

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT TALOUSHALLINNOSSA



Liiketalouden opinnäytetyö

Tradenomi

Syksy 2022

Erja Andrézen

Työelämässä on meneillään monia muutoksia. Yksi muutostekijä on kehittyvä teknologia. Tekoäly ja robotiikka muuttavat monta työtehtävää joko kokonaan tai osittain tietokoneen tehtäväksi. Digitalisoituminen on ollut pitkään vireillä myös taloushallinnossa ja osa taloushallinnon yrityksistä toimii jo pilvipalveluissa ja hyödyntää tekoälyä. Näin ollen eri työtehtävien parissa työskennelleiden osaamisvaatimuksissa sekä keskeisimmissä työelämätaidoissa tulee tapahtumaan muutoksia.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia muutoksia työelämässä on tapahtumassa ja millaisia työelämätaitoja tulevaisuudessa tarvitaan taloushallinnossa. Tutkimuskysymyksiksi asetettiin: Millaisia muutoksia työelämässä esiintyy ja mitä ovat hyvät työelämätaidot? Miten taloushallintoala on muuttumassa ja minkälaisia taitoja nämä muutokset edellyttävät työntekijältä? Mitä osaamisvaatimuksia kohdistuu vastavalmistuviin tradenomeihin?

Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Teemahaastattelua hyödyntäen selvitettiin taloushallintoalan työntekijöiden näkemyksiä tutkimuksen viitekehyksestä nousseisiin ilmiöihin. Merkittävimmät löydökset olivat perussubstanssitaitojen hallitseminen, mutta niiden lisäksi erityisesti asiakaspalvelutaidot ja konsultoiva työote nousivat vahvasti esille.

Johtopäätöksenä teorian ja haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että tulevaisuudessa taloushallintoalalla painottuvat aiempaan nähden enemmän asiakaspalvelutaidot, konsultoiva työote sekä tiedolla johtaminen. Substanssiosaaminen on silti yksi tärkeimmistä taidoista, ellei tärkein. Automatisoituvat prosessit vaativat ihmiseltä edelleen erinomaista perusymmärrystä niistäkin asioista, joita ei enää rutiiniluonteisesti tehdä. Ihmisen tulee osata nähdä automatisoitujen prosessien taakse ja tarvittaessa osata puuttua poikkeamiin. Saatua tietoa täytyy lisäksi osata tulkita ja jalostaa yrityksen tai asiakkaan liiketoiminnan hyödyksi. Kirjanpitäjillä rutiinityön poistuminen vie heitä lähemmäs asiakasrajapintaa, jolloin palvelun laadusta tulee yksi heidän tärkeimmistä taidoistaan.

Avainsanat Taloushallinto. Työelämätaidot. Tulevaisuus.

Sivut 32 sivua ja liitteitä 1 sivua

Working life is going through a major change in many ways. One of the main change-makers are developing technologies. New technologies are digitalizing many tasks either partly or entirely. Digitalization has also affected financial administration and the majority of its enterprises are already in cloud-services and use artificial intelligence. Therefore, there will be changes in competence requirements and working life skills that are emphasized in the field.

The aim of this study was to clarify what kind of working life skills are wanted in financial administration in the future. The research problems were: What kind of changes will there be in working life and what sort of working life skills will they require? How is the field of financial administration changing and what kind of skills do the changes require of the employees working in the field? What kind of competence requirements are there for business administration students starting in working life?

The study was carried out as a qualitative research. Using a theme interview method, the views and visions of financial administrators on the phenomena rising from the literature were explored. The interviewees were asked questions that rose from the literature and other sources in the theory part of the thesis. The most significant outcomes were fundamental professional skills added with good customer service skills and consultative working approach.

In conclusion it can be stated that in the future people working in financial administration should have good customer service skills and knowledge management skills and they should adopt a consultative working approach. However, fundamental professional skills are still recognized as the most important skills. Processes that are automatized still need someone to understand what is going on and who knows how to read financial reports. The given data must be interpreted correctly and utilized for the company's or customers' needs. For example, accountants will work closer to their customers and therefore customer service skills are crucial for their business.

Keywords Financial administration, working life skills, future

Pages 32 pages and appendices 1 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoite	1
2	Työelämä	2
2.1	Työelämän muutokset	2
2.2	Työelämätaidot	4
3	Taloushallintoala ja sen muutokset.....	5
3.1	Mitä on taloushallinto?	5
3.2	Taloushallinnon elinkaari	7
3.2.1	Sähköisestä digitaaliseen	8
3.2.2	Kohti älykästä taloushallintoa	8
3.3	Tulevaisuuden työelämätaidot taloushallinnossa	10
3.3.1	Uuden roolin omaksuminen.....	10
3.3.2	Vuorovaikuttava ammattilainen	11
4	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	13
4.1	Teemahaastattelu	13
4.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	14
5	Tulokset	15
5.1	Muutokset taloushallinnossa	15
5.1.1	Rutiinityö poistuu	15
5.1.2	Asiakaspalvelu ja konsultointi	16
5.1.3	Muita teemoja.....	17
5.1.4	Viekö tekoäly työpaikan?	18
5.2	Työelämätaidot	19
5.2.1	Substanssiosaaminen	19
5.2.2	Asiakaspalvelutaidot ja konsultoiva työote	21
5.2.3	Muita taitoja.....	22
5.3	Johtopäätökset.....	23
5.3.1	Työn muutos ja tärkeimmät taidot	23
5.3.2	Osaamisen päivittäminen	24
5.3.3	Ongelmanratkaisu- ja myyntitaito	25

5.3.4	Vastavalmistunut vs. ammattilainen.....	25
6	Pohdinta	26
6.1	Työn rajaus.....	27
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	29
	Lähteet.....	31

Liitteet

Liite 1 Aineistonhallintasuunnitelma

1 Johdanto

Työelämän muutoksesta on puhuttu jo pitkään. Työsuhteet, työn tekemisen paikka ja työn laatu ovat kaikki jonkinlaisen muutoksen keskellä. Myös se, minkälaisia työelämätaitoja työntekijältä odotetaan, on muuttunut. Kovien, teknisten taitojen aikakausi on väistymässä pehmeiden, henkilökohtaisten taitojen alta. Tämä kaikki juontaa juurensa enemmän tai vähemmän teknologian kehittymiseen, digitalisoitumiseen ja tekoälyyn. (Clevry, 2020)

Myös taloushallinnon alalla teknologia on tekemässä viimeistä läpimurtoaan.

Sähköistymisestä on puhuttu jo ennen 2000-lukua Suomen ollessa ensimmäinen maa maailmassa, joka lainsäädännöllään mahdollisti sähköisen kirjanpidon v. 1997.

Sähköistyminen ja digitalisoituminen ovat matkan varrella hidastuneet, mutta nyt on jälleen kiihdytyksen aika. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, ss. 11, 14–15) Voi olla, että jo vuonna 2025 kaikkien kirjanpitovelvollisten yritysten täytyy hoitaa kirjanpitonsa sähköisessä muodossa, sillä verohallinto suunnittelee alv-ilmoitusten reaaliaikaistamista, eli sitä, että kirjanpitoaineisto liikkuisi sähköisesti ja reaaliajassa verohallintoon (Verohallinto, 2020).

Kehittyvän teknologian myötä rutiiniluontoiset työtehtävät siirtyvät koneille ja ihmisen rooli muuttuu olennaisesti tiedon tuottajasta tiedon käyttäjään. Taloushallinnon työntekijöistä tulee uudenlaisia asiantuntijoita, jotka osallistuvat nyt laajemmin yrityksen koko toimintaan sen sijaan, että kirjaisivat järjestelmiin taloustapahtumia omissa yksiköissään. Raportointi muuttuu nykyhetkeen ja tulevaisuuteen entisen menneen aikamuodon sijaan.

Ammattitaitoa tarvitaan entiseen tapaan, mutta uusillekin, pehmeille taidoille tulee käyttöä.

Työn luonne muuttuu tietokoneen yksin työskentelystä vuorovaikutteisemmaksi ja koneen tuottaman datan analysoijaksi ja tulkitsijaksi.

1.1 Työn tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia työelämätaitoja taloushallinnon alalla tulevaisuudessa tarvitaan. Tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisia muutoksia työelämässä esiintyy ja mitä ovat hyvät työelämätaidot?

- Miten taloushallintoala on muuttumassa ja minkälaisia taitoja nämä muutokset edellyttävät alan työntekijältä?
- Mitä osaamisvaatimuksia kohdistuu vastavalmistuviin tradenomeihin?

Työn ensimmäinen osuus koostuu kahdesta teoriakokonaisuudesta: työelämän yleinen muutos ja tärkeät työelämätaidot sekä taloushallinto ja sen muutokset ja niiden edellyttämät työelämätaidot. Teoriatietoa on kerätty kirjallisuudesta, artikkeleista ja erilaisista selvityksistä tai julkaisuista. Työn jälkimmäinen osa koostuu sekä tutkimusosasta ja tuloksista että johtopäätöksistä ja pohdinnasta.

2 Työelämä

Ihmiset arvottavat työn tärkeyden korkeammalle kuin aiemmin, mutta samalla odotukset työtä kohtaan ovat myös nousseet. Työntekijät haluavat työpaikan arvojen vastaavan omaa arvomaailmaansa sekä odottavat työnantajalta enemmän tukea henkilökohtaiselle kehitykselle. (Työterveyslaitos, 2020, s. 14; Taloustutkimus Oy, 2019, s. 9) Yhdessä työelämän kanssa ihmiset vaalivat myös vapaa-ajan harrastuksiaan entistä enemmän. Rajanveto-ongelmat lisääntyvät, kun halutaan olla monessa asiassa mukana. Tätä ilmiötä korostaa lisäksi teknologian kehittyminen, sillä tietovirrat lisääntyvät ja mahdollisuuksien määrä kasvaa. Tämä on ihmiselle kuormittavaa. Samalla kun ihmiset pyrkivät elämässään monella saralla kohti hyvinvointia ja onnellisuutta, tilanne saattaa kääntyä entistä huonommaksi. Puhutaan työkyvyttömyysparadoksista, jossa työikäinen väestö on aiempaa terveempää, mutta jonka keskuudessa työkyvyttömyys on entistä suurempaa. Priorisointi on taito, jota tarvitaan 2030-luvun työssä ja arjessa, ja tähän voi myös löytyä apua teknologisista innovaatioista. (Työterveyslaitos, 2020, ss. 14–16)

2.1 Työelämän muutokset

Teknologian kehittyminen on yksi olennaisimpia työelämän muutoksen aiheuttajista. Työpaikkoja on korvattu teknologisilla ratkaisuilla aiemminkin, mikä saattaa aiheuttaa ihmisissä huolta nytkin oman työpaikan puolesta. On kuitenkin hyvä muistaa, että teknologia

on kehittynyt tähän päivään asti koko ajan. Työpaikkoja on korvattu, mutta myös uusia on luotu. Kehityksen myötä tulee olemaan työpaikkoja, joita ei tässä hetkessä ole vielä edes keksitty, lupaa taloustieteen professori Andrew Scott London Business Schoolista (2018).

