

# Taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutokset

Kaivola Reetta

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi

2022

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi

---

<b>Tekijä</b>	Reetta Kaivola	<b>Vuosi</b>	2022
<b>Ohjaaja</b>	Anne Tolvanen		
<b>Toimeksiantaja</b>	Lapin ammattikorkeakoulu		
<b>Työn nimi</b>	Taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutokset		
<b>Sivumäärä</b>	25 + 0		

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa kirjallisuuskatsaus aiheesta taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutokset. Opinnäytetyön tavoitteena oli koota jo tehdyillä tutkimuksilla saatua tietoa taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutoksesta yhteen, ja helpottaa näin tutkimusten saatavuutta. Tavoitteena oli lisäksi selvittää vetovoimaisuuteen vaikuttavia keinoja, joita myös taloushallintoalalla voitaisiin vetovoimaisuuden parantamiseksi hyödyntää. Tutkimuskysymyksiksi työlle muodostuikin kaksi erillistä kysymystä. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, millä tavoin vetovoimaisuuden muutokset taloushallintoalalla näkyvät? Toinen tutkimuskysymys oli, millaisia vetovoimaisuuteen vaikuttavia keinoja olisi löydettävissä, joita myös taloushallintoalan vetovoimaisuuden parantamiseksi voitaisiin hyödyntää?

Tutkimuksen tutkimuskysymyksiin vastaamista lähdettiin ratkaisemaan rakentamalla teoriapohja aiheen osalta keskeisten käsitteiden ympärille. Näitä käsitteitä olivat taloushallintoala, työn vetovoimatekijät, työpaikan vetovoimatekijöiden kehittäminen sekä työntekijäkokemus. Aineisto työhön valittiin lähdekriittisesti ja lähteiden käytössä huomioitiin ajankohtaisuus. Aineiston rajaamiseksi käytettiin kriteerejä, joita olivat julkaisuajankohta, julkaisun yhteys tutkimuskysymyksiin sekä julkaisun julkaisukieli. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysi-menetelmää käyttämällä.

Kirjallisuuskatsaus tuki jo aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja tilastoja siitä, että alalla on vetovoimaisuuteen liittyen tapahtunut muutoksia. Katsauksella saatiin selville että alan vetovoimaisuus on ollut laskusuuntaista, mikä näkyy työntekijämäärän laskusuunnassa. Eri tilastojen myötä tuodun tutkimustiedon myötä selvisi, että alaa vaivaa osaajapula. Katsauksen myötä saatiin myös selville yleisesti vetovoimaisuuteen vaikuttavia keinoja, joita myös taloushallintoalalla voitaisiin hyödyntää vetovoimaisuuden parantamiseksi. Vetovoimatekijöiksi tunnistettiin työntekijälle maksettava palkka, työpaikkaa tarjotessa työsuhteen muoto ja toimenkuva, työn fyysiset olosuhteet sekä käytettävissä olevat toimitilat ja työvälineet.

Avainsanat                      Taloushallinto, vetovoimatekijät, työntekijäkokemus, kirjallisuuskatsaus.

Business Management  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Author</b>	Reetta Kaivola	<b>Year</b>	2022
<b>Supervisor</b>	Anne Tolvanen		
<b>Commissioned by</b>	Lapland University of Applied Sciences		
<b>Title</b>	Changes in the attractiveness of the financial administration sector		
<b>Number of pages</b>	25 + 0		

---

The purpose of this thesis was to produce a literature review on the subject of changes in the attractiveness of the financial administration sector. The aim of the thesis was to bring together the information obtained from the studies already carried out about the change in the attractiveness of the financial administration sector, and thus facilitate the availability of the studies. The goal was also to find out ways that affect attractiveness, which could also be used in the economic and administrative sector to improve attractiveness. Two separate questions became research questions for the work. The first research question was, in what way are changes in attractiveness in the financial administration sector visible? The second research question was, what kind of methods affecting attractiveness could be found that could also be used to improve the attractiveness of the financial administration sector?

The answers to the research questions of the study was solved by building a theory base around the key concepts for the topic. These concepts were financial administration, job attractiveness factors, the development of workplace attractiveness factors, and employee experience. The material for the work was selected critically, and the timeliness of the sources was taken into account. Criteria were used to limit the material, which were the time of publication, the connection of the publication to the research questions, and the language of the publication. The material was analyzed using the content analysis method.

The literature review supported earlier studies and statistics that there have been changes in the field of attractiveness. The review revealed that the industry's attractiveness has been in a downward direction, which is reflected in the downward trend in the number of employees. With the research information brought in with various statistics, it became clear that the industry is suffering from a shortage of skilled workers. As a result of the review, methods were found out that affect attractiveness in general, which could also be used in the financial administration sector to improve attractiveness. The factors of attraction were identified as the salary paid to the employee, the form and job description of the employment relationship when offering a job, the physical conditions of the work, and the available office space and work tools.

**Keywords** financial administration, attractions, employee experience, literature review.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET ..	6
3 TALOUSHALLINTOALA .....	8
3.1 Taloushallintoalan määritelmä .....	8
3.2 Taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutosten esiintyminen.....	8
4 TALOUSHALLINTOALAN VETOVOIMAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	11
4.1 Työn vetovoimatekijät .....	11
4.2 Työpaikan vetovoimatekijöiden kehittäminen.....	11
4.3 Työntekijäkokemus .....	13
4.4 Työelämätoiveet 2000-luvulla .....	13
4.5 Vaikutuskeinot vetovoimaisuuteen taloushallintoalalla .....	14
5 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS.....	16
5.1 Tutkimusmenetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus .....	16
5.2 Aineistonkeruuprosessin kuvaus .....	16
5.3 Aineiston analyysi .....	17
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	19
7 POHDINTA .....	21
7.1 Tulosten tarkastelu .....	21
7.2 Eettisyys ja luotettavuus .....	21
7.3 Jatkotutkimusaiheet .....	22
LÄHTEET .....	24

