

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus

Anni Lähteenmäki

LIIKETALOUDEN OPISKELIJOIDEN NÄKEMYKSET
TYÖLLISTYMISESTÄ JA URAKEHITYSTAVOITTEET
VALMISTUMISEN JÄLKEEN

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2021
Liiketalouden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Anni Lähteenmäki

Nimeke
Liiketalouden opiskelijoiden näkemykset työllistymisestä ja urakehitystavoitteet valmistumisen jälkeen

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia liiketalouden opiskelijoiden näkemyksiä työllistymisestä ja heidän urakehitystavoitteitaan valmistumisen jälkeen. Tietoperustassa kerrotaan Suomen ammattikorkeakoulujärjestelmästä, liiketalouden koulutuksesta Suomessa ja Karelia-ammattikorkeakoulussa, tradenomien työllistymisestä, liiketalouden tradenomien työpaikoista ja työtehtävistä, työelämän murroksesta, sekä liiketalouden alan murroksesta ja tulevaisuudesta.

Tutkimusaihetta lähestyttiin survey-tyyppisellä Webropol-kyselyllä, joka lähetettiin liiketalouden opiskelijoiden sähköpostiin. Tutkimuksen otokseen kuului 160 liiketalouden opiskelijaa ja vastausprosentiksi saatiin 34,38 %. Tutkimusaineiston analyysimenetelmäksi valittiin ristiintaulukointi ja ristiintaulukoinnissa käytetyiksi muuttujiksi ”lähiopetus” ja ”monimuoto-opetus”.

Kaikki kyselyyn vastanneet liiketalouden opiskelijat tiesivät, millaisiin työtehtäviin haluavat työllistyä valmistumisen jälkeen. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista suurin osa halusi työllistyä taloushallinnon tehtäviin, kun taas lähiopetuksen opiskelijoilla jakauma oli tasaisempi. Lähiopetuksen opiskelijoissa oli jonkin verran enemmän niitä, jotka halusivat työllistyä markkinoinnin tehtäviin. Suurimmalla osalla liiketalouden opiskelijoista oli myös selvä kuva urakehitystavoitteista. Kiinnostavimmat urakehitystavoitteet olivat työskentely palkansaajana, esimiesasemassa toimiminen ja yrittäjänä toimiminen. Myös kiinnostavat urakehitystavoitteet riippuivat siitä, kumpaan ryhmään opiskelijat kuuluivat. Liiketalouden opiskelijoista vähän yli puolet oli sitä mieltä, että koronatilanteella on vaikutusta valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin. Näistä opiskelijoista melkein kaikki ajattelivat valmistumisen jälkeisten työmahdollisuuksien vähentyneen koronatilanteen takia.

Kieli
suomi

Sivuja 114
Liitteet 1
Liitesivumäärä 4

Asiasanat

liiketalouden opiskelijat, näkemykset työllistymisestä, urakehitystavoitteet, valmistuminen



THESIS
June 2021
Degree Programme in Business
Economics

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+358 13 260 600

Author
Anni Lähteenmäki

Title
Business Students' Perspectives on Employment and Career Development Goals After Graduation

Abstract

The aim of this thesis was to study business students' perspectives on employment and their career aspirations after graduation. The knowledge base introduces the Finnish polytechnic system, the business education in Finland and Karelia University of Applied Sciences and discusses the employment and positions of Bachelors of Business Administration graduates (BBA), the change in working life, and the change and future in the field of business economics.

The research topic was approached with an online survey that was sent to the business students. The research sample included 160 business students leaving the response rate at 34.38%. Cross tabulation was chosen as a method for a quantitative analysis and the variables used in the cross tabulation were "contact teaching" and "multimodal teaching".

All the respondents knew what kind of positions they wanted to be employed in after graduation. The majority of students in multimodal teaching groups wanted to be employed in financial administration positions, while the distribution was more widely spread among students in contact teaching groups. There were somewhat more contact students who wanted to be employed in marketing positions. Most business students had a clear picture of their career development goals. The most interesting career development goals were working as a wage earner, working as a supervisor and being an entrepreneur. The interesting career development goals depended on the group the business students studied in. Slightly over half of the business students thought that the COVID-19 pandemic has impacted on their employment opportunities after graduation. Almost all of these students thought that employment opportunities after graduation had decreased due to the pandemic.

Language
Finnish

Pages 114
Appendices 1
Pages of Appendices 4

Keywords

business students, career development goals, graduation, perspectives on employment

Sisältö

1	Johdanto	6
1.1	Taustaa	6
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	7
1.3	Aiemmat tutkimukset	7
1.4	Opinnäytetyön rakenne	9
2	Suomen ammattikorkeakoulujärjestelmä, liiketalouden koulutus Suomessa ja liiketalouden koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa	10
2.1	Suomen ammattikorkeakoulujärjestelmä	10
2.2	Liiketalouden koulutus Suomessa ja Karelia-ammattikorkeakoulussa 13	
2.2.1	Kauppätieteiden opiskelu yliopistossa	13
2.2.2	Liiketalouden koulutus ammattikorkeakoulussa ja Karelia-ammattikorkeakoulussa	14
2.2.3	Liiketalouden perustutkinto	16
3	Tradenomien työllistyminen ja tradenomien työpaikat	18
3.1	Tradenomien työllistyminen	18
3.2	Tradenomien työpaikat	21
3.2.1	Taloushallinto ja taloushallintoalan työtehtävät	21
3.2.2	Kauppan alan työtehtävät	26
3.2.3	Markkinoinnin ja mainonnan alan työtehtävät	27
3.2.4	Henkilöstöhallintoalan työtehtävät	28
3.2.5	Finanssialan työtehtävät	28
3.2.6	Yrittäjänä toimiminen	29
4	Työelämän murros	31
4.1	Digitalisaatio ja automatisaatio	31
4.2	Tekoäly, tietokoneistuminen ja jakamis- ja alustatalous	32
4.3	Eri ammattikuntien ja työtehtävien muutos, epätyypilliset työsuhteet ja etätyö	33
5	Liiketalouden alan murros ja tulevaisuus	35
5.1	Kauppan alan murros ja tulevaisuus	35
5.2	Markkinoinnin ja mainonnan alan murros ja tulevaisuus	36
5.3	Henkilöstöhallinnon murros	38
5.4	Yrittäjyyden murros ja tulevaisuus	42
5.5	Taloushallintoalan murros	44
5.5.1	Sähköistetty taloushallinto	44
5.5.2	Taloushallintoalan polarisoituminen	46
5.5.3	Finanssialan murros	47
5.5.4	Tulevaisuuden kirjanpitäjä	49
6	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus	49
6.1	Tutkimusmenetelmät	49
6.2	Tutkimuksen toteutus	55
7	Tutkimuksen tulokset	58
7.1	Työskentely opiskelujen aikana	59
7.2	Työllistyminen työharjoittelupaikkaan	61
7.3	Halu työllistyä taloushallinnon tai markkinoinnin tehtäviin	63
7.4	Kiinnostus yrittäjänä toimimiseen	65
7.5	Urakehitystavoitteet	68
7.6	Näkemykset automatisaatiosta	75

7.7	Koronatilanteen vaikutukset työtilanteeseen ja näkemyksiin valmistumisen jälkeisistä työmahdollisuuksista.....	79
7.8	Liiketalouden koulutuksen antamat työelämävalmiudet.....	83
8	Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja johtopäätökset.....	87
8.1	Työskentely opiskelujen aikana ja työllistyminen harjoittelupaikkaan	87
8.2	Halu työllistyä taloushallinnon tai markkinoinnin tehtäviin.....	89
8.3	Kiinnostus yrittäjänä toimimiseen.....	90
8.4	Koronatilanteen vaikutukset työtilanteeseen ja näkemyksiin valmistumisen jälkeisistä työmahdollisuuksista.....	90
8.5	Urakehitystavoitteet	92
8.6	Näkemykset automatisaatiosta	95
8.7	Liiketalouden koulutuksen antamat työelämävalmiudet.....	95
9	Pohdinta.....	97
9.1	Tutkimuksen toteutus.....	97
9.2	Tutkimuksen luotettavuus	101
9.2.1	Validiteetti	101
9.2.2	Reliabiliteetti	102
9.2.3	Kato ja vastausprosentti	104
9.3	Opinnäytetyöprosessin aikana opitut taidot	105
9.4	Jatkotutkimusaiheet	106
	Lähteet.....	108

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Liiketalouden tradenomin tutkinnolla voi työllistyä monenlaisiin tehtäviin riippuen valituista opinnoista, mikä parantaa työllistymisen mahdollisuuksia. Toisaalta usein on puhetta siitä, että tradenomeja koulutetaan liikaa. Tradenomien (2021a) mukaan tradenomeja valmistuu joka vuosi reilut 5 000, joista nuorisokoulutuksesta valmistuneiden osuus on noin 80 % ja aikuiskoulutuksesta noin 20 %. Tässä luvussa ovat siis mukana myös esimerkiksi tietojenkäsittelyn tradenomit, mutta luku on silti huomattavan suuri vuosittain valmistuvien tradenomien määräksi.

Kaikille liiketalouden tradenomeille ei riitä oman alan töitä, ja osa joutuu vaihtamaan alaa. Vastavalmistuneiden työllistyminen on joskus normaaliaikoinakin hankalaa ja koronatilanteen aiheuttama epävarmuus työmarkkinoilla voi aiheuttaa huomattavia lisähaasteita vastavalmistuneiden liiketalouden tradenomien työllistymiselle. Valkaman (2021) mukaan yksi korona-ajan ongelmista onkin vastavalmistuneiden työttömyys. Se oli korkeimmillaan vuoden 2020 kesällä, mutta vuonna 2021 se on yhä selvästi suurempaa kuin ennen koronatilanteen alkamista. (Valkama 2021.)

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi liiketalouden opiskelijoiden näkemykset työllistymisestä valmistumisen jälkeen ja urakehitystavoitteet oman kiinnostukseni takia. Halusin kuulla muiden liiketalouden opiskelijoiden näkemyksiä tutkimusaiheesta, koska asia on myös itselleni ajankohtainen pian valmistuvana liiketalouden tradenomiopiskelijana. Liiketalouden opiskelijoille lähetetty kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat ajattelevat työllistymisestään valmistumisen jälkeen ja millaisia urakehitystavoitteita heillä on.

Tutkimusaihetta tutkitaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Haluavatko liiketalouden opiskelijat työllistyä taloushallinnon vai markkinoinnin tehtäviin?
2. Millaisia työtehtäviä liiketalouden opiskelijat haluavat tehdä valmistumisen jälkeen?
3. Ovatko liiketalouden opiskelijat kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta?
4. Onko koronatilanne vaikuttanut liiketalouden opiskelijoiden työtilanteeseen tai näkemyksiin valmistumisen jälkeisistä työmahdollisuuksista?
5. Millaisia urakehitystavoitteita liiketalouden opiskelijoilla on?
6. Millaisena liiketalouden opiskelijat näkevät alan tulevaisuuden?
7. Kokevatko liiketalouden opiskelijat, että koulutus on antanut riittävät valmiudet työelämään?

1.3 Aiemmat tutkimukset

Saario ja Tarkkanen (2012) ovat tutkineet Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoiden odotuksia työllistymisestään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä. Suurimmalla osalla opiskelijoista ei vielä ollut tiedossa työpaikka heti valmistumisen jälkeen. Puolella niistä opiskelijoista, joilla oli jo tiedossa työpaikka heti valmistumisen jälkeen, ei kyseessä ollut oman alan työpaikka. Tutkimuksessa vähän alle puolet liiketalouden opiskelijoista uskoi, että sijoittuu myöhemmässä työelämässä asiantuntijatason työtehtäviin, ja osa uskoi sijoittuvansa keskijohdon sekä johdon työtehtäviin. Opiskelijoista yli puolet oli sitä mieltä, että heikko taloudellinen tilanne vaikuttaa heidän työllistymiseensä vähentämällä tarjolla olevien työpaikkojen määrää ja samalla tiukentamalla kilpailua vapaista työpaikoista. (Saario & Tarkkanen 2012, 37, 40, 44.)

Saarion ja Tarkkasen (2012) tutkimuksessa liiketalouden opiskelijoista yli puolet uskoi, että koulutus tarjoaa riittävästi työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Kun kysyttiin, mitä opiskelijat haluaisivat muuttaa koulutuksessa, esiin nousivat käytännön, yritysysteistyön ja työharjoittelun lisääminen. Eräs opiskelijoista myös toivoi yleissivistävien kurssien sijaan enemmän syventäviä kursseja, jotka nimenomaan valmentaisivat työelämän asiantuntija- ja johtotehtäviin. (Saario & Tarkkanen 2012, 44, 46.)

Heinonen ja Kulju (2015) taas ovat tutkineet valmistuneiden liiketalouden tradenomien näkemyksiä siitä, miten hyvin tradenomitutkinto Lahden ammattikorkeakoulussa valmisti opiskelijat työelämään ja kuinka koulutusta tulisi tulevaisuudessa kehittää. Tutkimukseen vastanneista liiketalouden tradenomeista noin puolet koki, että tutkinto oli valmistanut hyvin työelämään. Tärkeimpiä teemoja koulutuksen kehittämisessä olivat käytännön oppiminen ja yhteistyö yritysten kanssa. Kyselyyn vastanneet liiketalouden tradenomit näkivät myös, että koulutuksessa jää puuttumaan syvempi osaaminen, ja monet vastaajista olisivat halunneet työelämässä erottumisen mahdollistavia syvemmän osaamisen kursseja. Vastaajat olisivat lisäksi halunneet, että työharjoittelua olisi ollut useammassa jaksossa. (Heinonen & Kulju 2015, 1, 49–50.)

Lappalainen (2015) on tutkinut, ovatko Metropolian liiketalouden opiskelijat kiinnostuneita yrittäjyydestä ja millaisia mielikuvia, arvoja ja asenteita heillä on yrittäjyyttä kohtaan. Lappalaisen kyselyyn vastanneista liiketalouden opiskelijoista kuusi prosenttia kertoi toimivansa yrittäjänä. Vastaajista 75 kertoi yrittäjyyden kiinnostavan heitä, ja 33 vastaajaa oli päinvastaista mieltä. (Lappalainen 2015, 23–24.)

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön tietoperustassa kerrotaan luvussa 2 Suomen ammattikorkeakoulujärjestelmästä eli yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Luvussa 2 käsitellään myös liiketalouden koulutusta Suomessa eli kauppatieteiden opiskelua yliopistossa, liiketalouden koulutusta ammattikorkeakoulussa ja liiketalouden perustutkintoa. Lisäksi kerrotaan Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksesta. Luvussa 3 taas kerrotaan tradenomien työllistymisestä. Lisäksi käsitellään liiketalouden tradenomien työpaikkoja ja työtehtäviä taloushallintoalalla, kaupan alalla, markkinoinnin ja mainonnan alalla, henkilöstöhallintoalalla ja finanssialalla sekä yrittäjänä toimimista.

Luvussa 4 kerrotaan työelämän murroksesta käsittelemällä digitalisaatiota, automatisaatiota, tekoälyä, tietokoneistumista, jakamis- ja alustataloutta, eri ammatikuntien ja työtehtävien muutosta, epätyypillisiä työsuhteita ja etätyötä. Luvussa 5 taas kerrotaan liiketalouden alan murroksesta ja tulevaisuudesta käsittelemällä kaupan alan, markkinoinnin ja mainonnan alan sekä yrittäjyyden murrosta ja tulevaisuutta. Lisäksi kerrotaan henkilöstöhallinnon ja taloushallintoalan murroksesta, kirjanpitäjän työn tulevaisuudesta ja kirjanpitäjiltä tulevaisuudessa vaadittavista ominaisuuksista.

Opinnäytetyön tietoperustan jälkeen luvussa 6 kuvaillaan kvantitatiivisen tutkimusprosessin eri vaiheita, joihin sisältyy myös tutkimusmenetelmien valinta. Luvussa 7 taas kerron oman tutkimukseni tulokset. Seuraavassa luvussa 8 tehdään yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja kerrotaan tutkimustuloksista tehdyt johtopäätökset. Viimeisessä luvussa 9 tarkastellaan tutkimuksen toteuttamiseen liittyvien valintojen onnistumista ja tutkimuksen luotettavuutta sekä kerrotaan opinnäytetyöprosessin aikana opituista taidoista ja jatkotutkimusaiheista.

2 Suomen ammattikorkeakoulujärjestelmä, liiketalouden koulutus Suomessa ja liiketalouden koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa

2.1 Suomen ammattikorkeakoulujärjestelmä

Kaksi rinnakkaista sektoria muodostavat Suomen korkeakoulujärjestelmän: yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Sektoreilla on oma profiilinsa ja omat vahvuusalueensa. Yliopistokoulutus korostaa merkitystä, joka tieteellisellä tutkimuksella ja siihen perustuvalla opetuksella on. Työelämän asiantuntijuus taas korostuu ammattikorkeakouluissa, jotka perustavat toimintansa työelämän asettamiin korkean ammattitaidon vaatimuksiin. (Stenström, Laine & Valkonen 2005, 9.) Myös Kakkonen (2015) toteaa, että ammattikorkeakoulujen tehtävänä on varsinkin kehittää ammatillista asiantuntijuutta. Ammattikorkeakouluopetuksen täytyy palvella työelämää ja sen kehittämisen vaatimuksia. Opetuksen täytyy myös olla opiskelijalähtöistä ja tarjota opiskelijoille opintojen aikana aitoja työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä. Tavoitteena on opiskelijoiden ammatillisten kompetenssien kehittymisen tukeminen tulevaisuutta varten. (Kakkonen 2015, 4.)

Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (2014) kerrotaan ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena olevan, että tutkinnon suorittaneella on laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä teoreettiset perusteet oman alan asiantuntijatehtävissä toimimiseen. Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena on myös, että ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneella on valmiudet oman ammattialansa kehittymisen seuraamiseen ja edistämiseen, edellytykset elinikäiseen oppimiseen ja oman ammattitaidon kehittämiseen sekä riittävä viestintä- ja kielitaito oman alansa tehtävissä toimimiseen, kansainväliseen toimintaan ja yhteistyöhön. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014.)

Suomessa toimii 22 osakeyhtiömuotoista ammattikorkeakoulua Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnon alalla, minkä lisäksi Ahvenanmaalla toimii Högskolan på Åland ja sisäministeriön alaisuudessa Poliisiammattikorkeakoulu (Opetus- ja

kulttuuriministeriö 2020a). Taulukosta 1 voidaan nähdä miten Suomen ammattikorkeakoulut sijoittuvat alueellisesti. Taulukossa on mainittu vain ammattikorkeakoulujen päätoimipaikat, jotka on etsitty sivustolta Finder.fi (Fonecta Oy 2020).

Centria ammattikorkeakoulu	Kokkola
Diakonia-ammattikorkeakoulu	Helsinki
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu	Helsinki
Humanistinen ammattikorkeakoulu	Helsinki
Hämeen ammattikorkeakoulu	Hämeenlinna
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	Jyväskylä
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	Mikkeli
Kajaanin ammattikorkeakoulu	Kajaani
Karelia-ammattikorkeakoulu	Joensuu
Lab-ammattikorkeakoulu	Lahti
Lapin ammattikorkeakoulu	Rovaniemi
Laurea-ammattikorkeakoulu	Vantaa
Metropolia Ammattikorkeakoulu	Helsinki
Oulun Ammattikorkeakoulu	Oulu
Satakunnan ammattikorkeakoulu	Pori
Savonia-ammattikorkeakoulu	Kuopio
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	Seinäjoki
Tampereen ammattikorkeakoulu	Tampere
Turun ammattikorkeakoulu	Turku
Vaasan ammattikorkeakoulu	Vaasa
Yrkeshögskolan Arcada	Helsinki
Yrkeshögskolan Novia	Vaasa
Högskolan på Åland	Maarianhamina
Poliisiammattikorkeakoulu	Tampere

Taulukko 1. Ammattikorkeakoulut Suomessa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020a).

Ammattikorkeakoulussa pystyy suorittamaan ammattikorkeakoulututkintoja ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Ammattikorkeakoulu voi myös järjestää erikoistumiskoulutusta, tutkintojen osia sisältävää koulutusta avoimena ammattikorkeakouluopetuksena tai muutoin erillisinä opintoina ja täydennyskoulutusta. Ammattikorkeakoulut järjestävät myös ammatillista opettajankoulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b.) Opintopolku-palvelussa (2020) kerrotaan, että ammattikorkeakouluopintoja järjestetään kymmenellä alalla, jotka ovat:

- humanistinen ala
- kasvatusala
- kauppa ja hallinto (liiketalous, johdon assistenttityö ja kielet)
- maa- ja metsätalous
- palvelualat (kauneudenhoito, kirjasto- ja tietopalvelut, liikenne ja kuljetus, liikunta, matkailu, merenkulku, turvallisuus)
- sosiaaliala
- taiteet ja kulttuuri
- tekniikka, teollisuus ja rakentaminen
- terveys ja hyvinvointi
- tietojenkäsittely, tieto- ja viestintätekniikka (ICT) ja kirjasto- ja tietopalvelut.

Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin voi hakea, jos on suorittanut jonkin taulukossa 2 mainitun tutkinnon tai koulutuksen (Ammattikorkeakouluun 2021).

lukion oppimäärä ja/tai ylioppilastutkinto
International Baccalaureate -tutkinto (IB)
European Baccalaureate -tutkinto (EB)
Reifeprüfung (RP) / Deutsches Internationales Abitur (DIA) -tutkinto
amatillinen perustutkinto, tai aikaisemmat opinnot, jotka vastaavat sitä (lääjuudeltaan 120 opintoviikkoa tai 180 osaamispistettä)
näyttötutkintona amatillinen perustutkinto, ammattitutkinto, tai erikoisammattitutkinto tai aikaisempi tutkinto, joka vastaa niitä
ulkomainen koulutus, joka antaa asianomaisessa maassa kelpoisuuden korkeakouluopintoihin

Taulukko 2. Tutkinnot ja koulutukset, jotka suorittanut hakija voi hakea ammattikorkeakouluun (mukailen Ammattikorkeakouluun 2021).

2.2 Liiketalouden koulutus Suomessa

Kauppa- ja liiketalousalaa voi opiskella kaikilla koulutusasteilla. Kauppa- ja liiketalousalaa yliopistoissa opiskelleen tutkintonimike on kauppatieteiden kandidaatti tai kauppatieteiden maisteri. Opintoja voi painottaa esimerkiksi johtamiseen ja organisaatioihin, markkinointiin ja jakeluun, tai taloushallintoon ja laskentatoimeen. (Mediatalo Opiskelupaikka Oy 2020a.) Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksessa opiskelija taas saavuttaa laaja-alaisen liiketoimintaosaamisen, joka kattaa keskeiset piirteet yritysten ja organisaatioiden toiminnasta. Opiskelija perehtyy myös tutkimus- ja kehittämistoimintaan alalla. Lisäksi opiskelija saa syvällisempää osaamista erikoisalueilla, jotka ammattikorkeakoulu tarjoaa. Näihin kuuluvat esimerkiksi taloushallinto, markkinointi, mainonta, myynti, logistiikka, henkilöstöhallinto ja johtaminen sekä yrittäjyys. (Opetushallitus 2021.) Ammattikorkeakoulusta valmistuneen tutkintonimike on tradenomi. Liiketalouden perustutkinnon voi opiskella ammatillisissa oppilaitoksissa, jolloin tutkintonimike on merkonomi. (Mediatalo Opiskelupaikka Oy 2020a.)

Seuraavaksi kerrotaan tarkemmin kauppatieteiden opiskelusta yliopistossa, liiketalouden koulutuksesta ammattikorkeakoulussa ja Karelia-ammattikorkeakoulussa sekä liiketalouden perustutkinnosta.

2.2.1 Kauppatieteiden opiskelu yliopistossa

Suomessa kauppatieteitä voi opiskella kymmenessä eri yliopistossa Helsingissä, Jyväskylässä, Joensuussa, Kuopiossa, Lappeenrannassa, Turussa, Oulussa ja Vaasassa. Kauppatieteiden opiskelija voi suuntautua esimerkiksi henkilöstöasioihin, markkinointiin, laskentatoimeen, rahoitukseen tai yritys juridiikkaan. Kauppatieteitä voi opiskella suomeksi kahdeksassa ja ruotsiksi kahdessa yliopistossa. Tutkinnon tai sen osia voi myös suorittaa englanniksi kaikissa kymmenessä kauppatieteitä opettavassa yliopistossa. (Kauppatieteellisen alan yhteisvalinta 2015a.) Kauppatieteelliset tutkinnot yliopistoissa ovat kauppatieteiden kandidaatin tut-

kinto, kauppatieteiden maisterin tutkinto ja kauppatieteiden tohtorin tutkinto. Laajuudeltaan kandidaatin tutkinto on kolme vuotta, maisterin tutkinto kaksi vuotta ja tohtorin tutkinto noin neljä vuotta. (Kauppatieteellisen alan yhteisvalinta 2015b.)

Kauppatieteiden maisterit työskentelevät tyypillisesti omassa organisaatiossaan asiantuntijatehtävissä tai johtotasolla. Itsenäisenä osaamisalueena asiantuntijatehtävissä ovat esimerkiksi kirjanpito tai myynti. Johtajat taas toimivat työntekijöitä ohjaavina esimiehinä ja suunnittelijoina suorittavissa toiminta- ja tuotantoyksiköissä. Keskijohdossa toimivat johtajat johtavat esimerkiksi osastoja ja tulosyksiköitä koordinoimalla ja suunnittelemalla toimintaa. Ylimmällä johdolla on vastuu koko organisaation toiminnasta ja tuloksesta, joten tehtäviin kuuluu myös strategisia asioita. Yleisimmät kauppatieteiden maisterien tehtäväalueet ovat talous, yleishallinto ja markkinointi. Työelämässä yleisimpiä kauppatieteiden maisterien tehtävänimikkeitä ovat esimerkiksi toimitusjohtaja, controller, talouspäällikkö, konsultti, talousjohtaja, business controller, johtaja, projektipäällikkö, tilintarkastaja, lehtori, yrittäjä, markkinointipäällikkö, myyntipäällikkö, kehityspäällikkö, kirjanpitäjä, opettaja, myyntijohtaja, rahoituspäällikkö, henkilöstöpäällikkö ja pankinjohtaja. (Lehtonen 2017.)

2.2.2 Liiketalouden koulutus ammattikorkeakoulussa ja Karelia-ammattikorkeakoulussa

Liiketalouden koulutus ammattikorkeakoulussa on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja se suositellaan suoritettavaksi 3,5 vuodessa. Liiketalouden ammattikorkeakoulutuksesta valmistuu tradenomiksi. Liiketalouden ammattikorkeakoulutuksessa opiskellaan perusteita taloudesta, markkinoinnista ja johtamisesta, tietoteknisiä valmiuksia sekä viestintä- ja yhteistyötaitoja. Opiskelija valitsee mieleisensä aineet ainevalikoimasta ja syventyy niihin perusteellisemmin. Suuntausvaihtoehtoja ovat esimerkiksi markkinointi, taloushallinto, rahoitus, kansainvälinen liiketoiminta, henkilöstöjohtaminen, yritysviestintä, julkishallinnon suunnittelu, tietotekniikka, yrittäjyys, logistiikka, tuotantotalous, matkailu ja oikeushallinto. (Mediatalo Opiskelupaikka Oy 2020b.) Tradenomiopintoihin kuuluu

puolen vuoden työharjoittelu (30 opintopistettä) ja opinnäytetyö (15 opintopistettä). Tradenomiksi voi opiskella 21 ammattikorkeakoulussa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. (Tradenomit 2021a.)

Tradenomeista moni suorittaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, joka syventää osaamista, auttaa asiantuntijana kehittymisessä ja tukee uralla etenemistä. Tradenomien ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneella on sama kelpoisuus hakea julkisiin virkoihin ja tehtäviin kuin yliopiston maisteritutkinnon suorittaneella. Tradenomien ylempi ammattikorkeakoulututkinto (Master of Business Administration) on laajuudeltaan 90 opintopistettä, ja se suoritetaan keskimäärin noin 2–3 vuodessa. Pääsääntöisesti opinnot suoritetaan työn ohella. Niihin kuuluu opinnäytetyö (30 opintopistettä), joka toteutetaan työelämän kehittämistehtävänä usein liittyen omaan työtehtävään. (Tradenomit 2021b.)

Ammattikorkeakoulujen sivuilta selvitettiin, että liiketalouden tradenomien ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) voi suorittaa kaikissa ammattikorkeakouluissa, joissa voi suorittaa liiketalouden tradenomien tutkinnon. Yhteensä 21 ammattikorkeakoulussa voi siis suorittaa liiketalouden tradenomien ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Tradenomien (2021b) sivuilla kerrotaan, että tradenomien muita jatkokoulutusmahdollisuuksia ovat tiedekorkeakoulujen maisteriohjelmat, korkeakoulujen erikoistumisopinnot, työnantajan kustantama koulutus, ulkomailla opiskelu ja Tradenomien järjestämät koulutukset.

Karelia-ammattikorkeakoulussa voi myös opiskella liiketalouden tradenomiksi. Tutkinto on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja sen suorittamisen tavoiteaika on 3,5 vuotta. Opinnot voi suorittaa päivätoteutuksessa ja monimuotototeutuksessa. Monimuotototeutuksessa on lähiopetusta noin kaksi päivää kuukaudessa. Tutkintoon kuuluu ydinosaamisen ja täydentävän osaamisen opintoja, joista ydinosaamisen opintoja on 150 opintopistettä ja täydentävän osaamisen opintoja 60 opintopistettä. Ydinosaamisen opintoihin kuuluu 30 opintopisteen laajuinen harjoittelu ja 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyö. Täydentävän osaamisen opin-

noissa syvennetään osaamista taloushallinnossa, markkinoinnissa, yrittäjyydessä tai esimiestyössä. Täydentävän osaamisen opintoja voi valita myös muilta osa-alueilta (esim. kieliopinnot). (Karelia-ammattikorkeakoulu 2020.)

Karelia-ammattikorkeakoulun (2020) julkaisemasta liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon opetussuunnitelmasta selvitettiin, että Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksessa suoritetaan ensimmäisenä opiskeluvuotena vain ydinosaamisen opintoja. Opinnoissa tutustutaan liiketoimintaympäristöön ja siihen liittyviin peruskäsitteisiin sekä vahvistetaan kieli- ja viestintätaitoja. Toisena opiskeluvuotena taas suoritetaan 45 opintopistettä ydinosaamisen opintoja ja 15 opintopistettä täydentävän osaamisen opintoja. Opinnoissa tutustutaan monikanavaiseen liiketoimintaan ja valitaan täydentävän osaamisen opintoja oman kiinnostuksen mukaiselta osa-alueelta. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2020.)

Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksessa suoritetaan kolmantena opiskeluvuotena 30 opintopistettä täydentävän osaamisen opintoja ja sovelletaan työelämässä opiskelujen aikana opittuja tietoja ja taitoja 30 opintopisteen laajuisessa harjoittelussa. Neljännen vuoden aikana suoritetaan 12 opintopistettä täydentävän osaamisen opintoja ja opinnäytetyö, joka on laajuudeltaan 15 opintopistettä. Opintoihin kuuluu myös 3 opintopisteen laajuinen opintojakso ”Opinnäytetyön ohjaus ja menetelmät”, jonka voi suorittaa siinä vaiheessa opiskelua, jossa se parhaiten tukee opinnäytetyöprosessin aloittamista. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2020.) Karelia-ammattikorkeakoulussa voi myös suorittaa johtamisen ja liiketoimintaosaamisen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Tutkintonimike on tradenomi (ylempi AMK). Tutkinto on laajuudeltaan 90 opintopistettä ja sen suorittamisen kesto on 2–2,5 lukuvuotta. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2021.)

2.2.3 Liiketalouden perustutkinto

Tavoitteena liiketalouden perustutkinnossa (merkonomi) on, että tutkinnon suorittaneella on monipuolinen ammattitaito ja kyky jatkuvasti kehittää sitä. Tavoit-

teena on myös, että merkonomi pystyy soveltamaan vaihtelevissa työelämän tilanteissa oppimiaan taitoja ja toimimaan työssään osana suurempia tehtäväkonaisuuksia. Liiketalouden perustutkinnon suorittanut osaa toimia eri tehtävissä myynnissä, kaupassa, taloudessa, toimistossa ja kirjastossa, kuten myös julkishallinnossa, pankeissa ja vakuutusyhtiöissä. Liiketalouden perustutkinnon suorittamisen tavoitteena on lisäksi, että sen suorittaneella on yleistä liiketaloudellista osaamista, hyvät yhteistyö- ja viestintätaidot, kielitaitoa sekä tietoteknistä, talouden ja kannattavuuden osaamista. (Opetushallitus 2014, 265–266.)

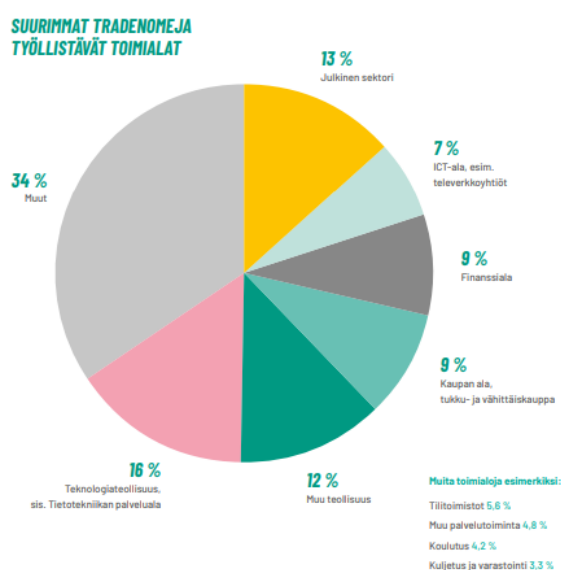
Liiketalouden perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osaamispistettä), yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) ja vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 osaamispistettä). Laajuudeltaan liiketalouden perustutkinto on 180 osaamispistettä. Liiketalouden perustutkintoon kuuluu kolme osaamisalaa, jotka ovat asiakaspalvelun ja myynnin osaamisala, talous- ja toimistopalvelujen osaamisala sekä tieto- ja kirjastopalvelujen osaamisala. (Opetushallitus 2014, 1.)

Asiakaspalvelun ja myynnin osaamisalan suorittanut pystyy toimimaan erilaisissa asiakaspalvelun, myynnin ja markkinointiviestinnän tehtävissä. Hän pystyy sijoittumaan esimerkiksi seuraaviin työtehtäviin: myyjä, somistaja, myyntineuvottelija, rahoitus- ja vakuutusalan palveluneuvoja, tuoteryhmä- tai osastovastaava, tuoteedustaja, markkinointiassistentti ja myyntisihteeri. Talous- ja toimistopalveluiden osaamisalan suorittanut taas pystyy palvelemaan toimiston sisäistä ja ulkoista asiakasta erilaisissa toimistotehtävissä. Hän pystyy hoitamaan jotain talouspalvelujen osa-alueita käyttämällä toimiston ja taloushallinnon työvälineitä ja sovel-lusohjelmia. Osaamisalan suorittanut sijoittuu esimerkiksi seuraaviin työtehtäviin: kirjanpitäjä, reskontranhoitaja, laskuttaja, palkanlaskija, palkka-assistentti, toimistoassistentti, toimistosihteeri, käyttäjätukihenkilö ja rahoitus- ja vakuutusalan toimihenkilö. Tieto- ja kirjastopalvelujen osaamisalan suorittanut pystyy toimi-maan alan asiakaspalvelun, tietopalvelun ja kokoelman hallinnan tehtävissä myös verkkoympäristössä. Hän sijoittuu esimerkiksi seuraaviin työtehtäviin: kirjastovirkailija, kirjastosihteeri, tietopalveluvirkailija, tietopalvelusihteeri ja tietopalveluassistentti. (Opetushallitus 2014, 266.)

