



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anni Huhmarsalo & Janette Koski

Tilintarkastusalan vetovoimaisuus

Liiketalouden opiskelijoiden näkökulma

Opinnäytetyö
Syksy 2023
Tradenomi (AMK, Liiketalous)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK), Liiketalous

Tekijät: Anni Huhmarsalo ja Janette Koski

Työn nimi alaotsikoinen: Tilintarkastusalan vetovoimaisuus: Liiketalouden opiskelijoiden näkökulmasta

Ohjaaja: Tuulia Potka-Soininen

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 62

Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen kiinnostus liiketalouden opiskelijoilla on tilintarkastusalaan kohtaan sekä mitkä tekijät heidän mielestään lisäävät tai heikentävät alan vetovoimaisuutta. Tilintarkastajien määrän laskun ja alan ikäjakauman vuoksi olisi tärkeää houkuttaa alalle uusia tekijöitä. Lisäksi tutkimuksen avulla haluttiin selvittää, onko otantaan valittujen ammattikorkeakoulujen välillä eroa opiskelijoiden kiinnostuksessa alaa kohtaan. Näistä muodostui tutkimuksen tutkimuskysymykset, joihin haluttiin vastata mahdollisimman totuudenmukaisesti.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu tilintarkastusalaan ja vetovoimaisuutta käsittelevästä teoriasta, joka koostuu käsitteiden määrittelystä, aihetta koskevasta tutkimuskirjallisuudesta ja muusta lähdemateriaalista. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kohderyhmäksi valikoitui liiketalouden opiskelijat, sillä he ovat mahdollisesti potentiaalisia uusia työntekijöitä alalle. Kyselyä ei osoitettu kaikille liiketalouden opiskelijoille: tarkemmaksi kohteeksi valikoitui Seinäjoen (myöhemmin SeAMK) ja ammattikorkeakoulu X liiketalouden opiskelijat. Ennakkoajatukseksi oli, että kyseisten koulujen opiskelijoiden mielikuvat alasta eroavat, sillä koulujen tilintarkastusopintomahdollisuuksien välillä on huomattavia eroja. Kyselyn tulokset eivät ole yleistettäviä, sillä otanta on rajattu vain kahden ammattikorkeakoulun opiskelijoihin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että SeAMKissa on enemmän alasta kiinnostuneita, kuin ammattikorkeakoulu X:ssä. On kuitenkin todettava, että tulokset eivät ole yleistettäviä, sillä SeAMKissa on enemmän tilintarkastusalan opetusta kuin ammattikorkeakoulu X:ssä. Odotettavissa oli, että tämä tulisi vaikuttamaan vastauksiin. Tulosten perusteella keskeisimmät vetovoimaa lisäävät tekijät ovat palkkaus, hyvä työllistymistilanne ja alan arvostus. Keskeisimmät vetovoimaa heikentävät tekijät ovat kiire, paine ja asiakkaiden negatiivinen suhtautuminen tarkastustyöhön ja tarkastajiin. Tutkimuksen lopussa on esitelty jatkotutkimusehdotuksia, joilla voisi syventää tutkimusta tarkasteltuun aiheeseen.

¹ Asiasanat: tilintarkastusala, vetovoimaisuus, vetovoimatekijät

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Business Administration, Business Management

Authors: Anni Huhmarsalo ja Janette Koski

Title of thesis: The attractiveness of the field of auditing from the perspective of business students

Supervisor: Tuulia Potka-Soininen

Year: 2023

Number of pages: 62

Number of appendices: 1

The purpose of this research was to examine the level of interest that the business students have in the auditing industry and identify the factors that they think might increase or decrease the attractiveness of the field. Due to a decrease in the number of auditors and an aging workforce in the field, it's important to attract new employees into the industry. In addition, the aim of the study was to determine whether there is a difference in the students' interest in the field among the selected universities of applied sciences included in the sample. The research questions in the study were formed by these aspects, and the goal was to provide as accurate answers to them as possible.

The theoretical framework of the research is formed by both the theory of the auditing industry and considerations of attractiveness. These theories consist of the definition of concepts, research literature on the subject, and other source materials. The research was conducted as a quantitative study. The survey sample was selected to be business students, as they may have clear thoughts about whether they intend to pursue a career in the field or not. The survey was not directed to all business students; instead of that, the target group comprised business students from Seinäjoki University of Applied Sciences and University of Applied Sciences X. As a preconception, it was assumed that the perceptions of the field would differ among students, as there are significant variations in the auditing study opportunities between these Universities of Applied Sciences. The survey results are not generalizable, as the sample is limited to the students from only two Universities of Applied Sciences.

The study results indicate that there are more students interested in field at Seinäjoki UAS compared to UAS X. It must be noted that the results are not generalizable, as Seinäjoki UAS provides more education in the auditing field than Universities of Applied Sciences X. It was expected that this would affect the responses. According to the findings, the main factors increasing attractiveness were salary, favorable employment opportunities, and the appreciation of the industry. The main factors decreasing attractiveness were busyness of work, pressure, and negative attitudes of clients regarding audit work and auditors. At the end of the research, there is presented suggestions for further research that could deepen the investigation of the researched topic.

¹ Keywords: Auditing industry, attractiveness, attractiveness factor

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	8
1.1 Tutkimuksen tausta	8
1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	9
1.3 Tutkimuksen rakenne	10
1.4 Aikaisemmat tutkimukset	11
2 TILINTARKASTUS	14
2.1 Mitä tilintarkastus on?	14
2.2 Tilintarkastus Suomessa	15
2.3 Tilintarkastajan tutkinto	17
2.4 Kestävyyssraportoinnin tarkastaminen osaksi tilintarkastajan työtä	19
3 ALAN VETOVOIMAISUUS	22
3.1 Alan vetovoimaisuus käsitteenä	22
3.2 Miksi vetovoimaisuus on tärkeää?	22
3.3 Alan ja organisaation keinot vetovoimaisuuden kehittämiseen	23
3.3.1 SWOT-analyysi	25
3.3.2 PESTEL-analyysi	26
4 TYÖNANTAJABRÄNDI	29
4.1 Työnantajabrändi käsitteenä	29
4.2 Työntekijäkokemus	29
4.3 Työntekijäymmärrys	30
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	32
5.1 Tutkimusmenetelmä	32
5.2 Aineiston hankinta	33
5.3 Tutkimuksen luotettavuus	35
6 TUTKIMUSTULOKSET	37

6.1 Keskeiset tulokset	37
6.2 Strategiamallien hyödyntäminen tulosten käsittelyssä	52
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	54
7.1 Johtopäätökset.....	54
7.2 Jatkotutkimusehdotukset.....	56
LÄHTEET	58
LIITTEET	62

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Tilintarkastajien lukumäärä Suomessa 2018 ja 2021 (PRH, 2022).....	16
Kuvio 2. Eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS).....	20
Kuvio 3. SWOT-analyysipohja.	25
Kuvio 4. SWOT-analyysista kehitetty kahdeksankenttäinen TOWS-analyysi.	26
Kuvio 5. Suomennettu PESTEL-analyysipohja.	27
Kuvio 6. Vastaajien (n=45) ikäjakauma: SeAMK.....	38
Kuvio 7. Vastaajien (n=37) ikäjakauma: ammattikorkeakoulu X.	38
Kuvio 8. Vastaajien (n=45) opiskeluvuosi: SeAMK.	39
Kuvio 9. Vastaajien (n=37) opiskeluvuosi: ammattikorkeakoulu X.	39
Kuvio 10. Valitut suuntaumat: SeAMK (n=45).....	40
Kuvio 11. Toteutunut harjoittelupaikka: SeAMK (n=33).	41
Kuvio 12. Tuleva harjoittelupaikka: SeAMK (n=12).....	41
Kuvio 13. Toteutunut harjoittelupaikka: ammattikorkeakoulu X (n=25).	42
Kuvio 14. Tuleva harjoittelupaikka: ammattikorkeakoulu X (n=12).....	42
Kuvio 15. Tilintarkastusalan vetovoimaisuus: SeAMK (n=45).....	44
Kuvio 16. Tilintarkastusalan vetovoimaisuus: ammattikorkeakoulu X (n=37).....	44
Kuvio 17. Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta lisäävät tekijät: SeAMK (n=45).	45
Kuvio 18. Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta lisäävät tekijät: ammattikorkeakoulu X (n=37).	46
Kuvio 19. Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta heikentävät tekijät: SeAMK (n=45).	47

Kuvio 20. Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta heikentävät tekijät: ammattikorkeakoulu X (n=37).	47
Kuvio 21. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: SeAMK (n=45).....	50
Kuvio 22. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: ammattikorkeakoulu X (n=37).	50
Kuvio 23. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: SeAMK, taloushallinto (n=23).....	51
Kuvio 24. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: SeAMK, markkinointi (n=12).....	51
Kuvio 25. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: SeAMK, digitaalinen liiketoiminta ja ohjelmointi (n=12).	52
Kuvio 26. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: ammattikorkeakoulu X, taloushallinto (n=9).	52
Taulukko 1. HT-tutkinnon hakijamäärät, osallistujien määrät ja tutkinnossa hyväksytyjen määrät vuosina 2016–2023 (PRH, 2023b).....	15

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Tilintarkastusalalla on käännytty tilanteeseen, jossa työtehtäviä on tarjolla enemmän kuin koskaan aiemmin (Raitio, 2022). Lisääntyneet työtehtävät eivät kuitenkaan ole tuoneet mukanaan uusia tekijöitä, sillä tilintarkastajien määrä on laskenut huomattavasti. Blogikirjoituksen mukaan tilintarkastajien määrä on laskenut viime vuosina selkeästi, sillä tilintarkastajien määrä on ollut vuonna 1995 yli 1 700, mutta marraskuussa 2022 määrä on ollut alle 1 300. Tekijämäärän lasku ei selkeästi kulje käsi kädessä työmäärän kasvun kanssa.