## 1 JOHDANTO

Taloushallintoala oli vielä 1950–1960-luvuilla nuorten keskuudessa suosituin ja jatkuvassa kasvussa oleva ala (Selin 2018, 95). 2000-luvun puolella vuodesta 2008 vuoteen 2015 taloushallintoala on työntekijämäärän osalta kokenut vielä nousua, mutta vuoden 2015 jälkeen lähtenyt laskuun (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 44). Taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutoksia on tuotu esille jo aiemminkin erilaisten tutkimusten ja tilastaselvitysten myötä. Useiden taloushallintoalan yritysten suunnalta on tullut samaa viestiä, osaavaa työvoimaa ei löydy riittävästi. Ilmiötä on kuvattu jopa esteeksi Suomen taloudellisen kasvun jatkumiselle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa kirjallisuuskatsaus aiheesta taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutokset. Tämän opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen, eikä samasta aiheesta ole vielä tehty vastaavaa työtä. Sen vuoksi näen että tutkimuksen tekeminen aiheesta oli tarpeellista ja merkityksellistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli koota jo tehdyillä tutkimuksilla saatua tietoa taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutoksista yhteen tuotokseen, sekä helpottaa näin tutkimusten saatavuutta. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten vetovoimaisuuden muutokset alalla näkyvät sekä millaisia vetovoimaisuuteen vaikuttavia keinoja olisi löydettävissä, joita myös taloushallintoalan vetovoimaisuuden parantamiseksi voitaisiin hyödyntää.

Tällä opinnäytetyöllä ei ollut erillistä toimeksiantajaa. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsauksessa käytettyjen aineistojen haku toteutettiin vuoden 2022 aikana. Aineistoa rajattiin hyväksymällä mukaan aineistoa käyttämällä kriteereinä aineiston julkaisuajankohtaa, julkaisun yhteyttä tutkimuskysymykseen ja julkaisukieltä. Tämän opinnäytetyön teon myötä saatiin vastattua muodostettuihin tutkimuskysymyksiin.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni aihe on Taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutokset. Opinnäytetyön tavoitteena oli koota jo tehdyillä tutkimuksilla saatua tietoa taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutoksesta yhteen, ja helpottaa näin tutkimusten saatavuutta. Lisäksi tavoitteena oli selvittää millä keinoin taloushallintoalan vetovoimaisuutta voitaisiin parantaa.

Aiheen laajuuden vuoksi näkökulmaa tuli rajata, ja tutkimusongelmiksi on asetettu tarkat kaksi tutkimuskysymystä. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

- Millä tavoin vetovoimaisuuden muutokset taloushallintoalalla näkyvät?
- Millaisia vetovoimaisuuteen vaikuttavia keinoja olisi löydettävissä, joita myös taloushallintoalan vetovoimaisuuden parantamiseksi voitaisiin hyödyntää?

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja koota merkityksellistä tietoa erilaisten tilastojen, tutkimusten ja artikkelien kautta aiheesta. Opinnäytetyön tavoite on, että työ toisi arvokasta näkökulmaa sekä kokoaisi tutkimustietoa ja tilastoja sekä muuta merkityksellistä informaatiota aiheesta yhteen, ja helpottaisi siten tiedon saavutettavuutta.

Aiheen rajauksessa huomioitiin myös aiheen ajankohtaisuus, sillä tarkoituksena oli, että aihe on jollain tavoin ajankohtainen. Aihe rajautui lisäksi itsestään työn teoriapohjan koostamisen yhteydessä. Teoriapohjan rajauksessa käytettiin lisäksi käytettävien lähteiden osalta pelkästään tuoreita lähteitä, mikä tämän työn osalta tarkoitti viimeisen kymmenen vuoden aikana julkaistuja teoksia. Rajauksella haluttiin varmistaa julkaisujen luotettavuus ja ajankohtaisuus.

Valitsin tämän aiheen opinnäytetyöni aiheeksi, sillä opiskelen itse liiketalouden tradenomiksi ja syvennyn opinnoissani taloushallintoon. Tradenomina on mahdollisuus työskennellä taloushallintoalalla useissa eri työtehtävissä. Olen myös lähellä valmistumista ja opinnoista työelämään siirtymistä, ja aihe koskettaa siis myös itseäni hyvin läheltä, ja koen sen siksi mielenkiintoiseksi. Aihe on myös

itsessään hyvin ajankohtainen, eikä viime vuosina ole samasta näkökulmasta tehtyjä opinnäytetyötutkimuksia.

### 3 TALOUSHALLINTOALA

#### 3.1 Taloushallintoalan määritelmä

Taloushallintoalan toimiala koostuu kolmesta alaluokasta, ja näistä ensimmäinen on kirjanpito ja tilinpäätöspalvelut, toinen on tilintarkastuspalvelut ja kolmas alaluokka on muut laskentatoimen palvelut. Toimialan merkitys työllisyyden näkökulmasta on merkittävä osa suomalaista elinkeinoelämää. Suurin osa taloushallinnon henkilöstöstä on kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelujen alatoimialalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 11–15.) Vuonna 2017 taloushallintoalan henkilöstön määrä oli yhteensä 16311 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 42). Henkilöstön määrässä tulee huomioida, että myös eri toimialojen yrityksissä työskennellään taloushallinnon tehtävissä. Tämän takia, taloushallinnon ammattilaisten kokonaismäärän arvioiminen on haasteellista, sillä taloushallinnon tehtäviä voidaan hoitaa muiden hallintotehtävien ja henkilöstöasioiden ohessa. (Työmarkkinatori 2022.)

Taloushallintoalan ammattinimikkeitä on useita, mutta yleisimpinä voidaan mainita kirjanpitäjä, controller, tilintarkastaja, toimistos sihteeri, assistentti, sihteeri ja yritysneuvoja. Työtehtäviin voi kuulua esimerkiksi laskentatoimi, kirjanpito, veroneuvonta ja tilintarkastus. Lakisääteisten tehtävien ja erilaisten rahaan kytkeytyvien toimintojen ohella taloushallinnon ammattilaisen työtehtäviin kuuluu tuottaa tietoa toiminnan ohjauksen ja suunnittelun tarpeisiin johdolle. (Työmarkkinatori 2022.)