Koronapandemia toi ”tulevaisuuden työelämän” lähemmäs nykyhetkeä. On ennustettu, että seuraavan viiden vuoden kuluttua ihmisen ja tietokoneen tekemän työn suhde on tasan. (World Economic Forum, 2020, s. 5) Tutkijat esittävätkin, että älykkäiden ja interaktiivisten teknologioiden myötä maailmassa ollaan siirtymässä digitaalisesta vallankumouksesta neljänteen teolliseen vallankumoukseen. Tähän mennessä automaatiikalla on hoidettu rutiinitehtäviä, kuten laskentaa ja analysointia. Tietokoneiden kyetessä yhä vaativampiin tehtäviin automatisointi mahdollistuu tulevaisuudessa yhä useammalla alalla. Tekoälyä pystytään hyödyntämään yhä itsenäisemmin, mikä muuttaa useita matalan tai keskitason osaamistason työtehtäviä asiantuntijatehtäviksi. (Työterveyslaitos, 2020, ss. 38–39) Tekoälyä voidaan käyttää korvaamaan yksittäisiäkin työtehtäviä, joissa se on yksinkertaisesti ihmistä parempi, ja tällöin työntekijälle vapautuu aikaa muille työtehtävilleen sen sijaan, että koko työtehtävä katoaisi. Lisäksi, kun jonkun asian tuottaminen muuttuu tehokkaammaksi, eli toisin sanoen halvemmaksi, sen menekki herkästi kasvaa. (Scott, 2018)

Koronapandemian myötä huomattiin myös, kuinka koko globaali markkinatilanne voi heilahtaa hetkessä. 2030-luvun työelämän ennustetaankin olevan aiempaa vaikeammin suunniteltavissa ja sen ennakointi vaikeutuu. Tämä voi olla sekä uhka että mahdollisuus, sillä toisaalta epävarmuus on psyykkisesti kuormittavaa, mutta toisaalta sattumusten kautta voi syntyä uusia ja innovatiivisia ratkaisuja. Työn nähdään myös leviävän laajemmin eri verkostoihin ja alustoille. Ihmisen omat sosiaaliset verkostot ovat saamassa isomman roolin hyvinvoinnin ylläpitäjänä, kun työyhteisökäsitys muuttuu yhdestä yhteisöstä useampaan ja ylipäättään rajoiltaan häilyvämmäksi. (Työterveyslaitos, 2020, ss. 18–20) Työn leviämisen ohella myös työajan ja -paikan käsitteet saavat uuden merkityksen, sillä työtä ei ole pakko enää tehdä jossain tietyssä paikassa tiettyyn aikaan. Työelämä muuttuu hektisemmäksi ja muutoksia tulee paljon. Hierarkinen johtaminen vähenee ja itsensä johtamisen taito tulee tärkeäksi. (Talouselämä Oy, 2019, ss. 7, 12)

Työtehtävän muutokset rutiinistyöstä asiantuntijatyöksi sekä esimerkiksi työ sopimusten moninaisuus tänä päivänä edellyttävät jatkuvaa oman osaamisen arviointia ja tämän pohjalta itsensä kehittämistä (Työterveyslaitos, 2020, s. 24). Myös teknologia itsessään vaatii jatkuvaa taitojen päivittämistä pysyäkseen kehityksessä mukana ja voidakseen hyödyntää uusia ratkaisuja omassa työssään. Työnkuvien kehittyminen pitää työntekijöitä jatkuvassa uuden oppimisen tilassa. Oman työn tulosta voi olla vaikea arvioida, ja palautteen saamisen tärkeys korostuu. (Talouselämä Oy, 2019, s. 10)

2.2 Työelämätaidot

Hyvinvoivan ja menestyvän työntekijän takana ovat usein hyvät työelämätaidot. Työelämätaidoilla tarkoitetaan ammattitaidon ja -osaamisen lisäksi muita työelämässä tarpeellisia taitoja, kuten uranhallintataidot, työyhteisötaidot eli esimies- ja alaistaidot, sekä työtehtävästä riippumattomat taidot, valmiudet ja kyvyt. Toisin sanoen pelkällä ammattitaidolla ja osaamisella ei välttämättä saavuta työssään menestystä, jos ei hallitse muita työelämätaitoja. (Aarnikoivu, 2010, ss. 7, 16) Tulevaisuudessa nähdäänkin tärkeänä substanssiosaamisen rinnalla erilaiset metataidot tai toisella nimellä siirrettävät taidot. Näitä taitoja ovat sosiaaliset taidot, vastuunotto, ristiriitojen käsittelykyky, tunteiden hallinta, työroolissa toimiminen ja stressinhallinta. Myös yrityksissä on ymmärretty metataitojen tärkeys, sillä näiden taitojen avulla yrityksen on mahdollista selvitä muuttuvissa olosuhteissa. (Työterveyslaitos, 2020, ss. 25–26)

Niin ikään siirrettäviä taitoja ovat pehmeät taidot (engl. soft skills), jotka on nostettu yhdeksi tärkeimmistä työelämätaidoista. Pehmeitä taitoja ovat mm. sopeutuvuus, luovuus, kommunikaatio, ongelmanratkaisu sekä työetiikka. Nämä taidot ohjaavat ihmisen toimintaa tiimeissä, ongelmatilanteissa sekä kollegoiden kanssa kommunikoinnissa. Pehmeät taidot ovat nykyään työnantajien silmissä tärkeässä roolissa ja niillä ennustetaan saavutettavan parempaa menestystä työelämässä verrattuna koviin taitoihin (engl. hard skills). Kovilla taidoilla tarkoitetaan opittuja, helposti mitattavissa olevia taitoja, kuten esimerkiksi tietotekniset taidot ja kielitaito. Pehmeiden taitojen nostaminen kovien taitojen edelle johtuu mm. siitä, että teknologian kehittyminen vie tarvetta ihmisen kovilta taidoilta. Lisäksi

pehmeät taidot siirtyvät ihmisen mukana työstä toiseen, kun taas työtehtäväkohtaisempia kovia taitoja täytyy opetella uudessa työpaikassa. (Clevry, 2020)

Kriittinen ajattelu ja analysointi yhdessä ongelmanratkaisutaitojen kanssa nousevat esille myös World Economic Forumin (2020, s. 5) selvityksessä tulevaisuudessa tärkeiden työelämätaitojen listalla. Lisäksi mainitaan itsensä johtaminen, aktiivinen oppiminen, resilienssi, stressinsietokyky ja joustavuus. Samanlaiset teemat nimetään myös Opetushallituksen teettämässä Osaamisrakenne 2035-selvityksessä (2019, s. 24) tärkeiden yleisten työelämätaitojen ”Top 5”-listassa, eli ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, kokonaisuusien hallinta, luovuus ja oppimiskyky. Myös Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto eli Arene ry:n päivitti osaamiskompetenssisuosituksensa vuonna 2022. Näistä suosituksista on löydettävissä mm. oman osaamisen arviointi sekä kehittäminen ja työyhteisötaidot. Näiden lisäksi valmistuvan ammattikorkeakouluopiskelijan tulee osata ottaa huomioon myös eettisyys, kestävä kehitys sekä kansainvälisyys ja monikulttuurisuus. (Arene, 2022, s. 5)

Karlssonin & Salmisen (2019, ss. 12, 14) raportin mukaan muuttuvaan työelämään pystyy parhaiten vastaamaan henkilö, jolla on vahva substanssiosaaminen, ja joka kykenee aktiivisesti päivittämään tietotaitoaan. Tärkeäksi nousi hybridiosaaminen, eli oman alansa lisäksi henkilö ymmärtää laajasti myös yrityksen muita liiketoiminta-alueita. Tämä henkilö on taitava kommunikointi- ja viestintätaitoissa, sillä oma asiantuntijuus täytyy osata tuoda esille ja oman työn tulosta täytyy pystyä esittämään selkeästi muille. Lisäksi erilaisissa tiimeissä työskentely vaatii näitä taitoja, mutta myös erinomaisia sosiaalisia taitoja. Esiin nousee termi ”hyvä tyyppi”, jota kuvataan sellaiseksi, jolla on ennen kaikkea asenne kohdallaan ja kova halu kehittyä ja oppia uutta.

3 Taloushallintoala ja sen muutokset

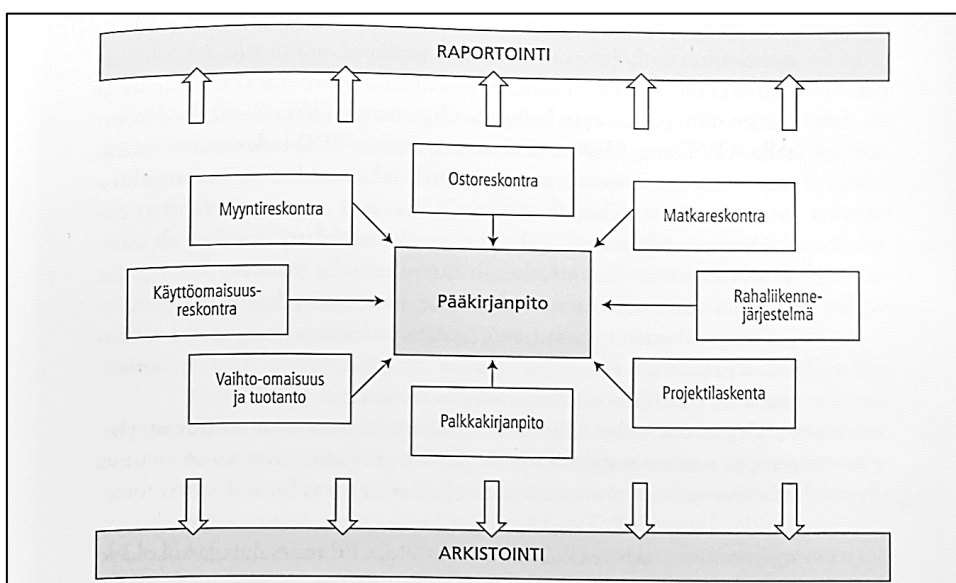
3.1 Mitä on taloushallinto?

Taloushallinto on järjestelmä, jonka avulla seurataan yrityksen tapahtumia ja muutetaan ne taloudelliseen muotoon. Taloushallinnon muodostavat data, prosessit, ihmiset sekä

laitteistot, ohjelmistot ja tietojärjestelmät, ja näiden lopputuloksena muodostuu dokumentteja, rahavirtoja ja raportointia. Taloushallinnon avulla yrityksen toiminnasta muodostetaan taloudellinen tilannekatsaus, josta raportoidaan sen sidosryhmille. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, s. 93; Lahti & Salminen, 2014, s. 16) Sidosryhmien näkökulmasta taloushallinto jakautuu ulkoiseen ja sisäiseen laskentatoimeen. Ulkoinen eli yleinen laskentatoimi nimensä mukaisesti tuottaa taloudellista informaatiota yrityksen ulkopuolisille sidosryhmille, kuten viranomaisille, omistajille, työntekijöille, asiakkaille ja toimittajille sekä muille yhteistyökumppaneille. Sisäinen eli johdon laskentatoimi taas tuottaa taloudellista informaatiota yrityksen johdon käyttöön. Ulkoinen ja sisäinen laskentatoimi ovat varsinkin tämän päivän taloushallinnossa tiukasti sidoksissa toisiinsa. Strategisesti taloushallinto voidaan ajatella joko liiketoimintaprosessina tai sitten yrityksen tukitoimintona. Lisäksi taloushallinto on lakisäätelty, eli se on välttämätön osa yrityksen toimintaa. (Lahti & Salminen, 2014, ss. 16, 34)

Taloushallinto voidaan jakaa myös toisella tapaa eri osa-alueisiin ja kokonaisuuksiin. Yleisesti alalla noudatettu käytäntö jakaa taloushallinnon seuraaviin prosesseihin: Ostolaskuprosessi, myyntilaskuprosessi, matka- ja kululaskuprosessi, maksuliikenne ja kassanhallinta, käyttöomaisuuskirjanpito, palkkakirjanpito, pääkirjanpito, raportointiprosessi, arkistointi sekä kontrollit. (Lahti & Salminen, 2014, ss. 16–18) Kuva 1 havainnollistaa taloushallinnon kokonaisuutta.