Raition (2022) blogitekstissä pohditaan tilintarkastajien määrän laskun lisäksi tämänhetkistä tilintarkastajien ikäjakaumaa. Ikäjakauman epätasapaino on keskeinen alan haaste. Vuonna 2022 vain 2 % tilintarkastajista oli alle 30-vuotiaita, kun taas 27 % oli 40–49-vuotiaita. Lisäksi jopa joka viides tilintarkastaja oli yli 60-vuotias. Nuorten alaa opiskelevien hakeutuminen alalle kääntäisi ikäjakaumaa siihen suuntaan, jota alalle toivottaisiin. Miksi nuoret eivät sitten hakeudu tilintarkastusalalle ja miten tähän voitaisiin vaikuttaa?

Tilintarkastusalan vetovoimaisuuteen liittyviä haasteita on havaittu myös kansainvälisesti. Asiasta on toteutettu tutkimuksia esimerkiksi IFAC-järjestön toimesta. Esimerkiksi vuonna 2017 julkaistussa tutkimuksessa keskityttiin selvittämään eri keinoja, jotka vaikuttavat toimialan vetovoimaisuuteen (Robert, 2017). Haastattelujen avulla tunnistettuja keskeisiä heikentäviä vetovoimatekijöitä olivat esimerkiksi aikaa vievä rekisteröintiprosessi, tiukka alan sääntely ja teknologian vaikutus. Lisäksi haastattelut paljastivat, että työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen on yksi alan vetovoimaisuuteen vaikuttava tekijä. Nämä havainnot korostavat tarvetta tilintarkastusalan kehittämiseen ja strategiamuutoksiin, jotta ala voi vastata potentiaalisen työvoiman odotuksiin ja tarpeisiin.

Tilintarkastusala on kohtaamassa vakavan kriisin tilintarkastajapulan vuoksi (Burke, 2023). Opiskelijoiden kiinnostus alaa kohtaan on laskenut merkittävästi, mikä näkyy tilintarkastuskoulutusohjelmien ilmoittautumisissa. Vuonna 2021 CPA-kokeeseen (Yhdysvalloissa järjestettävä tilintarkastajan ammattitutkinto) ilmoittautui osallistujia jopa 33 % vähemmän verrattuna vuoteen 2016. Vuonna 2016 osallistujia oli 48 004 ja vuonna 2021 ilmoittautuneita oli vain 32 188. Tämän lisäksi vuonna 2022 todistettiin matalinta kokeeseen osallistuvien

määrää vuodesta 2006 lähtien. Ongelmana ei ole ainoastaan työntekijäpula, sillä haastetta on kohdattu myös ikärakenteessa, sillä AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) on ilmoittanut noin 75 % jäsenistään olevan eläkeiässä. Tilintarkastusalan ikärakenteen ja työntekijäpulan haasteet ovat selkeästi kansainvälisiä ongelmia.

Tilintarkastusalan lisäksi myös monilla muilla eri aloilla on ollut viime vuosina pula työntekijöistä (Larja & Peltonen, 2023, s. 3). Työvoimapulaa voi selittää eri tekijät. Kyse voi olla kohtaanto-ongelmasta, mikä tarkoittaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteyttä (TEM, 2022, s. 9–11). Työntekijät ja tekemätön työ eivät kohtaa. Kohtaanto-ongelman syitä on monia, esimerkiksi se, että työnhakijat ja avoimet työpaikat ovat eri paikkakunnilla, koulutus ja osaaminen ei kohtaa ja se, että työn vastaanottaminen ei välttämättä aina ole yhtä kannattavaa. Työn vastaanottaminen voi vaatia työnhakijalta muuttoa eri paikkakunnalle tai uuden alan opiskelua. Kohtaanto-ongelman lisäksi työvoimapulaa voi selittää myös väestörakenteen muutokset. Väestön rakenteeseen vaikuttaa samanaikaisesti syntyvyyden lasku ja väestön ikääntyminen. Tilastokeskuksen vuoden 2021 väestöennusteessa ennustetaan, että tällä väestökehityksellä vuonna 2060 työikäisen (15–64-vuotiaat) väestön määrä olisi runsaat 310 000 henkilöä vähemmän, kuin tällä hetkellä (Suomen virallinen tilasto SVT, 2021). Vaikutukset näkyvät useilla eri aloilla, eikä tilintarkastusala ole tässä tarkastelussa poikkeus. Ikärakenteen muutoksen vuoksi nuoria on vähemmän, mikä tarkoittaa mahdollisesti pienempää alasta kiinnostuneiden määrää. Ikääntyvän väestön vaikutuksesta työvoiman ikärakenne siirtyy kohti vanhempia ikäluokkia.

1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyö pohjautuu taustalla oleviin käytännön ongelmiin, eli tilintarkastusalan epäsuotuisaan ikäjakaumaan ja nuorten alaa kohtaan olevaan vähäiseen kiinnostukseen. Tutkimusongelma rakentuu opiskelijoiden kiinnostuksesta tilintarkastusalaan ja heidän näkemyksistään alan vetovoimatekijöihin liittyen. Selvittämällä opiskelijoiden kiinnostusta tilintarkastusalaan kohtaan saadaan tietoa ikäjakaumaan liittyvän käytännön ongelman ratkaisemiseksi. Tietoa saadaan lisäksi selvittämällä, mitkä tekijät heidän mielestään lisäävät tai heikentävät alan vetovoimaisuutta. Näiden avulla odotuksiin voidaan varautua ja vastata paremmin ja siten pyrkiä vaikuttamaan ikäjakaumaan. Kysely on rajattu opiskelijoihin, sillä Raition (2022) blogitekstin mukaan juuri nuoremman polven edustajat ovat erittäin toivottuja alalle. Tutkimusongelmaan liittyvät seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Millainen kiinnostus liiketalouden opiskelijoilla on tilintarkastusalaa kohtaan? Entä eroaako kiinnostus eri ammattikorkeakoulujen liiketalouden opiskelijoiden välillä?
2. Mitkä ovat tilintarkastusalan vetovoimaisuutta lisääviä ja heikentäviä tekijöitä opiskelijoiden näkökulmasta?

Tutkimuksen tavoitteena on rakentaa selkeä käsitys siitä, millainen kiinnostus opiskelijoilla on tilintarkastusalaa kohtaan. Lisäksi pohdinnassa on, eroaako tämä käsitys eri ammattikorkeakoulujen liiketalouden opiskelijoiden välillä sekä millaiset asiat heidän mielestään ovat alan vetovoimaisuutta lisääviä ja heikentäviä tekijöitä. Vetovoimaisuutta tutkitaan Seinäjoen ammattikorkeakoulun (myöhemmin SeAMK) ja ammattikorkeakoulu X:n liiketalouden opiskelijoiden näkökulmasta. SeAMKissa voi tradenomitutkinnon ohella suorittaa kaikki tarvittavat HT-tutkintoon, eli tilintarkastajan perustutkintoon valmistavat opinnot tilintarkastuksesta ja laskentatoimesta, oikeustieteestä sekä kauppa- ja taloustieteestä (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, i.a.). Ammattikorkeakoulu X:ssä HT-tutkintoon valmistavia opintoja ei voi suorittaa koko laajuudessaan, mutta siellä voi suorittaa joitakin HT-tutkintoon vaadittavia opintoja. Kohderyhmä valikoitui siitä syystä, että SeAMKin liiketalouden opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa nämä HT-tutkintoon vaadittavat opinnot tradenomitutkintonsa aikana ja näin ollen erityisesti he ovat potentiaalisia uusia työntekijöitä tilintarkastusalalla. Ammattikorkeakoulu X:n liiketalouden opiskelijat valikoitui toiseksi kohderyhmäksi, jotta saadaan erilaisia näkökulmia SeAMKin ja ammattikorkeakoulu X:n erilaisten opintorakenteiden vuoksi. Tavoitteena on saada tietoa siitä, miten erilaiset opintorakenteet vaikuttavat kyselyn vastauksiin ja voidaanko niiden perusteella tehdä johtopäätöksiä opiskelijoiden kiinnostuksesta tilintarkastusalaaan. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millainen vaikutus opintojen aikana saadulla tiedolla ja opintomahdollisuuksilla on tähän kiinnostukseen ja mielipiteisiin tilintarkastusalasta ja sen vetovoimaisuudesta. Tulosten avulla pyritään hahmottamaan mahdolliset alan vetovoimaisuuteen liittyvät kehityskohdat sekä onnistumiset.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tämä tutkimus koostuu johdannosta, teoriaosuudesta, tutkimuksen toteutuksesta, tutkimustulosten avaamisesta sekä yhteenvedosta ja johtopäätöksistä. Johdannossa pohditaan tilintarkastusalan kohtaamaa työvoimapulaa sekä sivutaan myös yleisesti työvoimapulaa, josta monet eri alat Suomessa kärsivät. Johdannossa kerrotaan myös aikaisemmista aiheeseen