#### 3.2 Taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutosten esiintyminen

1950–1960-luvulla suosituin ja jatkuvassa kasvussa oleva ala nuorten keskuudessa oli konttoritekninen, tilinpidollinen ja hallinnollinen työ, joka siihen aikaan käsitti myös tilitoimistossa tehtävän työn. (Selin 2018, 95.) Vuonna 1950 pelkästään Helsingissä tilinpidollista, hallinnollista ja konttoriteknistä työtä tekeviä naisia oli vajaat 28 000. Määrä kasvoi 46 500 vuoteen 1970 mennessä. Miehiä samalla alalla työskenteli vuosina 1950–1980 14–18 prosenttia. (Selin 2018, 306.)

Tilastokeskuksen julkaisussa (Tilastokeskus 2005, 83) kerrotaan työvoiman työllisen osuuden olleen 1950-luvulla yhteensä 1 959 907 ihmistä, joista miehiä 1 163 905 ja naisia 796 002. Määrä kasvoi vuoteen 1970 mennessä yhteensä 2 117 878 miljoonaan, joista miehiä oli 1 225 434 ja naisia 892 444. Näihin lukuihin ja Selinin julkaisuun (Selin 2018) verrattuna voidaan siis muodostaa suunnitteen alan prosenttiosuus työllisestä työvoimasta. Näiden tietojen valossa naisten alalla työskentelevien prosentuaalinen osuus koko Suomen työvoimasta vuonna 1950 olisi ollut noin 3,5 % ja 1970 vuonna noin 5,2 %. Miesten lukumäärällinen osuus kokonaistyövoimasta 50–70-luvuilla oli noin 162 946–220 578 tuhatta henkilöä. Suoria lukumääräisiä tilastoituja tietoja ei Tilastokeskuksen sivuilta löytynyt, sillä verkkosivuilta löytyy ainoastaan 80-luvusta eteenpäin työvoimaan liittyvää informaatiota. On hyvä tuoda tässä yhteydessä lisäksi esille yleinen väestön määrä Suomessa kyseisinä vuosilukuina, mikä vuonna 1950 oli Tilastokeskuksen mukaan 4 029 803 henkilöä, ja vuonna 1970 4 598 336 henkilöä. Työvoiman määrä tästä väestöstä oli 50-luvulla 1 979 354 miljoonaa (49 %) ja 70-luvulla 2 117 878 miljoonaa (46,1 %). (Tilastokeskus 2005, 17.)

Vuoden 2017 taloushallintoalan henkilöstön sekä Suomen kasvaneeseen väestön määrään suhteutettuna, on huomattavaa että taloushallintoalan työllisyystilanne on heikentynyt. Taloushallintoalan henkilöstön määrä on mainittuna edeltävän alaotsikon ensimmäisessä kappaleessa. Vertailun vuoksi, Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomen väestön määrä vuonna 2017 oli 5 513 130 miljoonaa. Tästä työllisten määrä oli 2 473 000 miljoonaa. Sekä väestön määrä että työllisten määrä on kasvanut 1950–1970-lukuihin verrattuna. (Tilastokeskus 2018a; Tilastokeskus 2018b.)

Vuodesta 2015 alkaen taloushallintoalan työntekijämäärän kehitys Suomessa on ollut laskeva (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 44). On huomattavaa, että jo 50 vuodessa ala on kokenut merkittävän heikentymisen vastakkaiseen suuntaan. Useat taloushallintoalan yritykset raportoivat osaavan työvoiman riittämättömästä tarjonnasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 23.) Erityisesti kirjanpitäjien osalta osaajista on pulaa ja työllisyysaste erittäin korkea. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 38.) Taloushallintoalan työntekijöiden ikäjakaumista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 26, 42) näkee, että valtaosa alalla työskentelevistä on vuonna

2016 ollut 45–64-vuotiaita, ja tähän verrattuna nuorempia työntekijöitä alalla on paljon vähemmän. Kun vanhemmat ikäryhmät alkavat eläköityä, on taulukoiden mukaisesti edessä entistä suurempi osaajapula alalla. Osaajia tarvitaan niin laskentatoimen erityisasiantuntijoiksi ja tilintarkastajiksi, taloushallinnon toimistotyöntekijöiksi, talousjohtajiksi kuin kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiksi. Työmarkkinoilta löytyy kyllä alan tutkinnon suorittaneita henkilöitä, mutta sellaisen työntekijämäärän löytäminen on haasteena, jonka työstä pystyisi nopeasti laskuttamaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22).

## 4 TALOUSHALLINTOALAN VETOVOIMAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

### 4.1 Työn vetovoimatekijät

Työn vetovoimatekijät ovat ominaisuuksia, jotka lisäävät työn houkuttelevuutta. Työn vetovoimatekijöiden myötä työhön hakeutuu uusia työntekijöitä, minkä lisäksi ne vaikuttavat työntekijöiden työssä jatkamiseen. (Malmelin & Hakala 2012, 12–14.) Vetovoimatekijöinä työssä Malmelin ja Hakala mainitsevat teoksessaan (Malmelin & Hakala 2012, 12–14) maksettavan palkan, työsuhteen muodon ja toimenkuvan, työn fyysiset olosuhteet sekä käytettävissä olevat toimitilat ja työvälineet. Myös työn merkityksellä kirjoittajat näkevät olevan nykypäivänä merkitystä kokemukseen työn vetovoimaisuudesta.

Malmelin ja Hakala näkevät teoksessaan (Malmelin & Hakala 2012) maksettavan palkan vaikuttavan olennaisesti työn vetovoimatekijöihin, sillä elannon hankkiminen on perimmäinen tarkoitus minkä vuoksi työtä tehdään. Työntekijä tarjoaa korvausta vastaan työnantajan käyttöön oman työpanoksensa ja työstä maksettava palkan nähdään määrittelevän työn houkuttelevuuden taso. Kaikilla nykyisistä ja tulevista työntekijöistä omaa omat toiveet, halut ja tarpeet työn suhteen. Sen vuoksi myös työsuhteen toimenkuvalla ja muodolla on merkityksensä, punnitessa työn houkuttelevuutta. Toiselle tärkeämpää on vakituinen työ, toiselle osa-aikainen tilapäistyö ja kolmannelle määräaikainen projektityö. Työn fyysisistä olosuhteista esimerkiksi kulkuyhteydet ja sijainti ovat tekijöitä, joita myös henkilö punnitsee arvioidessaan yrityksen houkuttelevuutta työnantajana. Teknologisoitumisen myötä myös käytettävissä olevat toimitilat ja työvälineet ovat potentiaalisen työnhakijan näkökulmasta merkityksellisiä, sillä viihtyisyys työpaikalla on ihmisille tärkeää. (Malmelin & Hakala 2012, 12–13.)