3 Tradenomien työllistyminen ja tradenomien työpaikat

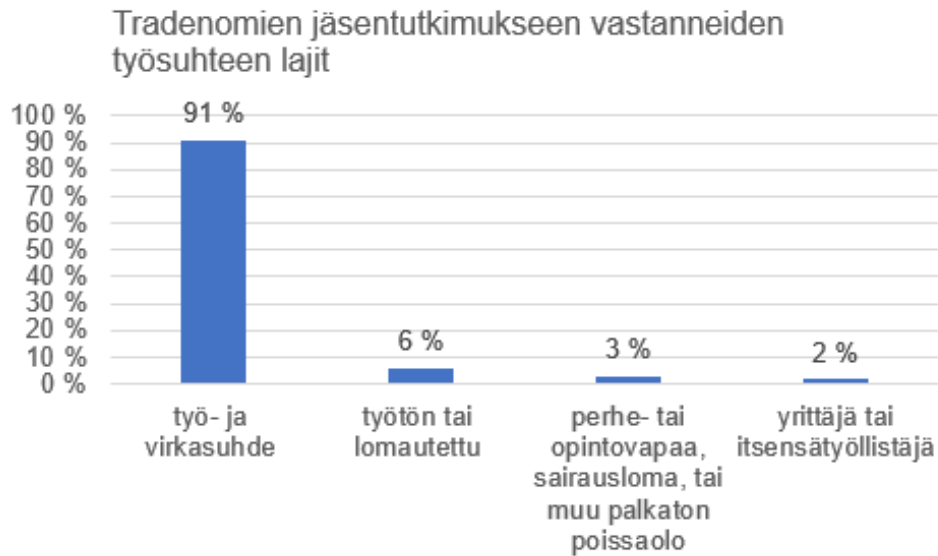
3.1 Tradenomien työllistyminen

Tradenomeja työskentelee kaikilla toimialoilla ja sektoreilla, ja he sijoittuvat laajasti eri tehtäväluokkiin ja asematasoille (Tradenomit 2020, 4). Kuvio 1 voidaan nähdä, että tradenomeja työllistävät muun muassa tilitoimistot, kaupan ala, tukku- ja vähittäiskauppa, finanssiala ja julkinen sektori.



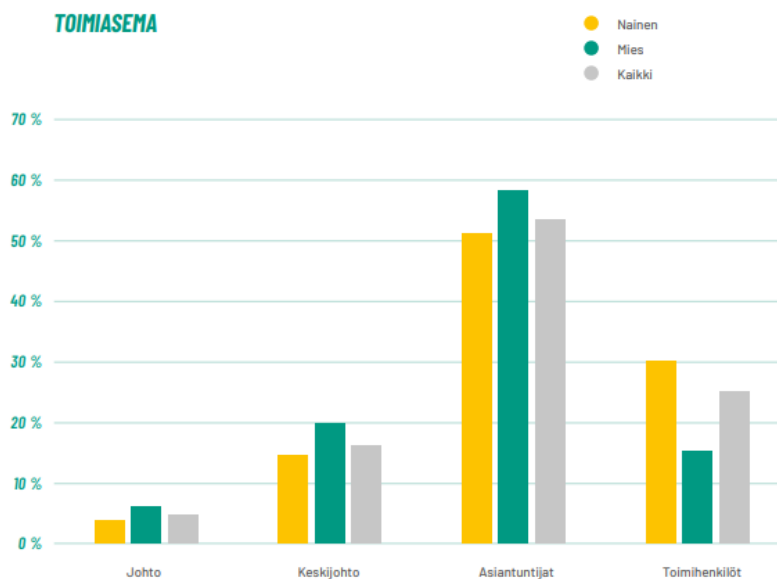
Kuvio 1. Suurimmat tradenomeja työllistävät toimialat (Tradenomit 2020, 4).

Tradenomien jäsentutkimukseen vastanneista tradenomeista 87 % työskenteli yksityisellä ja 13 % julkisella sektorilla. Tradenomeista 91 % työskenteli työ- ja virkasuhteessa, 2 % yrittäjänä tai itsensätyöllistäjänä, 6 % oli työttömänä tai lomautettuna ja 3 % oli perhe- tai opintovapaalla, sairauslomalla tai muulla palkattomalla poissaololla. (Tradenomit 2020, 3, 6.) Asia on havainnollistettu kuviossa 2.



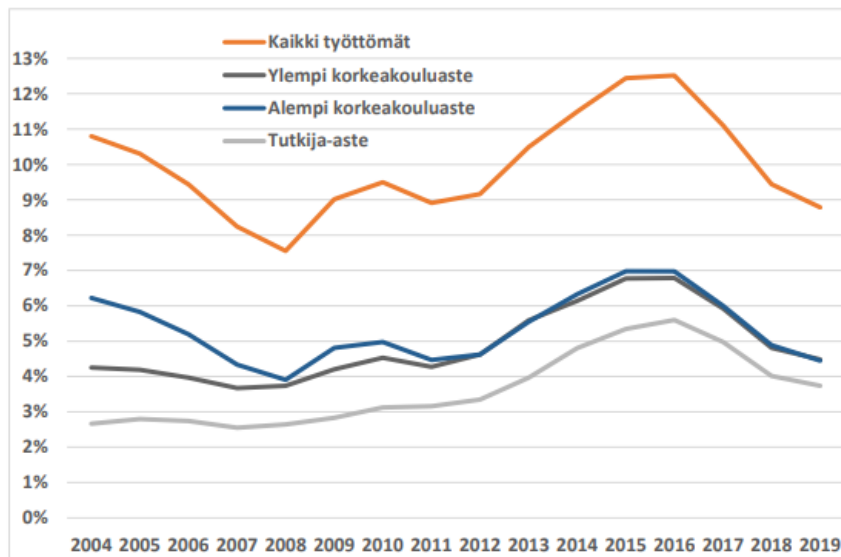
Kuvio 2. Tradenomien jäsentutkimukseen vastanneiden työsuhteen lajit (mukailleen Tradenomit 2020).

Noin 58 % kaikista Tradenomien vuoden 2020 jäsentutkimukseen vastanneista työskenteli asiantuntijana, 20 % keskijohdossa, noin 16 % toimihenkilönä ja noin 6 % johdossa (kuvio 3). Asiantuntijatehtävissä siis työskenteli eniten tradenomeja.



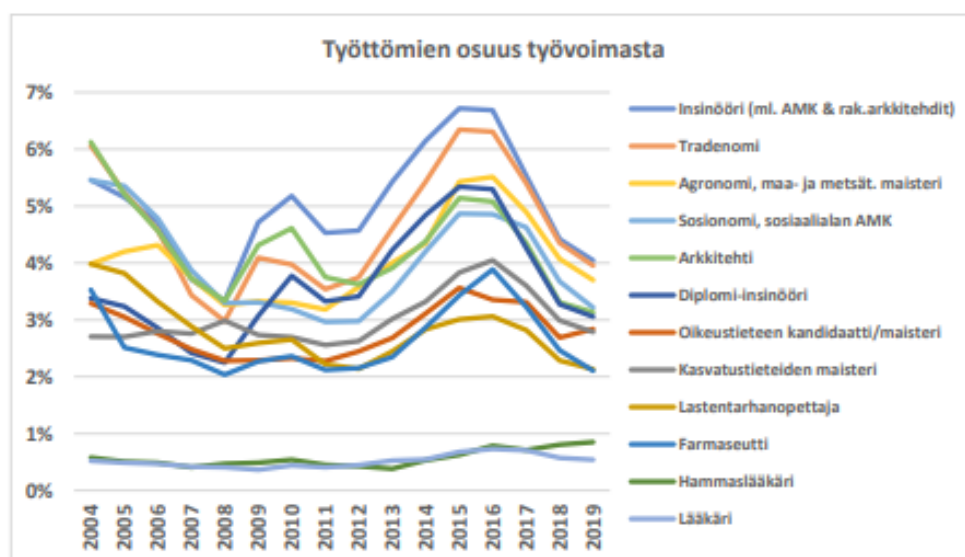
Kuvio 3. Toimiasema (Tradenomit 2020, 6).

Alemman korkeakouluasteen suorittaneiden työttömien osuus työvoimasta on vähentynyt vuosien 2016 ja 2019 välillä 7 prosentista 4,5 prosenttiin (kuvio 4).



Kuvio 4. Työttömien osuus työvoimasta eri koulutusasteilla 2004–2019, % (Taulu 2020, 4).

Tradenomitutkinnon suorittaneiden työttömien osuus työvoimasta taas on vähentynyt vuosien 2016 ja 2019 välillä 6,3 prosentista 4 prosenttiin (kuvio 5). Tradenomitutkinnon suorittaneiden työttömien osuus työvoimasta siis noudattaa suunnilleen samaa kehitystä kuin alemman korkeakouluasteen suorittaneiden.



Kuvio 5. Työttömien osuus työvoimasta erällä akavalaisilla koulutusaloilla 2004–2019, % (Taulu 2020, 5).

3.2 Tradenomien työpaikat

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut suuntautuu talouteen, hallintoon ja liiketoimintaan liittyviin asiantuntijatehtäviin. Työ voi painottua esimerkiksi taloushallintoon, myyntiin, markkinointiin, hankintoihin, asiakassuhteisiin tai liiketoimintaan. Tradenomit yleensä työskentelevät näillä tehtäväalueilla johto-, kehitys- ja suunnittelutehtävissä. Tradenomit työllistyvät eri toimialojen yrityksiin, kuten tukku- ja vähittäiskaupan yrityksiin, pankkeihin ja vakuutusyhtiöihin sekä kunnille ja valtiolle. Tradenomeja työskentelee myös esimerkiksi järjestöissä ja säätiöissä. Monet liiketalouden tradenomit toimivat yrittäjinä. (Lehtonen 2020.) Seuraavaksi kerrotaan taloushallintoalan, kaupan alan, markkinoinnin ja mainonnan alan, henkilöstöhallintoalan ja finanssialan työtehtävistä sekä yrittäjänä toimimisesta. Taloushallinnosta ja taloushallintoalan työtehtävistä on kerrottu enemmän kuin muista liiketalouden alan työtehtävistä, koska ne kiinnostavat minua taloushallinnon suuntautumisvaihtoehdon valinneena tradenomiopiskelijana enemmän kuin muut liiketalouden alan työtehtävät.

3.2.1 Taloushallinto ja taloushallintoalan työtehtävät

Taloushallinto on yrityksen toiminnan tärkeä ja välttämätön osa (Koivumäki & Lindfors 2012, 11). Yrityksen taloushallinnolla ja talousammattilaisilla, jotka siellä työskentelevät, on yrityksessä keskeinen palvelutehtävä tuottaa taloudellista tietoa. He tuottavat tietoa, joka auttaa johtoa sen keskeisissä tehtävissä eli suunnittelussa, asioiden toteuttamisessa ja toteutumisen arvioinnissa. (Viitala & Jylhä 2013.) Taloushallinnon tehtäviä ovat muun muassa laskutus, maksuliikenne, palkanlaskenta, kirjanpito, erilaiset verottajalle toimitettavat ilmoitukset ja taloudellinen raportointi yrityksen johdolle. Yritystoiminnan painopisteen täytyy olla tuottavassa toiminnassa, joten taloushallinto on järjestettävä niin, että se tuottaa mahdollisimman kustannustehokkaasti oikeaa ja luotettavaa tietoa. (Koivumäki & Lindfors 2012, 11.)

Te-palveluiden (2021a) sivuilta haettiin 10.2.2021 koko maan alueelta työpaikkoja hakusanalla ”taloushallinto”. Haun mukaan avoinna olevat taloushallintoalan työpaikat voidaan ryhmitellä taulukossa 3 mainittuihin ryhmiin eli johtotason tehtäviin, asiantuntijatehtäviin, suorittavan tason tehtäviin ja harjoittelupaikkoihin sen mukaan, millaista työtä ne ovat joko työnimikkeen tai työpaikkailmoituksen perusteella. (Te-palvelut 2021a.)

Johtotason tehtävät
talousjohtaja
Asiantuntijatehtävät
business controller financial controller talouden erityisasiantuntija taloushallinnon asiantuntija taloussuunnittelija kirjanpitäjä taloushallinnon järjestelmän sovellusvastaava taloushallinto-ohjelmistojen käyttöönottaja maksatustarkastaja
Suorittavan tason tehtävät
kirjanpitäjä laskuttaja taloussihteeri taloushallinnon assistentti myyntireskontranhoitaja reskontranhoitaja määräaikainen ostoreskontranhoitaja ostolaskujen käsittelijä palkanlaskija taloushallinnon työntekijä (esimerkiksi reskontrat ja alustava kirjanpito)
Harjoittelijat
taloushallinnon harjoittelija reskontraharjoittelija

Taulukko 3. Avoinna olevat taloushallintoalan työpaikat ryhmiteltyinä työn luonteen mukaan (Te-palvelut 2021a).

Kirjanpitäjän työ on kahdessa ryhmässä, koska joissain työpaikkailmoituksissa haettiin työntekijöitä tehtäviin, jotka ovat niin sanotusti perinteisiä kirjanpitäjän tehtäviä. Esimerkiksi Barona Lapland Oy:ssä (Te-palvelut 2021b) haettiin kirjanpitäjää, jonka tehtäviin kuuluivat kuukausittainen kirjanpito, reskontranhoito, kuukausiraportointi, sekä veroilmoitusten ja tilinpäätösten teko. Joissain työpaikkailmoituksissa taas haettiin kirjanpitäjiä, jotka ovat myös taloushallinnon asiantuntijoita. Esimerkiksi Relion Helsinki Oy:ssä (Te-palvelut 2021c) haettiin tilinpäätöstaitoista kirjanpitäjää, joka tuntee sähköisen kirjanpidon omakseen ja haluaa olla mukana koko taloushallinnon toimialan uudistamisessa. Selkeästi eniten työpaikkailmoituksia löydettiin joko kirjanpitäjän työtehtävistä tai kirjanpitäjän työn lisäksi myös taloushallinnon asiantuntijana toimivan kirjanpitäjän työtehtävistä (Te-palvelut 2021a). Metsä-Tokilan (2019, 23) mukaan taloushallintoalan yleisimpiä työnimikkeitä ovat kirjanpitäjä, palkanlaskija, tilintarkastaja, talouspäällikkö ja taloushallinnon asiantuntija. Näin ollen sekä opinnäytetyötä varten tehdyssä haussa että Metsä-Tokilan raportissa mainitaan melkein samat taloushallintoalan työtehtävät.

Seuraavaksi kerrotaan tarkemmin näistä taloushallintoalan yleisimmistä työtehtävistä. Kirjanpitäjän työstä ja kirjanpitäjien työpaikoista on kirjoitettu enemmän kuin muista taloushallintoalan työtehtävistä. Tämä on tehty oman kiinnostuksen lisäksi sen takia, että kirjanpidon avustavat tehtävät (esimerkiksi osto- ja myyntireskontratehtävät) ovat yleisiä liiketalouden opiskelijoiden työtehtäviä esimerkiksi työharjoittelun aikana. Tämä koskee ainakin merkonomiopiskelijoita ja taloushallinnon suuntautumisvaihtoehdon valinneita liiketalouden ammattikorkeakouluopiskelijoita. Aika moni liiketalouden opiskelija myös työllistyy kirjanpitotehtäviin joko jo opiskelujen aikana tai sitten valmistumisen jälkeen. Näin ollen kirjanpitäjän työtehtävät liittyvät läheisesti myös opinnäytetyön aiheeseen.

Kun uusi yritys aloittaa toimintansa, sen täytyy järjestää kirjanpitonsa heti. Kirjanpidon hoitamiseen tarvitaan ammattitaitoa, ja jos omaa taloushallinnon henkilöstöä ei haluta palkata hoitamaan sitä, voidaan palvelu ostaa tilitoimistolta (eli ulkoistaa kirjanpito). (Koivumäki & Lindfors 2012, 88.) Kooltaan tilitoimistot ovat keskimäärin suhteellisen pieniä yrityksiä (Tuomi-Sorjonen ja Kosonen 2015, 7).

Tilitoimistojen toimipaikkojen koko vaihtelee 1–2 henkilön toimistoista yli 50 henkilön toimistoihin (Taloushallintoliitto 2017). Jotkin tilitoimistot ja kirjanpitäjät saattavat olla erikoistuneita pienyrittäjien palvelemiseen, toiset puolestaan keskittyvät suuryritysten auttamiseen (Zervant Oy 2020).

Tilitoimiston palvelut voidaan jakaa neljään osaan. Tilitoimiston palveluihin kuuluu tilinpäätös ja juokseva kirjanpito eli liiketapahtumien ja tositteiden kirjaus, sovitut päivittäiset tai viikoittaiset palvelut ja lakisääteiset raportit, kuten alv-raportit, tilinpäätökset ja veroilmoitukset. Tämän lisäksi tilitoimiston palveluihin kuuluvat palkanlaskenta, kokonaisvaltainen liikekirjanpidon eli ulkoisen laskennan palvelu ja sisäinen laskenta eli johdon laskentatoimi. Johdon laskentatoimi toimii apuna liiketoiminnan suunnittelussa tai esimerkiksi tuote- tai asiakaskannattavuuksien laskennassa. (Taloushallintoliitto 2018.)

Tuomi-Sorjosen ja Kososen (2015) mukaan nopea ja jatkuva muutos aiheuttaa paljon haasteita taloushallintoalalla työskenteleville. Tämän takia muutoksen ja erilaisuuden sietokyky ovat tärkeitä ominaisuuksia kirjanpitäjille ja myös muille taloushallintoalan ammattilaisille. Kirjanpitäjän työnkuva saattaa ulottua myös konsultointiin ja neuvontaan, minkä takia kyky talousanalyysiin, hyvät sosiaaliset taidot ja kyky viestiä asioista asiakkaan kanssa ymmärrettävästi ovat tärkeitä. Kirjanpitäjältä vaadittavia muita taitoja ovat kielitaito ja tietotekniikkataidot. Markkinointi- ja myyntiosaamisestakin on tilitoimistotyössä etua ja tärkeitä ovat myös tiimityöskentelytaidot ja kyky ja halu jakaa omaa osaamistaan. (Tuomi-Sorjonen & Kosonen 2015, 7–8.)

Viime vuosina kirjanpitäjän rooli asiantuntijana ja nevojana on noussut aivan uudella tavalla keskiöön. Nykypäivänä kirjanpitomaailmassa korostuvat asiantuntijuus, kokonaiskuvan hahmottaminen ja riittävä ymmärrys taloudesta, jotta voidaan tehdä asiakasyrityksen edun mukaisia, vaativia päätöksiä. Kirjanpitäjältä vaaditaan nykyään matemaattisen osaamisen lisäksi vahvaa toimialatuntemusta, monipuolista liiketoiminnan perusteiden osaamista sekä erilaisten sähköisten alustojen käytön hallintaa. Kirjanpitäjän täytyy myös osata opastaa ja neuvoa asiakastaan muuttuvan kirjanpidon maailmassa. Kirjanpitäjällä on tämän lisäksi

monia lakiin perustuvia velvollisuuksia. Lain mukaan kirjanpitäjän täytyy tuntea ja ymmärtää perusteet ainakin kirjanpito-, yhdistys-, osuuskunta- ja osakeyhtiölaista. (Tilitoimisto Pia Nyman 2020.)

Kirjanpitäjästä tulee parhaimmillaan yritykselle arvokas kumppani vuosiksi, ja hän tarjoaa yrityksen arjen pyörittämiseen ja kasvun tekemiseen paljon apua ja neuvoja (Zervant Oy 2020). Tilitoimistojen lisäksi kirjanpitäjiä työskentelee esimerkiksi yrityksissä, virastoissa ja seurakunnissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a).

Palkanlaskijan tehtäviin taas kuuluu laskea työntekijöiden palkat, tehdä tilityksiä, kirjoittaa palkkahallintoon liittyviä asiakirjoja ja tilastoida. Palkanlaskijoita on töissä eri toimialojen yrityksissä, yhteisöissä ja laitoksissa. Palkanlaskijan vastuulla on palkkojen maksu ajallaan ja oikein, palkkoihin liittyvä tilastointi ja kuukausittain tai vuosittain tehtävät viranomaisten vaatimat tilitykset. Palkanlaskijan työhön kuuluu lakisääteisten vähennysten tekeminen palkoista (esimerkiksi ennakonpidätykset, eläkevakuutusmaksut ja työttömyyskassamaksut). Palkanlaskijan tehtävänä on myös käsitellä palkanlaskennassa luontaisedut ja henkilökunta-edut sekä laskea matkakustannusten korvaukset, vuosilomarahapalkat, lomakorvaukset, lomarahat ja palkkaan kuuluvat lisät. Palkanlaskijan työhön kuuluu lisäksi palkkausta koskeviin kysymyksiin vastaaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020b.)

Tilintarkastajan tehtäviin kuuluu tarkastaa yrityksen tai yhteisön tilinpäätös, kirjanpito ja hallinto. Tilintarkastajien työpaikkoja ovat tilintarkastustoimistot, erilaiset yritykset ja organisaatiot. Osa tilintarkastajista toimii myös itsenäisinä ammatinharjoittajina. Tilintarkastaja tekee tilintarkastuksen ja neuvoo yrityksen johtoa asioissa, jotka liittyvät siihen. Hän myös antaa lausuntoja, tekee selvityksiä ja kertoo asiakkaalle virheellisyyksistä asioiden hoidossa ja tavoista korjata niitä. Tilintarkastaja voi antaa neuvoja myös muissa yrityksen taloushallintoon liittyvissä asioissa, kuten verotuksessa, budjetoinnissa, palkanlaskennassa ja kannattavuusseurannassa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020c.)

Yleensä organisaation talousjohtaja toimii johtoryhmässä ja tekee organisaation toimitusjohtajan kanssa erittäin läheistä yhteistyötä. Talousjohtajan rooliin kuuluu yleisesti ulkoisesta laskentatoimesta ja raportoinnista huolehtiminen sekä johdon laskentatoimeen liittyvät tehtävät ja näiden tehtävien kehittäminen organisaatiossa. (Suomala, Manninen & Lyly-Yrjänäinen 2011.)

Opinnäytetyötä tehdessä ei löydetty määritelmää, jossa olisi määritelty taloushallinnon asiantuntija. Sen takia taloushallinnon asiantuntija määritellään käsitteiden ”taloushallinto” ja ”asiantuntija” kautta. Asiantuntija on Holopaisen, Westerlundin ja Laineen (2007) mukaan henkilö, jolla on jostain asiasta korkeatasoista tietoa tai taitoja. Voidaan myös ymmärtää, että asiantuntijuuteen sisältyy vaatimus sen jatkuvasta kehitymisestä. Silloin asiantuntijuuden luonteeseen kuuluu asteittain syvenevä ongelmanratkaisu ja jatkuva asiantuntemuksen syveneminen ja laajeneminen. Tämän näkemyksen mukaan asiantuntijuutta ei ole niin sanottujen rutiininomaisten tietojen ja taitojen hallinta. Asiantuntijuus ei ole käytännössä sidottua virka-asemaan tai tapaan, jolla se on hankittu, kuten tiettyyn koulutukseen. (Holopainen ym. 2007, 15.)

Näin ollen taloushallinnon asiantuntija on sellainen henkilö, jolla on korkeatasoista tietoa tai taitoja erilaisista taloushallinnon tehtävistä, kuten laskutuksesta, maksuliikenteestä, palkanlaskennasta, verotuksesta tai taloudellisesta raportoinnista, ja joka jatkuvasti myös kehittää tietojaan tai taitojaan. Liiketalouden koulutuksen aikana kertyvä osaaminen (ns. rutiininomainen tietojen ja taitojen hallinta) ei ole vielä asiantuntijuutta. Liiketalouden koulutuksessa on tarkoitus opetella perusteet alan asioista, ja taloushallintoalan asiantuntijaksi tullaan työkokemuksen ja oman osaamisen jatkuvan kehittämisen kautta.

3.2.2 Kaupan alan työtehtävät

Kaupan alalla toimivia yrityksiä ovat vähittäis- ja tukkukaupat, liikenneasemat, hankinta-, logistiikka- ja maahantuontiyrietykset sekä teknisen kaupan ja palvelujen yritykset. Kaupan alalla työskennellään hyvin monenlaisissa työtehtävissä,

joita on perusammattitehtävistä vaativiin asiantuntija- ja esimiestehtäviin, jotka edellyttävät yliopistotutkintoa. Yleisin kaupan alan perusammattitehtävä on vähittäiskaupan myyjän työ, ja tavanomaisin myyjällä oleva koulutus on liiketoiminnan perustutkinto, merkonomi. Korkeakouluopintojen myötä on mahdollista työllistyä esimerkiksi vaativiin tukku- tai teknisen kaupan myyntitehtäviin. Kaupan alan ammatteihin kuuluvat esimerkiksi myyjä, myymäläpäällikkö, myyntiassistentti, varastotyöntekijä, liikenneasematyöntekijä ja ostaja. (Kaupan liitto ry 2020.)

Ostajat huolehtivat teollisuudessa, tukkukaupassa ja suurimmissa tavarataloissa yritysten ostoista. Ostajan vastuulla on ostaa oikeaan hintaan ja aikaan oikea määrä tavaraa. Tehtäviin kuuluu ostosuunnitelmien laatimista, hintavertailujen tekoa ja neuvottelujen käymistä tavarantoimittajien kanssa. Työssä vaaditaan kaupan, toimialan ja tuotteiden tuntemista. Keskeistä ostajan työssä on myös myynnin, markkinoinnin, logistiikan ja varastoinnin kanssa tehtävä yhteistyö. Yrityksen toimitusjohtaja vastaa yleensä ostoista pienissä yrityksissä. Kaupassa ostaja taas yleensä vastaa jostain tavararyhmästä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020d.)

3.2.3 Markkinoinnin ja mainonnan alan työtehtävät

Markkinoinnin ja mainonnan alan työpaikkoja on mainostoimistoissa, viestintätoimistoissa, digimedian toimistoissa, designtoimistoissa ja konsultointiyrityksissä. Suurimmilla yrityksillä on myös omia markkinointiosastoja esimerkiksi teollisuuden ja kaupan alalla. Niissä on usein kuitenkin vain henkilö, joka vastaa markkinointiviestinnän koordinoinnista, koska palvelut hankitaan ulkopuolelta. Täyden palvelun mainostoimistoissa tehdään markkinointi- ja mainoskampanjoiden suunnittelua, konsultointia sekä mainosmateriaalin suunnittelua ja tuottamista. Osapalvelun mainostoimistot taas ovat erikoistuneet erilaisiin palveluihin, kuten mainosten suunnitteluun ja konsultointiin (esim. suunnittelutoimistot) tai mainostilan ja -ajan välittämiseen (esim. mediatoimistot). Suomessa on myös yrityksiä, jotka ovat erikoistuneet markkinatutkimuksiin. Käytännössä varsinkin pienissä yrityksissä markkinoinnin ja myynnin raja voi olla häilyvä ja saman henkilön vastuulla voi olla markkinointiin, mainontaan ja myyntiin liittyviä tehtäviä. Markkinoinnin ja

mainonnan alan työnimikkeitä ovat esimerkiksi markkinointipäällikkö, markkinointisuunnittelija ja markkinatutkija. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020e.)

3.2.4 Henkilöstöhallintoalan työtehtävät

Henkilöstöhallinto vastaa yrityksissä, julkisen sektorin virastoissa, järjestöissä ja muissa organisaatioissa erilaisista henkilöstöön liittyvistä käytännön tehtävistä ja lakisääteisistä asioista. Henkilöstöhallinto palvelee toimintaa ja tavoitteiden saavuttamista yrityksessä tai organisaatiossa myös hyvää työilmapiiriä ja motivaatiota ylläpitämällä sekä lisäämällä henkilöstön osaamista koulutuksien avulla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020f.) Tyypillisiä henkilöstöhallinnon toimintoja ovat esimerkiksi rekrytointi, henkilöstön ja osaamisen suunnittelu, palkkahallinto, sitouttaminen ja palkitseminen, muutoksen johtaminen, johtamisen suunnittelu ja kehittäminen sekä työhyvinvointi (Männistö 2017).

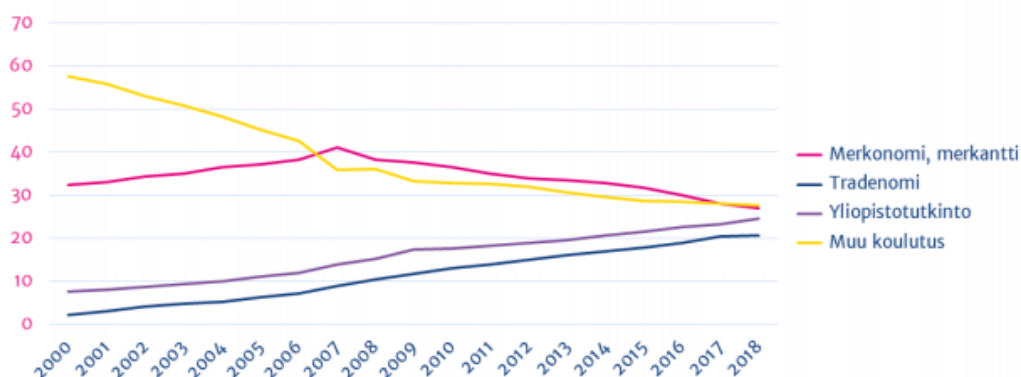
Henkilöstöhallinto on yleensä suuremmissa työpaikoissa eriytetty omaksi yksiköksi, joka toimii esimerkiksi nimellä henkilöstöosasto tai konsernipalvelujen henkilöstöyksikkö. Suurissa henkilöstöosastoissa työskentelee jopa kymmeniä henkilöitä, kun taas pienissä organisaatioissa henkilöstöasioista vastaa yleisjohto, joskus vain yksi johtavassa asemassa oleva henkilö. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020f.) Tyypillisiä henkilöstöhallinnon ammattinimikkeitä ovat muun muassa henkilöstöjohtaja, HR-päällikkö, HR-koordinaattori, henkilöstösihteeri ja työsuhtejuristi (Männistö 2017).

3.2.5 Finanssialan työtehtävät

Finanssiala ry:n (2019) mukaan noin 36 000 henkilöä työskentelee finanssialalla, joista noin 26 000 rahoituslalla ja noin 10 000 vakuutuslalla. Finanssialalle palkataan henkilöitä eniten kaupallisen koulutuksen perusteella ja yhä useammilla alalle valituilla on korkeakoulutus. Maisterien ja tradenomien määrässä on tapahtunut vahvaa kasvua. (Finanssiala ry 2019, 4, 6.) Kuviosta 6 voidaan nähdä, että

tradenomien osuus finanssialan henkilöstöstä on kasvanut 2000-luvulla melko tasaisesti. Vuonna 2000 se oli noin kaksi prosenttia ja vuonna 2018 jo noin 20 %.

Finanssialan henkilöstö 2000–2018 koulutusjakaumat, %



Lähde: EK:n palkkatilastot

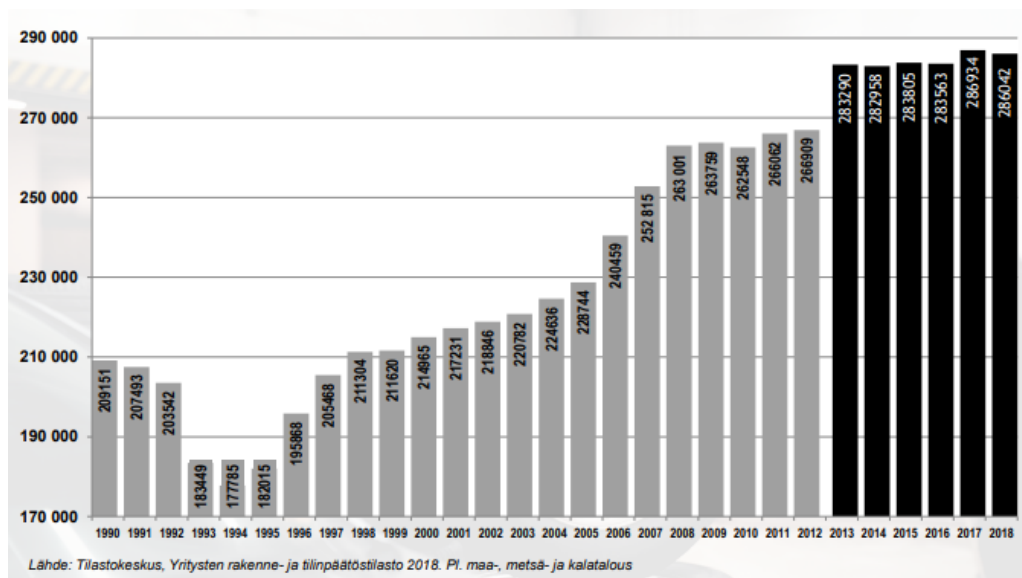


Kuvio 6. Finanssialan henkilöstö 2000–2018 koulutusjakauma (Finanssiala ry 2019, 7).

3.2.6 Yrittäjänä toimiminen

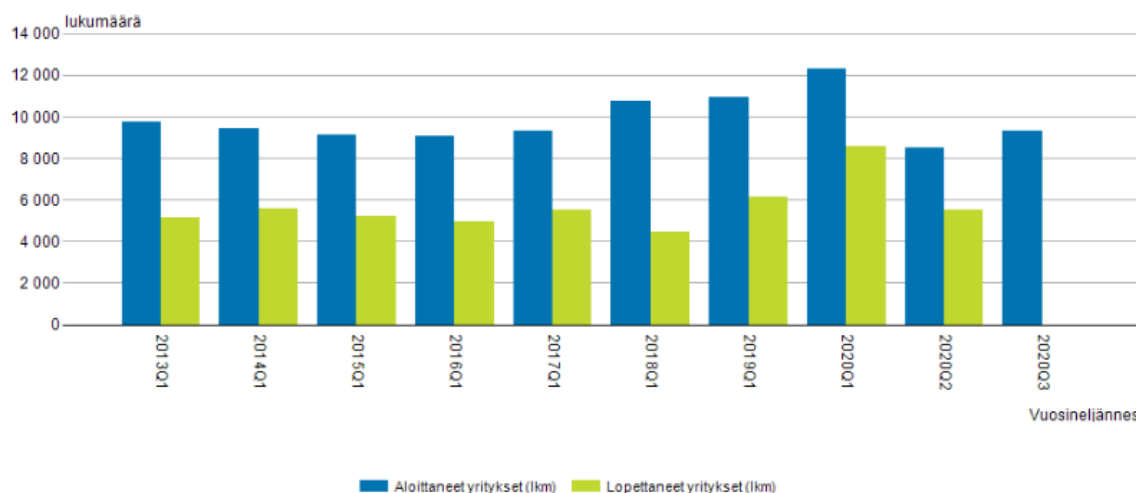
Suomen Yrittäjät ry:n (2021) mukaan vuonna 2019 Suomessa oli 292 377 yritystä, pois lukien maa-, metsä- ja kalatalous. Ne työllistivät 1,5 miljoonaa ihmistä. Lith (2010) kirjoittaa, että Suomen yrittäjistä lähes puolet on sivutoimisia. Sivutoimisella yrittäjyydellä tarkoitetaan yritystoimintaa, jossa henkilö ansaitsee pääasiassa elantonsa muulla tavoin, kuin itsenäisenä yrittäjänä. Yleensä sivutoiminen yrittäjä on siis palkansaaja tai työmarkkinoiden ulkopuolella oleva henkilö, kuten eläkeläinen tai opiskelija. Sivutoimisten yritysten elinkaari on keskimäärin lyhyt, kun sitä verrataan päätoimiseen yrittäjyyteen. Sivutoimisista yrittäjistä noin 35–40 prosenttia lopettaa ensimmäisen vuoden aikana, kun taas päätoimisista yrittäjistä kolme neljäsosaa jatkaa toimintaansa. (Lith 2010.)

Kuviosta 7 voidaan nähdä, että yritysten määrä Suomessa on kasvanut 2000-luvulla voimakkaasti. Vuonna 2000 yrityksiä oli noin 214 965, kun taas vuonna 2018 Suomessa oli jo noin 286 042 yritystä.



Kuvio 7. Yritysten määrän kasvu 2000-luvulla (Suomen Yrittäjät ry 2018).

