

Kirjanpidon digitalisoituminen

LAB-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK)
2023
Elli Ilola

Tiivistelmä

Tekijä(t) Elli Ilola	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 28	Valmistumisaika 2023
Työn nimi Kirjanpidon digitalisoituminen		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), liiketalous ja logistiikka		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Vähittäiskaupan Tilipalvelu VTP Oy		
Tiivistelmä <p>Kirjanpidon digitalisoituminen on ollut merkittävä muutos taloushallinnossa. Tutkimuksella haluttiin selvittää minkälaisia muutoksia digitalisaatio on tuonut kirjanpitoon ja kirjanpitäjien osaamiseen. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää alan tulevaisuuden näkymiä.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Vähittäiskaupan Tilipalvelu VTP Oy. Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena teemahaastatteluna aikavälillä 16.-17.5.2023. Tutkimuksessa haastateltiin viittä eri Vähittäiskaupan Tilipalvelu VTP Oy:n Tampereen yksikön kirjanpitäjää.</p> <p>Tutkimuksen perusteella saatiin kartoitettua kirjanpitäjien asenteita ja kokemuksia työn digitalisoimisesta. Haastateltavat suhtautuivat pääsääntöisesti digitalisaation tuomiin muutoksiin positiivisesti. Yleinen näkemys on se, että kirjanpidon manuaalinen tekeminen on jäämässä pois ja kirjanpitäjien rooli on tulevaisuudessa enemmän asiantuntijarooli.</p>		
Asiasanat kirjanpito, digitalisaatio, automaatio, tulevaisuus		

Abstract

Author(s) Elli Ilola	Type of Publication Bachelor's Thesis	Published 2023
	Number of Pages 28	
Title of Publication The Digitalization of accounting		
Degree, Field of Study Bachelor of Business Administration		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Vähittäiskaupan Tilipalvelu Oy		
Abstract <p>The digitalization of accounting has been a significant change in financial administration. In this research the goal was to study what kind of changes digitalization has brought to accounting and what it has required from accountants. The research also studied future prospect of accounting.</p> <p>Thesis was executed in collaboration with Vähittäiskaupan Tilipalvelu VTP Oy. The research was carried out as a semi-structured interview. Interviews were made between 16.-17.5.2023. Five accountants from Vähittäiskaupan Tilipalvelu Oy Tampere unit were interviewed for the research.</p> <p>The research managed to gain knowledge about the attitudes and experiences of digitalization among accountants. In conclusion interviewees thoughts were mainly positive about the changes in financial administration. The common view is that routine work in accounting is decreasing and the amount of expert work is increasing.</p>		
Keywords accounting, digitalization, automation, future		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Tutkimuksen tavoite ja rajaus	1
1.3	Tutkimusmenetelmä ja yhteistyökumppani.....	2
2	Kirjanpidon muutokset	4
2.1	Digitaalinen taloushallinto	4
2.2	Taloushallinnon kehittyminen.....	4
2.3	Digitalisaation tuomat hyödyt.....	6
2.4	Muutos tapahtuu vähitellen	6
3	Muuttunut osaamisen tarve.....	9
3.1	Nopeasti muuttuva toimintaympäristö	9
3.2	Hajautunut tieto ja osaaminen	10
3.3	Jatkuva uudistuminen	11
4	Taloushallinnon työn tulevaisuus	14
4.1	Tulevaisuuden odotukset.....	14
4.2	Työllisyys ja työnkuva	14
4.3	Oppimisen haasteet.....	16
5	Työyhteisön jäsenten kokemukset.....	17
5.1	Tutkimuksen toteutus ja rakenne	17
5.2	Kirjanpidon muuttuminen ja merkittävimmät muutokset	18
5.3	Osaamisen muuttuminen ja kehittyminen	19
5.4	Haasteet muutosten myötä	20
5.5	Kirjanpidon tulevaisuus.....	21
5.6	Johtopäätökset	22
6	Yhteenveto ja pohdinta	24
	Lähteet	27

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Kirjanpitäjän työ on kokenut suuria muutoksia viime vuosien aikana. Digitalisaatio on muuttanut työn luonnetta ja työtehtävät ovat muokkautuneet. Myös asiakkaiden tarpeet ovat muuttuneet samalla. Digitalisaation ja sähköistymisen avulla taloushallinnossa on pyritty saavuttamaan lisää tehokkuutta ja poistamaan päällekkäisiä ja turhia vaiheita. Digitaalista taloushallintoa voi kuvata kokonaisuudeksi, joka koostuu ihmisen tekemisestä, organisoinnista sekä erilaisista järjestelmistä ja teknologioista, joiden tavoitteena on järkevöittää työn tekemistä. Taloushallinnon sähköistäminen on osa digitalisaatiota. Sähköisellä taloushallinnolla tiivistetysti tarkoitetaan sitä, että kaikki kirjanpidon ja taloushallinnon materiaali käsitellään sähköisenä. Myös erilaisia prosesseja on mahdollisuuksien mukaan automatisoitu, jolloin kirjanpitäjälle jää enemmän aikaa analyttiseen työhön. (Lahti, Salminen 2014, 25–26.)

Lähivuosina talousjohtamiseen on kohdistunut muutospaineita, joiden voidaan katsoa edistää tarvetta digitaaliseen taloushallinnolle ja prosessien kehittämiseksi. Liiketoiminta- ja talousympäristön epävarmuus on lisääntynyt, jolloin taloushallinnolta vaaditaan nopeaa reagoitua ja perinteinen kirjanpidon työ on muuttunut enemmän analyttisempään suuntaan. Jotta analyttisemmälle taloushallinnolle vapautuisi enemmän aikaa, on digitalisoituminen välttämätöntä. (Lahti, Salminen 2014, 205–206.)

Prosessien ja teknologian jatkuvan muutoksen myötä, myös henkilöstöltä vaaditaan muutostykyä. Työelämä on jatkuvaa uuden oppimista niin henkilöillä, kuin organisaatiolla. Täytyy olla valmis uusiutumaan ja olla valmiuksia siirtää oppimaansa käytäntöön (Sydänmaanlakka 2009, 44). Nykypäivänä tietoa on saatavilla valtavasti, joka asettaa haasteita yksilön ja organisaation toimintaan. Vaaditaan kykyä havainnointiin sekä osaamista itselle relevantin tiedon poimimiseen ja hyödyntämiseen. Tiedon määrä asettaa myös haasteita tietämisen ja tekemisen välillä. Vaikka tietoa on valtavasti saatavilla, saattaa sen käytäntöön vieminen ja hyödyntäminen olla haasteellista. (Sydänmaanlakka 2009, 57–58.)

1.2 Tutkimuksen tavoite ja rajaus

Taloushallinnon alan kokemien muutosten myötä tutkimuksessa haluttiin lähteä selvittämään sen tuomia muutoksia kirjanpitäjän työnkuvaan ja työn tulevaisuuteen. Alan muutokset ovat tuoneet paljon muutoksia myös työntekijöiden arkeen, joten työssä aiotaan tutkia myös alan muutosten vaikutusta henkilöstön näkökulmasta. Tästä erityistä tietoa saadaan haastattelututkimuksen avulla, joka toteutetaan henkilöstölle. Tutkimuksessa selvitetään,

miten alan muutokset ovat vaikuttaneet työntekijän ja onko hän saanut organisaatiolta riittävää tukea muutoksissa. Kartoitetaan myös henkilöstön tämän hetken mielipiteitä työn tulevaisuudesta ja omasta tulevaisuuskuvasta. Taloushallinnon sähköistymistä on tutkittu jonkin verran aiemmissa opinnäytetöissä. Aihe on kuitenkin hyvin ajankohtainen ja opinnäytetyö on rajattu koskemaan tietyn työyhteisön kokemusta, jolloin tutkimukseen saadaan erilainen näkökulma.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja yhteistyökumppani

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen. Tutkimusaineiston keräämiseen käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelu sijoittuu muodollisesti lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Teemahaastattelu ei ole täysin avoin haastattelu, koska siinä läpi käydyt teemat ovat kaikille samoja. Haastattelu ei kuitenkaan välttämättä noudata samaa järjestystä kaikkien haastateltavien kanssa, vaan ihmisen vapaalle puheelle annetaan tilaa. Ennalta valitut teemat käydään kuitenkin läpi kaikkien haastateltavien kanssa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään teemahaastattelua sen antaman vapauden takia, jotta haastattelu olisi mahdollisimman sujuva ja antaisi tarpeeksi tietoa valituista teemoista. Tutkimusaineistoon päädyttiin haastattelemaan viittä eri toimeksiantajalla työskentelevää kirjanpitäjää. Haastateltavien työurat vaihtelevat niin pituudeltaan kuin sisällöltään. Tällä haluttiin varmistaa, että tutkimukseen saatu aineisto olisi tarpeeksi monipuolinen ja haastattelun teemoja käsiteltäisiin useammasta näkökulmasta.

Opinnäytetyö ja tehdyt haastattelututkimukset keskittyvät Vähittäiskaupan tilipalvelu VTP Oy:n Tampereen yksikköön. Yhtiö tarjoaa asiakkailleen integroidun ja sähköisen taloushallintojärjestelmän. Tavoitteena on olla yrittäjän strateginen kumppani sekä minimoida asiakkaan vastuulle jäävät tehtävät kuukausikirjanpidossa ja tilinpäätöksessä. (Kesko.) Tampereen yksikössä työskentelee noin 13 henkilön tiimi, joka koostuu asiakasvastuullisista kirjanpitäjistä, talousneuvojasta sekä tilipalvelupäälliköistä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on omat asiakasvastuut hänelle nimetyistä K-ruokakauppojen kauppiaiden kirjanpidosta ja siihen liittyvistä vastuista. Työyhteisön kokemuspohja ja työuran pituus vaihtelevat merkittävästi, joten tutkimuksella haluttiin kartoittaa myös sitä, miten aikaisempi kokemus vaikuttaa tutkimushaastattelun tuloksiin.

Koronapandemian jälkeen etätyömahdollisuus jäi pysyväksi vaihtoehdoksi työskennellä. Rajoitettuja lähipäiviä ei ole, joka tuo joustavuutta työn tekemiseen. Yhteisöllisyyttä pidetään yllä Teams-palavereilla, kuukausittaisilla lähipalavereilla sekä erilaisilla työhyvinvointipäivillä. Tampereen toimistolla on viihtyisät tilat, jotka mahdollistavat ergonomisen työskentelyn ja osa työyhteisöstä onkin kokenut mieluisammaksi tehdä työtä pääsääntöisesti toimistolla. Suurempi osa työyhteisön jäsenistä on kuitenkin kokenut suuremman

etätyömahdollisuuden omakseen. Koska suurin osa työyhteisöstä tekee mieluiten töitä kotona käsin, valikoitui tällä perusteella haastattelujen toteuttaminen Teamsin avulla, jotta haastattelu ei ole sidottu tiettyyn paikkaan. Myös tallentamisen ja litteroinnin takia valittu haastattelumenetelmä ja ohjelma todettiin parhaimmaksi.

