

Opinnäytetyö (AMK)

Tradenomi, Liiketalous

2022

Jenni Piiparinen

Tutkintopohjaisen korkeakoulutuksen kehittäminen

– Avainratkaisu tilitoimistoalan osaajapulaan?



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Tradenomi, Liiketalous

2022 | 66 sivua

Jenni Piiparinen

Tutkintopohjaisen korkeakoulutuksen kehittäminen

– Avainratkaisu tilitoimistoalan osaajapulaan?

Kasvava osaajapula on lisännyt tilitoimistoalalla toiveita, että työelämään siirtyvät nuoret olisivat valmiimpia osaajia ja kykenisivät entistä nopeammin kasvamaan vahvempaan asiantuntijuuteen. Opinnäytetyössä selvitettiin, voisiko kaupallisen alan korkeakoulutuksen kehittäminen olla avainratkaisu tilitoimistoalan osaajapulaan. Aihe valikoitui tekijän oman mielenkiinnon tuloksena ilman toimeksiantajaa. Laadullinen tutkimus toteutettiin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin neljälle tilitoimistoalan toimijalle ja kolmelle opettajalle. Tutkimusaineisto käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Nuorista ei saada välitöntä ratkaisua osaajapulaan. Syvemmän asiantuntijuuden kasvaminen vaatii tiedon rakentumista, toistoa ja työkokemusta. Tilitoimistoalan digitalisoituminen ei poista tarvetta vahvalle perusteiden osaamiselle. Perusteiden oppiminen vie aikaa eikä oppimista voida määrättömästi tehostaa. Korkea-asteen koulutuksen muokkausmahdollisuudet ovat rajallisia eikä alan tutkintoja voida rakentaa palvelemaan pelkästään tilitoimistoalaa. Tutkintopohjaisen korkeakoulutuksen kehittäminen ei siis ole avainratkaisu tilitoimistoalan osaajapulaan. Tulevaisuudessa alan toimijoiden on tultava entistä enemmän vastavalmistuneita nuoria vastaan ja osallistuttava aktiivisemmin jatkuvan oppimisen kehittämiseen. Tilitoimistoalan houkuttelevuutta tulisi kehittää ennen kaikkea alan itsensä toimesta.

Asiasanat: Ammatillinen kehitys, korkea-asteen koulutus, tilitoimistot, työvoimapula

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business Administration

2022 | 66 pages

Jenni Piiparinen

Developing degree-based higher education

– A key solution to the skilled labour shortage in the accounting industry?

A growing labour shortage has raised hopes in the accounting industry that young people entering the workforce would be more prepared and able to grow into professionals more quickly. This thesis explored whether the development of higher education in business administration could be a key solution to the labour shortage in the accounting industry. The topic of the thesis originated from the author's own interest. This qualitative study was conducted by using semi-structured thematic interviews. The total number of interviewees was seven. The research material was processed with a data-driven content analysis.

Young professionals are not an immediate solution to the shortage of skilled labour in the accounting industry. Developing profound expertise requires knowledge building, repetition, and work experience. The digitalization in the accountancy industry does not eliminate the need for solid basic skills in business administration. Learning the basics requires time and effort. Possibilities for altering higher education are limited and business degrees cannot be designed to serve only the accounting industry. The development of degree-based higher education is therefore not the fundamental solution to the skilled labour shortage in the accounting industry. In the future, the accounting industry will have to become more welcoming towards young professionals and get more actively involved in the development of continuous learning. The attractiveness of the accountancy profession should be developed first and foremost by the industry itself.

Keywords: Accounting agencies, labour shortage, professional development, higher education

Sisältö

Käytetyt lyhenteet tai sanasto	7
1 Johdanto	9
2 Tutkimusprosessi	11
2.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys	11
2.2 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus	11
2.3 Tutkimusaineisto	13
2.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	14
3 Tilitoimistoalan nykytila ja näkymät	16
3.1 Tilitoimistoalan määritelmä	16
3.2 Tilitoimistoalan nykytila	16
3.3 Tilitoimistoalan näkymät	18
4 Tilitoimistoalan koulutus	26
4.1 Tilitoimistoalan koulutus	26
4.2 Tradenomitutkinto	30
4.3 Ammattikorkeakoulujen työelämälähtöisyys ja TKI-toiminta	34
5 Tulokset	37
5.1 Houkuttelevuutta modernisoimalla opetustapoja ja -välineitä	37
5.2 Valmiimpia osaajia uudistamalla opetuksen sisältöä	41
5.3 Osuuskunta TradeTase lisää käytännön valmiuksia	47
6 Johtopäätökset ja pohdinta	51
6.1 Johtopäätökset	51
6.2 Tutkimuksen arviointi	57
6.3 Jatkotutkimusaiheet	59
Lähteet	60

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko I: toimijat.

Liite 2. Teemahaastattelurunko II: opettajat.

Liite 3. Yhteisten näkemysten koontia.

Kuviot

Kuvio 1. Tilitoimistoalan tunnuslukuja vuosilta 2017 ja 2021.	17
Kuvio 2. Tilitoimistoalan toimipaikat keskittyvät voimakkaasti Uudellemaalle.	18
Kuvio 3. Yksityisen sektorin mediaaniansioiden vertailua tradenomien mediaanipalkkaan vuodelta 2021.	21
Kuvio 4. Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden ikärakenne vuosina 2010 ja 2020.	24
Kuvio 5. Työ- ja elinkeinotoimistojen arviot seuraavan puolen vuoden työmarkkinatilanteesta.	25
Kuvio 6. Luontevimmat kouluttautumisreitit tilitoimistoalan työelämään.	28
Kuvio 7. Suurimmat tradenomeja työllistävät toimialat vuonna 2020.	32
Kuvio 8. Oppilaitosten opetussuunnitelmat rakentuvat hieman eri tavalla.	33
Kuvio 9. Koonti tutkimuksessa havaituista toiveista, ehdotetuista toimenpiteistä ja opettajien näkökulmasta alan houkuttelevuuteen sekä nuorten nopeaan osaajaksi siirtymiseen liittyen.	41
Kuvio 10. Koonti tutkimuksessa havaituista toiveista, ehdotetuista toimenpiteistä ja opettajien näkökulmasta liittyen tarpeeseen saada tutkinnon läpäisseistä nuorista valmiimpia osaajia.	46
Kuvio 11. TradeTase nähtiin positiivisena kehityksenä alan koulutuksessa.	48
Kuvio 12. Johtopäätökset kokoava kuvio.	56

Taulukot

Taulukko 1. Taloushallintoalan työehtosopimuksen määrittelemät vaatimustasojen vähimmäispalkat (€/kk).

22

Käytetyt lyhenteet tai sanasto

Digitaalinen taloushallinto

Täysin paperiton toimintamalli, jossa kaikki tieto syötetään sähköiseen järjestelmään vain kerran ja prosessit automatisoidaan mahdollisimman pitkälle (Alanen 2015).

Digitalisaatio

Muutosprosessi, jossa digitaali- ja tietotekniikan laajamittainen käyttöönotto ja hyödyntäminen vaikuttaa yhteiskunnan eri rakenteisiin (Kotimaisten kielten keskus 2021a).

Globalisaatio

Muutosprosessi, jossa (markkina-) alue kehittyy maailmanlaajuiseksi tai ylikansalliseksi (Kotimaisten kielten keskus 2022).

Jatkuva oppiminen

Muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella olevat koulutusmuodot, kuten avoin ammattikorkeakoulu, avoin yliopisto ja erilaiset täydennys- ja erikoistumiskoulutukset. Käsitteellä kuvataan myös läpi elämän tapahtuvaa oppimista kokonaisuutena. (Wallenius ym. 2020, 30.)

KLT

Kirjanpidon- ja laskentatoimen tutkinto tunnetaan lyhenteellä KLT. Kyseessä on Tili-instituuttisäätiön järjestämä taloushallintoalan asiantuntijatutkinto (Järvenpää 2022).

Op

Opintopiste. Opintopistettä käytetään lukioissa ja korkea-asteen koulutuksessa. Opintopiste perustuu lukuvuoden työmäärään. Yksi lukuvuosi on 60 opintopistettä ja yksi opintopiste vastaa keskimäärin 27 työtuntia. (Opiskelutaitoja ja -käsitteitä 2019.)

Osp

Osaamispiste. Osaamispistettä käytetään toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Osaamispiste määritellään suhteessa koko tutkinnon

	ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 10–11 §.)
Polarisaatio	Muutosprosessi, jossa jakaudutaan jyrkästi kahtia (Kotimaisten kielten keskus 2021b).
Sähköinen taloushallinto	Toimintamalli paperisen ja digitaalisen taloushallinnon välillä. Täysin sähköinen taloushallinto ei sisällä paperin käsittelyä, mutta saattaa sisältää esimerkiksi digitaalisen tiedon siirtoa tai käsittelyä, mikä erottaa sen digitaalisesta taloushallinnosta (Alanen 2015).
Taloushallintoala	Oikeudelliset yksiköt TOL 2008 toimiluokassa 6920: Laskentatoimi, kirjanpito, tilintarkastus ja veroneuvonta (Tilastokeskus 2008, 68).
Tilitoimistoala	Oikeudelliset yksiköt, jotka tarjoavat palveluja, jotka pääosin kuuluvat TOL 2008 alaluokkaan 69201: Kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelut (Tilastokeskus 2008, 68).
Tilitoimistoalan toimija	Luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka on aktiivisesti mukana tilitoimistoalaan liittyvässä toiminnassa.
TKI-toiminta	Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta. Tutkimuksen ja kehityksen kautta pyritään lisäämään ja hyödyntämään tietoa luovasti ja systemaattisesti tavoitellen jotain olennaisesti uutta. Prosessit, jotka tähtäävät tai johtavat uuden tai parannetun tuotteen, liiketoimintaprosessin taikka niiden yhdistelmän kehittämiseen, rahoittamiseen ja kaupallistamiseen kuuluvat innovaatiotoimintaan. (Tilastokeskus 2022a.)
VAVA-opinnot	Vapaasti valittavat opinnot. Opiskelijan itse valitsemat täydentävät opinnot.

1 Johdanto

Tilitoimistoala on jo vuosia kärsinyt kasvavasta osaajapulasta. Digitalisaation toivottiin tuovan tilanteeseen helpotusta, mutta sen käyttöönotto on ollut hidasta. Digitalisaatio muuttaa työn tekemisen tapoja ja kasvattaa vastuita eli se ei poista alan tarvetta vahvoille asiantuntijoille. Vahvan asiantuntijuuden kasvattaminen kestää vuosia myös tilitoimistoalalla. Koska alan houkuttelevuusongelma on jatkunut jo pitkään, nykyiset asiantuntijat ovat ikääntyneet eikä heidän tilalleen ole kasvamassa riittävästi uusia. Digitalisaation myötä tapahtuva rutiinitöiden vähentyminen saattaa jopa vaikeuttaa alalle tulemistä.

Tilitoimistoalalla jossain määrin uskotaan, että kehittämällä tutkintopohjaista muodollista koulutusta vastaamaan paremmin nykyaikaisen tilitoimiston tarpeita, nuoret kykenisivät kasvamaan nopeammin alalla kaivatuiksi asiantuntijoiksi. Koulutuksen kehittämällä haetaan myös nopeampia vaikutuksia. Alalla on esitetty toiveita, että vastavalmistuneet olisivat ”valmiimpia osaajia”. Nuorista halutaan nopeammin tilitoimistoille aidosti hyödyllistä työvoimaa, jolloin myös perehdytykseen kuluvia resursseja saataisiin minimoitua.

Tilitoimistoalan odotteet kohdistuvat nuoriin, mutta muutostoiveet kohdistuvat alan koulutusta tarjoavien oppilaitosten suuntaan. Esimerkiksi taloushallintoalan toimialaraportissa Metsä-Tokila esittelee ehdotusta, että osaajapulnan ratkaisu voisi olla alan opintojen voimakkaammassa moduloinnissa (Metsä-Tokila 2019, 23). Alan toiveissa koulutukseen kohdistetut uudistukset kasvattaisivat myös tilitoimistoalan vetovoimaa, sillä tulevaisuuden kannalta olisi tärkeää, että alalle saataisiin houkuteltua nykyistä enemmän nuoria.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan voisiko nuorille suunnatun tutkintopohjaisen muodollisen koulutuksen kehittäminen olla avainratkaisu tilitoimistoalan osaajapulaan. Luontevimmat kouluttautumisreitit tilitoimistoalalle ovat kaupallisen alan tutkinnot. Työelämä- ja käytäntölähtöinen tradenomitutkinto on

keskeinen koulutustausta tilitoimistoalalla. Tästä syystä opinnäytetyön syvempi tarkastelu kohdennettiin tradenomitutkintoon.

Opinnäytetyön aihe valikoitui omasta kiinnostuksestani ilman toimeksiantajaa.

Laadullinen tutkimus toteutettiin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin kaksivaiheisesti loppuvuodesta 2021 ja myöhemmin keväällä 2022.

Ensimmäisessä vaiheessa haastateltiin tilitoimistoalan toimijoita ja toisessa vaiheessa haastateltiin ammattikorkeakouluopettajia. Haastateltavia oli yhteensä seitsemän.

Seuraavaksi tässä opinnäytetyössä käydään läpi tutkimusprosessi luvussa kaksi. Luvussa kolme tutustutaan tilitoimistoalan nykytilaan ja tulevaisuudennäkymiin. Luvussa neljä tarkastellaan tilitoimistoalan koulutusta, erityisesti ammattikorkeakoulun ja tradenomitutkinnon osalta. Luvussa viisi esitellään opinnäytetyön tutkimuksen tulokset ja luvussa kuusi on kokoavaa pohdintaa tutkimustuloksista sekä tutkimusprosessin arviointi.

2 Tutkimusprosessi

2.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, voisiko nuorten kaupallisen alan tutkintopohjaista korkeakoulutusta kehittää tilitoimistoalan tarpeita paremmin huomioivaksi niin, että se lisäisi alan houkuttelevuutta ja samalla nopeuttaisi nuorten etenemistä vahvaan asiantuntijuuteen alalla. Tilitoimistoalan jatkuvasti kasvavan osaajapulan johdosta on tärkeää kartoittaa erilaisia keinoja tilanteen parantamiseksi.

Opinnäytetyön aihe valikoitui oman mielenkiinnon tuloksena ilman toimeksiantajaa. Opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

- Voisiko nykymuotoisen tutkintopohjaisen nuorille suunnatun muodollisen korkeakoulutuksen kehittäminen olla avainratkaisu tilitoimistoalan osaajapulaan?

Jotta tutkimuskysymykseen saataisiin vastaus, on ymmärrettävä myös tilitoimistoalan nykytilannetta ja tulevaisuudenkuvia sekä tilitoimistoalalle suuntavien nuorten koulutusta ja siihen liittyviä resursseja.

2.2 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus

Työ- ja elinkeinoministeriön ja ELY-keskusten vuonna 2019 julkaisemassa Taloushallintoalan toimialaraportissa on kattavasti kuvattu taloushallintoalan nykytilannetta ja tulevaisuuden näkymiä. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen vuonna 2020 julkaisemassa Kauppatieteiden ja liiketalouden korkeakoulutuksen arvioinnissa kuvataan kaupallisen korkeakoulutuksen nykytilaa ja tulevaisuuden näkymiä. Molemmat sisältävät laajempaa tutkimusta kuin mitä tämän opinnäytetyön puitteissa olisi ollut mahdollista toteuttaa. Tässä opinnäytetyössä haluttiin ensisijaisesti syventää tätä jo olemassa olevaa tutkimustietoa sekä kohdentaa huomiota juuri tilitoimistoalaan. Tästä syystä

opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä.

Laadullisen tutkimuksen keskeinen pyrkimys on tuoda kokonaisvaltaista ymmärrystä tutkittavan ilmiön laadulle, ominaisuuksille ja merkitykselle, mutta rajatusta näkökulmasta. Sen tarkoituksena ei ole saavuttaa ilmiötä kaikessa syvyydessään, vaan pyrkiä ymmärtämään aihetta tutkittavien ihmisten tai yhteisöjen kokemusten ja käsitysten sekä niiden merkitysten kautta.

(Jyväskylän yliopisto 2021; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Laadullinen tutkimus on aina harkinnanvaraisten otosten summa. Se antaa tutkijalle monipuolisia mahdollisuuksia tehdä valintoja, mutta niiden mukana tulee myös vastuu tehdä valinnat tiedostaen ja perustellen. Esimerkiksi valikoimalla aineistoa tai haastateltavia voidaan vaikuttaa tutkimuksen suuntaan. Vaikka laadullisissa tutkimuksissa pyritään tutkijan objektiivisuuteen, ennakko-olettamuksilta ei voida täysin välttyä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.) Koska opinnäytetyön kirjoittaja on jo useamman vuoden toiminut osa-aikaisena tilitoimistoyrittäjänä, on hyvä huomioida, ettei ilmiötä tarkasteltu täysin ulkopuolisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kaksivaiheisena, koska ensimmäisen vaiheen myötä saavutettu ymmärrys johti opinnäytetyötä uuteen suuntaan. Alun perin opinnäytetyössä lähdettiin tutkimaan sitä, miten nuorten työelämäodotteet ja tilitoimistoalan nuoriin ja tulevaisuuteen kohdistuvat toiveet ja odotteet kohtaavat. Ensimmäisen vaiheen yhteydessä löytyi kuitenkin teemoja, jotka ohjasivat opinnäytetyötä uuteen suuntaan. Tämä edellytti opinnäytetyön tavoitteiden ja tutkimuskysymysten uudelleen määrittelemistä.

Opinnäytetyön tutkimuksen ensimmäisen vaiheen aikana kerätystä aineistosta ilmeni, että tilitoimistoalalla on jossain määrin yleistä ajattelu, että nuoret voisivat päästä nopeammin paikkaamaan alan asiantuntijapulaa, jos vasta valmistuneet nuoret olisivat valmiimpia ja monipuolisempia osaajia. Samalla toivotaan, että tutkintopohjaista koulutusta kehittämällä saataisiin lyhennettyä

nuorten perehdyttämiseen kuluvaan aikaan ja säästettäisiin tilitoimistoille arvokkaita asiantuntijaresursseja. Koulutuksen muutoksilla toivottiin myös kasvatettavan houkuttelevuutta tilitoimistoalalle. Vaikka tilitoimistoalan toimijoiden odotteet on suunnattu nuoriin, muutosvaatimukset kohdistuvat nuorten nykymuotoiseen tutkintopohjaiseen muodolliseen koulutukseen. Jotta syntyisi riittävä ymmärrys kaupallisen alan koulutuksessa tehdyistä valinnoista sekä oppilaitosten mahdollisuuksista toteuttaa tilitoimistoalalla esiintyneitä toiveita, opinnäytetyön tutkimusaineistoa oli täydennettävä.

2.3 Tutkimusaineisto

Opinnäytetyön laadullinen tutkimus toteutettiin teemahaastatteluin.

Keskustelumaisuuteen perustuva teemahaastattelu oli tietoinen valinta, jonka tarkoituksena oli helpottaa uuden tiedon esiin tulemistä. Tavoitteena oli myös välttää haastattelijan liiallista vaikutusta keskustelun sisältöön. Haastatteluun oli teemojen lisäksi valmisteltu muutama kysymys syventämään ymmärrystä moniulotteisen aihealueen sisällä. Näiden johdosta haastatteluissa voidaan katsoa olleen jossain määrin puolistruktuurinen rakenne. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006e.)

Opinnäytetyön tutkimusaineisto koostuu seitsemästä teemahaastattelusta.

Laadullinen tutkimusaineisto voi koostua pienestäkin otannasta, kunhan se on sisällöllisesti ja määrällisesti riittävä. Kun tutkimusaineisto kerätään ihmisiltä, tutkittavien pitää tuntea tutkittava ilmiö hyvin ja heillä on oltava siitä omakohtaista kokemusta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006f.) Opinnäytetyön haastateltavat valikoitiin heidän tehtäviensä perusteella. Kaikki haastateltavat toimivat tehtävissä, joissa heillä on ollut mahdollisuus havainnoida laajasti sekä tilitoimistoalan että nuorten tilannetta pidemmältä ajalta.

Kolme haastateltavista olivat liiketalouden ammattikorkeakouluopettajia ja kaksi toimi ohjelmistokonsultteina ja -kouluttajina tilitoimistoalalla. Yksi tutkimukseen osallistunut oli taloushallintoalan johtava asiantuntija. Haastateltavana oli myös

taloushallinnon tradenomiopintojen loppuvaiheessa oleva opiskelija-aktiivi, joka oli toiminut opiskelijayhdistys- ja liittotasolla johtavissa tehtävissä. Useammalla kuin yhdellä haastateltavalla oli tilitoimistotausta ja kokemusta alan esimiestyöstä sekä hallinnollisesta johtamisesta. Yksi haastateltava toimi haastatteluhetkellä tilitoimistoyrittäjänä.

Ensimmäisen vaiheen haastattelut toteutettiin loppusyksystä 2021. Toisen vaiheen haastattelut toteutettiin keväällä 2022. Keskimäärin tunnin mittaiset haastattelut toteutettiin Microsoft Teamsissa viitenä yksilöhaastatteluna ja yhtenä parihaastatteluna. Parihaastattelu järjestettiin haastateltavien omasta toivomuksesta. Tutkimusaineisto kerättiin, käsiteltiin ja analysoitiin kaksivaiheisesti. Haastattelut pohjautuivat puolistruktuuriin teemahaastattelurunkoihin, jotka löytyvät liitteistä 1 ja 2. Ensimmäisessä vaiheessa haastateltiin alan toimijoita ja toisessa vaiheessa opettajia. Haastattelut tallennettiin litterointia varten haastateltavien luvalla ja litteroinnin jälkeen aineistoa käsiteltiin nimettömänä. Haastateltavat merkittiin koodeilla H1-H7. Numerointi suoritettiin arpomalla.