liittyvistä tutkimuksista. Teoriaosuudessa käsitellään tilintarkastusalaa, tilintarkastajan tutkintoa ja ammattia sekä niitä muutoksia, joita tilintarkastusala tulee kohtaamaan, kun kestävyysraportoinnin varmentaminen tulee osaksi tilintarkastajien tehtäväkuvaa. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään vetovoimaisuutta, sitä lisääviä ja heikentäviä tekijöitä sekä työnantajabrändiä ja erityisesti työntekijäkokemusta ja -ymmärrystä sen osana.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmin. Tutkimuksen aineisto kerätään Webropol-ohjelmalla tehdyn sähköisen kyselylomakkeen avulla. Vastauksia kerätään SeAMKin ja ammattikorkeakoulu X:n liiketalouden opiskelijoilta. Tutkimuksen toteutusta käsittelevässä luvussa tarkastellaan tarkemmin tutkimusmenetelmiä ja niiden hyviä puolia tutkimuksen toteutuksessa. Näiden lisäksi luvussa käsitellään aineiston keräämiseen liittyviä asioita ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Tulokset esitellään tutkimuksen loppupuolella. Yhteenveto ja johtopäätökset -luvussa esitetään vielä keskeisimmät tutkimustulokset ja vastataan tutkimuskysymyksiin sekä pohditaan tulosten ja teorian yhteyttä. Lopuksi esitellään jatkotutkimusideoita, joilla voisi syventää tutkimusta ja ymmärrystä sekä saada lisää tietoa aiheesta.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu tutkimuksen teoriaosuuksista, jotka käsittelevät tilintarkastusalaa, sen vetovoimaisuutta ja työnantajabrändiä. Lisäksi teoriaosuus rakentuu aiheen aiemmista tutkimuksista, opinnäytetöistä ja pro gradu -tutkielmista. Tutkimuksen pohjana olevat aiemmat tutkimukset tarjoavat erilaista tietoa esimerkiksi tilintarkastusalan vetovoimatekijöistä ja ikäjakauman muutoksesta, mikä muodostaa tutkimuksen taustan ja käytännön ongelman.

1.4 Aikaisemmat tutkimukset

Tilintarkastusalan ikäjakauma on ollut olemassa pitkään ja aiheesta on puhuttu jo monia vuosia. Tilintarkastajien korkeaa keski-ikää on sivuttu opinnäytetöissä, pro gradu -tutkielmissa ja tutkimuksissa jo aikaisemmin. Esimerkiksi vuonna 2007 julkaistussa pro gradu -tutkielmassa esitellään ja verrataan eri vuosien ikäjakaumia ja todetaan tilintarkastajien keski-ikä nousseen (Nieminen, 2007, s. 46–47). Pro gradu -tutkielmasta käy ilmi, että vuonna 1980 KHT-tilintarkastajien (ylempi tilintarkastus pätevyys) keski-ikä oli 43 vuotta. Myöhemmin vuonna 1990 keski-ikä oli 45 vuotta. Vuoteen 2000 mennessä tilintarkastajien keski-ikä oli noussut 49 vuoteen. Kuten tutkimuksen tuloksista havaitaan, alan ikärakenne on ollut nousussa

vuosikymmenten ajan. Tiedot ovat melko vanhoja, eikä ne siksi ole täysin verrattavissa nykypäivän tilanteeseen, mutta kertovat alan ikäjakauman muutoksista.

Nuoria tekijöitä on haastava saada alalle (Raitio, 2022). Tämän vuoksi alan vetovoimaisuutta on tarve alkaa kehittämään. Vaikka tarve kehittää alan vetovoimaisuutta etenkin nuorten keskuudessa on tunnustettu, on todettava, että aiheeseen liittyviä tutkimuksia, pro gradu -tutkielmia tai opinnäytetöitä on tehty vain rajallisesti. Yksi aiheesta tehty pro gradu -tutkielma käsittelee tilintarkastusalan houkuttelevuutta opiskelijoiden näkökulmasta (Kurjanen, 2023). Tutkielma on toteutettu haastatteluna Tampereen yliopistossa opiskeleville tilintarkastusalan maisterivaiheen opiskelijoille. Kyseinen pro gradu on kattava tutkielma tilintarkastusalan alamielikuvasta ja houkuttelevuudesta Suomessa.

Tutkimustulosten mukaan keskeisimmät tilintarkastusalan alamielikuvaan vaikuttavat positiiviset tekijät ovat palkkaus, hyvä työllisyystilanne, alan arvostus, yhteiskunnallinen merkittävyys, työn sisällön merkityksellisyys, kehittymismahdollisuudet sekä työaikojen joustavuus (2023, s. 58). Haastattelun avulla selvinneet negatiiviset alamielikuvaan vaikuttavat tekijät ovat huono palkkakehitys, työn vastuu, työn sykliisyys, kiire, paine sekä asiakkaiden negatiivinen suhtautuminen tarkastustyöhön ja tarkastajiin. Kurjanen toteaa, että alamielikuvalla on suora yhteys alan houkuttelevuuteen. Jatkotutkimusaiheita käsittelevässä luvussa mainitaan, että tutkielman mukaisen asetelman voisi toistaa toisella kohderyhmällä, jotta tilintarkastusalan alamielikuvasta ja houkuttelevuudesta saisi laajempaa tietoa (s. 63).

IFAC-järjestö on tutkinut tilintarkastusalaa usean tutkimuksen avulla. Erään toteutetun tutkimuksen tarkoituksena on keskittyä keinoihin, joilla tilintarkastusalan vetovoimaisuutta voisi pitää yllä (Robert, 2017). Tutkimuksessa haastateltiin 21 avainhenkilöä, kuten nuoria tilintarkastajia, sääntelijöitä ja sijoittajia. Suurin osa haastateltavista katsoi, että keskeisin tapa kehittää vetovoimaisuutta on edistää tilintarkastusalan saavutuksia sekä osoittaa sen tuomat hyödyt yhteiskunnalle. Tämän lisäksi haastattelujen keskeisenä aiheena oli pysyvyyshaaste, jonka mukaan opiskelijoiden ja nuorten ammattilaisten alalle houkuttelu ei riitä. Huomioon on otettava myös keinot, joilla heidät voi motivoitua pysymään alalla. Nuorten sitouttaminen toisi alalle toivottua ikärakenteellista muutosta.

Tutkimuksin on myös selvitetty liiketalouden opiskelijoiden mielikuvia ja kiinnostusta tilintarkastajan ammattia kohtaan (Lahti, 2015, s. 7–8). Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat kiinnostukseen tai sen puutteeseen sekä millaisia mielikuvia ja tietoa

opiskelijoilla on tilintarkastajan ammatista. Tutkimus toteutettiin sekä haastatteluna että kyselyinä. Tilintarkastajia haastatteleamalla Lahti halusi selvittää heidän mielikuviaan työstään sekä heidän ajatuksiaan opiskelijoiden mielikuvista, kiinnostuksesta ja tiedon määrästä. Haastattelut toimivat esitutkimuksena tutkimukselle. Kysely lähetettiin Laurea-ammattikorkeakoulun Hyvinkään ja Leppävaaran yksiköiden liiketalouden opiskelijoille, ja siihen vastasi yhteensä 149 opiskelijaa.

Tutkimuksen tulosten perusteella Lahti (2015, s. 106–113) toteaa, että kiinnostusta tilintarkastajan ammattiin on, vaikka suurin osa opiskelijoista ei ollut siitä kiinnostunut. Kiinnostuksen puutteeseen vaikuttivat negatiiviset ja hatarat mielikuvat ja tiedon puute. Alan tuoma kiire ja vastuu korostuivat myös vastauksista heikentäen alan kiinnostusta. Tilintarkastajan ammatissa houkutteli hyvä palkka ja hyvät työllisyysnäkymät. Lahti toteaa tulosten perusteella, että tietoa työstä kaivattaisiin lisää ja yhtenä keinona tähän voisi olla tiedotus oppilaitoksissa esimerkiksi tilintarkastajien innostavilla uratarinoilla.