2 Kirjanpidon muutokset

2.1 Digitaalinen taloushallinto

Digitaalisella taloushallinnolla tarkoitetaan taloushallinnon kaiken datan ja käsittelyvaiheiden automatisointia sekä niiden käsittelyä digitaalisessa muodossa. Kun taloushallintoa pyritään saamaan digitaaliseen muotoon, on tärkeä muistaa, että yrityksellä ja taloushallinnolla on useita eri sidosryhmiä, kuten toimittajat, asiakkaat ja rahoittajat. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 14–15.) Kohti digitaalista taloushallintoa pyrkiessä tavoitteena onkin saada toimintoja kehitettyä kaikkien sidosryhmien kanssa. Nykyisellään kirjanpidossa suuri osa toiminnoista onkin saatu digitalisoitua ja data tulee suoraan kirjanpitoon erilaisilla sähköisillä liittymillä. Kuitenkin harvemmin voidaan vielä sanoa, että kirjanpito olisi täysin digitaalista. Yritys saattaa esimerkiksi tehdä yhteistyötä pienten toimittajien kanssa, joilla ei ole vielä mahdollisuuksia verkkolaskujen lähettämiseen, joka olisi tärkeää pyrkiessä kohti kokonaan digitaalista kirjanpitoa.

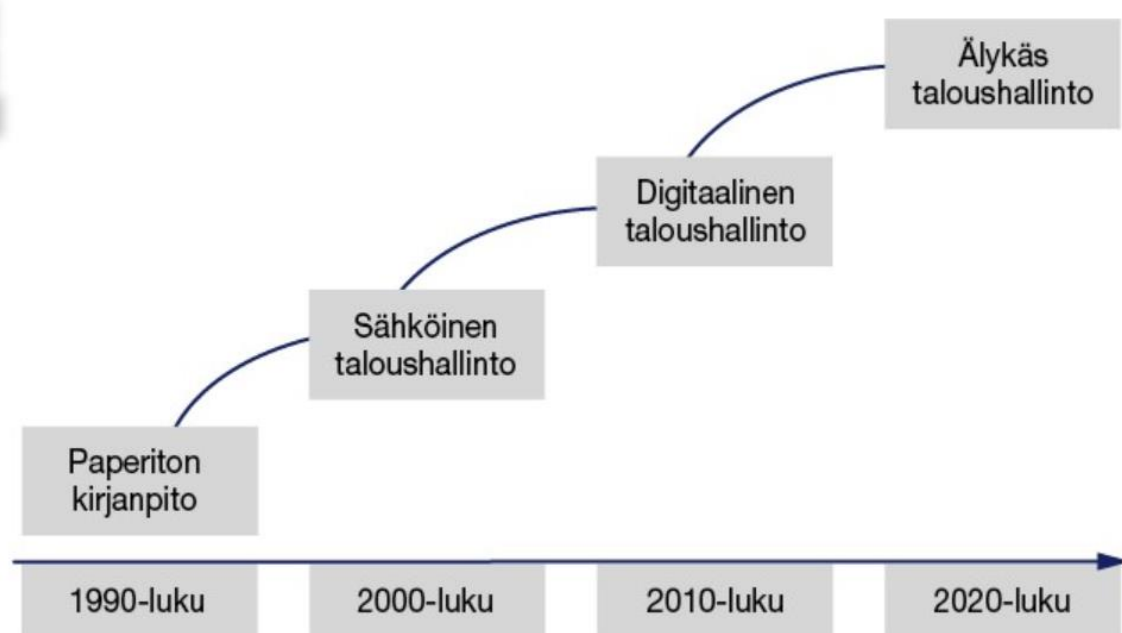
Täydellisessä digitalisessa kirjanpidossa kaikki aineisto tulisi käsitellä sähköisesti. Tämä edellyttää esimerkiksi ostolaskujen sekä myyntitapahtumien siirtymistä suoraan kirjanpitoon digitaalisessa muodossa. Jos kuitenkin osa toimittajista lähettää laskun esimerkiksi paperisena, ei voida puhua täysin digitalisoituneesta kirjanpidosta. Valtaosa datasta siirtyykin jo digitaalisessa muodossa, minkä johdosta työssä on päästy hyödyntämään automaatiota. Erityisesti automaatio näkyy erilaisten työn prosessivaiheiden automatisointina, jolloin manuaalinen kirjaaminen vähenee. Digitalisoituminen onkin riippuvainen monesta eri sidosryhmästä, joten täydellinen kirjanpidon digitalisoitumien toteutuu vielä harvoin.

2.2 Taloushallinnon kehittyminen

Kirjanpidossa on tehty suuria muutoksia viime vuosikymmeninä ja erityisen suuria muutokset ovat olleet digitalisaation myötä. Digitaalisen taloushallinnon kehityksen voidaan katsoa alkaneen 1990-luvulla käytetystä käsitteestä paperiton taloushallinto. Paperittomalla kirjanpidolla tarkoitetaan kirjanpidon lakisääteisten tositteiden tallettamista ja esittämistä sähköisessä muodossa. Kuitenkin usein sähköinen muoto saavutettiin esimerkiksi skannaamalla paperinen tosite, jolloin ei voida puhua digitaalisesta kirjanpidosta, vaikka tosite onkin sähköisessä muodossa. Kaiken materiaalin muuttaminen digitaaliseen muotoon on kuitenkin tehotonta. Paperittoman kirjanpidon kanssa samoihin aikoihin käytettiin myös termiä sähköinen kirjanpito

2010-luvulla katsotaan kirjanpidon siirtyneen digitaaliseen vaiheeseen. Kun data tulee erilaisista sähköisistä verkostoista ja ohjelmistoista, päästään hyödyntämään automaatiota.

Automaatio tuo kirjanpitoon tehokkuutta luomalla järjestelmiin automaattisia kirjaussääntöjä, käsittelemällä poikkeamia, tulkitsemalla lopputuloksia sekä ennustamalla tulevaa. Automaatisaatio vapauttaa kirjanpidon ammattilaisille uudenlaista ajankäyttöä, mutta vaatii myös uudenlaista osaamista. Tällä hetkellä voidaan sanoa, että kirjanpito on siirtymässä kohti älykästä taloushallintoa. Älykkäässä taloushallinnossa järjestelmät ovat kehittyneet niin paljon, että ne ovat korvanneet ihmisen rutiinimaisissa töissä ja tukevat ihmistä analysoinnissa ja luovaa ongelmanratkaisua vaativissa tehtävissä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 15–17.) Kirjanpidon kehittymistä on kuvattu Kuviossa 1.



Kuvio 1. Taloushallinnon kehittyminen (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 16)

Digitalisaation ja älykkääseen taloushallintoon liittyvät erilaiset ohjelmistorobotiikan innovaatiot. Robotti on tuottava ja tehokas apuväline, kun käsitellään isoja tietomassoja. Se myös auttaa virtaviivaistamaan taloushallinnon prosesseja. Jo tällä hetkellä monet tilitoimistot käyttävät sähköisen taloushallinnon ohjelmia, jotka käyttävät hyödykseen ohjelmistorobotiikan ominaisuuksia. Ohjelmistorobotiikka nähdäänkin isona mahdollisuutena tuottaa lisäarvoa asiakkaalle, koska sen avulla palveluja voidaan muokata entistä asiakaskohtaisemmiksi ja vapauttaa työaikaa asiakaspalveluun. (Manninen 2019.)

2.3 Digitalisaation tuomat hyödyt

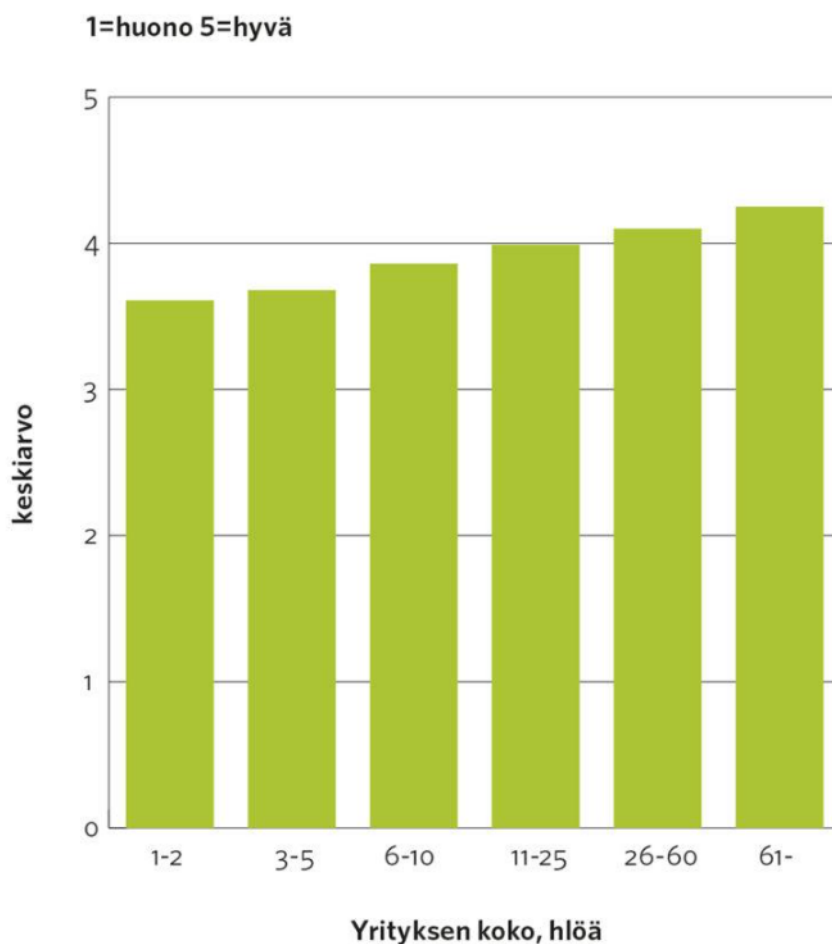
Suurimmaksi digitalisaation tuomiksi hyödyiksi on listattu sen mahdollistama tehokkuus ja nopeus. On tutkittu, että yritykset, jotka ovat siirtyneet digitaaliseen taloushallintoon ovat saaneet jopa 30 prosentin parannuksen taloushallinnon kustannustehokkuuteen. Jopa isot globaalit yritykset, joiden lähtötilanne on jo ollut hyvä, ovat saavuttaneet merkittäviä kustannushyötyjä digitalisoimalla toimintaansa ja tätä kautta tehostaneet prosesseja. Digitaalinen taloushallinto on myös parantanut toiminnan läpinäkyvyyttä ja laatua. Erilaiset taloushallinnon järjestelmät mahdollistavat esimerkiksi ostolaskujen käsittelyn tai raporttien käyttämisen paikasta ja ajasta riippumatta. Toiminnan laadun paraneminen näkyy myös toiminnan nopeutumisessa. Yritykset tarvitsevat nykypäivän markkinatilanteessa reaaliaikaista tietoa, jotta muutoksiin voidaan reagoida riittävän ajoissa. Parhaimmillaan digitalisaatio voi tarkoittaa parempaa asiakaskokemusta alhaisemmilla kustannuksilla. Yritysjohdajien olisikin hyvä nähdä digitalisaatio työvälteenä, joka voi kehittää nykyistä liiketoimintaa tai jopa mahdollistaa uuden liiketoiminnan syntymisen (Ilmarinen & Koskela 2015, 32).