2.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Laajaa tutkimusaineistoa käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa analysoidaan järjestelmällisesti pelkistäen, ryhmitellen ja yleiskäsitteitä muodostaen. Lopputavoitteena on saada lopulta tiiviimpi ja selkeämpi looginen kuvaus aiheesta sekä hyvää taustatietoa ja lisänäkökulmia tutkittavasta ilmiöstä. Aineistolähtöisyydellä tarkoitetaan, ettei aineiston analyysia ohjannut jokin jo olemassa oleva teoria tai malli, vaan tarkoituksena oli tutkia aineistoa omana kokonaisuutenaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006g; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006h; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 137–140.)

Yleensä täysin induktiivista päättelyä on vaikea toteuttaa, sillä aineiston pelkistämiseksi ja päätelmien tekemiseksi tutkijan täytyy tehdä valintoja. Vaikka tutkijan tulisi aina pyrkiä objektiivisyyteen, valintojen taustalta ei yleensä voida

täysin poistaa tutkijan aiemmin oppimien asioiden ja mielteiden vaikutusta. Tärkeää onkin niiden aktiivinen tiedostaminen sekä tehtyjen valintojen reflektointi, jotta mahdollisimman pitkälti säilytetään objektiivinen lähestymistapa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006h.)

Litteroinnin jälkeen haastatteluaineisto luettiin useaan kertaan läpi, pilkottiin osiin ja koottiin toistuvasti uudelleen ryhmittelemällä ja luokittelemalla aineistoa eri muodoissa muun muassa miellekarttoja ja teemakortistoa hyödyntäen. Esimerkki opinnäytetyöprosessissa käytetystä analysoinnista löytyy liitteestä 3. Tavoite oli etsiä tutkimuksen kannalta merkittävimpiä ja relevanteimpia yhtäläisyyksiä, eroavaisuuksia sekä toistuvia teemoja. Samalla prosessissa tehtiin jatkuvaa aineiston karsintaa. Lopuksi koottiin yhteen keskeiset tulokset ja tulkittiin niitä aiemman tiedon valossa selvittäen mitkä tuloksista voisi katsoa olevan uutta tietoa ja minkälaista merkitystä havainnolla voisi olla. Näiden pohjalta kirjoitettiin johtopäätökset. Opinnäytetyön tuloksia kirjoittaessa palattiin vielä suorien lainausten tarkistamista varten alkuperäiseen litteroituun aineistoon.

3 Tilitoimistoalan nykytila ja näkymät

3.1 Tilitoimistoalan määritelmä

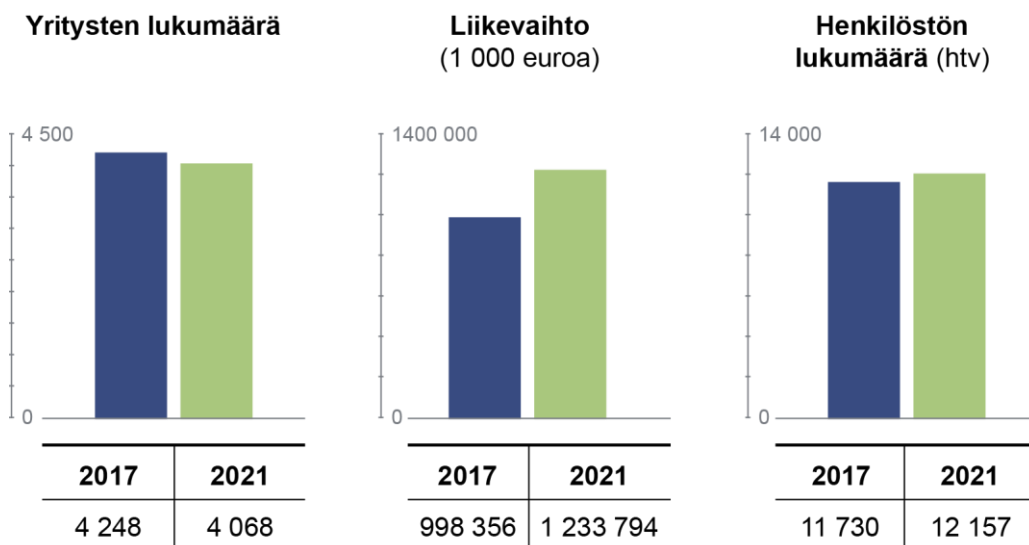
Työ- ja elinkeinoministeriön ja ELY-keskusten vuonna 2019 julkaisemassa Taloushallintoalan toimialaraportissa käytettiin taloushallintoalan määrittelemiseen TOL 2008 toimialaluokituksen luokkaa 6920. Raportissa todettiin toimialaluokituksen kuvaava melko hyvin toimialan jakautumista myös käytännössä. Näin määriteltynä taloushallintoala kattaa alaluokat kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelut, tilintarkastuspalvelut ja muut laskentatoimen palvelut. (Metsä-Tokila 2019, 11.) Koska tilitoimistot tarjoavat palveluja, jotka kuuluvat pääasiassa alaluokkaan kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelut, käytetään sitä tässä opinnäytetyössä tilitoimistoalan määritelmänä.

Vaikka nykytilanteen ja tulevaisuuden haasteet ovat taloushallintoalalla usein koko toimialalle yhteisiä, tilitoimistojen lähtökohdat ja kyky vastata muutokseen poikkeaa tilintarkastustoimistoista. Tämä saattaa vaikuttaa myös alalle tulevan nuoren osaamistarpeisiin ja toimialoilla esiintyviin toiveisiin koulutuksen kehittämisen suunnasta ja sisällöstä. Tästä syystä opinnäytetyö rajattiin tilitoimistoalaan yleisemmän taloushallintoalan sijasta.

3.2 Tilitoimistoalan nykytila

Tyypillisesti tilitoimistot tarjoavat asiakkailleen kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluja, palkanlaskentaa, reskontrien hoitoa sekä verolaskelmia, mutta yhä enenevässä määrin myös muita asiantuntijapalveluja kuten yritysjärjestelyihin, verotukseen tai liiketoiminnan kehittämiseen liittyvää konsultointia. Vuonna 2021 tilitoimistoalan yrityksiä oli noin 4 000 ja niiden liikevaihto ylitti 1,2 miljardia euroa (Kuvio 1, s.17). Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastot vuosilta 2017 ja 2021 eivät ole täysin verrannollisia Tilastokeskuksen tietojen muodostamiseen tekemien muutosten johdosta, mutta ne antavat suuntaa alan muutoksista. (Tilastokeskus 2022b.)

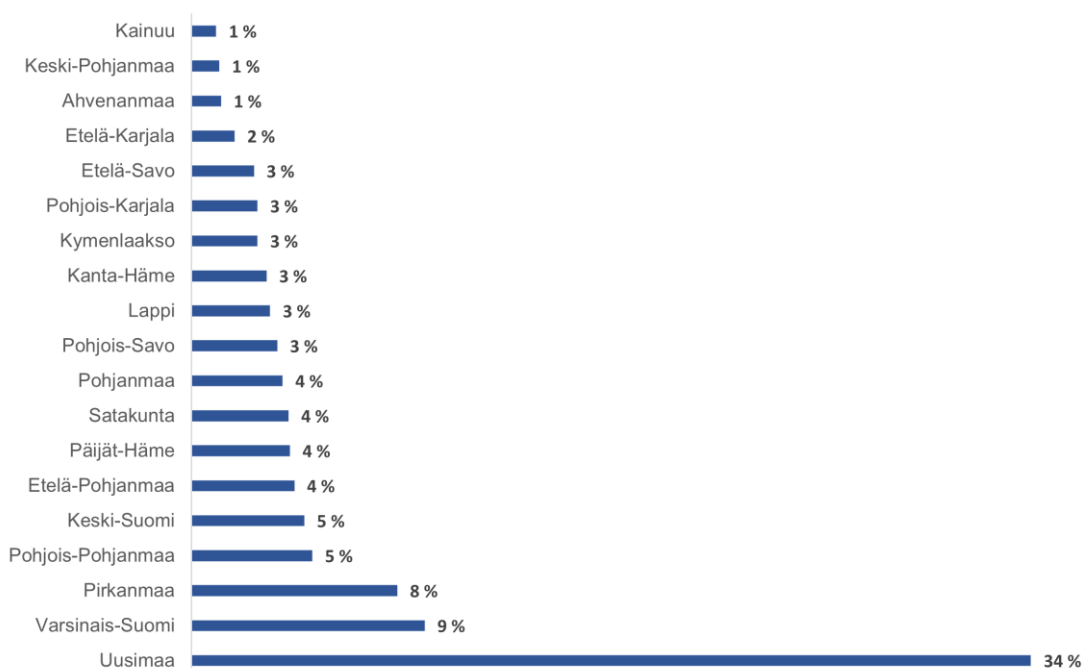
69201 Kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelut

Kuvio 1. Tilitoimistoalan tunnuslukuja vuosilta 2017 ja 2021 (Tilastokeskus 2022b).

Tilitoimiston perustamisen kynnyks on matala, joten alalla on kova kilpailu niin asiakkaita kuin osaavista työntekijöistäkin. Pienyritysvoittoisella alalla yritysten keskokoko on 2 henkeä. (Suomen Taloushallintoliitto 2022; Metsä-Tokila 2019, 17.) Syksyllä 2022 kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluja tarjottiin noin 5 500 toimipaikassa, joista vain 30:ssä työskenteli yli 50 henkeä (Tilastokeskus 2022c).

Tilitoimistot ja liike-elämän palvelut yleensäkin keskittyvät pääkaupunkiseudulle. Kuvio 2 (s.18) nähdään, että jopa kolmasosa tilitoimistoalan toimipaikoista sijaitsee Uudellamaalla. Muutenkin toimipaikat keskittyvät pääasiassa maakuntien kasvukeskuksiin. (Tilastokeskus 2022d; Metsä-Tokila 2019, 23.) Yritysten lukumäärän pienemistä selittää osaltaan viime vuosina yleistyneet yrityskaupat, jossa valtakunnalliset tilitoimistoketjut ovat laajentaneet toimintaansa ostamalla pieniä ja keskisuuria tilitoimistoja (Metsä-Tokila 2019, 35).



Kuvio 2. Tilitoimistoalan toimipaikat keskittyvät voimakkaasti Uudellemaalle (Tilastokeskus 2022d).

3.3 Tilitoimistoalan näkymät

Tilitoimistoalan markkinanäkymiä kuvataan hyvin positiivisina ja kasvua tasaisena (Metsä-Tokila 2019, 26). Ala on hyötynyt elinkeinoelämässä palvelujen merkityksen ja ulkoistamisvalmiuksien kasvusta (Metsä-Tokila 2019, 12, 41). Tilitoimistoalalla tulee tapahtumaan suuria muutoksia. Ala kasvaa mutta polarisoituu. Digitalisaatio mullistaa alaa samalla kun osaajapula alalla pahenee.

Perinteisesti tilitoimistoala on ollut suhteellisen konservatiivinen ja edennyt muutoksissa hitaasti. Ainakin osittaisena syynä tähän pidetään toimialan tarjoamien palvelujen hyvin vähän suhdanteista riippuvaa kysyntää, mutta myös alalle tyypillistä varovaisuutta, pienyritysten hintakilpailun johdosta heikkoja investointimahdollisuuksia sekä ikääntyvää yrittäjäjoukkoa. (Metsä-Tokila 2019,

16, 41.) Etenkin jos yritystoiminnalle ei löydy selvää jatkajaa, ikääntyvä pienyrittäjä saattaa viivyttää kalliita ja suuritöisiä muutoksia. Tilitoimistoalan muutoshitaus kuitenkin rasittaa alan kehitystä. Kun muu liike-elämä etenee muutoksessa, tilitoimistoalan kehitysvelka kasvaa entisestään.

Tilitoimistoalalla tehdään aktiivisesti yrityskauppaa erityisesti pienistä ja keskisuurista tilitoimistoista. Yrityskaupan motiivina on usein valmiin asiakaskunnan tai pätevän henkilökunnan ostaminen. Varsinkin valtakunnalliset tilitoimistoketjut ovat viime vuosina laajentuneet yrityskaupoilla, mikä on lisännyt toimialan polarisoitumista, eli jakautumista pieniin ja suuriin tilitoimistoihin.

(Metsä-Tokila 2019, 35.)

Tilitoimistoalan muutokset koskettavat sekä isoja että pieniä toimijoita, mutta ne kohtaavat haasteet eri näkökulmista. Pienille toimijoille haasteena voi olla varmistaa riittävä resurssointi, jotta yritys pystyy sopeutumaan muutoksiin sekä ylläpitämään asiakkaan kokemusta asiantuntevasta ja ajantasaisesta palvelusta. Isoille toimijoille sen sijaan haaste voi olla asiakkaan kokemus henkilökohtaisesta ja räätälöidystä palvelusta. (Metsä-Tokila 2019, 35–36.)

Digitalisaation tuoma työnmurros tulee vaikuttamaan voimakkaasti datavaltaiseen tilitoimistoalaan, jonka työtehtävissä on perinteisesti ollut paljon rutiininomaista toistoa. Automaatio ja koneäly tulevat korvaamaan osan sellaisista työtehtävistä, joista aikaisemmin vastasi ihminen. Muutos ei vähennä tarvetta alan osaajille, mutta tulee muuttamaan töiden sisältöä, tilitoimistojen toimintatapoja sekä toiminnan organisointia. (Metsä-Tokila 2019, 36–38.)

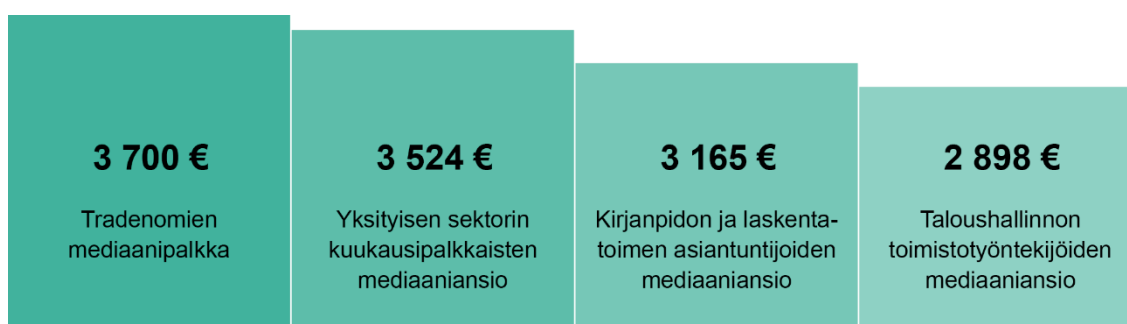
Yhteiskäyttöisessä digitaalisessa ympäristössä tehty kirjanpito muuttaa myös tilitoimiston ja asiakkaan välistä suhdetta ja tiedonjakoa. Kun taloushallinto on reaaliaikaisempaa ja tehokkaampaa, tilitoimisto pystyy toimimaan proaktiivisesti ja tarjoamaan asiakkaalle entistä paremmin liiketoiminnan kehittämisen kannalta hyödyllistä tietoa. Tilitoimistoalan ammattilaiselta tullaankin tulevaisuudessa vaatimaan entistä laajempaa liiketoiminnan ymmärrystä sekä parempia tietoteknisiä ja sosiaalisia taitoja. (Metsä-Tokila 2019, 36–38.)

Digitalisaatio muuttaa myös tilitoimistoalan vastuita. Helppojen rutiinitöiden automatisoinnin myötä tilitoimistotyössä on yhä enemmän kyse osaamisintensiivisestä liike-elämän asiantuntijapalvelusta, jossa on jatkuvan oppimisen vaatimus sekä asiantuntijavastuun myötä korkea juridinen riski. Vaikka tilitoimistoalan ammattilaiselta ei vaadita tiettyä koulutusta tai tilintarkastajan tapaista säädeltyä ammattinimikettä, alan toimijoilla odotetaan yhä syvempää ymmärrystä lainsäädännön ja hyvän kirjanpitolavan vaatimuksista sekä tilanteen edellyttämästä huolellisuudesta. (Hannula 2022; Valtonen 2017.) Globalisaatio lisää odotuksia myös esimerkiksi EU-lainsäädännön osaamiselle, kun yhä useammat ja yhä pienemmät yritykset tekevät kansainvälistä liiketoimintaa ja hyödyntävät ulkomaisia palvelujentarjoajia.

Digitalisaation myötä viranomaisyhteistyö lisääntyy harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnassa. Myös tilitoimistoalalla toimivien vastuita ja velvoitteita on viime vuosina kasvatettu lainsäädännöllä, esimerkiksi rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen torjunnassa. Nopeat tai laajat muutokset lainsäädännössä edellyttävät uusien velvoitteiden tai vastuiden tehokasta haltuunottoa ja saattavat tuoda merkittävästi lisää työkuormaa. Asiantuntijavastuun takia tehtävien tai ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti sekä tietynlaiset virheet voivat kuitenkin johtaa rikosoikeudelliseen vastuuseen, vaikka teko olisi tahaton tai todellisuudessa tehty ymmärtämättömyyttään. (Hannula 2022; Ojala 2019; Valtonen 2017.)

Tulevaisuudessa tilitoimistojen tarjoamat palvelut saattavat liittyä entistä tiiviimmin asiakasyritysten strategiaan ja johtamiseen, vaikka kyseessä ei olisikaan varsinainen johdon konsultointi (Metsä-Tokila 2019, 13–14). Taloudellisen konsultoinnin lisääntyessä myös sen tuomat juridiset riskit kasvavat. Jos taloudellisen neuvon katsotaan johtaneen rikokseen, se voidaan katsoa avunannoksi tai yllytykseksi rikokseen. Vaikka rangaistusta ei tulisi, prosessi on raskas ja mainehaitta saattaa olla merkittävä. (Hannula 2022; Ojala 2019; Valtonen 2017.)

Jatkuvasti laajentuvista osaamistarpeista ja kasvavista vastuista huolimatta tilitoimistoalan palkkatason nousu on ollut hidasta. Esimerkiksi vuosina 2018–2021 kirjanpidon ja laskentoimen asiantuntijoiden nettomediaanipalkan nousu on vain täpärästi ylittänyt inflaation vaikutuksen. (Remes 2022; Tilastokeskus 2022e.) Alan keskeiset osajat ovat usein koulutustaustaltaan tradenomeja (Taloushallintoliitto 2022a). Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden ja taloushallinnon toimistotyöntekijöiden mediaaniansiot olivat selvästi tradenomien mediaanipalkkaa alhaisemmat vuonna 2021, kuten kuviosta 3 havaitaan (Tradenomit 2022a, 26; Tilastokeskus 2022f). Monipuolisista eri toimialoille ulottuvista työllistymismahdollisuuksista johtuen esimerkiksi ICT-alalla ja myyntitehtävissä toimivien tradenomien palkat ovat korkeammat kuin julkisella sektorilla ja tilitoimistoissa (Tradenomit 2021, 8).



Kuvio 3. Yksityisen sektorin mediaaniansioiden vertailua tradenomien mediaanipalkkaan vuodelta 2021 (Tradenomit 2022a, 26; Tilastokeskus 2022f).

Vastavalmistuneen tradenomin palkkasuositus koulutusta vastaaviin tehtäviin on työkokemuksesta ja osaamista riippuen 2 700–3 400 euroa kuukaudessa (Tradenomiopiskelijat 2022). Taulukossa 1 (s. 22) esitellyt taloushallintoalan työehtosopimuksen mukaiset vähimmäispalkat ylittävät vastavalmistuneen tradenomin palkkasuosituksen alimman tason vain kaikista vaativimpien erikoisammattitehtävien kohdalla pääkaupunkiseudulla (Taloushallintoalan TES 2022, 4; Tradenomiopiskelijat 2022).

Nykyinen inflaation kiihtyminen, tarpeet alan houkuttelevuuden lisäämiselle sekä tilitoimistojen välinen kilpailu osaavista työntekijöistä kasvattaa painetta palkkojen korottamiselle. Työpaikan vaihtaminen on usein nopein tapa saada korotettua omaa palkkatasoa. Myös jatkotutkinnon kuten KLT-tutkinnon suorittaminen näkyy palkkatason selvänä korotuksena. (Koppelo 2022.)

Tilitoimistojen kulurakenteessa työvoimakustannukset ovat suurin kuluerä, joten niiden kasvulla on merkittävä vaikutus tulokseen (Metsä-Tokila 2019, 28–29).

Taulukko 1. Taloushallintoalan työehtosopimuksen määrittelemät vaatimustasojen vähimmäispalkat (€/kk) (Taloushallintoalan TES 2022, 4).

Vaatimustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	1 957	1 887
3	2 152	2 007
2	2 414	2 194
1	2 806	2 535

Tilitoimistojen kannattavuuden parantaminen hintoja korottamalla koetaan haastavaksi, koska alalla on kova kilpailu asiakkaista (Metsä-Tokila 2019, 30–31). Vaikka alan markkinanäkymät ovat positiiviset, tilitoimistot kamppailevat alaan ja aiheeseen liittyvien ikävien mielikuvien ja asenteiden kanssa (Metsä-Tokila 2019, 26, 41). Toimialan yhä monimutkaisemmaksi ja vaativammaksi muuttuvaa luonnetta ei välttämättä tunneta, vaan työ nähdään vain pakollisena veloitteena, josta halutaan päästä mahdollisimman halvalla. Tilitoimistotyön asiantuntijuus ei aina saa sille kuuluvaa arvostusta. Kun asiantuntijuutta ei tunnusteta, sitä ei osata hyödyntää liikkeenjohdollisena apuna. (Metsä-Tokila 2019, 41.) Tämä tekee siirtymisestä tulevaisuuden konsultoivampaan palvelumalliin haasteellista.

Osittain jo vanhentuneetkin mielikuvat tilitoimistoalasta saattavat vaikuttaa myös tilitoimistouran houkuttelevuuteen alavalintoja tekevien nuorten silmissä.

Esimerkiksi TAT Nuorten Tulevaisuusraportti 2021 -kyselyyn vastanneista nuorista ainoastaan 9 % piti taloushallinto- ja kirjanpitoalaa kiinnostavana toimialana (Seppänen 2021, 31). Nuorten kiinnostuksen herättäminen olisi tärkeää, sillä alalta eläköityy enemmän työntekijöitä kuin sinne hakeutuu uusia (Kaarlejärvi 2019).

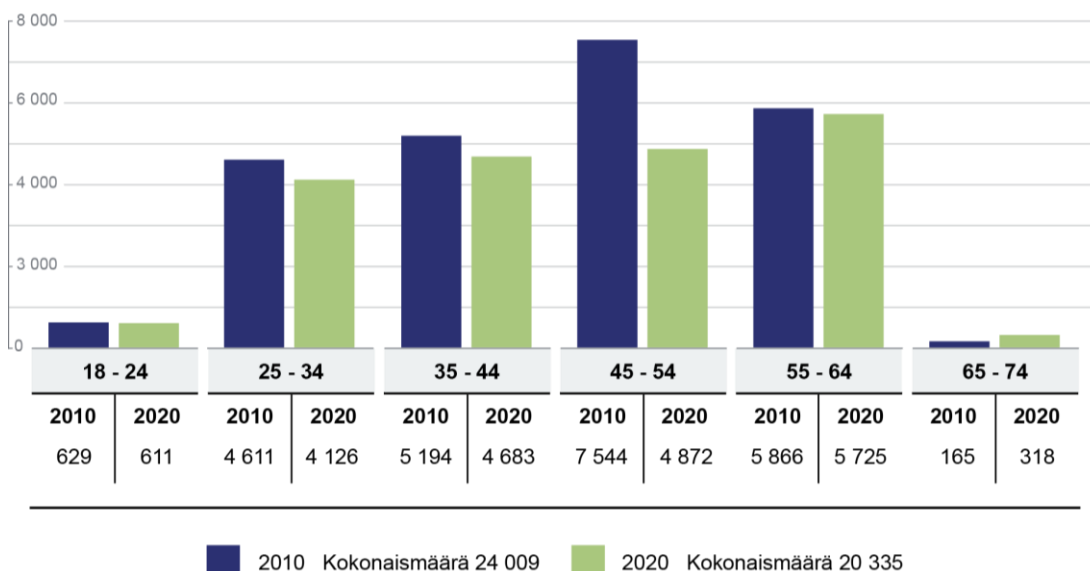
Koska työ tilitoimistoalalla perustuu asiantuntijuuteen, eläköityvien osaajien vuosien mittaan kerryttämää tietoa ja kokemusta ei voida nopeasti siirtää tai korvata. Toisaalta pitkäkin ura saattaa muodostua hyvin kapeasta toimenkuvasta, jolloin nuoren osaajan monipuolisuus, innokkuus ja ahkeruus saattaa tarjota tilitoimistolle enemmän mahdollisuuksia. Vahva asiantuntijuus vaatii osaamisen kerryttämistä ja haasteena on, että alalla ei ole riittävästi osaajia kasvamassa tällaiseen vahvaan asiantuntijuuteen. Kuvio 4 (s. 24) voi huomata, että 10 vuodessa lähes joka ikäryhmässä kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden määrä on laskenut. Erityisen voimakasta lasku on vuoden 2010 ikäpolven 45–54 ja vuoden 2020 ikäpolven 55–64 välillä. (Tilastokeskus 2022g.) On erittäin tärkeää huolehtia siitä, että alalla jo olevat asiantuntijat jatkavat alalla.

Lukuisat taloushallintoalan yritykset ovat tuoneet esille, etteivät löydä riittävästi osaavaa työvoimaa (Metsä-Tokila 2019, 22–23). Työ- ja elinkeinotoimistojen arvioiden mukaan pula kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoista on leviämässä kaikkialle Suomeen (Ammattibarometri 2022). Kuvio 5 (s. 25) havainnollistaa osaajapulan etenemistä. Tämä tulee lisäämään entisestään kilpailua vahvoista osaajista.

Tilitoimistot keskittyvät voimakkaasti Uudellemaalle, mutta niin keskittyy työvoimakin (Metsä-Tokila 2019, 23; Tilastokeskus 2022d). Vuoden 2022 Työ- ja elinkeinotoimistojen arviossa Uusimaa oli ainoa maakunta, jossa kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoista on jopa liikatarjontaa (Ammattibarometri 2022). Kaupungistuminen koskettaa naisvaltaista tilitoimistoalaa, kun erityisesti

nuoret koulutetut naiset suuntaavat kasvukeskuksiin (Aro & Siltanen 2020; Tilastokeskus 2022g).

Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat, ikärakenne

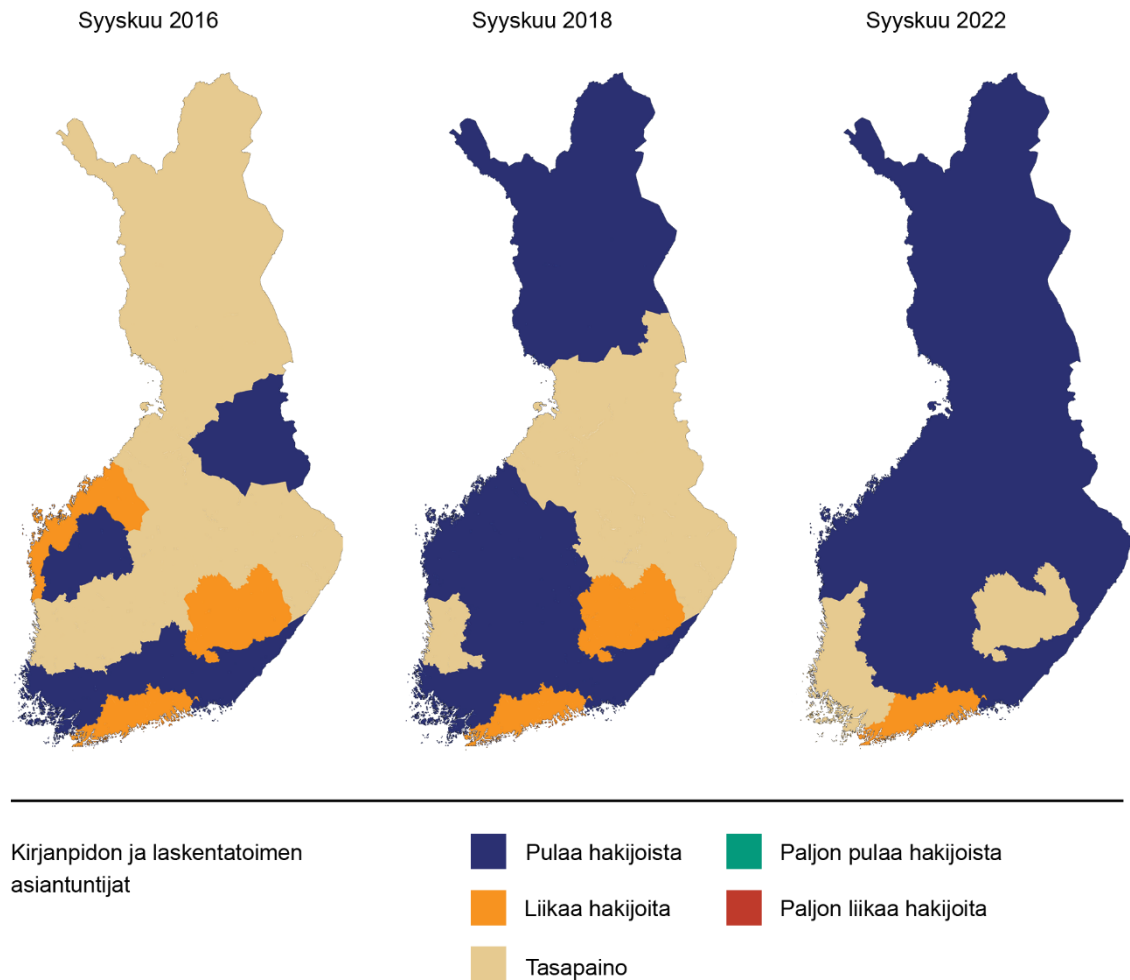


Kuvio 4. Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden ikärakenne vuosina 2010 ja 2020 (Tilastokeskus 2022g).

Etätyöt saattavat olla tulevaisuuden ratkaisu syrjäseutujen tilitoimistojen rekrytointiongelmien. Etätöihin suhtaudutaan edelleen alalla kaksijakoisesti, vaikka koronapandemia auttoikin yhä useamman tilitoimiston tekemään digiloikkaa tai vähintäänkin sähköistämään palveluitaan. Kun ala on valmis luopumaan lopullisesti ”paperiasiakkaista”, etätöiden rooli tulee vahvistumaan entisestään. (Tilitoimistossa 2021.)

”Moniduunitalous”, jossa työtä tehdään usealle työnantajalle, saattaa olla ratkaisu kilpailuun osaajista (Metsä-Tokila 2019, 37). Jos tulevaisuuden tilitoimistotyö tehdään jotenkin muuten kuin työsuhteessa, muuttaa se niin työn tekijän kuin teettäjänkin asemaa, oikeuksia ja velvollisuuksia (Kautto 2021). Rohkeilla tilitoimistoilla on mahdollisuus tehdä omannäköisiä ratkaisuja.

Tulevina vuosina saatetaankin määritellä uudelleen, millaisia palveluja tilitoimisto tarjoaa ja millainen on tulevaisuuden tilitoimistoalan ammattilainen.



Kuvio 5. Työ- ja elinkeinotoimistojen arviot seuraavan puolen vuoden työmarkkinatilanteesta (Ammattibarometri 2022; Metsä-Tokila 2019, 24; Fenn-O-maniC 2020).

4 Tilitoimistoalan koulutus

4.1 Tilitoimistoalan koulutus

Tilitoimistoalalla käytetään monia eri työnimikkeitä. Yleisiä työnimikkeitä ovat kirjanpitäjä ja taloushallinnon asiantuntija. (Metsä-Tokila 2019, 23.) Näihin työtehtäviin ei ole pakollisia pohjakoulutus- tai osaamisvaatimuksia toisin kuin tilintarkastajilla. Tilitoimistoala kykenee työllistämään tilintarkastusalaa laajemmin eri koulutustaustaisia osajia. Luontevimpia kouluttautumisreittejä tilitoimistoalalle ovat kuitenkin kaupallisen alan perus- ja korkeakoulututkinnot (Kuvio 6, s. 28).

Kaupallisen alan koulutusta on laajasti tarjolla ympäri Suomen ja perinteisesti koulutusosalalle on riittänyt tulijoita (Metsä-Tokila 2019, 23). Toisella asteella kaupallisen alan koulutusta tarjoaa liiketoiminnan perustutkinto, jonka tutkintonimike on merkonomi (Opetushallitus 2022a). Korkea-asteella vaihtoehtoina ovat käytännönläheiset tradenomiopinnot ammattikorkeakoulussa ja teoriapainotteisemmat kauppatieteiden opinnot yliopistossa (Wallenius ym. 2020, 53). Vuonna 2021 tutkintotavoitteisia merkonomiopiskelijoita oli noin 31 300, AMK- ja YAMK-tradenomiopiskelijoita oli lähes 40 800 ja kauppatieteiden kandidaatti- ja maisteriopiskelijoita oli noin 13 900 (Tilastokeskus 2022h).

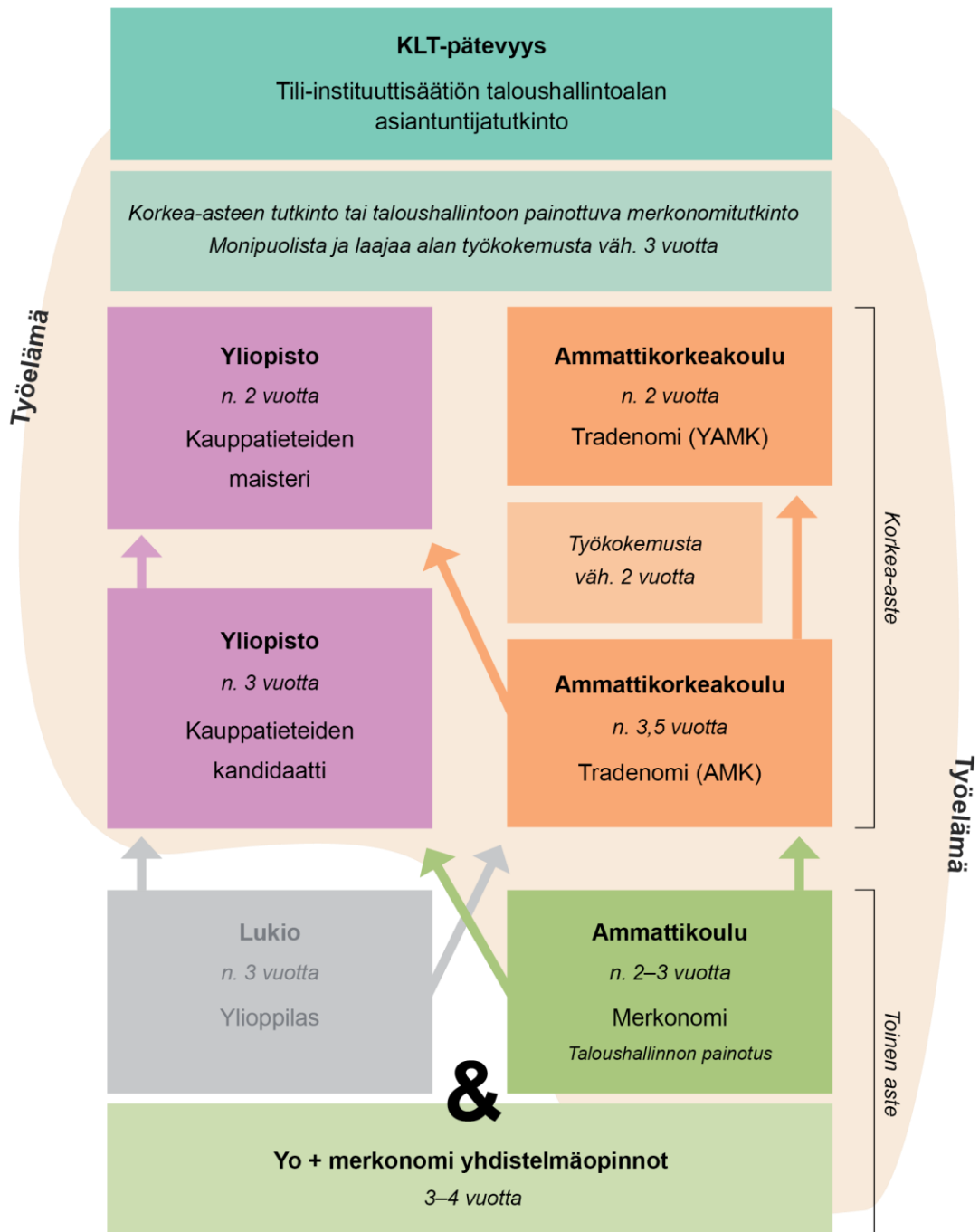
Tilitoimistoalalle luontevin toisen asteen koulutus eli merkonomitutkinto on laajuudeltaan keskimäärin 3 vuoden opintoja vastaava 180 osaamispistettä (Opetushallitus 2022a, 1). Opetushallitus on laatinut koulutuksen perusteet yhdessä työ- ja elinkeinoelämän edustajien, koulutuksen järjestäjien ja opettajien sekä työelämätoimikuntien kanssa (Opetushallitus 2022b). Noin puolet opinnoista koostuu pakollisista yhteisistä tutkinnon osista ja puolet opiskelija voi valita itse kiinnostuksensa mukaan. Vuonna 2018 merkonomiopinnoissa luovuttiin siilomaisista osaamisalavalinnoista ja lisättiin opiskelijoille mahdollisuuksia valita tutkinnon sisältöä aiempaa joustavammin. Tällä haluttiin myös vastata paremmin työelämän muuttuneisiin tarpeisiin.

Tilitoimistoalalle suuntaavalle hyödyllisiä valintoja saattaisivat olla esimerkiksi kirjanpito (30 osp), laskutus ja reskontra (15 osp), palkanlaskenta (30 osp) ja tilinpäätöskirjaukset (15 osp). Uudistuksen myötä opiskelija voi kuitenkin valita vapaammin mitä substanssiosaamista pitää omalle osaamisellensa tärkeänä ja valita sen rinnalle esimerkiksi viestintään, yrittäjyyteen tai asiakkuudenhallintaan liittyviä opintoja. (Opetushallitus 2022a.) Ammattikouluopiskelu on käytännönläheistä ja opetukseen sisältyy paljon työharjoittelua. Koulutuksen voi suorittaa myös oppisopimuksella. Tutkinto antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden.

Yleisin korkea-asteen koulutus tilitoimistoalalla on liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto, jonka tutkintonimike on tradenomi (AMK). Alemman korkea-asteen tradenomitutkinnon laajuus on 3,5 vuoden opintoja vastaava 210 opintopistettä (op). (Tradenomiksi.fi 2022.) Tradenomiksi voi opiskella 21 ammattikorkeakoulussa (Wallenius ym. 2020, 47). Yhteisten kaikille pakollisten opintojen jälkeen opiskelija valitsee oman osaamispolun, johon sisältyy oppilaitoksen määrittelemä tietty määrä pakollisia aiheeseen liittyviä opintoja. Eri oppilaitoksissa on tarjolla hieman erilaisia osaamispolkuvaihtoehtoja, mutta esimerkiksi taloushallintoon, markkinointiin ja yrittäjyyteen keskittyvät osaamispolut ovat yleisiä. (Tradenomiksi.fi 2022.) Tradenomiopintoihin sisältyy yleensä jonkin verran vapaasti valittavia opintoja, joita voi valita oman oppilaitoksen tarjonnasta tai muista Suomen ammattikorkeakouluista esimerkiksi yhteisen CampusOnline - opintotarjontaportaalin kautta. Vapaasti valittavia opintoja voi suorittaa myös vaihto-opinnoissa ulkomailla. Tradenomiopintoihin kuuluu lisäksi opinnäytetyö (15–20 op) ja viiden kuukauden työharjoittelu (30 op). Tradenomiksi voi opiskella myös työn ohessa esimerkiksi monimuoto- tai verkko-opintoina. (Tradenomiksi.fi 2022; Opintopolku 2022.)

Tradenomitutkinto (AMK) antaa jatko-opintokelpoisuuden ylemmän korkea-asteen koulutukseen. Ennen ylemmän tradenomitutkinnon eli YAMK-tutkinnon suorittamista, tarvitaan kuitenkin valmistumisen jälkeistä työkokemusta vähintään 2 vuotta. YAMK-opintojen laajuus on 90 opintopistettä ja se

suoritetaan tavallisesti työn ohessa 2–3 vuodessa. YAMK-tutkinnon opinnäytetyö (30 op) toteutetaan yleensä työelämän kehittämistehtävänä. (Opintopolku 2022.)



Kuvio 6. Luontevimmat kouluttautumiskeinot tiloimistoalan työelämään.

Tradenomi (AMK) voi jatkaa myös yliopistoon. Vaikka maisteriopintoihin ei YAMK-opintojen tapaan ole vaatimuksia edeltävästä työkokemuksesta, tradenomiopintoja saattaa joutua jonkin verran täydentämään tarvittavien valmiuksien saavuttamiseksi. (Hirvonen 2018, 27–28.) Noin 18 %:lla kauppatieteiden kandidaatin tai maisterin tutkinnon aloittavista on ammattikorkeakoulututkinto. YAMK-tradenomiksi opiskelevista taas 12 %:lla on tutkinto yliopistosta. (Wallenius ym. 2020, 55.)

Vaikka tilitoimistoalalla työskentelee paljon merkonomeja ja tradenomeja, alalta löytyy myös jonkin verran kauppatieteiden kandidaatteja ja maistereita. Kauppatieteellisen yliopistotutkinnon voi Suomessa suorittaa kymmenessä yliopistossa suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Kauppatieteiden kandidaatin tutkinto on 180 opintopisteen kokonaisuus, joka vastaa noin kolmen vuoden opintoja. Ensimmäinen vuosi koostuu yhteisistä perusopinnoista, joissa saadaan yleiskäsitys esimerkiksi rahoituksesta ja laskentatoimesta, markkinoinnista ja johtamisesta. Perusopintojen jälkeen valitaan pääaine, johon opinnoissa sen jälkeen keskitytään. Näitä voivat olla esimerkiksi laskentatoimi ja verotus, johtaminen ja markkinointi tai yritys juridiikka. Opiskelija voi valita myös pienempiä osaamiskokonaisuuksia sivuaineiksi ja siten laajentaa pääaineen myötä tulevaa osaamista haluamaansa suuntaan. (Kauppatieteet.fi 2022a; Kauppatieteet.fi 2022b.)