Kuviosta 8 taas voidaan nähdä, että Tilastokeskuksen (2021a) mukaan aloittaneiden yritysten määrä on ollut lopettaneiden yritysten määrää suurempi vuoden 2013 ensimmäisestä vuosineljänneksestä vuoden 2020 kolmanteen vuosineljännekseen. Näin ollen aloittaneiden yritysten määrä on ollut lopettaneiden yritysten määrää suurempi myös Suomen koronatilanteen alkuvaiheessa eli vuoden 2020 maaliskuusta vuoden 2020 syyskuun loppuun, jolloin vuoden 2020 kolmas vuosineljännes loppui. Koronatilanteen vaikutuksia yritysten määrään koronatilanteen edelleen jatkuessa voi tässä vaiheessa eli vuoden 2021 huhtikuun keskivaiheilla vasta arvailla, koska Tilastokeskuksella ei ole vielä niin tuoreita tietoja. (Tilastokeskus 2021a.)



Kuvio 8. Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2013 Q1–2020 Q3 (Tilastokeskus 2021a).

4 Työelämän murros

Työn murroksessa ei ole kyse nopeasta siirtymisestä yhdestä työn tekemisen tavasta johonkin toiseen, vaan pitkään jatkuvasta murroksesta kohti yhä moninaisempaa ja monipuolisempaa työn maailmaa. Murrokseen vaikuttaviin megatrendeihin kuuluu esimerkiksi digitalisaatio. (Oksanen 2017, 13.) Seuraavaksi tarkastellaan jonkin verran yleisellä tasolla digitalisaatiota, automatisaatiota, tekoälyä, tietokoneistumista, jakamis- ja alustataloutta, eri ammattikuntien ja työtehtävien muutosta, epätyypillisiä työsuhteita ja etätyötä, koska kaikki nämä työelämän murrokseen vaikuttavat asiat liittyvät myös liiketalouden alan murrokseen ja tulevaisuuteen. Liiketalouden alan murroksesta ja tulevaisuudesta kerrotaan työelämän murroksen jälkeen.

4.1 Digitalisaatio ja automatisaatio

Digitalisaatiolla viitataan yleisellä tasolla siihen, miten digitaalitekniikka tulee teknologisen kehityksen myötä yhä suuremmissa määrin arkielämän eri toimintojen osaksi. Digitalisaatio voidaan tällöin nähdä pitkäaikaisena kehityskulkuna, joka

länsimaissa sai alkunsa 1980-luvulla tietokoneiden käyttöönoton myötä. (Koironen, Räsänen, & Södergård 2016, 24.) Automatisaatiolla taas tarkoitetaan automaation lisääntymistä. Automaatiolla saadaan aikaan toistettava ja tasalaatuinen prosessi. Yleensä tästä seuraa kasvanut tuotanto ja vähentynyt työvoiman tarve. (Marttinen 2018, 64–65.)

Automaatio on tyypillisesti vaikuttanut varsinkin valmistukseen, teollisuuteen ja maatalouteen, joissa työtehtävistä suurin osa on koostunut ennustettavissa olevassa ympäristössä tehtävistä fyysisistä ja rutiininomaisista tehtävistä. Tällaisia työtehtäviä on pyritty pitkälti automatisoimaan, ja tehtaissa robotit ovatkin jo arkipäivää. Teknologian kehittyessä pidemmälle automaation mahdollisuudet kasvavat. Yhä useampi työtehtävä pystytään automatisoimaan esimerkiksi terveydenhuollon, kuljetuksen, koulutuksen, oikeusasioiden ja talouden aloilla tekoälyn, robotiikan ja koneoppimisen nopean kehityksen ansiosta. Tästä johtuen automaation nähdään vaikuttavan työtehtävistä yhä useampaan, ei enää vain vähäpalkkaisiin. Myös kognitiivista ja manuaalista taitoa vaativat tehtävät tulevat kuulumaan tällaisiin työtehtäviin. Työn tulisi kuitenkin olla rutiininomaista, että se olisi mahdollista automatisoida. (Lehtimäki 2019, 6.)

4.2 Tekoäly, tietokoneistuminen ja jakamis- ja alustatalous

Ehkä suurin yksittäinen muutosvoima on tekoäly, joka vaikuttaa talouskasvuun laajasti muuttamalla ihmisten tekemän työn luonnetta sekä ihmisten ja koneiden välistä suhdetta. Aikaa vapautuu muuhun, voimakkaammin erikoistuneeseen toimintaan ja työn sisältöjen uudelleenlaiseen jakamiseen. (Oksanen 2017, 14.) Tekoälyyn perustuvat teknologiat lisäävät tehokkuutta useissa ihmisten tekemissä tehtävissä ja näin parantavat tuottavuutta. Koneoppiminen ja tekoäly ovat erityisen hyödyllisiä tehtävissä, joissa tarvitsee analysoida suuria tietomassoja ja havainnoida säännönmukaisuuksia. Tekoäly helpottaa ja jopa korvaa monia yksittäisiä työtehtäviä, vaikka ei välttämättä voikaan kovin nopeasti korvata suoraan koko-

naisia ammatteja tai työtä tekevää ihmistä. Teknologiat, jotka perustuvat tekoälyyn ovat korvanneet toistaiseksi vain rutiininomaisia, pitkälle strukturoituja ja toistuvia tehtäviä. (Koski & Husso 2018, 36.)

Pajarisen ja Rouvisen (2014) mukaan yksi kolmasosa Suomen työllisyydestä on erittäin alttiina tietokoneistumiselle seuraavan vuosikymmenen tai kahden aikana. Matalapalkkaiset ja vähän ammattitaitoa vaativat ammatit näyttävät olevan uhatumpia. Palvelualan työpaikat ovat suhteellisesti ottaen enemmän turvassa, kuin valmistusteollisuuden työpaikat. Suomessa tietokoneistamiselle alttiimpia ammatteja ovat esimerkiksi myymäläavustajat, sihteerit, pankkivirkailijat ja toimistotyöntekijät. Vähiten tietokoneistamiselle alttiita ammatteja taas ovat esimerkiksi sairaanhoitajat, lastenhoitoalan työntekijät, sosiaalityöntekijät ja neuvontalan ammattilaiset. Paremmin palkatut ammatit ovat vähemmän uhattuja tietokoneistamisen takia. (Pajarinen & Rouvinen 2014, 1–5.) Pajarisen ja Rouvisen (2014, 5) mielestä näyttää siltä, että työpaikkoja katoaa enemmän kuin uusia syntyy, mikä voi näkyä suhteellisen korkeana työttömyysasteena.

Oksasen (2017, 13) mukaan esimerkiksi jakamis- ja alustatalouden kehitys on aivan työn murroksen ytimessä. Valtioneuvosto (2018) ennustaakin erilaisten globaalien alustatalouden ratkaisujen hyvin todennäköisesti yleistyvän tulevaisuudessa, kuten erilaisten sovellusten tai verkkoalustan kautta tarjottavien keikkatöiden (esim. AirBnB ja Uber). Ne mahdollistavat uudenlaisen, tehokkaamman organisoitumisen tavan kuin perinteinen, palkkatyösuhteeseen perustuva organisoituminen. Yrityksistä ja julkisista organisaatioista menestyneimmät hankkivat entistä enemmän osaamista ja resursseja alustoilta. (Valtioneuvosto 2018, 20.)

4.3 Eri ammattikuntien ja työtehtävien muutos, epätyypilliset työsuhteet ja etätyö

Yksi konkreettisimmista työn murroksen toteumista on eri ammattikuntien ja työtehtävien muutos. Tämä tarkoittaa, että jotkin ammattikunnat katoavat, eri työtehtävien sisällöt muuttuvat ja uusia työnkuvia syntyy. Muutos voi tarkoittaa, että opiskelujensa alkuvaiheessa oleva opiskelija ei pääse koskaan työllistymään

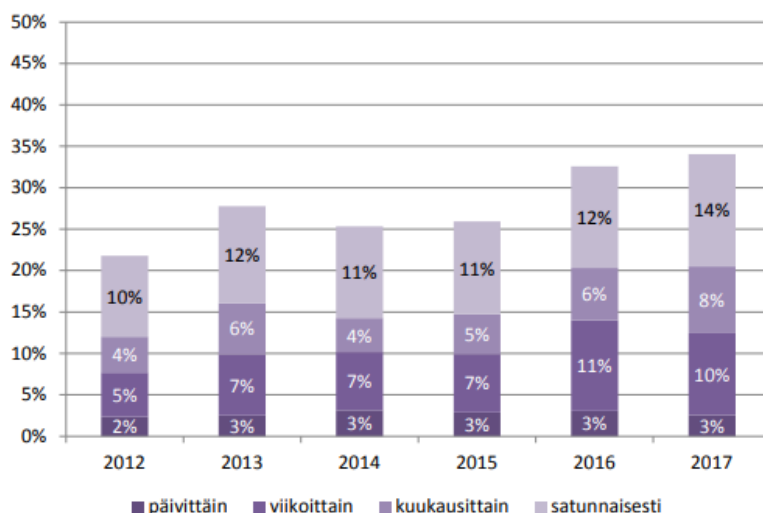
oman alansa töihin. Tämä haastaa peruseriaatteet nykyisessä koulutusjärjestelmässä, koska on entistä vaikeampaa ennakoita, mille osaamiselle on kysyntää ja kuinka paljon osaajia tulee kouluttaa eri ammatteihin. (Valtioneuvosto 2018, 27.)

Epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan muita kuin kokoaikaisia ja vakituisia työsuhteita. Osa- ja määräaikaiset työsuhteet sekä vuokra- ja keikkatyö ovat yleistyneet ja tulleet tyypillisiksi. (Ahtela 2015.) Taulukosta 4 voidaan nähdä, että määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus oli 14,1 % kaikista palkansaajista vuonna 2000 ja 14,5 % vuonna 2019, eli määrä oli noussut 0,4 %. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus taas oli 12,5 % kaikista palkansaajista vuonna 2000 ja 16,6 % vuonna 2019. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus oli siis noussut 4,1 %, eli enemmän kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus.

	Määräaikainen työ yhteensä, osuus palkansaajista, %	Kokoaikatyö yhteensä, osuus palkansaajista, %	Osa-aikatyö yhteensä, osuus palkansaajista, %
2000Q1			
Yhteensä	14,1	87,5	12,5
Miehet	10,4	92,4	7,6
Naiset	17,8	82,6	17,4
2019Q4			
Yhteensä	14,5	83,4	16,6
Miehet	11,5	89,5	10,5
Naiset	17,5	77,5	22,5

Taulukko 4. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan (Tilastokeskus 2020).

Kuviosta 9 voidaan huomata, että etätyötä tekevien palkansaajien määrä on lisääntynyt vuosien 2012 ja 2017 välillä. Vuonna 2012 etätyötä vähintään satunnaisesti tekevien palkansaajien osuus oli yhteensä noin 22 %, kun se vuonna 2017 oli jo noin 34 %. Eniten vuosien 2012 ja 2017 välillä lisääntyi etätyötä viikoittain tekevien palkansaajien määrä, joka lisääntyi viisi prosenttia. Sekä satunnaisesti että kuukausittain etätyötä tekevien palkansaajien määrä taas lisääntyi samalla aikavälillä neljä prosenttia ja päivittäin etätyötä tekevien palkansaajien määrä prosentin.



Kuvio 9. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2017 (%) (Lyly-Yrjänäinen 2018).

5 Liiketalouden alan murros ja tulevaisuus

Seuraavaksi käsitellään kaupan alan, markkinoinnin ja mainonnan alan sekä yrittäjyyden murrosta ja tulevaisuutta sekä henkilöstöhallinnon ja taloushallintoalan murrosta. Nämä alat ovat niitä, joille monet liiketalouden opiskelijat työllistyvät valmistumisen jälkeen. Taloushallintoalan murroksen lisäksi kerrotaan kirjanpitäjän työn tulevaisuudesta ja kirjanpitäjiltä tulevaisuudessa vaadittavista ominaisuuksista.

5.1 Kaupan alan murros ja tulevaisuus

Palvelualojen ammattiliiton vuonna 2019 järjestämässä paneelissa panelistit olivat yksimielisiä siitä, että kaupan alan työ ja osaamisvaatimukset ovat murroksessa. Globaalin tason megatrendeillä, kuten ilmastonmuutoksella ja digitalisaatiolla, on vaikutusta alan tulevaisuuteen ja suoraan työntekijöiden arkeen. Palvelualojen ammattiliiton jäsenkyselystä pystyi näkemään kaupan alan rutiininomaisen työn katoamisen lisäksi sen, että digitalisaatio lisää työn mielekkyyttä.

Työntekijöiden osaamisvaatimusten kasvamisen lisäksi jatkossa tulevat korostumaan palveluosaaminen eli asiakkaiden kohtaaminen ja siihen liittyvät vuorovaiikutustaidot sekä digitaidot. (Palvelualojen ammattiliitto 2019.) Digitalisoitumisella on vaikutusta melkein kaikkiin kaupan toimintoihin ostamisesta logistiikkaan ja verkkokauppasovelluksista uudenlaiseen asiakaspalveluun myymälöissä (Solita Oy 2015, 23).

Heima (2019) kirjoittaa Kaupan liiton ennustavan, että Suomesta on hävinnyt vuoteen 2030 mennessä yli viidennes vähittäiskaupoista, pahimmassa tapauksessa jopa 40 prosenttia. Yrityksiä katoaa eniten erikoiskaupassa, jossa yksi eniten vaikuttavista tekijöistä on ulkomaisen digikaupan kasvu. Muita kaupan alan yritysrakennetta muuttavia tekijöitä ovat etenkin kaupungistuminen, väestön vanheneminen, digitalisaatio ja kaupan kansainvälistyminen. (Heima 2019.)

Suomessa kaupan ala on merkittävä työllistäjä, joka työllistää 450 000 henkilöä. Alalta hävisi noin 10 000 työpaikkaa vuonna 2019 ja vuonna 2020 vähennystä on ennustettu olevan 13 000–14 000 työpaikkaa. Työpaikkojen väheneminen on seurausta toimintojen tehostamisesta, teknologian ja digitalisaation kehittymisestä sekä toimialan murroksesta. Työllisyystilanteen on ennakoitu pahenevan koronaviruksen takia varsinkin erikois- ja käyttötavarakaupassa, jossa koronapandemian kiihtyessä voi hävitä jopa 20 000 työpaikkaa. (Mitronen & Närvänen 2020, 89.)

5.2 Markkinoinnin ja mainonnan alan murros ja tulevaisuus

Koivuniemi (2017) kirjoittaa, että markkinoinnin ala on jo pitkään ollut murroksessa, joka jatkuu yhä. Digitalisaatio, tekoäly, sekä virtuaalinen ja lisätty todellisuus saavat vahvasti jalansijaa, ja muutoksen vauhti kiihtyy. Jos yritys ei kykene uudistumaan, se putoaa markkinoilta. (Koivuniemi 2017.) Niittymaan (2019) mukaan megatrendit digitalisaatio ja globalisaatio tarkoittavat käytännössä aina prosessien tehostumista ja myös jossain määrin sitä, että vanhaa osaamista ei tarvita samalla tavalla kuin ennen. Digitalisaation vaikutukset myös korostuvat, kun

tekoäly mahdollistaa entistä parempia päätöksiä esimerkiksi mainonnan kohdentamisessa, verkkokaupassa ja helppojen prosessien automatisoinnissa.

Kunnas (2017) kirjoittaa, että markkinoinnin tulevaisuus on tekoälyssä ja personoinnissa. Esimerkiksi Dagmarilla tekoälyä hyödynnetään kampanjoiden optimointiin. Mainonnan merkitys myös vähenee ja painopiste siirtyy jatkuvaan vuorovaikutukseen yritysten ja asiakkaiden välillä. (Kunnas 2017.) American Marketing Associationin (2019) mukaan markkinoinnin uusista työkaluista tekoäly on nopeimmin kasvava, koska se on ainoa tapa pysyä kärryillä asiakkaiden vaatimuksista kuratoiduista kokemuksista ja valtavasta datan määrän kasvusta. Kuluttajaa ei pysty enää tavoittamaan käyttämättä tekoälyä (American Marketing Association 2019.) Kunnaksen (2017) mukaan personoidun asiakaskokemuksen merkityksestä taas kertoo esimerkiksi Adoben ja lontoalaisen Goldsmiths-yliopiston tekemä selvitys, jossa tarkasteltiin yli 5 000 eurooppalaisen kuluttajan käytöstä. Sen mukaan melkein kaksi kolmasosaa (61 %) eurooppalaisista kuluttajista pysyy uskollisina yrityksille, jotka räätälöivät asiakaskokemuksen kuluttajien henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti. (Kunnas 2017.)

Myös Kathotia (2019) on sitä mieltä, että pysyäkseen kilpailukykyisinä ja kilpajuoksussa mukana yritysten on varmistettava, että niiden markkinointitoimet pysyvät ajan tasalla kehittyvistä teknologioista ja vastaavat mukavuudenhaluisten asiakkaiden tarpeisiin. Nykyään rikas asiakaskokemus on kaikkien markkinointipyrkimysten painopiste. (Kathotia 2019.) Keronen (2018) on myös sitä mieltä, että asiakaskokemushuuma, joka on viime vuosina nostanut vahvasti päätään, valaa yritysten kokonaisvaltaiselle muutokselle perustan. Hän ennustaa, että suurin osa yrityksistä on vuonna 2030 aidosti asiakaslähtöisiä, mikä johtaa laajoihin organisatorisiin ja kulttuurillisiin muutoksiin. (Keronen 2018.)

American Marketing Associationin (2019) mukaan markkinoinnin uusia työkaluja ovat esimerkiksi markkinointiautomaatio ja jatkuvasti kasvava määrä sosiaalisen median kanavia. Kathotia (2019) taas kirjoittaa, että muita markkinoinnin tulevaisuuden teknologioita ovat esimerkiksi puheteknologia, lisätty todellisuus ja virtuaalitodellisuus sekä vaikuttajamarkkinointi ja videomarkkinointi. Puheteknologian

odotetaan olevan yksi käänteentekevimmistä teknologioista tulevina vuosina. Monet asiantuntijat ympäri maailmaa uskovat äänen olevan seuraava iso asia mainostajille, pääasiassa siksi, että se pystyy olemaan yhteydessä ihmisiin inhimillisellä ja luonnollisella tavalla eli muistuttaa toisen ihmisen kanssa puhumista. Lisätyn ja virtuaalisen todellisuuden kautta yritykset taas voivat edistää tuotteidensa ja palveluidensa myyntiä sekä mainostaa ja esitellä niitä monilla surrealistisilla ja mukaansatempaavilla tavoilla. Lähitulevaisuudessa vaikuttajamarkkinointi tulee olemaan hieman erilaista kuin nykyään. Tällä hetkellä siinä on suurin piirtein kyse siitä, että etsitään ihmisiä, joilla on yli 100 000 seuraajaa (sosiaalisessa mediassa) ja pyydetään heitä edustamaan yritystä. Pian vaikuttajamarkkinoinnista kuitenkin kehittyy jotain paljon enemmän. Videomarkkinointi taas on iso trendi jo nykyään, ja tähän ei ole tulossa muutosta tulevinakaan vuosina. Video miellyttää silmää ja on interaktiivinen ja hauska tapa yrityksille kommunikoida kulluttajiensa kanssa. (Kathotia 2019.)

5.3 Henkilöstöhallinnon murros

Henkilöstöhallinnossa on käynnissä nopea ja perusteellinen muutos. Kun aiemmin henkilöstöhallintoa pidettiin työntekijäpalveluita tuottavana tukitoimintona, nyt henkilöstöhallintoa pyydetään auttamaan yli organisaatioiden maailmanlaajuisesti pyyhkäisevän digitaalisen muutoksen johtamisessa. Muutos on tapahtumassa nopeasti, ja henkilöstöhallinnossa toimivat johtajat joutuvat ottamaan suuremman roolin auttaakseen ohjaamaan organisaatioita ”olemaan digitaalisia”, ei vain ”toimimaan digitaalisesti”. (Deloitte 2017, 87.)

Henkilöstöhallinnon murrosta käsitellään miettimällä, millaisia haasteita Suomessa maaliskuussa 2020 alkanut ja edelleen jatkuva koronatilanne saattaa aiheuttaa henkilöstöhallinnolle. Ajattelen itse, että henkilöstöhallinnon toiminnoista koronatilanne vaikuttaa etenkin rekrytointiin, perehdytykseen, työhyvinvointiin ja muutoksen johtamiseen. Kaikissa näissä henkilöstöhallinnon toiminnoissa ja etä-

työn yleistymisessä täytyy ottaa huomioon muiden haasteiden lisäksi myös ongelmat, joita digitaalisten työkalujen äkillinen ja nopea käyttöönotto saattaa aiheuttaa.

Pantsun (2020) mukaan etätö yleisty Suomessa voimakkaasti myös koronakriisin jälkeen. Koronakriisin aikana yli miljoona suomalaista on siirtynyt etätöihin, ja noin puolet heistä haluaa ja myös pystyy jatkossakin tekemään työnsä etänä joko kokonaan tai lähes kokonaan. Suomalaisista vajaa kolmasosa haluaa myös jatkossa tehdä aiempaa enemmän etätöitä, mikä voi suuresti mullistaa työelämää. Suomeen voidaan odottaa todella suurta etätöbuumia ja digiloikkaa ja työelämän voidaan ennustaa muuttuvan melko pysyvästi, kun yli 300 000 ihmistä aikoo koronan jälkeenkin jäädä etätöihin. Suurella osalla suomalaisista uudet etätötyöt jäävät käyttöön myös koronan jälkeen. (Pantsu 2020.)

Henkilöstöhallinnon kannalta etätöön yleistyminen voi olla haasteellista ainakin siinä mielessä, että henkilöstöhallinnon täytyy osata ohjeistaa työntekijöitä esimerkiksi etätöpaikkojen pystyttämisessä kotiin. Kaikki henkilöstövastaavat eivät välttämättä osaa perusasioita esimerkiksi työkoneen yhdistämisestä kodin verkkoon, tai puhelimen verkkoon, jos työntekijällä ei ole kotona käytettävissä muuta nettiyhteyttä. Lisäksi henkilöstövastaavien täytyy selvittää haasteet, joita etätöpaikkojen pystyttämisessä työntekijöiden kotiin saattaa tulla. Tällainen on esimerkiksi tilanne, jossa työntekijällä ei ole kotonaan lainkaan tilaa, jossa hän pystyisi tekemään rauhassa töitään. Lisäksi henkilöstön työhyvinvoinnin varmistaminen voi olla vaikeampaa näiden ollessa etätöissä, koska esimerkiksi sähköpostiviesteistä on paljon vaikeampaa päätellä työntekijöiden todellista mielentilaa, kuin jos näkisi nämä kasvokkain. Työyhteisön yhteisöllisyydestä huolehtiminen on myös vaikeampaa, kun henkilöstö on etätöissä. Yhteisöllisyyttä tukevat paremmin tapahtumat, joissa työntekijät saavat olla oikeasti yhdessä sen sijaan, että jokainen on kotonaan ja tuijottaa tietokoneen ruutua. Yhteisöllisyyden puuttuminen saattaa lisätä varsinkin yksin asuvien työntekijöiden yksinäisyyttä ja näin ollen heikentää näiden työntekijöiden työhyvinvointia.

Anteroisen (2020) mukaan koronavirus on täysin mullistanut perinteisen rekrytointiprosessin. Hän kirjoittaa, että 100 prosenttia rekrytoinneista tehdään käytännössä nyt etänä. Anteroinen (2020) myös uskoo etärekrytoinnin kasvattavan akuutin koronavaiheen jälkeenkin suosiotaan esimerkiksi sen takia, että sen ansiosta on ollut helpompaa löytää yhteisiä haastatteluaikoja.

Ajattelen itse, että rekrytoinnin toteuttamisessa pelkästään etäyhteyksien kautta (esimerkiksi etähaastattelut) on huomioitava muun muassa tekniset ongelmat eli yhteyksien katkeaminen. Lisäksi Teamsin ja Zoomin tapaisten etäkokoussovellusten käyttö haastattelujen toteuttamiseen vaatii jonkin verran opettelua sekä henkilöstöhallinnolta että työnhakijoilta, jos niitä ei ole jo aiemmin oppinut käyttämään. Rekrytointiprosessiin liittyy myös yksi rekrytoinnin uusista tavoista eli video-cv. Tavallisen cv:n tekeminen ja lähettäminen on jo hallussa monilla työikäisillä suomalaisilla. Nykyään osa yrityksistä kuitenkin vaatii hakijoilta video-cv:n tekemistä ja lähettämistä. Tämä aiheuttaa haasteita ainakin siinä mielessä, että ei ole itsestään selvää, että kaikki vanhemmat työnhakijat osaavat tehdä ja lähettää video-cv:n. Jos vanhemmilla työnhakijoilla ei ole halua tai kykyä opetella tekemään video-cv, he saattavat jäädä kokonaan rekrytointiprosessin ulkopuolelle. Tässä voidaan menettää sellaista osaamista, joka saattaisi olla hyödyllistä yritykselle.

Medioissa on ollut jonkin verran puhetta myös etäperehdyttämisestä koronatilanteen aikana. Rytönen (2020) kirjoittaa asioista, jotka täytyy ottaa huomioon etäperehdytyksessä. Hänen mukaansa uusi työntekijä täytyy saada työyhteisöön mukaan ja sitouttaa työkuultuuriin. Uudelle työntekijälle ei siis saa jäädä sellaista tunnetta, että hänet jätetään yksin. Uuden työntekijän täytyy myös etätöitä aloittaessaan ottaa omasta oppimisestaan tavallista enemmän vastuuta. Etäperehdyttämisessä tietoa täytyy jakaa niin selkeästi kuin mahdollista ja perehdytysuunnitelman täytyy olla ajan tasalla. (Rytönen 2020.)

Etätöissä perehdyttämiseen täytyy varata enemmän aikaa, koska esimerkiksi työkalujen ja ohjelmien käytön opastamiseen menee jaetun ruudun välityksellä enemmän aikaa kuin vieressä istuessa. Työtehtävää ei voi myöskään opettaa

vain kerran, koska vuorovaikutus on erilaista etäperehdytyksessä ja asioita voi joutua käymään läpi useammin. Etätöissä asioiden kysymiseen täytyy varata oma aikansa, koska työntekijä ei pysty kysymään asioita spontaanisti, kuten kahvitauon lomassa. Etätöissä on myös kiinnitettävä ystävälliseen viestintään entistä enemmän huomiota. Työntekijällä täytyy lisäksi olla sellainen tunne, että hän voi kysyä aina neuvoa. (Rytkönen 2020.)

Toisin sanoen etäperehdytyksessä voi mennä moni asia pieleen. Jos etäperehdytykseen ei varata tarpeeksi aikaa, työntekijä ei välttämättä opi asioita tarpeeksi hyvin. Ja jos työntekijästä ei tunnu, että hän voi kysyä neuvoa esimieheltä tai muilta työntekijöiltä, hän yrittää itse ymmärtää, miten jokin työtehtävä tehdään, ja saattaa käsittää sen sitten väärin. On tehokkaampaa opetella tekemään työtehtävä kerralla kunnolla, kuin opetella tekemään se ensin itsenäisesti väärin ja myöhemmin kunnolla, kun on kysynyt esimieheltä tai muilta työntekijöiltä neuvoja sen tekemiseen. Uuden työntekijän kannalta vastuun ottaminen omasta oppimisesta saattaa olla haastavaa varsinkin nuorimmille työntekijöille.

Koronatilanne on siis aiheuttanut suomalaisilla työpaikoilla paljon muutoksia, kuten esimerkiksi etätöiden, etärekrytöinnin ja etäperehdytyksen lisääntymisen. Laurilan (2011, 45–46) mukaan suomalaisessa henkilöstötyössä jatkuvien muutosten hallinta onkin noussut keskeiseksi haasteeksi. Muutoksesta on tullut organisaatioiden arjen pysyvä osa, minkä takia henkilöstötyö on sisällöltään entistä enemmän muutosjohtamista. Kun muutosjohtamista tarkastellaan henkilöstötyön näkökulmasta, siinä menestyminen edellyttää ensinnäkin muutostarpeen huolellista perustelemista ja muutokseen johtaneiden syiden selvittämistä. Kun ongelmat ja muutoskohteet on määritetty, muutokselle täytyy asettaa selkeä suunta ja visio sekä tarkat välitavoitteet ja päämäärät. On myös huomioitava henkilöstön tarpeet sekä muutoksen merkitys ja vaikutus yksilötasolla. Olennaista henkilöstön tukemisessa on empatian osoittaminen ja keskusteleminen, sitouttaminen ja motivointi sekä henkilöstön osallistaminen muutoksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Muutoksen toteuttamisen suurimpia haasteita ovat ihmisten sitouttaminen muutokseen ja muutosvastarinta.

Koronatilanteen aiheuttaman muutoksen johtaminen on yksi henkilöstöhallinnon kohtaamista haasteista. Muutostarpeen perusteleminen ei koronaviruksen tapauksessa ole kovin hankalaa, koska kyseessä on helposti leviävä, vaikea virus-tauti, josta on kerrottu kaikissa medioissa yli vuoden ajan. Selkeän suunnan asettaminen olisi koronatilanteen ollessa kyseessä esimerkiksi suurimman osan henkilöstöstä siirtäminen etätöihin. Tarkkoja välitavoitteita ei ehkä ole ehditty koronatilanteen alkaessa asettaa, koska tilanne tuli niin yllätyksenä kaikille.

Henkilöstön tarpeiden huomioiminen on tietenkin myös tärkeää. Joillakin etätöitä tekevillä saattaa esimerkiksi olla pieniä lapsia, jolloin etätöyöpisteessä työskentely ei ehkä ole ihan niin tehokasta kuin se olisi esimerkiksi toimistolla. Myös koronatilanteen tapauksessa todennäköisesti esiintyi muutosvastarintaa etätöihin siirtymistä kohtaan. Muutosvastarintaa saattoi aiheuttaa ainakin se, että osa henkilöstöstä ei ollut ollenkaan kokeillut etätöiden tekemistä ennen koronatilanteen alkamista. Tämän lisäksi osa henkilöstöstä ei olisi luultavasti halunnut siirtyä etätöihin sen takia, että siinä ei tule niin paljon sosiaalista kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa kuin työskentelyssä toimistolla tai yrityksen muussa toimipaikassa. Etätöiden tekeminen ei siis ole niin yhteisöllistä kuin työskentely samassa paikassa muiden työntekijöiden kanssa.

5.4 Yrittäjyyden murros ja tulevaisuus

Työyhteiskunnan perinteinen toimintamalli on muuttumassa siten, että hyväkään koulutus ei takaa välttämättä elinikäistä työpaikkaa, kuten ennen. Työsuhteen muodoista päätoiminen palkkatyö on edelleen vallitseva, mutta yksinyrittäminen, freelancer-työt ja internetin kautta tehtävät työt yleistyvät. (Toppila, Koivistoinen, Rouvinen, Pajarinen, Ali-Yrkkö, Kauhanen, Kauhanen, Lilja, Aaltonen, Alasoini, & Oosi 2014, 11.)

Yrittäjyyden uusia kehityssuuntia ovat digitaalinen alusta- ja jakamistalous sekä itsensätyöllistämisen ja kevytyrittäjyyden yleistyminen. Termeinä itsensätyöllis-

täjä ja kevytyrittäjä eivät ole virallisia termejä, vaan kyse on virallisesti yksinyrittäjästä ja ammatinharjoittajista, joilla ei ole yleensä omaa yritystä. Itsensätyöllistäjät ja kevytyrittäjät toimivat käytännössä yksityisinä elinkeinonharjoittajina, mutta ilman y-tunnusta. Viime vuosien aikana yksinyrittäjien määrä on ollut kasvussa. Heidän lukumääränsä kasvoi vuosien 2005–2016 välillä 48 000 henkilöllä. Kevytyrittäjyydellä taas tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö käyttää asiakkaidensa laskuttamiseen laskutuspalvelua, eikä hänellä välttämättä ole y-tunnusta. Muutoin henkilö kuitenkin toimii yrittäjämäisesti eli vastaa itse esimerkiksi asiakashankinnasta, työvälineistä ja työn suorittamisesta. Suomessa on arviolta noin 25 000–75 000 laskutuspalveluita käyttävää kevytyrittäjää. Laskutuspalveluiden käytön ennakoitaan kasvavan. (Härmälä, Lamminkoski, Salminen, Halme, & Autio 2017, 16, 21–22.)

Koramo, Keinänen, Oosi ja Wennberg (2017) määrittelevät jakamistalouden ilmiöksi, jossa ihmiset hyödyntävät erilaisia digitaalisia alustoja jakaakseen vajaa-käytöllä olevia resursseja, tavaroita, palveluita tai ammattitaitoa muiden käyttöön. Alustataloudella taas tarkoitetaan yleensä digitaalisen alustan kautta tapahtuvaa liiketoimintaa. Digitaaliset alustat toimivat markkinapaikkoina, joissa työn tarjoajat ja tilaajat kohtaavat. Jakamis- ja alustatalouden merkitys itsensätyöllistämässä on kuitenkin toistaiseksi vähäinen. (Koramo, Keinänen, Oosi & Wennberg (2017, 14, 84.)

Kopakkala (2016) kirjoittaa, että jakamistalouden suurimpiin yrityksiin kuuluu esimerkiksi AirBnB. Alustatalouden yrityksiä taas ovat esimerkiksi maailman suurin taksiryitys Uber, joka tarjoaa alustan, jota auton omistajat voivat käyttää tarjotakseen kyydityspalvelua, sekä Huuto.net ja Tori.fi, jotka tarjoavat alustan, jota ihmiset voivat käyttää myydäkseen tai ostaakseen tavaroita (Kopakkala 2016).

Yksi yrittäjyyteen vaikuttavia tulevaisuuden megatrendejä on myös verkostotalous, jolle on ominaista yritysten toimintojen koko ajan lisääntyvä verkostoituminen. Sähköistä kauppaa sekä rahoitus-, hallinto- ja asiantuntijapalveluita hoidetaan yhä enemmän verkkojen kautta. Kehitys johtaa siihen, että vähitellen

nykypäivän fyysiset markkinapaikat korvautuvat tulevaisuuden virtuaalisilla markkina-avaruuksilla. Yrityksellä, joka toimii virtuaalisesti ei ole omia tehtaita, varastoja tai juuri konttoritoimintojakaan. Verkostot ovat avoimia ja väljiä, luottamukseen perustuvia yhteisöjä tai yhteenliittymiä, joille on ominaista reaaliaikaisuus ja nopea päätöksenteko. (Nurmi 2003, 9.)

Voidaan sanoa, että verkostotaloudessa yritykset ovat vahvasti riippuvaisia toistensa osaamisesta ja resursseista. Verkostoyrittäjäyys myös eroaa perinteisestä yrittäjäydestä. Yritykset näkevät verkostoyrittäjäydessä verkostot sekä oman menestyksensä rakentamisen välineenä että keinona menestyä verkostoissa yhdessä muiden kanssa. Perinteisessä yrittäjäydessä taas yritys pyrkii rakentamaan menestystään omin toimenpitein ja muut yritykset ovat liiketoiminnan harjoittamisessa tarvittavia asiakkaita tai tavarantoimittajia (markkinasuhteita). (Toivola 2005, 11, 190.)

5.5 Taloushallintoalan murros

Taloushallintoala muodostuu neljästä alatoimialasta, jotka ovat kirjanpito, laskentatoimi, tilintarkastus ja veroneuvonta. Taloushallintoalan kaksi pääryhmää ovat tilitoimistot, joita kutsutaan myös kirjanpitotoimistoiksi sekä tilintarkastustoimistot. Taloushallinnon rooli tulee tulevina vuosina korostumaan, mikä takaa osaltaan tasaisen kasvun koko toimialalla. (Metsä-Tokila 2019, 9.)

5.5.1 Sähköistetty taloushallinto

Taloushallinnon alueella on viime vuosikymmenten aikana tapahtunut suurta kehitystä työtavoissa ja -välineissä ja kehitys jatkuu kohti yhä enemmän sähköistettyä taloushallintoa. Päällekkäisiä toimintoja yritetään karsia ja minimoida taloushallinnon ohjelmiin käsin syötettävän tiedon määrä. Yhä useammat

viranomaisilmoitukset pystytään antamaan sähköisesti, ja tavoitteena on jatkuvasti lisätä sähköisesti annettavien ilmoitusten määrää. (Koivumäki & Lindfors 2012, 11.)