Uudistukset ja automaatio ovat myös vähentäneet virheitä, kun suuri osa kirjauksista hoituu erilaisten järjestelmien avulla. Tämä on vähentänyt merkittävästi inhimillisten virheiden määrää kirjanpidossa. Automaattinen tekeminen on vapauttanut runsaasti asiantuntijoiden aikaa erilaiselle tekemiselle, kun rutiinityötä on ollut mahdollisuus automatisoida. Automaatio myös auttaa ihmistä luovan työn tekemisessä tuomalla esille sopivaa dataa sekä ehdottamalla sopivia toimenpiteitä. Toisaalta voidaan siis myös sanoa, että digitalisaatio ja sen tuoma automaatio on optimoinut myös ihmisen tekemää työtä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 22–23.)

2.4 Muutos tapahtuu vähitellen

Vaikka kirjanpidon ja taloushallinnon digitalisoitumisesta on puhuttu paljon viime vuosina, ei muutos ole kuitenkaan ollut niin suoraviivainen. Taloushallintoliiton teettämässä jäsentutkimuksessa tutkittiin yritysten valmiuksia sekä halukkuutta ottaa käyttöön digitaalista kirjanpitoa. Vuonna 2019 suoritetussa tutkimuksessa oli osallisena 551 jäsenyritystä ja keskimäärin 30 prosenttia jäsenyrityksistä kertoi käyttävänsä jotakin yhteiskäyttöistä järjestelmää kirjanpitonsa tekemisessä. Kyselyn mediaani oli kuitenkin vain noin 20 prosentissa, joka tarkoittaa, että alle viidennes asiakassuhteista olisi sähköisiä. Määrään kuitenkin arvellaan nousevan tulevaisuudessa. Vastajat pitivät digitalisaatiota kiinnostavana kehityssuuntana tulevaisuudelle. Kyselyyn vastanneiden keskiarvo digitalisaation kiinnostavuutta kehityssuuntana kysyttäessä oli 4,31 asteikolla 1-5, jossa 1=merkityksetön ja 5 =kiinnostava kehityssuunta. Yrityksiltä kysyttiin myös, kuinka he kokevat oman osaamisen tason, kun

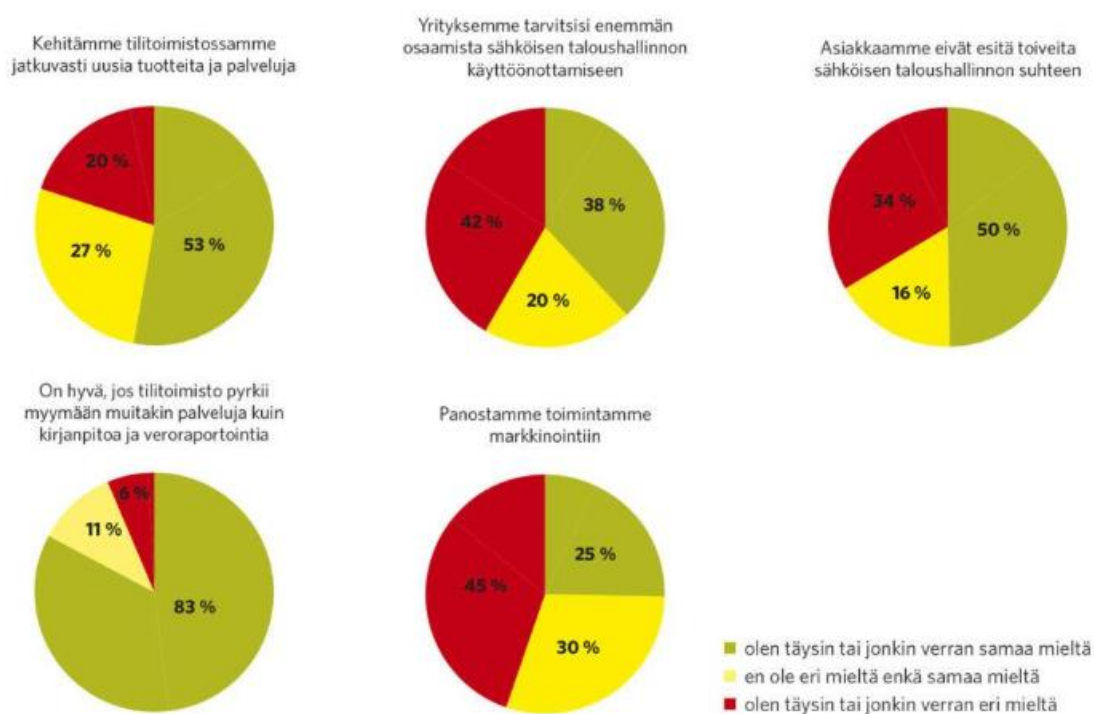
tarkastellaan kykyä kehittää ja hyödyntää digitalisaatiota arjessa. Vastaajat kokivat tason pääsääntöisesti hyväksi (Kuvio 2) ja vastaajien keskiarvo asteikolla 1-5 oli 3,78. (Lyytinen 2019.)



Kuvio 2 Yrityksen osaamisen taso kehittää ja hyödyntää digitalisaatiota (Lyytinen 2019)

Pajunen ja Saastamoinen (2018) ovat tutkineet tilitoimistojen suhtautumista ja asenteita taloushallinnon sähköistymistä kohtaan. Tutkimus osoitti, että pääsääntöisesti sähköisen taloushallinnon koetaan tuovan hyötyjä. Tutkimukseen osallistuneista 83 prosenttia oli sitä mieltä, että tilitoimiston olisi hyvä pyrkiä tarjoamaan muitakin palveluja kuin kirjanpitoa ja veroraportointia. Vaikka suurin osa vastaajista olikin sähköisen taloushallinnon kannalla, vain 53 prosenttia vastaajista kehitti tilitoimistossaan uusia tuotteita ja palveluja. Tutkimuksen pohjalta voidaan sanoa, että tilitoimistoilla voisi olla halua kehittää omaa toimintaansa, mutta sen käytännön toteuttaminen koetaan haasteelliseksi. Tehdyssä tutkimuksessa myös havaittiin, että tilitoimistot ovat jakautuneet erilaisiin ryhmiin taloushallinnon käyttöönoton

suhteen. Jotkin tutkimukseen osallistuneista tilitoimistoista eivät olleet sähköistänet toimintaansa. Vastaajat kertoivat, että sähköistäminen ei sovellu heidän asiakkailleen, ohjelmistot ovat liian kalliita, osaaminen ei ole riittänyt uuden teknologian käyttöönottamiseen eikä sähköistämisen nähdä tuottavan hyötyjä. Voidaankin sanoa, että sähköisen taloushallinnon käyttöönottoon vaikuttaa merkittävästi se, koetaanko sen tuovat lisää tehokkuutta, onko tilitoimistoilla resursseja investoida ohjelmistoihin ja miten asiakkaat suhtautuvat sähköisen taloushallinnon käyttöönottoon. Kuviossa 3 on kuvattu tutkimustulosten perusteella tilitoimistojen suhtautumista sähköiseen taloushallintoon.



Kuvio 3 Sähköisen taloushallinnon kehittäminen (Pajunen & Saastamoinen 2018)

3 Muuttunut osaamisen tarve

3.1 Nopeasti muuttuva toimintaympäristö

Viimeisien vuosikymmenten aikana maailma on muuttunut nopealla tahdilla, eikä vauhti näytä hidastuvan. Muutokset ovat olleet erityisesti teknologisia, taloudellisia, poliittisia, sosiaalisia ja kulttuurisia. Yhteiskunta ja toimintaympäristö ovat muuttunut merkittävästi, kun tarkastellaan eri aikakausia yhteiskuntamme historiassa. Matka maatalousyhteiskunnasta nykyiseen verkostoyhteiskuntaan on muuttanut toimintatapoja ja käsityksiä valtavasti. Verkostoyhteiskunta kuvaa, että nykypäivän tieto sijaitsee erilaisissa sosiaalisissa ja teknologisissa verkostoissa. Osaaminenkin on muuttunut kyvyksi hallita ja hyödyntää näitä verkostoja tarvittavalla tasolla. Nykyistä mallia on kuvattu myös globaaliksi verkostoyhteiskunnaksi. Uusi malli on haastanut vanhempaa hierarkkista toimintaympäristöä, jonka olosuhteet ja johtamismallit eivät enää toimineet muuttuneessa ympäristössä, vaan tarvittiin joustavampia ja nopeampia tapoja organisoida työtä ja sen tekemistä. (Sydänmaanlakka 2009, 26–28.)

Toimintaympäristön muututtua on asiantuntijoiden keskuudessa on herännyt keskustelua toimialan polarisoitumisesta. Alalla on isoja koko valtakunnan alueella toimivia ketjuja, jotka laajentuvat ostamalla pieniä- ja keskisuuria tilitoimistoja. Ne ostavat myös taloushallintoalaa tukevia asiantuntijayrityksiä, kuten ohjelmisto- ja laskutusalan yrityksiä. Yrityskauppojen avulla isot ketjuyritykset pyrkivät tehostamaan ja vahvistamaan toimintaansa ottamalla käyttöön erilaisia digitaalisia palveluja. Aika laajentumiseen on alalla otollinen, sillä yrittäjäkunta on ikääntynyt eikä yrityksille välttämättä löydy jatkajaa. Pienemmillä yrityksillä on usein myös vaikeuksia investoida yksinään sähköisiin palveluihin, koska ne ovat kalliita. Yrityskauppojen avulla yritetään myös mahdollisesti saada osaavaa henkilökuntaa. Vaikka alalle koulutetaan jatkuvasti perusteet osaavaa henkilökuntaa, on asiantuntijaosaamisen hallitsevia työntekijöitä ollut vaikea rekrytoida viime aikoina. Taloushallintoalan polarisoitumisen toinen ääripää ovat pienet tilitoimistot, jotka painottavat toiminnassaan henkilökohtaista palvelua. Pienet tilitoimistot usein erottuvatkin sillä, että ne tarjoavat mahdollisimman kokonaisvaltaisen palvelun yhdestä paikasta. Tämänkaltaisten toimistojen asiakkaat ovatkin usein hyvin uskollisia, eivätkä haluaisi siirtää palvelua keskitetympään palveluun. Pienien tilitoimistojen haasteena on, että kun suuret toimijat, kuten Verohallinto, siirtävät toimintaansa sähköiseen muotoon on myös pienten tilitoimistojen on tulevaisuudessa investoitava sähköisiin järjestelmiin. Taloushallintoalan polarisoitumista on kuvattu Kuviossa 4. (Metsä-Tokila 2019, 35-36.)