Tavanomaisesti kauppatieteiden kandidaatiksi valmistuva jatkaa opintojaan maisteriksi. Toisin kuin ammattikorkeakoulussa, jossa YAMK-tutkintoon on aina haettava erikseen, yliopistossa hyväksyminen alempaan korkeakoulututkintoon antaa lähes aina opinto-oikeuden myös maisteritutkintoon. Osaamista entisestään syventävä maisterin tutkinto on kaksivuotinen 120 opintopisteen kokonaisuus. Myös maisteriopinnoissa valitaan pääaine, mutta vaihtoehdot ovat sisällöltään usein laaja-alaisia kandiohjelmia tarkemmin rajattuja. Maisterivaiheessa koulutuksen suuntautumisvaihtoehtoja voi olla esimerkiksi taloustiede, laskentatoimi ja rahoitus tai yritys juridiikka. (Kauppatieteet.fi 2022a; Kauppatieteet.fi 2022b.)

Tilitoimistoalalla on lisäksi arvostettu vapaaehtoinen taloushallintoalan asiantuntijatutkinto KLT. Taloushallintoliiton yhteydessä toimivan Tili-instituuttisäätiön järjestämän tutkinnon pohjavaatimuksena on kolmen vuoden laaja ja monipuolinen työkokemus sekä korkea-asteen tutkinto tai merkonomitutkinto, jossa painotetaan taloushallintoa tai laskentatoimea. Tutkintoon voidaan hyväksyä myös vaikkei täyttäisi edellä mainittuja edellytyksiä, jos valmiudet pystytään muuten todentamaan. (Taloushallintoliitto 2018; Ahvenniemi 2008.) Taloushallintoliiton mukaan Suomessa on noin 3 200 KLT-kirjanpitäjää (Taloushallintoliitto 2022b). Pätevyys voidaan lakkauttaa, jos vaadittavaa ammattitaitoa ei ylläpidetä tai muuten jätetään noudattamatta asetettuja edellytyksiä tai sääntöjä (Taloushallintoliitto 2018). Taloushallintoliiton tarjoaman auktorisoinnin voi saada vain tilitoimisto, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään yksi Tili-instituuttisäätiön järjestämän asiantuntijatutkinnon suorittanut vastuhenkilö. Lisäksi tilitoimiston tulee olla vakavarainen ja läpäissyt Taloushallintoliiton tarkastuksen. Auktorisointi lisää tilitoimiston uskottavuutta luotettavana ja laadukkaana taloushallintopalvelujen tarjoajana. (Taloushallintoliitto 2022c; Ahvenniemi 2008; Taloushallintoliitto 2022d.)

Tilitoimistoalan osaajapula koskee ennen kaikkea itsenäiseen laskutukseen kykenevää asiantuntijatasoa, sillä matalan koulutusasteen osaajista alalla on jopa ylitarjontaa (Metsä-Tokila 2019, 23). Siis vaikka tilitoimistoalalla on perinteisesti ollut paljon merkonomeja, nykyään alan rekrytoinneissa haetaan riittävän työkokemuksen, hyvien teknisten ja sosiaalisten taitojen rinnalle yhä useammin korkea-asteen koulutusta (Lepistö & Ihantola 2018, 109). Moni päätyykin täydentämään opintojaan. Esimerkiksi jopa viidesosa tradenomeista valmistuu aikuiskoulutuksesta (Tradenomit 2022b).

4.2 Tradenomitutkinto

Ensimmäiset liiketalouden ammattikorkeakouluopiskelijat valmistuivat jo vuosi ennen ammattikorkeakoulujen vakinaistamista. Tutkintonimike tradenomi otettiin käyttöön vakinaistamisvuonna 1996. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto tradenomi (YAMK) tuli kokeiluun vuoden 2002 alussa ja vakinaistettiin kolme

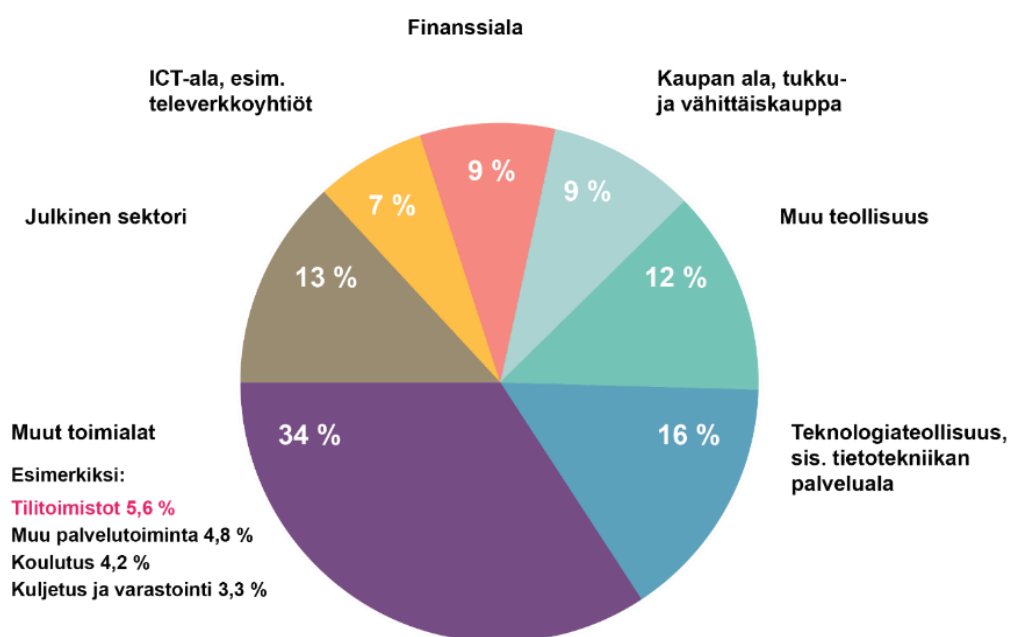
vuotta myöhemmin. Kun tradenomitutkinto täytti 25 vuotta vuonna 2021, tradenomeja oli valmistunut noin 130 000 ja YAMK-tradenomeja noin 7 800. (Sinervo 2021, 12–13.) Nykyään valmistuu vuosittain yli 5 000 tradenomia, joista viidesosa valmistuu aikuiskoulutuksesta (Tradenomit 2022b).

Tradenomiksi voi opiskella suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi 21 ammattikorkeakoulussa (Tradenomit 2022b). Tradenomiksi hakeudutaan koulutuksen tarjoamien monipuolisten työmahdollisuuksien mutta myös itse tradenomiopintojen kiinnostavuuden ja monipuolisuuden johdosta (Tradenomit 2021, 22). Tutkinnolla on hyvä työelämärelevanssi ja sen suorittaneet ovat työllistyneet hyvin (Wallenius ym. 2020, 3). Työelämässä alemmaa tradenomitutkintoa arvostetaan, mutta työnantajien keskuudessa ylempi tradenomitutkinto ei vielä ole kovin tunnettu (Wallenius ym. 2020, 72–73).

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon vahvuus on sen osaamiseen perustuvassa tutkintorakenteessa, joka tuottaa sekä yleisiä työelämävalmiuksia että kaupallisen alan substanssiosaamista kuten johtamista, markkinointia, taloushallintoa ja rahoitusta (Wallenius ym. 2020, 69–70). Tutkinnon monipuolisuuden johdosta tradenomit sijoittuvat työelämässä laajasti eri toimialoille ja tehtäväluokkiin (Tradenomit 2021, 4). Tradenomeja on eniten asiantuntijatasolla (Tradenomit 2021, 5). Tradenomeista 19 % kuvasi taloushallinnon pääasiallisena tehtävänkuvanaan (Tradenomit 2022a). Kuvio 7 (s. 32) havainnollistaa että, tilitoimistot työllistävät hieman alle 6 % tradenomeista (Tradenomit 2021, 4).

Tradenomitutkinto on sisällöllisesti melko samanlainen oppilaitoksesta riippumatta. Tämä johtunee ennen kaikkea siitä, että tradenomilta odotetulle laajalle liiketalouden osaamiselle luodaan perusta juuri alemman korkeakoulututkinnon aikana (Wallenius ym. 2020, 60). Tradenomitutkinto koostuu kaikille yhteisistä yleisistä ja koulutusohjelmakohtaisista kompetensseista sekä työharjoittelusta ja opinnäytetyöstä. Kompetensseilla kuvataan pätevyyttä – yksilön tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelmää laajojen osaamiskokonaisuuksien kautta. Näiden kehittymiseen voidaan vaikuttaa sisällöllisillä ja toimintatapoihin liittyvillä pedagogisilla valinnoilla.

Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit ovat ammatillisen asiantuntijuuden perusta ja yleiset luovat taas pohjan yksilön kyvyille pärjätä työelämässä, tehdä yhteistyötä ja kasvaa asiantuntijuudessa. (Auvinen ym. 2010, 6; Auvinen ym. 2022, 4.) Tutkinnon sisällöllisessä rakentamisessa on otettava huomioon myös kansainvälisyyden vaatimukset (Wallenius ym. 2020, 24, 116). Nämä lukuisat reunaehdot määrittelevät raamit opetussuunnitelmalle, jota eri oppilaitokset lähestyvät vain hieman eri näkökulmasta (Kuvio 8, s. 33).



Kuvio 7. Suurimmat tradenomeja työllistävät toimialat vuonna 2020 (Tradenomit 2021, 4)

Tradenomitutkinnon laajuuden rajoittuminen lakisääteiseen 210 opintopisteeseen tarkoittaa, ettei tutkintoon mahdu kovin syvälle meneviä profiloivia elementtejä (Wallenius ym. 2020, 60). Yleisten työelämävalmiuksien roolia tutkinnossa pidetään tärkeänä, sillä niiden hyödynnettävyys on pitkäaikaista. Sisällöllinen osaaminen saattaa vanheta nopeasti, varsinkin työn ja tekniikan jatkuvasti etenevässä murroksessa. (Wallenius ym. 2020, 70.)

Alemman korkea-asteen tutkinnon sisällöllinen profilointi saattaisi vaikeuttaa ammattikorkeakoulujen roolia vahvana ja monipuolisena aluekehittäjänä, varsinkin suurimpien kasvukeskusten ulkopuolella (Wallenius ym. 2020, 60). Tyypillisesti työn ohessa suoritettua ylempää tradenomitutkinnon profiloitumiseen suhtaudutaan avoimemmin. YAMK-tradenomitutkinnon profiloitumista pidetään jopa tulevaisuuden kannalta tärkeänä. (Wallenius ym. 2020, 61.)

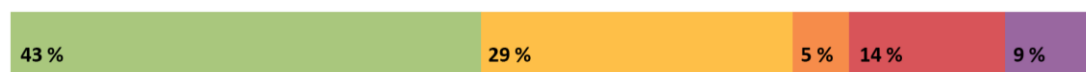
Opintojen rakenne | Turun ammattikorkeakoulu, liiketalous, päivätoteutus

Syksyllä 2022 aloittaneet, taloushallinnon osaamispolku



Opintojen rakenne | Karelia ammattikorkeakoulu, liiketalous, päivätoteutus

Syksyllä 2022 aloittaneet, taloushallinnon osaamispolku



3,5 vuotta / 210 opintopistettä



Kuvio 8. Oppilaitosten opetussuunnitelmat rakentuvat hieman eri tavalla (Turun ammattikorkeakoulu 2022; Karelia ammattikorkeakoulu 2022).

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi julkaisi vuonna 2019 kauppatieteiden ja liiketalouden korkeakoulutusta käsittelevän arvioinnin. Arvioinnissa suositeltiin, että korkeakoulut kehittäisivät menetelmiä ennakkoidakseen tulevaisuuden haasteita ja työelämän osaamistarpeita. Koulutuksen laajentamiselle arviointiryhmä ei kuitenkaan nähnyt perusteita. (Wallenius ym. 2020, 4.)

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tutkintopohjaiseen koulutukseen kohdennettujen muutosten sijaan arviointiryhmä kiinnitti huomiota korkeakoulujen mahdollisuuksiin kehittää uudenlaisia työelämälähtöisiä jatkuvan oppimisen malleja (Wallenius ym. 2020, 4). Vaikka jatkuvan oppimisen käsitteellä kuvataan koko ihmisen elinkaaren aikana tapahtuvaa oppimista, sillä tarkoitetaan pääosin koulutusmuotoja, jotka jäävät muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelle. Esimerkkejä tällaisista koulutusmuodoista ovat esimerkiksi avoin ammattikorkeakoulu, avoin yliopisto ja erilaiset täydennys- ja erikoistumiskoulutukset. (Wallenius ym. 2020, 30.)

Karvin arviointiryhmä suositteli yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välille aiempaa systemaattisempaa sisällöllistä yhteistyötä sekä tiiviimpää vuoropuhelua elinkeinoelämän kanssa juuri jatkuvan oppimisen näkökulmasta (Wallenius ym. 2020, 4). Jatkuvan oppimisen nykyinen koulutustarjonta on riittämätöntä suhteessa työelämän tarpeisiin. Korkeakouluilla kuitenkin on valmiina kykyjä ja tapoja vastata yhteiskunnan muutokseen ja uusiin osaamistarpeisiin. Keskeisenä esteenä on rahoitus ja nykyinen tutkintokeskeinen ajattelu. (Wallenius ym. 2020, 94–95.) Arviointiryhmä mainitsi, että korkeakoulujen toimintalogiikan muutos tutkintojen ja opintojen tuottajasta osaamisen kehittäjäksi edistäisi jatkuvan oppimisen tavoitteita (Wallenius ym. 2020, 103).

4.3 Ammattikorkeakoulujen työelämälähtöisyys ja TKI-toiminta

Ammatillinen korkeakoulusektori syntyi yliopistosektorin rinnalle 1990-luvulla. Monialaiset ammattikorkeakoulut muodostettiin sulauttamalla yhteen useita opisto- ja ammatillisen korkea-asteen oppilaitoksia. Alun perin kokeiluna käynnistynyt koulutuspoliittinen uudistus syntyi halusta selvittää voisiko yhteistoiminnalla edistää peruskoulutuksen jälkeistä opetusta työelämään sopivammaksi. Työelämä- ja käytäntölähtöisyys on alusta lähtien ollut tärkeä osa ammattikorkeakouluja. Korkea-asteen koulutuksen duaalimallin ydinajatuksena onkin, että juuri yhteistoiminta työelämän kanssa erottaa

ammattikorkeakoulut tiede- ja tutkimuslähtöistä koulutusta tarjoavista yliopistoista. (Parikka 1999, 28–30; Wallenius ym. 2020, 53.)

Ensimmäiset ammattikorkeakoulut vakinaistettiin vuonna 1996 (Parikka 1999, 28). Nykyään oppilaitoksia on 24 ja näissä opiskelee 145 000 opiskelijaa (Knuutila ym. 2022, 5). Ammattikorkeakoulujen rooli ja merkitys on kasvanut nopeasti. Vuonna 1995 laki ammattikorkeakouluopinnoista määritteli tutkinnon roolia hyvin lyhyesti.

Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tarkoituksena on työelämän ja sen kehittämisen asettamien vaatimusten pohjalta antaa tarpeelliset tiedolliset ja taidolliset valmiudet ammatillisissa asiantuntijatehtävissä toimimista varten (Laki ammattikorkeakouluopinnoista 255/1995, 2 §).

Kun vuonna 2003 säädettiin ammattikorkeakoululaki, ammattikorkeakoulujen lakisääteisiä tehtäviä laajennettiin. Työelämän ja sen kehityksen vaatimusten lisäksi, opetuksen piti pohjautua myös tutkimukseen sekä taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin. Ammattikorkeakouluille kirjattiin myös tärkeä tukirooli niin yksilön ammatilliselle kasvulle, kuin myös työelämälle ja aluekehitykselle. Laki velvoitti ammattikorkeakoulut ottamaan huomioon alueen elinkeinorakennetta tehdessään soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä taiteellista toimintaa. (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, 4 §.)

Kun ammattikorkeakoululaki viimeksi uudistettiin vuonna 2014 tehtäviin tuli tärkeitä uudelleenpainotuksia, joiden myötä ammattikorkeakoulujen rooli muuttui aktiivisemmaksi. Ammattikorkeakoulut velvoitettiin edistämään työelämää ja aluekehitystä sekä uudistamaan alueen elinkeinorakennetta. Samalla tutkimus- ja kehittämistoiminnan rinnalle lakiin nousi ensimmäistä kertaa innovaatiotoiminta. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 4 §.)

Ammattikorkeakoulut ovat jo vuosia tehneet aktiivisesti tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyötä eli TKI-toimintaa (Laakso, Stormi & Mikkonen 2020, 34). Opetukseen usein suoraan integroitu TKI-toiminta on tuottanut uusia sisältöjä, opintojaksoja ja moduuleja opetukseen ja mahdollistanut opiskelijoille kokemusta käytännön kehittämistyöstä (Wallenius ym. 2020, 76). Kansallista ja kansainvälistä yhteistyötä on tehty niin yritysten, korkeakoulujen,

tutkimuslaitosten kuin myös julkisen sektorin kanssa (Laakso ym. 2020, 34). Ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta on myös usein alueellisesti painottunutta (Wallenius ym. 2020, 76). Ammattikorkeakoulujen kanssa TKI-toimintaan osallistui vuonna 2017 lähes 13 000 kumppaniorganisaatiota ja sen jälkeen verkostot ovat kasvaneet vielä entisestään (Knuuttila ym. 2022, 5).

Yli viidesosa ammattikorkeakoulujen yhteenlasketusta liikevaihdosta käytettiin TKI-toimintaan vuonna 2020. Ammattikorkeakouluissa uskotaan vahvasti siihen, että mitä tänään tutkitaan, kehitetään tai keksitään, määrittelee tulevaisuuden maailmaa. (Knuuttila ym. 2022, 7.) Ammattikorkeakouluille on kehittynyt vahva osaaminen ja tärkeä rooli suomalaisessa TKI-toiminnassa. Toiminta on strategisesti johdettua ja perustuu vahvaan vuorovaikutukseen sidosryhmien kanssa. Tämä osaltaan on vaikuttanut siihen, että ammattikorkeakoulujen TKI-toimintaa kuvataan avoimena, ratkaisukeskeisenä ja käytännönläheisenä. (Raivo ym. 2017, 2.)

Vaikka ammattikorkeakoulut pystyvät tarjoamaan yritysten ja yhteiskunnan kehitykselle tärkeää osaamista, tutkimusta ja innovaatioita, ammattikorkeakoulujen TKI-toiminnan potentiaalia ei kuitenkaan osata käyttää täysin hyödyksi (Raivo ym. 2017, 2; Laakso ym. 2020, 38). Vaikka toiminta on ollut varsin nousujohteista, volyymia heikentävät yliopistotutkimusta huonompi tunnettavuus ja rahoitukseen liittyvät haasteet. Yliopistot saavat edelleen merkittävästi suurempia rahoitusosuuksia kuin ammattikorkeakoulut. (Laakso ym. 2020, 37.) Tulevaisuuden haasteet, kuten työn murros ja digitalisaatio, tulevat vaatimaan monipuolista yhteistyötä ja TKI-toimintaan kohdennettuja resursseja (Laakso ym. 2020, 38). Suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan ja yritysten kilpailukyvyn uudistamisessa ammatillisesti profiloituneen TKI-osaamisen rooli on hyvinkin keskeinen (Raivo ym. 2017, 2).

5 Tulokset

5.1 Houkuttelevuutta modernisoimalla opetustapoja ja -välineitä

Haastatellut toimijat eivät kokeneet taloushallintoalan nykyisen koulutuksen houkuttelevan nuoria tilitoimistoalalle. Toimijoista kaksi kuvasi erityisenä riskinä, että nykymuotoiseen koulutukseen hakeutuu vain tietyn tyyppisiä ihmisiä, pikkutarkkoja puurtajia, vaikka digitalisaation myötä työelämän tarpeet laajenevat ja monipuolistuvat. Kaikki neljä toimijaa uskoivat työnkuvan muutosten avaavan ovia erilaisille osaajille, mutta kokivat alan koulutuksen tuovan tätä muutosta heikosti esille.

Haastatteluissa toimijat kaipasivat koulutukseen joustavuutta, monipuolisuutta ja niin opetusvälineiden kuin -tapojen modernisointia. Kaksi toimijoista perusteli muutostoiveitaan sillä, että kirjanpidon perusteiden opinnot ovat usein nuorten ensimmäinen kosketus tilitoimistoalaan, ja ensivaikutelma saattaa vaikuttaa merkittävästi nuoren erikoistumisvalintoihin. Nykyistä perusteiden opetusta toimijat kuvasivat raskaana, vanhanaikaisena ja puuduttavana, jopa kiinnostuksen tappavana. Kaikki toimijat uskoivat, että modernisoimalla alan koulutusta nuoret saattaisivat löytää paremmin tilitoimistoalan mahdollisuudet.

Kaksi toimijaa toivoi haastatteluissa oppilaitosten pysähtyvän miettimään, mitä taitoja nuorille opetetaan, miten niitä opetetaan ja olisiko jo aika siirtää joitakin asioita menneisyyteen. Esimerkiksi kaikki haastatellut toimijat suhtautuivat negatiivisesti tiliristikoihin. Seuraavat ovat suoria lainauksia kolmelta haastatellulta toimijalta.