Sähköisen taloushallinnon avulla asioita voi tehdä internetyhteyden kautta ajasta ja paikasta riippumatta. Sähköiseen taloushallintoon kuuluvat esimerkiksi laskujen sähköinen lähettäminen ja vastaanotto, ostolaskujen sähköinen kierrätys, matka- ja kululaskujen sähköinen käsittely sekä tuntikirjausten ja palkanlaskennan tekeminen samassa järjestelmässä. Sähköinen taloushallinto myös mahdollistaa kirjanpidon ajantasaisuuden sekä yritysten ja tilitoimiston yhteistyön samassa taloushallinto-ohjelmassa. (Kuokkanen 2018.)

Toiminnan laatu ja läpinäkyvyys parantuvat ja virheet vähenevät digitaalisen taloushallinnon avulla. Taloushallintonsa digitalisoineet organisaatiot ovat tyypillisesti saavuttaneet myös 30 prosentin kustannustehokkuuden parannuksen taloushallinnossaan. Jopa maailmanluokan organisaatiot, joiden taloushallinnon tehokkuus on ollut hyvä jo lähtötilanteessa, voivat säästää digitalisoinnin avulla 15–20 prosenttia kustannuksistaan. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 21–22.)

Digitaalisuus ja automaatio tehostavat merkittävästi taloushallinnon töitä. Suomesta myös katoaa jopa puolet taloushallinnon transaktioiden hoitoon liittyvistä työpaikoista automaation myötä. Nykyaikainen talousorganisaatio voi parhaimmillaan toimia yli puolet pienemmillä resursseilla kuin vielä 10–15 vuotta sitten. Taloushallintotöiden täytyykin tehostua, sillä käytettävissä oleva taloushenkilöstö tulee olemaan tulevina vuosina nykyistä pienempi muun muassa eläköitymisten takia. (Lahti & Salminen 2014, 30–31.)

Viime vuosina digitalisaatio, automaatio, robotit ja tee-se-itse-ohjelmat ovat valanneet sinnikkäästi alaa perinteisellä kirjanpitoalalla. Kirjanpidon rutiinotoimien tehostaminen automaation avulla tuokin kirjanpitäjien arkeen monia etuja. Kun rutiinotoimet voidaan hoitaa aiempaa tehokkaammin, resurssit voidaan keskittää asiakasyritysten talouden kehittämiseen. (Tilitoimisto Pia Nyman 2020.)

5.5.2 Taloushallintoalan polarisoituminen

Yksi taloushallintoalaan vaikuttava muutosvoima on myös taloushallintoalan polarisoituminen, varsinkin kirjanpito- ja tilinpäätöstoiminnassa. Alalla on muutamia isoja koko maan alueella toimivia tilitoimistoketjuja, jotka laajentuvat aktiivisesti ostamalla pääasiassa pieniä ja keskisuuria tilitoimistoja. Ne myös hankkivat omistukseensa taloushallintoalaa tukevia asiantuntijayrityksiä, kuten ohjelmisto- ja laskutusalan yrityksiä. Nämä tilitoimistoketjut haluavat tällä tavalla vahvistaa ja tehostaa toimintaansa erilaisia sähköisiä palveluita käyttöön ottamalla. Tehokkuutta haetaan myös toimintojen keskittämällä ja rutiinitöiden siirtämisellä esimerkiksi Espanjan aurinkorannikoille. (Metsä-Tokila 2019, 35.)

Tilitoimistoalan koko Suomessa on suunnilleen miljardi euroa ja alan kahdeksan suurinta toimijaa pitävät siitä hallussaan noin 37 %. Alan suurimpiin toimijoihin kuuluvat Talenom Oyj, Accountor Oy, Visma Software Oy, Tilitoimisto Rantalainen, Azets Insight Oy, Administer Oy ja Aallon Group Oyj. (Talenom Oyj 2019, 14.)

Toinen taloushallintoalan polarisoitumisen ääripää ovat pienet tilitoimistot, jotka panostavat voimakkaasti henkilökohtaiseen palveluun. Pienet paikalliset tilitoimistot erottuvat alan suurista toimijoista tarjoamalla mahdollisimman kokonaisvaltaista palvelua yhdestä paikasta. Pienyritykset ovatkin usein hyvin uskollisia asiakkaita eivätkä ole halukkaita vaihtamaan henkilökohtaista palvelua halvempaan, keskitettyyn palveluun. (Metsä-Tokila 2019, 35.)

Kuviosta 10 voidaan nähdä, että pienten, paikallisesti toimivien tilitoimistojen vahvuuksia ovat palveluun ja paikallisuuteen panostaminen, paikallistuntemus ja se, että ne ovat helposti lähestyttäviä. Haasteita taas ovat jatkuvuus ja yrittäjä- ja asiantuntijavetoisuus. Haasteena on myös se, onko pienillä tilitoimistoilla resursseja vastata alan muuttumiseen, tai kiinnostusta yrityksen kasvattamiseen. Tilitoimistoketjujen tai niiden alueellisten osien vahvuuksia ovat prosessit ja sähköiset palvelut, mahdollisuus palvelujen paketoimiseen, ison toimijan resurssit ja

osaaminen sekä mahdollisuus nopeampaan reagointiin markkinoiden ja lainsäädännön muutoksiin. Haasteena taas on se, että palvelu saattaa olla liian persoonatonta ja etäistä pk-yrittäjälle. (kuvio 10.)



Kuvio 10. Polarisoitunut taloushallintoala (Metsä-Tokila 2019, 36).

Tilintarkastusalalla ei luultavasti tapahdu samanlaista keskittymistä kuin tilitoimistoalalla. Vaikka big four -yhtiöt (Deloitte, EY, KPMG ja PwC) tekevät 90 prosenttia yleisen edun kannalta merkittävien yhteisöjen (PIE-yhteisöjen) tilintarkastuksista, pk-yritysten tilintarkastuksissa pienemmillä alan toimijoilla on vahva jalansija. Pk-yritysten tilintarkastuksissa big four -yhtiöt jatkuvasti menettävät markkinaosuuksiaan keskisuurille kilpailijoilleen, jotka voivat tarjota palveluja kustannustehokkaammin. (Remes 2019.)

5.5.3 Finanssialan murros

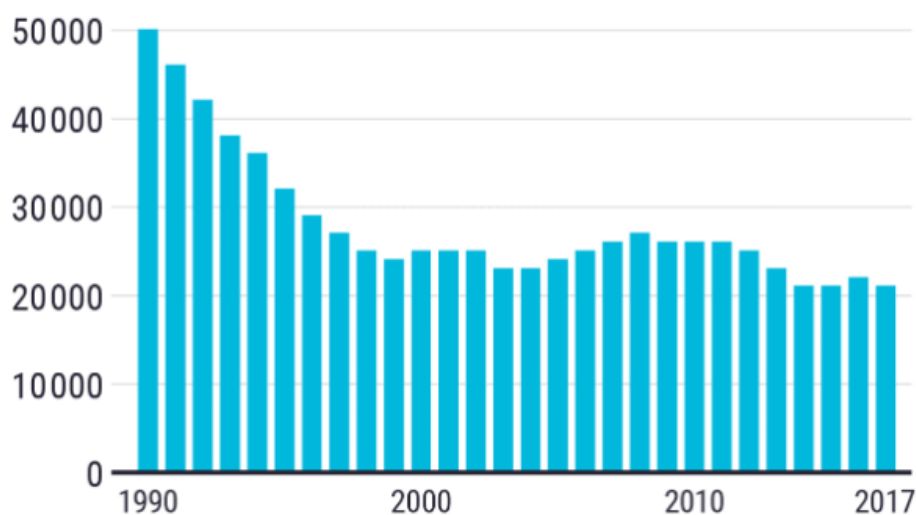
Finanssiala ry:n (2019, 4, 6) mukaan meneillään olevalla työn murroksella on vaikutusta finanssialalla työskentelevän henkilöstön osaamiseen ja työn tekemiseen tulevaisuudessa. Työnteon tavat ja työtehtävät muuttuvat digitalisoitumisen, asiakaskäyttäytymisen muutoksen ja lisääntyneen sääntelyn takia. Alalla kaivataan tulevaisuudessa varsinkin erilaisia data- ja IT-puolen osaavia henkilöitä sekä pal-

velujen kehittäjiä. Kaikkein eniten alalla tullaan tarvitsemaan hyvät vuorovaikutustaidot omaavia asiakaspalveluosajia. Digitalisoituminen, robotiikka ja automaatio vähentävät perinteisiä työtehtäviä alalla, mutta luovat samalla tarpeen uusille ja erilaisille työtehtäville. Tulevaisuudessa uusien työntekijöiden tarpeeseen vaikuttaa myös henkilöstön korkea keski-ikä, kun alalla alkaa näkyä eläköitymisen vaikutus. Työn keskeiset muutostekijät ovat itse työn muutos, asiakkaiden tarpeet ja teknologia. Teknologia-avusteisen itsepalvelun lisääntymisen lisäksi asiakkaiden henkilökohtainen palvelu korostuu yhä voimakkaammin.

Kuviosta 11 voidaan nähdä Finanssiala ry:n (2019, 4) julkaisussa mainittu perinteisten alan työtehtävien vähentyminen, joka varmasti tulevaisuudessa yhä jatkuu. Kuviosta 11 voidaan huomata, että pankkihenkilöstön määrä on vähentynyt huomattavasti vuosien 1990 ja 2017 välillä.

Pankkihenkilöstön määrä on yli puolittunut

Lähde: Finanssiala



Kuvio 11. Pankkihenkilöstön määrä on yli puolittunut (Toivonen 2019).

5.5.4 Tulevaisuuden kirjanpitäjä

Digitalisoituminen, automaatio ja työn tekemisen muotojen muuttuminen uudistavat työtehtäviä ja taloushallinnon toimialaa. Taloushallinnon ammattilainen on tulevaisuudessa ensisijaisesti palveluammattilainen ja eräänlainen yritysconsultti. Alan digitalisoitumisen myötä monet rutiinit siirtyvät ihmisiltä koneille. Sen sijaan, että kirjaisi lukuja, kuitteja ja kuluja, tulevaisuudessa kirjanpitäjä voi jalostaa numeroista informaatiota, joka on keskeistä liiketoiminnan kehittämisen kannalta ja parhaassa tapauksessa katsoo menneisyyden lisäksi myös eteenpäin (esimerkiksi kassavirtaennusteiden laatiminen). Tämän takia alan ammattilaisilta edellytetään olevan yhä enemmän toimialatuntemusta. (Metsä-Tokila 2019, 37–38.)

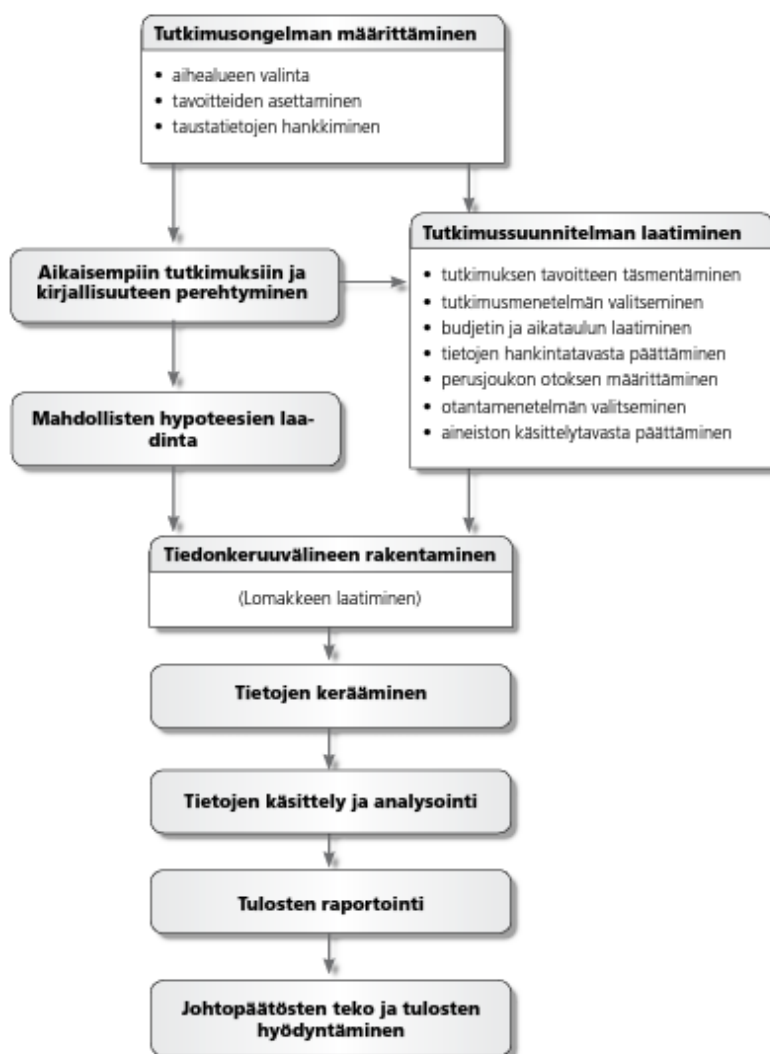
Suomalaisen (2017) mukaan kirjanpitäjältä vaaditaan tulevaisuudessa liiketoimintaosaamista taloushallinnon asiaosaamisen lisäksi. Hänestä tulee avainkumppani, jolla on yrityksen liiketoiminnan ohjauksessa keskeinen rooli. Kun siirytään tiedon jalostamiseen tiedon tallentamisen sijaan, vaaditaan kirjanpitäjiltä taitoa katsoa tulevaan ja tulkita yritysjohtajalle tietoa, jotta tämä voi tehdä parempia päätöksiä. Kun rutiinityö häviää ja manuaaliset työvaiheet jäävät pois, työelämään täytyy tulla yhä valmiimpana entistä haasteellisempiin työtehtäviin. Valmiiden vastauksien sijaan on löydettävä itse oikea tieto ja ratkaistava ongelmia. Kirjanpitäjän uran alkupää muuttuukin vaikeammaksi, koska helpot rutiinitehtävät, jotka auttavat työhön sisään pääsemisessä, poistuvat. Toisaalta työ tarjoaa enemmän mahdollisuuksia syventymiseen ja erikoistumiseen, ja työuraan kuuluu kiinteänä osana täydennyskoulutus ja jatkuva oppiminen. (Suomalainen 2017.)

6 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

6.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimukseni on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat

ajattelevat työllistymisestään valmistumisen jälkeen ja millaisia urakehitystavoitteita heillä on. Heikkilä (2014, 23) on tiivistänyt kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet kuvioon 12. Seuraavaksi kerrotaan kuvion 12 perusteella soveltuvin osin kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheista. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet, joista osiossa kerrotaan, ovat tutkimusongelman määrittäminen, tutkimussuunnitelman laatiminen, tietojen kerääminen sekä tietojen käsittely ja analysointi. Myös muuta menetelmäkirjallisuutta käytetään.



Kuvio 12. Kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet (Heikkilä 2014, 23).

Kvantitatiivisen tutkimusprosessin ensimmäinen vaihe on tutkimusongelman määrittäminen. Siihen kuuluu aihealueen valinta, tavoitteiden asettaminen ja taustatietojen hankkiminen. Toinen vaihe on tutkimussuunnitelman laatiminen.

Siihen kuuluvat muun muassa perusjoukon ja otoksen määrittäminen, tutkimusmenetelmän valitseminen, otantamenetelmän valitseminen, tietojen hankintatavan päättäminen ja aineiston käsittelytavan päättäminen. (Heikkilä 2014, 23.)

Tutkimuksen perusjoukolla tarkoitetaan sitä tutkimuksen kohteena olevaa joukkoa, josta halutaan tietoa. Tutkimus voi olla joko kokonaistutkimus, jolloin tutkitaan koko perusjoukko, tai osatutkimus eli otantatutkimus, jolloin tutkitaan vain tietty perusjoukon osajoukko eli otos. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan jokainen jäsen perusjoukossa eli populaatiossa (alkio). Näin kannattaa tehdä, jos perusjoukko on pieni. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kannattaakin tehdä kokonaistutkimus yleensä aina, jos yksiköiden lukumäärä on alle sata, mutta varsinkin kyselytutkimuksissa kokonaistutkimus voidaan tehdä jopa 200–300 suuruisesta perusjoukosta. (Heikkilä 2014, 12–13, 31.)

Otantatutkimusta käytetään esimerkiksi silloin, kun perusjoukko on hyvin suuri, maksaisi liian paljon tutkia koko perusjoukko, tiedot halutaan nopeasti tai tutkiminen on monimutkaista. Otoksen täytyy olla perusjoukon pienoiskuva, että otantatutkimuksen tulokset olisivat luotettavia. Otoksen edustavuus tarkoittaa sitä, että otoksessa, joka on valittu perusjoukosta, on samoja ominaisuuksia ja samassa suhteessa kuin koko perusjoukossa. Otos ei voi koskaan kuitenkaan kuvata perusjoukkoa täysin tarkasti. Tulokset, jotka otoksesta saadaan, ovat koko perusjoukossa voimassa vain tietyllä todennäköisyydellä. (Heikkilä 2014, 31–32.)

Otantatutkimuksessa otoksesta saatuja tuloksia voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Tilastollinen päättely eli yleistäminen tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, että jos esimerkiksi 10 % vastaajista aikoo otoksen perusteella hankkia digikameran, niin perusjoukosta vastaavalla määrällä on myös tällainen aikomus. Jos perusjoukko on suuruudeltaan esimerkiksi 10 000 henkilöä, tämä tarkoittaa, että 1 000 heistä aikoo hankkia digikameran. (Kananen 2008, 52, 70.)

Otantamenetelmällä tarkoitetaan ohjeistoa, jolla poimitaan perusjoukosta alkioita sillä tavalla, että otos edustaa perusjoukkoa kaikin puolin. Otantamenetelmä va-

litaan aina tapauskohtaisesti. Otantamenetelmät voidaan jakaa todennäköisyyteen perustuviin otantamenetelmiin ja ei-todennäköisyyteen perustuviin otantamenetelmiin. Todennäköisyysotannassa kaikilla perusjoukon yksiköillä on yhtä suuri todennäköisyys tulla valituksi otokseen. Todennäköisyysotannan tekemiseen tarvitaan luettelo tai rekisteri, jossa on lueteltu perusjoukon yksiköt. (Kananen 2008, 73.) Todennäköisyysotantaa suositellaan aina käytettäväksi otostutkimuksissa (Heikkilä 2014, 38). Ei-todennäköisyysotantaa taas usein joudutaan käyttämään, jos rekisterejä ei ole olemassa (Kananen 2008, 74).

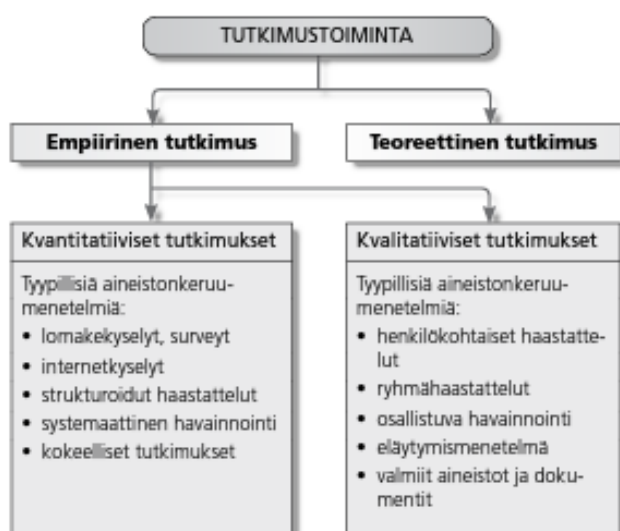
Todennäköisyyteen perustuvia otantamenetelmiä ovat esimerkiksi yksinkertainen satunnaisotanta, systemaattinen otanta, ositettu otanta ja ryväotanta. Ei-todennäköisyyteen perustuvia otantamenetelmiä taas ovat esimerkiksi harkinnanvarainen otanta, kiintiöpoiminta ja ”mukavuusotanta”. Harkinnanvaraisessa otannassa uskotaan, että havaintoyksiköt edustavat perusjoukkoa parhaiten. (Kananen 2008, 74–76.)

Tutkimusmenetelmät ovat laadullisia tai määrällisiä välineitä, joilla aineistoa hankintaan ja analysoidaan (Itä-Suomen yliopiston kirjasto 2021). Kvantitatiiviseen tutkimukseen voidaan hankkia tietoa erilaisista muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä tai tietokannoista tai kerätä tiedot itse. Tärkein tilastojen tuottaja Suomessa on valtion ylläpitämä Tilastokeskus, joka kerää ja ylläpitää lukuisia tilastoja ja rekistereitä, jotka kuvaavat yhteiskuntaa. (Heikkilä 2014, 16.)

Kysely on yksi tapa kerätä itse aineistoa. Se on keskeinen menetelmä survey-tutkimuksessa. Termillä survey tarkoitetaan sellaisia kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa kerätään standardoidusti aineistoa ja joissa kohdehenkilöt muodostavat tietystä perusjoukosta otoksen tai näytteen. Standardoituus tarkoittaa, että jos haluaa esimerkiksi selvittää vastaajien koulutuksen, tätä asiaa täytyy kysyä kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193.)

Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto. Tutkimukseen siis voidaan saada paljon henkilöitä ja on mahdollista kysyä monia asioita. Kyselymenetelmä myös säästää tutkijan aikaa ja vaivaa. Kun lomake on huolellisesti suunniteltu, aineisto pystytään käsittelemään nopeasti tallennettuun muotoon ja analysoimaan se tietokoneen avulla. Myös aikataulu ja kustannukset pystytään arvioimaan melko tarkasti. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Kuten kuviossa 13 voidaan nähdä, kyselytutkimuksen (lomakekyselyt, surveyt ja internet-kyselyt) lisäksi kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytettäviä muita tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat strukturoidut haastattelut, systemaattinen havainnointi ja kokeelliset tutkimukset.



Kuvio 13. Tutkimustoiminta (Heikkilä 2014, 13).

Kvantitatiivisen tutkimusprosessin neljäs vaihe on tietojen kerääminen. Määrällisessä tutkimuksessa aineiston keruussa yleensä käytetään standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Viides kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaihe on tietojen käsittely ja analysointi. (Heikkilä 2014, 15, 23.) Survey-tutkimuksen avulla kerätty aineisto yleensä käsitellään kvantitatiivisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 193–194). Yleensä ajatellaan, että tutkimusaineiston analyysi tehdään sen keräämisen ja järjestämisen jälkeen. Tämänkaltaisen näkemys sopii hyvin sellaiseen tutkimukseen, jossa on kerätty strukturoitujen lomakkeiden

tai asteikkomittareiden avulla tietoa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa (varsinkin kenttätutkimuksissa) taas ei tehdä analyysiä vain yhdessä tutkimusprosessin vaiheessa, vaan pitkin matkaa. Aineiston analysointia ja keräämistä tehdään siis osittain samaan aikaan. Yleisohjeeksi sekä kvantitatiivisissa että kvalitatiivisissa tutkimuksissa aineiston käsittelyn ja analysoinnin suhteen voidaan sanoa, että se aloitetaan niin pian kuin mahdollista aineiston keruuvaiheen tai kenttävaiheen jälkeen. Tämä ohje sopii kuitenkin paremmin kvantitatiiviseen kuin kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 223.)

Kanasen (2008) mukaan analyysimenetelmän valintaan vaikuttavat tekniset rajoitteet, itse tutkimusongelma ja ilmiön teoreettiset taustaoletukset. Jos tutkimusongelma rajoittuu vain ilmiön kuvailuun, analyysimenetelmiksi riittävät aineiston rakennetta kuvaavat tunnusluvut, ristiintaulukointi ja riippuvuusanalyysi. Opin- näytetyöt jäävätkin usein kuvailun tasolle (kuvaileva tutkimus). (Kananen 2008, 51.) Alastalo ja Borg (2021) kirjoittavat, että survey-tutkimuksissa käytetyistä analysointimenetelmistä yleisimpiä ovat kuvailevat tilastolliset menetelmät. Yleisimpiä tunnuslukuja taas ovat aineiston tapausten lukumäärä eli frekvenssit, prosenttiosuudet sekä aritmeettiset keskiarvot ja muut keskiluvut. (Borg 2021.)

Kanasen (2008, 52) mukaan tulokset esitetään yksinkertaisimmillaan taulukko- muodoissa suhteellisina osuuksina eli prosentteina, jolloin jakauman oletetaan vastaavan ilmiötä myös perusjoukossa. Hirsjärvi ym. (2009, 263) kirjoittavat, että tutkimustulosten perusanti esitetään usein myös taulukkoina ja kuvioina tekstin lisäksi. Heidän mukaansa taulukot ja kuviot ovat erinomainen keino tiivistää ja havainnollistaa tutkimustuloksia. Myös Alastalon ja Borgin (2021) mukaan numerotulosten kokoaminen taulukoihin ja kuvioihin lisää niiden havainnollisuutta.

Usein kvantitatiivisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita myös asioiden välistä riippuvuussuhteista. Yksinkertaisin tapa tarkastella kahden muuttujan välistä riippuvuutta on ristiintaulukointi ja erilaiset riippuvuuksia kuvaavat tunnusluvut, jotka kuvaavat riippuvuuden laatua ja voimakkuutta. Ristiintaulukoinnilla tarkoitetaan sitä, että taulukossa tarkastellaan kahta muuttujaa samanaikaisesti,

esimerkiksi sukupuolta ja alkoholinkäyttöä. (Kananen 2008, 44.) Muuttujalla tarkoitetaan tilastotieteessä jotakin mitattavan kohteen ominaisuutta, joka vaihtelee yksiköstä, tai mittauksesta toiseen. Muuttujia ovat esimerkiksi pituus, paino, tai poliittinen kanta. (Tilastokeskus 2021b.)

Ristiintaulukoinnissa katsotaan, onko taulukossa riippuvuuksia tai säännönmukaisuuksia. Tulkinta tehdään sen tutkimusongelman mukaan, joka tutkimuksessa on asetettu. Ristiintaulukoinnissa tulkinnan tekemiseen käytetään aina prosenttilukkoa, tulkintaa ei voi tehdä n-tilastokosta (kappaletaulukosta). Taulukon tulkitsemisessa voidaan käyttää seuraavaa tekniikkaa tutkimustulosten auki kirjoittamiseen: Ensinnäkin kirjoitetaan tulkinta kaikki-sarakkeesta. Tämän jälkeen verrataan eroja ryhmien eli sarakkeiden välillä. Mahdollisiin riippuvuuksiin kiinnitetään huomiota (eli kasvaako tai pieneneekö jokin muuttuja, kun toinen muuttuja muuttuu). Sitten käytetään riippuvuuksien tai erojen ”lukkoon lyömiseksi” tilastollisia testejä (esim. Khiin testi). (Kananen 2008, 46, 52–53.)

Vertailu ryhmien välillä voidaan toteuttaa kahdella tavalla: joko vertailuna ryhmien välillä tai vertaamalla jokaista ryhmää kaikki-ryhmään. Jos näyttää siltä, että ryhmien välillä on eroja tai jokin muuttuja näyttää riippuvan toisesta, tämä kirjoitetaan löydöksenä analyysiin. Ongelmaksi kuitenkin muodostuu tutkimuksen kirjoittajan subjektiivinen käsitys siitä, milloin on havaittavissa eroja ryhmien välillä tai onko riippuvuutta ylipäätään olemassa. Tällaisen subjektiivisen ”arvailun” voi ratkaista tilastollisilla testeillä, jotka ovat standardoituja mittareita erojen ja riippuvuuksien mittaamiseen (esim. Khiin testi). (Kananen 2008, 53.)

6.2 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön aihe on liiketalouden opiskelijoiden näkemykset työllistymisestä ja urakehitystavoitteet valmistumisen jälkeen. Kyseessä on tutkimustyyppinen opinnäytetyö, jolla ei ole toimeksiantajaa. Tutkimuksen perusjoukko on kaikki opiskelijat, jotka opiskelivat tutkimuksen teon aikaan liiketaloutta ammattikorkeakoulussa. Vaihtoehdot tutkimuksen toteuttamiseen olivat joko kokonaistutkimus tai

otantatutkimus. Tutkimuksen toteuttamistavaksi valittiin otantatutkimus, koska tutkimuksen teon aikaan liiketaloutta ammattikorkeakoulussa opiskelevia oli niin paljon, että tutkimuksen teko kokonaistutkimuksena ei olisi ollut järkevää ajankäytön tai käytössä olevien resurssien kannalta.

Otokseen valittiin Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoita, koska kyseessä on se oppilaitos, jossa itse opiskelen. Näin ollen tutkimusluvan saamisen ajateltiin olevan helpompaa kuin se saattaisi olla, jos otokseen olisi valittu muiden ammattikorkeakoulujen liiketalouden opiskelijoita. Ajattelin myös, että omista kokemuksistani Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksessa opiskelusta voi olla apua tutkimustulosten tulkinnassa.

Otantamenetelmänä käytettiin harkinnanvaraista otantaa eli havaintoyksiköt (liiketalouden opiskelijat) valittiin otokseen harkinnan mukaan, eikä otannan tekemiseen käytetty esimerkiksi tilastollisia menetelmiä. Otokseksi valittiin kaikki Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat, jotka aloittivat opiskelunsa vuosina 2016 ja 2017. Otokseen kuuluivat sekä lähiopetuksen että monimuoto-opetuksen opiskelijat. Yhteensä otokseen kuului 160 liiketalouden opiskelijaa. Otos valittiin sillä perusteella, että otokseen kuuluvat olivat joko kolmannen tai neljännen vuoden opiskelijoita, jotka yleensä ovat jo suorittaneet ainakin ydinosaamisen opinnot ja joko osan tai kaikki täydentävän osaamisen opinnoista. Tämän takia näillä opiskelijoilla ajateltiin olevan jonkinlainen käsitys siitä, mihin he esimerkiksi haluavat työllistyä valmistumisen jälkeen tai suuntautua urallaan.

Tutkimuksen toteuttamiseen tarvittava tutkimuslupa saatiin 27.4.2020 (22.4.2020 § 7 /Marjo Nenonen). Tutkimusmenetelmäksi valittiin survey-tyyppinen sähköpostikysely. Toinen vaihtoehto olisi ollut strukturoitu haastattelu. Tutkimuksen otokseen kuitenkin kuului 160 liiketalouden opiskelijaa, ja jokaisen vastaajan haastattelemiseen erikseen ei nähty olevan aikaa tai muitakaan resursseja. Opin näytetyön yksin tekeväälle 160 liiketalouden opiskelijan haastattelemisen olisi ollut täysin kohtuuton urakka. Jos taas olisi välttämättä haluttu käyttää tutkimusmenetelmänä haastattelua, otoskokoa olisi täytynyt huomattavasti pienentää. Tätä ei

nähty tarkoituksenmukaisena, koska tavoitteena oli saada mahdollisimman monen liiketalouden opiskelijan näkemys tutkimusaiheesta. Lisäksi liiketalouden opiskelijoita olisi jouduttu todennäköisesti haastattelemaan puhelimitse, koska tutkimuksen toteuttaminen osui Suomen koronatilanteen alkuaikoihin.

Kysely tehtiin Webropol-ohjelman avulla. Siinä oli enimmäkseen suljettuja kysymyksiä, koska niiden purkaminen tutkimustuloksiksi nähtiin nopeampana kuin avoimien kysymysten. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen myös vie enemmän aikaa ja voi pienentää kyselyn vastausprosenttia. Kyselyssä oli yksitoista suljettua kysymystä, kolme avointa kysymystä ja viisi kysymystä, jotka olivat yhdistelmä suljetuista ja avoimista kysymyksistä (eli niissä oli suljetut vastausvaihtoehdot ja vaihtoehto ”muu, mikä”, johon pystyi kirjoittamaan oman vastauksensa). Kyselyä testattiin kaksi kertaa ennen sen lähettämistä ja näin varmistuttiin, että siihen vastaamiseen menee noin kolme minuuttia.

Kyselyn linkki lähetettiin Opiskelijapalveluiden toimesta opiskelijoiden sähköpostiin 28.4.2020. Opiskelijapalveluita pyydettiin laittamaan kyselyn yhteydenotto- viestiin vastaamisajaksi kaksi viikkoa. Karelia-ammattikorkeakoulun opinto-ohjaajaa pyydettiin myös lähettämään kyselyn linkki opiskelijoille 4.5.2020. Opiskelijapalvelut lähetti muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta 12.5.2020, ja kyselyn vastausaikaa jatkettiin 31.5.2020 asti. Kyselyn vastausprosentin parantamiseksi kyselyn linkki jaettiin myös Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden lähiopetuksen Facebook-ryhmissä LTLNS16 ja LTLNS17 16.6.2020. Kysely suljettiin 29.6.2020.

Tutkimustulosten analyysimenetelmäksi valittiin ristiintaulukointi. Tutkimustulokset ristiintaulukoitiin käyttämällä muuttujia ”lähiopetus” ja ”monimuoto-opetus”. Ristiintaulukointi valittiin tutkimustulosten analyysimenetelmäksi, koska lähiopetuksen ja monimuoto-opetuksen ryhmien välillä oli havaittavissa selviä eroja esimerkiksi sen suhteen, halusivatko ryhmiin kuuluvat opiskelijat työllistyä taloushallinnon vai markkinoinnin tehtäviin. Lähiopetuksen ja monimuoto-opetuksen opiskelijoiden urakehitystavoitteet myös erosivat toisistaan. Lähiopetuksen ja

monimuoto-opetuksen opiskelijoiden näkemykset siis riippuivat siitä, kuuluivatko opiskelijat lähiopetuksen vai monimuoto-opetuksen ryhmään.

Osiassa Tutkimuksen tulokset on kerrottu alussa Kanasen (2008, 53) ohjeen mukaisesti tutkimustulosten tulkinta kaikki-sarakkeesta (eli liiketalouden opiskelijoiden vastaukset yhteensä). Tutkimustulosten tulkinnassa ei ole käytetty Kanasen (2008, 53) suosittamia tilastollisia testejä, joilla voidaan ”lyödä lukkoon” taulukoissa ilmeneviä riippuvuuksia tai eroja sekä vähentää subjektiivista arvailua tutkimustuloksissa.

Tutkimustulokset havainnollistettiin suljetuissa kysymyksissä käyttämällä Webropol-ohjelman aineistosta tuottamia kuvioita, joissa oli kyselyyn vastanneiden liiketalouden opiskelijoiden vastaukset ristiintaulukoituina muuttujilla ”lähiopetus” ja ”monimuoto-opetus”. Kyselyn avoimiin kysymyksiin annetut vastaukset ryhmiteltiin tarkoituksenmukaisiin ryhmiin pohjautuen Webropol-ohjelman avoimista kysymyksistä tuottamiin tietoihin. Avoimista kysymyksistä saadut tutkimustulokset havainnollistettiin Excelillä itse tehtyjen kuvioiden ja taulukoiden avulla.

Aineiston rakennetta kuvaaviksi tunnusluvuiksi valittiin aineiston tapausten lukumäärät (frekvenssit) ja prosenttiosuudet. Kyseessä on siis kuvaileva tutkimus. Frekvenssit ja prosenttiosuudet valittiin aineiston rakennetta kuvaaviksi tunnusluvuiksi, koska niiden ajateltiin olevan yksinkertaisuudestaan huolimatta ihan sopivia opinnäytetyötasoiseen tutkimusraporttiin.

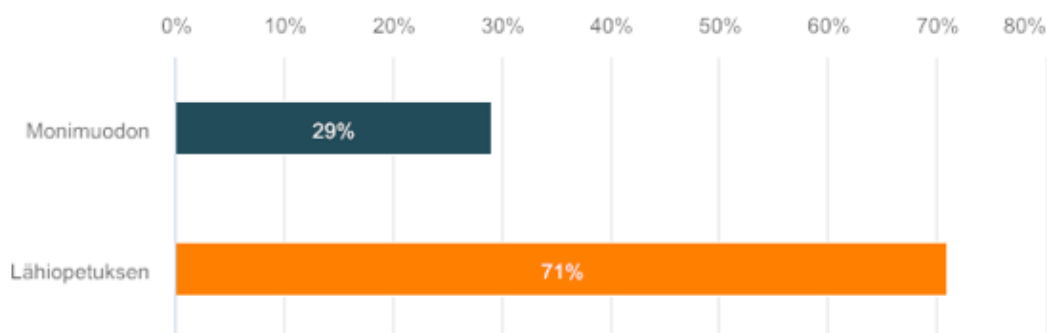
7 Tutkimuksen tulokset

Kysely lähetettiin 160 liiketalouden opiskelijalle. Siihen vastasi 55 opiskelijaa, eli vastausprosentti oli 34,38 %.