Kuvio 4 Taloushallintoalan polarisoituminen

Tilitoimistojen lisäksi myös tilitoimiston asiakkaiden toimintaympäristö on muuttunut merkittävästi ja se edellyttää uudenlaista tekemistä ja osaamista tilitoimistoilta. Elämme ajassa, jossa muutokset ovat jatkuvia ja merkittäviä. Viime vuosina maailmaa muuttaneet kriisit, kuten koronapandemia, Ukrainan sota ja ilmastonmuutos, ovat olleet merkittäviä toimintaympäristön muuttujia myös yrityksille. Koska kriisejä ei voida ennustaa, olisi parempi pyrkiä varautumaan erilaisiin esille tuleviin tilanteisiin ennakoimalla. Tulevaisuuden ennakkointiin panostamalla olisi mahdollista varautua tulevaisuuden uhkiin tai jopa kriisien luomiin uhkiin voisi vaikuttaa. Tulevaisuuden ennakkointi edellyttää uudenlaisia toimintatapoja ja kykyä toimia muuttuvissa tilanteissa. Jotta tulevaisuuden ennakkointia voitaisiin tehdä, tarvitaan tulevaisuuslukutaitoa. Sillä tarkoitetaan kykyä ymmärtää, miten tulevaisuus vaikuttaa nykyhetkeen ja miten nykyhetkessä tehdyt päätökset vaikuttavat tulevaisuuteen. (Maunula ym. 2022.) Tilitoimistoilla on merkittävä rooli tulevaisuuden ennakkoinnin tukena. Digitalisaation automatisoidessa rutiinitöitä, vapautuu kirjanpitäjillä aikaa tulevaisuuden ennakkointiin tarvittavalle analysointityölle. Myös se, että dataa saadaan aina vain tarkemmalla ja nopeammalla tasolla, auttaa yrityksiä varautumaan tulevaisuuden muutoksiin.

3.2 Hajautunut tieto ja osaaminen

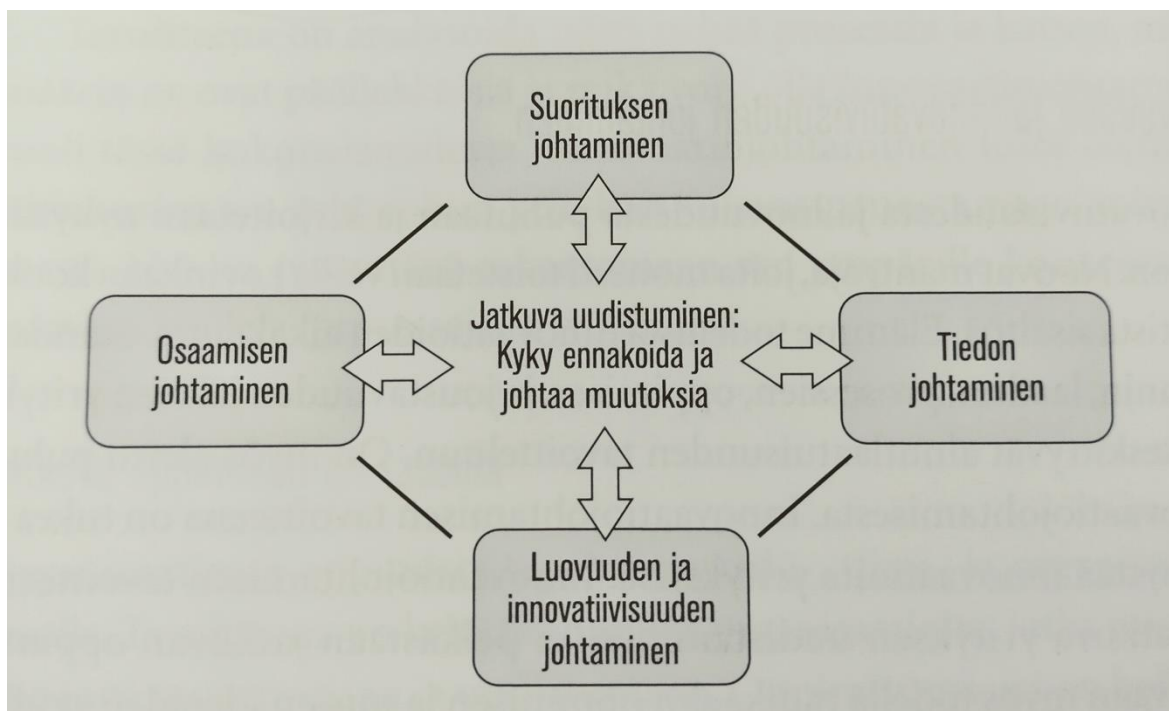
Nykypäivänä saatavilla olevan tiedon määrä on valtava. Tämä asettaakin haasteen tietomäärän hallitsemiseksi sekä käsittelyksi. Asetelma haastaa työyhteisöjä jäsentelemään tarvitsemaansa tietoa tarvittavalla tavalla, jotta tarvittavan tiedon löytäminen ja sen hyödyntäminen on mahdollista. Lisääntynyt tiedon määrä on vaatinut myös muutosta osaamisen ja tiedon jakamisessa sekä sijaitsemisessa.

Aiemmin on ajateltu, että älykkyys ja tieto sijaitsee vain yksilön pään sisällä eli mielessä. Valtavan tiedon määrän lisääntymisen vuoksi nykymalli ajattelee tiedosta eri tavalla. Sydänmaanlakka (2009) toteaa, että tieto ja osaamisen sijaitsee entistä enemmän henkilön ulkopuolella ja se muodostuu erilaisissa verkostoissa. On kuvattu, että yksilön älykkyys on hajautunut neurologiseen, sosiaaliseen ja teknologiseen verkostoon. Yksittäisen henkilön älykkyys sijaitsee pään sisällä, aivoissa olevassa neurologisessa verkostossa. Kuitenkin yhä etenevissä määrin ihmisen älykkyys on laajentunut sijaitsemaan erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa. Useimmat meistä kuuluvat esimerkiksi johonkin ammatillisiin tai harrastusyhteisöihin. Nämä erilaiset sosiaaliset kontaktit ja yhteisöt muodostavat tärkeän osan älykkyystämme.

Nykypäivänä hyvin merkittäväksi verkostoksi ovat nousseet erilaiset teknologiset verkostot. Teknologiset verkostot laajentavat saatavilla olevan tiedon määrää valtavasti, koska internet tuo lähes kaiken maailman tiedon saatavillemme. Olemmekin tottuneet päivittäin hyödyntämään erilaisia teknologisia laitteita, kuten puhelinta ja tietokonetta päivittäisessä elämässämme jo niin tottuneesti, että emme edes usein tiedosta sitä. Voidaankin todeta, että tiedon käsittelyn ja tärkeän tiedon erittelyn rooli on merkittävästi korostunut erilaisten teknologisten verkostojen laajenemisen myötä.

3.3 Jatkuva uudistuminen

Sydänmaanlakka (2009) on jakanut jatkuvan uudistuksen elementit neljään eri alakohtaan. Nämä elementit on esitetty Kuviossa 5.



Kuvio 5 Jatkuvan uudistumisen elementit (Sydänmaanlakka 2009, 59)

Suorituksen johtaminen ja arviointi on suuntautunut entistä vahvemmin osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Myös tässä korostuu tiedon oikeanlainen hallitseminen sekä oikeanlaisen tiedon erottelu ja hyödyntäminen. Tietoa ollessa tarjolla niin valtavasti, ovat luovuus ja innovatiivisuus korostuneet menestymisen avaintekijöinä. Nykypäivänä yrityksen tärkein kilpailukyvyn edellytys on kyky uudistua, jolloin myös yksilöltä vaaditaan entistä enemmän innovointihalukkuutta ja käytäntöjen uudistamista. Kirjanpidon sähköistyessä perinteinen kirjaustyö on vähentynyt merkittävästi, jolloin kehitystyön ja tiedon uudenlaisen hyödyntämisen merkitys on korostunut. Myös johtamisen näkökulma on muuttunut perinteisestä tavoitteiden asetannasta dialogisempaan yhteistoimintaa korostavaan prosessiin.

Jatkuvan uudistumisen ajatuksen myötä, on alettu puhua innovaatiojohtamisesta. Innovaatiot ovat organisaatiolle lisäarvoa tuottavia uudistuksia ja parannuksia. Se voidaan myös nähdä prosessina, jonka lopputuloksena on uusi hyödyllinen palvelu tai tuote. Kirjanpidossa innovaatiot keskittyvät vahvasti erilaisten prosessien ja ohjelmistojen uudistamiseen ja parantamiseen. Työyhteisön kannustaminen innovointiin ja erilaisiin kehitysehdotuksiin voi tuoda organisaatiolle merkittäviä uudistusideoita, jotka tuottavat asiakkaalle lisäarvoa tai tehostavat organisaation toimintaa.

Aiheeseen on liitetty myös tiedon johtaminen. Se määritellään prosessiksi, jossa luodaan, hankitaan, varastoidaan, jaetaan ja sovelletaan tietoa. Näissä prosesseissa yksilön tieto

muovautuu tiimin ja organisaation tiedoksi ja piilevä tieto muuttuu havaittavaksi tiedoksi. Tiedon hankinnassa korostuu entistä enemmän oikeanlaisen tiedon valikointi sekä tiedon luotettavuuden varmistaminen. Tiedon jakaminen on tärkeä osa prosessia, mutta se on myös edelleen ongelmallisin osa tiedon johtamisessa. On tärkeää huomata, että vain jaettu tiedolla on merkitystä organisaation kannalta. Tiedon jakaminen edellyttääkin organisaatiokulttuuria, joka kannustaa tiedon jakamiseen ja avoimuuteen. Kirjanpidossa asiat ja säädökset saattavat muuttua useastikin ja valtavaa tietomäärää voi olla vaikea rekisteröidä, jolloin tiedon jakaminen organisaation sisällä korostuu. Se myös antaa mahdollisuuden tiedon analysointiin ja parempaan hyödyntämiseen, kun on mahdollista käsitellä tietoa työyhteisön kesken.

Työkulttuuri ja työn teko on muuttunut paljon digitalisaation myötä, jolloin myös suorituksen johtaminen on muuttunut erilaiseksi. Organisaatorakenteet ovat madaltuneet ja muuttaneet muotoaan, osaaminen on hajaantunut ja itsenäiseen asiantuntijuuteen perustuva työskentely on lisääntynyt. Koska innovatiivisuus on noussut niin tärkeäksi osaksi organisaation toimintaa, on tärkeää, että yksilöiden uudistumisvalmiutta- ja osaamista on järjestelmällisesti vaalittava ja kehitettävä. Myös riittävä koulutus on tärkeässä roolissa, kun puhutaan yksilöiden muutoshalukkuudesta. Riittämätön lisäkoulutus ja opastus voivat aiheuttaa henkilössä epävarmuutta ja tätä kautta muutosvastaisuutta.