Mikään ei ole tehokkaampi tapa tappaa nuoren ihmisen kiinnostusta kuin tiliristikot. Läväyttää ne siihen sillä tavalla, että nyt lähdetään tästä näin, tätä se kirjanpito on.

Eihän se sitä kiinnostusta lisää, että nyt piirretään näitä numeroita tänne paperille ja mietitään mihin se debet ja kredit menee.

Ei se tiliristikoiden piirtäminen paperille oikein kerro yhtään mitään siitä mitä on olla kirjanpitäjä.

Yksi opettajista puolusti perinteisempiä lähestymismalleja ja tiliristikkojen paikkaa perusteiden opetuksessa. Opettaja totesi haastattelussa, että vihkoon kirjaamisesta siirtyminen ohjelmistoon ja lopulta digitaalisuuteen on luonteva reitti, jota olisi vaikea toteuttaa missään muussa järjestyksessä. Haastatellun opettajan mielestä ongelmien ratkaiseminen kynällä ja paperilla on edelleen konkreettisin ja usein myös nopein tapa selvittää kirjauspolkua. Hänen mukaansa tästä syystä peruskurssit edelleen lähtevät hyvin perinteisesti liikkeelle harjoituskirjan tiliristikkotehtävillä.

Haastatellut toimijat kaipasivat oppikirjojen tilalle tarinoita ja esimerkkejä todellisista liike-elämän tilanteista. He toivat haastatteluissa esille, että käytännönläheisempi lähestymistapa saattaisi herättää erilaisten nuorten kiinnostuksen ja tuoda alalla käsiteltävien ongelmien moninaisuutta työelämälähtöisemmin esille. Haastateltu johtava asiantuntija toivoi, että ”oppikirjojen jankkaamisen” sijaan opiskelijoille annettaisiin yksin tai työryhmänä pohdittavaksi enemmän todellisiin tapauksiin perustuvia tehtäviä. Yksi haastateltu opettaja totesi, että oppikirjojen tehtävät ovat yleensä todellisia tilanteita selkeämpiä ja usein rytmitetty siten, että ne ovat helposti ratkaistavissa.

Haastatellut opettajat muistuttivat, että teoriaopinnoilla on tärkeä rooli oppimisprosessissa, vaikka aito ympäristö ja sen luomat tilanteet tuovatkin eri tavalla mielekkyyttä oppimiseen kuin oppikirjamaiset esimerkit. Eräs opettajista totesi, että nuorella täytyy olla pohjalla teoratietoa, jotta hän kykenee tunnistamaan johtolankoja, ratkomaan ongelmia ja tekemään haastavampia tehtäviä. Kaksi opettajaa korosti, että opetukseen pitää jättää tilaa myös ihmettelylle ja pohdinnalle.

Perinteiset opetustavat eivät ole aina suosittuja, mutta haastateltujen opettajien mielestä ne edelleen puolustavat paikkaansa opetuksessa. Esimerkiksi luento-opetusta kuvattiin tehokkaana tapana saada opintojakson alussa prosessi ja käsitteet selviksi. Kotiläksyt ja kokeet koettiin sopivan joihinkin opintojaksoihin, mutta eivät kaikkiin. Opettajat painottivat, että tärkeää onkin miettiä mikä opetustapa palvelee oppimista ja opetusta parhaiten. Usein se on perinteisten

ja modernien toimintamallien yhdistäminen. Yksi opettajista huomautti, että liika houkuttelevuuteen keskittyminen saattaisi johtaa substanssin häviämiseen ”pesuveden mukana”.

Digitaalisen taloushallinnon jättäminen vähälle huomiolle alan perusopetuksessa saattaa haastateltujen toimijoiden mukaan ylläpitää vanhentunutta ja turhan negatiivista mielikuvaa tilitoimistotyöstä. Kaikki haastatellut toimijat toivat esille, että oppilaitoksiin tarvittaisiin modernit työtavat ja -välineet. Viime vuosina taloushallinnon perusopetuksessa ollut haastateltu opiskelija-aktiivi kertoi kokeneensa, ettei perusopetus vastannut täysin nykypäivää, sillä se jätti esittelemättä digitaalisen taloushallinnon mahdollisuuksia. Esimerkiksi automaatiokirjauksista ei perusopetuksessa puhuttu lainkaan ja varsinainen konkretia jätettiin usein koettavaksi vasta työelämässä.

Haastatellut opettajat muistuttivat, että oppilaitosten simuloitussa maailmassa digitaalisuus on haaste. Vaikka perusteiden opettelua tehdään edelleen hyvin perinteisellä tavalla, opettajien mukaan digitaalisuuden määrää punnitaan aktiivisesti. Perinteiset työtavat ovat pitäneet pintansa, koska opettajat näkevät ne parempana keinona varmistaa, että nuoret ymmärtävät mitä ovat tekemässä.

Yksi haastatelluista opettajista kuvasi digitaalisen taloushallinnon opettamisen riskiksi ”klik-klik-klik-ilmiötä”. Pahimmillaan nuori oppii vain klikkaamaan ohjelman toimintoja oikeassa järjestyksessä ymmärtämättä tekemänsä prosessin taustaa. Tällöin nuori saattaa luottaa liian paljon automaatioon, eikä kykene havaitsemaan sen tekemiä virheitä tai poikkeuksellisia tilanteita.

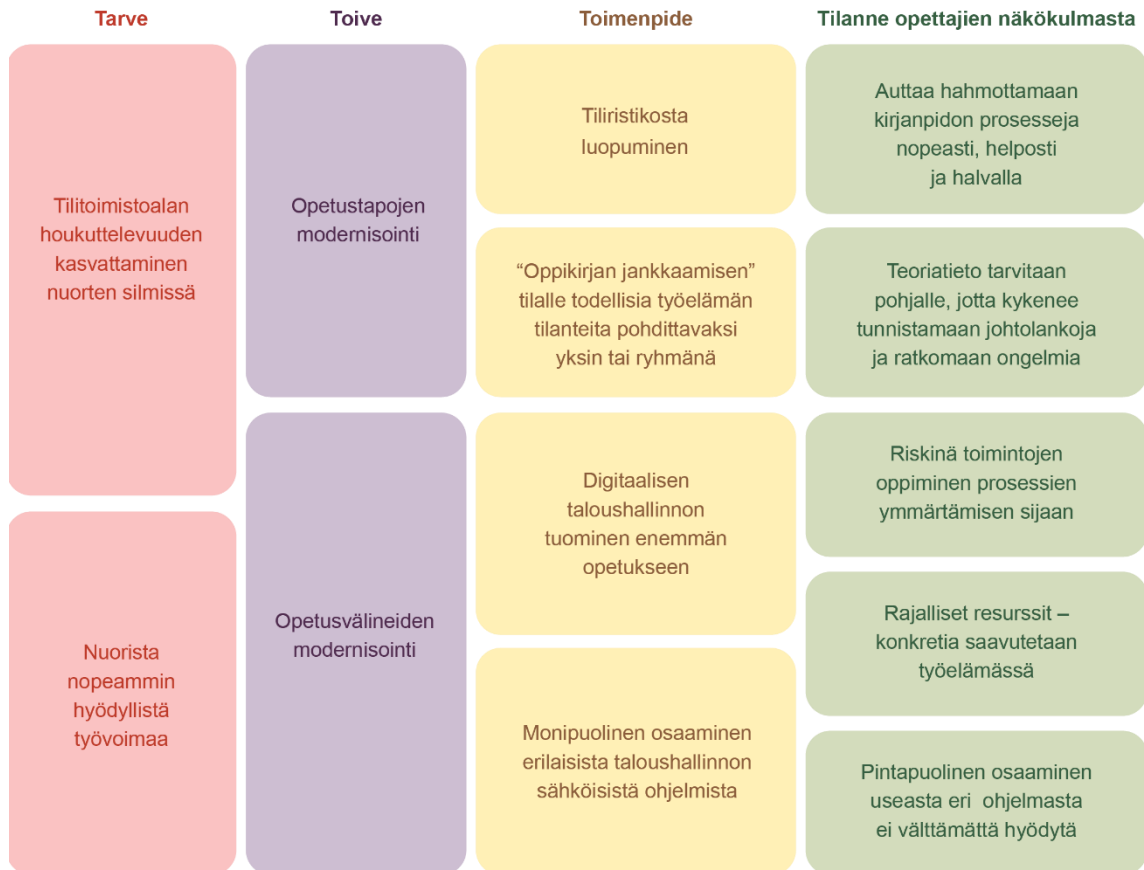
Koska alan asiantuntijuuteen kasvaminen vie vuosia, haastatellut opettajat kokevat tarjoavansa nuorille oppimisympäristöä, jossa opitaan ensisijaisesti ymmärtämään alan perusteita. Tämän vuoksi opettajista tuntui luonnolliselta, että digitaaliseen maailmaan siirtyminen tapahtuu pääosin työelämässä. Kaksi opettajaa kuvasi saaneensa tästä priorisoinnista positiivista palautetta myös tilitoimistoilta.

Yksi haastatelluista sovelluskonsulteista toi esille, ettei tilitoimistoillakaan välttämättä ole vielä käytössä moderneja taloushallinnon työtapoja tai -välineitä, vaikka niitä toivotaan monipuolisesti oppilaitoksiin. Digitalisaatio on tilitoimistoalalla edelleen alkuvaiheessa ja taloushallinnon täysi sähköistäminenkin on vielä osin kesken. Sovelluskonsulttien haastatteluissa tuli esille, että varsinainen toive saattaakin olla, että nuoret toisivat osaamisen – ja muutoksen – mukanaan siirtyessään työelämään.

Tilitoimistoyrittäjät saattavat kokea, että oppilaitoksilla on paremmat resurssit modernien työtapojen opettamiseen, mutta näin ei aina todellisuudessa ole. Opettajien haastatteluissa ilmeni, ettei digitaalisen taloushallinnon tuominen osaksi opetusta ole oppilaitoksillekaan yksinkertainen tai edullinen prosessi. Oppilaitosten tarpeet poikkeavat esimerkiksi käyttäjäkunnan koon ja vaihtuvuuden osalta, joten se, miten ohjelmistotoimittajat arvostavat ja hinnoittelevat oppilaitosyhteistyön, vaikuttaa valintoihin. Osalle ohjelmistotoimittajista oppilaitos on asiakas muiden joukossa. Osa toimittajista näkee yhteistyön potentiaalin esimerkiksi markkinointikanavana, jossa on mahdollisuus kohdata vuosittain satoja alan tulevia vaikuttajia. Yksi ohjelmistovalintoihin osallistunut opettaja kuvasi hinnoittelun merkitystä: ”jos ajattelee vuosiveloitusta, niin puhutaan siitä, onko se tuhansia vai kymmeniä tuhansia.”

Haastateltu opiskelija-aktiivi uskoi opetuksen ajankohtaisuuden ja käytännönläheisyyden riippuvan paljon oppilaitoksesta ja opettajista. Sillä, että opettaja työskenteli edelleen alalla tai toimi itse tilitoimistoyrittäjänä, oli nuoren mielestä positiivinen vaikutus opetuksessa tehtyihin valintoihin ja materiaalin nykyaikaisuuteen. Parhaimmillaan opetuksessa näkyikin opettajan oma puumerkki – omat kokemukset ja arvot. Haastatellut opettajat kuvasivat opetuksen suunnittelemisen ja kehittämisen vaativan jossain määrin tasapainottelua, mutta kokivat saavansa työnantajaltaan kannustusta ja ”aikamoista vapautta” toteuttaa suunnittelemaansa kokonaisuuksia ja opetustapoja. Opettajat suhtautuivat avoimesti toimijoiden toiveisiin

opetustapojen ja -välineiden modernisoinnista, mutta toivoivat, että alalla ymmärrettäisiin tilannetta myös nuorten ja oppilaitosten näkökulmasta (Kuvio 9).



Kuvio 9. Koonti tutkimuksessa havaituista toiveista, ehdotetuista toimenpiteistä ja opettajien näkökulmasta alan houkuttelevuuteen sekä nuorten nopeaan osaajaksi siirtymiseen liittyen.

5.2 Valmiimpia osaajia uudistamalla opetuksen sisältöä

Haastateltavat pitivät tärkeänä miettiä, opetetaanko kouluissa niitä asioita mitä työelämässä tarvitaan. Opettajat suhtautuivat tiltoimistoilta tuleviin toiveisiin avoimesti, mutta kaipasivat niihin realismia ja konkretiaa. Osalle pitkään alalla olleista on saattanut hämärtyä, kuinka pitkä tie on kuljettu nykyisen

asiantuntijuuden saavuttamiseksi. Haastatellut opettajat muistuttivat, että ammatin oppimisaika on pitkä ja asiantuntijuuteen kasvaminen vie aikaa. Esimerkiksi tradenomiopintoja aloittavalla lukiosta tai ammatillisesta toisen asteen koulutuksesta tulevalla nuorella ei välttämättä ole lainkaan aiempaa alan työkokemusta tai koulutusta. Opettajat eivät pitäneet realistisena, että 3,5 vuoden koulutuksesta valmistuttuaan nuori osaisi kaiken alalla tarvittavan ja kykenisi heti samalla tavalla itsenäiseen työskentelyyn kuin alalla jo vuosia työskennellyt kollega. Seuraavat ovat suoria lainauksia kahden opettajan haastatteluista.

Jos työelämän odotukset ovat sellaiset, että 3,5 vuoden koulutuksessa saadaan 40 vuoden tieto opiskelijan päähän, niin ei, ei saada. Sitä on ihan turha edes esittää.

Koulusta ei pysty samaan kaikkia niitä tietoja, mitä siinä työssä oikeasti tarvitaan, vaikka olisi kuinka hyvä koulu.

Tilitoimistoalalla tarve tiedon päivittämiseen ja osaamisen kehittämiseen on jatkuvaa – uutta tietoa tulee lähes viikoittain. Jatkuva kehitys ja lakimuutokset esimerkiksi EU-tasolla varmistavat, ettei alalla ”olla koskaan valmiita”. Opettajat pitivätkin tärkeänä, että tilitoimistoalalla määriteltäisiin tarkemmin, mitä ”valmiimmalla osaajalla” tarkoitetaan ja millaisia konkreettisia muutoksia se edellyttäisi koulutukselta.

Toimijoiden haastatteluissa tilitoimistoalan toiveet ”valmiimmasta osaajasta” yhdistettiin haluan lisätä koulutukseen perusosaamisen rinnalle jonkinlaista substanssiosaamista sekä nostaa kokonaisvaltaisesti vasta valmistuneiden nuorten käytännön työvalmiustaso. Opintoihin haluttiin sisällyttää enemmän myös tulevaisuuden moninaisia ammattirooleja tukevia taitoja. Toimijoiden haastatteluissa tuotiin esille esimerkiksi IT-osaamisen, juridiikan, konsultointi- ja mentorointitaitojen, esimiestyön, myyntiosaamisen sekä asiakaspalvelutaitojen merkitystä tulevaisuuden työelämässä tilitoimistoalalla.

Yhteiskunnan eri painotusten takia tutkinto ei sisällä pelkästään taloushallintoa. Vaikka tilitoimistoalalla haluttaisiin laajentaa ja syventää entisestään taloushallinnon opetusta, opettajat kokevat haastavana, kuinka kaiken tarvittavan tiedon saa sisällytettyä erikoistumisopintoihin. Ydinosaamisen sisältö

tuskin muuttunee, mutta alan roolien monipuolistuminen tulee olemaan koulutukselle haaste. Yksi haastatelluista opettaja kuvasi koulutuksen realiteettina, että ammatin ”pitkän oppimisajan takia, vaikka olisi se kaikki 210 opintopistettä pelkkää taloushallintoa, niin se ei silti riittäisi”. Muutoksia voidaan tehdä, mutta se vaatii tietoista tasapainottelua (Kuvio 10, s. 46). Jos jotain halutaan lisätä, jotain pitää poistaa. Seuraavat ovat suoria lainauksia kahden opettajan haastatteluista.

Tiedämme, että tässä on paljon asiaa. Me tiedetään sekin, että me emme pysty näitä kaikkea opettamaan eikä meillä ole tarkoituskaan opettaa näitä kaikkea.

Kun mietimme ammattikorkeakoulua, niin eihän meillä ole niin isoja opiskelijamääriä, että pystytään räätälöimään ihan hirveästi erilaisia vaihtoehtoja. Meillä menee ne tietyt opintojaksot mitkä on suunniteltu siihen meidän taloushallinnon osaamispolkuun ja niitä me pystymme tarjoamaan.

Haastatellut opettajat kokivat, että ammattikorkeakoulu tarjoaa nuorille yliopiston sivuaineopintoja vapaammin mahdollisuuksia valita omien vahvuuksien, kiinnostuksen kohteiden tai urasuunnitelmien mukaisia opintoja, vaikka opintopiste kerrallaan. Esimerkiksi Turun ammattikorkeakoulussa tradenomitutkintoon sisältyy vapaasti valittavia opintoja 30 opintopistettä. Tämä vastaa käytännössä puolen vuoden opintoja, joten nuoren itsensä tekemillä valinnoilla on merkittävä vaikutus tutkinnon sisältöön.

Oppilaitos voi rajata tutkinnon suorittamiseksi tarvittavien vapaasti valittavien opintojen määrää kasvattamalla osaamispolkuun sisältyvää substanssiosaamista. Vapaasti valittavien opintojen lisääminen ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita substanssiosaamisen heikentämistä, mutta siinä on riski, että nuori ei välttämättä aina harkitse valintojaan aikuisen odottamalla kypsyydellä ja pitkänäköisyydellä. Tästä syystä kaksi haastateltavista opettajista pohti, pitäisikö ammattikorkeakouluissakin yksittäisten opintojaksojen sijaan valinnat tehdä sivuainemaisten opintokokonaisuuksien kesken. Yksi opettajista kuitenkin suhtautui ajatukseen sivuainekokonaisuudesta hieman epäillen.

Toisaalta nykyinen järjestely mahdollistaa hyvin erilaisia osaamispaletteja, jotka voivat vastata nopeasti ja paremmin tulevaisuuden työelämän muuttuviin ja monipuolisiin tarpeisiin. Opintokokonaisuuksien paketoiminen johdattaa

tekemään asioita määrättyllä tavalla ja niiden muuttaminen voi olla hidasta. Eräs opettaja nosti esille näkökannan, että sivuainekokonaisuuksiin siirtymisen sijaan valintojen ohjaamiseen ja nuorten kohtaamiseen suunnattaisiin enemmän resursseja. Ydinosaamisen opittuaan nuorella on mahdollisuus kehittää itseään monipuolisesti, mutta harva tietää vielä opiskeluaikana mihin urallaan lopulta suuntaa. Opettajat olivat yhtä mieltä siitä, että ”fiksiimmat” kykenevät nytkin ottamaan asioista omatoimisesti selvää, mutta moni nuori saattaisi hyötyä nykyistä käytäntöä laajemmasta henkilökohtaisesta ohjauksesta. Yksi haastatelluista opettajista korosti vastauksissaan erityisesti tutorkeskustelujen sekä muun ohjauksen roolia.

Viisi seitsemästä haastateltavasta kuvaili ammattikorkeakoulujen roolin olevan ennen kaikkea nuorten valmiuksien kasvattaminen tulevaisuutta ja työelämää varten. Kaikki seitsemän haastateltavaa painottivat myös tilitoimistojen roolia nuorten osaajien kasvattamisessa. Sekä opettajien että toimijoiden haastatteluissa tuli esille näkemys, että ammatillaisuus ja asiantuntijuus syntyy vasta työelämässä kokemuksen kertyessä. Eräs opettaja totesi seuraavalla tavalla.

Koulutuksessa voidaan antaa ne valmiudet, että pystyy toimimaan työelämässä ja se on isoin asia. Ja missä se ammatillainen tehdään, niin se on siellä työpaikalla. Ja sen takia minä aika pitkälti sysään sen vastuun takaisin sinne työpaikoille – oli se sitten tilitoimisto tai mikä tahansa muu.

Kolmessa haastattelussa korostettiin sen merkitystä, että valmistuva nuori olisi kykenevä ja motivoitunut kohtaamaan työelämän tarpeet sekä halukas jatkamaan itsensä kehittämistä alan asiantuntijuuteen. Haastateltavat toivoivat tilitoimistoilta vuorostaan vastuunottoa nuoren innostuksen ja motivaation ylläpitämisessä, sillä ala tarvitsee tekijöitä. Kahdessa toimijahaastattelussa ja yhdessä opettajahaastattelussa tuotiin esille toive, että tilitoimistot kiinnostuisivat enemmän siitä, mitä nuoret odottavat työelämältä. He kaipasivat alalle vastavuoroisuutta ja keskustelua nuorten kanssa. Seuraavat suorat lainaukset ovat opettajan ja opiskelija-aktiivin haastatteluista.

Tavallaan, että nähtäisi se sellaisena vastavuoroisuutena, että mitä se nuori odottaa työelämältä ja mitä me pystymme tarjoamaan ja sitten yhdessä lähdetäisiin rakentamaan. Luulen, että aika monella nuorella olisi aika paljon

annettavaa myös niihin tilitoimistoihin. Kunhan se tilitoimisto vastaanottaa sitä viestiä sieltä eikä vaan lähde siihen vain tarjoamaan sen pelkän työtehtävän ja opettamaan jo opittuihin toimintatapoihin.