### 4.2 Työpaikan vetovoimatekijöiden kehittäminen

Vetovoimaisuutta tarkastellessaan yritys voi asettua arvioimaan potentiaalisen työntekijän näkökulmasta sitä, mitä yrityksellä voisi olla tarjota esimerkiksi tulevalle tulevaisuuden osaajalle. Vetovoima on hyvin voimakas strateginen työväline yritykselle, kun se haluaa vaikuttaa ulkoisiin sidosryhmiin. Vetovoiman käyttämi-

nen yksinkertaistettuna ja kiteytettynä strategiana saa lisäksi erottumaan kilpailijoista, luo sisäistä yhteenkuuluvuutta, ohjaa toimintaa sekä antaa sijoittajille samalla lupauksia. Uusien toimintamallien ja innovaatioiden käyttöönotto lisäävät myös median kiinnostusta ja henkilökunnan sitoutumista työnantajaan. (Malmelin & Hakala 2012, 136, 141, 149.)

Tilisanomien artikkelissa (Rytsy 2015) tuodaan myös yhtenä merkittävänä tekijänä maine ja mielikuvat, joiden sanotaan vaikuttavan osaavien työntekijöiden taloushallintoalalle houkuttelemiseksi. Osaajia kerrotaan houkuttelevan lisäksi yrityksen työilmapiiri, hyvät koulutusmahdollisuudet ja selkeä toimenkuva. Työnantajayrityksen maineella ja sen viestimällä mielikuvalla koetaan olevan yhä enemmän merkitystä. Lisäksi rekrytointiprosessin eteneminen on merkittävässä roolissa, kun työntekijä harkitsee työpaikkaa.

Työnantajakuvalla tarkoitetaan sitä käsitystä, mikä muodostuu organisaatiosta työnantajana ihmisille. Organisaation oma viestintä, sekä sen entisten, nykyisten ja tulevien työntekijöiden, organisaation ulkopuolisten tahojen ja asiakkaiden tapo kertoa organisaatiosta muodostavat tämän käsityksen. Työnantajabrändi on myös vahvasti osa työnantajakuvaa. Työnantajabrändillä tarkoitetaan sitä, millainen työnantaja on ja se tuo myös esille työnantajalupauksen eli tiedon siitä, millainen työpaikka organisaatiolla on tarjota. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2022.) Houkutteleva työnantajabrändi on yksi vetovoimatekijöistä, jollaisia yrityksellä voi olla, ja yrityksen tulisi arvioida sen tekemiä merkittäviä päätöksiä myös brändin näkökulmasta (Malmelin & Hakala 2012, 138).

Hyvä työnantajakuva on merkityksellinen siksi, että se on oleellinen osa houkutellessa uusia työntekijöitä. Hyvä maine, työntekijöiden viihtyvyys ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen ovat myös osa hyvää työnantajakuvaa. Kun henkilö tekee valintaa työpaikkansa suhteen, sekä myöhemmin pohtii työpaikassa pysymistä, vaikuttavat siihen neljä päätekijää. Nämä päätekijät ovat hyvä työilmapiiri, hyvä palkkaus, työn monipuolisuus ja haasteellisuus sekä työsuhteen pysyvyys. (Kansonen 2013.)

### 4.3 Työntekijäkokemus

Työntekijäkokemuksella tarkoitetaan työntekijän ajatuksia ja tunteita liittyen työhönsä, työnantajaa ja työympäristöään kohtaan. Kaikissa työntekijän ja työnantajan vuorovaikutustilanteissa nämä ajatukset ja tunteet ovat osana. Tämän vuoksi voidaan sanoa, että työntekijäkokemus ja työnantajakuva kytkeytyvät vahvasti toisiinsa. Työntekijäkokemus merkittävä, koska vaikuttaa työntekijän alalle ja työpaikkaan jäämiseen. Jos työntekijäkokemus on huono, eli ala tai työpaikka koetaan poistoyöntävänä, niin silloin myös vetovoima kärsii. (Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat 2022.)

Merkityksellinen työntekijäkokemus ei kuitenkaan synny ilman niin sanottua odotusvastaavuutta. ”Odotusvastaavuudella” tarkoitetaan sitä, miten hyvin työntekijän odotukset työpaikasta vastaavat saatuja kokemuksia. (Luukka 2019.) Työntekijäkokemus sitä vastoin syntyy jo ensikohtaamisesta lähtien. Vaikuttavia tekijöitä työntekijäkokemuksen muodostumiseen ovat erilaiset vuorovaikutuskokemukset, joita henkilölle tulee rekrytoinnin myötä, saapumiskokemuksena, työyhteisökokemuksena, hyvinvointikokemuksena, kasvukokemuksena, epäkohtakokemuksena, elämäntilannekokemuksena ja lähtökokemuksena. Positiivisen työntekijäkokemuksen syntymiseen voidaan vaikuttaa vaikuttamalla edellä mainittuihin kohtaamiskokemuksiin. Yrityksen keinot parantaa kyseisiä vuorovaikutustilanteita ovat johtamisen, henkilöstöjohtamisen, työskentelyn ja työyhteisötaitojen kehittämistoimet. (Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat 2022.)

### 4.4 Työelämätoiveet 2000-luvulla

Taloushallintoalaan vaikuttavista muutosvoimista yksi on sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät. Näihin kuuluvat demografiset tekijät kuten ikä on huomioitava muutosvoimia tarkasteltaessa. Tulevaisuudessa kyseiset muutosvoimat näkyvät erityisesti yrittäjäsukupolvien ja suurten työntekijäikäluokkien eläköitymisessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 40.) Suurten ikäluokkien eläköityessä, tietää se toimialalla myös suuria määriä eläköityvien työntekijöiden jäljiltä vapautuvia työpaikkoja. Nuorten työllisyys alalla on vähempää muihin ikäluokkiin verrattuna. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 26, 42.) Työelämätoiveet ovat kuitenkin 2000-luvulla

muuttuneet erityisesti nuorten osalta siten, että ei haluta tehdä pelkästään elannon ansaitsemisen vuoksi. (Malmelin & Hakala 2012, 12–14.)