4 Taloushallinnon työn tulevaisuus

4.1 Tulevaisuuden odotukset

Huikun (2022) mukaan taloushallinto tulee tulevaisuudessa edellyttämään kirjanpitäjiltä entistä parempaa ymmärrystä yrityksen liiketoiminnasta ja prosesseista. Tulevaisuudessa ei enää riitä, että ymmärtää esimerkiksi tulos- ja taselaskelmaerät vaan osaamisen täytyy olla laajempaa ja pohtivampaa. Huikku nostaa esille myös vastuullisuuden osana tulevaisuuden talousraportointia. Taloushallinnon ammattilaiset käsittelevät jo nyt vastuullisuuteen liittyvää taloudellista dataa. Kirjanpidosta saatava data onkin tärkeä osa myös ei-rahamääräistä dataa, koska se pohjautuu vahvasti kirjanpidon raportoinnin lukuihin. Tällä hetkellä yritysraportointi on perustunut vapaaehtoisuuteen, ja käytännöt sen toteuttamiseen ovat olleet vaihtelevia. (Remes 2022, 15–19.) Pätäri (2022) uskoo, että velvoitteet yritysraportoinnista tiukkenevat ensin suurilla yrityksillä. Yritysraportoinnin laajentumista pieniinkin yrityksiin ei voida kuitenkaan tietää, joten raportointia olisi jo hyvä alkaa kehittämään tulevaisuutta varten. Raportoinnin yhtenäistämiseen tulee jatkuvasti uusia suosituksia sekä ehdotuksia, jonka takia kouluttautuminen ja ajantasainen osaaminen nousevat tärkeiksi elementeiksi tulevaisuuden taloushallinnossa. (Remes 2022, 15–19.)

Kun toimintamallit ja tekotavat muuttuvat, on organisaation ja yksilön tärkeää miettiä, miten asiakkaalle pystytään tuottamaan lisäarvoa. Osaamisen täytyy monipuolistua kirjanpidon osaamisen lisäksi myös esimerkiksi tietotekniikan, yhteistyön ja vuorovaikutuksen hallitsemiseksi. Näiden lisäksi oppimisen ja muutoshalukkuuden rooli korostuu vahvasti tulevaisuudessa, kun alalla ei olla valmiita, vaan jatkuvan oppimisen rooli korostuu. Oikea asenne saattaa olla merkittävä kilpailuetu organisaatiolle ja varmistaa menestymisen tulevaisuuden liike-elämässä. Vaikka tulevaisuuden hahmottamisessa keskitytään paljon digitalisaation tuomiin muutoksiin, on myös tärkeä muistaa, että vuorovaikutusta ja empatiakykyä ei voida korvata tietotekniikalla. Vaikka työ perustuukin lukuihin ja kirjanpidosta saatavaan dataan, tuo keskustelu asiakkaan kanssa lisää syvällisyyttä suhteeseen ja tilanteen ymmärtämiseen. Täytyykin muistaa, että automaatio ja digitalisaatio ovat vain työkaluja työnteon tehostamiseksi. Vasta kun henkilöstön osaaminen ja toimivat tietotekniset uudistukset yhdistetään, voidaan saada organisaatiolle ja asiakkaalle paras hyötysuhde. (Mattila 2021.)

4.2 Työllisyys ja työnkuva

On varauduttava siihen, että kaikille alan osaajille ei välttämättä tulevaisuudessa löydy ainakaan nykymuotoisia töitä. Työn rooli muuttuukin tulevaisuudessa enemmän automaattisten järjestelmien valvontaan, tietojen analysointiin sekä asiakkaiden konsultointiin. Kuitenkin ala nähdään uudistumiskykyisenä ja roolien muuttuminen todennäköisenä. Myös

tulevaisuuden työssä korostuu osaamisen päivittäminen ja positiivinen suhtautuminen muutoksiin. (Remes 2022, 15–19.)

Kirjanpitäjän työ on toki aina sisältänyt asiantuntemusta sekä asiantuntemuksen ylläpitoa perinteisen kirjanpitytyön ohella. Kuitenkin taloushallinnon ja kirjanpidon säännökset muuttuvat haasteellisemmaksi ja yhä useammin mukana on kansainvälistä sääntelyä, joka johdattaa kirjanpitäjän roolin yhä useammin muodostuvan asiantuntijarooliksi. (Pulli 2022.) Ennen kaikkea uuden alan taloushallinnon ammattilaisen voidaan sanoa olevan palveluammattilainen sekä eräänlainen yrityskonsultti. Aihe on herättänyt keskustelua myös siihen suuntaan, että ammattikunta olisi katoamassa digitalisaation myötä. Yleinen näkökanta muutokselle on kuitenkin se, että kyse on työtehtävien ja toimialan muutoksesta. Asiantuntijaroolin korostumisen myötä tehtävässä toimiminen vaatii alan ammattilaisilta yhä parempaa toimialatuntemusta. Substanssiosaaminen tulee edelleen olemaan kaiken perusta, mutta tulevaisuudessa osaamisen on oltava syvempää ja on oltava kykyä hyödyntää roolin tarjoamat erilaiset mahdollisuudet. Digitalisaation myötä taloushallinnon tehtäväkenttä tulee luultavasti laajentumaan erilaisiin tehtäviin ja urapolkuihin, joka voi lisätä nuorien kiinnostusta alasta. (Metsä-Tokila 2019, 37-38.)

Muuttuva kirjanpitäjän rooli asettaa työntekijälle erilaisia vaatimuksia tulevaisuuden työelämätaidoille. Kun robotiikka korvaa suuren osan aikaisemmista rutiinistöistä, laskee niiden taitojen markkina-arvo. Kuitenkin uudenlaisten taitojen, joita muuttunut työ edellyttää, markkina-arvo vastaavasti nousee. Tulevaisuuden työelämä on muuttumassa entistä itseohjautuvammaksi, jolloin henkilö tarvitsee uudenlaisia taitoja oman työnsä ohjaamiseen. Kun työtehtävät ja työn tekeminen muuttaa muotoaan, korostuu taito aikatauluttaa ja priorisoida työtehtäviä. Koska toimimme erilaisissa verkostoissa, työn priorisointi ja aikatauluttaminen ei ulotu pelkästään yksilön tekemiseen. Vuorovaikutuksen sekä tunneällyn rooli korostuu, kun ongelmia ratkaistaan yhdessä. Tulevaisuudessa tärkeässä roolissa tulee myös luultavasti olemaan yrittäjähenkinen asenne, koska tekeminen ei ole enää automaattista ja suorittavaa, vaan erilaisten kokonaisuuksien hallitsemista sekä uuden luomista. (Procountor 2021.) Lauha (2019) toteaa, että tulevaisuudessa yrittäjähenkinen asenne tulee näkymään myös palkkatyössä. Työ ja työurat ovat muuttumassa perinteisestä mallista ja esimerkiksi palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistävät hybridit ovat jo vakiintunut tapa työskennellä. Tulevaisuudessa työura saattaakin vaihdella esimerkiksi persoonan tai elämäntilanteen tilanteen, joten on tärkeää pitää huolta oman osaamisen päivittämisestä ja kehittämisestä. (Vättö 2019.)

4.3 Oppimisen haasteet

Perinteisesti oppimisen rooli on ollut työelämässä avustava ja osaamista ylläpitävä, eikä osaamisen kehittäminen, koulutukset kuuluneet yritysten painotuspisteeseen. Nyt saatavilla on paljon tietoa ja oppiminen on tärkeä osa organisaatiota. Kuitenkaan tiedon vapaa saatavuus ei vielä ole taakoppimisesta, vaan on alettu keskittymään erityisesti strategiseen oppimiseen. Suunnitelmallisuus ja strateginen oppiminen onkin keino varmistaa, että oppiminen tukee tavoitteita ja että opittu tieto on laadukasta ja hyödynnettävää.

Oppiminen ei kuitenkaan ole strategista, jos opittua tietoa ei onnistuta viemään käytäntöön. Tämä ei aina johdu siitä, että ei haluttaisi hyödyntää oppimista työssä, vaan joskus tiedon määrä on niin suuri, etteivät resurssit riitä sen hyödyntämiseen. Muutostahti alalla on kova ja kun tietoa ja uusia säädöksiä tulee nopeasti, ei niiden sisäistäminen välttämättä ole mahdollista. Kun on pysyttävä alaan liittyvistä pakollisista muutoksista, saattaa olla, ettei aika ja energia enää riitä esimerkiksi siihen, kuinka hyödyntää uutta järjestelmää asiakkaalle lisäarvon tuottamisessa. (Koskinen & Lahdenkauppi 2022.) Strateginen oppiminen ja opitun tiedon hyödyntäminen asettaa haasteen myös organisaation toiminnalle. Kuinka organisaatio pystyy varmistumaan riittävästä lisäkoulutuksen määrästä ja tasosta, kun työ on jo valmiiksi kiireistä. Moni organisaatio saattaa esimerkiksi hankkia henkilöstölleen tunnuksat verkko-oppimisympäristöön, mutta usein ei voida varmistaa, että oppimisympäristö ehdittäisiin tai kiinnostuttaisiin hyödyntämään, jotta siitä olisi todellista hyötyä organisaatiolle.

5 Työyhteisön jäsenten kokemukset

5.1 Tutkimuksen toteutus ja rakenne

Tutkimukseen valmistautuminen alkoi aiheen teorian tutkimisella ja analysoinnilla. Tämän avulla pystyttiin muodostamaan selkeämpi ja parempi kuva aiheeseen liittyvistä aihealueista ja tärkeistä teemoista. Teoriaosassa käytettiin lähteinä alan kirjallisuutta, ammattilehtiä sekä luotettavia elektronisia lähteitä. Käyttämällä luotettavia lähteitä voidaan paremmin varmistua siitä, että työn teoriapohja on laadukas ja sitä voidaan käyttää hyödyksi tutkimusta suunniteltaessa.

Tutkimusmenetelmänä päätettiin käyttää haastattelua ja teoriaosuudesta saatujen tietojen perusteella päädyttiin valitsemaan tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelu. Teemahaastattelu luokitellaan puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi, koska haastattelun aiheet ja teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta täysin valmiita kaikille samana esitettäviä kysymyksiä ei ole. Teemahaastattelu ottaa paremmin huomioon ihmisen oman tulkinnan ja kokemuksen aiheeseen liittyen ja on vuorovaikutteisempaa kuin esimerkiksi lomakepohjainen haastattelu, jossa kysymykset ovat valmiiksi mietittyjä. (Hirsjärvi & Hurme 2022.)