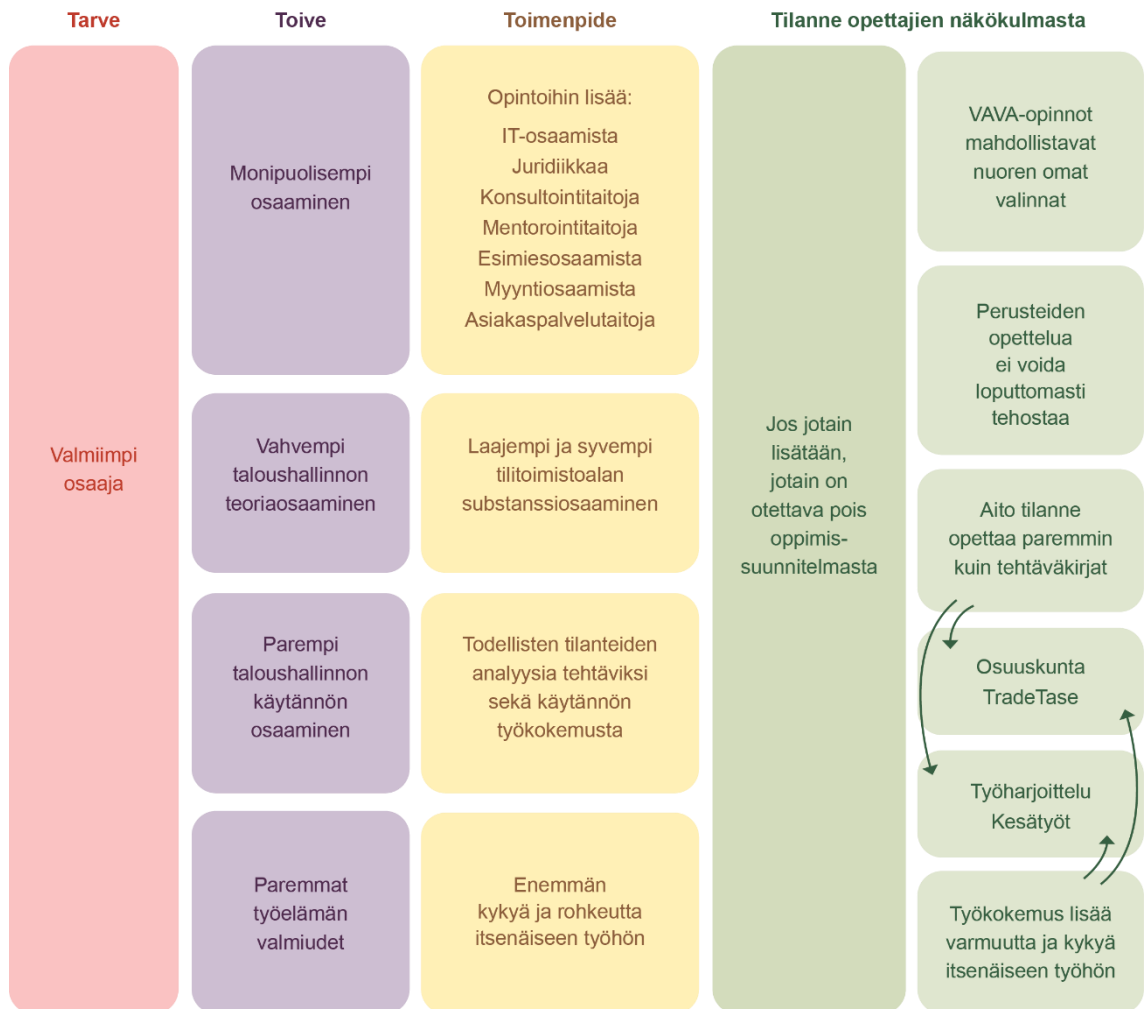
Ihan tärkeimpänä asiana – yritysten tulisi tehdä tarkasti kartoitusta, ottaa niitä nuoria mukaan siihen keskusteluun, että mitä ne teidän työelämän toiveet ja odotteet on.

Sekä toimija- että opettajahaastatteluissa tuli esille, että tilitoimistot voisivat panostaa nuoriin enemmän resursseja riippumatta siitä, onko kyseessä työharjoittelu, kesätyö tai nuoren ensimmäinen työpaikka valmistumisen jälkeen. Esimerkiksi tilitoimiston tulisi huolehtia, että nuorelle kertyy mielekästä ja monipuolista työkokemusta erilaisista tehtävistä. Useissa haastatteluissa perehdyttämisen lisäksi nuorelle toivottiin mentoria, joka opettaisi syvemmin tilitoimiston työtehtäviin ja toimintatapoihin varmistuen, että oppiminen lähtisi mahdollisimman hyvin ja nopeasti käyntiin. Reilulla kohtelulla, aidolla kiinnostuksella ja nuoreen osaajaan luottamusta osoittavalla investoinnilla voi haasteltujen toimijoiden mukaan olla paljon merkitystä siihen, jatkaako nuori kasvamistaan yrityksessä.

Vaikka tilitoimistoalalla ymmärretään työelämän vastuu, osa yrittäjistä saattaa kokea kuormittavana ajatuksen vastuusta nuorten osaajien kasvattamisessa. Yksi haastatelluista opettajista totesi ymmärtävänsä hyvin, että silloin saattaa tuntua houkuttelevammalta siirtää vastuuta enemmän muille. Kuitenkin lähes kaikki haastateltavat toivat esille, että tulevaisuudessa sillä, minkälainen suhtautuminen tilitoimistolla on nuoriin ja heidän asiantuntijuutensa kasvattamiseen, on merkittävä vaikutus yritysten houkuttelevuuteen työnantajana.

Haastateltavat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että alan työvoimapula tulee vain pahenemaan eivätkä tilitoimistojen vanhat toimintamallit tule jatkossa riittämään. Tulevaisuuden työelämään koettiin kuuluvan entistä enemmän vastavuoroisuutta ja kohtaamista, joka vaatii alalta resursseja ja asennemuutoksia. Kaksi haastateltavaa nosti esille, että vasta valmistuneeseen kohdistuvat epärealistiset odotukset saattavat ”tappaa” nuoren innostuksen heti

alkuunsa. Työpaikoilta tulevat paineet vaikuttavat siihen, mikä nuoren halu on lähteä ja jäädä alan töihin.



Kuvio 10. Koonti tutkimuksessa havaituista toiveista, ehdotetuista toimenpiteistä ja opettajien näkökulmasta liittyen tarpeeseen saada tutkinnon läpäisseistä nuorista valmiimpia osaajia.

Haastatteluissa alan koulutukseen liittyvät muutostoiveet yhdistettiin usein toiveisiin saada nuoret nopeammin laskutettavaksi kelpaavaan työhön, jolloin perehdytykseen kuluva resurssi saataisiin minimoitua. Sekä toimija- että opettajahaastatteluissa kummasteltiin kuitenkin alan penseää suhtautumista

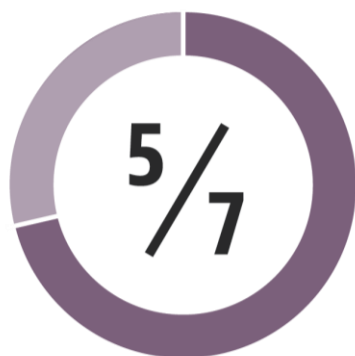
perehdyttämiseen, sillä se nähtiin luonnollisena osana minkä tahansa työn aloittamista varsinkin uran alussa. Neljä haastateltavista kuvasi toivetta perehdyttämisen minimoinnista jossain määrin epärealistisena, sillä sen nähtiin vaativan enemmän aikaa ja resursseja tulevaisuudessa. Kolme haastateltavaa korosti, että nyt valmistuvat nuoret astuvat hyvin erilaiseen työelämään, kuin esimerkiksi 40 vuotta sitten. Kolmessa haastattelussa todettiin, ettei yksin koulutuksen muutoksilla saavuteta alan toiveita nopeasta siirtymisestä itsenäiseen laskutettavaan työhön. Digitalisaation edetessä asiantuntijuuden merkitys kasvaa ja perehdytystä tullaan haastateltavien mukaan tarvitsemaan entistä enemmän.

Tilitoimistojen uskottiin joutuvan tulevaisuudessa ottamaan aktiivisempaa roolia. Miltei kaikki haastateltavat kokivat, että isoista yhtiöistä pikkuhiljaa jo pk-tasollekin jalkautuneet trainee- ja mentorointiohjelmat sekä erilaiset akatemit tulevat yleistymään. Toimiva oppilaitosyhteistyö nähtiin tulevaisuuden tilitoimistoille tärkeänä voimavarana. Lähes kaikki haastateltavat toivat esille, että tulevaisuudessa vahvat asiantuntijat kasvatetaan yhä useammin itse yrityksessä palkkaamalla innokkaita ja motivoituneita vasta valmistuneita nuoria sekä tukemalla heidän kehitystään asiantuntijaksi. Motivaatiota tähän muutokseen pitäisi haastatellun opiskelija-aktiivin mukaan syntyä jo siitä, että ”käytännössä mitä enemmän tehdään toimenpiteitä seuraavia työsukupolvia varten, sitä paremmat edellytykset oman yritystoiminnan jatkumiselle on.” Useassa haastattelussa tulikin esille, että nuoren rekrytointia pitäisi ajatella ennemmin tilitoimiston investointina kuin välittömänä apuna.

5.3 Osuuskunta TradeTase lisää käytännön valmiuksia

Osuuskunta TradeTase on vuonna 2016 Turun ammattikorkeakoulussa pilotoitu tilitoimisto, jonka jäseniä ovat osuuskunnan toimintaan osallistuvat opiskelijat. TradeTaseessa opiskelijoilla on mahdollisuus työskennellä oikeassa tilitoimistoympäristössä ja aidoissa asiakastilanteissa opettajien ja opiskelijamentoreiden ohjaamana ja tukemana. Haastateltavista johtava asiantuntija sekä opiskelija-aktiivi toivat oma-aloitteisesti esille juuri

TradeTaseen alan koulutuksessa tapahtuneena positiivisena kehityksenä. Haastateltavista neljä oli toiminut TradeTaseessa. Heistä kaikki suosittelivat järjestelyä muihinkin alan oppilaitoksiin (Kuvio 11).



Viisi haastateltavista mainitsi TradeTaseen positiivisena kehityksenä alan koulutuksessa.



Kaikki neljä TradeTaseessa toimineista suosittelivat vastaavanlaista järjestelyä muihinkin oppilaitoksiin.

Kuvio 11. TradeTase nähtiin positiivisena kehityksenä alan koulutuksessa.

Tiltoimistoissa on yhä vähemmän tarjolla avustavia tehtäviä, joiden ohessa nuori voisi pikkuhiljaa kasvattaa osaamistaan ja ammatillista itsevarmuutta. TradeTase syntyi halusta madaltaa tästä syntyvää kynnystä ja auttaa opiskelijoita siirtymisessä tiltoimistoalan ammattilaiseksi. Haastatellut opettajat kuvasivat, että TradeTaseessa toteutetaan tarkoituksella hyvin manuaalista ja perinteistä taloushallinnon mallia ja panostetaan siihen, että nuori oppii perusteet ja ymmärtää taustalla toimivat prosessit. Kokonaisuuden hahmottaminen on tärkeää, jotta nuori kykenee myöhemmin etsimään ratkaisuja vastaan tuleviin ongelmiin.

Ensimmäisen TradeTaseessa vietetyn vuoden jälkeen opiskelijoilla on mahdollisuus jatkaa toimimalla mentoreina uusille opiskelijoille ja kouluttamalla heitä tehtäviin. TradeTaseessa on mahdollisuus opetella myös työn ohjaamista

ja johtamista tiimin vetäjänä tai tutustua yritystoiminnan pyörittämiseen ja hallintoon hallitusroolissa. TradeTaseen toimintaan osallistumalla nuoret voivat kerryttää oman aktiivisuuden mukaan 2–30 opintopistettä vapaasti valittaviin opintoihin. Yhdeksän kymmenestä Turun ammattikorkeakoulun taloushallinnon opiskelijasta sisällyttää TradeTaseen osaksi opintojaan. (Välimäki 2019.)

Vaikka perusopinnoissa on paljon harjoituksia, TradeTaseen aito ympäristö syventää oppimista ja tuo opiskelijoille mielekkyyttä eri tavalla kuin oppikirja tai luento. Opiskelijoilta ja jo valmistuneita nuorilta saatu palaute TradeTaseesta on haastateltujen opettajien mukaan ollut hyvin positiivista. Ympäristöä on kuvattu yhdeksi parhaista kokemuksista opintojen aikana. Seuraavaksi suora lainaus yhdeltä haastateltavalta, jolla oli kokemusta TradeTaseesta.

Kun joku puhuu siitä, mitä kirjanpitäjä tekee, se kuulostaa todella puuduttavalta. Mutta sitten, kun pääset oikeasti itse näpräämään, se tavallaan aukeaa kuinka mielenkiintoista yrityksen taloushallintokin on.

TradeTaseesta on tullut tärkeä osa Turun ammattikorkeakoulun taloushallinnon opetusta ja sitä on opettajien mukaan pyritty yhdistämään opetukseen aina kun mahdollista. Haastatelluista opettajista keksityt harjoitukset eivät vedä vertoja todelliselle ympäristölle, joten taloushallinnon opetukselle TradeTase on suuri vahvuus. Seuraavat suorat lainaukset ovat kahdesta opettajahaastattelusta.

Se toimii niin kuin monella tasolla, että me pystytään näyttämään käytännössä näitä asioista ja toisaalta se toimii myös meille semmoisena, että sen kautta me ohjaajat oivalletaan itsekkin paljon paremmin, että mitä meidän pitää puhua ja millä tavalla.

Ja kyllä se on opettajankin näkökulmasta mielekkäämpää työtä, kuin että se olisi sitä normaalia luentoharjoitustyötä ja -opettamista, mitä sitäkin tällä alalla tarvitaan. Tarvitaan teoriapohja ja ymmärrys. Mutta tämä käytännön työ on oikeasti se, miten tässä päästään eteenpäin paremmin.

TradeTase koettiin mielekkääksi opetustavaksi, mutta opettajat kuvasivat sitä myös haastavana, sillä tilanteet ovat aitoja eikä opettajallakaan aina ole valmiita vastauksia kaikkiin tilanteisiin. Kun tilanteita joudutaan selvittämään ja miettimään aidosti yhdessä opiskelijoiden kanssa, yksi haastatelluista opettajista kuvasi, että ”tulee välillä sellainen olo, että me ollaan yhtä tiimiä, tavallaan kaikki selvittämässä sitä asiaa.”

Opetuksellisesti voisi olla helppoa vain kertoa tai näyttää miten asiat tehdään, mutta TradeTaseessa ohjauksellinen näkökulma on tärkeää säilyttää. Jotta oppimista voi tapahtua, yksi haastatelluista opettajista korosti, että opiskelijoille on annettava ”tilaa ja mahdollisuuksia kompastua ja erehtyä, tehdä asioita ja ihmetellä niitä”. Opettaja kuitenkin piti äärimmäisen tärkeänä, että aineisto käydään yhdessä läpi ennen kuin se menee eteenpäin, jotta nuori ymmärtää mitä on mennyt oikein ja mitä pitää korjata. TradeTaseen ympäristö mahdollistaa paljon myös sellaista oppimista, mitä opettajat eivät itsekään täysin ymmärrä. Seuraava on suora lainaus yhden opettajan haastattelusta.

Meillä totta kai korostuu tässä myös tiimityöt. Mehän teemme tässä tiimissä töitä. Niin kyllä siellä tapahtuu paljon sellaista asiaa, siinä kirjanpidon tekemisen ohella, mitä tiedän, että sitä arvostetaan, mutta me ei itsekään sitä aina huomata.

TradeTaseessa tehdään pääasiassa tavanomaista ulkoista laskentaa – kirjanpitoa ja tilinpäätöksiä. Osasyynä tähän on opettajien mukaan asiakaskunta, joista suurin osa on pieniä toimijoita. Yrityksillä on korkea kynnys antaa johdonlaskentaa ulos, joten TradeTaseessa ei juurikaan ole ollut sisäistä laskentaa. Välillä nuori pääsee toimimaan konsultoivammassa roolissa, mutta haastatteluissa opettajat harmittelivat, ettei tilanteita tule välttämättä edes vuosittain. Toisaalta joskus tilanteita voi tulla useampikin vuodessa, ”se on vähän sattumasta kiinni”.

Kaikki opinnäytetyön haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että tilitoimistotyö opitaan ennen kaikkea työtä tekemällä. Vaikka TradeTase on oikea tilitoimisto, sen tarkoitus on silti tarjota tietyllä tapaa harjoittelua oikeaan työelämään, jossa nuori sitten pääsee tekemään asioita monipuolisemmin. Tilitoimistotyö on usein hyvin yksityiskohtaista, joten täysin itsenäisen työskentelyn vaatimaan rutinoitumiseen tarvitaan paljon toistoa. Yksi haastatelluista opettajista muistutti, että opintojen yhteydessä riittävää toistoa on vaikea saavuttaa. TradeTaseenkin vuosikellossa osa tapahtumista tulee ehkä kerran tai kaksi eteen sinä aikana, kun opiskelija on toiminnassa mukana. Silloin on vaikea oppia sellaisella tasolla, että syntyisi rutiinia. Silti nuorten työnantajilta saatu palaute on opettajien mukaan ollut positiivista. Nuorten lailla myös työnantajat ovat kokeneet opiskelijoiden olleen valmiimpia työelämään TradeTaseen myötä.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

6.1 Johtopäätökset

Haastatteluissa esiin nostettu tilitoimistoalan osaajapula ei ole uusi ilmiö. Vertailemalla vuosien 2003, 2011 ja 2019 taloushallintoalan toimialaraporteissa esitettyjä SWOT-analyyssejä, voidaan nähdä, että alalla on jo vuosia tiedostettu osaajapula ja rekrytointiongelmien. Vertailusta huomataan myös se, kuinka ikärakenne on toimialalla siirtynyt uhasta heikkoudeksi. Alalta eläköityviä on enemmän kuin alalle hakeutuvia. (Toivonen 2003, 38; Metsä-Tokila 2011, 46; Metsä-Tokila 2019, 41.)

Tulevaisuuden kannalta olisi tärkeää, että lisää nuoria saataisiin houkuteltua alalle, mutta nuoret eivät ole välitön ratkaisu osaajapulaan. Syvemmän asiantuntijuuden kasvaminen vie vuosia, koska se vaatii tiedon rakentumista, toistoa ja työkokemusta. Pitkään jatkunut osaajapula on kuitenkin aiheuttanut sen, ettei alalla ole kasvamassa riittävästi osaajia täyttämään ikääntyneen osaajajoukon eläköitymisestä jäävää aukkoa.

Opinnäytetyön haastatteluissa esiin tulleissa koulutuksen kehitystoiveissa ei sinänsä ole mitään uutta. Anu Parikka tutki vuonna 1999 kaupallisen alan korkeakoulutusta ja vuosituhannen vaihteessa koulutukseen kohdennettiin varsin samanlaisia toiveita kuin nykypäivänä. Opetuksen haluttiin olevan riittävän teoreettista, jotta nuorille kehittyisi analyyttistä ajattelukykyä, ongelmaratkaisutaitoja sekä valmiuksia hankkia, omaksua ja soveltaa uutta tietoa. Samalla nuorille haluttiin myös vahvat ja monipuoliset käytännön taidot – uusien tietoteknisten osaaminen, monipuolinen kielitaito sekä hyvä erilaisten työelämän rutiinien ja käytäntöjen osaaminen. Lisäksi nuorille haluttiin sosiaalisia taitoja: esiintymis-, johtamis-, vuorovaikutus-, ryhmätyö- ja neuvottelutaitoja. Opettajille haluttiin lisää käytännön kokemusta ja opetukseen lisää case -tyyppisiä harjoituksia ja parempaa teorian ja käytännön yhteensovittamista. (Parikka 1999, 114–115.)

Vuosituhanne alun ja nykypäivän koulutukselle asetettujen toiveiden samankaltaisuus on yllättävää. Tradenomitutkinto on alusta saakka rakennettu työelämälähtöiseksi ja tutkinnon kehityksessä on pyritty huomioimaan erityisesti alueellisia elinkeinoelämän ja liiketoiminnan tarpeita (Wallenius ym. 2020, 60, 115). Yritysyhteistyötä lisätään jatkuvasti ja koulutuksen laatua sekä työelämärelevanssia seurataan aktiivisesti (Wallenius ym. 2020, 69). Korkeakoulutuksessa tutkinto-ohjelmia uudistetaan ja tutkinnon osaamistavoitteita päivitetään usein jopa vuosittain (Wallenius ym. 2020, 88). Olisikin tärkeää ymmärtää, mihin mielikuvat alan koulutuksen sisällöstä ja tasosta perustuvat. Rekrytointitilanteessa tilitoimistojen saamat yksittäiset kokemukset eivät useinkaan liene yleistettävissä kuvaamaan koulutuksen tasoa kokonaisuutena. Vaikka työelämän ja toimintaympäristön muutoksia pyritään ennakoimaan ja hyödyntämään, nuorten tutkintopohjaiseen koulutukseen tehdyt muutokset näkyvät työelämässä vähintään 4–5 vuoden viiveellä.