Nuorten kokemuksista ja toiveista työelämään liittyen on tehty useita tutkimuksia, joista esimerkiksi ValueScoutin vuonna 2018 tekemä tutkimus on yksi tuoreimpia. ValueScoutin tutkimuksen mukaan nuoret kokevat työelämän kontrollia, valtaa, rohkeutta, korostettua itsenäisyyttä ja nopeutta painottavaksi. Nuoret kuitenkin toivoisivat työelämältä reiluutta, lämminhenkisyttä, iloisuutta, luottavaisuutta, turvallisuutta, yhdessä tekemistä ja arvostusta. (ValueScout ForceForGrowth Oy 2019, 3–4.)

Toinen nuorten työelämätoiveista kertova lähde on muntyö2030-kampanja. Vuoden 2020 marraskuussa järjestetyn muntyö2030-kampanjan yhteydessä kerätyn aineiston mukaan yli 18-vuotiaat nuoret aikuiset toivovat tulevaisuuden työelämältä merkityksellisyyttä, vapautta ja vaikuttamismahdollisuuksia (Työn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma 2021). Lisäksi työtehtävien kiinnostavuus ja hyvä palkkaus nousevat nuorten työelämämaisemat-raportilla keskeisiksi tekijöiksi, ja näitä seuraavat hyvä työskentelyilmapiiri sekä mahdollisuus tehdä asioita, jotka kokevat itselleen tärkeiksi. (Talous ja nuoret TAT 2021, 19) Myös tehdyissä nuorisobarometriä tutkimuksissa tulokset tukevat saatua tutkimustulosta sille, että suurin osa (88 %) nuorista haluaa työn kohtaavan omien arvojensa kanssa (Haikkola & Myllyniemi 2020).

#### 4.5 Vaikutuskeinot vetovoimaisuuteen taloushallintoalalla

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2019 tekemän tutkimuksen tuloksissa puhuttaessa osaajapulasta taloushallintoalalla, nostettiin yhdeksi ratkaisuelementiksi koulutuksen vastuu. Tuloksissa tuotiin esille, että alan opintojen tulisi olla aiempaa voimakkaammin moduloituja. Lisäksi alan osaajien tulisi itse varmistaa ja huolehtia siitä, että pysyvät uudistumisen tahdissa niin tekniikan, lainsäädännön kuin taloudenkin osalta. Koulutuksen vastuuta perusteltiin sillä, että usein alalle työllistytään varsinkin harjoittelun myötä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22–23.)

Suurin työntekijäpula näyttäytyy erityisesti taloushallintoalan työpaikoista tilitoimistoissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22). Tilitoimistoalan mielikuvatutkimuksen mukaan ala nähdään vetovoimaisuudeltaan keskimäärin vain kohtuullisen houkuttelevana. Tilitoimistoalan mielikuvatutkimuksen mukaan tilitoimistotyön vetovoimaisuuteen negatiivisina vaikuttavina tekijöinä pidettiin ominaisuuksista kiirettä, stressiä ja palkkausta. Vetovoimaisuuden kehittämisehdotuksina tutkimuksen myötä nousivat erityisesti palkkakehityksen parempi huomioiminen ja myönteisemmän julkisuuskuvan kehittäminen. Myös tässä tutkimuksessa koulutuksen vastuu nostettiin vaikuttavana tekijänä alan vetovoimaisuuden kehittämiseksi. Tutkimuksen mukaan oppilaitoksissa pitäisi alan työnkuvaa tuoda paremmin ja positiivisemmin esille. Lisäksi työharjoitteluiden määrän lisäämistä vaikuttavana tekijänä tutkimuksessa korostettiin. (Listenmaa, Väätäinen & Kultanen 2014, 10, 25–26).

## 5 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimusmenetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Katsauksessa on tarkoitus koostaa kehityskuva aihetta tutkineiden tutkijoiden tuottamasta aineistosta. (Salminen 2011, 3.) Kirjallisuuskatsauksen avulla kootaan siis tuloksia tutkimuksista, jotka muodostavat perustan uusille tutkimustuloksille (Salminen 2011, 4). Yksi yleisimmin käytetyistä kirjallisuuskatsauksen perustyypeistä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus (Salminen 2011, 6).

Vaiheittainen eteneminen kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa alkaa aluksi tutkimuskysymysten muodostamisella. Tutkimuskysymykset tulee asettaa riittävän tarkasti, sillä ne ohjaavat koko prosessia ja erityisesti aineistoa valittaessa ne ovat keskeisessä roolissa. Kun tutkimuskysymykset on asetettu, seuraa tutkimusaineiston valinta. Tutkimusaineistossa käytetään aiemmin julkaistua työn aiheen näkökulmasta merkityksellistä tutkimustietoa. Aineiston keruun jälkeen rakennetaan kuvailu, eli analysoidaan aineistoa tavoitteena saada asetetuille tutkimuskysymyksille vastauksia. Tämän jälkeen viimeisenä vaiheena tarkastellaan aineiston avulla saatuja tuloksia, kootaan ne yhteen ja pohditaan niitä eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 294–297.)

Tutkimusmenetelmä opinnäytetyölle on laadullinen. Laadullisessa, eli kvalitatiivisessa menetelmässä pyrkimyksenä on tutkimusaineistosta eri lähestymistapoja käyttäen löytää toimintatapoja, eroja tai yhtäläisyyksiä (Sarajärvi & Tuomi 2017). Tämä opinnäytetyö on siis sisällöltään kokoamaani rajattua tietoa aiheesta, ja katsaukset ovat vastauksia esittämiini tutkimuskysymysongelmiin.