Jotta haastattelututkimuksesta saadaan riittävän laaja ja oikea kuva tulosten analysointia varten, päädyttiin haastattelemaan viittä työyhteisön jäsentä. Haastateltavia valitessa kiinnitettiin huomiota haastateltavien työuran pituuteen sekä erilaisiin taustoihin. Haastateltavaksi saatiinkin hyvin erilaisia henkilöitä, jolloin haastattelussa nousi esiin erilaisia mielipiteitä ja näkökulmia. Käytännöllisyyden ja haastatteluiden tallentamisen kannalta päädyttiin pitämään haastattelut Teamsin välityksellä. Teamsin avulla pidetty haastattelu koettiin kätevimmäksi tavaksi toteuttaa haastattelu, koska se ei velvoittanut haastattelu tapahtuman missään tietyssä paikassa. Myös Teamsin mahdollisuudet haastattelujen tallentamiseen mahdollistivat haastattelujen läpikäymisen myöhemmin sekä litteroinnin. Litteroinnilla tarkoitetaan haastattelun purkamista kirjalliseen muotoon ja se onkin tärkeä osa aineiston käsittelyä ja analysointia (Kallinen, Kinnunen). Litterointi antaa aineiston käsittelijälle ensimmäisen tilaisuuden aineiston analysointiin.

Koska tutkimus päätettiin toteuttaa käyttäen tutkimusmenetelmänä teemahaastattelua, oli tärkeää pohtia haastattelun teemoja etukäteen. Haastatteluun valitut teemat pohjautuvat teoriaosuudesta saatuihin tietoihin aiheeseen liittyen. Haastattelussa käytiin valitut teemat läpi jokaisen haastateltavan kanssa, mutta haastattelun kulku sekä mahdolliset lisäkysymykset vaihtelivat haastatteluiden välillä.

Haastattelussa käytiin läpi seuraavia teemoja:

- Miten kirjanpito on muuttunut työurasi aikana? Mitkä ovat olleet merkittävimpiä muutoksia?
- Mitä haasteita uudistukset ovat tuoneet? Mitkä asiat vaatisivat lisää huomiota tai kehittämistä?
- Millaisia muutoksia omaan osaamiseen muutokset ovat tuoneet?
- Koetko saaneesi riittävästi tukea ja lisäkoulutusta muutosten tueksi? Mitä olisit kaivannut lisää?
- Millaisena näet taloushallinnon ja kirjanpidon työn tulevaisuuden?

5.2 Kirjanpidon muuttuminen ja merkittävimmät muutokset

Haastateltavien taustat vaihtelevat sekä työuran pituuteen, että kirjanpidon kokemuksen suhteen. Osa haastateltavista on tehnyt alan töitä useampia kymmeniä vuosia ja osalla kokemus on alle viisi vuotta. Kirjanpidon työn muuttumisen kokemus on vahvasti kytköksissä työuran pituuteen. Pitkään kirjanpidon työtä tehneet kertovatkin, että työ on muuttunut työuran aikana paljonkin ja järjestelmät ovat muuttuneet useasti. Työstä on jäänyt pois paljon manuaalista tekemistä ja itse tehtävää tositteiden kirjaamista. Järjestelmät ovat tuoneet työhön paljon automaatiota ja keskitettyä tekemistä. Moni rutiinitehtävä onkin jäänyt pois arkisesta tekemisestä, ja kirjanpitäjän vastuulle on jäänyt aineiston ja automaattisesti tehtyjen kirjausten oikeellisuuden arvioiminen.

Ennen tehtiin palasia enemmän itse, nyt enemmän täsmäyttelyä ja tarkistamista.

Kun olen aikanaan tullut töihin, niin silloin kaikki oli paperilla, kaikki hakattiin sinne järjestelmään ja sitten sieltä tulostettiin päivä- ja pääkirjat. Onhan se hyvin erilaista tänä päivänä.

Useammassa haastattelussa nousi esille koronaviruksen myötä siirtyminen etätöihin ja tämän antama sysäys erilaisten digitaalisten välineiden käyttöönotolle. Saatiin käyttöön selkeämpiä arkistointimenetelmiä sähköisille tositteille ja erityisesti tilinpäätösten arkistointi koettiin selkeentyneen sähköisen arkistoinnin myötä. Kirjanpidon digitalisoinnin on myös koettu helpottavan yhteistyötä yhteistyökumppaneiden, kuten tilintarkastajien kanssa. Tilintarkastajalta on saatu hyvää palautetta digitalisoinnin tuomista uudistuksista tilinpäätöksiin. Myös tarvittavan aineiston saanti nopeammin sekä sen oikeellisuuden varmistaminen on parantunut digitalisoitumisen myötä. Nykyään kirjanpitoon suurin osa datasta tulee sähköisesti, joka helpottaa ja nopeuttaa työn tekemistä.

Nykyään pystytään tekemään kirjanpito aika pitkälle ilman sitä kauppiastakin, ennen ei pystynyt kauheasti tekemään, ennen kuin sai aineistoa kauppiaalta.

Tilintarkastaja on ollut todella paljon tyytyväisempi meiltä tulevaan aineistoon ja esimerkiksi tase-erittelyn liitteet ovat selkeämpiä ja kattavammat. Tositteiden tekeminen on systemaattista verrattuna aiempaan.

5.3 Osaamisen muuttuminen ja kehittyminen

Digitalisaation ja käytäntöjen muuttumisen myötä, myös henkilön osaamisen on tarvinnut muuttua ja kehittyä. On tullut paljon uusia järjestelmiä sekä toimintatapoja, joiden oppiminen ja hyödyntäminen on vaatinut oman tekemisen ja osaamisen päivittämistä. Haastattelussa henkilöiltä tiedusteltiin, minkälaisia muutoksia omaan osaamiseen digitalisaatio on tuonut ja kokevatko henkilöt saaneensa riittävästi lisäkoulutusta ja tukea näissä muutoksissa.

Isoimmaksi muutostekijäksi oppimisessa haastatteluissa koettiin iän tuoma vaikutus. Vanhemmat kirjanpitäjät ovat kokeneet uusien järjestelmien sisäistämisen ja oppimisen haastavammaksi kuin nuoremmat kirjanpitäjät. Nuoremmat ovat tottuneet jo käyttämään tietokoneohjelmia paremmin ja ovat rohkeampia kokeilemaan ohjelmien toimintaa ja funktioita. Varmasti suurin muutos omaan oppimiseen onkin ollut vanhemmilla työntekijöillä, koska kirjanpito on heidän uransa aikana muuttunut valtavasti ja muutos on ollut erityisen voimakasta lähivuosina digitalisaation lisääntyttyä kirjanpidossa.

Koin haasteita esimerkiksi ensimmäisiä tilinpäätöksiä tehdessäni sähköisesti ja aineiston lähettämisessä tilintarkastajalle. Mitä tallennettiin ja millä nimellä ja missä muodossa? Piti kyllä pyytää apua esimerkiksi soittamalla, erityisesti teknisissä asioissa. Kun uutta asiaa tulee paljon, oli haastavaa sisäistää kaikkia uusia tapoja ja toimintoja.

Ikä vaikuttaa asiaan, mutta nuorempi väki lähti innokkaasti mukaan. Se, että kopioiminen ja tiedoston nimeäminen uudella tavalla, on tietenkin haasteellisempaa vanhemmalle väelle, koska joutuvat opettelemaan uusia atk-taitoja, jota heillä ei ole ollut. Valmiudet nuoremmilla on ihan erilaiset. Kuitenkin oli myös ikäluokkaa, joka ei ollut niin hyvä koneiden kanssa, että myös oma asenne oppimiseen vaikuttaa.

Tukea muutokseen sekä lisäkoulutusta koettiin pääsääntöisesti saaduksi melko hyvin. On järjestetty jonkin verran koulutuksia, missä uusia asioita on käyty läpi. Koettiin myös, että jos omaan tekemiseen on kaivannut lisää tukea, sitä on tarvittaessa saanut, mutta sen hankkiminen on ollut omalla vastuulla. Erityistä kiitosta haastateltavat antoivat yksikössä tehtyyn työhön, joka on auttanut uusien asioiden käyttöönotossa ja hyödyntämisessä.

Yksikössä on tehty paljon erilaista kehitystyötä muun muassa erilaisten excel-pohjien avulla, jota työyhteisön jäsenet ovat voineet hyödyntää omassa työssään. Näitä on myös nostettu esiin yhtiön yhteisissä palavereissa ja tarpeen mukaan jaettu osaamista ja tietoa myös muihin yksiköihin.

Yhteinen tsekkaukseen on ollut ja sen avulla pääsi alkuun, mutta itse täytyy opiskella. Usein kuitenkin tuntuu ettei ole riittävästi aikaa perehtyä paremmin.

Työkavereiden tekemät ohjeet arkistoinnista ja ylipäättään sähköisyydestä ovat olleet hyvät, ovat itsellä kovassa käytössä kun tilinpäätöskansiota tekee valmiiksi tilintarkastajalle.

5.4 Haasteet muutosten myötä

Haastateltavilta kysyttiin myös, minkälaisia haasteita he ovat havainneet, kun kirjanpito on muuttunut digitaalisempaan suuntaan. Suurimmiksi haasteiksi haastateltavien keskuudessa nousivat automaattisen tekemisen oikeellisuuden varmistaminen sekä ajoittainen jatkuvan oppimisen raskaus ja siihen käytettävissä oleva aika.

Nykypäivänä iso osa asiakkaan kirjanpidon datasta tulee kirjanpitoon suoraan erilaisten liittymien kautta. On myös erilaisia tiimejä, jotka esimerkiksi tiliöivät verkkolaskuja asiakkaan kommenttien perusteella ja muodostavat erilaisia automaattisääntöjä laskujen tiliöinnille. Kirjanpitäjällä on kuitenkin vastuu asiakkaan kirjanpidosta ja kirjausten oikeellisuuden varmistamisesta. Koska jo kuukausitasolla datan määrä K-kauppioiden kirjanpidossa on suuri, on mietitty, onnistutaanko kirjanpidon oikeellisuudesta varmistumaan riittävällä tasolla. Suuren datan ja kirjausmäärän joukosta voi olla vaikea havaita vääriä kirjauksia ja se saattaa synnyttää epävarmuuden tunnetta kirjanpitäjän työssä.

Toinen esille noussut haaste oli jatkuva muutos ja nopea muutostahti. Vähittäiskaupan Tilipalvelu VTP Oy:ssä on panostettu järjestelmien ja toiminnan kehittämiseen ja erityisesti digitalisaatio ja automatisointi ovat isossa roolissa. Kyseiset toiminnot ovatkin tärkeitä, jotta palvelu asiakkaalle on ajantasainen ja raportointia voidaan tuottaa nykyaikaisesti ja riittävällä tarkkuudella. Tämän vastapainona kirjanpitäjät kokivat nopean muutostahdin välillä kuormittavaksi. Uusia asioita täytyy ottaa käyttöön nopeastikin ja uusia toimintatapoja tulee käyttöön nopealla tahdilla. Haastateltavat eivät pitäneet uudistushalukkuutta huonona asiana, mutta uusien asioiden opettelu muiden töiden ohella koettiin välillä kuormittavaksi. Haluttaisiin enemmän aikaa keskittyä ja perehtyä uusiin käytäntöihin paremmin, mutta koettiin, että usein siihen ei ole riittävästi aikaa muun tekemisen ohella.