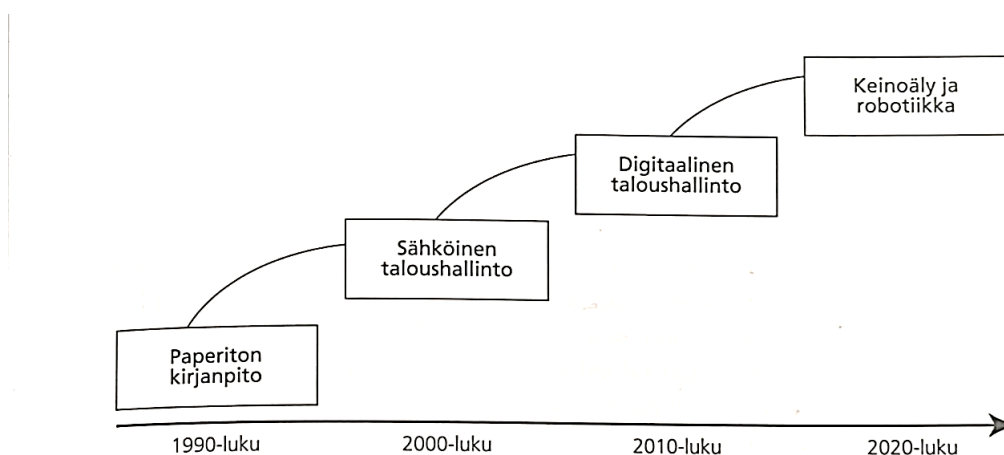
Kuva 1. Taloushallinnon kokonaisuus (Lahti & Salminen, 2014, s. 19)



3.2 Taloushallinnon elinkaari

Lähes vuoteen 2000 asti taloushallintoa toteutettiin pitkälti manuaalisesti ja paperisin tosittein. Paperiton kirjanpito tuli käsitteenä tutuksi 1990-luvun loppupuolella, ja sähköinen taloushallinto mahdollistettiin lakimuutoksella Suomessa vuonna 1997 tehden Suomesta globaalisti edelläkävijän. Sähköisen, hiljalleen digitalisoituvan taloushallinnon aikakausi oli kuitenkin pitkä, sillä vasta vuosien 2016–2020 aikana Suomessa otettiin todellinen kehitysaskel digitaalisen taloushallinnon saralla. Kehitys ei suinkaan ole pysähtynyt tähän, vaan tällä hetkellä taloushallinnossa ollaan jo siirtymässä digitaalisesta taloushallinnosta älykkään taloushallinnon aikakauteen. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, ss. 11, 14–15) Kuvassa 2 esitetään sähköisen taloushallinnon kehitys Suomessa.

Kuva 2. Taloushallinnon elinkaari (Lahti & Salminen, 2014, s. 27)



Vaikka kirjanpitäjän vahvuuksia olisivatkin hyvä muisti ja laskutaito sekä nopea tiedonkäsittely ja erinomainen, jopa virheetön rutiinien sietäminen, tosiasia on, että tietokone menestyy näissä vieläkin paremmin. Teknologian kehittyminen on mahdollistanut täydelliseen automaation maailmaan siirtymisen, kun tositteiden informaatio on täysin digitaalista ja tositteet liikkuvat digitaalisessa muodossa. (Aho, 2019, ss. 17–18)

3.2.1 Sähköisestä digitaaliseen

Digitaalinen ja sähköinen taloushallinto nähdään helposti samaa tarkoittavana asiana, mutta niiden välillä on kuitenkin selkeä ero. Sähköisestä taloushallinnosta voidaan puhua esimerkiksi verkkolaskujen käsittelyn yhteydessä tai, kun paperinen tosite skannataan sähköiseen muotoon. Sähköisessä taloushallinnossa tavoite on tehostaa prosesseja hyödyntämällä tietotekniikkaa ja sovelluksia sekä esimerkiksi internetiä. Digitaalisessa taloushallinnossa puolestaan kaikki tietovirrat ja käsittelyvaiheet tapahtuvat digitaalisessa muodossa automatisoidusti, täysin ilman paperia. Tarkoitus on kehittää, vakioida, mahdollisesti luoda uudelleen järjestelmiä, jossa turhia työvaiheita ei enää ole. Digitaalista taloushallintoa voisi kutsua myös automaattiseksi taloushallinnoksi. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, s. 15; Lahti & Salminen, 2014, ss. 11, 15, 24–26).

Digitaalisessa taloushallinnossa ideana on reaaliaikaisuus ja se, että taloushallinto on integroitu yrityksen muihin prosesseihin. Integraatio mahdollistaa sen, että järjestelmässä jo olevaa tietoa ei manuaalisesti käsitellä useaan kertaan. Digitaalinen taloushallinto laajenee myös yli yritys- ja sidosryhmärajojen, sillä tietovirrat ja prosessit esimerkiksi asiakkaille, toimittajille ja viranomaisille hoidetaan myös sähköisesti. Digitalisaation toteutuessa täydellisesti, on mahdollista hyödyntää automaatiota. Erilaisiin ohjelmistoon luotujen sääntöjen perusteella prosesseja voidaan automatisoida, jolloin järjestelmän itsenäisyys lisääntyy. Tästä vapautuu henkilöresursseja, mikä puolestaan tekee taloushallinnosta entistä tehokkaampaa. Ihmisen tehtävänä automaation lisääntyessä onkin luoda näitä säännöstöjä ja käsitellä poikkeamia sekä vastata lopputulosten täsmäytyksestä, tulkinnasta ja tulevan ennustamisesta. (Lahti & Salminen, 2014, ss. 24, 27; Kaarlejärvi & Salminen, 2018, s. 16)

3.2.2 Kohti älykästä taloushallintoa

Niin teknologian kehittyminen kuin globalisoituvat ja kiristyvät markkinat ovat edellyttäneet ja edellyttävät edelleen taloushallinnolta isoa harppausta eteenpäin. Täytyy olla samaan aikaan nopea ja tehokas, mutta myös laadukas ja joustava. (Lahti & Salminen, 2014, s. 12)

Taloushallinnon tulee tukea liiketoimintaa sen kasvussa ja muutoksissa sekä suoriutua perustehtävistään vaivattomasti ja alhaisin kustannuksin. Taloushallinto kokee painetta mm.

viranomaisraportoinnin, rakennusalan ilmoitusvelvollisuuden ja mahdollisesti Suomeenkin rantautuvan reaaliaikaisen veroraportoinnin osalta. Sisäisen ja ulkoisen kontrollin tarve kasvaa. Digitalisaatio ja automaatio ovat auttaneet taloushallintoa vastaamaan näihin vaatimuksiin. Rutiinien ja eri prosessien automatisoiminen takaavat paremman laadun ja vähentävät ihmisen tekemiä virheitä. Palvellakseen tarkoituksenmukaisella tavalla älykäs taloushallinto vaatii osaavaa ja prosessituntevaa johtamista. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, ss. 12–13; Verohallinto, 2020)

Taloushallinto onkin ollut isossa murroksessa viime vuodet sähköistymisen ja digitalisaation vuoksi (Lahti & Salminen, 2014, ss. 23–24). Kehitys on ollut nopeaa ja vaikuttaisi kiihtyvän edelleen. Kaikista merkittävin teknologian mahdollistama muutos on ohjelmistorobotiikan ja tekoälyn hyödyntäminen taloushallinnon automatisoinnissa. Koska teknologisten ratkaisuiden kustannustaso ja käytettävyys ovat laskeneet, ne ovat nyt laajemmin kaikkien saatavilla, mikä on ajanut näitä muutoksia eteenpäin taloushallinnossa. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, ss. 11, 13) Tällä hetkellä digitaalinen taloushallinto alkaa olla vakiintunut käsite ja monissa yrityksissä taloushallinnon järjestelmät ovat jo pilvipalveluissa (Lahti & Salminen, 2014, s. 12).

Jos digitaalisessa taloushallinnossa ihminen loi automaatiolle säännöstöjä, suoritti täsmäytykset ja käsitteli poikkeamia, niin älykkäässä taloushallinnossa järjestelmä vastaa näistäkin tehtävistä itse. Älykäs taloushallinto tukee ihmistä päätelyssä ja luovissa ongelmanratkaisutehtävissä. Robottikollegat, tekoäly eri sovelluksissa sekä nouseva automaatioaste auttavat taloushallintoa kohti vaadittua parempaa suorituskykyä. Tämä muuttaa jälleen taloushallinnon ammattilaisen työtehtäviä antaen lisää aikaa ja mahdollisuuden hyödyntää olemassa olevaa osaamista, mutta toisaalta myös tilaisuuden opetella uutta. Automatisoituminen antaa taloushallinnon ammattilaisille mahdollisuuden irtautua tiedon tuottajan roolista tiedon käyttäjään. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, ss. 13, 17) Jouhevuus lisääntyy näin ollen myös laajemmin liiketoiminnassa, kun esimerkiksi budjetointiin saadaan lisää joustoa niin kutsutulla rullaavalla ennustamisella, joka voidaan päivittää tilannekohtaisen tarpeen mukaan muutaman kuukauden välein tai useamminkin entisen vuositason budjetin sijaan. Tällainen nopea raportointi nähdään tänä päivänä välttämättömäksi, sillä ympärillä tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Koronapandemia on yksi

esimerkki tilanteesta, jolloin nykyhetken hahmottaminen ja tulevan mahdollisimman tarkka ennustaminen olivat elintärkeitä yrityksille. (Remes, 2022, ss. 6–8)

Tulevaisuudessa yritykset tulevat myös ulkoistamaan taloushallinnon ja IT:n asiantuntijatehtäviä. Tämä johtaa siihen, että lopulta muodostuu uudenlaisia tehtäviä, joissa yhdistyy laajempi asioiden ymmärrys ja analyysi. Ei enää tarjota pelkkää dataa yhdistettynä teknologisiin ratkaisuihin, vaan luodaan kokonaisia palvelumalleja, jotka perustuvat asiakkaan liiketoiminnan ymmärtämiseen. (Karlsson & Salminen, 2019, ss. 7-9)

3.3 Tulevaisuuden työelämätaidot taloushallinnossa

3.3.1 Uuden roolin omaksuminen

Esimerkiksi kirjanpitäjän työ, joka aiemmin on koostunut mm. tositteiden käsittelystä eri vaiheineen, täsmäytyksistä ja raportoinnista, tulee muuttumaan radikaalisti, sillä jo nyt automatisaatiolla pystyttäisiin kattamaan lähes kaikki edellä mainituista työtehtävistä. Näin ollen kirjanpitäjillä on väistämättä edessään uudenlaisen roolin omaksuminen, vaikkakin kirjanpidon ja verotuksen ymmärtäminen pysyy edelleen työn lähtökohtana. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, ss. 159–161) Myös Aho (2019, ss. 11, 23) on sitä mieltä, että alalla tapahtuvat muutokset vaativat enemmänkin oikeanlaista asennetta ja uusien arvojen ja tapojen sisäistämistä, kuin merkittävää uusien ammatillisten taitojen kartuttamista. Ne, jotka hyväksyvät ja pyrkivät aktiivisesti sopeutumaan toimialan murrokseen, tulevat myös parhaiten selviämään siitä.