### 5.2 Aineistonkeruuprosessin kuvaus

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruuprosessi aloitettiin keväällä 2022, ja aineistoa kerättiin vielä syksyn 2022 aikana. Aineisto kerättiin hakemalla sitä LUC-Finnasta, Ellibs ja AlmaTalent tietokannoista sekä lisäksi hyödyntämällä tiedonhaussa Google Scholaria ja Googlea. Aineistoa rajattiin hyväksymällä mukaan

aineistoa vain tietyin kriteerein. Näitä kriteerejä olivat julkaisuajankohta, julkaisun yhteys tutkimuskysymyksiin sekä julkaisun julkaisukieli. Rajausten tarkoituksena oli saada valittua tähän opinnäytetyöhön mahdollisimman ajan tasalla olevia ja luotettavia lähteitä. Julkaisujen yhteyttä tutkimuskysymyksiin pyrittiin varmistamaan rajaamalla lisäksi julkaisut koskemaan vain taloushallintoalaa Suomessa ja Suomen taloushallintoalan yrityksiä sekä rajaamalla työntekijäryhmistä vain taloushallintoalan työntekijöitä koskevat julkaisut mukaan työhön. Rajasin aineiston myös koskemaan vain suomenkielisiä lähteitä, sillä niiden analysoinnin koin itselleni helpommaksi vieraskielisiin lähteisiin verrattuna. Aineistona käytettiin monipuolisesti erilaisia tilastoja, tutkimuksia sekä artikkeleita liittyen aiheeseen. Haku-sanoina, joiden myötä työssä käytettyä aineistoa löydettiin, käytettiin aiheeseen liittyen sanoja kirjallisuuskatsaus, taloushallintoala, taloushallinto, vetovoimateki-jät ja työntekijäkokemus.

Konkreettisesti työ eteni käytännössä alun suunnittelun ja aiheen valinnan jäl-keen teoriapohjan koostamisen myötä kohti varsinaista kirjoitustyötä. Aiheen ra-jauksen vahvistuessa ja näkökulman muuttuessa koko työ koki muutoksen ja teo-riaa lähdettiin etsimään yhä rajatummin. Lopullisten lähteiden muodostuttua alkoi työn lopullinen viimeistelyvaihe.

### 5.3 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on menetelmä, jossa analyysin kohteena olevaa tutkimusaineis-toa, eli tässä tapauksessa tekstiä, kuvataan sanallisesti. Sisällönanalyysi toteu-tetaan joko teoria- tai aineistolähtöisesti. Tässä työssä käytetään aineistoläh-töistä lähestymistapaa, eli tapahtuva analyysi on täysin aineistolähtöistä. (Vilka 2021b.) Sisällönanalyysiin liittyy olennaisena osana analyysiyksikön määrittely, aineistoon perehtyminen ja sen pelkistäminen eli erittely, aineiston luokittelu esi-merkiksi teemoittain ja lopuksi yhteenvedon koostaminen tulkinnoista raportin muodossa ja sen luotettavuuden arviointi. Tarkoituksena analyysillä on tuottaa vastaukset tutkimustehtävään, mikä tapahtuu käsitteitä yhdistelemällä. (Sarajärvi & Tuomi 2017.)

Aloitin tässä työssä aineiston käsittelyn perehtymällä ensin hakutuloksina löydet-yihin aineistoihin. Perehtymisen tein lukemalla valitsemani tutkimukset, tilastot ja

artikkelit tarkoin läpi. Tämän jälkeen kokosin yhteen aineistosta sellaiset lähteet, jotka parhaiten vastasivat opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiin.

Kokoamisen jälkeen pelkistin valitut aineistot, eli erittelin ne yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien mukaisesti ryhmiin. Tätä vaihetta kutsutaan myös teemoitteluksi ja pääteemoja valikoitui yhteensä neljä. Kyseiset pääteemat olivat Taloushallintoala 1950–1970-luvulla, Taloushallintoala 2000-luvulla, Vetovoimaisuutta lisäävät tekijät ja Vetovoimaisuutta vähentävät tekijät. Teemat valikoituivat täysin tämän opinnäytetyön tutkimuskysymysten perusteella. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä olivat millä tavoin vetovoimaisuuden muutokset taloushallintoalalla näkyvät sekä millaisia vetovoimaisuuteen vaikuttavia keinoja olisi löydettävissä, joita myös taloushallintoalan vetovoimaisuuden parantamiseksi voitaisiin hyödyntää.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kirjallisuuskatsauksella vahvistettiin kuvaa siitä, että taloushallintoalan vetovoimaisuus on muuttunut. Vetovoimaisuuden heikentyminen näkyy alalla laskevana työntekijämääränä kuin myös osaajapulailmiönä, eli osaavien työntekijöiden puutana. Tämä kirjallisuuskatsaus vahvisti myös aiempien aiheesta tehtyjen tilastojen ja tutkimusten saamia tuloksia. Kirjallisuuskatsauksella onnistuttiin myös selvittämään vetovoimaisuuteen vaikuttavia keinoja, joita myös taloushallintoalan vetovoimaisuuden parantamiseksi voitaisiin hyödyntää.

Tänä päivänä nuorempien sukupolvien näkemys työelämätoiveista ja arvomaailma ovat erilaiset kuin 1950- ja 1960-luvuilla. Nuoremmille sukupolville merkitsee enemmän työn merkitys, sisältö, työn tekemisen olosuhteet, kehittymisen mahdollisuudet ja työehdot (ValueScout ForceForGrowth Oy 2019, 3–4; Talous ja nuoret TAT 2021, 19; Työn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma 2021; Haikkola & Myllyniemi 2020). Lisäksi työnantajan maineella julkisuudessa on suuri merkitys. Voidaankin sanoa, että tutkimusten mukaan mielikuva taloushallintoalan työpaikoilla vallitsevasta kiireestä, huonosta palkkauksesta ja stressistä, vaikuttaa alan vetovoimatekijöihin tästä näkökulmasta negatiivisella tavalla. Näiden piirteiden ollessa yhteydessä vetovoimatekijöihin, vaikuttavat ne siis alan vetovoimaan heikentävästi.

Vetovoimatekijöitä joihin työnantajalla on mahdollisuuksia vaikuttaa, tunnistettiin useita. Vetovoimatekijöiksi tunnistettiin työntekijälle maksettava palkka, työpaikkaa tarjotessa työsuhteen muoto ja toimenkuva, työn fyysiset olosuhteet sekä käytettävissä olevat toimitilat ja työvälineet.