Ensimmäinen kysymys oli ”Oletko monimuodon vai lähiopetuksen opiskelija?”. Kyselyyn vastanneista liiketalouden opiskelijoista 71 % oli lähiopetuksen ja 29 % monimuoto-opetuksen opiskelijoita. (Kuvio 14.)

1. Oletko monimuodon vai lähiopetuksen opiskelija?

Vastaajien määrä: 55



	n	Prosentti
Monimuodon	16	29,1%
Lähiopetuksen	39	70,9%

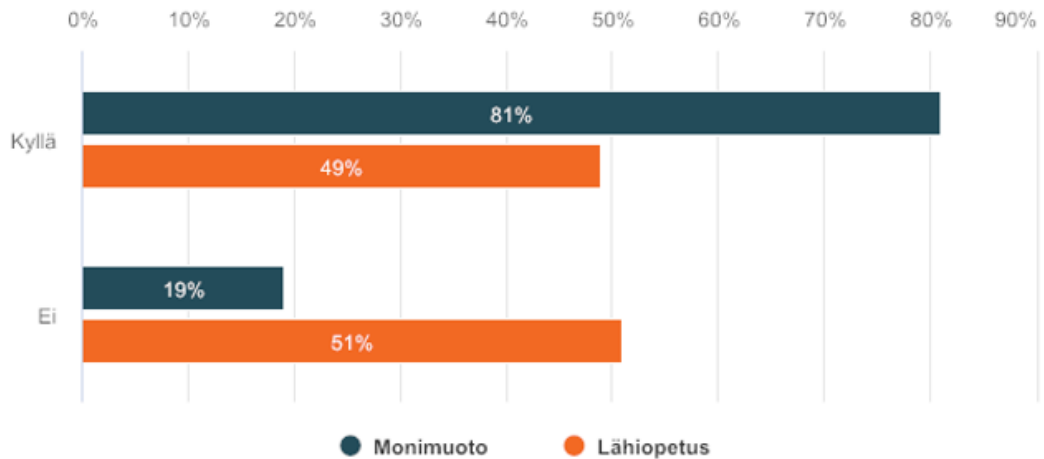
Kuvio 14. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Oletko monimuodon vai lähiopetuksen opiskelija”.

7.1 Työskentely opiskelujen aikana

Toinen kysymys oli ”Onko sinulla jo työpaikka?”. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 58 % vastasi työskentelevänsä jo opiskelujen aikana. Kuvioista 15 voidaan havaita, että monimuoto-opetuksen opiskelijoista enemmistöllä eli 81 % oli työpaikka jo opiskelujen aikana. Sen sijaan lähiopetuksen opiskelijoilla vastaava luku oli pienempi: hieman alle puolet eli 49 % työskenteli jo opiskelujen aikana.

2. Onko sinulla jo työpaikka?

Vastaajien määrä: 55



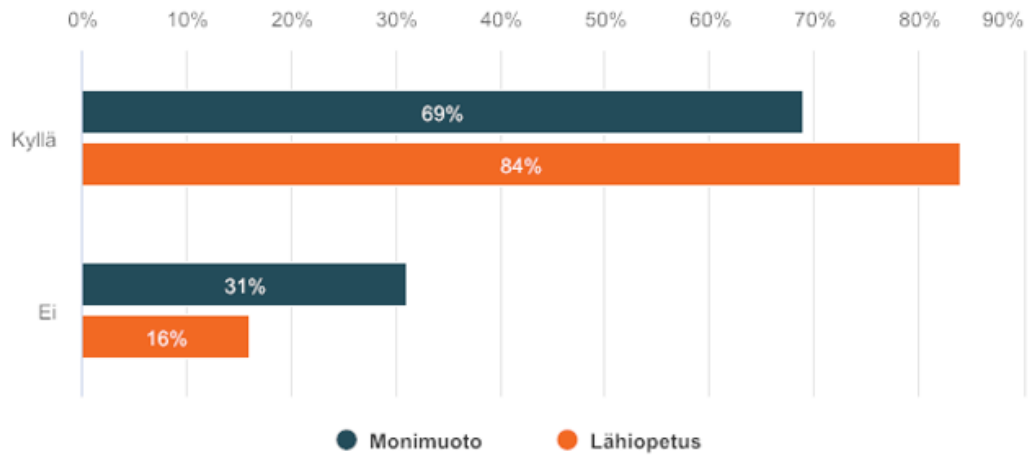
	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	13	81,25%	19	48,72%	32
Ei	3	18,75%	20	51,28%	23
Yhteensä	16		39		55

Kuvio 15. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Onko sinulla jo työpaikka”.

Kolmas kysymys oli ”Työskenteletkö jo koulutusta vastaavissa tehtävissä?”. Kysymys oli pakollinen kysymys, johon vastasivat ne liiketalouden opiskelijat, jotka valitsivat vaihtoehdon ”kyllä” edellisessä kysymyksessä. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 78 % työskenteli jo opiskelujen aikana koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Kuten kuviosta 16 voidaan nähdä, lähiopetuksen opiskelijoista 84 % työskenteli jo opiskelujen aikana koulutustaan vastaavissa tehtävissä, kun taas monimuoto-opetuksen opiskelijoilla vastaava luku oli 69 %.

3. Työskenteletkö jo koulutusta vastaavissa tehtävissä?

Vastaajien määrä: 32



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	9	69,23%	16	84,21%	25
Ei	4	30,77%	3	15,79%	7
Yhteensä	13		19		32

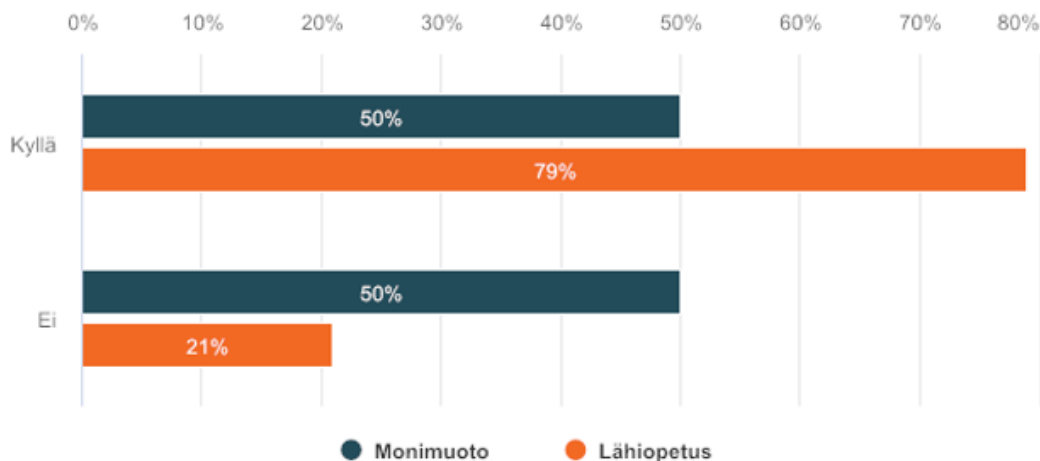
Kuvio 16. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Työskenteletkö jo koulutusta vastaavissa tehtävissä”.

7.2 Työllistyminen työharjoittelupaikkaan

Neljäs kysymys oli ”Oletko jo suorittanut työharjoittelun?”. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 71 % vastasi jo suorittaneensa työharjoittelun. Kuvioista 17 voidaan havaita, että suurin osa lähiopetuksen opiskelijoista oli jo suorittanut työharjoittelun, sillä näin vastasi 79 % opiskelijoista. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista taas puolet eli 50 % oli jo suorittanut työharjoittelun.

4. Oletko jo suorittanut työharjoittelun?

Vastaajien määrä: 55



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	8	50%	31	79,49%	39
Ei	8	50%	8	20,51%	16
Yhteensä	16		39		55

Kuvio 17. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Oletko jo suorittanut työharjoittelun”.

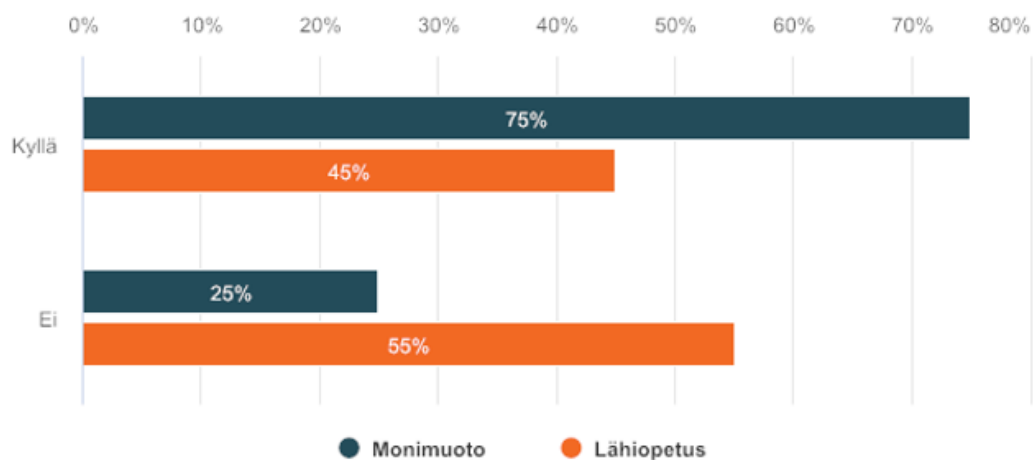
Viides kysymys oli ”Työllistytkö/työllistytkö paikkaan, jossa suoritat työharjoittelun?”. Kysymys oli pakollinen kysymys, johon vastasivat ne liiketalouden opiskelijat, jotka valitsivat vaihtoehdon ”kyllä” edellisessä kysymyksessä. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 51 % vastasi, että oli jo työllistynyt työharjoittelupaikkaansa tai arvioi työllistyvänsä sinne harjoittelun jälkeen.

Kuten kuviosta 18 voidaan huomata, monimuoto-opetuksen opiskelijoista suurin osa eli 75 % työllistyi työharjoittelupaikkaansa tai arvioi työllistyvänsä sinne harjoittelun jälkeen. Lähiopetuksen opiskelijoista taas alle puolet eli 45 % työllistyi työharjoittelupaikkaansa tai arvioi työllistyvänsä sinne harjoittelun jälkeen.

5. Työllistytkö/työllistytkö paikkaan, jossa suoritit työharjoittelun?

Eli oletko töissä paikassa jossa suoritit työharjoittelun tai tuletko työllistymään sinne harjoittelun jälkeen

Vastaajien määrä: 39



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	6	75%	14	45,16%	20
Ei	2	25%	17	54,84%	19
Yhteensä	8		31		39

Kuvio 18. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Työllistytkö/työllistytkö paikkaan, jossa suoritit työharjoittelun”.

7.3 Halu työllistyä taloushallinnon tai markkinoinnin tehtäviin

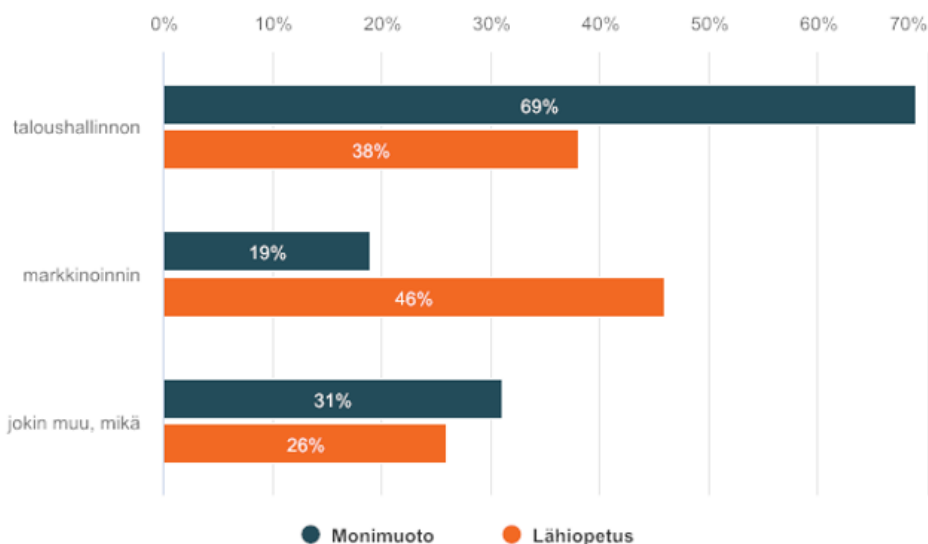
Kuudes kysymys oli ”Haluatko työllistyä taloushallinnon vai markkinoinnin tehtäviin?”, ja siinä pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon. Tämän takia tässä kysymyksessä tarkasteltavia vastauksia on yhteensä 62. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 47 % halusi työllistyä taloushallinnon tehtäviin, 38 % markkinoinnin tehtäviin ja 27 % valitsi vaihtoehdon ”jokin muu, mikä”.

Kuten kuviosta 19 voidaan havaita, monimuoto-opetuksen opiskelijoista enemmistö eli 69 % halusi työllistyä taloushallinnon tehtäviin. Lähiopetuksen opiskelijoilla jakauma taas oli tasaisempi, 46 % halusi työllistyä markkinoinnin tehtäviin ja 38 % taloushallinnon. Vaihtoehdon ”jokin muu, mikä” valitsi 31 % monimuodon

ja 26 % lähiopetuksen opiskelijoista. Vaihtoehdon ”jokin muu, mikä” valinneet liiketalouden opiskelijat saivat halutessaan kertoa, minkä alan työtehtävät heitä kiinnostavat. Vaihtoehdon valinneiden opiskelijoiden vastauksista ei pystynyt tekemään ristiintaulukointia Webropol-ohjelmalla.

6. Haluatko työllistyä taloushallinnon vai markkinoinnin tehtäviin?

Vastaajien määrä: 55, valittujen vastausten lukumäärä: 62



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
taloushallinnon	11	68,75%	15	38,46%	26
markkinoinnin	3	18,75%	18	46,15%	21
jokin muu, mikä	5	31,25%	10	25,64%	15
Yhteensä	19		43		62

Kuvio 19. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Haluatko työllistyä taloushallinnon vai markkinoinnin tehtäviin”.

Taulukosta 5 voidaan nähdä, että vaihtoehdon ”jokin muu, mikä” valinneilla liiketalouden opiskelijoilla oli eniten kiinnostusta työllistyä henkilöstöhallinnon työtehtäviin, joihin halusi työllistyä 4,84 % opiskelijoista. Seuraavaksi eniten vaihtoehdon valinnea liiketalouden opiskelijoita kiinnostivat oikeusalan ja kaupan alan tehtävät sekä yrittäjänä toimiminen. Näihin työtehtäviin halusi työllistyä 3,23 % opiskelijoista. Liiketalouden opiskelijoista 1,61 % halusi työllistyä hankintatehtäviin, konsultointiin, esimiestyöhön, sihteerin tehtäviin, myyntiin, viestintään tai markkinointiin.

Ala	% vastauksista
henkilöstöhallinto	4,84 %
oikeusala	3,23 %
kaupan ala	3,23 %
yrittäjyys	3,23 %
hankintatehtävät	1,61 %
konsultointi	1,61 %
esimiestyö	1,61 %
sihteerin tehtävät	1,61 %
myynti	1,61 %
viestintä	1,61 %
markkinointi	1,61 %
Yhteensä	20,97 %

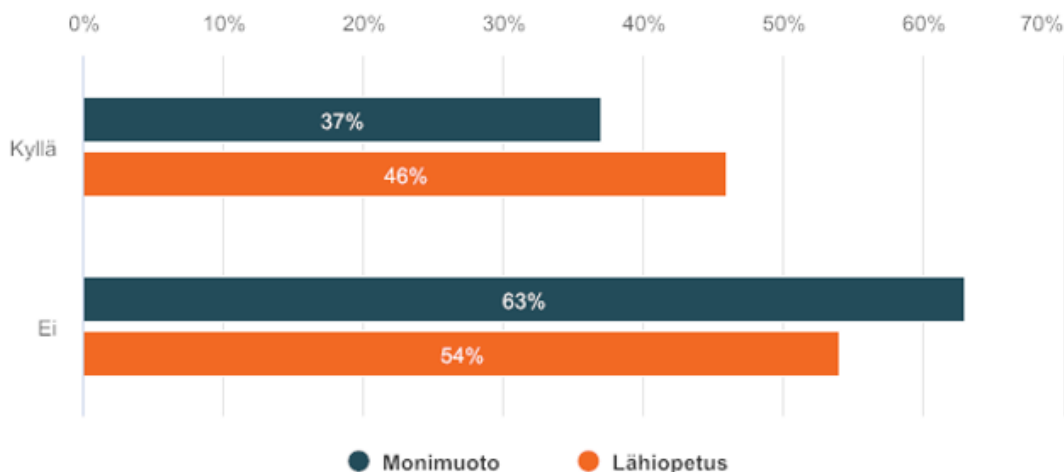
Taulukko 5. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Haluatko työllistyä taloushallinnon vai markkinoinnin tehtäviin”: jokin muu, mikä.

7.4 Kiinnostus yrittäjänä toimimiseen

Seitsemäs kysymys oli ”Oletko kiinnostunut yrittäjänä toimimisesta?”. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä vähän alle puolet, eli 44 % oli kiinnostunut yrittäjänä toimimisesta. Kuten kuviosta 20 voidaan havaita, monimuoto-opetuksen opiskelijoista 37 % oli kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta. Lähiopetuksen opiskelijoista taas hieman alle puolet eli 46 % oli kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta. Kummassakin ryhmässä oli siis enemmän sellaisia opiskelijoita, jotka eivät olleet kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta, kuin sellaisia opiskelijoita, jotka olivat kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta. Lähiopetuksen opiskelijoissa oli kuitenkin enemmän sellaisia opiskelijoita, jotka olivat kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta, kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoissa.

7. Oletko kiinnostunut yrittäjänä toimimisesta?

Vastaajien määrä: 55



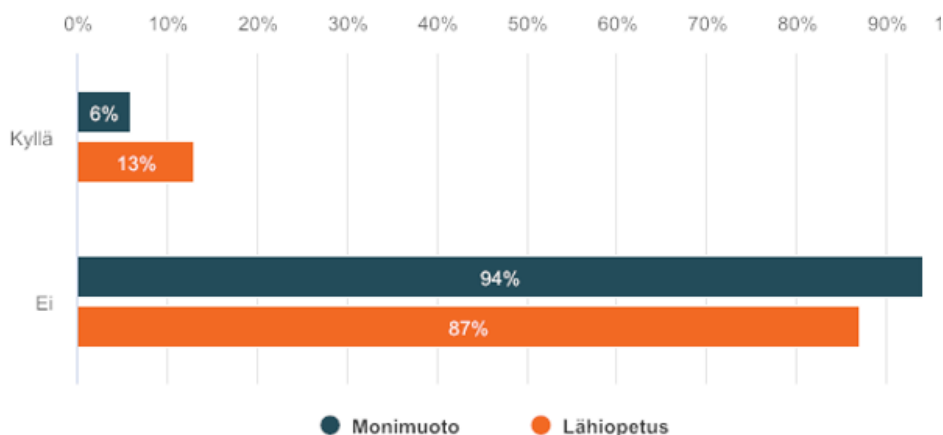
	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	6	37,5%	18	46,15%	24
Ei	10	62,5%	21	53,85%	31
Yhteensä	16		39		55

Kuvio 20. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Oletko kiinnostunut yrittäjänä toimimisesta”.

Kahdeksas kysymys oli ”Onko sinulla jo oma yritys?”. Kuudella kyselyyn vastanneella liiketalouden opiskelijalla (11 %) oli jo opiskelujen aikana oma yritys. Kuten kuviosta 21 voidaan nähdä, suurin osa yrittäjänä jo opiskelujen aikana toimivista oli lähiopetuksen opiskelijoita eli viisi opiskelijaa (13 %). Monimuoto-opetuksen opiskelijoista vain yksi (6,25 %) toimi jo opiskelujen aikana yrittäjänä.

8. Onko sinulla jo oma yritys?

Vastaajien määrä: 55



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	1	6,25%	5	12,82%	6
Ei	15	93,75%	34	87,18%	49
Yhteensä	16		39		55

Kuvio 21. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Onko sinulla jo oma yritys”.

Yhdeksäs kysymys oli ”Minkä alan yrittäjänä toimit?”. Kyselyyn vastanneiden liiketalouden opiskelijoiden yritysten toimialat on havainnollistettu taulukossa 6, josta voidaan havaita, että tilitoimistoalan yrityksiä oli kaksi (33,33 %), samoin kuin kiinteistöpalvelualan yrityksiä. Kaupan alan yrityksiä oli yksi (16,67 %), ja yksi yritys oli monialainen markkinoinnin, mediatuotannon, myynnin, innovoinnin ja konsultoinnin palveluita tarjoava yritys.

Yrityksen toimiala	Vastausten määrä	% vastauksista
tilitoimistoala	2	33,33 %
kiinteistöpalveluala	2	33,33 %
kaupan ala	1	16,67 %
monialainen markkinoinnin, mediatuotannon, myynnin, innovoinnin ja konsultoinnin palveluita tarjoava yritys	1	16,67 %
Yhteensä	6	100,00 %

Taulukko 6. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Minkä alan yrittäjänä toimit”.

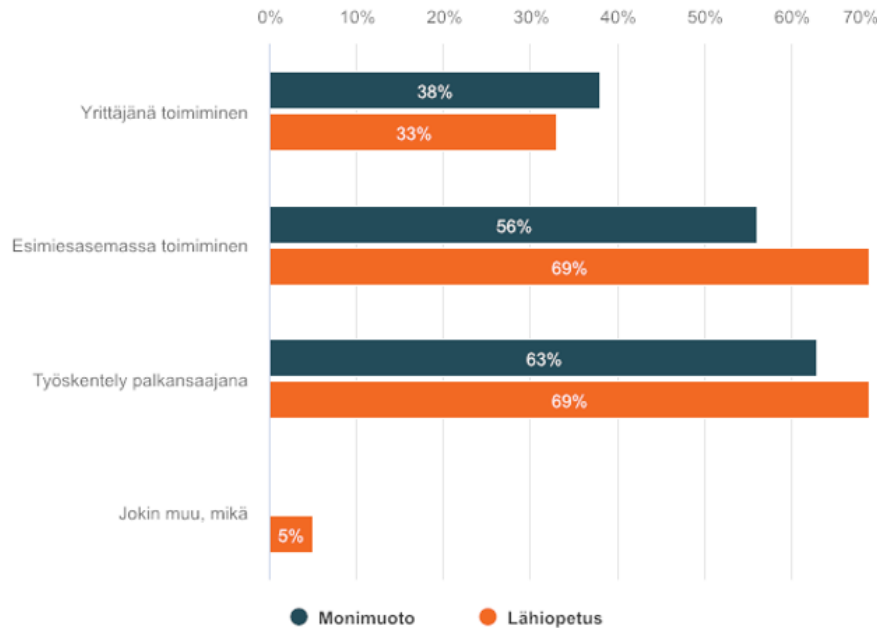
7.5 Urakehitystavoitteet

Kysymys yksitoista oli ”Millaisia urakehitystavoitteita sinulla on?”, ja siihen sai valita useamman vaihtoehdon. Sen takia tässä tarkasteltavia vastauksia on 94. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 67 % kertoi urakehitystavoitteekseen työskentelyn palkansaajana, 65 % esimiesasemassa toimimisen, 35 % yrittäjänä toimimisen ja 4 % valitsi vaihtoehdon ”jokin muu, mikä”.

Kuviosta 22 voidaan havaita, että työskentely palkansaajana kiinnosti enemmän lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Lähiopetuksen opiskelijoista 69 % ja monimuoto-opetuksen opiskelijoista 63 % halusi suuntautua uralaan palkansaajana työskentelyyn. Esimiesasemassa toimiminen kiinnosti myös enemmän lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Esimiesasemassa toimimisesta oli kiinnostunut 69 % lähiopetuksen ja 56 % monimuoto-opetuksen opiskelijoista. Urakehitystavoitteena yrittäjänä toimiminen taas kiinnosti jonkin verran enemmän monimuoto-opetuksen opiskelijoita, eli 38 % opiskelijoista, kuin lähiopetuksen opiskelijoita, eli 33 % opiskelijoista. Vaihtoehdon ”jokin muu, mikä” valinneet liiketalouden opiskelijat halusivat opiskella alaa lisää tai eivät osanneet sanoa, millaisia urakehitystavoitteita heillä on.

11. Millaisia urakehitystavoitteita sinulla on?

Vastaajien määrä: 55, valittujen vastausten lukumäärä: 94



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Yrittäjänä toimiminen	6	37,5%	13	33,33%	19
Esimiesasemassa toimiminen	9	56,25%	27	69,23%	36
Työskentely palkansaajana	10	62,5%	27	69,23%	37
Jokin muu, mikä	0	0%	2	5,13%	2
Yhteensä	25		69		94

Kuvio 22. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisia urakehitystavoitteita sinulla on”.

Kymmenes kysymys oli ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä?”. Kysymys oli pakollinen ja avoin kysymys, johon saatiin monenlaisia vastauksia. Kysymykseen saatiin 55 vastausta, mutta kuutta vastausta ei voitu käyttää, koska kysymykseen vastannut oli joko jättänyt kohdan tyhjäksi tai ei ollut varsinaisesti vastannut kysymykseen. Yhdessä vastauksessa esimerkiksi luki ”samassa kuin nyt”, joten ei ollut mahdollista tietää, missä tehtävässä vastaaja kyselyn aikaan työskenteli. Tässä kysymyksessä hyödynnettäviä vastauksia on näin ollen yhteensä 49. Monet liiketalouden opiskelijoista myös kertoivat olevansa kiinnostuneita useammasta kuin yhdestä työtehtävästä, minkä takia tässä kysymyksessä tarkasteltavia vastauksia on yhteensä 66. Vastaukset on ryhmitelty yhteentoista ryhmään.

Kyselyyn vastanneilla liiketalouden opiskelijoilla oli eniten kiinnostusta esimiestehtäviin, joita halusi tehdä viiden vuoden päästä yhteensä 19,70 % vastaajista. Lähiopetuksen opiskelijoilla oli huomattavasti enemmän kiinnostusta esimiestehtäviin, kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoilla. Lähiopetuksen opiskelijoista yhteensä 16,67 % ja monimuoto-opetuksen opiskelijoista yhteensä 3,03 % kertoi, että haluaa tehdä viiden vuoden päästä joko esimiestehtäviä yleisesti tai jonkun tietyn alan esimiestehtäviä. (Taulukko 7.)

Lähiopetuksen opiskelijoita kiinnostivat eniten esimiestehtävät yleisesti. Monimuoto-opetuksen opiskelijoita taas kiinnostivat tästä ryhmästä vain esimiestehtävät yleisesti. Lähiopetuksen opiskelijoista 6,06 % ja monimuoto-opetuksen opiskelijoita 3,03 % kertoi haluavansa tehdä viiden vuoden päästä jonkinlaisia esimiestehtäviä. Nämä opiskelijat eivät siis määritelleet tarkemmin, minkä alan esimiestehtävät heitä kiinnostavat. Myynnin esimiestehtävistä taas oli kiinnostunut 4,55 % lähiopetuksen opiskelijoista. Lähiopetuksen opiskelijoilla oli kiinnostusta myös tilitoimiston esimiestehtäviin, joihin halusi urallaan suuntautua 3,03 % opiskelijoista. Henkilöstöhallinnon esimiestehtävät ja myymäläpäällikön tehtävät kiinnostivat lähiopetuksen opiskelijoita yhtä paljon eli 1,52 % opiskelijoista. (Taulukko 7.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
esimiestehtävät yleisesti	6,06 %	3,03 %	9,09 %
myynnin esimiestehtävät	4,55 %	0,00 %	4,55 %
tilitoimiston esimiestehtävät	3,03 %	0,00 %	3,03 %
henkilöstöhallinnon esimiestehtävät	1,52 %	0,00 %	1,52 %
myymäläpäällikön tehtävät	1,52 %	0,00 %	1,52 %
Yhteensä	16,67 %	3,03 %	19,70 %

Taulukko 7. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä”: esimiestehtävät.

Liiketalouden opiskelijoilla oli seuraavaksi eniten kiinnostusta asiantuntijatehtäviin, kirjanpitäjän tehtäviin ja muihin taloushallinnon tehtäviin kuin kirjanpitoon

(taulukot 8 ja 9). Asiantuntijatehtävät ja kirjanpitäjän tehtävät kiinnostivat yhteensä 12,12 % liiketalouden opiskelijoista. Asiantuntijatehtävät kiinnostivat lähiopetuksen ja monimuoto-opetuksen opiskelijoita yhtä paljon eli 6,06 % opiskelijoista. Kirjanpitäjän tehtävät taas kiinnostivat huomattavasti enemmän lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Kirjanpitäjän tehtävistä oli kiinnostunut 9,09 % lähiopetuksen ja 3,03 % monimuoto-opetuksen opiskelijoista. (Taulukko 8.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
asiantuntijatehtävät	6,06 %	6,06 %	12,12 %
kirjanpitäjän tehtävät	9,09 %	3,03 %	12,12 %
Yhteensä	15,15 %	9,09 %	24,24 %

Taulukko 8. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä”: Asiantuntijatehtävät ja kirjanpitäjän tehtävät.

Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 12,12 % halusi tehdä viiden vuoden päästä muita taloushallinnon tehtäviä kuin kirjanpitoa. Myös tämän ryhmän tehtävät kiinnostivat huomattavasti enemmän lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Muita taloushallinnon tehtäviä kuin kirjanpitoa, halusi tehdä viiden vuoden päästä yhteensä 9,09 % lähiopetuksen ja yhteensä 3,03 % monimuoto-opetuksen opiskelijoista. Vain lähiopetuksen opiskelijat olivat kiinnostuneita reskontratehtävistä, joita halusi tehdä urallaan 3,03 % opiskelijoista. Taloushallinnon tehtävät yleisesti taas kiinnostivat lähiopetuksen ja monimuoto-opetuksen opiskelijoita yhtä paljon eli 1,52 % opiskelijoista. Nämä opiskelijat eivät siis tarkemmin maininneet, millaiset taloushallinnon tehtävät heitä kiinnostavat. Vain lähiopetuksen opiskelijat olivat kiinnostuneita laskutustehtävistä, palkanlaskennan tehtävistä ja taloushallinnon tehtävistä ulkomailla. Näitä työtehtäviä halusi tehdä viiden vuoden päästä 1,52 % lähiopetuksen opiskelijoista. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista 1,52 % halusi tehdä viiden vuoden päästä nykyisiä työtehtäviään taloussihteerinä. (Taulukko 9.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
reskontratehtävät	3,03 %	0,00 %	3,03 %
taloushallinnon tehtävät yleisesti	1,52 %	1,52 %	3,03 %
laskutustehtävät	1,52 %	0,00 %	1,52 %
palkanlaskennan tehtävät	1,52 %	0,00 %	1,52 %
taloushallinnon tehtävät ulkomailla	1,52 %	0,00 %	1,52 %
nykyiset työtehtävät (taloussih-teeri)	0,00 %	1,52 %	1,52 %
Yhteensä	9,09 %	3,03 %	12,12 %

Taulukko 9. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä”: Muut taloushallinnon tehtävät, kuin kirjanpito.

Kolmanneksi eniten oli kiinnostusta yrittäjänä toimimiseen. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 10,61 % halusi toimia viiden vuoden päästä yrittäjänä. Yrittäjänä toimiminen kiinnosti hieman enemmän lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Lähiopetuksen opiskelijoista 6,06 % ja monimuoto-opetuksen opiskelijoista 4,55 % kertoi, että haluaa viiden vuoden päästä toimia yrittäjänä. (Taulukko 10.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
yrittäjänä toimiminen	6,06 %	4,55 %	10,61 %

Taulukko 10. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä”: Yrittäjänä toimiminen.

Liiketalouden opiskelijoilla oli neljänneksi eniten kiinnostusta suuntautua urallaan henkilöstöhallinnon ja markkinoinnin alan tehtäviin. Nämä työtehtävät kiinnostivat liiketalouden opiskelijoita yhtä paljon eli yhteensä 6,06 % opiskelijoista. Henkilöstöhallinnon tehtävät kiinnostivat lähiopetuksen ja monimuoto-opetuksen opiskelijoita yhtä paljon eli 3,03 % opiskelijoista. Markkinoinnin alan tehtävät taas kiinnostivat enemmän lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Lähiopetuksen opiskelijoista 4,55 % ja monimuoto-opetuksen opiskelijoista 1,52 % halusi tehdä viiden vuoden päästä markkinoinnin alan tehtäviä. Liiketalouden

opiskelijoista yhteensä 6,06 % myös vastasi, ettei osaa sanoa, millaisessa työtehtävässä näkee itsensä työskentelevän viiden vuoden päästä. Kaikki nämä opiskelijat kuuluivat lähiopetuksen ryhmään. (Taulukko 11.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
henkilöstöhallinnon tehtävät	3,03 %	3,03 %	6,06 %
markkinoinnin alan tehtävät	4,55 %	1,52 %	6,06 %
en osaa sanoa	6,06 %	0,00 %	6,06 %
Yhteensä	13,64 %	4,55 %	18,18 %

Taulukko 11. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä”: henkilöstöhallinnon tehtävät, markkinoinnin alan tehtävät ja en osaa sanoa.

Liiketalouden opiskelijoita kiinnostivat seuraavaksi eniten toimistotyön tehtävät. Monimuoto-opetuksen opiskelijat olivat kiinnostuneempia toimistotyön tehtävistä kuin lähiopetuksen opiskelijat. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista 3,03 % ja lähiopetuksen opiskelijoista 1,52 % halusi tehdä viiden vuoden päästä toimistotyön tehtäviä. (Taulukko 12.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
toimistotyön tehtävät	1,52 %	3,03 %	4,55 %

Taulukko 12. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä”: toimistotyön tehtävät.

Kauppan alan tehtävät kiinnostivat vain lähiopetuksen opiskelijoita, joista 3,03 % halusi tehdä näitä tehtäviä viiden vuoden päästä. Lähiopetuksen opiskelijoista 1,52 % halusi työskennellä viiden vuoden päästä erikoisliikkeessä tai vähittäistavarakaupassa. (Taulukko 13.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
erikoisliikkeessä työskentely	1,52 %	0,00 %	1,52 %
vähittäistavarakaupassa työskentely	1,52 %	0,00 %	1,52 %
Yhteensä	3,03 %	0,00 %	3,03 %

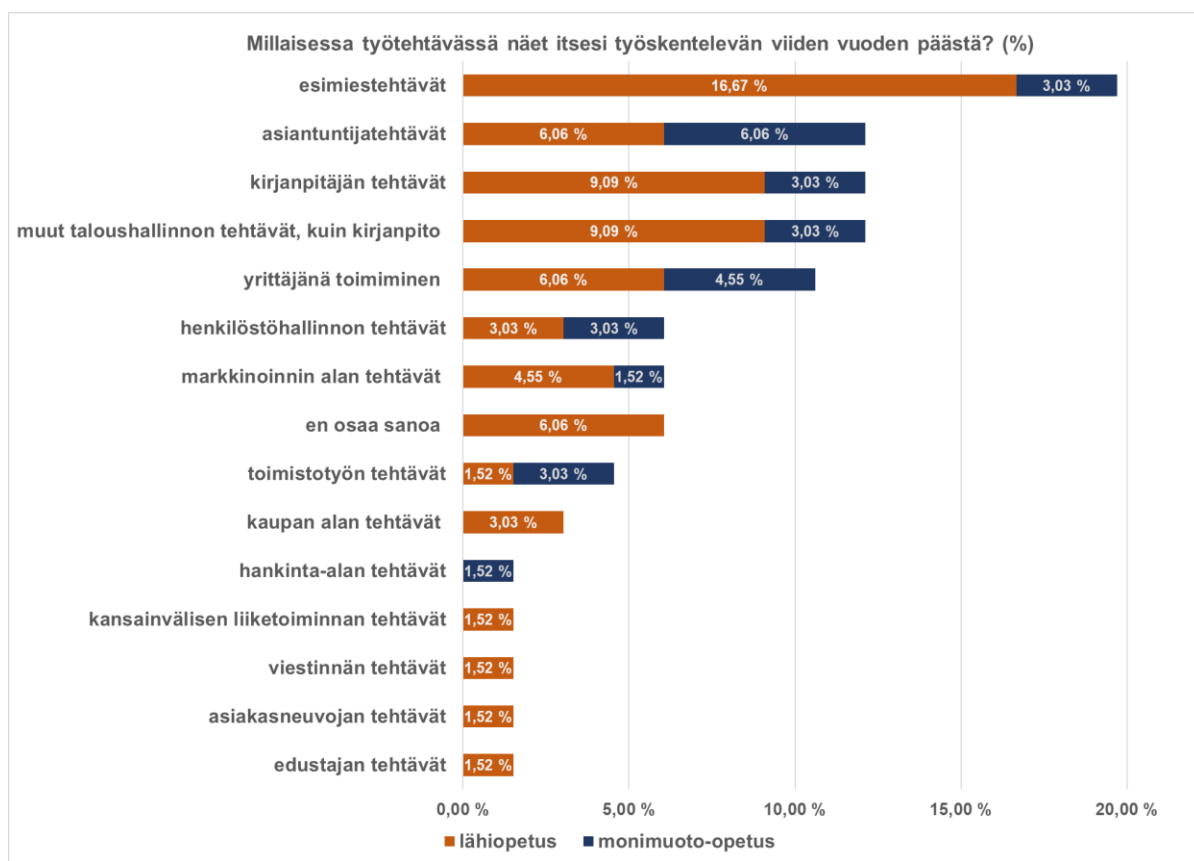
Taulukko 13. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä”: Kauppan alan tehtävät (ei esimiestehtävät).