Rutiinityön poistuminen vapauttaa aikaa kehittää ja jakaa omaa osaamistaan yrityksen tarpeisiin. Kirjanpitäjästä tulee asiantuntija, joka osallistuu aktiivisesti yrityksen muihinkin prosesseihin. Työ ei tapahdu enää yksin, vaan yhteistyössä ja asiakaspalveluluonteisesti muiden ihmisten parissa. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, s. 160) Aiemmin menneisyydessä tapahtuneiden liiketapahtumien kirjaamiseen keskittynyt saakin uuden roolin yritysjohtajan rinnalla tehtävänänsä ennustaa tulevaa ja tukea strategisissa päätöksissä. Lisääntyvä automaatiotaso voi tuntua uhkaavalta, mutta edelleen ammattitaitoista kirjanpitäjää kaivataan tulkiksi kaiken saatavilla olevan datan ja yritysjohtajan välille. (Alexander, 2021)

Aho (2019, ss. 26–27, 34–36) näkee tulevaisuudessa kahdenlaisia työnkuvia kirjanpitäjälle. Toinen on konsultti, jonka keskeinen työnkuva on vaativa ongelmanratkaisu. Konsultti työskentelee yhdessä asiakkaan kanssa ja oman osaamisensa kautta löytää ongelmia tai mahdollisuuksia asiakkaan liiketoiminnasta ja auttaa asiakastaan ratkaisemaan näitä tilanteita. Konsultti on ominaisuuksiltaan perinteisen ajattelutavan mukaisen kirjanpitäjän ja myyntimiehen välimalli. Konsultti tarvitsee kirjanpitäjän substanssiosaamista, mutta tullaan asiakkaiden osalta valituksi, hänen täytyy myös osata vakuuttavasti myydä osaamistaan ja tehdä itsestään tarpeellinen. Toinen työnkuva on prosessinhoitaja, eli kirjanpitäjä toimisi kirjanpidosta vastaavien ohjelmistojen valvojana. Vaikka moni tehtävä hoituukin ohjelmistoissa automaattisesti, ihmisen on tehtävä edelleen tietyt työtehtävät. Näitä ovat mm. asetusten tekeminen ja ylläpito sekä poikkeustilanteiden käsittely. Prosessinhoitaja hyötyy perinteisestä kirjanpito-osaamisesta. Aho ennustaa, että prosessinhoitajalla automaation edetessä aikaa jää enemmän asiakastyölle. Asiakkaiden määräästä puhuttaisiin sadoissa entisen kymmenien sijaan. Suureksi haasteeksi tällaisen asiakasmassan keskellä muodostuukin hyvien asiakassuhteiden muodostaminen ja ennen kaikkea ylläpitäminen.

Digitalisaatio tuo myös yritysvastuuasiat kohti taloushallintoa, sillä taloushallinnon ohjelmistoista saatava data liittyy vahvasti myös vastuuraportointiin. Taloudellisen tiedon lisäksi ohjelmistot antavat myös ei-rahallista dataa, joten on luontevaa, että taloushallinnon ammattilainen osallistuu myös näiden asioiden raportointiin. Näin ollen myös vastuuraportointi vaatii taloushallinnon työntekijältä käsitystä yrityksen sisäisestä ja ulkoisesta toimintaympäristöstä sekä tietenkin yrityksen liiketoiminnasta ja sen prosesseista. (Remes, 2022, s. 3)

3.3.2 Vuorovaikuttava ammattilainen

Tulevaisuudessa taloushallinnossa työelämätaidot ovat vähintään yhtä tärkeitä kuin substanssitaidot. Hyviä työelämätaitoja ovat mm. asenne, ajanhallintataidot sekä johtamistaidot. (Aho, 2019, ss. 109–110) Liiketoimintaosaaminen, oman työn suunnittelu ja hallinta sekä vuorovaikutustaidot ovat myös tärkeitä (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, s. 245). Hyvillä vuorovaikutustaidoilla luodaan luottamussuhde asiakkaaseen. Kun ihmisellä on hyvät

vuorovaikutustaidot, hän osaa antaa tilaa toiselle osapuolelle, lukea hänen reaktioitaan sekä mukauttaa omaa toimintaansa siihen nähden. Vuorovaikutus on taito, jossa tiedon määrä ei ole pääroolissa. Keskeisenä ovat asia ja tunne ja niiden välille löytyvä sopiva suhde siten, että asiasisältö pysyy selkeänä, mutta toiselle ihmiselle jää silti miellyttävä, kohdatuksi tullut tunne tilanteesta. Toinen tärkeä taito on ongelmanratkaisu, mikä onkin konsultin ydinosaamista. Täytyy osata tunnistaa ongelmia sekä luoda niihin ratkaisuja. Ongelmanratkaisu vaatii sitkeyttä ja kärsivällisyyttä sekä avointa mieltä. Myyntityö liittyy vahvasti niin vuorovaikutukseen kuin ongelmanratkaisuunkin, ja esimerkiksi konsultin työhön myynti kuuluu olennaisesti. Myyntityö saattaa monella särähtää korvaan hieman negatiivisessa mielessä, mutta myyntityön perusteet yhdistettynä hyvään vuorovaikutukseen tuottaa usein tulosta. Toimeksiannot syntyvät monesti läsnä olevan ja kuuntelevan vuorovaikutuksen myötä, sillä konsultti voi parhaimmillaan asiakkaan puheesta saada kiinni liiketoiminnassa piilevästä ongelmasta ja ammattitaidollaan tarjota siihen ratkaisua. (Aho, 2019, ss. 138–141, 153, 173–174)

Vaikka työelämätaidot ja pehmeät taidot nostetaan tärkeään rooliin, ei taloushallinnon perusosaaminen katoa mihinkään. Edelleen samat periaatteet liittyen kirjanpitoon, verotukseen tai sisäiseen laskentaan toimivat perustana työlle. Erityisosaajille on käyttöä jatkossakin. Relevanttia osaamista tulee olemaan yleinen ymmärrys yrityksen toimialasta ja liiketoiminnan prosesseista sekä toiminnanohjausjärjestelmien yhteydestä taloushallintoon. Lisäksi teknologiaymmärrys, palvelumuotoilun periaatteiden hahmotus sekä prosessikehitystaidot tulevat olemaan tarpeellisia taitoja. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, ss. 241–245)

Myös digitaidot ovat tulevaisuudessa tärkeitä, niin kuin teknologian mullistuksessa ehkä itsestään selvästi voisi ajatella. Digitaitoja ovat esimerkiksi erilaisten alustojen ja ohjelmistojen hallinta. Ne yhdessä asiakaslähtöisen toiminnan kanssa mainitaan myös Leveälahti ym. (2019, s. 33) Osaamisrakenne 2035-selvityksessä. Digiosaamisesta hyötyy myös raportoinnissa, sillä esimerkiksi Power BI- ohjelmistolla pystytään tuottamaan selkeää, visuaalista dataa lukujen tulkitsemisen tueksi. Remes (2022, s. 8)

Aho (2019, s. 50) korostaa kirjanpitäjien omaa vastuuta tulevaisuudestaan. Oman uran kehitys on jokaisen omissa käsissä, sillä ihminen voi oma-aloitteisesti kehittää itseään syventämällä osaamistaan tai opettelemalla jotain täysin uutta. Lisäksi asiakashankintaa voi tehdä itsenäisesti tai vastaavasti omaa roolia tai vastuuta voi kasvattaa jo olemassa olevien asiakkaiden kanssa esimerkiksi liiketoiminnan kannattavuuden arviointia kohti.

4 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

4.1 Teemahaastattelu

Tutkimusmenetelmänä työssä käytettiin laadullista tutkimusta. Aineistonkeruutavaksi valikoitui teemahaastattelu, ja haastateltaviksi kolme esimiestason työelämäedustajaa taloushallintoalalta. Teemahaastattelu on muodoltaan puolistrukturoitu, eli siinä esitetään ennalta mietittyjä kysymyksiä tutkimuksen viitekehukseen perustuen ja pyritään saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Teemahaastattelussa annetaan painoarvoa haastateltavien tulkinnoille ja niille asioille, jotka he kokevat merkityksellisiksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 75) Ennalta suunniteltujen kysymykset tai teemat voidaan käsitellä vapaassa järjestyksessä, eivätkä kaikkia teemoja käsitellä välttämättä samassa laajuudessa kaikkien haastateltavien kanssa. Tarkoitus olisi, että keskustelua käytäisiin mahdollisimman vapaasti, eikä strukturoidusti kysymyksestä toiseen edeten. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori, 2021)

Tässä tutkimuksessa päädyttiin teemahaastatteluun, jotta haastateltavat pääsisivät itse puhumaan mahdollisimman paljon, mutta annetun aihepiirin sisällä. Tutkimukseen pyrittiin saamaan näkemyksiä mahdollisimman monipuolisesti työelämästä. Tätä tavoiteltiin sillä, että haastateltavaksi kysyttiin sekä ison että pienen tilitoimiston edustajaa. Yrityksen kokoeron ajateltiin tuovan moninaisuutta ainakin resurssinäkökulmasta, mutta myös perustyön tekemisen näkökulmasta. Näiden lisäksi haluttiin saada vastauksia laajempia taloushallintopalveluita tuottavan yrityksen näkökulmasta. Haastateltavat henkilöt kontaktoitiin sähköpostitse, jossa esiteltiin tutkimuksen aihe lyhyesti ja kysyttiin mahdollisuutta haastattelulle. Kaikki kolme kontaktoitua henkilöä suostuivat haastatteluun, ja haastatteluajankohdat saatiin sovittua sujuvasti. Kaikkien haastateltavien työpaikoilla on jo pitkään, yli 10 vuotta, tehty sähköistä taloushallintoa. Osalla automaatiokin on jo hyvin

pitkälle edenneessä vaiheessa. Tulosten yhteydessä haastateltaviin suoraan viitatessa käytetään isomman tilitoimiston edustajasta nimeä Haastateltava A, pienemmän tilitoimiston edustajasta Haastateltava B ja talous- ja henkilöstöpalveluja tuottavan yrityksen edustajasta Haastateltava C.

Haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä. Haastateltavilta pyydettiin jo kontaktoinnin yhteydessä lupa haastattelun tallentamiseen, ja tämä vielä varmistettiin haastattelutilanteen alussa. Tallentaminen sopi kaikille. Haastattelua varten oli mietitty teorian pohjalta kymmenen pääkysymystä tai -teemaa alakysymyksineen, joihin haluttiin haastateltavilta vastauksia. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita haastateltavien omista näkemyksistä tämän työn tutkimuskysymyksiin nähden, eli minkälaisia muutoksia he näkevät taloushallinnossa tapahtuvan ja minkälaisia työelämätaitoja nämä muutokset edellyttävät. Haastateltavilta haettiin näkemyksiä sekä työelämässä jo olevien näkökulmasta että vastavalmistuvien tradenomien näkökulmasta.

Haastatteluiden jälkeen haastattelut litteroitiin. Aineistoa kertyi 22 sivua. Litteroinnin jälkeen aineistot luettiin läpi useaan kertaan analysoiden niitä tutkimuskysymysten näkökulmasta. Aineistosta poimittiin olennaisimmat osuudet ja näistä etsittiin toistuvia teemoja. Parin lukukerran jälkeen oli jo mahdollista nimetä selkeimmät esiin nousseet teemat, ja nämä teemat merkittiin tiedostoon korostustyökalulla värikoodeittain. Tuloksia lähdettiin purkamaan tämän tiedoston avulla. Tulokset esitellään kappaleessa viisi.