Katsauksella saatiin lisäksi selville, että alan vetovoimaisuuteen voitaisiin vaikuttaa positiivisesti kehittämällä alan julkisuuskuvaa positiivisemmaksi viestimällä alasta tehokkaammin oppilaitoksissa. Koulutuksen vastuuta taloushallintoalan vetovoimaisuuden suhteen nostettiin Tilitoimistoalan mielikuvatutkimuksessa ja Työ- ja elinkeinoministeriön taloushallintoalan toimialaraportissa esille. Taloushallintoalan toimialaraportin mukaan myös nuorten työntekijöiden määrä alalla on yleisesti vähäisempi muihin ikäluokkiin verrattuna. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019; Listenmaa, Väättäinen & Kultanen 2014.)

Vetovoimaisuuden kehittäminen positiivisemmaksi on alan tulevaisuuden työvoiman riittävyyden kannalta keskeistä. Koska nuoret ovat lähitulevaisuudessa alan merkittäviä osaajia, otettiin tässä opinnäytetyössä selvää vetovoimatekijöistä heidän näkökulmastaan selvittämällä mitkä tekijät heidän mielestään ovat eniten merkityksellisiä tulevaisuuden työnantajassa. Näistä tuloksista voi tehdä johtopäätöksiä, että alan vetovoimaisuuteen olisikin mahdollista parhaiten vaikuttaa pyrkimällä vaikuttamaan juuri nuorten halukkuuteen kouluttautua alalle ja pysyä alalla.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Päätavoitteena tällä työllä oli selvittää, millä tavoin vetovoimaisuuden muutokset taloushallintoalalla näkyvät. Lisäksi työn tavoitteena oli saada selville, millaisia vetovoimaisuuteen vaikuttavia keinoja olisi löydettävissä, joita myös taloushallintoalan vetovoimaisuuden parantamiseksi voitaisiin hyödyntää. Mielestäni saavutin asettamani tarkoituksen ja tavoitteen, sillä kirjallisuuskatsausten avulla saatiin vastattua asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Huolimatta siitä, että työ sisällöltään muotoutui vielä alun suunnitelmien jälkeen, eikä työ valmistunut täysin alkuperäisen aikataulun mukaisesti, työn tarkoitus ja tavoite täyttyivät ja siltä osin tavoite työlle saavutettiin. Alkuperäisenä suunnitelmana oli toteuttaa kirjallisuuskatsaus aiheesta sekä sen lisäksi haastattelu jonkin taloushallintoalan työpaikkaan muutamille työntekijöille. Ajallisesti haastattelun toteuttamisesta tuli kuitenkin ongelma ja tämän vuoksi se tuli jättää työstä pois.

Suurimmat haasteet tämän opinnäytetyön teossa olivat aiheen rajaus, ajanhallinta sekä lähteiden etsintä. Tutkimuskysymykset muuttuivat lähtötilanteesta tarkemmiksi opinnäytetyötä kirjoittaessa. Ajanhallinnasta muodostui haaste ajanpuutteen vuoksi, johon vaikuttavina tekijöinä olivat yksityiselämän kiireet sekä muut koulutukseen liittyvät opinnot. Lähteiden osalta haasteet painottuivat lähinnä verkkokirjastojen teosten lainausvaikeuksiin, sillä useat teokset olivat pitkien lainausjonojen ja varausten päässä, mikä vaikutti työn kirjoittamiseen ja siten etenemiseen merkittävästi. Jälkikäteen ajateltuna päätös tehdä työ yksin oli myös yksi haaste opinnäytetyön teossa, sillä työpari olisi helpottanut työn tekemistä merkittävästi, kun ajatuksia toisen tutkijan kanssa olisi voinut vaihdella.

### 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön eettisyyttä arvioitaessa tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, mikä tarkoittaa sitä, että arviointi tulee tehdä tarkasti ja rehellisesti. Eettisten periaatteiden noudattamisen pelkkä toteaminen ei arvioinnin kannalta ole riittävää, vaan lukijalle tulee myös kertoa, miten periaatteet ovat tutkijan tekemässä työssä toteutuneet. Tutkijan tekemä pohdinta siitä, millaisia valintoja hän ennen

aineiston kokoamista tekee ja mihin aikoo valinnoillaan pyrkiä, on eettisyyden arvioinnissa oleellista. (Vilkka, H. 2021a.)

Yksi osa hyvää tieteellistä käytäntöä on tekijänoikeuksien noudattaminen opinnäytetyössä. Eettisyyden näkökulmasta esimerkiksi sitaattioikeuteen liittyen tulisi viitata toisen käden lähteen sijasta alkuperäiseen tekstiin. Jos työssä käytetään toisen käden lähteitä, tulisi tämä toteuttaa siten, että yhteys alkuperäiseen lähteeseen edelleen säilyy. (Vilkka, H. 2021a.) Koska opinnäytetyöni on kirjallisuuskatsaus, olen käyttänyt siinä hyvin paljon lähteenä eri tutkimuskirjallisuutta sekä muita kirjallisia lähteitä. Tämän vuoksi sitaattioikeuden huomioiminen tässä työssä on erittäin oleellista, ja olenkin merkinnyt työhöni kaikki käyttämäni lähteet, mikä siis vahvistaa osaltaan työn eettisyyttä.

Kaikille opinnäytetöille yhteistä arvioinnin kannalta on, että kokonaisuutena opinnäytetyöprosessin tulisi olla luotettava. Eri opinnäytetyötyypeissä luotettavuus tarkoittaa pienin eroavaisuuksin eri asioita, mutta kaikille yhteisenä piirteenä on se, että opinnäytetyöprosessin antamat tulokset ja kehittämissuositukset eivät ole sattumanvaraisia. Luotettavuudella opinnäytetyössä tarkoitetaan myös sitä, että sisäisiä ristiriitoja ei ilmene. (Vilkka, H. 2021a.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta tukee käytetty aineisto, jossa on käytetty vain ajankohtaisia lähteitä. Lisäksi opinnäytetyötä ohjaavalta opettajalta saatu ohjaus prosessin eri vaiheissa voidaan mieltää myös luotettavuutta lisääväksi tekijäksi työlle. Aineisto on lisäksi analysoitu sisällönanalyysimenetelmää hyödyntämällä, mikä myös lisää työn luotettavuutta. Työn laatua olisivat parantaneet vielä laadukkaampien lähteiden käyttö, kuten aiheeseen liittyvät väitöskirjat ja kansainväliset tutkimukset. Tämän työn aiheeseen liittyen niitä ei kuitenkaan löytynyt.