Työtehtävät, jotka eivät kuulu mihinkään edellä mainituista ryhmistä olivat hankinnan tehtävät, kansainvälisen liiketoiminnan tehtävät, viestinnän tehtävät, asiakasneuvojan tehtävät ja edustajan tehtävät. Nämä työtehtävät kiinnostivat enemmän lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Lähiopetuksen opiskelijoista 1,52 % oli kiinnostunut työskentelemään kansainvälisen liiketoiminnan, viestinnän, asiakasneuvojan tai edustajan tehtävissä. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista 1,52 % halusi työskennellä viiden vuoden päästä hankinnan tehtävissä. (Taulukko 14.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
hankinnan tehtävät	0,00 %	1,52 %	1,52 %
kansainvälisen liiketoiminnan tehtävät	1,52 %	0,00 %	1,52 %
viestinnän tehtävät	1,52 %	0,00 %	1,52 %
asiakasneuvojan tehtävät	1,52 %	0,00 %	1,52 %
edustajan tehtävät	1,52 %	0,00 %	1,52 %
Yhteensä	6,06 %	1,52 %	7,58 %

Taulukko 14. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Mikälaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä”: Muut työtehtävät.

Liiketalouden opiskelijoiden vastaukset kysymykseen on havainnollistettu myös kuviossa 23, jossa siinäkin on jaoteltu opiskelijoiden vastaukset sen mukaan, kuuluvatko he lähiopetuksen vai monimuoto-opetuksen ryhmään.



Kuvio 23. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä” (%).

7.6 Näkemykset automatisaatiosta

Kysymys kaksitoista oli ”Miten näet automatisaation vaikuttavan liiketalouden alan tulevaisuuteen?”, ja myös siihen sai valita useamman vaihtoehdon. Sen takia tässä tarkasteltavia vastauksia on yhteensä 61. Osa liiketalouden opiskelijoista siis näki automaation sekä mahdollisuutena että uhkana liiketalouden alan tulevaisuudelle. Opiskelijoista yhteensä 91 % näki automatisaation mahdollisuutena liiketalouden alan tulevaisuudelle ja 20 % uhkana.

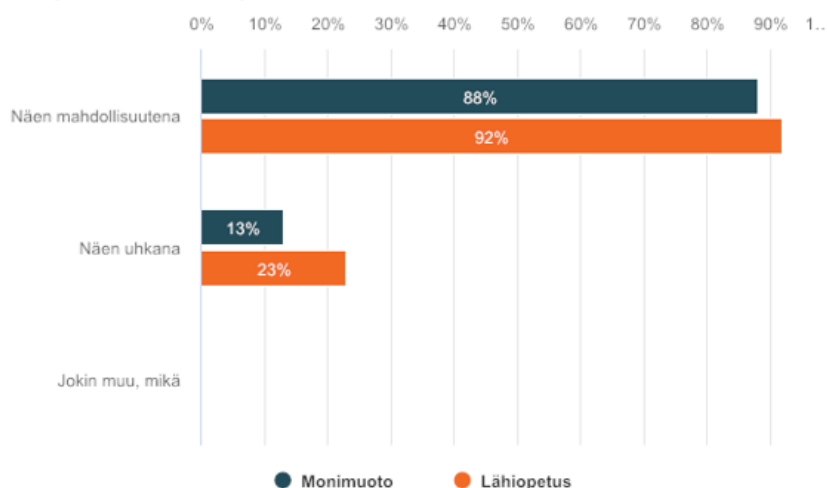
Kuviosta 24 voidaan huomata, että suunnilleen yhtä suuri osa lähiopetuksen ja monimuoto-opetuksen opiskelijoista näki automatisaation mahdollisuutena liiketalouden alan tulevaisuudelle eli 92 % lähiopetuksen ja 88 % monimuoto-opetuksen opiskelijoista. Lähiopetuksen opiskelijoista 23 % ja monimuoto-opetuksen

opiskelijoista 13 % näki automatisaation uhkana liiketalouden alan tulevaisuudelle. Lähiopetuksen opiskelijoissa oli siis enemmän sellaisia opiskelijoita, jotka näkivät automatisaation uhkana liiketalouden alan tulevaisuudelle, kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoissa.

12. Miten näet automatisaation vaikuttavan liiketalouden alan tulevaisuuteen?

Automatisointi tarkoittaa koneiden ja tietokoneiden käyttöä töihin, jotka ihmiset ovat aiemmin tehneet. Esimerkiksi erilaiset täsmätykset ja raporttien ajot (taloushallinnossa) Esimerkiksi ostoskorimuistuttajat ja ostostapahtumien kiitosviestit (markkinoinnissa)

Vastaajien määrä: 55, valittujen vastausten lukumäärä: 61



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Näen mahdollisuutena	14	87,5%	36	92,31%	50
Näen uhkana	2	12,5%	9	23,08%	11
Jokin muu, mikä	0	0%	0	0%	0
Yhteensä	16		45		61

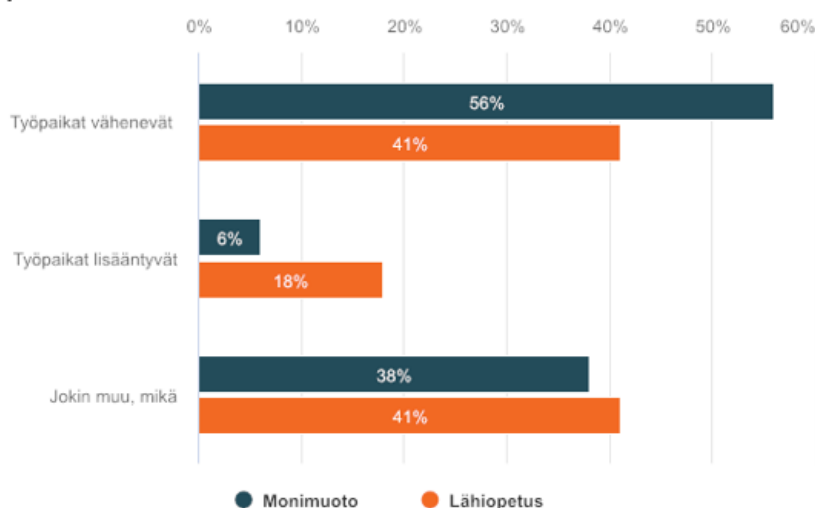
Kuvio 24. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Miten näet automatisaation vaikuttavan liiketalouden alan tulevaisuuteen”.

Kysymys kolmetoista oli ”Miten näet automatisoinnin vaikuttavan työpaikkojen määrään liiketalouden alalla?”, ja siihen sai valita yhden vaihtoehdon. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 45 % ajatteli, että automatisointi vähentää työpaikkojen määrää liiketalouden alalla ja 15 % oli sitä mieltä, että työpaikat lisääntyvät. Yhteensä 40 % opiskelijoista valitsi vaihtoehdon ”jokin muu, mikä”. Kuviosta 25 voidaan havaita, että huomattavasti suurempi osa sekä lähiopetuksen että monimuoto-opetuksen opiskelijoista näki automatisoinnin vähentävän työpaikkojen määrää liiketalouden alalla kuin lisäävän niitä. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista 56 % näki automatisoinnin vähentävän työpaikkojen määrää liiketalouden

alalla ja vain 6 % näki työpaikkojen määrän lisääntyvän. Lähiopetuksen opiskelijoista 41 % näki automatisoinnin vähentävän työpaikkojen määrää liikelähduden alalla ja 18 % ajatteli automatisoinnin lisäävän niitä. Vaihtoehdon ”jokin muu, mikä” valitsi sekä lähiopetuksen että monimuoto-opetuksen opiskelijoista suunnilleen yhtä moni eli 41 % lähiopetuksen ja 38 % monimuoto-opetuksen opiskelijoista.

13. Miten näet automatisoinnin vaikuttavan työpaikkojen määrään liikelähduden alalla?

Vastaajien määrä: 55



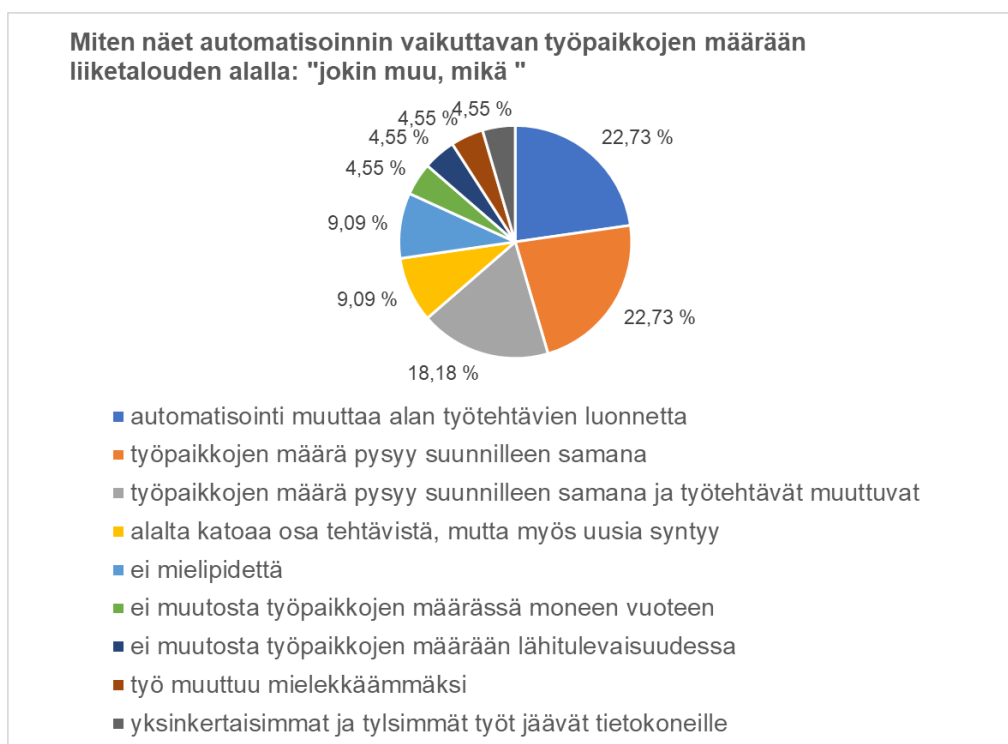
	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Työpaikat vähenevät	9	56,25%	16	41,02%	25
Työpaikat lisääntyvät	1	6,25%	7	17,95%	8
Jokin muu, mikä	6	37,5%	16	41,03%	22
Yhteensä	16		39		55

Kuvio 25. Liikelähduden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Miten näet automatisaation vaikuttavan työpaikkojen määrään liikelähduden alalla”.

Kuviossa 26 on esitetty vaihtoehdon ”jokin muu, mikä” valinneiden liikelähduden opiskelijoiden näkemykset. Niitä ei pystynyt ristiintaulukoimaan Webropol-ohjelmalla. Liikelähduden opiskelijoista 22,73 % ajatteli, että automatisointi muuttaa liikelähduden alan työtehtävien luonnetta. Yhtä moni opiskelijoista (22,73 %) oli sitä mieltä, että työpaikkojen määrä liikelähduden alalla pysyy suunnilleen samana automatisoinnista huolimatta. Liikelähduden opiskelijoista 18,18 % näki,

että automatisoinnista huolimatta työpaikkojen määrä liiketalouden alalla pysyy suunnilleen samana, mutta työtehtävät muuttuvat.

Liiketalouden opiskelijoista 9,09 % ajatteli, että automatisoinnin myötä liiketalouden alalta katoaa osa tehtävistä, mutta myös uusia tehtäviä syntyy. Yhtä monella opiskelijalla (9,09 %) ei ollut asiasta mielipidettä. Opiskelijoista 4,55 % oli sitä mieltä, että automatisointi ei muuta työpaikkojen määrää liiketalouden alalla moneen vuoteen. Liiketalouden opiskelijoista 4,55 % myös ajatteli, että automatisointi ei vaikuta työpaikkojen määrään liiketalouden alalla lähitulevaisuudessa. Opiskelijoista 4,55 % näki liiketalouden alan työn muuttuvan mielekkäämmäksi automatisoinnin myötä. Liiketalouden opiskelijoista 4,55 % myös ajatteli, että automatisoinnin myötä liiketalouden alan yksinkertaisimmat ja tylsimmät työt jäävät tietokoneille. (Kuvio 26.)



Kuvio 26. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen "Miten näet automatisoinnin vaikuttavan työpaikkojen määrään liiketalouden alalla": jokin muu, mikä.

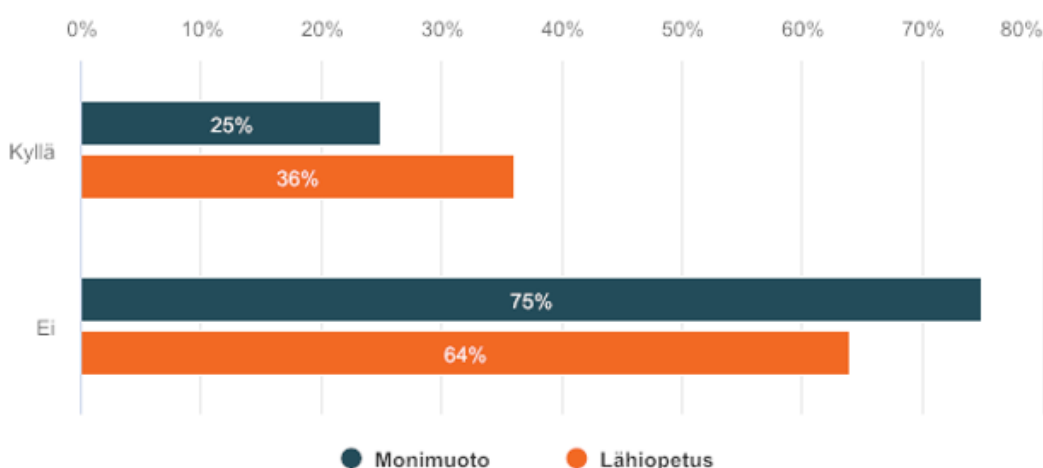
7.7 Koronatilanteen vaikutukset työtilanteeseen ja näkemyksiin valmistumisen jälkeisistä työmahdollisuuksista

Kysymys neljätoista oli ”Onko koronatilanne vaikuttanut tämänhetkiseen työtilanteeseesi?”. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 67 % koronatilanne ei ollut vaikuttanut senhetkiseen työtilanteeseen.

Kuviosta 27 voidaan nähdä, että lähiopetuksen opiskelijoissa oli enemmän sellaisia opiskelijoita, joilla koronatilanne oli vaikuttanut senhetkiseen työtilanteeseen, kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoissa. Lähiopetuksen opiskelijoista 36 % vastasi, että koronatilanne oli vaikuttanut senhetkiseen työtilanteeseen, kun vastaava luku monimuoto-opetuksen opiskelijoilla oli 25 %.

14. Onko koronatilanne vaikuttanut tämänhetkiseen työtilanteeseesi?

Vastaajien määrä: 55



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	4	25%	14	35,9%	18
Ei	12	75%	25	64,1%	37
Yhteensä	16		39		55

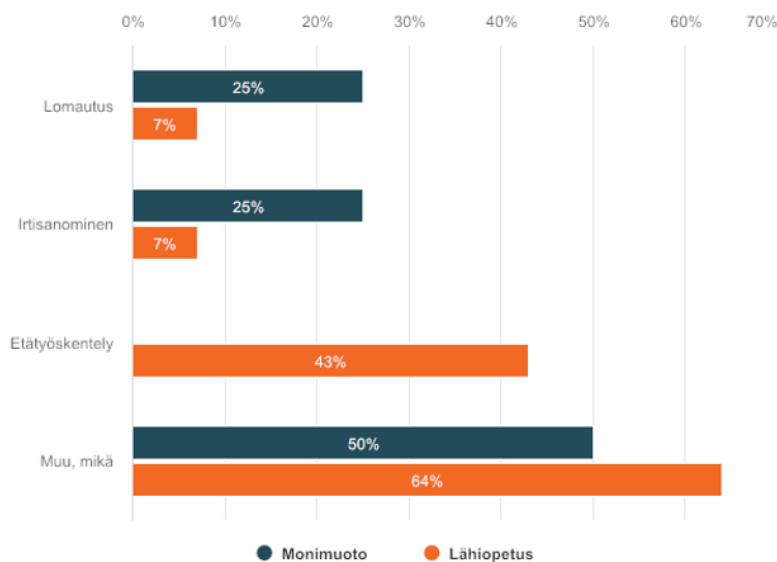
Kuvio 27. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Onko koronatilanne vaikuttanut tämänhetkiseen työtilanteeseesi”.

Kysymys viisitoista oli ”Miten koronatilanne on vaikuttanut työtilanteeseesi?”. Kysymys oli vapaaehtoinen kysymys, johon saatiin 21 vastausta. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 61 % valitsi vaihtoehdon ”muu, mikä” ja yhteensä 33 % kertoi alkaneensa tehdä etätöitä. Opiskelijoista yhteensä 11 % oli lomautettu ja 11 % irtisanottu. Lähiopetuksen opiskelijoista 64 % ja monimuoto-opetuksen opiskelijoista 50 % valitsi vaihtoehdon ”muu, mikä” (kuvio 28).

Kuviosta 28 voidaan nähdä, että vaihtoehdon ”muu, mikä” jälkeen koronatilanne oli lisännyt seuraavaksi eniten etätyöskentelyä. Etätyöskentelyn lisääntyminen kosketti vain lähiopetuksen opiskelijoita, joista 43 % oli alkanut tehdä etätöitä koronatilanteen takia. Lomautus ja irtisanominen koskettivat sekä monimuoto-opetuksen että lähiopetuksen opiskelijoista yhtä montaa. Lähiopetuksen opiskelijoista yksi oli lomautettu ja yksi irtisanottu, samoin kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoista.

15. Miten koronatilanne on vaikuttanut työtilanteeseesi?

Vastaajien määrä: 18, valittujen vastausten lukumäärä: 21



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Lomautus	1	25%	1	7,14%	2
Irtisanominen	1	25%	1	7,14%	2
Etätyöskentely	0	0%	6	42,86%	6
Muu, mikä	2	50%	9	64,29%	11
Yhteensä	4		17		21

Kuvio 28. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Miten koronatilanne on vaikuttanut tähänhetkiseen työtilanteeseesi”.

Taulukosta 15 voidaan nähdä, että vaihtoehdon ”muu, mikä” valinneista liiketalouden opiskelijoista 23,81 % vastasi työnsaannin vaikeutuneen, 14,29 % töiden vähentyneen ja 9,52 % töiden lisääntyneen. Vaihtoehdon ”muu, mikä” valinneiden liiketalouden opiskelijoiden vastauksia ei pystynyt ristiintaulukoimaan.

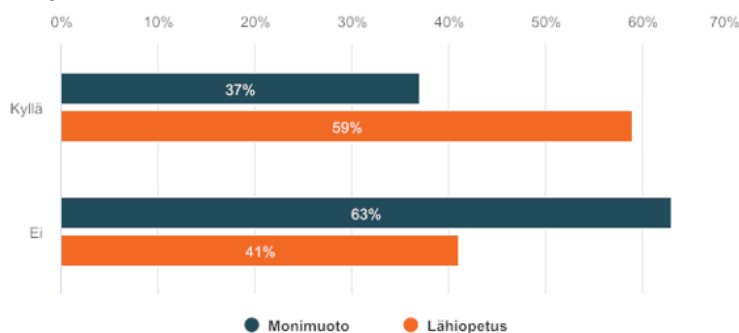
vastausten määrä	vastausten määrä (%)	vaikutus työtilanteeseen
5	23,81 %	työnsaanti on vaikeutunut
3	14,29 %	työt ovat vähentyneet
2	9,52 %	työt ovat lisääntyneet

Taulukko 15. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Miten koronatilanne on vaikuttanut työtilanteeseesi”: muu, mikä.

Kysymys kuusitoista oli ”Koetko, että koronatilanne vaikuttaa valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiisi?”. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 53 % ajatteli, että koronatilanne vaikuttaa valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin. Päinvastaista mieltä oli siis 47 % opiskelijoista. Kuten kuviosta 29 voidaan havaita, enemmistö monimuoto-opetuksen opiskelijoista (63 %) vastasi, ettei koe koronatilanteella olevan vaikutusta valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin. Lähiopetuksen opiskelijoista enemmistö (59 %) taas näki, että koronatilanteella on vaikutusta valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin.

16. Koetko, että koronatilanne vaikuttaa valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiisi?

Vastaajien määrä: 55



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	6	37,5%	23	58,97%	29
Ei	10	62,5%	16	41,03%	26
Yhteensä	16		39		55

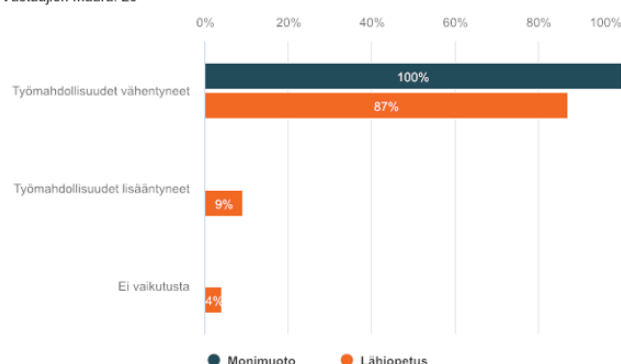
Kuvio 29. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Koetko, että koronatilanne vaikuttaa valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiisi?”.

Kysymys seitsemäntoista oli ”Miten näet koronatilanteen vaikuttavan valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiisi?”. Kysymys oli pakollinen kysymys, johon vastasivat ne liiketalouden opiskelijat, jotka valitsivat vaihtoehdon ”kyllä” edellisessä kysymyksessä. Kysymykseen vastanneista liiketalouden opiskelijoista yhteensä 90 % näki koronatilanteen vähentäneen valmistumisen jälkeisiä työmahdollisuuksia ja yhteensä 7 % näki työmahdollisuuksien lisääntyneen. Opiskelijoista yhteensä 3 % ajatteli, että koronatilanteella ei ole vaikutusta valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin.

Kuviosta 30 voidaan nähdä, että kaikki kysymykseen vastanneet monimuoto-opetuksen opiskelijat ajattelivat työmahdollisuuksien vähentyneen valmistumisen jälkeen koronatilanteen takia. Myös lähiopetuksen opiskelijoista suurin osa eli 87 % näki valmistumisen jälkeisten työmahdollisuuksien vähentyneen koronatilanteen takia. Lähiopetuksen opiskelijoissa oli myös 9 % sellaisia opiskelijoita, jotka näkivät työmahdollisuuksien lisääntyneen koronatilanteen takia, ja 4 % sellaisia opiskelijoita, joiden mielestä koronatilanteella ei ole vaikutusta työmahdollisuuksiin valmistumisen jälkeen. Molemmissa ryhmissä oli siis huomattavasti enemmän niitä, jotka näkivät koronatilanteen vähentävän työmahdollisuuksia valmistumisen jälkeen.

17. Miten koet koronatilanteen vaikuttavan valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiisi?

Vastaaajien määrä: 29



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Työmahdollisuudet vähentyneet	6	100%	20	86,96%	26
Työmahdollisuudet lisääntyneet	0	0%	2	8,69%	2
Ei vaikutusta	0	0%	1	4,35%	1
Yhteensä	6		23		29

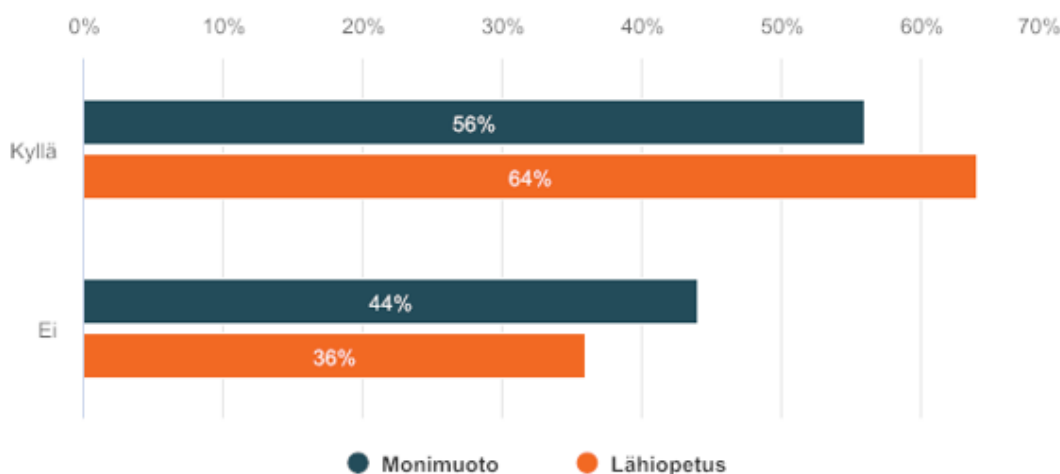
Kuvio 30. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Miten koet koronatilanteen vaikuttavan valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiisi”.

7.8 Liiketalouden koulutuksen antamat työelämävalmiudet

Kysymys kahdeksantoista oli ”Koetko, että koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa on antanut riittävät valmiudet työelämään?”. Liiketalouden opiskelijoista yhteensä 62 % koki koulutuksen Karelia-ammattikorkeakoulussa antaneen riittävät valmiudet työelämään. Opiskelijoista yhteensä 38 % oli siis päinvastaista mieltä. Kuten kuviosta 31 voidaan nähdä, lähiopetuksen opiskelijoista 64 % koki koulutuksen Karelia-ammattikorkeakoulussa antaneen riittävät valmiudet työelämään, kun vastaava luku monimuoto-opetuksen opiskelijoilla oli 56 %. Lähiopetuksen opiskelijat olivat siis tyytyväisempiä Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksen antamiin työelämävalmiuksiin kuin monimuoto-opetuksen opiskelijat.

18. Koetko, että koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa on antanut riittävät valmiudet työelämään?

Vastaajien määrä: 55



	Monimuoto		Lähiopetus		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	9	56,25%	25	64,1%	34
Ei	7	43,75%	14	35,9%	21
Yhteensä	16		39		55

Kuvio 31. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ” Koetko, että koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa on antanut riittävät valmiudet työelämään”.

Kysymys yhdeksäntoista oli ”Miltä osin koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa ei ole antanut riittäviä valmiuksia työelämään?”. Kysymys oli vapaaehtoinen ja avoin kysymys, johon saatiin 16 vastausta. Kahta vastausta ei voitu käyttää, koska niissä ei ollut vastattu kysymykseen. Kysymykseen vastanneista liiketalouden opiskelijoista yksitoista kuului lähiopetuksen ja viisi monimuoto-opetuksen ryhmään. Liiketalouden opiskelijoiden vastaukset kysymykseen on ryhmitelty kahdeksaan ryhmään.

Kysymykseen vastanneista liiketalouden opiskelijoista yhteensä 29,41 % kertoi, että alaan liittyvien asioiden käyminen läpi on ollut pintapuolista. Näistä opiskelijoista 17,65 % kuului lähiopetuksen ja 11,76 % monimuoto-opetuksen ryhmään. (Taulukko 16.) Lähiopetuksen opiskelijat olivat sitä mieltä, että alaan liittyviä perusasioita ei käyty kunnolla läpi. Yksi opiskelijoista mainitsi esimerkkinä kirjanpidon, jota käytiin läpi todella kiireesti, minkä takia asian ymmärtäminen jäi aika pinnalliseksi. Myös monimuoto-opetuksen opiskelijat olivat sitä mieltä, että alaan liittyvien asioiden käyminen läpi on ollut pintapuolista. Nämä opiskelijat ajattelivat, että kunnollista kokonaiskuvaa ei saa oikein mistään, minkä takia opitun soveltaminen käytäntöön on vaikeaa, ja että joitain asioita on käyty vain pintapuolisesti läpi, vaikka asia olisi ollut liiketalouden kannalta äärimmäisen tärkeä. Yksi monimuoto-opetuksen opiskelijoista myös kertoi olevansa hieman pettynyt Karelia-ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaan. Hän olisi toivonut, että opetussuunnitelmassa olisi paneuduttu ja käytetty enemmän opetustunteja oikeasti tärkeisiin asioihin.

Kysymykseen vastanneista liiketalouden opiskelijoista yhteensä 17,65 % olisi toivonut enemmän käytännön harjoittelua. Nämä opiskelijat kuuluivat lähiopetuksen ryhmään. (Taulukko 16.) Opiskelijoiden mielestä Karelia-ammattikorkeakoulussa keskitytään enemmän teoriaan ja raportoimiseen, vaikka olisi hyvä osata myös jotain käytännössäkin. Opiskelijat ajattelivat myös, että jos työharjoitteluja olisi enemmän, vaikka lyhyempinä pätkinä, opiskelijat näkisivät erilaisia työmahdollisuuksia, kuin vain yhdessä pitkässä työharjoittelussa.

Kysymykseen vastanneista liiketalouden opiskelijoista yhteensä 17,65 % ei ollut tyytyväisiä syventävien opintojen määrään tai laatuun. Näistä opiskelijoista 11,76 % kuului lähiopetuksen ja 5,88 % monimuoto-opetuksen ryhmään. (Taulukko 16.) Lähiopetuksen opiskelijat ajattelivat, että Karelia-ammattikorkeakoulussa voisi tarjota enemmän syventäviä kursseja ja että varsinkin syventävät opinnot ovat hyvin yksipuoliset. Myös monimuoto-opetuksen opiskelijat olivat sitä mieltä, että osa syventävistä opinnoista jäi sisällöltään suppeaksi.

Kysymykseen vastanneista liiketalouden opiskelijoista yhteensä 11,76 % oli tyytymättömiä koulutuksen laatuun. Nämä opiskelijat kuuluivat lähiopetuksen ryhmään. (Taulukko 16.) Opiskelijat olivat sitä mieltä, että koulutuksen laatu ei ole tarpeeksi hyvä. Yksi näistä opiskelijoista myös lisäsi, että koulutus ei ole monipuolista.

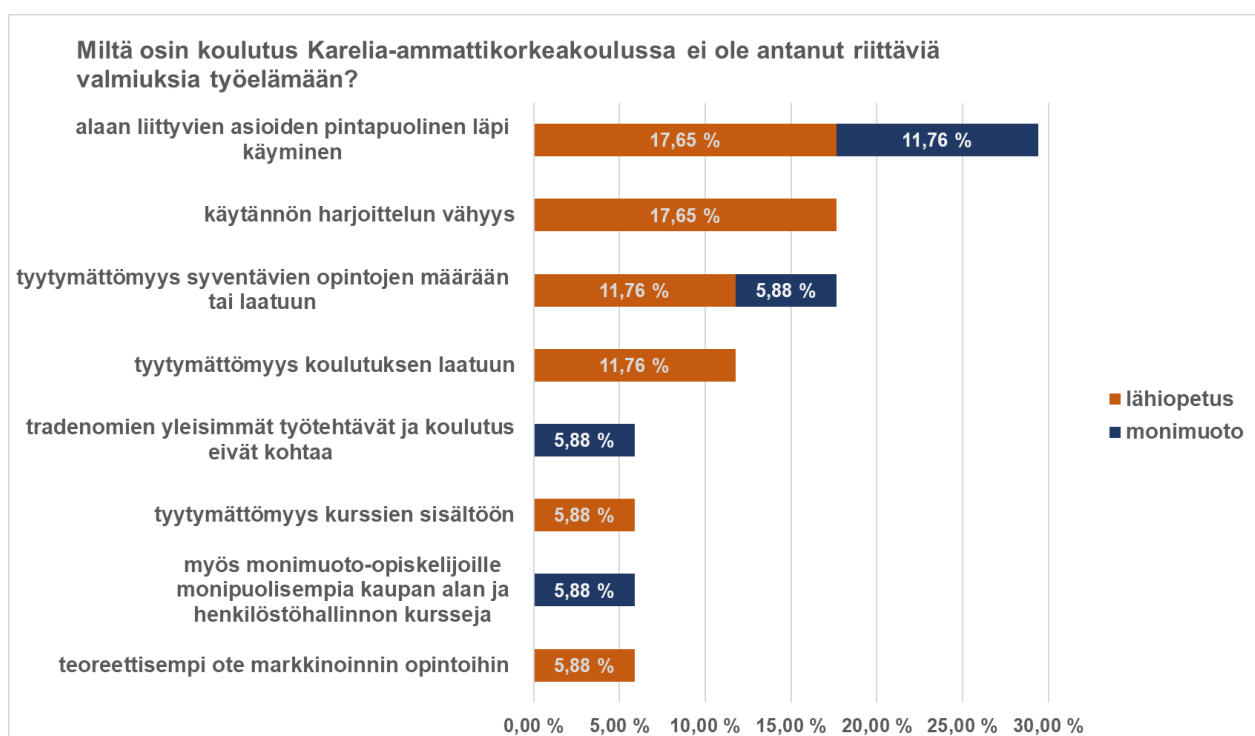
Kysymykseen vastanneista liiketalouden opiskelijoista yhteensä 5,88 % oli sitä mieltä, että tradenomien yleisimmät työtehtävät ja koulutus eivät kohtaa. Nämä opiskelijat kuuluivat monimuoto-opetuksen ryhmään. Yhtä moni opiskelijoista (5,88 %) oli tyytymättömiä kurssien sisältöön. Nämä opiskelijat taas kuuluivat lähiopetuksen ryhmään. (Taulukko 16.) Näiden opiskelijoiden mielestä kurssit kuulostavat tärkeiltä ja mielenkiintoisilta, mutta sisältö on usein todella heikkota-soista.

Kysymykseen vastanneista liiketalouden opiskelijoista yhteensä 5,88 % toivoi, että myös monimuoto-opiskelijoille olisi tarjolla monipuolisempia kaupan alan ja henkilöstöhallinnon kursseja. Nämä opiskelijat ajattelivat, että taloushallinnon suuntautumisvaihtoehdossa kurssit luultavasti vastaavat paremmin työelämän vaatimukseen. Yhtä moni opiskelijoista (5,88 %) olisi toivonut teoreettisempaa otetta markkinoinnin opintoihinsa. Nämä opiskelijat kuuluivat lähiopetuksen ryhmään. (Taulukko 16.)

	lähiopetus %	monimuoto %	yhteensä %
alaan liittyvien asioiden pintapuolinen läpi käyminen	17,65 %	11,76 %	29,41 %
käytännön harjoittelun vähyys	17,65 %	0,00 %	17,65 %
tyytymättömyys syventävien opintojen määrään tai laatuun	11,76 %	5,88 %	17,65 %
tyytymättömyys koulutuksen laatuun	11,76 %	0,00 %	11,76 %
tradenomien yleisimmät työtehtävät ja koulutus eivät kohtaa	0,00 %	5,88 %	5,88 %
tyytymättömyys kurssien sisältöön	5,88 %	0,00 %	5,88 %
myös monimuoto-opiskelijoille monipuolisempia kaupan alan ja henkilöstöhallinnon kursseja	0,00 %	5,88 %	5,88 %
teoreettisempi ote markkinoinnin opintoihin	5,88 %	0,00 %	5,88 %
Yhteensä	70,59 %	29,41 %	100,00 %

Taulukko 16. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Miltä osin koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa ei ole antanut riittäviä valmiuksia työelämään”.