4.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikka kuuluu osaksi hyvää tieteellistä käytäntöä (Hyvärinen, Suoninen & Vuori, 2021). Tutkimusetiikalla tarkoitetaan vastuullisuutta, eettisyyttä ja rehellisyyttä, ja sen lähtökohtainen ajatus on tutkimuskohteen ja -ympäristön suojaaminen (Mustajoki & Kohonen, 2021). Käytännössä laadullisessa tutkimuksessa tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja yksityisyyttä ynnä muita oikeuksia kunnioitetaan sekä vältetään aiheuttamasta minkäänlaista haittaa heille tutkimuksen aikana tai sen jälkeen. Tutkittavilta saatu tieto on arvokasta, eikä sitä saa vääristää, vaikka tutkija olisi heidän kanssaan eri mieltä. Tutkijalla on vastuu myös tiedettä kohtaan. Tutkimuksen eettisyys pitää

tutkittavien suojelun lisäksi sisällään myös pyrkimyksen tuottaa uutta, olennaista tietoa jostain asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija kertoo avoimesti ja perustellen ratkaisuisistaan ja arvioi valintojensa merkityksen tutkimuksen lopputulokselle. Omien ratkaisujen kriittinen reflektointi ei vähennä työn arvoa, vaan päinvastoin, ja on myös hyvä pohja tuleville tutkijoille ja heidän ratkaisuillensa tulevaisuudessa. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori, 2021)

5 Tulokset

Tässä kappaleessa esitetään tutkimustulokset pääteemoittain. Aineistoista muodostettiin pääteemoiksi sellaiset aiheet, jotka nousivat kaikissa haastatteluissa esille. Pääteemojen lisäksi tähän kappaleeseen haluttiin tuoda näkyville myös asioita, jotka eivät välttämättä kaikissa haastatteluissa tulleet puheeksi, mutta vaikuttivat muusta syystä tärkeältä. Kappaleessa käsitellään ensin taloushallinnon muutoksiin liittyvät teemat ja sen jälkeen työelämätaitoihin liittyvät teemat.

5.1 Muutokset taloushallinnossa

5.1.1 Rutiinityö poistuu

Taloushallinnossa erilaiset järjestelmät, alustat ja ohjelmistot ovat tätä päivää. Ohjelmistoneuvonta asiakkaille on nykyään yksi tilitoimistojen tehtävistä, ja yhden haastateltavan mukaan siihen menee lähes kolmannes työajasta. Kirjanpitäjät ovat ikään kuin järjestelmäkonsultteja. Erilaisten taloushallintojärjestelmien kautta rutiinityö vähenee merkittävästi, jolloin työnteko tehostuu, mikä puolestaan mahdollistaa suuremmat asiakasmäärät. Ennen käsiteltiin mapeittain kirjanpitotositteita syöttäen näistä tietoja tietokoneille, mutta nyt asiakas syöttää tietoja itse suoraan yhteiseen järjestelmään, jonka kautta tiedot on välittömästi myös kirjanpitäjän nähtävissä. Kirjanpitäjä ei kuitenkaan tee mitään, ellei ilmaannu poikkeuksia:

”Ainoastaan sellaiset, missä on jotain, joku ei mee maaliin silleen, kun pitäisi mennä, niin silloin me joudutaan puuttumaan. Muutenhan – sä luet vaan raportteja, sä löydät virheitä. –

Robotti vetää läpi tiliotteet ja sitten sä menet tarkistamaan robotin tositteet, että onko ne oikein.” -Haastateltava B.

Kun tekoäly tarkistaa tositteita, se oppii jatkuvasti nopeammaksi ja nopeammaksi erilaisten säännöstöjen avulla. Kun mietitään läpikäytävien tositteiden määrää, niin säästyvä aika kertaantuu, jolloin ihmiselle todellakin vapautuu aikaa muuhun. Robotiikan nähdään vievän tulevaisuudessa aina vain enemmän rutiinityötä pois, eli robotiikalla pyrittäisiin automatisoimaan kaikki mahdolliset manuaaliset toiminnot. Tällä hetkellä ei välttämättä vielä edes tiedetä, mitä kaikkea on mahdollista saavuttaa teknologialla. Yksi haastateltava nosti esille tulevaisuuden kehityskohteeksi e-kuitit, eli jotta taloushallinto saataisiin aidosti automatisoitua ja sähköistettyä, niin tulisi kehittää kansallinen formaatti, jossa kaikki kuitit liikkuisivat sähköisessä muodossa.

5.1.2 Asiakaspalvelu ja konsultointi

Mitä rutiinityöstä vapautuvalla ajalla sitten voisi tehdä? Tilitoimistossa työskentelevät haastateltavat vastasivat, että aika tulisi käyttää asiakaspalvelun laajentamiseen, eli lisääntyväksi asiakkaan neuvomiseksi. Tällä tarkoitetaan erilaisia asiakkuudenhoidollisia toimenpiteitä, eli esimerkiksi tilinpäätöksen tulkintaa ja poikkeavuuksien selventämistä tai muutosten osoittaminen kuukausikirjanpidossa, liiketoiminnan kehittämisestä ja neuvonnasta asiakkaan toivomaan suuntaan. Asiakkaan liiketoimintaan perehtymiseen on hyvä käyttää enemmän aikaa, jotta sen varmasti ymmärtää ja näin osaa sitä myös kehittää. Purkamalla liiketoimintaa eri osa-alueisiin, kuten siihen, mitä tehdään ja mistä laskutetaan, voi löytyä yllättäviä epäkohtia, jotka kertaantuessaan selittävät, miksi liiketoiminta ei ole kannattavaa. Asiakasta täytyy myös konsultoida enemmän ja nostaa heille tarpeita:

”Sä tarvitset kassavirtaennustamista, sä tarvitset enemmän raportointia jne. Meidän pitäisi pystyä enemmän raportoimaan. Myös konsultoimaan heitä enemmän, koska se on se mistä me tullaan saamaan rahaa, ne ei enää maksa siitä, että robotti hoitaa.” Haastateltava B.

”Meidän pitää välittää asiakkaista, jos me halutaan olla tilitoimisto, ei meillä oo muuten enää asiakkaita. Me pienemmät toimijat -- me erotutaan sillä palvelulla, me ollaan

asiakkaalle läsnä. Meidät saa kiinni. Koska se on se mitä kuulee eniten, että sä et saa kirjanpitäjää kiinni ja ei vastata ja ei saa neuvoa ja.. Ku ne voi olla vaikka mitä, sulla voi olla sellainen akuutti tilanne, et pitäisi ratkaista, miten mä tämän hoidan, pitäisi joku ihminen saada langoille.” Haastateltava B

Tällainen työ vaatii sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja. Kirjanpitäjän työ oli pitkään enemmänkin yksin puurtamista, mutta se on nyt muuttunut niin, että työ tapahtuu enimmäkseen asiakkaiden parissa. Tämä voi olla hankalaa tietyille ihmistyypeille.

”Aika heikosti [voi pärjätä tilitoimistossa ilman sosiaalisia taitoja]. Tänä päivänä tai tulevaisuudessa. Ennen on pärjännyt, mut nyt ei enää pärjää. -- Ikävä kyllä. Se on muutos, mikä meille on tullut.” Haastateltava B

5.1.3 Muita teemoja

Haastatteluissa nousi useita yksittäisiä asioita liittyen taloushallintoalan muutokseen, mutta ne saatettiin mainita sivulauseessa tai niistä ei noussut sen isompaa keskustelua. Tähän kappaleeseen on nostettu joitain näistä asioista.

Molemmat tilitoimistojen edustajat mainitsivat taloushallintoalan muutoksista puhuttaessa viranomaisveloitteet. Näillä tarkoitetaan jatkuvasti lisääntyvää valvontaa ja ilmoitusta vaativia työtehtäviä eri viranomaistahoille. Yksi näistä tahoista on Verohallinto. Verohallinnolla on tavoite 2020-luvun aikana saada läpi uudistus, jossa kaikki Verohallinnolle toimitettavat tositteet olisivat sähköisessä muodossa.

”-- verottaja on ilmoittanut, että vuonna 2025 pitäisi olla reaaliaikainen arvonlisäverokäsittely. Viimeisin arvio verottajalla heidän omassa esityksessään oli, et se on vuonna 202x. Et se olisi kuitenkin tällä vuosikymmenellä. Mutta tämä se tulee pakottamaan kaikki sähköiseen, ja tämä on niinku meidän ajatus, että se tulee väistämättä toteutumaan.”
Haastateltava A

Tilitoimistoissa ei myöskään voida enää odottaa, että asiakas tulee ovesta sisään, vaan sen eteen tehdään myyntityötä, minkä vuoksi tilitoimistossa työskenteleviltä voidaan nykyään

odottaa jopa hieman myynnillisiä taitoja. Toinen taito, joka tulee jatkossa korostumaan, on tiedolla johtamisen taito:

”Yks mikä tulee olemaan tosi iso asia, on se tiedon käyttäminen siihen liiketoiminnan hyödyksi. Sen sijaan, että meille tulee vaan joka kuukausi kirjanpito ja raportti siitä, niin se tieto alkaa muuttua jollain tavalla niin kuin päätöksenteon tueksi.” Haastateltava A.

”Eli tavallaan tiedolla johtaminen, joka sieltä nousee tarpeeks -- ja näin se tulee menemään, et nyt saadaan ne luvut ja sitten sä itse analysoit niitä, niin sitten tekoälyratkaisuilla saataisiin se analytiikka ja analyysi siihen päälle vielä, -- niin sitä ihan varmasti seuraavaksi viedään eteenpäin. Et saadaan sitä tekoälyä vielä tekemään niitä päätelmiä, mikä edelleen tuo ihmisille lisävaateita siitä, että ymmärtää sen, että ovatko nämä oikeita päätelmiä, mitä täällä tehdään, mutta tavallaan niinku helpottamaan sitä elämää. Ei tarvitse ajatella niin paljoa.” Haastateltava C

Myös työn tekemisen paikka ja aika tulevat vapautumaan nykyisestä työaikäsitteestä.

Työtä tehdään enemmän asiakokonaisuuksina, eikä virallista työaikaa noudattaen. Työtä on välillä enemmän, ja välillä vähemmän. Etätyötä tehdään paljon.

5.1.4 Viekö tekoäly työpaikan?

Kysyttäessä, viekö tekoäly taloushallinnosta työpaikkoja, vastauksissa korostui eniten työssä tapahtuva muutos. Yksi haastateltava kertoi, että viimeisten vuosien aikana on toki ollut pelkoa siitä, että automaatio vie perusrutiinityön, niin kuin se on tehnytkin. Kuitenkaan työtä se ei ole vähentänyt, vaan muuttanut. Toinen haastateltava sanoi samankaltaisesti, että työ tulee muuttumaan. Tämä edellyttää työntekijöiltä oman tekemisen muuttamista, mikä aiheuttaa joissain pelkoa. Valitettavasti kaikki eivät pysty muuntautumaan riittävästi ja tästä seuraa se, että heitä ei välttämättä pystytä pitämään töissä ja siinä samassa katoaa myös valtava määrä tietotaitoa. Tätä valitettavaa asiaa on lähestytty siten, että on pyritty muokkaamaan työntekijöiden vahvuuksien mukaan työtehtäviä, jotta mahdollisimman moni pystyisi jatkamaan työssään. Tähän teemaan samainen haastateltava liitti myös

vastavalmistuneiden työn aloituksen, eli myös vasta-alkajille voitaisiin muokata omanlainen työnkuva, jonka myötä voisi ns. kasvaa työhön.

”Mut me ollaan lähestytty asiaa myös sen kautta, että mikä on kullekin tekijälle ehkä semmoinen luontevampi osa-alue -- Niin pystytäänkö me järjestelemään meidän töitä niin, että ne jollain tavalla rajautuu myös henkilöitten vahvuusalueiden mukaan? Nyt, kun kaikki tekee vähä kaikkea, meiltä odotetaan asiakkaitten kohtaamista, hyvää substanssiosaamista, vähän jopa myynnillisiä taitoja -- . -- niin jos se tulevaisuudessa muuttuisikin niin, että meillä on erilaisia osaamisen alueita. Ja siinä on -- hyvä puoli myös koulusta valmistuvien näkökulmasta. Et me voidaan löytää spesifimpiä tehtäviä, mihin tullaan sisälle, josta kasvetaan pikku hiljaa tämmösen kehittymisen ja urapolkuajattelun kautta sitten taas eteenpäin. – Et se tulee meneen uusiks se rakenne.” Haastateltava A

Kolmas haastateltava painotti sitä, että työn muutos edellyttää ihmisiltä muutoskykyä ja -halua. Uudet käytänteet tulee ottaa käyttöön, ei voi jäädä kiinni vanhaan tapaan tehdä työtä. Hänkin puhui siitä, kuinka työtehtäviä voidaan muokata siten, että ne sopivat mahdollisimman hyvin vastaamaan työntekijän vahvuuksia, kiinnostuksen kohteita sekä esimerkiksi uuden omaksumiskykyä. Sekä työnantajan että työntekijän vastuulle nähdään osaamisen päivittäminen ja huolehtiminen työntekijän taitojen olevan vaaditun työtehtävän tasolla.