Tilintarkastusalan ympärillä olevista aiheista on oltu kiinnostuneita jo vuosien ajan. Alaan liittyvät ongelmat eivät selkeästi ole täysin uusia asioita, sillä niitä on tutkittu esimerkiksi yllä esitelyjen opinnäytetöiden, tutkimusten tai pro gradu -tutkielmien avulla. Vaikka vanhemmat tutkimukset antavat tärkeää taustatietoa, on tärkeä huomata, että tilintarkastusala on jatkuvan muutoksen alla. Nykypäivänä ilmenevät haasteet ja mahdollisuudet saattavat erota selkeästi aiempaan verrattuna. Aikaisemmat tutkimukset on hyvä ottaa huomioon tarkastellessa alan kehitystä.

2 TILINTARKASTUS

2.1 Mitä tilintarkastus on?

Tilintarkastuksen kohteena on yhteisön tai säätiön tilikauden kirjanpito, tilinpäätös ja hallinto (Tilintarkastuslaki 1141/2015, 3 luku 1 §). Tilintarkastuksen tavoitteena on varmistaa yritysten, yhteisöjen ja säätiöiden kirjanpidon ja tilinpäätöksen oikeellisuus, ja että tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan yhtiön toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta (Suomen Tilintarkastajat, i.a.). Tilintarkastus suoritetaan tilinpäätöksen valmistuttua ja sen voi suorittaa ainoastaan Patentti- ja rekisterihallituksen hyväksymä tilintarkastaja, jolla on pätevyys toimia tilintarkastajana. Tilintarkastajalla tarkoitetaan hyväksyttyä luonnollista henkilöä tai tilintarkastusyhteisöksi hyväksyttyä yhteisöä (Tilintarkastuslaki 1141/2015, 1 luku 2 §).

Tilintarkastajan suorittama tilinpäätöksen tarkastus on tärkein taloudellisen tiedon varmenusmuoto (Patentti- ja rekisterihallitus, 2023a). Tilinpäätöksestä tilintarkastaja tarkastaa sen esittämistavan, rakenteen ja sisällön. Tilinpäätös sisältää taseen, tuloslaskelman ja liitetiedot. Lisäksi suurimpien yhtiöiden tulee laatia myös toimintakertomus, josta tilintarkastaja antaa lausunnon tilintarkastuskertomukseen. Lakisääteisen tilintarkastuksen osana on myös yhtiön hallinnon tarkastus, joka tarkoittaa muun muassa yhtiön hallintoelinten kokouksista laadittujen pöytäkirjojen, tehtyjen päätösten, sopimusten, toiminnan laillisuuden tarkastamista ja sen tarkastamista, että tehtyjä päätöksiä on noudatettu (Tomperi, 2018, luku 1).

Tilintarkastaja antaa suoritetusta tarkastuksesta allekirjoitetun tilintarkastuskertomuksen, jossa hän lausuu siitä, antaako tilinpäätös oikean ja riittävän kuvan yhteisön tai säätiön toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta sekä täyttääkö se lakisääteiset vaatimukset (Tilintarkastuslaki 1141/2015, 3 luku 5 §). Lisäksi tilintarkastaja tekee tarkastuksen jälkeen tilinpäätökseen merkinnän, jolla viitataan tilintarkastuskertomukseen. Tilintarkastuksesta saatavat raportit antavat tärkeää tietoa yhtiölle itselleen, yhtiön omistajille, sen sidosryhmille ja esimerkiksi rahoittajille sekä sijoittajille. Esimerkiksi osakkeiden ja arvopaperien kaupassa myyjän ja ostajan välillä on oltava hyvä luottamus (Tomperi, 2018, luku 1). Ostajan luottamus perustuu hyvin paljon tilintarkastajan varaan, sillä hän varmistaa yhtiön pääoman ja varojen todenmukaisuutta ja luotettavuutta. Rahoittajat ja sijoittajat voivat tehdä merkittäviä päätöksiä tilintarkastuksesta saatujen tietojen perusteella.

Tilintarkastajan on noudatettava tilintarkastuslain 1141/2015 lisäksi kansainvälisiä tilintarkastusstandardeja eli ISA-standardeja (*International Standards of Auditing*) (Tilintarkastuslaki 1141/2015, 3 luku 3 §). Lain 4. luvussa käsitellään muita tilintarkastajaa koskevia säännöksiä. Ammattieettisiä periaatteita noudatetaan suorittamalla tehtävät ammattitaitoisesti, rehellisesti, objektiivisesti ja ammatillinen kriittisyys säilyttäen sekä huolellisesti yleinen etu huomioiden. Tilintarkastajan on noudatettava hyvää tilintarkastustapaa eli suoritettava tarkastustehtävät ammattimaisen huolellisesti. Tilintarkastajan on myös tunnettava IFRS-standardit (*International Financial Reporting Standards*) ja lainsäädäntöä, kuten kirjanpitolaki 1336/1997 ja osakeyhtiölaki 624/2006 (PRH, 2020).

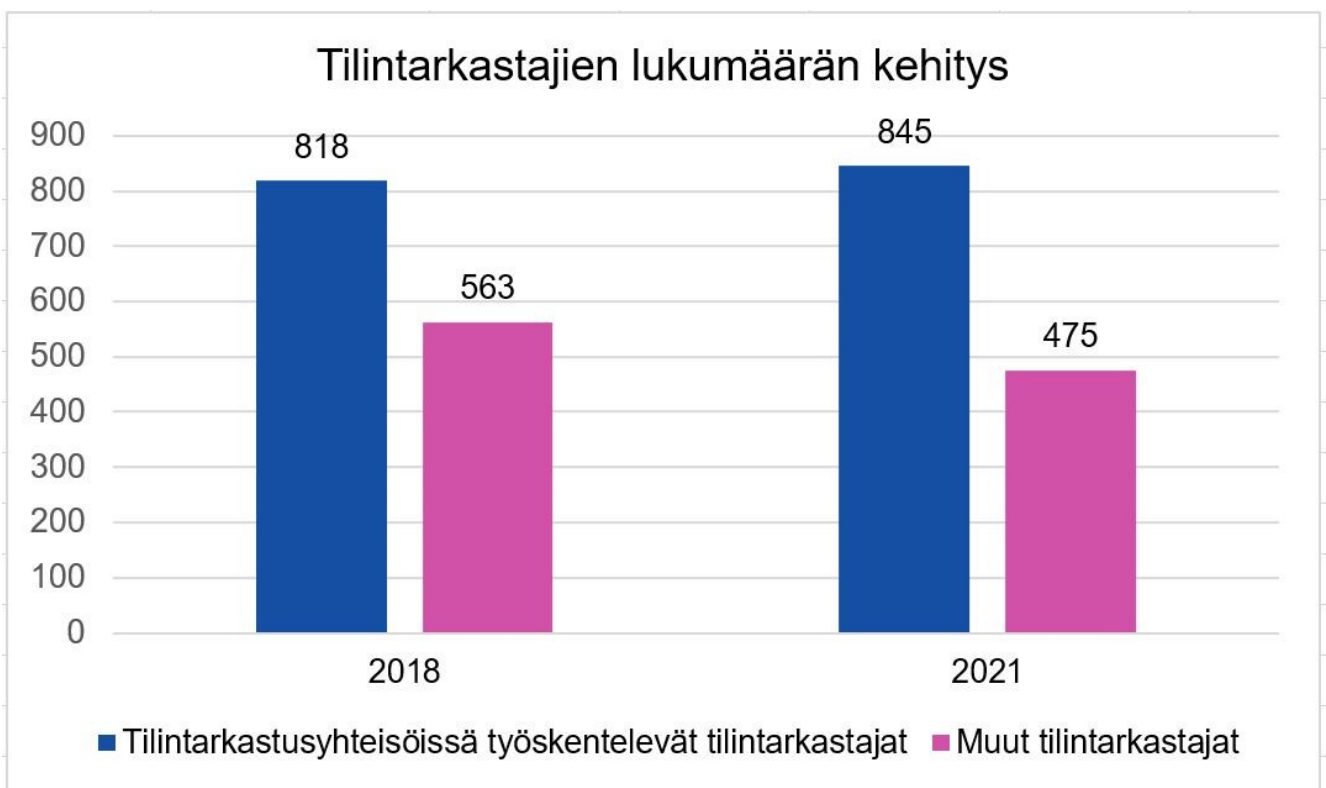
Tilintarkastajan työn tulee täyttää lainsäädännön vaatimukset sekä asiakkaan, yritysten sidosryhmien ja yhteiskunnan odotukset (Tomperi, 2018, luku 2). Tilintarkastajalta vaaditaan myös jatkuvaa ammattitaidon kehittämistä. Korkealaatuinen tilintarkastus edellyttää tilintarkastajan ja hänen ammattitaitonsa viranomaisvalvontaa, josta on säädetty tilintarkastuslaissa ja tilintarkastusdirektiivissä. Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) huolehtii tilintarkastusvalvonnasta eli käytännössä tilintarkastajien hyväksymisestä ja valvonnasta sekä vastaa tilintarkastusalan kansainvälisestä valvontayhteistyöstä Suomessa (PRH, i.a.-b). PRH on tehnyt tätä valvontaa vuodesta 2016 lähtien. PRH valvoo tilintarkastajien ammattitaidon säilymistä, tilintarkastajaksi hyväksymisen edellytyksiä ja sitä, että tarkastustyö tehdään säädöksiä noudattaen (Tomperi, 2018, luku 2). Tilintarkastaja määrätään vähintään joka kuudes vuosi laaduntarkastukseen, jossa selvitetään, noudattaako tilintarkastaja lakeja, muita säädöksiä, tilintarkastusstandardeja ja riippumattomuusvaatimuksia. Tarkastuksessa arvioidaan myös käytettyjen resurssien määrää ja laatua, palkkiota sekä tilintarkastusyhteisön sisäistä laadunvarmistusjärjestelmää.