Haastatteluissa esiin tulleet mielikuvat tulevaisuuden työelämän osaamisvaatimuksista pitänevät paikkansa. Tulevaisuuden osaajilta vaaditaan entistä enemmän. Kuitenkin nuorten tutkintopohjaiselle koulutukselle kohdennettuna odotukset vaikuttavat vaativilta – välillä jopa kohtuuttomilta. Toiveiden monimuotoisuus ja osittainen ristiriitaisuus kertoo tilanteen monimutkaisuudesta ja taloushallinnon tarpeiden muutoksesta. Vaikka taustalla on vilpitöntä halua tarjota seuraaville osaajasukupolville parempia valmiuksia, oppilaitosten taholta odotteisiin kaivataan realismia ja konkretiaa.

Vuosia alalla toimineiden joukossa on saatettu unohtaa, kuinka pitkä matka omaan asiantuntijuuteen on kuljettu ja millaista oli olla oman osaamispolun alussa. Protzkon ja Schoolerin (2019) mukaan ihminen on taipuvainen liittämään nykyistä osaamistaan ja kokemustaan menneisyyden muistikuviiin, mikä saattaa johtaa vääristyneeseen vertailuun nykynuorten ja omien muistikuvien välillä. Pidemmälle edistyneet tai kokeneet osaajat myös huomaavat helpommin muiden rajoitukset ja saattavat sen takia kokea paremmuutta, joka helposti johtaa vasta valmistuneen nuoren osaamistasoa vähättelevään asenteeseen (Protzko & Schooler 2019). Menneeseen

vertaileminen ei muuta nykytilannetta ja tuo vain tarpeetonta vastakkainasettelua. Kuten yksi haastatelluista opettajista totesi: ”ennen ei ollut paremmin, ennen oli eri tavalla”. Nuoret eivät ole syy alan osaajapulaan, mutta heihin kohdistetaan hieman epärealistisiä odotteita alan uudistamisesta ja välittömästä asiantuntijuudesta.

Tiltoimistoalalla edellytetty uusien asioiden jatkuva oppiminen vaatii, että perustiedot ja -taidot ovat hallussa. Alan digitalisoituminen ei poista tarvetta ymmärtää liiketoiminnan ja taloushallinnon perusteita, sisäistää niihin liittyviä periaatteita ja käsitteitä sekä opetella alan sanasto. Esimerkiksi digitaalisen taloushallinnon, laskentatoimen robotiikan ja liiketoiminnan data-analytiikan hyödyntäminen vaatii perusteiden ymmärtämistä. Perusteiden oppiminen vie aikaa eikä oppimista voida määrättömästi tehostaa.

Koulutusta voi ja pitääkin kehittää jatkuvasti. Nuoret astuvat nykyään työelämään, jossa digitalisaatio vähentää jatkuvasti rutiinitehtäviä, joita tekemällä ennen pystyttiin rakentamaan omaa ammatillista osaamista ja itsevarmuutta. Nuorille on kyettävä antamaan riittävät eväät lähivuosien työelämän ensimmäisille portaille. Alalla olisikin tärkeää punnita mikä on nuoren osaamiselle tärkeintä ja oppilaitosten pitäisi uskaltaa kokeilla uusia tapoja edistää näitä tavoitteita. Turun ammattikorkeakoulun Osuuskunta TradeTase on hyvä esimerkki uudesta käytännönläheisestä opetustavasta.

Korkea-asteen koulutuksen muokkausmahdollisuudet ovat rajallisia eikä tradenomitutkintoa voida rakentaa palvelemaan pelkästään tiltoimistoalaa. On paljon todennäköisempää, että tulevaisuudessa alan toimijoiden on tultava entistä enemmän vastavalmistuneita nuoria vastaan ja osallistuttava aktiivisemmin jatkuvan oppimisen kehittämiseen. Tästä näkökulmasta alan nykyinen tyytymättömyys nuorten perehdyttämiseen ja kouluttamiseen kuluvaan aikaan ja muihin resursseihin onkin varsin turhauttavaa.

Se, miten nuorten tarpeisiin ja perehdyttämiseen suhtaudutaan, vaikuttaa osaltaan alan houkuttelevuuteen. Osa tradenomiopintojen houkuttelevuudesta muodostuu siitä, että ne mahdollistavat työllistymisen monille eri toimialaloille.

Jotta nuoret päättäisivät tulla ja jäädä tilitoimistoalalle, vaadittujen ponnistelujen pitää olla suhteessa saavutettuihin etuihin. Olisikin tärkeää, että nuoret kokisivat juuri tilitoimistoalalla kasvamisen houkuttelevana.

Taloushallintoalan houkuttelevuuden lisäämiseksi alan arvostusta täytyy saada korotettua. Liian vanhanaikaiset tai tylsät opetustavat taikka rankat opintokokonaisuudet eivät ole karkottaneet nuoria opiskelemasta esimerkiksi oikeustieteitä tai lääketiedettä. Edellä mainittujen alojen houkuttelevuutta lisää muun muassa opintojen jälkeen saavutettu arvostus, alojen palkkaus sekä selkeät etenemismahdollisuudet. Lähes kaikki haastateltavat painottivat, että tulevaisuudessa tarvitaan tuntuva panostusta alan palkkaukseen ja yritysten sisäiseen organisointiin ja ilmapiiriin. Kilpailun lisääntyessä tilitoimistot, jotka eivät ymmärrä korkeakoulutettujen nuorten tarpeita, rajaavat itsensä helposti pois nuorten osaajien valinnoista.

Sekä taloushallintoalan toimialaraporttiin haastatellut asiantuntijat että tähän opinnäytetyöhön haastatellut toimijat kyseenalaistivat nykymuotoista tutkintopohjaista koulutusta ja haastoivat juuri koulutusjärjestelmää etsimään parempia ratkaisuja (Metsä-Tokila 2019, 39). Ei kuitenkaan ole realistista vaatia, että vastavalmistunut tradenominuori olisi heti työelämään siirtyessään täysin valmis asiantuntija. Nuoren suorittama 3,5 vuoden korkeakoulututkinto ei yksistään riitä kannattelemaan asiantuntijauraa koko loppuelämän ajan, vaan antaa perustan, jolle asiantuntijuus rakennetaan. Tutkinnon lisäksi kouluttautumisen ja osaamisen kehittämisen täytyy jatkua työelämässä – myös tilitoimistoalalla.

Nuorisobarometrin 2019 mukaan etenkin korkeasti koulutetut nuoret ymmärtävät jatkuvan kouluttautumisen välttämättömyyden (Haikkola & Myllyniemi 2020, 49). Nuorelle osaajalle on tärkeää päästä nopeasti kasvamaan kohti vahvaa asiantuntijuutta. Haastattelevat näkivät trainee-ohjelmien ja mentoroinnin lisääntyvän tulevaisuudessa. Panostamalla resursseja työharjoittelijoihin, kesätyöntekijöihin ja vastavalmistuneisiin, osoittamalla aitoa kiinnostusta työntekijöiden perehdytykseen ja edistymiseen sekä huomioimalla

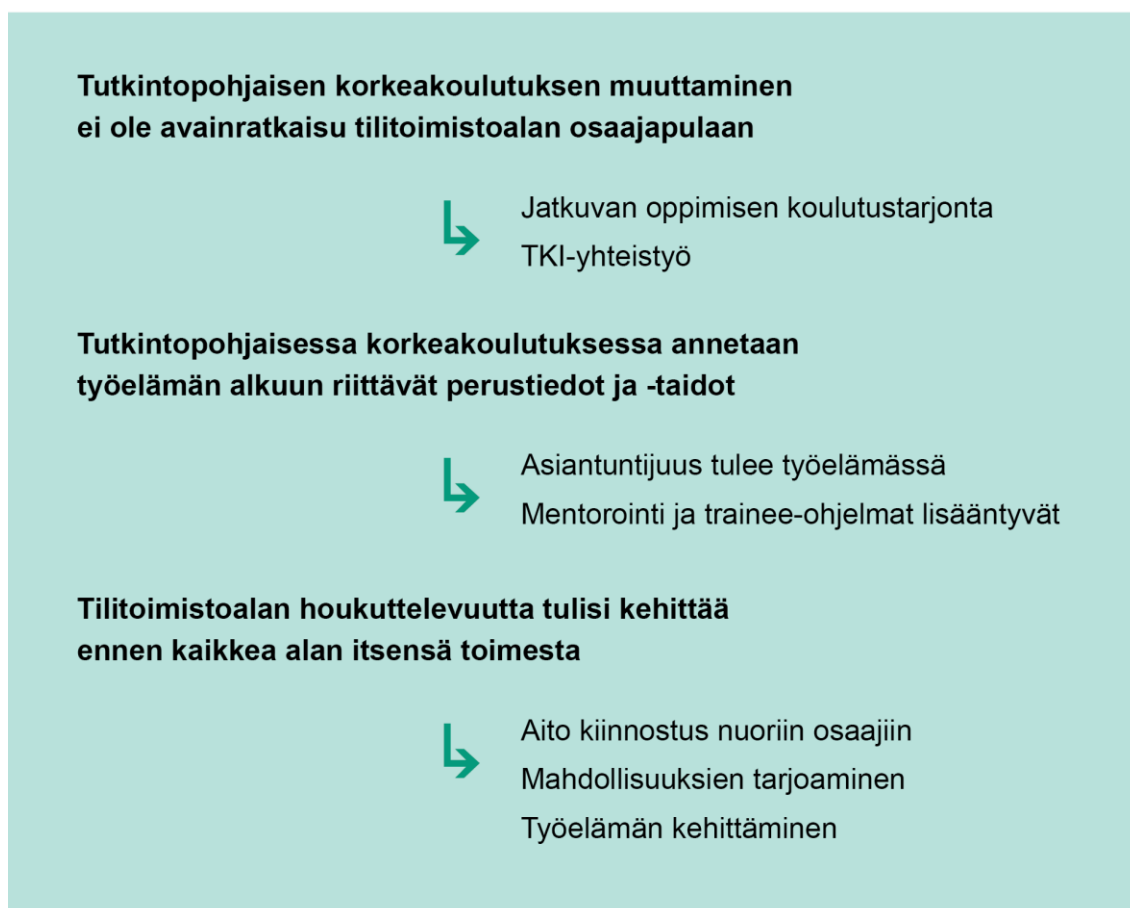
työntekijöiden tarpeita ja vahvuuksia, voidaan vaikuttaa koulutusmuutoksia nopeammin nuorten kasvuun alan asiantuntijaksi.

Tutkintopohjaisen korkeakoulutuksen kehittäminen ei siis ole avainratkaisu tilitoimistoalan osaajapulaan. Osa ratkaisusta voisi silti löytyä alan toimijoiden ja korkeakoulujen yhteistyöstä, vaikka tutkintopohjaisen koulutuksen muokkausmahdollisuudet ovat rajalliset. Kun elinikäisen oppimisen käsite otettiin käyttöön 1990-luvulla, sen tarkoituksena oli laajentaa koulutuksen käsitettä oppilaitoskeskeisestä tarkastelusta läpi elämän jatkuvaan osaamisen kehittämiseen (Ahola 1997, 318). Koulutus edelleen käsitetään usein vain tutkintopohjaiseksi, vaikka työelämässä tapahtuvan jatkuvan oppimisen tarve on jo tunnistettu (Wallenius ym. 2020, 95). Korkeakoulut olisivat yrityksille oiva yhteistyökumppani, sillä niillä on valmiina kykyjä vastata jatkuvan oppimisen koulutustarpeisiin. Tämä kuitenkin edellyttäisi aikaisempaa tiiviimpää vuoropuhelua ja luopumista tutkintokeskeisestä ajattelusta.

Toinen tapa, jolla korkeakoulut ja tilitoimistoalan toimijat voisivat yhdessä etsiä ratkaisuja tilitoimistoalan osaajapulaan, olisi TKI-toiminta. Haastatteluja analysoidessani harmittelin, ettei korkeakoulujen TKI-toiminta tullut niissä esille lainkaan. TKI-toiminnassa keskitytään tulevaisuuden haasteisiin, kuten digitalisaatioon ja työnmurrokseen, jotka koskettavat myös tilitoimistoalaa. Hyödynnetäänkö tilitoimistoalalla korkeakoulujen TKI-toiminnan tarjoamia mahdollisuuksia?

Tulevaisuudessa tutkintopohjainen koulutus lienee yhä useammin vain osa koko uran kestävästä oppimisen ketjua. Alan työtehtävien monimutkaistuessa muodollinen koulutus antaa osaajille vahvan ammatillisen perusosaamisen, jonka pohjalta tutkinnon suorittaneet nuoret kykenevät hankkimaan työelämässä tarvittavat syventävät tiedot ja taidot, sekä ymmärryksen, jolla pärjää tilitoimistoalan muutoksissa. Ammatillisen osaamisen perusteet eivät menetä merkitystään, vaikka osaaminen tutkinnon jälkeen laajenee ja monipuolistuu.

Digitalisaation eteneminen mahdollistaa alalla niin toimintatapojen kuin ajatusmallien uudelleen järjestämistä. Alalla on vielä mahdollisuus tehdä valintaa, miten vapautuneita resursseja jatkossa kohdennetaan. Alan hidas ja usein vasta pakotettuna tapahtuva muutos kertoo kuitenkin passiivisuudesta, joka ei erityisesti palvele alaa. Pienille yrityksille on ymmärrettävää halu siirtää työelämän vastuuta isommille tekijöille, mutta alalla, jossa yritysten keskipakko on kaksi henkilöä, vastuu jakaantuu kaikille. Lisäksi nuorten kohtaamisen, perehdyttämisen ja ohjaamisen jättäminen vain isoille toimijoille ja ohjelmistotaloille, muokkaa ja ohjaa nuorten osaamista ja valintoja. Tällä voi olla valtava merkitys myös alan kehitykselle ja pienten yritysten tulevaisuudelle.



Kuvio 12. Johtopäätökset kokoava kuvio.

6.2 Tutkimuksen arviointi

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena puolistrukturoiduin teemahaastatteluin. Tutkimusaineisto kerättiin, käsiteltiin ja analysoitiin kaksivaiheisesti, sillä opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset muuttuivat tutkimuksen kuluessa. Ensimmäisen vaiheen yhteydessä tehdyt havainnot toivat esille tarpeen johtaa tutkimusta uuteen suuntaan, mikä edellytti myös aineiston täydentämistä lisähaastatteluilla. Tämä pidentä opinnäytetyöprosessin ajallista kestoja, mutta syvensi sen kautta saatua osaamista ja ymmärrystä.

Taloushallintoalasta ja kaupallisen alan korkeakoulutuksesta oli entuudestaan tehty kattavia tutkimuksia, joissa opinnäytetyön aihetta oli jossain määrin sivuttu. Opinnäytetyössä käytetty laadullinen tutkimusmenetelmä tuki tarvetta syventää jo olemassa olevaa tietoa, etsiä uusia näkökulmia ja kohdentaa huomiota juuri tilitoimistoalaan. Teemahaastattelu antoi menetelmänä riittävästi rakennetta haastatteluihin rajaamatta liikaa vastauksia. Esimerkiksi tutkimusaineiston sisällönanalyysin yhteydessä tuli esille seikkoja, joihin ei haastatteluiden aikana ollut kiinnitetty huomiota. Oli hyvä, että haastatellut asiantuntijat pystyivät nostamaan tärkeäksi kokemiaan asioita teemahaastattelun puitteissa esille ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi antoi mahdollisuuden keskittyä aineistosta esiin tuleviin seikkoihin.

Teemahaastatteluiden keskustelumaisuus auttoi haastateltavia tuomaan näkemyksiään esille vapaasti, mutta toisaalta teki tutkimusaineistosta laajan ja lisäsi analysoinnin tarvetta. Haastateltavien valinta onnistui hyvin ja haastatteluissa tuli esille monipuolisesti aiheeseen liittyviä näkökulmia. Opinnäytetyön tekijän tilitoimistotausta vaati erityisen huomion kiinnittämistä objektiivisuuteen, mutta tausta antoi myös etua – haastatteluissa löytyi nopeasti yhteinen pohja ja sanasto, mikä mahdollisti syvälliset keskustelut suhteellisen lyhyessä ajassa.

Sekä haastatellut toimijat että opettajat kuvasivat tilitoimistoalalla esiintyviä näkemyksiä kuitenkin varsin hajanaisina ja painottivat mielipiteissä olevan välillä suuriakin eroja. Haastateltavat olivat kuitenkin yhtä mieltä, että tilitoimistoalalla

on jossain määrin epäselvyyttä nuorten osaajien kasvattamisen vastuunjaosta. Haastateltavat eivät aina kuvanneet omia henkilökohtaisia kokemuksiaan, vaan välillä kuvailivat näkemyksiä ja mielipiteitä, joita kokivat alalla olevan yleisesti. Tämä pyrittiin tuomaan esille tulosten raportoinnissa. Esimerkiksi nuorten vastavalmistuneiden osaamiseen kohdistuva kritiikki kuvattiin muiden alalla toimivien ajatuksena, ei haastateltavien omina näkemyksinä. Koulutuksen kehittämiseksi tarvittavat muutokset sen sijaan kuvattiin omina ajatuksina.

Vaikka opinnäytetyön sidosryhmiin kuuluvat tilitoimistoalan toimijat, kaupallisen alan koulutusta tarjoavat oppilaitokset sekä alaa opiskelevat nuoret, tutkimuksesta rajattiin pois nuorten näkökulma, jotta opinnäytetyön laajuus pysyisi kohtuullisena. Opiskelijoiden resurssien huomioiminen ei olisi tuonut lisätietoa nykymuotoiseen tutkimuskysymykseen.

Tehdystä rajauksesta huolimatta nuorten resursseja ei pitäisi jättää huomiotta koulutuksen laajentamista ja syventämistä mietittäessä. Esimerkiksi opiskelijoiden mielenterveyttä ja opiskelukykyä edistävässä Nyyti ry:ssä nykyistä koulutuspolitiikkaa ja sen tehokkuusajattelua kyseenalaistetaan – ”tuottavatko tehokkuusvaatimukset toivottuja tuloksia vai keskeytyneitä opintoja ja loppuun palaneita valmistuneita?” (Oittinen 2022). Viime vuosina erityisesti on uutisoitu nuorten opiskelijoiden uupumuksen, pahoinvoinnin ja yksinäisyyden tuomista haasteista (Kangas 2021; Niinistö 2021; Tuominen 2022). Lisäksi koronan myötä lisääntyneen etätyöskentelyn vaikutuksesta nuoriin ja koronan tuomista haasteista työelämään siirtymisessä on uutisoitu aktiivisesti (Valkama 2020; STT 2021). Nyyti ry:n asiantuntija Tommi Yläkangas muistutti Psykologi-lehdessä, etteivät opiskelijat ”ole yhtälö, joka täytyy ratkaista työvoiman saamiseksi” (Oittinen 2022).

Laadullinen tutkimus sisältää tutkijan harkintaa eikä siinä pyritäkään saavuttamaan ilmiötä täydellisesti. Myös tässä opinnäytetyössä on kyse rajatusta näkökulmasta, jossa haastateltavien kokemusten ja käsitysten kautta on onnistuttu löytämään syvempää ymmärrystä tutkittuun aiheeseen. Opinnäytetyössä tehdyt valinnat on pyritty tekemään tiedostaen ja johdonmukaisesti perustellen. Tutkimuksen johtopäätösten luotettavuutta tukee

se, että aiempien tehtyjen tutkimusten tulokset ovat johtopäätösten kanssa ristiriidattomia.

6.3 Jatkotutkimusaiheet

Tradenomien jäsentutkimuksen mukaan alle 6 % tradenomeista työllistyy tilitoimistoalalle, vaikka tutkimukseen vastanneista tradenomeista 19 % työskenteli taloushallintoalan tehtävässä (Tradenomit 2021; Tradenomit 2022a). Jakavatko muut toimialat tilitoimistoalan huomiot vastavalmistuneiden nuorten osaamisen riittämättömyydestä taloushallintoalan nykyaikaisiin tehtäviin?

Tilitoimistoalan osaajapulaan voi vaikuttaa myös huolehtimalla, että alalla jo olevat asiantuntijat jatkavat alalla. Jos tilitoimistoalan asiantuntijat siirtyvät muille aloille, osaajapula pahenee entisestään. Yhtenä jatkotutkimuksen aiheena voisi olla alan pitovoiman selvittäminen ja mahdollisuudet sen parantamiseen.

Nuorten työelämäodotteita on tutkittu paljon ja ne eroavat aiempien työsukupolvien odotteista. Olisi kiinnostavaa selvittää jatkotutkimuksessa, miten tilitoimistoalalla voitaisiin paremmin vastata nuorten työelämäodotteisiin. Tähän liittyen on tehty joitakin opinnäytetöitä, mutta opinnäytetöiden kohderyhmä koostuu usein alan jo valinneista opiskelijoista. Jatkotutkimuksesta saisi luultavasti uutta tietoa, jos kohderyhmään valittaisiin myös nuoria, jotka eivät jostain syystä ole valinneet erikoistumista taloushallintoalalle.

Lähteet

Ahola, J. 1997. Oppimisen ilo kansallinen elinikäisen oppimisen strategia. *Aikuiskasvatus: Oppiminen ja uusi teknologia*, 17, 4, s. 318–320. URL: <https://doi.org/10.33336/aik.92470>. Luettu: 1.8.2022.