5.2 Työelämätaidot

5.2.1 Substanssiosaaminen

Kaikki kolme haastateltavaa nostivat substanssiosaamisen esille etenkin valmistuvien tradenomien kohdalla. Osan kommentteista välittyi jopa pieni huoli siitä, kuinka koulusta valmistuvat tradenomit tällä hetkellä osaavat taloushallintoon kuuluvia perusasioita. Perusasioista puhuttaessa tarkoitettiin mm. arvonlisäveroon liittyviä asioita, osto- ja myyntilaskujen tiliointiä sekä tilinpäätöksen tulkintaa. Lisäksi puhuttiin ”asioiden kääntämisestä päässä oikein päin”, millä tarkoitettiin sitä, että valmiita raportteja lukiessa tulisi ymmärtää taustalla vaikuttavat tekijät ja luvut. Toki haastateltavat näkivät myös, että

työtä tehdessä oppii, mutta ongelmaksi nousi juuri rutiinitehtävien vähentyminen ja lopulta katoaminen. Rutiinitehtäviä tekemällä on vastavalmistuneenkin helpompi saada syvempi ymmärrys eri prosesseista, mutta nyt kun ne ovat jäämässä pois, jää aika paljon koulussa oppimisen varaan. Kysyttäessä, kuinka tuore tradenomi pärjää, jos ei koskaan pääse tekemään tätä rutiinityötä, erään haasteltavan reaktio oli paljon kuvaava:

”Älä muuta [sano]. Tätä minä pelkään, tätä minä pelkään. - - Kyllä niinku aika raakileita ne on.” Haastateltava B.

Mihin substanssiosaamista siis tarvitaan, kun rutiinityö vähenee ja ohjelmistot käsittelevät tositteet ihmisen puolesta? Ihmisen tehtäväksi on muodostumassa erilaisten ohjelmistojen tuottamien raporttien tarkistaminen. Tällöin täytyy ymmärtää, mistä luvut tulevat ja osata havaita poikkeamia. Työ onkin pitkälti virheiden etsimistä. Täytyy ymmärtää lukujen liikettä ja vaikutusta. Pitää olla ymmärrys, mitä tapahtuu, kun laittaa ostoreskontrasta laskuja eteenpäin, että missä se näkyy.

”Mutta sun pitäisi ymmärtää se sisältö siitä, et onko tää nyt oikein, mitä se tekoäly, automaatti tai robotti on mulle nyt tuottanut tänne. Ja se on se ehkä se isoin haaste siinä.” Haastateltava C.

Mitä opintojensa loppusuoralla oleva tradenomi voisi sitten tehdä, jotta olisi mahdollisimman valmis työelämään? Erään haastateltavan suositus oli käydä mahdollisimman paljon vapaasti valittavia opintoja, ja täydentää substanssiosaamistaan sitä kautta. Varsinkin palkanlaskentaosaaminen on hänen mukaansa valmistuvilla tradenomeilla kovin huteralla pohjalla. Toinen taloushallinnon osa-alue, joka hänen mukaansa huutaa enemmän osaamista on kirjanpito.

”Suurin pula on sekä hyvistä kirjanpitäjistä että hyvistä palkanlaskijoista. Aloittelijoita on kyllä, mutta ne kovat tekijät on niinku hukassa. Ja jotenkin mä itse ajattelen, että nuoret, jotka tulee koulunpenkiltä, et niillä pitäisi olla se paras ja kovin tieto. Pitäisi olla.” Haastateltava B.

Lisäksi esitettiin, että koulumaailmassa tuotaisiin rutiinitehtävien tekoa opetukseen, jolloin asiat olisivat enemmän selkärangassa työmaailmaan tultaessa ja olisi helpompaa hypätä asiantuntijarooliin. Veroasioihin nähtiin yhtenä ongelmana nuori ikä. Nähtiin, että nuoret ei välttämättä osaa koulussa kiinnostua tai ymmärtää monimutkaisia veroasioita, minkä vuoksi olisi hyvä harjoitella käytännön tasolla peruskirjanpitäjän työssä paljon toistuvia alv-asioita, kuten esimerkiksi hotelliaamiaisen vähennyskelvottomuus.

Substanssiosaamista peräänkuulutetaan tietysti myös kokeneemmilta tekijöiltä, mutta se ei samalla tavoin herättänyt keskustelua kuin vastavalmistuneiden kohdalla. Yksi totesi jopa, että ei hae työntekijältä kovaa substanssiosaamista, koska haluaa itse muovata työntekijän omien käytänteidensä mukaisesti. Toisin sanoen, hän ottaa työntekijöitä lähinnä suoraan koulusta, ja kuvaakin tätä raskaaksi, mutta palkitsevaksi tieksi. Toisaalta sama henkilö oli sitä mieltä, että jos tähtää korkealle, niin ehdottomasti hyvät substanssitaidot ovat tärkeitä, sillä erikoisosaajia tarvitaan aina. Lisäksi hän mainitsee lisäkoulutusten tärkeyden myös perustyössä. Kaksi muuta haasteltavaa totesi, että perus-substanssitaidot riittävät ja korostivat vastauksissaan muita ominaisuuksia.

5.2.2 Asiakaspalvelutaidot ja konsultoiva työote

Asiakaspalvelutaidot mainittiin jokaisessa haastattelussa useaan otteeseen ja monessa eri haastattelun vaiheessa. Syy, miksi nämä taidot nousivat esille, oli jokaisen kanssa sama: työ on muuttunut ja muuttumassa siihen suuntaan, että yksin tehtävä työ vähenee ja asiakassuhteiden vaaliminen ja ihmisten kanssa toimiminen nousevat entistä tärkeämpään asemaan. Ennen hieman sulkeutunutkin luonne on voinut toimia kirjanpitäjän tehtävissä, koska työ oli pääsääntöisesti tositteiden syöttämistä tietokoneelle. Nyt työ on enemmän asiakkaan neuvomista, ohjeistamista ja tämän liiketoiminnan kehittämistä.

” - - kyl asiakkaat vaatii sitä, ne haluaa et niillä on oma kirjanpitäjä, keltä ne saa kysyä. Ne haluaa, että saisivat tavata sitä kirjanpitäjää, se on niinku asiakkaasta lähtöisin oleva juttu.”
Haastateltava B.

Hyvä asiakaspalvelu onkin asiakkaan tarpeiden ymmärtämistä. Täytyy tarkastella asiakkuuden nykyhetkeä, kysyä ”miten meillä menee”, mutta suunnata katsetta samalla tulevaan pohtimalla, mitä voitaisiin tehdä asiakkuuden eteen, mikä veisi pidemmälle? Tärkeää on myös selvittää asiakkaan odotukset kirjanpitäjää kohtaan. Olennainen taito on osata poimia asiakkaan kanssa käydyistä keskusteluista niitä asioita, joita voitaisiin lähteä kehittämään. Lisäksi asiakkaita tulee pystyä lähestyä vaikeissakin asioissa. Ei ole helppoa joutua sanomaan asiakkaalle, että jokin hankinta ei olekaan verovähennyskelpoinen, mutta näin täytyy pystyä tekemään. Täytyy myös olla keskustelutaitoinen, kyetä esittämään kehitysehdotuksia, ideoita ja kertomaan, jos jossain liiketoiminnan osa-alueessa olisi parantamisen varaa. Kaikki tämä vaatii myös hyvää ongelmanratkaisutaitoa. Täytyy hahmottaa asiakkaiden tilanteita ja osata ratkaista ongelmia nopeissakin tilanteissa.

Yksi haastateltavista nosti esille asiakaspalvelutaidot myös siitä näkökulmasta, että maailma on muuttunut niin paljon, että perinteiset asiakaspalvelutaidot, kuten keskustelun käyminen puhelimesta ja kirjallinen viestintä esimerkiksi sähköpostilla eivät ole enää itsestäänselvyys. Joskus jopa käytöstavoissa on parantamisen varaa tämän päivän ihmisillä. On edelleen tärkeää kyetä käymään keskustelua kokonaisuudessaan lausein, mikä poikkeaa tämän päivän ”chattaily”-kulttuurista. Hän korosti, että työelämässä virallinen viestintä kulkee paljolti sähköpostitse ja sopimuksia jopa kirjepostillakin, eivätkä nämä varmasti ole poistumassa, joten näitä perustaitoja tulisi kaikkien harjoitella ja ylläpitää.

5.2.3 Muita taitoja

Taloushallinto on siirtymässä erilaisiin järjestelmiin ja alustoihin koko ajan enemmän ja enemmän ja se vaatii myös omanlaista osaamista ja ymmärrystä. Sähköisiin järjestelmiin siirtyminen saattaa olla tietyille ikäryhmälle haastava, jopa mahdoton, sillä muutos on niin valtava verrattuna paperiseen kirjanpitoon. Nuorilla on järjestelmäkeskeiseen työhön paremmat edellytykset, sillä he ovat syntyneet digitaaliseen maailmaan.

”Ideaalitalannehan ihmisellä olis se, että olis niinku teknisesti pitkälle hyvin orientointunut, mut sit sen lisäksi osais myös sen perusasian ja sen perustaustan sieltä.” Haastateltava C.

Yleinen asenne nousi myös puheeksi kaikissa haastatteluissa monesta eri näkökulmasta. Yksi korosti asennetta työn tekemisen näkökulmasta mainiten asioihin tarttumisen reippaasti ja rohkeuden tehdä työtä. Toinen haastateltava oli huolissaan etenkin nuorten kohdalla yleisestä työelämäosaamisesta tai -käyttäytymisestä; töihin tullaan tekemään töitä, eikä aamulla tarvitse soitella perään. Kolmas haastateltava peräänkuulutti työnhakijoilta kiinnostusta alaa ja taloutta kohtaan, kunnianhimoa ja halua kehittyä. Myös yrittäjähenkisyys, tai ymmärrys yrittäjyydestä nousi tilitoimistossa työskenteleviltä yhdeksi hyväksi todetuksi ominaisuudeksi. Lisäksi muutoshalukkuus mainittiin, eli pitää olla toisaalta valmius siihen, että asiakasmäärät tulee kasvamaan; asiakkaita oli ennen keskiarvolta 10–15 ja nykyisin jopa 30 asiakasta per kirjanpitäjä. Toisaalta antautuminen uudelleenlaiseen tapaan tehdä työtä, vanhoista tavoista irti päästäminen on tärkeää.