2.2 Tilintarkastus Suomessa

Vuonna 2021 Suomessa suoritettiin 122 000 tilintarkastusta (PRH, 2022). Suomessa on laaja tilintarkastusvelvollisuus ja tilintarkastaja voidaan jättää valitsematta, mikäli enintään yksi seuraavista rajoista täyttyy (Tilintarkastuslaki 1141/2015, 2 luku 2 §):

1. Taseen loppusumma ylittää 100 000 euroa;
2. Liikevaihto tai sitä vastaava tuotto ylittää 200 000 euroa; tai
3. Palveluksessa on keskimäärin yli kolme henkilöä.

Suoritetuista tilintarkastuksista noin 60 % oli tilintarkastusyhteisöjen suorittamia ja loput noin 40 % yksityisten tilintarkastajien suorittamia (PRH, 2022). Tilintarkastusyhteisöistä eniten tilintarkastuksia määrällisesti suoritti KPMG lähes 12 000 suoritetulla tilintarkastuksella, EY noin 9 000 tilintarkastuksella, BDO lähes 8 000 tilintarkastuksella ja PwC 5 000 tilintarkastuksella. Tilintarkastajilla riittää töitä, mutta tilintarkastajien määrä on laskussa. Kuviossa 1 nähdään tilintarkastajien lukumäärä Suomessa vuosina 2018 ja 2021. Vuonna 2018 tilintarkastajia oli 1 381, kun taas vuonna 2021 heitä oli 1 320 (mt.). Kuvioista 1 näkee tarkemman jakauman tilintarkastajien ja tilintarkastajayhteisöjen lukumäärissä kyseisinä vuosina. Marraskuussa 2022 tilintarkastajien määrä oli jo alle 1 300 (Raitio, 2022).



Kuvio 1. Tilintarkastajien lukumäärä Suomessa 2018 ja 2021 (PRH, 2022).

Patentti- ja rekisterihallitus on tilastoinut tilintarkastajatutkintoihin osallistuneiden määrää vuodesta 2016 lähtien. Sitä ennen tilastoja kokosivat ja tutkinnot järjestivät Keskuskaupakamari ja alueelliset kaupakamarit, mutta niiden tilastoja ei ole enää saatavissa. Tästä syystä pidemmän aikavälin tarkastelua tutkintoon osallistuneiden määrästä ei ollut mahdollista saada tutkimusaineistoon. Tilintarkastuslain 1141/2015 vuoden 2016 muutoksessa siirryttiin uuteen tilintarkastajatutkintojärjestelmään ja tilintarkastajien valvonta siirtyi PRH:lle. Lakimuutoksessa tutkintojärjestelmä muuttui siten, että nykyään HT-tutkinto on perustutkinto, joka tulee

suorittaa ensin. Vasta sen suoritettuaan voi osallistua KHT-tutkintoon. PRH:n tilastossa (Taulukko 1) HT-tutkintoon hakeneiden ja osallistuneiden määrä vuonna 2016 oli 196 henkilöä, kun vuonna 2023 määrä oli 288 (PRH, 2023b). Määrä on kasvanut vuosien 2016–2023 välillä, mutta tilasto ei kerro suoraa totuutta tutkintoon osallistuneiden kasvusta, sillä lakimuutoksen jälkeen kaikkien tilintarkastajiksi aikovien tulee suorittaa HT-tutkinto. Ennen edellä mainittua lakimuutosta tilintarkastajaksi pyrkivät hakivat suorittamaan joko HTM-tutkintoa tai KHT-tutkintoa, jolloin hakijoiden määrä jakautui kahden tilintarkastajatutkinnon välille.

Taulukko 1. HT-tutkinnon hakijamäärät, osallistujien määrät ja tutkinnossa hyväksytyjen määrät vuosina 2016–2023 (PRH, 2023b).

Tutkintojen hakijamäärät, osallistujien määrät ja tutkinnossa hyväksytyjen määrät

HT-tutkinto	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
HT-tutkintoon hakeneet ja ilmoittautuneet	196	201	211	201	207	260	229	288
HT-tutkintoon osallistuneet	164	163	165	170	177	219	192	232
HT-tutkinnossa hyväksytyt, lkm.	60	59	70	106	70	117	72	Ei vielä tiedossa
HT-tutkinnossa hyväksytyt, %	37 %	36 %	42 %	62 %	40 %	53 %	38 %	Ei vielä tiedossa

2.3 Tilintarkastajan tutkinto

Tilintarkastajan ammattiin ei ole olemassa suoraa siihen valmistavaa korkeakoulututkintoa. Tarvittavat opinnot voi suorittaa ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Suoraan tilintarkastukseen liittyvää opetusta on oppilaitoksissa usein kahden tai kolmen kurssin verran, mutta tämä vaihtelee eri korkeakoulujen välillä (Näsi, 2009, s. 22–24). Tilintarkastajan tehtävään edellytetään tilintarkastuksen ja laskentatoimen, kauppa- ja taloustieteellisiä ja oikeustieteen opintoja (Työ- ja elinkeinoministeriön asetus tilintarkastajan hyväksymisedellytyksistä 1442/2015). Tilintarkastuksen ja laskentatoimen opintoja vaaditaan 52 opintopisteen verran ja seuraavien aihealueiden tulee olla osana opintoja: tilintarkastusta koskeva sääntely ja hyvä tilintarkastustapa, kirjanpitoa ja tilinpäätöstä koskeva sääntely, hyvä

kirjanpito- ja tilinpäätöksen analysointi, johdon laskentatoimi ja sisäinen valvonta (TEM, 1442/2015). Kauppa- ja taloustieteellisiä opintoja vaaditaan 22 opintopisteen verran. Niiden sisältöön tulee kuulua liiketaloustiedettä ja kansantaloustiedettä, yritysrahoitusta ja rahoitusmarkkinateemoja, talousmatematiikkaa ja tilastotiedettä sekä tietotekniikkaa ja tietojärjestelmäteemoja. Myös oikeustieteen opintoja tulee kertyä 22 opintopisteen verran ja aihealueisiin kuuluvat eri yhteisömuodot ja arvopaperimarkkinoita koskeva sääntely, yritysverotus, ennakoperintä, arvonlisäverotus ja verotusmenettely sekä kauppa- ja varallisuus-oikeus sekä maksukyvyttömyys- ja työlainsäädäntö. HT-tutkinto on perustutkinto, jonka jälkeen voi erikoistua KHT- tai JHT-tutkintoon (PRH, i.a.-a). KHT-tilintarkastaja voi tarkastaa yleisen edun kannalta merkittäviä yhteisöjä ja JHT-tilintarkastaja tarkastaa julkishallinnollisia yhteisöjä. Näiden lisäksi voi erikoistua kestävyysraportointitarkastajaksi (KRT) (Aspholm, 2023-b). KRT-tutkinto järjestetään ensimmäistä kertaa vuonna 2025. Tilintarkastajan hyväksymisedellytyksistä säädetään Tilintarkastuslaissa 1141/2015 sekä Työ- ja elinkeinoministeriön asetuksessa tilintarkastajan hyväksymisedellytyksistä 1442/2015.