Liiketalouden opiskelijoiden vastaukset kysymykseen on havainnollistettu myös kuviossa 32.



Kuvio 32. Liiketalouden opiskelijoiden (n=55) vastaukset kysymykseen ”Miltä osin koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa ei ole antanut riittäviä valmiuksia työelämään”.

8 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat ajattelevat työllistymisestä valmistumisen jälkeen ja millaisia urakehitystavoitteita heillä on.

Tutkimusaihetta tutkittiin seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Haluavatko liiketalouden opiskelijat työllistyä taloushallinnon vai markkinoinnin tehtäviin?
2. Millaisia työtehtäviä liiketalouden opiskelijat haluavat tehdä valmistumisen jälkeen?
3. Ovatko liiketalouden opiskelijat kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta?
4. Onko koronatilanne vaikuttanut liiketalouden opiskelijoiden työtilanteeseen tai näkemyksiin valmistumisen jälkeisistä työmahdollisuuksista?
5. Millaisia urakehitystavoitteita liiketalouden opiskelijoilla on?
6. Millaisena liiketalouden opiskelijat näkevät alan tulevaisuuden?
7. Kokevatko liiketalouden opiskelijat, että koulutus on antanut riittävät valmiudet työelämään?

8.1 Työskentely opiskelujen aikana ja työllistyminen harjoittelupaikkaan

Kyselystä selvisi, että yhteensä 58 % liiketalouden opiskelijoista oli työpaikka jo opiskelujen aikana. Kyselystä kävi myös ilmi, että näistä opiskelijoista yhteensä 78 % työskenteli koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Tämän tutkimuksen tulokset siis eroavat Saarion ja Tarkkasen (2020, 37) tutkimuksesta, jossa suurimmalla osalla liiketalouden opiskelijoista ei vielä ollut tiedossa työpaikkaa heti valmistumisen jälkeen. Oletan siis, että kyselyyni vastanneet liiketalouden opiskelijat työskentelivät samassa työpaikassa myös valmistumisen jälkeen. Koronatilanteen paheneminen kyselyn aukioloajan (28.4.–29.6.2020) jälkeen saattoi tietysti

vaikuttaa opiskelijoiden työtilanteeseen lomauttamisen tai irtisanomisen muodossa. Tämän tutkimuksen tulokset eroavat myös Saarion ja Tarkkasen (2020, 37) tutkimuksessa saaduista tuloksista, joiden mukaan puolella niistä liiketalouden opiskelijoista, joilla oli jo tiedossa työpaikka heti valmistumisen jälkeen, ei kyseessä ollut oman alan työpaikka.

Kyselyn perusteella huomattavasti suuremmalla osalla monimuoto-opetuksen opiskelijoista oli työpaikka jo opiskelujen aikana kuin lähiopetuksen opiskelijoista. Monimuotototeutuksena järjestetty liiketalouden koulutus on tarkoitettu lähinnä työssäkäyville opiskelijoille, eli useimmat monimuoto-opetuksen opiskelijat opiskelevat työn ohessa. Tämän takia on ihan ymmärrettävää, että huomattavasti suurempi osa kyselyyn vastanneista monimuoto-opetuksen opiskelijoista työskenteli jo opiskelujensa aikana. Lähiopetus taas toteutetaan suurelta osin päiväaikaan, mikä vähentää opiskelijoiden mahdollisuuksia töiden tekemiseen opiskelujen aikana.

Kyselystä kävi myös ilmi, että suurin osa jo työharjoittelunsa suorittaneista monimuoto-opetuksen opiskelijoista työllistyi työharjoittelupaikkaansa tai arvioi työllistyvänsä sinne harjoittelun jälkeen. Lähiopetuksen opiskelijoista taas näin arvioi alle puolet kyselyn vastaajista. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista suurempi osa oli siis valinnut oikean työharjoittelupaikan (eli sellaisen, johon oli mahdollista työllistyä) kuin lähiopetuksen opiskelijoista. Monimuoto-opetuksen opiskelijat ehkä suunnittelivat tarkemmin sopivan työharjoittelupaikan valitsemista kuin lähiopetuksen opiskelijat. Monet monimuoto-opetuksen opiskelijat luultavasti myös suorittivat työharjoittelun siinä työpaikassa, jossa olivat töissä jo ennen opiskelujensa aloittamista. Tämän takia on ihan ymmärrettävää, että suurin osa heistä myös työllistyi samaan työpaikkaan. Sekä lähiopetuksen että monimuoto-opetuksen opiskelijoiden työllistymiseen työharjoittelupaikkaan taas vaikuttaa se, että jotkin harjoittelijoita ottavat yritykset etsivät vain määräaikaista, usein ilmaista työvoimaa, kiireaikoina tai vakituisten työntekijöiden lomien aikaan.

8.2 Halu työllistyä taloushallinnon tai markkinoinnin tehtäviin

Kyselyn perusteella liiketalouden opiskelijoiden halu työllistyä taloushallinnon tai markkinoinnin tehtäviin riippui siitä, kuuluivatko opiskelijat monimuoto-opetuksen vai lähiopetuksen ryhmään. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista suurin osa halusi työllistyä taloushallinnon tehtäviin, kun taas lähiopetuksen opiskelijoilla jakauma oli tasaisempi. Lähiopetuksen opiskelijoissa oli jonkin verran enemmän niitä, jotka halusivat työllistyä markkinoinnin tehtäviin. Liiketalouden opiskelijat mainitsivat myös muita aloja, joille haluavat työllistyä. Näistä aloista mainittiin useimmin henkilöstöhallintoala, oikeusala, kaupan ala ja yrittäjänä toimiminen. Kaikki kyselyyn vastanneet liiketalouden opiskelijat tiesivät, millaisiin työtehtäviin haluavat työllistyä valmistumisensa jälkeen.

Monimuoto-opetuksen opiskelijat opiskelevat pääasiassa taloushallintoa, eikä heillä ole markkinoinnin vaihtoehtoa. Tämän takia on ihan ymmärrettävää, että enemmistö monimuoto-opetuksen opiskelijoista halusi työllistyä taloushallinnon tehtäviin. Lähiopetuksen opiskelijoilla taas on mahdollisuus valita myös markkinoinnin suuntautumisvaihtoehto. Tämä varmaan selittää ainakin osittain lähiopetuksen opiskelijoiden jonkin verran suurempaa halua työllistyä markkinoinnin tehtäviin.

Lisäksi taloushallintoalalle työllistyminen on käsitykseni mukaan varmempaa kuin markkinointialalle. Monimuoto-opetuksen opiskelijat ovat keskimäärin vanhempia kuin lähiopetuksen opiskelijat. Heillä saattaa siis olla suuremmalla todennäköisyydellä perhe, jonka toimeentulon turvaamisesta he ovat ainakin osittain vastuussa. Näin ollen on ihan ymmärrettävää, että monimuoto-opetuksen opiskelijoista enemmistö halusi työllistyä varmemmin työllistävälle alalle eli taloushallintoalalle. Lähiopetuksen opiskelijat taas yleensä ovat keskimäärin nuorempia, joten heillä ei välttämättä ole vielä perhettä, jonka toimeentulon turvaamisesta he ovat vastuussa. Näin ollen lähiopetuksen opiskelijoilla on paremmin varaa valita ala, joka ei välttämättä työllistä yhtä hyvin, mutta jolla pääsee käyttämään enemmän luovuuttaan (markkinointiala).

8.3 Kiinnostus yrittäjänä toimimiseen

Kyselystä kävi ilmi, että liiketalouden opiskelijoista vähän alle puolet oli kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta. Kiinnostus yrittäjänä toimimiseen riippui siitä, kuuluivatko opiskelijat lähiopetuksen vai monimuoto-opetuksen ryhmään. Lähiopetuksen opiskelijoissa oli enemmän sellaisia opiskelijoita, jotka olivat kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoissa. Lähes kaikki yrittäjinä jo opiskelujen aikaan toimivat liiketalouden opiskelijat kuuluivat myös lähiopetuksen ryhmään. Tässä tutkimuksessa on siis saatu erilaisia tuloksia kuin esimerkiksi Lappalaisen (2015, 24) tutkimuksessa, jossa enemmistö liiketalouden opiskelijoista kertoi olevansa kiinnostuneita yrittäjyydestä.

Kiinnostuksen puute yrittäjänä toimimiseen luultavasti johtui ainakin osittain ajankohdasta, jolloin kysely oli auki, eli 28.4.–29.6.2020. Silloin medioissa oli paljon puhetta koronatilanteen aiheuttamista vaikeuksista yrityksille ja koronatilanteen aiheuttamasta mahdollisesta konkurssiaallosta. Sellaisessa tilanteessa ei ole ihme, että opiskelujensa loppuvaiheessa olevat liiketalouden opiskelijat eivät ole kovin kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta. Yrittäjänä toimiminen oli normaaliai-kanakin eli ennen koronatilannetta esimerkiksi palkansaajana työskentelyä riskialttiimpi vaihtoehto. Lähiopetuksen opiskelijoiden suurempaa kiinnostusta yrittäjänä toimimiseen selittää ainakin osittain tietysti se, että osa heistä toimi yrittäjinä jo opiskelujen aikaan.

8.4 Koronatilanteen vaikutukset työtilanteeseen ja näkemyksiin valmistamisen jälkeisistä työmahdollisuuksista

Kyselyn perusteella suurimmalla osalla liiketalouden opiskelijoista koronatilanne ei ollut vaikuttanut senhetkiseen työtilanteeseen. Koronatilanteen vaikutukset liiketalouden opiskelijoiden työtilanteeseen riippuivat siitä, kuuluivatko opiskelijat lähiopetuksen vai monimuoto-opetuksen ryhmään. Koronatilanne oli vaikuttanut enemmän lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoiden työtilanteeseen.

Kun kysyttiin, miten koronatilanne oli vaikuttanut senhetkiseen työtilanteeseen, kummastakin ryhmästä oli eniten opiskelijoita, jotka olivat valinneet vaihtoehdon ”muu, mikä”. Näissä opiskelijoissa oli eniten niitä, joilla työnsaanti oli vaikeutunut, seuraavaksi eniten niitä, joilla työt olivat vähentyneet, ja vähiten niitä, joilla työt olivat lisääntyneet. Vain lähiopetuksen opiskelijat olivat alkaneet tehdä etätöitä koronatilanteen takia. Lähiopetuksen opiskelijoista yksi oli myös lomautettu ja yksi irtisanottu, samoin kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoista.

Kyselyn aukioloaikaan elettiin vasta Suomen koronatilanteen alkuaikoja. Koronartuntojen määrä oli silloin huomattavasti pienempi kuin esimerkiksi paria kuukautta myöhemmin, vuoden 2020 lokakuussa. Tämä voi vaikuttaa siihen, että liikelatouden opiskelijoista suurimmalla osalla koronatilanne ei ollut vaikuttanut senhetkiseen työtilanteeseen. Jos asiaa olisi kysytty muutamaa kuukautta myöhemmin, opiskelijoissa olisi saattanut olla enemmän niitä, joilla koronatilanne oli vaikuttanut työtilanteeseen. Opiskelijoissa oli kuitenkin myös niitä, joilla työnsaanti oli vaikeutunut tai työt vähentyneet. Heikossa taloustilanteessa yritykset miettivät tarkkaan, onko niillä varaa palkata uusia työntekijöitä esimerkiksi koronarajoitusten tai tuotannon vähentymisen takia, tai jos entisillekään työntekijöille ei riitä töitä. Näin ollen on ymmärrettävää, että osalla opiskelijoista työnsaanti oli vaikeutunut tai työt vähentyneet. Ne opiskelijat, joilla työt olivat lisääntyneet, olivat vähemmistössä. He saattoivat olla sellaisia opiskelijoita, joilla olivat lisääntyneet esimerkiksi irtisanomisajan palkanlaskentatehtävät tai työtödistusten tekeminen irtisanotuille työntekijöille.

Kyselyn perusteella liikelatouden opiskelijoista yhteensä 53 % koki koronatilanteen vaikuttavan valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin. Tässä tutkimuksessa on siis saatu samansuuntaisia tuloksia, kuin Saarion ja Tarkkasen (2012, 40) tutkimuksessa, jossa liikelatouden opiskelijoista yli puolet oli sitä mieltä, että heikko taloudellinen vaikuttaa heidän työllistymiseensä vähentämällä tarjolla olevien työpaikkojen määrää ja samalla tiukentamalla kilpailua vapaista työpaikoista.

Kyselystä kävi myös ilmi, että liiketalouden opiskelijoiden näkemykset koronatilanteen vaikutuksista valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin riippuivat siitä, kuuluivatko opiskelijat lähiopetuksen vai monimuoto-opetuksen ryhmään. Lähiopetuksen opiskelijoista suurin osa koki, että koronatilanne vaikuttaa valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin. Monimuoto-opetuksen opiskelijoista suurin osa taas koki, että koronatilanne ei vaikuta valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin.

Koska monimuoto-opetuksen opiskelijat ovat usein lähiopetuksen opiskelijoita keskimäärin vanhempia, heille yleensä on ehtinyt kertyä ainakin jonkin verran työkokemusta jo ennen opiskelujen aloittamista. Lähiopetuksen opiskelijat taas usein ovat keskimäärin nuorempia, minkä takia työkokemusta ei välttämättä ole ehtinyt niin paljon kertyä. Työkokemus parantaa työllistymisen mahdollisuuksia, vaikka se ei olisi oman alan työkokemusta. Tämän lisäksi osa monimuoto-opetuksen opiskelijoista saattoi suorittaa liiketalouden tradenomin tutkinnon täydentääkseen tai päivittääkseen osaamistaan. He saattoivat siis työllistyä siihen samaan työpaikkaan, jossa olivat töissä jo opiskelujen aikana.

Niistä liiketalouden opiskelijoista, jotka ajattelivat koronatilanteella olevan vaikutusta valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiin, melkein kaikki näkivät valmistumisen jälkeisten työmahdollisuuksien vähentyneen koronatilanteen takia. Opiskelijoiden ryhmällä (lähiopetus tai monimuoto-opetus) oli vain hyvin vähän vaikutusta. Lähiopetuksen opiskelijoissa oli muutama opiskelija, jotka kokivat, että koronatilanne oli lisännyt valmistumisen jälkeisiä työmahdollisuuksia.

8.5 Urakehitystavoitteet

Kyselystä kävi ilmi, että liiketalouden opiskelijoita eniten kiinnostavat urakehitystavoitteet suljetun kysymyksen vaihtoehdoista olivat työskentely palkansaajana, esimiesasemassa toimiminen ja yrittäjänä toimiminen. Työskentely palkansaajana kiinnosti hieman enemmän kuin esimiesasemassa toimiminen. Koronatilanteen

teen alkaminen saattoi vaikuttaa siihen, että liiketalouden opiskelijat olivat kiinnostuneempia suuntautumaan urallaan työskentelyyn palkansaajana kuin esimiesasemassa toimimiseen. Esimiesasemassa toimimiseen sisältyy yleensä enemmän vastuuta, kun sitä verrataan työskentelyyn palkansaajana. Epävarmoina aikoina tällaisen suuremman vastuun ottaminen esimerkiksi työn organisoimisesta, henkilöstön ohjaamisesta ja henkilöstön työhyvinvoinnin varmistamisesta saattaa kiinnostaa vähemmän kuin normaalioloissa.

Kyselystä selvisi myös, että liiketalouden opiskelijoita eniten kiinnostavat urakehitystavoitteet avoimeen kysymykseen saatujen vastausten perusteella olivat esimiestehtävät, asiantuntijatehtävät, kirjanpitäjän tehtävät, muut taloushallinnon tehtävät kuin kirjanpito ja yrittäjänä toimiminen. Se, missä määrin liiketalouden opiskelijat halusivat suuntautua urallaan näihin työtehtäviin, riippui siitä, kuuluivatko opiskelijat lähiopetuksen vai monimuoto-opetuksen ryhmään.

Liiketalouden opiskelijat olivat avoimeen kysymykseen saatujen vastausten perusteella eniten kiinnostuneita esimiestehtävistä urakehitystavoitteena. Lähiopetuksen opiskelijoilla oli huomattavasti enemmän kiinnostusta suuntautua työuralla esimiestehtäviin kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoilla. Monet liiketalouden opiskelijoista siis uskoivat sekä kyselyn suljetun että avoimen kysymyksen perusteella, että heillä on viiden vuoden kuluttua kyselyyn vastaamisesta tarpeeksi tietoja ja taitoja esimiestyössä toimimiseen. On hyvä, että liiketalouden opiskelijoilla on kiinnostusta myös esimiestehtäviin, koska liiketalouden alalla on lähivuosina eläköityviä esimiestehtävissä toimivia henkilöitä.

Liiketalouden opiskelijat olivat avoimeen kysymykseen saatujen vastausten perusteella seuraavaksi eniten kiinnostuneita asiantuntijatehtävistä, kirjanpitäjän tehtävistä ja muista taloushallinnon tehtävistä kuin kirjanpidosta. Asiantuntijatehtävät kiinnostivat lähiopetuksen ja monimuoto-opetuksen opiskelijoita yhtä paljon eli 6,06 % sekä lähiopetuksen että monimuoto-opetuksen opiskelijoista (yhteensä 12,12 % opiskelijoista). Tässä tutkimuksessa on siis saatu erilaisia tuloksia kuin Saarion ja Tarkkasen (2012, 40) tutkimuksessa, jossa vähän alle puolet opiskeli-

joista uskoi sijoittuvansa myöhemmässä työelämässä asiantuntijatehtäviin. Saari ja Tarkkasen (2012, 40) tutkimuksessa opiskelijat olivat kiinnostuneempia asiantuntijatehtävistä kuin tässä tutkimuksessa.

Kirjanpitäjän tehtäviin halusi suuntautua urallaan huomattavasti suurempi osa lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoista. Tätä saattaa selittää ainakin osittain se, että kirjanpitotyöhön kuuluu paljon koneella istumista, joka saattaa pidemmän päälle käydä selän päälle. Koska monimuoto-opetuksen opiskelijat ovat keskimäärin vanhempia, heillä suuremmalla todennäköisyydellä saattaa olla esimerkiksi selkäongelmia, jotka vaikeuttavat tai estävät istumatyön tekemistä. Kaikissa työpaikoissa ei ole mahdollista käyttää säädettävää seisomapöytää.

Liiketalouden opiskelijat olivat sekä kyselyn suljettuun että avoimeen kysymykseen saatujen vastausten perusteella kolmanneksi eniten kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta urakehitystavoitteena. Kyselyn perusteella liiketalouden opiskelijat siis eivät olleet kiinnostuneita yrittäjänä toimimisesta heti valmistumisen jälkeen, mutta urakehitystavoitteena yrittäjänä toimiminen kuitenkin kiinnosti kolmanneksi eniten. On hyvä, että koronatilanteesta huolimatta liiketalouden opiskelijoilla oli kiinnostusta suuntautua urallaan myös yrittäjänä toimimiseen, koska he voivat parhaassa tapauksessa esimerkiksi työllistää itsensä ja muita, maksaa veroja ja edistää talouskasvua.

Kyselyyn vastanneista liiketalouden opiskelijoista ne, jotka eivät tiedäneet, millaisia työtehtäviä haluavat urallaan tehdä, olivat selvässä vähemmistössä. Tutkimuksesta voidaan siis päätellä, että useimmilla liiketalouden opiskelijoilla on jo opiskelujen aikana selvä kuva siitä, millaisia työtehtäviä he haluavat urallaan tehdä. Näin ollen liiketalouden ammattikorkeakoulutus antaa ainakin ideoita urasuunnitteluun.

8.6 Näkemykset automatisaatiosta

Kyselyn perusteella huomattavasti suurempi osa liikelalouden opiskelijoista näki automatisoinnin vähentävän työpaikkojen määrää liikelalouden alalla kuin lisäävän niitä. Monimuoto-opetuksen opiskelijoissa oli enemmän sellaisia opiskelijoita, jotka näkivät työpaikkojen vähenevän liikelalouden alalla automatisaation lisääntymässä, kuin lähiopetuksen opiskelijoissa. Muista näkemyksistä yleisimpiä olivat, että automatisointi muuttaa alan työtehtävien luonnetta, työpaikkojen määrä pysyy suunnilleen samana, ja että työpaikkojen määrä pysyy suunnilleen samana ja työtehtävät muuttuvat. Tutkimuksesta voidaan siis päätellä, että liikelalouden opiskelijat ovat tietoisia automatisaation vaikutuksista työpaikkojen määrään ja työtehtäviin liikelalouden alalla. Liikelalouden opiskelijoissa oli vain vähän sellaisia opiskelijoita, joilla ei ollut minkäänlaista mielipidettä asiasta.

8.7 Liikelalouden koulutuksen antamat työelämävalmiudet

Kyselyn perusteella liikelalouden opiskelijoissa oli enemmän sellaisia opiskelijoita, jotka olivat tyytyväisiä liikelalouden koulutuksen antamiin työelämävalmiuksiin, kuin päinvastaista mieltä olevia opiskelijoita. Liikelalouden opiskelijoista yhteensä 62 % oli tyytyväisiä liikelalouden koulutuksen antamiin työelämävalmiuksiin. Tutkimuksessa on siis saatu samansuuntaisia tuloksia, kuin Saarion ja Tarkkasen (2012, 44) tutkimuksessa, jossa liikelalouden opiskelijoista yli puolet uskoi, että koulutus tarjoaa riittävästi työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Heinosen ja Kuljun (2015, 49) tutkimuksessa taas liikelalouden tradenomeista noin puolet koki, että tutkinto oli valmistanut hyvin työelämään. Heinosen ja Kuljun (2015) tutkimuksessa jo valmistuneet liikelalouden tradenomit olivat siis tyytymättömiä liikelalouden ammattikorkeakoulututkinnon antamiin työelämävalmiuksiin kuin liikelalouden opiskelijat tässä tutkimuksessa ja Saarion ja Tarkkasen (2012, 44) tutkimuksessa.

Kyselystä selvisi myös, että lähiopetuksen opiskelijat olivat tyytyväisempiä liikelalouden koulutuksen antamiin työelämävalmiuksiin kuin monimuoto-opetuksen

opiskelijat. Liiketalouden opiskelijoiden useimmin mainitsevat kehittämistarpeet liiketalouden koulutuksessa olivat alaan liittyvien asioiden pintapuolinen läpi käyminen, käytännön harjoittelun vähyys sekä tyytymättömyys syventävien opintojen määrään tai laatuun. Enemmän käytännön harjoittelua toivoneet opiskelijat mainitsivat esimerkiksi, että jos työharjoitteluja olisi enemmän, vaikka lyhyempinä pätkinä, opiskelijat näkisivät erilaisia työmahdollisuuksia kuin vain yhdessä pitkässä työharjoittelussa.

Tutkimuksessa on siis saatu samansuuntaisia tuloksia kuin Saarion ja Tarkkasen (2012, 46) tutkimuksessa. Siinä liiketalouden opiskelijat mainitsivat myös muun muassa käytännön, työharjoittelun ja syventävien, nimenomaan työelämän asiantuntija- ja johtotehtäviin valmentavien kurssien lisäämisen, olevan sellaisia asioita, jotka he haluaisivat muuttaa liiketalouden ammattikorkeakoulutuksessa. Myös Heinosen ja Kuljun (2015, 50) tutkimuksessa jo valmistuneet liiketalouden tradenomit näkivät liiketalouden ammattikorkeakoulutuksen kehittämistarpeiksi muun muassa käytännön oppimisen lisäämisen, työelämässä erottumisen mahdollistavan syvemmän osaamisen kurssien lisäämisen sekä sen, että työharjoittelua olisi ollut useamassa jaksossa. Voidaan siis päätellä, että kehittämistarpeet liiketalouden ammattikorkeakoulutuksessa eivät ainakaan täysin riipu ammattikorkeakoulusta. Saarion ja Tarkkasen (2012, 46) sekä Heinosen ja Kuljun (2015, 50) tutkimuksissa mainittiin samoja liiketalouden ammattikorkeakoulutuksen kehittämistarpeita kuin tässä tutkimuksessa.

Lähiopetuksen opiskelijoissa oli enemmän sellaisia opiskelijoita, jotka olivat tyytymättömiä liiketalouden alaan liittyvien asioiden pintapuoliseen läpi käymiseen, kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoissa. Tätä voi selittää ainakin osittain se, että moni lähiopetuksen opiskelijoista tulee ammattikorkeakouluun suoraan lukiosta tai ammattikoulusta. Heillä ei siis välttämättä ole ennen opiskelujen aloittamista kovin paljon tietoa liiketalouden alaan liittyvistä perusasioista, kuten kirjanpidon, palkanlaskennan, markkinoinnin tai yrittäjyyden perusteista. Monimuoto-opetuksen opiskelijat taas usein ovat olleet jo jonkin aikaa työelämässä ennen opiskelujen aloittamista, minkä takia monilla heistä on hallussa ainakin osa näistä liiketalouden alan perusasioista työkokemuksen kautta.

Kaikki enemmän käytännön harjoittelua toivoneet liiketalouden opiskelijat kuuluivat lähiopetuksen ryhmään. Tyytymättömyyden syventävien opintojen määrään tai laatuun mainitsi myös useampi lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoista. Tätä voi myös selittää ainakin osittain se, että lähiopetuksen opiskelijat ovat keskimäärin nuorempia kuin monimuoto-opetuksen opiskelijat. Lähiopetuksen opiskelijoilla ei välttämättä ole ennen opiskelujen aloittamista kokemusta liiketalouden alan työtehtävien tekemisestä. Näin ollen on ihan ymmärrettävää, että lähiopetuksen opiskelijat olisivat toivoneet enemmän liiketalouden alan käytännön työtehtävien harjoittelua (esimerkiksi erilaiset kirjanpidon kirjaukset ja tilinpäätös). Monimuoto-opetuksen opiskelijat taas ovat usein olleet jo jonkin aikaa työelämässä, joten monilla heistä on kokemusta liiketalouden alan työtehtävien tekemisestä jo ennen opiskelujen aloittamista.

9 Pohdinta

Pohdintaosiossa tarkastellaan tutkimuksen toteuttamiseen liittyvien valintojen onnistumista ja tutkimuksen luotettavuutta sekä kerrotaan opinnäytetyöprosessin aikana opituista taidoista ja jatkotutkimusaiheista.

9.1 Tutkimuksen toteutus

Otantamenetelmänä käytettiin harkinnanvaraista otantaa, eli havaintoyksiköt (liiketalouden opiskelijat) valittiin otokseen harkinnan mukaan, eikä otannan tekemiseen käytetty esimerkiksi tilastollisia menetelmiä. Olen sitä mieltä, että otantamenetelmän valinta oli onnistunut. Minulla ei ole tietoa tai aiempaa kokemusta siitä, miten otanta tehdään Kanasen (2008, 75–76) mainitsemisissa todennäköisyyteen perustuvissa otantamenetelmissä, kuten yksinkertaisessa satunnaisotannassa, systemaattisessa otannassa tai ryväotannassa. Näin ollen harkinnanvarainen otanta oli ainoa otantamenetelmä, jota pystyin käyttämään.

Mielestäni päätös valita tutkimuksen otokseen Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoita oli onnistunut. Sain tutkimusluvan tutkimuksen toteuttamiseen nopeasti ja helposti noin viikossa. Omista kokemuksistani Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksessa opiskelusta oli myös apua tutkimustulosten tulkinnassa. Olen esimerkiksi käynyt samat ydinopinnot kuin muutkin kyselyyn vastanneet liiketalouden opiskelijat ja tehnyt myös valinnan taloushallinnon ja markkinoinnin suuntautumisvaihtoehdon välillä.

Otokseen kuuluvat liiketalouden opiskelijat valittiin sillä perusteella, että heillä kolmannen tai neljännen vuoden opiskelijoina ajateltiin olevan jo jonkinlainen käsitys siitä, mihin he esimerkiksi haluavat työllistyä valmistumisen jälkeen tai suuntautua urallaan. Ajattelen, että otoksen valinta oli onnistunut. Kaikki kyselyyn vastanneet liiketalouden opiskelijat tiesivät, millaisiin työtehtäviin he haluavat työllistyä valmistumisensa jälkeen. Useimmat opiskelijoista myös tiesivät, millaisia työtehtäviä haluavat urallaan tehdä. Monilla heistä oli useampiakin urakehitystavoitteita, joista he olivat kiinnostuneita.

Valitsin tutkimusmenetelmäksi survey-tyyppisen sähköpostikyselyn, kun vaihtoehtona olisi ollut strukturoitu haastattelu. Valinta oli mielestäni onnistunut. Sain tarpeeksi tietoa tekemästäni Webropol-kyselystä, vaikka vastausprosentti jäikin alhaiseksi. Strukturoitujen haastattelujen tekeminen olisi myös ollut koronatilanteen alkuaikoina hankalaa, koska olisin luultavasti joutunut tekemään ne puhelimessa. Puhelimessa tehdyt haastattelut olisi ollut vaikeampaa toteuttaa kuin Webropol-ohjelmalla tehty ja opiskelijoiden sähköpostiin lähetetty kysely. Valitsin kyselyn tekemiseen Webropol-ohjelman. Sen käyttäminen kyselyn tekemiseen toimi hyvin, ja ohjelmaa ei ole kovin vaikeaa käyttää. En oikeastaan harkinnut muita mahdollisia ohjelmia kyselyn tekemiseen, koska Webropol-ohjelma oli ainoa, jonka käyttöä harjoiteltiin opiskelujen aikana.

Kyselyssä oli yksitoista suljettua kysymystä, kolme avointa kysymystä ja viisi kysymystä, jotka olivat yhdistelmä suljetuista ja avoimista kysymyksistä (eli niissä oli suljetut vastausvaihtoehdot ja vaihtoehto ”muu, mikä”, johon pystyi kirjoitta-

maan oman vastauksensa). Mielestäni kyselyn suljettujen, avointen ja yhdistelmäkysymysten määrä oli melko sopiva. Suljetuista kysymyksistä oli helppoa tuottaa Webropolilla kuviot, ja tutkimustulosten kirjoittaminen niistä oli vaivatonta. Jos avoimia kysymyksiä taas olisi ollut paljon enemmän, niiden purkaminen tutkimustuloksiksi olisi ollut huomattavasti työläämpää. Huomasin, että omassa tutkimuksessani oli huomattavasti työläämpää ryhmitellä järkeviin ryhmiin, tehdä kuviot ja taulukot sekä kirjoittaa tutkimustulokset kolmesta avoimesta kysymyksestä ja viidestä yhdistelmäkysymyksen avoimesta osuudesta kuin kirjoittaa tutkimustulokset valmiista kuvioista, jotka Webropol-ohjelma teki kyselyn suljetuista kysymyksistä.

Unohdin kysyä kyselyssä taustakysymykset, kuten liiketalouden opiskelijoiden iän ja sukupuolen, joten en voinut tehdä tutkimusaineistosta ristiintaulukointia niiden mukaan, niin kuin opinnäytetöissä yleensä tehdään. Minun olisi muutenkin kannattanut käyttää enemmän aikaa kyselyn tekemiseen, mutta se täytyi saada valmiiksi ennen opiskelijoiden kesälomalle lähtöä, jolloin ajattelin opiskelijoilla olevan vähemmän motivaatiota siihen vastaamiseen. En ollut osannut huomioida kyselyssä kaikkia vaihtoehtoja, minkä takia oli hyvä, että osassa suljetuista kysymyksistä oli myös avoin vaihtoehto ”jokin muu, mikä”. Niihin tuli pakollisissa kysymyksissä paljon vastauksia.

Kysely oli auki vain noin kaksi kuukautta, ja pyysin Opiskelijapalveluita lähettämään vain kerran muistutusviestin siihen osallistumisesta. Kyselyn vastausprosentin parantamiseksi olisi varmaan kannattanut pitää kyselyä pidempään auki ja pyytää Opiskelijapalveluita lähettämään myös toinen muistutusviesti siihen osallistumisesta.

Ajattelen, että valitsemani tutkimustulosten analysointimenetelmä (ristiintaulukointi) oli kohtuullisen onnistunut. Tutkimustulokset ovat informatiivisemmat kuin ne olisivat olleet, jos kuvioissa ja taulukoissa olisi ollut vain liiketalouden opiskelijoiden vastaukset yhteensä.

Mielestäni avoimien kysymysten ryhmittely tarkoituksenmukaisiin ryhmiin ja avoimista kysymyksistä tehdyt kuviot ja taulukot onnistuivat kohtalaisesti, vaikka tein ne itse (toisin kuin suljetuissa kysymyksissä). Ajattelen myös, että valitsemani aineiston rakennetta kuvaavat tunnusluvut (frekvenssit ja prosenttiosuudet) olivat riittävät havainnollistamaan aineiston rakennetta opinnäytetyötasoisessa tutkimusraportissa.

Kerroin luvussa 7 Tutkimuksen tulokset ensin kysymyksen yksitoista tuloksista ja sitten kysymyksen kymmenen tuloksista. Kysymys yksitoista oli ”Millaisia urakehitystavoitteita sinulla on?” ja kysymys kymmenen ”Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä?”. Käsittelin kysymyksen yksitoista tutkimustulokset ensin sen takia, että näin selkeämpänä kertoa ensin liiketalouden opiskelijoiden urakehitystavoitteista valmiiden vaihtoehtojen ja sitten vasta avoimeen kysymykseen saatujen vastausten perusteella.

Ajattelen, että kysymyksen 11 kuvio ja kysymyksestä kirjoitetut tulokset kertovat hyvin ensin liiketalouden opiskelijoiden urakehitystavoitteista valmiiden vaihtoehtojen avulla, minkä jälkeen kysymyksen 10 kuviot ja tauluko sekä kysymyksestä kirjoitetut tulokset kertovat tarkemmalla tasolla ja liiketalouden opiskelijoiden omin sanoin, millaisia urakehitystavoitteita heillä on. Näin jälkikäteen ajatellen kysymyksen 11 olisi pitänyt olla kyselyssä ennen kysymystä 10.

Sain mielestäni kaikkiin muihin tutkimuskysymyksiin tarpeeksi kattavat vastaukset, paitsi kysymykseen ”Millaisena liiketalouden opiskelijat näkevät alan tulevaisuuden?”. Minun olisi kannattanut muotoilla kysymys mieluummin: ”Miten liiketalouden opiskelijat näkevät automatisaation vaikuttavan liiketalouden alan tulevaisuuteen ja työpaikkojen määrään liiketalouden alalla?” Liiketalouden alan tulevaisuuteenhan vaikuttavat monet muutkin asiat, kuin vain automatisaatio.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa, joka on mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista. Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin käytetään käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti, jotka tarkoittavat molemmat luotettavuutta. Kvantitatiivisessa opinnäytetyössä täytyy arvioida aina työn luotettavuutta. (Kananen 2008, 79.) Tutkimuksen luotettavuuden kannalta todella tärkeitä tekijöitä ovat edustava ja tarpeeksi suuri otos, korkea vastausprosentti ja oikeita asioita mittaavat kysymykset, jotka kattavat koko tutkimusongelman (Heikkilä 2014, 178).

9.2.1 Validiteetti

Validiteetti kuvaa, missä määrin tutkimuksessa on onnistuttu mittaamaan sitä, mitä siinä pitikin mitata. Siihen vaikuttaa kysely- ja haastattelututkimuksissa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kysymykset ovat, eli voidaanko tutkimusongelma ratkaista niiden avulla. On vaikeaa tarkastella jälkikäteen tutkimuksen validiutta. Tutkimuksen validiteetti täytyy etukäteen varmistaa huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. (Heikkilä 2014, 27, 177.)