5.3 Johtopäätökset

5.3.1 Työn muutos ja tärkeimmät taidot

Tutkimuksen tulokset ja työn teoriaosuus antavat melko yhteneväisen kuvan siitä, mihin suuntaan taloushallinto on alana menossa, ja minkälaisia työelämätaitoja alalla tulevaisuudessa tarvitaan. Merkittävimpänä muutoksena alalla näyttäisi nousevan työn muuttuminen rutiinityön poistumisen myötä asiakaslähtöiseen ja konsultoivaan suuntaan. Teknologian kehittyminen on vienyt taloushallinnon prosessit sähköiseen muotoon ja automaatio lisääntyy jatkuvasti. Kuten aiemmin työssä käytettiin Ahon (2019) esimerkkiä, kuinka introvertin kirjanpitäjän tulee muuntautua ulospäinsuuntautuneeksi konsultiksi, niin sama esimerkki nousi myös haastatteluissa. Eräs haastateltava käytti osana tätä esimerkkiä ihmisen käyttäytymiseen perustuvaa värianalyysiä, ja kuvasi näitä kirjanpitäjiä sinisiksi tyypeiksi. Enää pelkällä substanssitaidoilla ei pärjää, joten tämän taloushallintoalaa järjestyttäneen muutoksen myötä nämä siniset tyytit ovat tienristeyksessä, jossa on karkeasti kaksi vaihtoehtoa: joko sopeutua tai vaihtaa alaa. Työn vaatimukset ovat muuttuneet siten, että substanssin lisäksi täytyy kyetä vuorovaikutukseen ihmisten kanssa. Asiakaspalvelun laatu ja laajuus on uusi mittari, jolla asiakkaat valitsevat tilitoimistonsa. Kuten eräs haastateltava sanoi, asiakkaat eivät enää maksa siitä, että robotti tekee työn. Tämän päälle halutaan palvelua.

Kyseessä ei siis ole mikään pieni muutos, vaan työ on nyt täysin eri. Ne ominaisuudet, jotka ovat aikanaan vieneet kohti kirjanpitäjän työtä, eivät yhtäkkiä olekaan enää valttia, vaan oikeastaan päinvastoin. Nyt täytyy konsultoida, myydä, palvella asiakasta, hakeutua ihmisten luo. Tämä kaikki saattaa olla juuri niitä asioita, joka vie kirjanpitäjäksi hakeutuneen tämän epämurkavuusalueelle. Joku pystyy muuntautumaan ja sopeutumaan, mutta joillekin tämä on suuren kriisin paikka ja mahdollisesti edessä on luopuminen tärkeästä työstä.

Konsultiksi muuntautuvan kirjanpitäjän kanssa samaan tilanteeseen voidaan ajatella yrityksen sisäisen laskentatoimen controlleria, joka on tottunut tekemään itsenäistä työtä lukujen parissa, ja toimittamaan raportteja eteenpäin ottamatta tässä sen suurempaa roolia. Tekoälyn tuottaessa nämä raportit ilman controllerin osallisuutta, on myös controllerilla edessään uudenlaisen roolin omaksuminen. Tämä taas liittyy tiedolla johtamiseen, joka mainittiin niin ikään sekä teoriassa että haastatteluissa. Tietojohtaminen tai tiedolla johtaminen perustuu ajatukseen, että kaikki johtaminen ja päätökset tulee perustaa tietoon. Tiedolla johtamista on siis sekä tiedon käyttäminen päätöksenteon tukena että tiedon tuomista osaksi päätöksentekoprosessia. (Valtioneuvosto, 2019, s. 18) Tiedolla johtaminen puolestaan vaatii entistä enemmän liiketoimintaosaamista, kuten Kaarlejärvi & Salminen (2018) mainitsevat sekä haastatteluissa haastateltava A ja C. Eli syvempi ymmärrys yrityksen toimialasta ja liiketoiminnasta on tarpeen, jotta kaikkea sitä tietoa, mitä tekoäly pystyy ihmiselle tuottamaan, pystyttäisiin hyödyntämään yrityksen liiketoiminnan edistämiseen.

5.3.2 Osaamisen päivittäminen

Työn muuttuminen voi tietenkin olla monelle myös tervetullut muutos työelämään, ehkä mahdollisuus tuoda omaa osaamistaan vielä paremmin esille ja edetä työuralla. Kaarlejärvi & Salminen (2018) kannustavat oman osaamisen kehittämiseen tämän rutiinistyöstä vapautuvan ajan myötä. Myös haastateltava B korosti lisäkoulutuksen tärkeyttä. Työn muutos voikin olla sopiva kannustus siihen, että hakeutuu jatko-opintoihin tai lisäkouluttautuu muilla tavoin. Toisaalta, kuten haastateltava C mainitsi, tämä vaatii myös työnantajalta jatkuvaa aktiivista lisäkouluttamiseen kannustamista ja tukea. Hän lisäsi, että haastavaa tästä tekee monille se, että muutos ei tapahdu hetkessä, vaan prosessi prosessilta työtehtävien osat muuttuvat. Muutos yhdessä asiassa voi aiheuttaa sekundaarimuutoksen

toisessa työtehtävässä. Jatkuva muutos on raskasta ja vaatii paljon työntekijältä yksilönä mutta myös työyhteisöltä (Taloustutkimus Oy, 2020, s. 10). Esimiestehtävissä oleville tämä tuo lisänä omat haasteensa luotsata työyhteisöä muutoksen keskellä ja tunnistaa erilaiset kuormittumisen merkit. Täytyy tuntea työntekijät ja heidän vahvuutensa ja heikkoutensa ja osata hyödyntää tätä tietoa siten, että työn muuttuminen ei latista työntekijää alleen.

5.3.3 Ongelmanratkaisu- ja myyntitaito

Kirjallisuuslähteistä nousi paljon erilaisia taitoja, kuten asenne, ongelmanratkaisutaito, myyntitaidot, ajanhallintataidot ja oman työn suunnittelutaito, mutta näistä vain osa nousi esiin haastatteluissa. Kirjallisuudessa asenteeseen viitattiin muutokseen suhtautumisen näkökulmasta: Ahon (2019) mukaan taloushallintoalan muutoksesta selviävät ne, joilla on siihen oikeanlainen asenne. Tämänkaltaisen vastauksen antoi myös yksi haastateltavista, kun taas toinen korosti asennetta enemmän työhön suhtautumisena yleisesti. Aho (2019) nostaa esiin myös ongelmanratkaisutaitoa ja myyntityötä hyvin olennaisina osaamisalueina etenkin konsultinomaisessa työssä. Myynnillinen näkemys oli yhdellä haastateltavalla ja hänen työskentelemässään yrityksessä olikin erillinen myyntiyksikkö juuri siksi, että asiakashankintaa on nykyään pakko tehdä. Ongelmanratkaisutaito mainittiin yllättäen vain yhdessä haastattelussa.

5.3.4 Vastavalmistunut vs. ammattilainen

Haastatteluissa nousi vahvasti esille huoli vastavalmistuvien tradenomien taloushallinnon perusteiden osaamisesta eli substanssiosaamisesta; Miten he voivat pystyä nousemaan asiantuntijarooliin ilman kokemusta rutiiniluontoisesta työstä? Mistä tulee taustaymmärrys prosesseihin, jotka tapahtuvat nykyään automaation avulla? Sen lisäksi, että kouluissa olisi luotava erityisen vankka pohja substanssiosaamiselle, haastateltava A esitti tähän ratkaisua myös työn rakenteen muutoksesta, jolloin tuore tradenomi voisi tehdä hänelle sopivaksi räätälöityä työtä ja kasvaa sitä kautta työhön sisään. Jos taas mietitään Ahon (2019) tulevaisuudennäkymää siitä, että kirjanpitäjästä tulee joko konsultti tai prosessinhoitaja, niin näistä kahdesta konsultin työ voisi olla vastavalmistuneelle sopivampi ja prosessinhoitajaksi

puolestaan sopisi jo vahvan substanssin ja rutiinin ymmärtävän kirjanpitäjän työtä tehnyt henkilö.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana koen saaneeni melko hyvän peruskäsityksen siitä, missä taloushallintoalalla mennään tällä hetkellä, ja millaisia taitoja alalla arvostetaan. Koin haastattelut erittäin antoisiksi tilanteiksi ja ennen kaikkea mahdollisuudeksi saada ensikäden tietoa siitä, mitä työnantajat toivovat niin kaltaiseltani valmistuvalta tradenomilta kuin pidempään alalla työskenteleviltä. Olenkin kiitollinen haastateltavilleni mielenkiintoisista keskusteluista ja siitä, että he olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseeni.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

- Millaisia muutoksia työelämässä esiintyy ja mitä ovat hyvät työelämätaidot?
- Miten taloushallintoala on muuttumassa ja minkälaisia taitoja nämä muutokset edellyttävät työntekijältä?
- Mitä osaamisvaatimuksia kohdistuu vastavalmistuviin tradenomeihin?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastataan työn teoriaosuudessa kappaleessa kaksi. Kahteen jälkimmäiseen kysymykseen vastataan sekä teoriaosuudessa kappaleessa kolme että tutkimuksen avulla. Opinnäytetyön tuloksista voidaan todeta, että perusosaaminen on myös tulevaisuudessa tärkeää taloushallintoalalla, ja siitä vastuussa on ensisijaisesti valmistuvien tradenomien kohdalla ammattikorkeakoulut. Tämän tutkimuksen pohjalta ei voida antaa suosituksia, mutta tässä voisi olla jatkotutkimuksen aihetta perehtyä tarkemmin liiketalouden opetussisältöihin taloushallinnon osalta ja yhdessä koulun sekä työelämäedustajien kanssa miettiä, miten opetuksen sisältöä voisi tuoda vielä paremmin vastaamaan työelämän tarpeita tässä alan muutoksessa. Työelämässä olevien olennaisimmaksi taidoksi nousivat puolestaan asiakaspalvelutaidot tai sosiaaliset taidot sekä tiedolla johtaminen. Työntekijöiden kannalta muutokset työtehtävissä edellyttävätkin hyvää esimiestyötä, työn ohjausta ja jatkuvaa lisäkoulutautumisen mahdollisuutta ja sen tukemista.

Teoriaosuudessa käsittelin ensimmäiseksi yleisiä työelämän muutoksia ja hyviä työelämätaitoja. Sen pohjalta odotin, että myös taloushallintoalalla nousisi myös enemmän pehmeiden taitojen tarve. Näin ei kuitenkaan käynyt, vaan ainoastaan muutama pehmeäksi taidoksi lukeutuva taito mainittiin. Syy tälle voi olla siinä, että kirjanpitäjän tai ylipäätään taloushallintoalan työnkuva pysyttelee muuttuessaankin enemmän työntekijän ja asiakkaan välisenä työnä, kuin esimerkiksi tiimityöskentelynä. On myös hyvin todennäköistä, että haastatteluissa esittämäni kysymykset ovat ohjanneet haastateltavia ajattelemaan asiaa hyvin pitkälti yksilön ja suoritettavan työtehtävän kannalta, eikä keskustelu ole laajentunut esimerkiksi työyhteisön tasolle, jossa näiden pehmeiden taitojen tärkeys korostuu enemmän.

Mielestäni oli yllättävää ja ehkä huolestuttavaakin, kun parikin haastateltavaa mainitsi, kuinka nuorilta työntekijöiltä puuttuvat perustyöelämä- ja asiakaspalvelutaidot. Haastateltava C näki tähän vaikuttavan yleisen muutoksen maailmassa ja kuvaili, että tällä hetkellä vallitsee ns. chattailykulttuuri, joka on johtanut siihen, että ei esimerkiksi osata käydä keskusteluita kokonaisilla lauseilla tai ei osata kirjoittaa sähköpostiviestiin alku- ja loppu-tervehdyksiä. Tämä on kieltämättä ihan kelpo selitys asialle, mutta silti se tuntuu vaikealta käsittää. Onko digimaailma tosiaan nielaissut vanhat viestintä- ja kommunikointitavat siten, että niitä ei osata enää työelämässä käyttää?