HT-tilintarkastajaksi aikovan täytyy lisäksi kerryttää käytännön työkokemusta vähintään kolmen vuoden ajan ennen tutkintotenttiin osallistumista (TEM, 1442/2015). Mikäli ei ole suorittanut vaadittavia opintoja, mutta on työskennellyt tilintarkastuksen ja laskentatoimen parissa Työ- ja elinkeinoministeriön asetuksessa 1442/2015 säädetyn vaadittavan työkokemuksen määrän, on myös mahdollista osallistua tutkintotenttiin. HT-tilintarkastajaksi voi siis päätyä useampaa reittiä, mutta jokainen HT-tilintarkastaja on suorittanut tutkintotentin, joka vaatii monipuolista osaamista muun muassa tilintarkastuksen, laskentatoimen ja oikeustieteen aihealueista. JHT-tilintarkastajaksi aikovalla täytyy olla lisäksi kerrytettynä 16 opintopistettä julkissektorin opintoja tai käytännön kokemusta vähintään yksi vuosi ja kuusi kuukautta julkissektorin työtehtävistä (TEM 1442/2015). Mikäli HT-tilintarkastaja haluaa erikoistua JHT-tarkastajaksi, hänellä tulee olla ylempi korkeakoulututkinto tai kokemusta HT-tilintarkastajan tehtävistä vähintään viisi vuotta (Tilintarkastuslaki 1141/2015, 6 luku 3 §). KHT-tilintarkastajaksi erikoistuminen vaatii ylemmän korkeakoulututkinnon tai vähintään viiden vuoden käytännön kokemuksen HT-tilintarkastajana toimimisesta. Tutkintoihin osallistuminen vaatii hyväksynnän Tilintarkastusvalvonnalta ja tiedot suoritetuista opinnoista ja kerrytetystä työkokemuksesta tulee toimittaa heille kirjallisen hakemuksen yhteydessä (4 §).

2.4 Kestävyyseraportoinnin tarkastaminen osaksi tilintarkastajan työtä

Eduskunnan talousvaliokunnan lokakuussa 2023 käsiteltävänä olevan kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) tuomat lakimuutokset tulevat toteutuessaan lisäämään yhtiöiden raportointia ympäristön, sosiaalisten ja yrityksen hallinnon ja johtamisen vaikutuksista (Aspholm, 2023-a, s. 42). Tämä tulee lisäämään myös tilintarkastajien työtä, sillä kestävyysraporttien tarkastus annetaan heidän tehtäväkseen. Edellä mainitut lakimuutokset tulevat koskemaan 31.12.2023 jälkeen alkavia tilikausia. Raportointidirektiivi on osa EU:n Vihreän kehityksen ohjelmaa (TEM, 2023 s. 5). Direktiivillä halutaan lisätä yritysten raportointia ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintoon liittyvissä asioissa ja muun muassa yritysten toiminnan vaikutuksista ympäristöön liittyviin tekijöihin. Direktiivi asettaa kriteerejä sille, minkä kokoiset suomalaiset yhtiöt kuuluvat kestävyysraportointivelvoitteen piiriin. Seuraavista kriteereistä kahden tulee täyttyä:

1. Liikevaihto on yli 40 miljoonaa euroa;
2. tase on yli 20 miljoonaa euroa; tai
3. henkilöstömäärä on yli 250.

Näiden kriteerien perusteella Tilastokeskus on laskenut noin 1 270 yrityksen täyttävän kaksi kolmesta kriteeristä (mts. 43). Artikkelissa kerrotaan myös kolmen vuoden lisäajasta kestävyystietojen keräämiseksi, eli yhtiö voi päättää olla julkaisematta näitä kestävyystietoja kolmena ensimmäisenä vuonna.

Kestävyysraportointivelvoite astuu voimaan asteittain ja ensimmäisenä raportoivia ovat suuret EU:n säännellyillä markkinoilla toimivat yli 500 työntekijän yritykset (Aspholm, 2023-a, s. 43). Niiden kestävyysraportit tullaan julkaisemaan vuonna 2025, mikä tarkoittaa sitä, että niiden tarkastus tulee ajankohtaiseksi tilintarkastajille vasta silloin. Kestävyysraportointivelvoite astuu voimaan listatuilla ja listaamattomilla yhtiöillä vuonna 2025, ja raportit julkaistaan vuoden 2026 alkupuolella. Niiden jälkeen kestävyysraportointivelvoite laajenee listattuihin pk-yrityksiin sekä osaan pienistä ja keskisuurista luottolaitoksista ja vakuutusyhtiöistä. Tämän jälkeen raportointivelvollisuus laajenee EU:n ulkopuolisiin yrityksiin.

Kuviossa 2 on esitettyä kestävyysraportoinnin standardit, joita noudattaen yritykset tulevat raportoimaan toiminnastaan. Nämä standardit käsittävät kaikki ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan liittyvät tekijät (Aspholm, 2023-a, s. 44). Ympäristöön liittyviin standardeihin sisältyy ilmastonmuutos, pilaantuminen, vesivarat ja merten luonnonvarat, biologinen

monimuotoisuus ja ekosysteemit sekä resurssien käyttö ja kiertotalous. Yhteiskunnallisiin tekijöihin liittyvät standardit ovat oma työvoima, arvoketjun työntekijät, vaikutusten kohteena olevat yhteisöt sekä kuluttajat ja loppukäyttäjät.

EUROOPPALAISET KESTÄVYYSRAPORTOINTISTANDARDIT (ESRS)				
Monialaiset standardit				
ESRS 1 Yleiset vaatimukset		ESRS2 Yleiset tiedot		
Ympäristöön liittyvät standardit				
ESRS E1 Ilmastomuutos	ESRS E2 Pilaantuminen	ESRS E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat	ESRS E4 Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit	ESRS E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous
Yhteiskunnallisiin tekijöihin liittyvät standardit				
ESRS S1 Oma työvoima	ESRS S2 Arvoketjun työntekijät	ESRS S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt	ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	
Hallintotapaan liittyvä standardi				
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen				

Kuvio 2. Eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS) (Aspholm, 2023-a, s. 44).

Hallituksen esityksessä 20/2023 kirjanpitolain ja tilintarkastuslain muuttamisesta ja eräistä niihin liittyvistä laeista arvioidaan raportointistandardien vaatimusten lisäävän kustannuksia myös raportoinnin tarkastavan eli käytännössä tilintarkastajan varmennuksen kulujen vuoksi (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023, luku 4.2.5). Varmennuskustannusten suuruus riippuu siitä, kuinka laaja-alaista oikeellisuuden tarkastusta raportoinnista vaaditaan. Hallituksen esityksessä 20/2023 mainitaan, että aluksi tilintarkastajilta vaaditaan vain rajoitetun varmuuden mukaista tarkastusta, mikä tarkoittaa seuraavanlaista lausuntoa: ”tilintarkastaja ei ole havainnut mitään seikkaa, jonka perusteella voitaisiin päätellä, että tarkastelun kohde on ilmoitettu oleellisesti väärin”. Kestävyysraportointistandardit tulevat lisäämään tilintarkastajan työtä vielä entisestään ja standardeihin perehtyminen vie myös aikaa, jotta tilintarkastaja voi tehdä työnsä ammattitaitoisesti ja huolellisesti lakisäädöksiä noudattaen.

Tähän asti raportointi kestävyteen ja vastuullisuuteen liittyvistä asioista on ollut vapaaehtoista ja tahdonvaltaista. Kestävyysraportointidirektiivin tuomat lakimuutokset tulevat siis lisäämään yritysten raportointia ympäristöön ja yhteiskunnallisiin tekijöihin liittyvistä asioista. Näistä asioista ovat kiinnostuneita esimerkiksi sijoittajat, kuluttajat, työntekijät ja monet muut

sidosryhmät. Kestävyysraportointi tulee lisäämään työtä yrityksissä, mutta myös tilintarkastajien työtehtävät laajenevat kestävyysraporttien tarkastuksen myötä ja näiden asioiden myötä toki kustannuksetkin tulevat kasvamaan.

3 ALAN VETOVOIMAISSUUS

3.1 Alan vetovoimaisuus käsitteenä

Vetovoima koostuu yksinkertaisimmillaan kuvailtuna työntekijöiden houkuttelemisesta (*attraction*), pitämisestä (*retention*) ja työn imun lisäämisestä (*engagement*). (Zimmermann, i.a.). Vetovoima siis on käytännössä kuin magneetti, joka vetää puoleensa pitäen samalla kiinni tietyistä asioista, jotka ovat tässä tarkastelussa oikeanlaiset työntekijät (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 17). Alan vetovoimaisuutta tarkastellessa keskitytään siihen, miltä ala näyttää ulkopuolisten näkökulmasta ja millainen kiinnostus henkilöllä on alaa kohtaan. Organisaation on hyvä miettiä eri keinoja, joilla voi pyrkiä vaikuttamaan vetovoimaisuuteen. Vetovoima on siis tärkeä, moniosainen tekijä yrityksen menestyksen kannalta.