Lähinnä olisin kaivannut enemmän aikaa perehtyä asioihin syvemmin ja tarkemmin. Onhan tarjolla kaikkia verkkokoulutuksia ja niihinkin voisi palata uudestaan. Asiat muuttuvat nopeasti ja tuntuu, että kun jonkun asian on sisäistänyt, niin toimintatapa saattaa taas muuttua.

5.5 Kirjanpidon tulevaisuus

Haastattelussa pyydettiin haastateltavia miettimään kirjanpitäjän työn tulevaisuutta. Työn muuttuminen digitalisaation tuomien muutosten myötä on tuonut muutoksia arkiseen työhön ja rutiineihin. Haastateltavat uskoivatkin, että kirjanpitäjän rooli tulee muuttumaan lähivuosina yhä enemmän asiantuntijaksi. Kun rutiininomaisempia töitä on saatu digitalisaation avulla enemmän automatisoidummaksi, jää kirjanpitäjillä enemmän aikaa tehdä analyttisempää työtä ja tätä kautta tuottaa lisäarvoa asiakkaalle. Markkinatalouden tilanteet voivat muuttua nopeastikin, kuten edeltävät vuodet ovat osoittaneet. Asiakkaat tarvitsevatkin nopeasti tietoa liiketoiminnan tunnusluvista, jotta voivat reagoida tilanteen muutoksiin tarvittavalla nopeudella.

No se on kyllä oikeastaan ihan varmaan sellaista asiantuntijuutta. Ei ole sellaista manuaalista suorittavaa työtä, vaan se työ tapahtuu siellä korvien välissä, siellä täytyy olla valtava määrä tietotaitoa ja ymmärrystä asioista.

Kirjanpitäjän työn muuttuminen herättää myös mieteliäitä ajatuksia tulevaisuudesta. Haastatteluissa nousi esille ajatus siitä, minkälaista arkinen tekeminen tulee olemaan. Vaikka yleisesti ottaen haastateltavien ajatukset digitalisaatiosta ovat positiivisia, ei kuitenkaan toivota kaiken manuaalisen tekemisen siirtyvän automaattisesti tehtävään työhön. Moni haastateltava koki, että esimerkiksi tilinpäätöksiä tehdessä tai enemmän ajatustyötä vaativaa työtä tehdessä, on välillä mukavaa vaihtelua tehdä yksinkertaisempia kirjauksia ja vaiheita.

Kyllä se varmaan on enemmän sellaista asiantuntijatyötä tietyllä tavalla, kun poistuu se rutiininomainen manuaalinen tekeminen. Välillä on kiva huokaista helpompien rutiininomaisten tehtävien parissa, mietin jääkö sellainen tekeminen pois.

Niin no se on varmaan aika sellaista asiantuntijatyötä, että siis pitää olla sellainen konsultti. Se menee ehkä siihen suuntaan mihin mä en välttämättä haluis sen niin paljoa menevän, kun mä tykkään myös näistä rutiinitöistä.

Haastatteluissa kysyttiin myös kirjanpitäjien ajatuksia alalle tulosta tulevaisuudessa. Kun ala on muuttumassa vahvasti asiantuntijatyöksi, onko tulevaisuudessa vaikea tulla alalle esimerkiksi vastavalmistuneena. On myös tutkittu, että taloushallinnon työssä substanssi-osaamisen omaavia työntekijöitä on, mutta vielä ammattitaitoisempia henkilöitä on voinut

olla vaikea saada rekrytoitua. Haastateltavat pääsääntöisesti eivät olleet huolissaan alalle tulosta tulevaisuudessa. Vastauksissa korostui kuitenkin se, että perusosaamisesta on varmistuttava, jotta voidaan analysoida automaattisesti tehtyjä kirjauksia. Uskottiin kuitenkin, että perusosaaminen voidaan varmistaa muutenkin kuin itse rutiinitehtäviä tekemällä, oppimistapojen ja perehdytyksen vain täytyy päivittyä. Korostettiin myös yksilön omaa oppimishalukkuutta perehtyä enemmän prosesseihin ja tutkimaan koneen tekemiä kirjauksia, jotta erilaiset kirjausketjut ja syyt selventyisivät paremmin.

Kukaan ei ole asiantuntija ennen kuin on päässyt asiaan kiinni ja en tiedä pääseekö siihen samalla tavalla, jos ei tee niitä ydinprosesseja. On vaikea ymmärtää sitä kokonaisuutta, jos ei tiedä mistä asiat monilla tavoin koostuu. Asioita täytyy miettiä tarkkaan, kun tulee uusia. Syvällinen ymmärrys täytyy kuitenkin saada hyvälle tasolle.

Olen itsekin opiskellut kaikkia eri prosesseja sillä tavalla, että poraudun tositteisiin ja piirtelen tiliristikoita, että opin ymmärtämään sen asian. Kyllähän on opittava ymmärtämään, että mistä ne luvut sinne tulee. On varmasti haasteita, kun ei ole enää niin paljon ruohonjuuritason työtä, millä on ollut aikaisemmin helppo aloittaa. Se on koko ajan väistämätöntä, että on vain pakko aloittaa jostain. Ei ole oikotietä onneen.

5.6 Johtopäätökset

Haastatteluiden perusteella voidaan tulkita, että yleisesti ottaen kirjanpidon digitalisaatioon suhtaudutaan Vähittäiskaupan Tilipalvelu VTP Oy:n Tampereen yksikössä melko positiivisesti. On koettu, että digitalisaation tuomat muutokset ovat olleet hyödyllisiä ja tiettyjen prosessien ja vaiheiden automatisointi digitalisaation avulla on ollut järkevää toiminnan kanalta. Sähköistyminen on tuonut yhteisiin malleihin ja käytäntöihin yhtenäisyyttä, jolloin tekeminen on selkiytynyt ja myös eri sidosryhmät ovat olleet tyytyväisempiä yksikön tuottamiin aineistoihin. Digitalisaation erilaisia prosesseja käyttöönotossa olisi joskus kaivattu valmiimpaa prosessia, jotta käyttöönotossa ei olisi ollut niin paljon hankaluuksia. Ajoittain uuden käytännön oppiminen ja käyttöönotto on ollut haasteellisempaa, jos käyttöönotetussa toimintamallissa on ollut vielä korjattavaa tai kirjaukset olleet virheellisiä. Näissä tapauksissa kirjanpitäjältä lähitulevaisuudessa vaadittu syvämpi asiantuntijuus on korostunut, kun keskitetysti tehtyjen kirjausten oikeellisuutta on pitänyt arvioida ja mahdollisia virhetilanteita korjata.

Haastatteluiden pohjalta voidaan myös todeta, että työntekijät eivät ole kokeneet digitalisaation tuomia muutoksia hankalina ja oppiminen on ollut melko mutkatonta. Koettiin, että tukea ja lisäkoulutusta on saatu pääsääntöisesti riittävästi ja lisätukea on saanut hyvin sitä pyytäessä. Erityisiä haasteita omassa oppimisessa ei noussut esiin haastatteluissa, joka

myös kertoo riittävästä lisäkoulutuksesta ja tiedon jakamisesta yksikössä. Oppimisessa havaittiin vaihtelua eri ikäryhmien välillä, joka on luonnollista. Toimintojen digitalisoituessa tietotekninen osaaminen korostuu, joka on aluksi saattanut tuottaa haasteita vanhemmille työntekijöille. Nuoret ovat tottuneet käyttämään tietotekniikka päivittäin ja ovat rohkeampia kokeilemaan ja tutustumaan eri järjestelmiin ja ohjelmiin. Yksikön sisällä tehty kehitystyö talousasiantuntijoiden toimesta sai kiitosta useammalta haastateltavalta. Talousasiantuntijoiden tekemät apuvälineet uusien toimintojen tueksi ovat helpottaneet arkista tekemistä. Vaikka yksikössä ei koettu suuria ongelmia digitalisaatioon liittyen, kaivattiin yksikössä lisää aikaa perehtyä uusiin asioihin. Kun työ muuttuu vauhdilla ja toimintatavat päivittyvät jatkuvasti, haluttaisiin enemmän aikaa kunnolla syventyä uusiin asioihin, jotta niitä voisi hyödyntää paremmalla tasolla.

Kirjanpidon tulevaisuus herätti ajatuksia alan tulevaisuudesta, mutta yleisesti ottaen haastateltavat eivät kokeneet tulevaisuuden muutoksia haasteellisina. Haastatteluissa esiin nousi kuitenkin ajatus työn muuttumisesta entistä analysoivaan suuntaan ja asiantuntijaroolin korostuminen, kun mietitään lisäarvon tuottamista asiakkaalle. Haastateltavat eivät kuitenkaan olleet huolissaan siitä, miten alalle tulo voisi muuttua erilaisen roolin myötä. Jonkin verran haastattelijoiden vastaukset asiantuntijarooliin liittyen vaihtelivat. Osa haastateltavista oli hieman epävarmoja työn muuttumisesta niin vahvasti asiantuntijatyöhön ja pohtivat oman osaamisen riittävyttä tulevaisuuden vaatimuksissa. Osalle vastaajista juuri työn monipuolisuus on ollut tärkeä tekijä ja tulevaisuuden tehtäväkenttä mietitytti. Kokeneemmat vastaajat pitivät digitalisoitumista ja roolin muuttumista hyvänä asiana ja olivat tyytyväisiä siihen, että pääsevät hyödyntämään asiantuntijuuttaan jatkossa enemmän, kun rutiinityöltä vapautuu aikaa.

Kaiken kaikkiaan haastateltavat olivat selvästi miettineet tulevaisuutta ja digitalisaation tuomia muutoksia. Muutos on läsnä jokapäiväisessä tekemisessä ja tulee osaksi arkea vähitellen. Haastateltavien vastauksista näkyi ajatus siitä, että muutos on väistämätön alalla. Tulevaisuudessa varmasti yksikön uudistumishalukkuus sekä tätä tukeva johtaminen ovat avainasemassa yksikön menestymiseen.

6 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli tutkia digitalisaation tuomia muutoksia kirjanpitoon. Kirjanpidon digitalisoituminen on edennyt eri tahdilla eri taloushallinnon yrityksissä. Osa yrityksistä panostaa digitalisuuteen ja sen tuomiin hyötyihin. Digitalisaation suurin hyöty on ollut sen tuomat hyödyt tehokkuudessa. Kun nykyaikaista kirjanpitoa vertaa käytäntöihin 10 vuoden takaa, on ala muuttunut merkittävästi. Aikaisemmin vientejä ja kirjauksia tehtiin paljon itse, eikä data liikkunut suoraan kirjanpito-ohjelmiin. Digitalisaation myötä rutiininomainen tekeminen on vähentynyt ja tulee tulevaisuudessa vähentymään yhä enemmän. Digitalisaation avulla kirjanpitäjien aikaa on voitu vapauttaa analyyttisempiin tehtäviin.