En miettinyt kovin paljon tutkimukseni validiteettia ennen sen toteuttamista. Kirjoitin tutkimussuunnitelmaan tietenkin siinä vaaditut asiat eli muun muassa tutkimuskysymykset ja tutkimuksen menetelmälliset valinnat (valitun tutkimusaineiston keruumenetelmän, perusjoukon määrittelyn, edustavan otoksen valinnan, aineiston hankintatavan sekä aineiston käsittelyn ja analysoinnin tavat). En kuitenkaan ajattele, että olisin suunnitellut tutkimustani kovinkaan huolellisesti tai harkinnut erityisen tarkkaan, miten kerään siihen tutkimusaineistoa ennen sen toteuttamista. Tämä heikentää tutkimukseni validiteettia.

Tutkimuksen validiteetin varmistamiseksi tutkimuslomakkeen kysymysten täytyy mitata yksiselitteisesti oikeita asioita ja niiden on katettava koko tutkimusongelma. Validin tutkimuksen toteutumista edesauttavat myös perusjoukon tarkka

määrittely, edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti. Otannan tekemiseen on olemassa useita erilaisia otantamenetelmiä, ja edustavan otoksen saamiseksi on ensiarvoisen tärkeää löytää sopiva menetelmä. Ei-todennäköisyysotannan perusteella ei saada edustavia otoksia, eikä pystytä tekemään tilastollisia yleistyksiä koko perusjoukkoon. (Heikkilä 2014, 27, 34.)

Omassa tutkimuksessani ei ollut ongelmia perusjoukon määrittelyssä, koska liiketalouden ammattikorkeakouluopiskelijat ovat sellainen perusjoukko, jota ei tarvitse määritellä. Tutkimuksen otos ei edusta kovin hyvin perusjoukkoa, koska otantamenetelmänä käytettiin ei-todennäköisyyteen perustuvaa otantamenetelmää (harkinnanvaraista otantaa). Tilastollisia yleistyksiä koko perusjoukkoon ei voida myöskään tehdä. Otos olisi ollut edustava, jos siinä olisi tutkittu kaikkien ammattikorkeakoulujen liiketalouden opiskelijoiden näkemyksiä työllistymisestä ja urakehitystavoitteita, mutta sitten otos olisi ollut liian suuri opinnäytetyötasoiseen tutkimusraporttiin.

Tutkimukseni validiteettia heikentää siis ensinnäkin se, että tutkimusta ei suunniteltu ennen sen tekemistä kovin huolellisesti eikä tutkimusaineiston keruuta harkittu erityisen tarkkaan. Tutkimukseni validiteettia heikentää myös harkinnanvaraisen otannan käyttäminen otantamenetelmänä, minkä takia tutkimuksen otos ei ole edustava eikä tilastollisia yleistyksiä koko perusjoukkoon voida tehdä.

9.2.2 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten tarkkuutta. Tutkimustulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Reliabiliteettia pystytään tarkastelemaan myös mittauksen jälkeen. Tutkimuksen sisäisen reliabiliteetin toteamiseksi voidaan mitata useampaan kertaan sama tilastoyksikkö. Jos saadaan samat mittaustulokset, mittaus on reliaabeli. (Heikkilä 2014, 28, 178.) Opinnäytetyössä ei ole järkevää tehdä uusintamittauksia osoittaakseen tulosten pysyvyyden. Eri vaiheiden dokumentointi ja ratkaisujen perustelu riittää, että työn arvioija pystyy toteamaan prosessin au-

kottomuuden alusta loppuun. (Kananen 2008, 83.) Ajattelen, että olen dokumentoinut tutkimukseni eri vaiheet riittävällä tasolla ja perustellut tutkimuksessa tekemäni ratkaisut esimerkiksi otantamenetelmän ja tutkimusaineiston analyysimenetelmän valinnassa, joten tutkimukseni reliabiliteettia on mahdollista arvioida.

Tutkimuksen ulkoisella reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että mittaukset voidaan toistaa myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Yleensä puutteellinen reliabiliteetti johtuu satunnaisvirheistä. Satunnaisvirheitä aiheuttavat otanta sekä erilaiset mittaus- ja käsittelyvirheet. Tiettyyn rajaan asti tulosten tarkkuus (reliabiliteetti) riippuu otoksen koosta. Mitä pienempi otos on, sitä sattumanvaraisempia ovat tutkimuksesta saadut tulokset. Tutkimuksen tulokset ovat sattumanvaraisia, jos otoskoko on todella pieni. (Heikkilä 2014, 28, 178.) Tutkimuksen otoksen täytyisi olla tarpeeksi suuri, jotta se kestää kadon vaikutukset (Kananen 2008, 72).

Tutkimukseni otoskoko oli 160 liiketalouden opiskelijaa. Pidän otoskokoa riittävänä opinnäytetyötä varten tehdyssä tutkimuksessa. Esimerkiksi yliopistojen tutkimustoiminnassa tai jonkin valtion viraston tekemässä tutkimuksessa otoskoko olisi ollut tietenkin aivan liian pieni. Tutkimuksessa ongelmaksi muodostui kyselyn alhainen vastausprosentti, niin kuin opinnäytetöitä varten tehdyissä tutkimuksissa aika usein käy. Otos ei siis ollut tarpeeksi suuri kestääkseen kadon vaikutukset. Vaikka kaikki tutkimuksen otokseen kuuluneet liiketalouden opiskelijat olisivat vastanneet kyselyyn, otoskoko olisi silti ollut liian pieni luotettavien tulosten saamiseksi. Pienen otoskoon takia tutkimukseni tulokset ovat sattumanvaraisia, mikä heikentää tutkimukseni reliabiliteettia.

Heikkilän (2014, 28) mukaan tutkijan täytyy olla tarkka ja kriittinen koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksessa voi sattua virheitä, kun tietoja kerätään, syötetään, käsitellään ja tuloksia tulkitaan. Nykyisin on tarjolla toinen toistaan kätevämpiä tilasto-ohjelmia, joista saa sivukaupalla tulosteita helposti. Tutkijalle tärkeää onkin, että hän osaa tulkita tulosteet oikein ja käyttää analysointimenetelmistä vain sellaisia, jotka hän hallitsee hyvin.

En ollut aiemmin käyttänyt tutkimuksessa analysointimenetelmänä ristiintaulukointia, joten käyttämäni analysointimenetelmä ei ollut sellainen, jonka olisin hallinnut hyvin. Tämä heikentää tutkimukseni reliabiliteettia. Ristiintaulukoinneista tehtyjen vertailujen luotettavuutta taas heikentää huomattavasti se, että paljon suurempi osa kyselyyn vastanneista liiketalouden opiskelijoista oli lähiopetuksen kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Kyselyyn vastanneista 39 oli lähiopetuksen ja vain 16 monimuoto-opetuksen opiskelijoita, eli kyselyyn vastanneita lähiopetuksen opiskelijoita oli yli kaksi kertaa enemmän. Ristiintaulukoinneista tehtyjen vertailujen mukaan lähiopetuksen opiskelijat olivat esimerkiksi huomattavasti kiinnostuneempia esimiestehtävistä kuin monimuoto-opetuksen opiskelijat. Kun otetaan huomioon, että kyselyyn vastanneita lähiopetuksen opiskelijoita oli yli kaksi kertaa enemmän kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita, tutkimustulosta ei voida pitää luotettavana. Monimuoto-opetuksen opiskelijoiden vastauksissa myös painottuu prosentuaalisesti enemmän muutamakin sama vastaus verrattuna lähiopetuksen opiskelijoiden vastauksiin. Ristiintaulukoinneista tehdyt vertailut ovat siis sattumanvaraisia, mikä heikentää tutkimukseni reliabiliteettia.

Tutkimukseni reliabiliteettia heikentää siis ensinnäkin se, että tutkimuksen otoskoko oli liian pieni, minkä takia tutkimustulokset ovat sattumanvaraisia. Tutkimustulokset ovat sattumanvaraisia myös sen takia, että kyselyyn vastanneita lähiopetuksen opiskelijoita oli yli kaksi kertaa enemmän kuin monimuoto-opetuksen opiskelijoita. Näin ollen tutkimustuloksissa tehtyjä vertailuja lähiopetuksen ja monimuoto-opetuksen ryhmien välillä ei voida pitää luotettavina. Tutkimukseni reliabiliteettia heikentää myös se, että käyttämäni analysointimenetelmä (ristiintaulukointi) ei ollut sellainen, jonka olisin jo ennestään hallinnut hyvin.

9.2.3 Kato ja vastausprosentti

Suurimpana ongelmana posti- ja verkkokyselyissä on kato (Hirsjärvi ym. 2009, 196). Myös Kanasen (2008, 77) mukaan posti- ja internetkyselyissä kato on to-

della suuri ongelma. Tutkijan täytyykin useimmiten muistuttaa vastaamatta jättäneitä, eli karhuta lomakkeita (Hirsjärvi ym. 2009, 196). Etenkin kyselytutkimuksissa kannattaa jo otantaa suunniteltaessa huomioida kato, joka nousee joskus suureksi. Kadolla tarkoitetaan sitä kyselyn vastaajien määrää, joka jättää lomakkeen palauttamatta. (Heikkilä 2014, 28.)

Kuten aiemmin kerrottiin, Heikkilän (2014, 27) mukaan validin tutkimuksen toteutumista edesauttaa muiden tekijöiden lisäksi myös korkea vastausprosentti. Kananen (2008) kirjoittaa, että postikyselyissä, jotka kohdistetaan yrityksille päästään ensimmäisellä kyselykierroksella noin 30 % vastausprosenttiin. Vastausprosentti on samaa luokkaa myös kuluttajatutkimuksissa. Käyttämällä karhukierroksia vastausprosenttia saadaan nostettua jonkin verran, mutta harvoin saavutetaan yli 50 % vastausprosenttia. Tilastotieteen kannalta 20–30 % vastausprosentit eivät riitä antamaan tutkimusongelmasta luotettavaa tietoa. (Kananen 2008, 77.)

Tutkimuksessani karhuttiin kyselylomakkeita kerran, mutta kyselyn vastausprosentiksi jäi silti 34,38 %. Kyselyn vastausprosentti ei siis riitä antamaan tutkimusongelmasta luotettavaa tietoa, mikä sekä heikentää tutkimukseni validiteettia.

9.3 Opinnäytetyöprosessin aikana opitut taidot

Opinnäytetyöprosessin aikana opin tiedonhakutaitoja, kun esimerkiksi tietoperustaan löytyneitä lähteitä oli liian paljon ja useat niistä sellaisia, että niitä ei voinut hyödyntää opinnäytetyössä. Opettelin myös hyödyntämään erilaisia tietokantoja, kuten Karelia Finnaa, Google Scholaria ja Theseusta etsiessäni sopivia lähteitä. Opin hyödyntämään painettujen lähteiden lisäksi sähköisiä lähteitä, kuten e-kirjoja, nettiartikkeleita ja Tilastokeskuksen tilastoja. Opettelin myös tekemään erilaisista lähteistä lähdeviite- ja lähdeluettelomerkintöjä.

Opin perusasioita lähdekriittisyydestä tutkiessani sähköisiä lähteitä. Opin esimerkiksi etsimään sähköisten lähteiden julkaisijoiden tiedot netistä, jos niitä ei ollut

mainittu selkeästi lähteessä. Tällä tavalla varmistin, että esimerkiksi nettisivuston julkaisseella yrityksellä tai henkilöllä on tarpeeksi asiantuntijuutta jostain aiheesta kirjoittamiseen ja tieto on näin ollen tarpeeksi luotettavaa käytettäväksi opinnäytetyön lähteenä. Opin myös silmäilemään lähteitä ja löytämään niistä avainsanat ja ydinasiat.

Opettelin käyttämään joitakin tiedonhakua helpottavia toimintoja, kuten hakunäppäintä, jolla haetaan pitkistä teksteistä tiettyä sanaa (Control + F). Opin myös käyttämään kahta vierekkäistä ikkunaa kirjoittaessani opinnäytetyötä (vasemmalla ikkunassa opinnäytetyö ja oikeassa ikkunassa lähde). Kahden ikkunan käyttäminen helpotti opinnäytetyön kirjoittamista siinä mielessä, ettei tarvinnut koko ajan olla pienentämässä ja suurentamassa opinnäytetyön Word-tiedostoa ja selaimessa olevaa lähdetä.

Opettelin Webropol-ohjelman peruskäyttöä tehdessäni kyselyä ja purkaessani kyselyn vastauksia ristiintaulukoinneiksi. Opettelin myös tekemään Excelillä ristiintaulukoituja kaavioita, mikä oli uusi asia minulle. Opin, millainen on minulle sopiva tapa kirjoittaa tieteellistä tekstiä (esimerkiksi apukysymyksien käyttäminen ja kirjoittamisen tauottamisen tavat). Opin myös tutkimuksen tekemisen käsitteistöä, kuten mitä tarkoitetaan perusjoukolla, otoksella ja tutkimusmenetelmällä. Tämän lisäksi opin, miten tutkimus toteutetaan käytännössä ja miten tutkimuksesta raportoidaan. Opin myös lukemaan erilaisia tutkimuksia ja sen, millainen perusrakenne tutkimuksissa yleensä on.

9.4 Jatkotutkimusaiheet

Tässä tutkimuksessa on tutkittu pian valmistuvien liikelouden tradenomiopiskelijoiden näkemyksiä työllistymisestä ja urakehitystavoitteita valmistumisen jälkeen. Jatkotutkimuksessa voisi tutkia, miten liikelouden tradenomien kuva mieluisista työtehtävistä ja urakehitystavoitteista muuttuu, kun valmistumisesta on kulunut esimerkiksi viisi vuotta. Jatkotutkimuksessa voisi siis tutkia, ovatko näkemykset mieluisista työtehtävistä ja urakehitystavoitteista pysyneet samana, vai

muuttuneet ja miksi. Lisäksi jatkotutkimuksessa voisi tutkia, ovatko liiketalouden tradenomit ehkä vaihtanut alaa jostain syystä (esimerkiksi työllistymisvaikeuksien takia) tai poistuneet kokonaan työelämästä (esimerkiksi perheen perustamisen takia).

Toinen jatkotutkimusaihe voisi olla, ovatko liiketalouden opiskelijoiden näkemykset liiketalouden koulutuksen antamista työelämävalmiuksista muuttuneet, kun työkokemusta valmistumisen jälkeen on esimerkiksi kaksi vuotta. Jatkotutkimuksessa voisi tutkia, ovatko liiketalouden tradenomit tyytyväisempiä vai tyytymättömämpiä liiketalouden koulutuksen antamiin työelämävalmiuksiin kuin tässä tutkimuksessa tutkitut liiketalouden tradenomiopiskelijat.

Kolmas jatkotutkimusaihe voisi olla tutkia samoja asioita kuin tässä tutkimuksessa, mutta erilaisella otoksella. Otokseen voisi kuulua esimerkiksi merkonomiopiskelijoita ja kauppatieteiden yliopisto-opiskelijoita. Jatkotutkimuksessa voisi tutkia, eroavatko merkonomiopiskelijoiden ja kauppatieteiden yliopisto-opiskelijoiden näkemykset tutkimuskysymyksistä tässä tutkimuksessa tutkittujen liiketalouden tradenomiopiskelijoiden näkemyksistä.

Lähteet

- Ahtela, J. 2015. Kello raksuttaa mennyttä aikaa. Työaikasääntelyn nykytila ja kehittämistarpeet. Sitra. <https://media.sitra.fi/2017/02/27174744/Selvityksia87-3.pdf>. 1.10.2020.
- Alastalo, M. & Borg, S. 2021. Numerolukutaito: Tutkimuksen analyysivaihe. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/numerolukutaito/analyysi/>. 31.3.2021.
- American Marketing Association. 2019. The Future of Marketing is About Customer Experience, Not Tools. <https://www.ama.org/2019/08/06/the-future-of-marketing-is-about-customer-experience-not-tools/>. 18.3.2021.
- Ammattikorkeakouluun. 2021. Hakeminen. <https://www.ammattikorkeakouluun.fi/hakijalle/hakeminen/>. 24.3.2021.
- Anteroinen, S.J. 2020. Rekrytointi ja perehdytys onnistuu myös etänä. HR viesti. <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2498/rekrytointi-ja-perehdytys-onnistuu-myos-etana>. 22.1.2021.
- Deloitte. 2017. Global Human Capital Trends. Rewriting the rules for the digital age. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf>. 29.12.2020.
- Finanssiala ry. 2019. Töissä finanssialalla 2019. https://www.finanssiala.fi/materiaalit/FA_T%C3%B6iss%C3%A4_finanssialalla_2019.pdf. 12.11.2020.
- Fonecta Oy. 2020. Kaikki olennainen suomalaisista yrityksistä. Yhteystiedot, päättäjät, taloustiedot sekä palvelut. <https://www.finder.fi/>. 1.9.2020.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. Ellibs Library. 2.2.2021.
- Heima T-P. 2019. Ennuste: Vähittäiskauppojen määrä voi laskea rajusti, pienten kaupunkien erikoiskaupat sulkevat oviaan. Yleisradio Oy. <https://yle.fi/uutiset/3-10908790>. 17.12.2020.
- Heinonen, M. & Kulju, S. 2015. Tradenomin tutkinto ja tulevaisuuden työelämän tarpeet. Lahden ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/100874/Kulju_Samuli.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 4.11.2020.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Holopainen, A., Westerlund, E. & Laine, M. 2007. Aloittelijasta senioriksi – asiantuntijoiden kehitys- ja urapolut valtionhallinnossa. Valtiovarainministeriö. https://vm.fi/documents/10623/1172234/Aloittelijasta+senioriksi+julkaisu+8a_2007.pdf/9b9e1358-6e89-4185-8d3e-6b2c15572669/Aloittelijasta+senioriksi+julkaisu+8a_2007.pdf?t=1424934717000. 17.3.2021.
- Härmälä, V., Lamminkoski, H., Salminen, V., Halme, K. & Autio, E. 2017. Yrittäjyyden uudet suunnat – selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden

- vahvistamiseksi. Valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160354/75_Yrittajyyspaketti_Raportti_2017-11-16.pdf. 7.1.2021.
- Itä-Suomen yliopiston kirjasto. 2021. Tietoa tutkimusmenetelmien valinnasta. <https://www.uef.fi/fi/kirjasto/tietoa-tutkimusmenetelmien-valinnasta>. 30.3.2021.
- Kaarlejärvi, S. & Salminen, T. 2018. Älykäs taloushallinto. Automaation aika. Helsinki: Alma Talent.
- Kakkonen, M-L. & Tornainen, A-M. (toim.) 2015. Asiantuntijaksi kehittyminen ja asiantuntijana toimiminen. Mikkelin ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/104059/URNISBN9789515885258.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 28.5.2020.
- Kananen, J. 2008. Kvantti: kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2020. Opetussuunnitelma. Tradenomi (AMK), liiketalous. https://soleops.karelia.fi/opslitteen/Opintopolku/Tradenomi_liiketalous.pdf. 12.4.2021.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2021. Johtaminen ja liiketoimintaosaaminen. <https://www.karelia.fi/johtaminen-ja-liiketoimintaosaaminen/>. 12.4.2021.
- Kathotia, A. 2019. Future of Marketing – A Sneak Peek Into 2020 and Beyond. Business 2 Community. <https://www.business2community.com/marketing/future-of-marketing-a-sneak-peek-into-2020-and-beyond-02190399>. 13.1.2021.
- Kauppan liitto ry. 2020. Työtehtävät ja uramahdollisuudet. <https://kauppa.fi/kaupan-ala/kauppa-tyollistajana/tyotehtavat-ja-uramahdollisuudet/>. 19.10.2020.
- Kauppatieteellisen alan yhteisvalinta. 2015a. Kauppatieteet Suomessa. <http://www.kauppatieteet.fi/opiskelu/>. 9.9.2020.
- Kauppatieteellisen alan yhteisvalinta. 2015b. Kauppatieteelliset tutkinnot. <http://www.kauppatieteet.fi/opiskelu/kauppatieteelliset-tutkinnot/>. 9.9.2020.
- Keronen, K. 2018. Ennustus: vuonna 2030 markkinointi ja viestintä eivät ole paskaduuneja. Alma Talent Pro. <https://pro.almatalent.fi/article/ennustus-vuonna-2030-markkinointi-ja-viestinta-eivat-ole-paskaduuneja/6769>. 12.1.2021.
- Koivumäki, J. & Lindfors, H. 2012. Pk-yrityksen taloushallinto käytännönläheisesti. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Koiranen, I., Räsänen, P. & Södergård, C. 2016. Mitä digitalisaatio on tarkoittanut kansalaisen näkökulmasta? Talous & Yhteiskunta-lehti. <https://labour.fi/wp-content/uploads/2020/02/ty32016.pdf>. 12.4.2021.
- Koivuniemi, H. 2017. Murros haastaa uudistumaan. Evento. <https://evento-lehti.fi/artikkelit/murros-haastaa-uudistumaan/>. 12.1.2021.
- Kopakkala, O. 2016. Fintech, alustatalous ja jakamistalous – mitä ne tarkoittavat? SLP Group Oy/Ukko.fi. <https://www.ukko.fi/blogi/fintech-alustatalous-jakamistalous-mita-tarkoittavat/>. 8.1.2021.
- Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O., Wennberg, M. & Owl Group Oy. 2017. It-sensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Työ- ja

- elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79272/TEMjul_13_2017_verkkojulkaisu.pdf. 8.1.2021.
- Koski, O. & Husso, K. (toim.) 2018. Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19_18_TEM_Tekoalyajan_tyo_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 28.9.2020.
- Kunnas, P. 2017. Markkinoinnin tulevaisuus on tekoälyssä ja personoinnissa. Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA. <https://mma.fi/ajankoh-taista/artikkelit/markkinoinnin-tulevaisuus-on-tekoalyssa-ja-personoinnissa/>. 29.12.2020.
- Kuokkanen, J. 2018. Kun sähköinen taloushallinto ei riitä. Visma Netvisor. <https://netvisor.fi/blog/kun-sahkoinen-taloushallinto-ei-riita/>. 21.5.2020.
- Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Alma Talent Oy. 21.11.2020.
- Lappalainen, E. 2015. Minustako yrittäjä? Liiketalouden opiskelijoiden mielikuvat, arvot ja asenteet yrittäjyyttä kohtaan. Metropolia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/94630/lappalainen_eija.pdf. 2.11.2020.
- Laurila, M. 2011. Muutosjohtamisen haasteet suomalaisessa henkilöstötyössä. Teoksessa Viitala, R., Suutari, V. & Järnlström, M. (toim.). Ikkunoita henkilöstötyön tulevaisuuteen. Tutkimuksia henkilöstöbarometrin 2010 tuloksista. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-374-5.pdf. 18.3.2021.
- Lehtimäki, J. 2019. Automaatiosta ja sen vaikutuksista työllisyyteen. Tampereen yliopisto. Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta. Kandidaatintutkielma. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/117740/Lehtim%C3%A4kiJuho.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 10.11.2020.
- Lehtonen, T. 2017. Ekonomit työelämässä. KEHA-keskus. Työmarkkinatori. <https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/haastattelut/Ekonomit-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4>. 27.8.2020.
- Lehtonen, T. 2020. Tradenomit ja merkonomit työelämässä. Ammattinetti. http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/27_artikkeli;jsessionid=0644A87054. 27.8.2020.
- Lith, P. 2010. Yrittäjäksi palkkatyön tai eläkkeen ohella. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-11-10_005.html?s=0#1. 8.1.2021.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2018. Työolobarometri 2017 Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1. 18.1.2021.
- Marttinen, J. 2018. Palvelukseen halutaan robotti: Tekoäly ja tulevaisuuden työelämä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Aula & Co.
- Mediatalo Opiskelupaikka Oy. 2020a. Kauppa- ja liiketalousala. <https://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Ammattialat/Kauppa-ja-liiketalousala>. 3.9.2020.

- Mediatalo Opiskelupaikka Oy. 2020b. Liiketalouden koulutusohjelma. <https://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu/AMK-Yhteiskuntatieteiden-liiketalouden-ja-hallinnon-ala/Liiketalouden-koulutusohjelma>. 9.9.2020.
- Metsä-Tokila, T. 2019. Taloushallintoalan toimialaraportti 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM_2019_50_R.pdf. 8.2.2021.
- Mitronen, L. & Närvänen, E. 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162577/TEM_2020_55.pdf?sequence=4&isAllowed=y. 17.12.2020.
- Männistö, E. 2017. Henkilöstöhallinto-oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin. Tilisanomat. <https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/henkilostohallinto-oikeat-ihmiset-oikeisiin-tehtaviin>. 12.10.2020.
- Niittymaa, J. 2019. Markkinointi ja mainonta tulevaisuudessa. <https://jukkaniittymaa.com/2019/06/09/markkinointi-ja-mainonta-tulevaisuudessa/>. 29.12.2020.
- Nurmi, T. 2003. Yrittäjyyden edistäminen: Yrittäjyyden uusi kuva 2020 väliraportti. Tulevaisuuden tutkimuskeskus & Turun kauppakorkeakoulu. https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/147366/Tutu_2003-2-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 8.1.2021.
- Oksanen, K. 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslia. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselonteko_osa1_FI.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 24.9.2020.
- Opetushallitus. 2014. Liiketalouden perustutkinnon perusteet. https://www.finlex.fi/data/normit/42275/Oph_590112014_su.pdf. 4.9.2020.
- Opetushallitus. 2021. Kauppa ja hallinto ammattikorkeakoulussa. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/kauppa-ja-hallinto-ammattikorkeakoulussa/>. 12.5.2021.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020a. Ammattikorkeakoulut Suomessa. <https://minedu.fi/ammattikorkeakoulut>. 1.9.2020.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020b. Korkeakoulutus. <https://minedu.fi/korkeakoulutus>. 3.9.2020
- Opetushallitus. 2020. Mitä AMK:ssa voi opiskella? Opintopolku. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/>. 3.9.2020.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2014. Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf>. 29.9.2020.
- Palvelualojen ammattiliitto. 2019. Miltä näyttää kaupan alan tulevaisuus? <https://www.pam.fi/uutiset/milta-nayttaa-kaupan-alan-tulevaisuus.html>. 17.12.2020.
- Pantsu, P. 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Yleisradio Oy. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. 18.1.2021.

- Remes, M. 2019. Kirjanpitäjän kanssa samalla puolen pöytää. Tilisanomat. <https://tilisanomat.fi/henkilot/samalla-puolen-poytaa>. 11.9.2020.
- Rytkönen, A-P. 2020. Uuden työntekijän perehdyttäminen vaatii etänä kärsivällisyyttä ja aikaa – 5 vinkkiä työn aloitukseen. Yleisradio Oy. <https://yle.fi/uutiset/3-11340459>. 18.3.2021.
- Saario, S. & Tarkkanen, A. 2012. Tradenomien työllistyminen. Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijoiden odotuksia työllistymisestään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä. Lahden ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/42042/Saario_Suvi.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 27.10.2020.
- Solita Oy. 2015. Think Tank. Kaupan trendit ja tulevaisuus. <https://www.solita.fi/wp-content/uploads/2014/11/solita-think-tank-kauppa-web.pdf>. 17.12.2020.
- Stenström, M-L., Laine, K. & Valkonen, S. 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Hallinnon ja kaupan, tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveystieteiden valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja työelämätaidot. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44298/978-951-39-3231-2.pdf?sequence=1>. 29.8.2020.
- Suomala, P., Manninen, O. & Lyly-Yrjänäinen, J. 2011. Laskentatoimi johtamisen tukena. Helsinki: Edita Publishing Oy. Ellibs Library. 22.5.2020.
- Suomalainen, T. 2017. Kirjanpitäjästä yrittäjän sparraajaksi. Tilisanomat. <https://tilisanomat.fi/henkilot/kirjanpitajasta-yrittajan-sparraajaksi>. 21.11.2020.
- Suomen Yrittäjät ry. 2018. Yrittäjäystilastot. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilastot_2020.pdf. 12.10.2020.
- Suomen Yrittäjät ry. 2021. Yrittäjyys Suomessa. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363>. 18.3.2021.
- Talenom Oyj. 2019. Talenom Laaja raportti. https://www.talenom.fi/wp-content/uploads/2020/03/talenom_laaja_raportti_240219.pdf. 19.3.2021.
- Taloushallintoliitto. 2017. Taloushallintoala Suomessa. <https://taloushallintoliitto.fi/tietoa-meista/tutkimuksia-ja-tietoa-alasta/tilitoimistoala-suomessa>. 9.2.2021.
- Taloushallintoliitto. 2018. Tilitoimiston palvelut. <https://taloushallintoliitto.fi/tilitoimistoasiointi/tilitoimiston-palvelut>. 9.2.2021.
- Taalu, H. 2020. Työttömyyskatsaus toukokuu 2020. Akava Works. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/06/Korkeakoulutettujen-ty%C3%B6tt%C3%B6mien-m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4-lis%C3%A4%C3%A4ntynyt-Ty%C3%B6tt%C3%B6myyskatsaus-toukokuu-2020.pdf>. 27.8.2020.
- Te-palvelut. 2021a. <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/?searchPhrase=taloushallinto&announced=0&leasing=0&english=false&sort=1>. 10.2.2021.
- Te-palvelut. 2021b. Kirjanpitäjä, Barona Oy, Barona Lapland Oy, Rovaniemi. <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/10600845?searchPhrase=kirjanpit%C3%A4j%C3%A4&&announced=0&leasing=0&&english=false&sort=1>. 11.2.2021.

- Te-palvelut. 2021c. Kirjanpitäjä, taloushallinnon asiantuntija, Relion Helsinki Oy, Helsinki. <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/10604700?searchPhrase=kirjanpit%C3%A4j%C3%A4&&announced=0&leasing=0&&english=false&sort=1>. 11.2.2021.
- Tilastokeskus. 2020. Palkansaajat työsuhteen tyyppin mukaan, 15–74-vuotiaat muuttujina Vuosineljännes, Sukupuoli ja Tiedot. https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tym_tyti_nj/statfin_tyti_pxt_11pj.px. 1.10.2020.
- Tilastokeskus. 2021a. Yrityskanta, aloittaneet ja lopettaneet yritykset muuttujina tiedot ja vuosineljännes. Koko maa, yhteensä. https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yri_aly/statfin_aly_pxt_11yq.px/. 9.4.2021.
- Tilastokeskus. 2021b. Muuttuja. <https://www.stat.fi/meta/kas/muuttuja.html>. 19.4.2021.
- Tilitoimisto Pia Nyman. 2020. Nykypäivän kirjanpitäjä on tuhannen alan ammattilainen. <https://www.avaimet-menestykseen.fi/kirjanpitaja-ammattilainen/>. 18.3.2021.
- Toivola, T. 2005. Yrittäjyys verkostotaloudessa – yksin tekemisestä verkostomaiseen toimintaan. Vaasan yliopisto. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-099-1.pdf. 8.1.2021.
- Toivonen, J. 2019. Pankkiväki puristuu työelämän muuttumisen läpi etunässä, joukossa 55-vuotias Soile Ojala – ja pian me kaikki tulemme perässä. Yleisradio Oy. <https://yle.fi/uutiset/3-10562578>. 17.11.2020.
- Toppila, J., Koivistoinen, A., Rouvinen, P., Pajarinen, M., Ali-Yrkkö, J., Kauhanen, M., Kauhanen, A., Lilja, R., Aaltonen, M., Alasoini, T., Oosi, O. & Pentikäinen, L. (toim.). 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>. 7.1.2021.
- Tradenomit. 2020. Tradenomien jäsentutkimus 2020. https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/1197/20210118_tradenomit_jasentutkimus_2020_web_1.pdf. 24.3.2021.
- Tradenomit. 2021a. Tradenomitutkiminto. <https://www.tradenomi.fi/tyoelama-ja-osaaminen/tradenomitutkiminto/>. 26.4.2021.
- Tradenomit. 2021b. Jatkokoulutus. <https://www.tradenomi.fi/tyoelama-ja-osaaminen/jatkokoulutus/>. 23.3.2021.
- Tuomi-Sorjonen, P. & Kosonen, P. 2015. Tilikausi. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020a. Ammattinetti. Kirjanpitäjä. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/19/2/318_ammatti. 14.5.2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020b. Ammattinetti. Palkanlaskija. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/319_ammatti. 20.5.2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020c. Ammattinetti. Tilintarkastaja. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/317_ammatti. 14.5.2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020d. Ammattinetti. Ostaja. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/364_ammatti?link=true. 19.10.2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2020e. Ammattinetti. Mainos- ja markkinointityö. http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/2/70_ammattiala. 19.10.2020.

- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020f. Ammattinetti. Henkilöstöhallinto. <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/19/6d710950c0315a8d00db65e8366d1542>. 12.10.2020.
- Valkama, H. 2021. Mistä töitä? Tulevaisuus ei näytä hyvältä, vastavalmistuneiden työttömyys kasvussa. Yleisradio Oy. <https://yle.fi/uutiset/3-11865316>. 28.4.2021.
- Valtioneuvosto. 2018. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa Ratkaisuja työn murroksessa. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161091/VN_30_2018_Tulevaisuusselonteko.pdf?sequence=4. 25.9.2020.
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. 2014. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129>. 3.9.2020.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Publishing Oy. Ellibs Library. 10.7.2020.
- Zervant Oy. 2020. Millainen on hyvä kirjanpitäjä pienyritykselle? <https://www.zervant.com/fi/blogi/hyva-kirjanpitaja-pienyritykselle/>. 8.2.2021.

Kyselylomake

Liiketalouden opiskelijoiden näkemykset työllistymisestä ja uratoiveet

1. Oletko monimuodon vai lähiopetuksen opiskelija? *

- Monimuodon
 Lähiopetuksen

2. Onko sinulla jo työpaikka? *

- Kyllä
 Ei

3. Työskenteletkö jo koulutusta vastaavissa tehtävissä? *

- Kyllä
 Ei

4. Oletko jo suorittanut työharjoittelun? *

- Kyllä
 Ei

5. Työllistyitkö/työllistytkö paikkaan, jossa suoritit työharjoittelun? *

Eli oletko töissä paikassa jossa suoritit työharjoittelun tai tuletko työllistymään sinne harjoittelun jälkeen

- Kyllä
 Ei

6. Haluatko työllistyä taloushallinnon vai markkinoinnin tehtäviin? *

taloushallinnon

markkinoinnin

jokin muu, mikä

7. Oletko kiinnostunut yrittäjänä toimimisesta? *

Kyllä

Ei

8. Onko sinulla jo oma yritys? *

Kyllä

Ei

9. Minkä alan yrittäjänä toimit?

10. Millaisessa työtehtävässä näet itsesi työskentelevän viiden vuoden päästä? *

11. Millaisia urakehitystavoitteita sinulla on? *

Yrittäjänä toimiminen

Esimiesasemassa toimiminen

Työskentely palkansaajana

Jokin muu, mikä

12. Miten näet automatisaation vaikuttavan liiketalouden alan tulevaisuuteen? *

Automatisointi tarkoittaa koneiden ja tietokoneiden käyttöä töihin, jotka ihmiset ovat aiemmin tehneet.

- Esimerkiksi erilaiset täsmätykset ja raporttien ajot (taloushallinnossa)
- Esimerkiksi ostoskorimuiistuttajat ja ostostapahtumien kiitosviestit (markkinoinnissa)

Näen mahdollisuutena

Näen uhkana

Jokin muu, mikä

13. Miten näet automatisoinnin vaikuttavan työpaikkojen määrään liiketalouden alalla? *

Työpaikat vähenevät

Työpaikat lisääntyvät

Jokin muu, mikä

14. Onko koronatilanne vaikuttanut tähänhetkiseen työtilanteeseesi? *

Kyllä

Ei

15. Miten koronatilanne on vaikuttanut työtilanteeseesi?

Lomautus

Irtisanominen

Etätyöskentely

Muu, mikä

16. Koetko, että koronatilanne vaikuttaa valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiisi? *

- Kyllä
- Ei

17. Miten koet koronatilanteen vaikuttavan valmistumisen jälkeisiin työmahdollisuuksiisi? *

- Työmahdollisuudet vähentyneet
- Työmahdollisuudet lisääntyneet
- Ei vaikutusta

18. Koetko, että koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa on antanut riittävät valmiudet työelämään? *

- Kyllä
- Ei

19. Miltä osin koulutus Karelia-ammattikorkeakoulussa ei ole antanut riittäviä valmiuksia työelämään?