### 7.3 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimuksena voitaisiin aiheesta toteuttaa esimerkiksi uusi haastattelu tai kysely jollekin työpaikalle, jossa haastattelun kohteena olisivat taloushallintoalalla työskentelevät kokeneet ammattilaiset. Näin voitaisiin saada taloushallintoalan työntekijänäkökulmasta tuoreita mielipiteitä siitä, mistä taloushallintoalan vetovoimaisuuden muutokset voisivat johtua ja miten niihin voitaisiin heidän mielestään vaikuttaa.

Aihetta tulisi lisäksi tutkia lisää erilaisten kyselyiden ja mittaristojen avulla, jotta aiheesta saataisiin lisää tutkimustietoa. Tätä voitaisiin siten hyödyntää taloushallintoalan vetovoimaisuuden kehittämistyössä. Taloushallintoalan vetovoimaisuutta tulisi kehittää, jotta alalle saataisiin lisää tulijoita ja jotta entiset saataisiin alalla pidettyä.

## LÄHTEET

- Great place to work. 2021. 8 tapaa luoda houkutteleva työnantajabrändi. Viitattu 2.10.2022, <https://greatplacetowork.fi/blogit/tyonantajabrändi-ja-tyontekijakokemus/>.
- Haikkola, L. & Myllyniemi, S. 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Nuorisotutkimusverkoston julkaisu. Viitattu 2.10.2022, <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>.
- Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. 2019. Mihin työelämä on menossa? : Tutkimuksen näkökulmia. Tampereen Yliopisto. Viitattu 14.09.2022 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>.
- Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S.-M., Pietilä, A.-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede 25(4), 291–301.
- Kansonen, M. 2013. Houkutteleva työnantajakuva rakennetaan välittämällä. Viitattu 01.10.2022 <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RhIQC1QyZ2YJ:http://www.psycon.fi/blogi/houkutteleva-tyonantajakuva-rakennetaan-valittamalla&cd=1&hl=fi&ct=clnk&gl=fi>.
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2022. Työnantajakuva ja työntekijäkokemus. Viitattu 2.10.2022, <https://www.kt.fi/soteliiderit/hr-johtaminen-hyvinvointialueilla/tyonantajakuva-tyontekijakokemus>.
- Listenmaa, J., Väätäinen, K. & Kultanen, H. 2014. Tilitoimistoalan mielikuvatutkimus 2013. Savon koulutus kuntayhtymä. Viitattu 2.10.2022 <https://taloudestatoita.files.wordpress.com/2013/09/savon-ammatti-ja-aikuisopisto-tilitoimistoalan-mielikuvatutkimus-2013.pdf>.
- Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Helsinki. AlmaTalent Bisneskirjasto. Viitattu 2.10.2022 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>.
- Malmelin, N. & Hakala, J. 2012. Vetovoima: Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Helsinki: Talentum.
- Rytsy, A. Maine ja mielikuvat vetoavat työnhakijoihin. Artikkel. Julkaistu 3/2015. Viitattu 30.09.2022 <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/maine-ja-mielikuvat-vetoavat-tyonhakijoihin>.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasan Yliopisto. Viitattu 14.09.2022 [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf).
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Ellibs verkkokirjalyly. Viitattu 13.09.2022.

Selin, S. 2018. Mikä sinusta tulee isona? – Koulutus- ja ammattisuunnitelmat 1950–60-luvun Helsingissä. Nuorisotutkimusverkoston julkaisut/Nuorisotutkimusseura ry. Verkkojulkaisuja 132. Viitattu 29.4.2022 [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/kuvat/verkkojulkaisut/mika\\_sinusta\\_tulee\\_isona.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/kuvat/verkkojulkaisut/mika_sinusta_tulee_isona.pdf).

Suomi.fi. 2022. Yrityksen taloushallinto. Viitattu 14.09.2022 <https://www.suomi.fi/yritykselle/talouden-hallinta-ja-verotus/yrityksen-taloushallinto>.

Talous ja nuoret TAT. 2021. Nuorten tulevaisuusraportti. Nuorten työelämämaisemat. Viitattu 29.4.2022 [https://tat.fi/wp-content/uploads/2021/11/Nuorten\\_tyoelamamaisemat\\_web.pdf](https://tat.fi/wp-content/uploads/2021/11/Nuorten_tyoelamamaisemat_web.pdf).

Tilastokeskus. 2005. Väestön taloudellinen toiminta 1950–2000. Väestö 2005:4. Helsinki. Viitattu 6.11.2022 [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/98807/xvael\\_1950-2000\\_2005\\_dig.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/98807/xvael_1950-2000_2005_dig.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Tilastokeskus. 2018a. 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017. Viitattu 27.11.2022 [https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html).

Tilastokeskus. 2018b. Äidinkielenään kotimaisia kieliä puhuvien määrän väheneminen kiihtyi. Viitattu 27.11.2022 [https://www.stat.fi/til/vaerak/2017/vaerak\\_2017\\_2018-03-29\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vaerak/2017/vaerak_2017_2018-03-29_tie_001_fi.html).

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Toimialaraportit taloushallintoala. Helsinki. Viitattu 29.4.2022 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM\\_2019\\_50\\_R.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM_2019_50_R.pdf).

Työmarkkinatori. 2022. Taloushallinto. Viitattu 27.11.2022 <https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/hallinnollinen-tyo/taloushallinto>.

Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Hyvätyö 2030. Viitattu 29.4.2022, <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/uutinen/nuoret-aikuiset-odottavat-tyolta-vapauttamerkityksellisyttä-ja-vaikuttamismahdollisuuksia>.

ValueScout, ForceForGrowth Oy 2019. Keltanokat ja kehäraakit. Tutkimus: Nuoret ja aikuiset työelämässä. Viitattu 29.4.2022 [https://eezystorage.blob.core.windows.net/strapi-cms-prod/images/Smile2019\\_TULOKSET\\_Esitys\\_febbb13de7.pdf](https://eezystorage.blob.core.windows.net/strapi-cms-prod/images/Smile2019_TULOKSET_Esitys_febbb13de7.pdf).

Vilka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ellibs verkkokirjahylly. Viitattu 16.09.2022.

Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. Ellibs verkkokirjahylly. Viitattu 13.09.2022.