Ahvenniemi, J. 2008. KLT tilitoimistoalan asiantuntijatutkintona. *Tilisanomat*. URL: <https://tilisanomat.fi/yleiset/kl-tilitoimistoalan-asiantuntijatutkintona>. Luettu: 1.8.2022.

Alanen, E. 2015. Sähköinen taloushallinto vs. digitaalinen taloushallinto. URL: <https://www.rauhala.fi/blog/sahkoinen-taloushallinto-vs-digitaalinen-taloushallinto>. Luettu: 28.7.2022.

Ammattibarometri 2022. *Ammattibarometri: Työllistymisen näkymät eri ammateissa: 3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat*. URL: <https://www.ammattibarometri.fi/>. Luettu: 18.11.2022.

Ammattikorkeakoululaki 351/2003 URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/2003/20030351>. Luettu: 14.11.2022.

Ammattikorkeakoululaki 932/2014 URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>. Luettu: 14.11.2022.

Aro, R. & Siltanen, K. 2020. Naisten muuttoliike keskittyy suuriin kaupunkeihin, eikä se ole yllätys - MDI. URL: <https://www.mdi.fi/artikkeli-naisten-muuttoliike-keskittyy-suuriin-kaupunkeihin-eika-se-ole-yllatys/>. Luettu: 8.11.2022.

Auvinen, P., Asikainen, E., Hakonen, A., Marjanen, P., Risku, P. & Silvennoinen, S. 2022. Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta.

Auvinen, P., Heikkilä, J., Ilola, H., Kallioinen, O., Luopajarvi, T., Raji, K. & Roslöf, J. 2010. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa.

Fenn-O-maniC 2020. Kuvio muokattu nimimerkin Fenn-O-Manic alkuperäistiedostosta Finland adm map 2020.svg CC-BY-SA 4.0. URL: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Finland_adm_map_2020.svg.

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. 2020. Hyvää työtä! : nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvosto. Helsinki. URL: <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-netti.pdf>. Luettu: 29.6.2022.

Hannula, A. 2022. Taloushallinto-ammattilaisella on riski joutua rikosepäilyn kohteeksi - mutta onneksi riskiä voi hallita. *Tilisanomat*, 44, 5, s. 24–27. URL: <https://tilisanomat.fi/juridiikka/taloushallintoammattilaisella-on-riski-joutua-rikosepailyn-kohteeksi-mutta-onneksi-riskia-voi-hallita>. Luettu: 17.10.2022.

Hirvonen, T. 2018. Tradenomien jatkokoulutusmahdollisuudet. *Opinnäytetyö*.

Liiketalouden koulutusohjelma Metropolia Ammattikorkeakoulu.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018112718614>. Luettu: 29.11.2022.

Järvenpää, S. 2022. Vaativa koulutus maksaa itsensä takaisin. URL:
<https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4764-vaativa-koulutus-maksaa-itsensae-takaisin>. Luettu: 13.11.2022.

Jyväskylän yliopisto 2021. Laadullinen tutkimus. URL:
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. Luettu: 26.11.2022.

Kaarlejärvi, S. 2019. Nuorissa on tulevaisuus. Tilisanomat. URL:
<https://tilisanomat.fi/kolumnit/nakokulmia/nuorissa-on-tulevaisuus>. Luettu: 12.12.2022.

Kangas, L. 2021. Näin korkeakoulut lupaavat nyt helpottaa opiskelijoiden ahdinkoa – enemmän vertaistukea, mutta ammattiapua ei juuri lisätä. Yle. URL:
<https://yle.fi/a/3-11887209>. Luettu: 3.12.2022.

Karelia ammattikorkeakoulu 2022. Amk-tutkinto: päivätoteutus (n) / Liiketalouden koulutus. URL: <https://opinto-opas.karelia.fi/fi/47/fi/103/LLNS22/plan/322/year/2022>. Luettu: 2.11.2022.

Kauppatieteet.fi 2022a. Opiskelu. URL: <https://www.kauppatieteet.fi/opiskelu/>. Luettu: 20.11.2022.

Kauppatieteet.fi 2022b. Yliopistot. URL: <https://www.kauppatieteet.fi/yliopistot/>. Luettu: 20.11.2022.

Kautto, J. 2021. Pykälät Töissä 20.1.2021: Kun työn tekijä ei ole työntekijä . URL: <https://www.wv.fi/news/2021/01/kun-tyon-tekija-ei-ole-tyontekija/>. Luettu: 8.11.2022.

Knuuttila, K., Parkkola, T., Ylikoski, E., Helenius, H., Sagne-Ollikainen, E., Tyni, S. & Matveinen, M. 2022. Kestävä ja vastuullinen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta ammattikorkeakouluissa. URL: <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2022/09/arene-2022-kestava-ja-vastuullinen-TKI.pdf>. Luettu: 14.11.2022.

Koppelo, H. 2022. Pyydä rohkeasti lisää palkkaa. URL:
<https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/3880-pyydae-rohkeasti-lisaae-palkkaa>. Luettu: 7.11.2022.

Kotimaisten kielten keskus 2021a. Digitalisaatio. URL:
<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/digitalisaatio>. Luettu: 1.8.2022.

Kotimaisten kielten keskus 2022. Globalisaatio. URL:
<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/globalisaatio>. Luettu: 13.11.2022.

Kotimaisten kielten keskus 2021b. Polarisaatio. URL:
<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/polarisaatio>. Luettu: 28.10.2022.

Laakso, A., Stormi, I. & Mikkonen, A. 2020. Ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta Suomen kilpailukyvyyn edistäjänä. *Tieteessä tapahtuu*, 5, s. 33–39.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>. Luettu: 13.11.2022.

Laki ammattikorkeakouluopinnoista 255/1995 URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1995/19950255>. Luettu: 14.11.2022.

Lepistö, L. & Ihantola, E.-M. 2018. Understanding the recruitment and selection processes of management accountants. *Qualitative research in accounting and management*, 15, 1, s. 104–123. URL: <https://doi.org/10.1108/QRAM-11-2016-0080>. Luettu: 13.11.2022.

Metsä-Tokila, T. 2011. Taloushallinnon palvelut, Toimialaraportti 1/2011. URL: <https://docplayer.fi/576552-Toimialaraportti-ennakoi-liiketoimintaym-pariston-muutoksia-www-toimialaraportit-fi.html>. Luettu: 25.10.2022.

Metsä-Tokila, T. 2019. Taloushallintoalan toimialaraportti 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. URL: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161842>. Luettu: 30.6.2022.

Niinistö, M. 2021. Apatiaa ja motivaatio nollassa? Opiskelijoista huolestuttavan moni kokee nyt uupumusta – älä syyllistä itseäsi ja 3 muuta neuvoa kadonneen motivaation varalle. *Yle*. URL: <https://yle.fi/a/3-11743653>. Luettu: 3.12.2022.

Oittinen, P. 2022. Myötätuntoa ja rakenteellisia uudistuksia – opiskelijoiden mielenterveyspäivänä etsitään ratkaisuja kasvaneisiin haasteisiin. URL: <https://psykologilehti.fi/myotatumtoa-ja-rakenteellisia-uudistuksia-opiskelijoiden-mielenterveyspaivana-etsitaan-ratkaisuja-kasvaneisiin-haasteisiin/>. Luettu: 2.12.2022.

Ojala, M. 2019. Tilitoimisto ja rikosoikeudellinen vastuu. *Tilitoimistossa*, 5. URL: <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/tilitoimiston-johtaminen/rikosoikeudellinen-vastuu>. Luettu: 17.10.2022.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät : uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro. Helsinki.

Opetushallitus 2022a. Liiketoiminnan perustutkinto, tutkinnon perusteet. URL: <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/8380727>. Luettu: 13.11.2022.

Opetushallitus 2022b. Tietopankki medialle. URL: <https://www.oph.fi/fi/tietoa-meista/tietopankki-medialle>. Luettu: 13.11.2022.

Opintopolku 2022. Ammattikorkeakoulututkinnot. URL: <https://opintopolku.fi/konfo/fi/sivu/ammattikorkeakoulututkinnot>. Luettu: 12.12.2022.

Opiskelutaitoja ja -käsitteitä 2019. URL: <https://www.aalto.fi/fi/aalto-yliopiston-avoin-yliopisto/opiskelutaitoja-ja-kasitteita>. Luettu: 13.11.2022.

Parikka, A. 1999. Ekonomi vai tradenomi? : kaupallisen alan korkeakoulutus 1990-luvulla. Turun yliopisto. Turku.

Protzko, J. & Schooler, J.W. 2019. Kids these days: Why the youth of today seem lacking. *Science Advances*, 5, 10, s. eaav5916. URL: <https://doi.org/10.1126/sciadv.aav5916>. Luettu: 29.6.2022.

Raivo, P., Kämäri, J., Huttula, T., Wolff, H., Kallioinen, O., Varmola, T., Ilvonen, A., Rissanen, R. & Viitasaari, J. 2017. Innovaatioita, kehittämistoimintaa ja tutkimusta.

Remes, S. 2022. Palkkavertailu 2022 – näin eri ammattien palkat ovat kehittyneet viimeisen 4 vuoden aikana. URL: <https://www.vertaansin.fi/blog/ammattien-palkkavertailu>. Luettu: 7.11.2022.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. URL: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L1_2.html. Luettu: 26.7.2022.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Tutkijan asema. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. URL: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L3_2.html. Luettu: 30.11.2022.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006c. Aineiston määrä ja tutkittavat. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. URL: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6_2.html. Luettu: 30.11.2022.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006d. Teemahaastattelu. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. URL: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3_2.html. Luettu: 30.11.2022.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006e. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. URL: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3_3.html. Luettu: 30.11.2022.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006f. Edustavuus. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. URL: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6_2_4.html. Luettu: 30.11.2022.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006g. Sisällönanalyysi. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. URL: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L7_3_2.html. Luettu: 30.11.2022.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006h. Aineisto- ja teorialähtöisyys. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere. URL: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html. Luettu: 30.11.2022.

Seppänen, E. 2021. TAT Nuorten tulevaisuusraportti 2021. URL: https://tat.fi/wp-content/uploads/2021/11/Nuorten_tyoelamamaisemat_web.pdf. Luettu: 2.8.2022.

Sinervo, T. 2021. Tradenomi - analyttinen soveltaja tuntee työelämän.

Tradenomi, 19, 2, s. 10–14. URL:

<https://issuu.com/tradenomiliitto/docs/tradenomi-221/1>. Luettu: 17.11.2022.

STT 2021. Työterveyslaitos: Tylsistyminen etätyössä on kasvanut – korona-aika koetellut etenkin nuoria aikuisia. Yle. URL: <https://yle.fi/a/3-12078827>. Luettu: 3.12.2022.

Suomen Taloushallintoliitto 2022. Taloushallintoala Suomessa | Tilitoimistoala Suomessa. URL: <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/taloushallintoala-suomessa/>. Luettu: 3.11.2022.

Taloushallintoalan TES 2022. URL: <https://proliitto.fi/sites/default/files/2022-02/taloushallintoalan-tes-2022-2023-final.pdf>. Luettu: 7.11.2022.

Taloushallintoliitto 2018. Tili-instituuttisäätiön hyväksymien KLT-kirjanpitäjien säännöt. URL: <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/klt-opas/klt-saannot/>. Luettu: 11.11.2022.

Taloushallintoliitto 2022a. Työelämäyhteistyö. URL:

<https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/oppilaitosyhteistyö/>. Luettu: 28.11.2022.

Taloushallintoliitto 2022b. KLT-opas. URL:

<https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/klt-opas/>. Luettu: 13.11.2022.

Taloushallintoliitto 2022c. Auktorisointi. URL:

<https://taloushallintoliitto.fi/palvelut/auktorisointi/>. Luettu: 3.12.2022.

Taloushallintoliitto 2022d. Takaako auktorisointi laadun? URL:

<https://taloushallintoliitto.fi/takaako-auktorisointi-laadun/>. Luettu: 3.12.2022.

Tilastokeskus 2008. Toimialaluokitus TOL 2008. Helsinki. URL:

<http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/kasikirja.pdf>. Luettu: 25.7.2022.

Tilastokeskus 2022a. Käsitteet ja määritelmät. URL:

<https://www.stat.fi/til/inn/kas.html>. Luettu: 4.12.2022.

Tilastokeskus 2022b. Tilastokeskus, Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto.

URL:

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__yrti/statfin_yrti_pxt_11d5.px/table/tableViewLayout1/. Luettu: 11.11.2022.

Tilastokeskus 2022c. Yritysrekisteri, Kunnittainen toimipaikkalaskuri - henkilöstö. URL:

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/Toimipaikkalaskuri/Toimipaikkalaskuri__Toimipaikkalaskuri/tmp_lkm_kunta.px/table/tableViewLayout1/. Luettu: 28.11.2022.

Tilastokeskus 2022d. Yritysrekisteri, Kunnittainen toimipaikkalaskuri - maakunnat. URL:

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/Toimipaikkalaskuri/Toimipaikkalaskuri__Toimipaikkalaskuri/tmp_lkm_kunta.px/table/tableViewLayout1/

imipaikkalaskuri/tmp_lkm_kunta.px/table/tableViewLayout1/. Luettu: 28.11.2022.

Tilastokeskus 2022e. Rahanarvonmuunnin. URL: <https://www.stat.fi/tup/laskurit/rahanarvonmuunnin.html>. Luettu: 1.12.2022.

Tilastokeskus 2022f. Yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten ansiot ammattiluokituksen (AML 2010) mukaan, 2021. PxWeb. URL: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__yskp/statfin_yskp_pxt_13qb.px/. Luettu: 1.12.2022.

Tilastokeskus 2022g. Tilastokeskus, Työssäkäynti. URL: https://pxweb2.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyokay/statfin_tyokay_pxt_115r.px/table/tableViewLayout1/. Luettu: 13.11.2022.

Tilastokeskus 2022h. Tilastokeskus, Oppilaitosten opiskelijat ja tutkinnot. URL: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__opiskt/statfin_opiskt_pxt_11c3.px/table/tableViewLayout1/. Luettu: 20.11.2022.

Tilitoimistossa 2021. Suhtautuminen etätööhön jakaa tilitoimistoja. URL: <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/tutkimus/suhtautuminen-etatyohon-jakaa-tilitoimistoja>. Luettu: 8.11.2022.

Toivonen, M. 2003. Taloushallinnon palvelut, Toimialaraportti, Joulukuu 2003. URL: <https://docplayer.fi/1660395-Taloushallinnon-palvelut.html>. Luettu: 25.10.2022.

Tradenomiksi.fi 2022. Tradenomitutkinto lyhyesti. URL: <https://www.tradenomiksi.fi/opiskelu>. Luettu: 12.12.2022.

Tradenomiopiskelijat 2022. Palkkaneuvonta ja palkkasuosituksset. URL: <https://www.tradenomi.fi/tradenomiopiskelijat/jasenyys/palkkaneuvonta-ja-palkkasuosituksset/>. Luettu: 8.11.2022.

Tradenomit 2021. Tradenomien jäsentutkimus 2020. URL: https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/1197/20210118_tradenomit_jasentutkimus_2020_web_1.pdf. Luettu: 11.11.2022.

Tradenomit 2022a. Tradenomien jäsentutkimus 2021. URL: https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/1197/tradenomit_jasentutkimus_2021-web.pdf. Luettu: 11.11.2022.

Tradenomit 2022b. Tradenomitutkinto. URL: <https://www.tradenomi.fi/tyoelama-ja-osaaminen/tradenomitutkinto/>. Luettu: 17.11.2022.

Tuominen, A. 2022. Näin etäopintojen pahoinvointi voi näkyä työelämässä. Iltalehti. URL: <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/fe926157-1388-40a9-8983-187ad277a238>. Luettu: 3.12.2022.

Turun ammattikorkeakoulu 2022. Amk-tutkinto: päivätoteutus / Liiketalouden koulutus. URL: <https://opinto-opas.turkuamk.fi/fi/21632/fi/21660/PLIITS22/452/year/2022>. Luettu: 2.11.2022.

Välämäki, M. 2019. TradeTase – yritys opintopistepalkalla. Tilisanomat. URL: <https://tilisanomat.fi/tyo-ja-ura/tradetase-yritys-opintopistepalkalla>. Luettu: 29.9.2022.

Valkama, H. 2020. Syntykö uusi “kadotettu sukupolvi”, jonka startti työelämässä viivästyy? Yli 50 000 nuorta ja nuorta aikuista jäi vaille töitä edellisvuoteen verrattuna. Yle. URL: <https://yle.fi/a/3-11468249>. Luettu: 3.12.2022.

Valtonen, M. 2017. Kirjanpitäjä - tunnistatko vastuusi? Kauppalehti. URL: <https://www.kauppalehti.fi/kumppaniblogit/kilpailukyky-muutoksessa/kirjanpitaja-tunnistatko-vastuusi/dbd7d832-c8bf-57c2-b2ee-87ee5f35794e>. Luettu: 17.10.2022.

Wallenius, J., Ojasalo, K., Friman, M., Hallikainen, M., Kallio, T.J., Sandström, J., Tuuliainen, M. & Mustonen, K. 2020. Kauppatieteiden ja liiketalouden korkeakoulutuksen arviointi. Helsinki. URL: <https://karvi.fi/publication/kauppatieteiden-ja-liiketalouden-korkeakoulutuksen-arviointi/>. Luettu: 17.8.2022.

Teemahaastattelurunko I: toimijat

Nuoret ja taloushallintoala

Tavoite on selvittää haastateltavien ajatuksia aiheesta: Mitä nuoret ajattelevat ja odottavat työltä sekä taloushallintoalalta, sekä mitä taloushallintoala ja tilitoimistot kaipaavat nuorilta.

Mielikuvat ja odotukset nuorten keskuudessa

Tulevaisuuden halutut osaajat

Alan muutos, ongelmat ja mahdollisuudet

Tavoite on selvittää haastateltavien ajatuksia aiheista: mikä on alan tilanne ja mitä se voisi olla tulevaisuudessa.

Yrityskulttuuri, asenteet ja ilmapiiri

Megatrendit – esim. digitalisaatio, ikääntyminen, polarisaatio

Työn tekemisen muutos

Työn johtamisen kulttuurinen muutos

Mielenterveys ja työhyvinvointi

Muutosvastarinta ja pelot

Koronan vaikutukset

Nuorten mahdollisuudet

Tavoite on selvittää haastateltavien ajatuksia aiheista: mitkä ovat kohtaamisen ongelmia ja miten niihin voitaisiin vaikuttaa.

Koulutus

Reitit työpaikoille

Nuori yrittäjyys

Teemahaastattelurunko II: opettajat

Tavoite on selvittää haastateltavien ajatuksia tilitoimistoalan koulutuksesta sekä nuorten ja tilitoimistoalan kohtaamisesta. Lisäksi keskustellaan Osuuskunta TradeTaseesta sekä muista keinoista, joilla alan koulutusta on uudistettu tai voisi haastateltavien mielestä uudistaa.

- Taloushallinnon opetuksen viime vuosien muutokset
- Tilitoimistoalan kehityksen vaikutukset nykyiseen opetukseen
Miten digitalisaatio pitäisi mielestäsi huomioida alan koulutuksessa?
- Vastavalmistuneen nuoren käytännön työvalmiudet
*On esitetty, ettei alan nykyisestä koulutuksesta valmistu ilman pitkää perehdytystä laskuttavaan työhön kykeneviä nuoria ammattilaisia.
Millaisia ajatuksia tämä herättää?*
- Taloushallinnon opetus ja tilitoimistoalan tulevaisuuden tarpeet
- Taloushallinnon opetuksen haasteet ja mahdollisuudet
- TradeTase
- Oppilaitosten ja opettajien vastuut ja resurssit
- Alan toimijoiden vastuut ja resurssit
- Keinot koulutuksen ja työelämän parempaan kohtaamiseen
Miten näet alalle kouluttautumisen muuttuvan tulevaisuudessa?

Miten tilitoimistoala näyttäytyy nuorille?

Miten tilitoimistoala kohtaa nuoret nyt ja mitä voitaisiin tehdä paremmin?

Yhteisten näkemysten koontia

Haastateltavat on koodattu merkinnöillä H1–H7.

Yleiset näkemykset	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7
Tilitoimistoala ei houkuttele riittävästi nuoria	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tilitoimistoalalla toivotaan nuorista valmiimpia osaajia	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓
Digitalisaation pitäisi näkyä opetuksessa nykyistä enemmän	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗
TradeTaseen tyyppinen opetustapa on kannatettava	✓	✓	—	—	✓	✓	✓
Nuorien osaajien kasvatus on myös työelämän tehtävä	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tilitoimistotyö opitaan ennen kaikkea työtä tekemällä	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Suhtautuminen nuoriin vaikuttaa alan houkuttelevuuteen	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓
Tulevaisuuteen liittyvät näkemykset							
Tarve osaamisen jatkuvalle kehitykselle kasvaa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tilitoimistoalan osaajapula kasvaa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Trainee-tyyppiset koulutusohjelmat lisääntyvät	✓	—	✓	✓	✓	—	✓
Mentorointi ja muut tukijärjestelyt lisääntyvät	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓
Oppilaitosyhteistyön merkitys kasvaa	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓
Perehdyttämisen merkitys kasvaa	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓
Vastavuoroisuus ja pehmeät arvot tulevat tilitoimistoalalle	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓
Työt tilitoimistoalalla muuttuvat mielenkiintoisemmiksi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ jokseenkin tai täysin samaa mieltä

✗ jokseenkin tai täysin eri mieltä

— ei tullut puheeksi tai ei mielipidettä