Vetovoimaisuuden kehittämisen avulla ala voi pitää ja motivoida työntekijöitä pitkällä aikavälillä (Zimmermann, i.a.). Vetovoimaisuuden tekijät voivat kuitenkin olla hyvinkin erilaisia riippuen siitä, miten jokainen kokee ja määrittelee nämä. Vetovoimaisuuden kokemisessa voi olla eroa esimerkiksi eri sukupolvien ja alueiden välillä. Tähän vaikuttavat lisäksi yksilöiden omat mieltymykset ja tarpeet. Vetovoimatekijät ovat kriteereitä, jotka ovat ratkaisevia tekijöitä potentiaalisille työntekijöille siitä, haluavatko he työskennellä kyseisessä yrityksessä tai alalla. Vetovoimatekijät herättävät työnhakijoiden kiinnostusta alaa ja työpaikkaa kohtaan, ja voivat siksi olla monisyisiä ja -osaisia

3.2 Miksi vetovoimaisuus on tärkeää?

Vetovoimaisella organisaatiolla on vahva työnantajabrändi ja hyvä työntekijäkokemus (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 23). Positiivinen työnantajabrändi ja työntekijäkokemus herättävät kiinnostusta ja houkutusta potentiaalisissa työntekijöissä ja sidosryhmissä, joita organisaatio tarvitsee toimiakseen. Näiden tekijöiden avulla onkin helppoa huomata, miten keskeinen osa vetovoimaisuuden kehittäminen on organisaatiolle. Vetovoimaisuuden vaikutuksiin on hyvä keskittyä, jotta niitä voidaan kehittää oikeaan suuntaan.

Huhta ja Myllyntaus ovat koonneet kirjaansa keskeisiä vetovoimaisuuden hyötyjä, joita ovat esimerkiksi työntekijöiden tyytyväisyys ja työn imu, maine hyvänä työpaikkana sekä rekrytointin helpottuminen ja työntekijöiden esikarsinta (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 23–30).

Työntekijöiden tyytyväisyys on varmasti yksi tärkein osa koko organisaation toimintaa: ilman tyytyväisiä ja motivoituneita työntekijöitä ei ole hyvää työn laatua ja panostusta. Tyytyväisyys on suorassa vaikutuksessa työn imuun. Työn imu luo positiivisen ja motivoituneen tilan, jossa työntekijä kokee omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista. Kaikki tämä vaikuttaa suoraan työn tuottavuuteen ja kannattavuuteen, jolloin vaikutukset ovat toivottuja niin organisaation kuin työntekijän näkökulmasta. Lisäksi nämä vaikuttavat siihen, miten organisaatio näytetään ulkopuolisille, esimerkiksi mahdollisille uusille työntekijöille, joita halutaan houkuttaa organisaatioon. Halutun henkilöstön houkuttelemisen ja heidän sitouttamisensa on yksi erittäin keskeinen kilpailuedun lähteistä (Alınacı & Alınacı, 2012). Yritykset keskittyvät entistä tarkemmin eri keinoihin, joilla voisi kehittää työnantajamielikuvaa ja siten vetovoimaisuutta.

3.3 Alan ja organisaation keinot vetovoimaisuuden kehittämiseen

Yrityksen vetovoimaisuutta ei voi rakentaa kampanjoimalla (Malmelin & Hakala, 2012, s.19). Vetovoimaisuuden ja vetovoimaisen yrityksen maineen on oltava seurausta vetovoimaisesta toiminnasta ja vetovoimaisista toimintatavoista. Vetovoimaisuuden kehittäminen vaatii toimia henkilöstöä kohtaan organisaatiolta. Henkilöstön sitouttaminen ja voimaannuttaminen ovat siis investointeja yrityksen vetovoimaisuuteen ja tämä vaikuttaa maineeseen, joka välittyy myös yrityksen ulkopuolelle.

Malmelin ja Hakala toteavat (2012, s. 19), että jokainen rekrytointi on samalla markkinointia, joka tekee organisaatiosta kiinnostavan ja vetovoimaisen mahdollisten uusien työntekijöiden keskuudessa. Valveutuneet organisaatiot ovat kehittyviä, uudistuvia ja tulevaisuuteen katsovia. Nämä asiat kiehtovat ihmisiä, mikä puolestaan auttaa myös rekrytoimaan kunnianhimoisia ja kehittymishaluisia ihmisiä organisaatioon. Työntekijät haluavat työpaikaltaan itselleen tärkeitä asioita ja ovat kiinnostuneita siitä, mitä asioita yritys voi tarjota. Työntekijät voivat kaivata esimerkiksi mielekkyyttä, vapautta, uusia taitoja tai mahdollisuuksia vaikuttaa. Organisaation on onnistuttava vakuuttamaan työntekijä siitä, että se on potentiaalinen työnantaja.

Alan on mahdotonta saada täysin selville niitä tekijöitä, joiden perusteella yksittäisen ihmisen näkemys alasta muodostuu (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 19). Huhta ja Myllyntaus ovat listanneet heidän kokemiaan yleisimpiä ja merkittävimpiä vetovoiman muodostumiseen vaikuttavia lähteitä, joiden avulla saa käsityksen asioista, joihin organisaatio tai ala voi vaikuttaa joko suorasti tai epäsuorasti. Organisaation keinoista tehokkain on työnantajabrändäys, jota

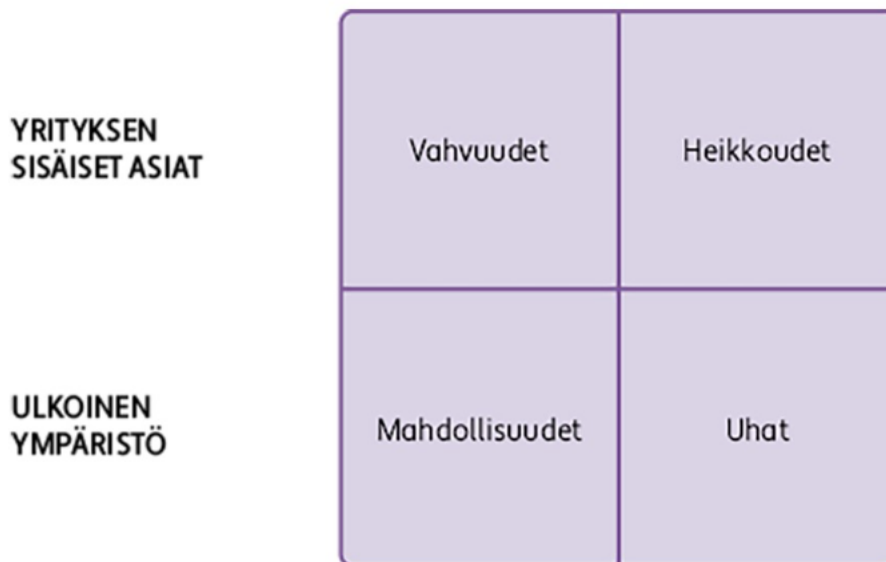
tarkastellaan tarkemmin seuraavassa pääluvussa. Muita huomionarvoisia organisaation piirteitä ovat esimerkiksi eri viestinnän muodot: sisäinen, ulkoinen ja rekrymarkkinointiviestintä. Kaikki tämä näyttäytyy ulkopuolisille ja siten ne ovat perustana mielikuvien muodostumiselle. Keinoja, joihin organisaatio ei voi yhtä suorasti vaikuttaa, ovat esimerkiksi media, työntekijöiden kertomukset sekä asiakaskokemukset. Nämä kuitenkin pohjautuvat organisaation suoriin tekoihin, joten osittain organisaation voidaan kokea vaikuttavan niiden muodostumiseen. Ne ovat siis tuotoksia organisaation aiheuttavista kokemuksista, jotka ovat yhtä tärkeitä vetovoiman lähteitä, kuin suorat vaikutelmat.

Huhta ja Myllyntaus (2021, s. 20) huomauttavat, että kovasta yrityksestä ja hiotuista prosesseista huolimatta organisaatio ei aina voi vaikuttaa kaikkiin tekijöihin, jotka rakentavat ulkopuolisten mielikuvia. Esimerkiksi työnhakija-, asiakas- tai työntekijäkokemus voi epäonnistua syistä, joihin organisaatio ei voi lopulta vaikuttaa. On normaalia, että työnhaussa etenemättä jääneille työnhakijoille tulee negatiivisia ajatuksia organisaatiosta, eli kokemus brändistä heikkenee. Vaikka hakijakokemuksesta olisi pyritty tekemään mahdollisimman tasapuolinen ja positiivinen kaikille osapuolille, se ei aina välttämättä ole tarpeeksi. Tapahtuma voi saada jatkoa, kun tyytymättömät työnhakijat kertovat kokemuksiaan organisaation ulkopuolelle, mikä on tärkeässä roolissa työnantajabrändimielikuvia muodostaessa. Toisaalta organisaatioon liittyviä omia mielikuvia ja kokemuksia voidaan kertoa ulkopuolisille myös positiivisessa mielessä. Työntekijöiden kertomuksiin ja kokemuksiin organisaatio voi kuitenkin pyrkiä vaikuttamaan kehittämällä työntekijäkokemusta, jolla on keskeiset vaikutelmat toimialalle niin sisäisesti kuin ulkoisesti.