Asiantuntijuutta tarvitaan, koska markkinan muuttuminen sekä globaalit kriisit ovat muuttaneet liike-elämää. Aikaisemmin yritysten oli helpompi ennakoida tulevaisuutta ja aikaisemmat toimintakaudet antoivat vahvaa pohjaa tulevaisuudelle. Nykyisin tulevaisuutta on vaikeampi ennustaa ja esimerkiksi koronapandemian tuomat vaikutukset olivat monelle yritykselle merkittäviä. Myös Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on tuonut monelle suomalaiselle yritykselle haasteita erityisesti raaka-aineiden saatavuudessa. Kirjanpidossa on mahdollista nähdä kokonaisuuksia ja olla asiakkaan tukena tulevaisuuden suunnittelussa. Jotta asiakkaalle voisi tuottaa lisää arvoa mahdollisimman tehokkaasti ja hyvin, on myös osaamisen tason noustava. Tulevaisuudessa automaation hoitaessa rutiinitehtäviä, täytyy kirjanpitäjällä olla vahvempaa osaamista asiakkaan liiketoiminnasta. Perustason kirjanpidon osaaminen ei ole enää riittävää, vaan osaamista on kehitettävä laajemmaksi.

Opinnäytetyön yksi tavoite oli tutkia työn tulevaisuuden näkymiä. Kun perustason kirjanpidon osaaminen ei enää riitä, on aiheellista miettiä miten se vaikuttaa tulevaisuuden työnäkyelmiin tai alalle tuloon uutena tekijänä. On luonnollista, että ala on muuttumassa ja tehtäväkuvaukset hakevat muotoaan. Luultavasti kirjanpitäjän työtä sellaisenaan, jona nyt sen näemme, ei luultavasti enää tulevaisuudessa tule olemaan. Digitalisaation vaikutus on tuonut saman vaikutuksen myös monille muille aloille ja onkin luonnollista että työelämä ja ammatit uudistuvat ja muuttavat muotoaan. Osalle tämän hetkisistä kirjanpitäjistä tulevaisuuden ammattinäkyvät voivat olla liian erilaiset ja uskon, että myös osaltaan uudelleenkouluttautumista tulee tapahtumaan. Asiantuntijarooliin kehittyminen ei voi tapahtua vain organisaation määrittämien tavoitteiden avulla, vaan ihmisen oma rooli osaamisen kehittämisessä korostuu. Kuitenkin moni nyt työtä tekevä voi kokea digitalisaation tuoman muutoksen kaivattuna muutoksena omaan työhön ja työuran kehittymiseen.

Uskon, että tulevaisuuden kehityssuunta voi tehdä taloushallinnosta myös enemmän nuoria kiinnostavamman. Monipuolisempi ja enemmän asiantuntijuuteen painottuva työ voi houkutella alalle uudenlaisia ihmisiä ja alan osaaminen voi myös tulevaisuudessa tuoda

henkilöitä erilaisista koulutustaustoista. Opinnäytetyön tutkimusmateriaalina toimineissa haastatteluissa kirjanpitäjät pohtivat alalle tulon erilaisuutta jatkossa. Kun asiantuntijaroolissa perustason tekeminen on jäämässä pois, voi aloittelevilla kirjanpitäjillä olla haasteita päästä työssä alkuun. Haastateltavat kuitenkin uskoivat, että alalle tulo olisi yhtä helppoa myös tulevaisuudessa, mutta oppimistavat tulisivat olemaan erilaisia sekä itsensä kehittämisen rooli korostuisi. Perusosaaminen korostuu tulevaisuudessa automaation tarkkailussa. Koska digitalisaatio ja automaatio ovat vasta asteittain tulossa käyttöön eri tilitoimistoissa, vaaditaan kirjanpitäjältä ymmärrystä automaation tekemästä työstä. Tässä perusosaamisen ymmärrys korostuu, koska uusia järjestelmiä otettaessa käyttöön kirjanpitäjän rooliksi jäisi kirjanpidon oikeellisuuden arviointi ja sitä kautta järjestelmien kehitysehdotusten muodostaminen.

Tutkimushaastatteluissa sekä teoriakappaleissa tutkittiin myös, minkälaista osaamisen muutosta digitalisaation tuomat muutokset ovat alalle tuoneet. Aikaisemmin tieto on ollut pitkälti yksilön omaa pääomaa. Tiedon määrä on kuitenkin valtavasti lisääntynyt ja sitä on saatavilla rajattomasti. Tämän takia tiedon ajatellaankin muuttuneen yksilön pääoman sijaan sijaitsemaan erilaisissa verkostoissa. Tietoa voi esimerkiksi olla erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa, kuten työyhteisössä. Digitalisaation kannalta merkittävä verkosto on erilaiset teknologiset verkostot. Koska tietoa on niin paljon saatavilla, edellyttää se yksilöltä uutta lähestymistapaa tiedon käsittelyyn. Valtavasta tietomäärästä on voitava erottaa relevantti ja tarvittava tieto. Myös tiedon luotettavuutta on tärkeää osata arvioida. Koska nykypäivänä kuka tahansa voi tuottaa tietoa erilaisiin verkko-alustoihin, on lähdekriittisyyden merkitys korostunut tiedonhaussa.

Opinnäytetyössä saatiin vastaukset kaikkiin alussa määritettyihin tavoitteisiin. Teoriaosuu- den avulla pystyttiin vertailemaan teemahaastattelujen tulosta ja muodostamaan sen pohjalta johtopäätöksiä kirjanpidon digitalisoitumisesta. Voidaankin sanoa, että digitalisaatio tulee väistämättä isoksi osaksi kirjanpitoa ja sen tuomat muutokset edellyttävät henkilön osaamiselta enemmän tietotaitoa ja jatkuvaa osaamisen kehittymistä.

Tulevaisuudessa samankaltainen tutkimus voisi olla mielenkiintoista tehdä uudelleen. Kun digitalisaatio tulee vielä isommaksi muuttujaksi tilitoimistojen arjessa, voisi tehdä tutkimusta, ovat opinnäytetyössä tehdyt mietteet tulevaisuudesta pitäneet paikkansa. Jos tutkimus toteutettaisiin uudestaan esimerkiksi 5 vuoden kuluttua, voisi digitalisaation rooli olla jo merkittävästi isompi, jolloin voisi olla mielenkiintoista tutkia, ovatko alan pienemmät toimijat tulleet osaksi isompia yrityskokonaisuuksia vai ovatko ne säilyttäneet oman vahvuutensa yksilöidyn palvelun avulla. Opinnäytetyössä tehtyä tutkimusta voisi lähteä myös viemään eteenpäin keskittyen erityisesti henkilöstön osaamiseen ja roolin muuttumiseen.

Millaisia toimia asiantuntijuuden kehittämiseen on tarvittu tai tullaan tarvitsemaan jatkossa? Aihetta voisi lähestyä myös koulutuksellisesta näkökulmasta. Voitaisiin tutkia, onko alan opintosuunnitelmaa aiheellista päivittää vastaamaan tulevaisuuden työelämän odotuksia. Millaisilla asioilla osaamista voitaisiin tehostaa ja koulutusvaiheessa, jotta asiantuntija rooliin pääseminen ja sitä kautta lisäarvon tuottaminen asiakkaalle olisi sujuvampaa.

Lähteet

- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio: Yritysjohdon käsikirja. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. LAB Primo.
- Kaarlejärvi, S., Salminen, T. 2018. Älykäs taloushallinto – Automaation aika. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. LAB Primo.
- Kallinen, T., Kinnunen, T. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Viitattu 20.5.2023. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetaelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>
- Kesko. Vähittäiskaupan tilipalvelu – Palvelut. Viitattu 8.4.2023. Saatavissa <https://www.kesko.fi/vahittaiskaupan-tilipalvelu/palvelut/>
- Koskinen, J., Lahdenkauppi, A. 2022. Taloushallinnon asiantuntijan strateginen oppiminen. Tilisanomat 5/2022, 36–39.
- Lahti, S., Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Lyytinen, E. 2019. Jäsentutkimus: Digitalisoituminen tapahtuu asiakkaan tahtiin. Viitattu 30.5.2023. Saatavissa <https://taloushallintoliitto.fi/jasentutkimus-digitalisoituminen-tapahtuu-usein-asiakkaiden-tahtiin/>
- Manninen, O. 2019. Tilitoimistojen kokemuksia ohjelmistorobotiikasta. Viitattu 20.5.2023. Saatavissa <https://taloushallintoliitto.fi/tilitoimistojen-kokemuksia-ohjelmistorobotiikasta/>
- Mattila, V. 2021. Taloushallinnon työ ja tulevaisuus: Näkökulma numeroista laajempaan asiakasymmärrykseen. Viitattu 30.5.2023. Saatavissa <https://tilisanomat.fi/koulutusliite/taloushallinnon-tyo-ja-tulevaisuus-nakokulma-numeroista-laajempaan-asiakasymmarrykseen>
- Maunula, S., Brandt, T., Ketonen-Oksi, S. & Unkari-Virtanen, L. 2022. Muuttuva toimintaympäristö haastaa yritykset ennakoimaan. Viitattu 30.5.2023. Saatavissa <https://journal.laurea.fi/muuttuva-toimintaymparisto-haastaa-yritykset-ennakoimaan/#fef1adce>
- Metsä-Tokila, T. 2019. Taloushallintoalan toimialaraportti 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:50. Viitattu 16.5.2023. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM_2019_50_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Näpärä, L. 2017. Haastattelun lajityypit. Viitattu 3.4.2023. Saatavissa <https://spoken.fi/haastattelun-lajityypit/>

Pajunen, K & Saastamoinen, J. 2018. Tilitoimistojen asenteet taloushallinnon sähköistämistä kohtaan. Viitattu 30.5.2023. Saatavissa <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/wp-content/uploads/2018/05/tilitoimistojen-asenteet-taloushallinnon-sahkoistamista-koh-taan.pdf>

Procountor. 2022. Taloushallinnon tulevaisuuden trendit. Viitattu 30.5.2023. Saatavissa <https://procountor.fi/blogi/millainen-on-taloushallinnon-tulevaisuus/>

Pulli, P. 2022. Kirjanpitäjä asiantuntijana ja siihen liittyviä vastuukysymyksiä. Tilisanomat 3/2022, 49–51.

Remes, M. 2022. Vastuullisuusasiat tulevat työpöydälle. Tilisanomat 1/2022, 15–19.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Viitattu 12.5.2023. Saatavissa https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen – Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Talentum Media Oy

Vättö, A. 2019. Yrittäjäksi voi oppia, mutta menestymiseen tarvitaan motivaatiota ja sopivasti optimismia. Viitattu 30.5.2023. Saatavissa <https://www.tuni.fi/unit-magazine/artikkelit/yrittajaksi-voi-oppia-mutta-menestymiseen-tarvitaan-motivaatiota-ja-sopivasti-optimismia>