Tekoäly ja robotiikka ovat hienoja mahdollisuuksia tehostaa ja helpottaa työntekoa. On kuitenkin tärkeää, että ihmisen tuomaa inhimillistä otetta ei syrjäytettäisi kaikessa vain tehokkuus edellä menen. Ihmisellä on paljon tietotaitoa, kokemusta ja näkemystä, jota ei voi syrjäyttää datalla. Tekoälyn hyödyntäminen nostaa väkisin esille eettisiä ja inhimillisiä kysymyksiä siitä, että mihin raja vedetään? Minkälaisia tehtäviä voidaan siirtää robotille, missä tehtävissä inhimillisellä otteella ei ole merkitystä? Kuka voi päättää tällaisia asioita?

6.1 Työn rajaus

Työn rajauksen olisi voinut tehdä myös eri tavalla. Tässä työssä otettiin tietoisesti taloushallinto kattokäsitteeksi, eli ei valittu ulkoista tai sisäistä laskentatoimea tarkempaan tarkasteluun, vaikka siten olisi saatu vielä tarkempaa tietoa tietyn työtehtävän tai ammatin

vaatimuksista. Teoriaosuutta kirjoittaessa kuitenkin huomattiin, että lähteiden kautta nousi esille enemmän kirjanpitäjänäkökulma. Tässä kohtaa olisi vielä voitu tehdä uudelleenrajaus vain kirjanpitopuoleen, mutta mielenkiinto oli edelleen laajemmin taloushallinnossa. Tämä otettiin huomioon haastateltavien valinnassa, eli heidät pyrittiin saamaan erilaisista työpaikoista. Aihetta voisi tutkia vielä syvällisemmin valitsemalla joko vain opiskelijänäkökulman tai jonkin tietyn ammatin osaamiskompetenssien muutosta työn muutoksen myötä.

Viime vuosina on tehty useampi taloushallinnon muutokseen liittyvä opinnäytetyö. Näissä töissä taloushallinto on avattu käsitteenä melko laajasti erilaisia prosesseja myöten. Tässä työssä on tarkoituksella avattu vain olennaisimmat taloushallinnon käsitteet, jotta lukija tietää, mistä taloushallinnossa on kyse. Ei nähty tarkoituksenmukaiseksi avata syvemmin teknologisia ratkaisuja tai sitä, miten prosessit muuttuvat automaation myötä, sillä tutkimuksen kohteena oli kuitenkin muutos yleisemmällä tasolla ja tämän muutoksen edellyttämät työelämätaidot.

Opiskelijänäkökulma tuli tutkimukseen mukaan sen vuoksi, että Arene ry on juuri uusinnut osaamiskompetenssivaatimukset ja muutokset ovat näin ollen meneillään myös AMK-kentällä. Itse olen juuri valmistumassa tradenomiksi, ja olen ollut henkilökohtaisella tasolla kiinnostunut siitä, miten tähän taloushallinnon muuttuvaan työelämään pääsisi parhaiten kiinni; mitä taitoja työnantajat hakevat, millä taidoilla kannattaa tuoda itseään työmarkkinoille? Miten kokemattomana taloushallinnon tradenomina voisi olla kilpailukykyinen työnhakija alalla, josta on juuri katoamassa helpommin opittava, manuaalinen rutiinityö, mikä muuttaa työtehtäviä asiantuntijatyöksi? Näihin kysymyksiin saatiin tutkimuksessa vastaus, ja osoittautui, että jossain määrin vasta valmistunut on toisille jopa houkuttelevampi vaihtoehto ottaa töihin, kuin vähän jo kokemusta omaava. Toisaalta haastattelujen pohjalta voi sanoa, että tämä haaste on myös työnantajapuolella huomattu ja siihen mietitään jatkuvasti ratkaisuja, miten vastavalmistunut pääsisi parhaiten työtehtäviin kiinni.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tässä työssä tutkimuskohteena oli kolme eri yrityksen edustajaa taloushallintoalalta. Heidän henkilötietonsa on pidetty koko opinnäytetyöprosessin ajan salassa, eikä haastatteluaineistoihin pääse käsiksi ulkopuoliset henkilöt. Haastateltavien suoria lainauksia tässä työssä on neutralisoitu siten, että heitä ei voi puhetyylistä tunnistaa. Tutkimusaineistoa säilytetään vuoden ajan salasanalla suojatulla tietokoneella sekä ulkoisella kovalevyllä opinnäytetyön valmistuspäivämäärästä, mikä noudattaa HAMKin opinnäytetyöoppaan ohjeita. Tarkempi aineistohallintasuunnitelma on tämän työn liitteenä.

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja menetelmänä käytettiin teemahaastatteluita. Haastateltavia oli kolme henkilöä, joista kaikki työskentelevät taloushallintoalalla. Kaksi työskentelee tilitoimistossa, toinen vähän pienemmässä ja toinen isossa tilitoimistossa. Kolmas haastateltava työskentelee isossa taloushallintopalveluita tuottavassa palvelukeskuksessa. Otannassa oli siis jonkin verran monipuolisuutta haastateltavien taustoihin peilaten. Yleisesti ottaen kolme haastateltavaa on suppea otanta laajempien johtopäätösten tekemiseen, vaikka tässä työssä teoria ja tutkimustulokset kohtasivat hyvin. Mikäli haastateltavat olisivat esimerkiksi pelkästään tilitoimistoista, tällöin tuloksissa olisi parempi toistettavuus eli reliabiliteetti. Tässä työssä haastateltavien valinnassa haettiin kuitenkin monipuolista näkökulmaa aiheeseen, joten haastateltavia olisi voinut olla muutama enemmän. Lisäksi otannan ulkopuolelle jäi pienemmän yrityksen sisäinen taloushallinto. Mielestäni käytetty tutkimusmenetelmä oli kuitenkin tähän aiheeseen sopiva, sillä parhaiten tämän työn tutkimuskysymyksiin osasivat varmasti vastata työelämässä olevat alan henkilöt, eli validiteetti on nähdäkseni tutkimuksessa hyvä.

Yksi luotettavuuteen vaikuttava tekijä on käytetyt lähteet. Jo ennen työn aloittamista huomasin muista taloushallintoa käsittelevistä opinnäytetöistä, että käsitteiden avaamisessa lähteet ovat pitkälti samat työstä toiseen. Tämä johtuu siitä, että sopivaa ajan tasalla olevaa lähdeaineistoa ei ole kovin monipuolisesti. Näen myös, että saadakseen aiheen selitettyä riittävän selkeästi, jatkuva lähteiden vaihtelu ja yhteen sovittelu voi vaikeuttaa asian ymmärtämistä. Omassa työssäni keskityin siihen, että käytetyt lähteet ovat luotettavia, suhteellisen tuoreita ja antavat työlle lisäarvoa. Lähteitä olisi voinut olla enemmän, mutta

käytetyt lähteet ovat tasaisesti kirjallisuutta, artikkeleita, julkaisuja tai tutkimuksia. Erikseen mainittava on Antti Ahon kirjoittama Kirjanpitäjistä konsultiksi – pääkirja (2019). Antti Aho on aloittanut itse kirjanpitäjän työstä ja edennyt siitä vähitellen esimiestehtäviin. Hänen tietämyksensä ja henkilökohtainen taustansa taloushallinnon alalla antoivat mielestäni paljon painoarvoa hänen näkemyksilleen kirjassa, joten olen sen vuoksi käyttänyt häntä lähteenä useaan otteeseen.

Lähteet

Aarnikoivu, H. (2010). *Työelämä. Menesty & voi hyvin*. WSOYpro.

Aho, A. (2019). *Kirjanpitäjistä konsultiksi pääkirja*. Alma Talent.

Alexander, A. (2021). *The ongoing evolution of bookkeeping. Technology and the pandemic are propelling bookkeepers into a new future*. Accounting Today. December 2021.

Arene (2022). *Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta*. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2022/Kompetenssit/Suositus%20ammattikorkeakoulujen%20yhteisiksi%20kompetensseiksi.pdf?t=1642539572>

Clevry. (2020). *Soft skills. Mitä sinun tulisi tietää pehmeistä taidoista*. Viitattu 30.8.2022. <https://www.clevry.com/fi/materiaalit/pehmeat-aidot-soft-skills>

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. (2021). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Haastattelut*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 19.11.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Ilmarinen V. & Koskela K. (2015). *Digitalisaatio: Yritysjohdon käsikirja*. Talentum.

Kaarlejärvi S. & Salminen T. (2014). *Älykäs taloushallinto: Automaation aika*. Sanoma Pro Oy.

Karlsson, M. & Salminen, K. (2019). *Efima Workshop*. Raportti. Taloustutkimus Oy. viite?

Lahti S. & Salminen T. (2014). *Digitaalinen taloushallinto*. Sanoma Pro Oy.

Leskelä, R.-L., Haavisto, I., Jääskeläinen, A., Sillanpää, V., Helander, N., Laasonen, V., Ranta, T. & Torkki, P. (2019). *Tietojohtaminen ja sen kehittäminen: tietojohtamisen arviointimalli ja suosituksia maakuntavalmistelun pohjalta*. Valtioneuvosto.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161659/42_19_Tulevaisuuden_tietojohtaminen.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Leveälähti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K. & Suominen, V. (2019). Osaamisrakenne 2035. *Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2019:14.*

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf

Mustajoki, H. & Kohonen, I. (2019). *Mikä ihmeen tutkimusetiikka?*

<https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/mika-ihmeen-tutkimusetiikka>

Remes, M. (2022). *Satu Pätäri ja Jari Huikka: Vastuullisuusasiat tulevat työpöydälle.*

<https://tilisanomat.fi/tyo-ja-ura/satu-patari-ja-jari-huikka-vastuullisuusasiat-tulevat-tyopoydalle>

Scott, A. 2018. *AI & White Collar Jobs*. London Business School.

<https://www.london.edu/think/ai-and-white-collar-jobs>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

Työterveyslaitos 2020. *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Kokkinen, L. (toim.)

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-%20luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Verohallinto 2020. *Tavoitteena reaaliaikainen alv-raportointi*. Viitattu 30.8.2022.

https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/verotuksen_muutoksia/alv-raportoinnin-tulevaisuus/lasku--ja-kuittikohtainen-raportointi/

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

Liite 1: Aineistonhallintasuunnitelma

Tämä aineistonhallintasuunnitelma noudattaa Hämeen ammattikorkeakoulun opinnäytetyöoppaan ohjeita (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2020a, ss. 7–14).

Tutkimusaineiston kerääminen, tallennus ja säilytys

Opinnäytetyössä kerätään tutkimusaineistoa teemahaastattelulla. Haastattelu toteutetaan Teams-alustalla kuvan ja äänen kanssa. Haastattelu tallennetaan litterointia varten. Haastattelu ja tallennus tehdään haastateltavien suostumuksella.

Litteroitu aineisto tallennetaan opinnäytetyön tekijän henkilökohtaiselle, salasanalla suojatulle tietokoneelle. Lisäksi varmuuskopio tallennetaan ulkoiselle kovalevyille. Aineistoon ei ole näin ollen pääsyä kenelläkään toisella. Aineistoa säilytetään opinnäytetyön hyväksymispäivämäärästä laskettuna yhden vuoden ajan, jonka jälkeen se poistetaan kaikista tallennuskohteista.

Tutkimusaineistoa voidaan mahdollisesti hyödyntää jatkossa ja tästä tehdään haastateltavien kanssa sopimus ennen haastattelua. Lisäksi tahon, jolle aineisto luovutetaan, kanssa tehdään sopimus.

Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely

Tässä työssä ei käsitellä henkilötietoja tai arkaluonteisia tietoja. Haastateltavien henkilöiden nimiä ei näy missään tallennetuissa tiedostoissa. Haastateltaviin ja heidän edustamaansa yritykseen ei viitata työssä nimillä tai muulla tunnistettavalla tavalla. Suoria lainauksia käytettäessä jätetään sellaiset lausahdukset tai esimerkit pois, joista voisi tunnistaa ko. henkilön.