Vetovoimaisuutta kehittävätkin tekijät ovat selkeästi monisyisiä ja voivat riippua esimerkiksi toimialasta ja henkilön omista mielikuvista ja kokemuksista. Siksi näiden selvittäminen voi olla joissain tilanteissa vaikeaa. Tätä varten on kehitetty erilaisia strategisia työkaluja, joiden avulla näiden haluttujen tekijöiden selvittäminen on käytännöllisempää. Samalla näiden strategiakeinojen avulla on mahdollista hahmottaa jatkotutkimusten tarve, jossa syvennytään löydettyihin tekijöihin. Alla esitellyt strategiatyökalut ovat hyviä työkaluja vetovoiman kehittämiseksi, sillä niiden avulla saadaan syvällistä tietoa esimerkiksi toimialan toimintaympäristön riskeistä ja mahdollisuuksista sekä uhista ja mahdollisuuksista.

3.3.1 SWOT-analyysi

SWOT-analyysi (Kuvio 3) on organisaatioille suunnattu strateginen työkalu (Professional academy, i.a.-b). SWOT-analyysin avulla organisaatiosta arvioidaan sen vahvuuksia (*Strengths*), heikkouksia (*Weaknesses*), mahdollisuuksia (*Opportunities*) ja uhkia (*Threats*) (Lindroos & Lohivesi, 2010, s. 219). Analyysin avulla organisaatio voi syventyä tarkastelemaan erityisiä osa-alueita, kuten oman toiminnan asemaa tai koko organisaation toimintaa laajuudessaan. Analyysiä voi hyödyntää tarkastelemaan myös kilpailijan toimintaa tai kilpailukykyä. Lisäksi sen avulla voi huomioida joko nykyhetken tai tulevaisuutta koskevia asioita. Tehokkain tapa hyödyntää SWOT-analyysia on kuitenkin tehdä tulevaisuudelle ja nykyhetkelle omat taulukot, jolloin molemmat huomioitaisiin omalla painoarvolla.



Kuvio 3. SWOT-analyysipohja (Vuorinen & Huikkola, 2023, s. 99).

SWOT-analyysin voi tehdä yksin tai sen voi toteuttaa vertailun vuoksi useampi samaan aikaan (Lindroos & Lohivesi, 2010, s. 219). Analyysin toteutus useamman henkilön toimesta on tehokas keino, kun huomioitavaksi tulee useamman subjektiivinen näkemys, joita voi verrata keskenään. Organisaation on mahdollista tehdä analyysin avulla tunnistettujen vahvuuksien perusteella tulkintoja siitä, miten niitä voisi käyttää hyväksi (s. 220). Samalla pohdinnassa on, miten heikkoudet voisi kääntää hyödyksi ja miten tulevaisuuden mahdollisuuksia voisi hyödyntää ja välttää uhat. Täytetty SWOT-analyysi muodostaa organisaatiolle tehokkaan toimitasuunnitelman, jota seuraamalla eri vetovoimatekijät tulevat huomioiduksi.

TOWS-analyysi on laajempi versio SWOT-analyysistä (Vuorinen & Huikkola, 2023, s. 99). Siinä on neljän kentän sijaan kahdeksan kenttää (Kuvio 4). TOWS-analyysi tuo perinteistä SWOT-analyysia selkeämmin esille, miten organisaatiossa otetaan huomioon heikkoudet ja vahvuudet suhteessa havaittuihin uikiin ja mahdollisuuksiin. TOWS-analyysin pohja muodostuu samasta SWOT-analyysin neljästä kentästä, joiden tunnistamisen jälkeen niistä tehdään konkreettisia valintoja ja toimintasuunnitelmia.

	SISÄISET	Vahvuudet (S)	Heikkoudet (W)
ULKOISET		- -	- -
Mahdollisuudet (O)		Hyödynnä menestystekijät → SO-suunnitelma	Heikkoudet vahvuuksiksi → WO-suunnitelma
		- -	
Uhat (T)		Uhat hallintaan → ST-suunnitelma	Mahdollinen kriisitilanne → WT-suunnitelma
		- -	

Kuvio 4. SWOT-analyysistä kehitetty kahdeksankenttäinen TOWS-analyysi (Vuorinen & Huikkola, 2023, s. 99).

SWOT-analyysimallien selkeän muodon vuoksi toimiala voi saada hyvinkin selkeän kuvan sen mahdollisuuksista, uhkista, vahvuuksista ja heikkouksista. Analyysimuodot tarjoavat tärkeän lähtökohdan organisaation nykytilanteen ymmärtämiselle. Ne tuovat näkyviin käytännön suuntia organisaation päätöksenteossa ja auttavat siten ohjaamaan toimintaa kohti haluttuja tuloksia. Tästä syystä SWOT-analyysi on erittäin tärkeässä asemassa vetovoimaisuutta tarkastellessa.

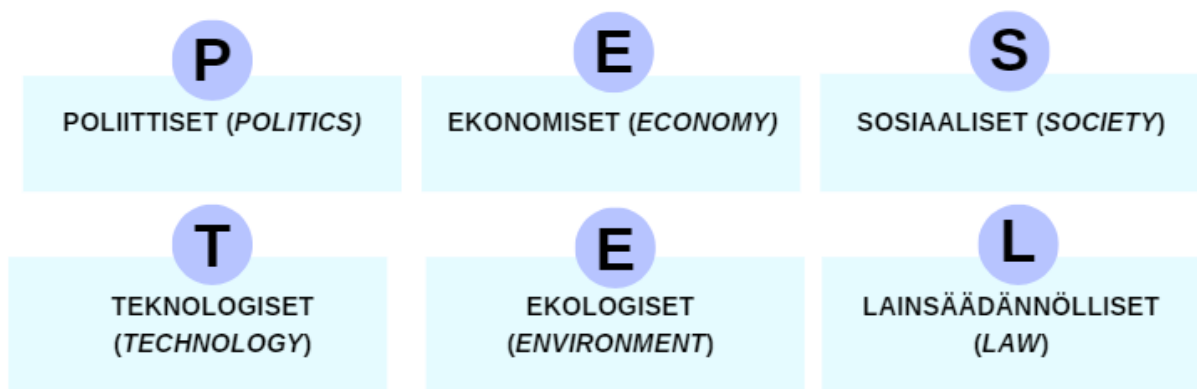
3.3.2 PESTEL-analyysi

PESTEL-analyysi (Kuvio 5) on strategiatyökalu, joka tarkastelee organisaation toiminnallisen ympäristön poliittisia, ekonomisia, teknologisia, ekologisia, sosiaalisia ja lainsäädännöllisiä vaikutuksia (Vuorinen & Huikkola, 2023, s. 259). Tarkoituksena on tunnistaa mahdollisia uhkia ja mahdollisuuksia, jotka vaikuttavat sen liiketoimintaan. PESTEL-analyysin näkökulmien pohjalla voi hyödyntää apukysymyksiä, jotka helpottavat haluttujen muutostekijöiden

nimeämisiä (Professional Academy, i.a.-a). Näkökulmien muutostekijöitä voidaan pohtia alla olevien erittelyjen avulla:

1. Poliittiset: Millaiset tekijät vai muutokset vaikuttavat organisaation toimintaan? Pohdinnassa esimerkiksi kansainvälisesti solmitut sopimukset, yleinen verolinja, hallituksen asema sekä lakimuutokset.
2. Ekonomiset: Millaisia toimintakykyyn, tuottavuuteen ja kehitykseen vaikuttavia tekijöitä organisaation ympärillä on? Mahdollisia vaikuttavia tekijöitä on esimerkiksi inflaatio, verotus, ostovoima sekä lainojen ehdot.
3. Sosiaaliset: Millä tavoin sekä asenteet että uskomukset vaikuttavat toimintaan ja markkinoihin yhteiskunnassa yleisesti? Pohdittavia tekijöitä on esimerkiksi muuttuvat trendit ja asiakaskäyttäytymiset sekä työuran yksityiskohdat.
4. Teknologiset: Millaiset vaikutukset yrityksen teknologisella kehityksellä on organisaation toimialaan? Tuoko teknologinen uusien mahdollisuuksia organisaation toiminnalle?
5. Ekologiset: Vaikuttaako eri ympäristötekijät, kuten paremman hiilijalanjäljen tavoittelu, ilmastonmuutos tai etenkin ekologisten raaka-aineiden saatavuus organisaation toimintaan?
6. Lainsäädännölliset: Vaikuttaako mahdolliset lainsäädäntöön kohdatut muutokset organisaation toimintaympäristöön? Mahdollisia toimintaympäristöön vaikuttava muutoksia voisi olla esimerkiksi työaikalakiin, terveyteen tai tasa-arvoon liittyvät säädökset.

PESTEL-analyysi



Kuvio 5. Suomennettu PESTEL-analyysipohja.

PESTEL-analyysin tarkoituksena on selvittää organisaatioon vaikuttavien keskeiset muutosvoimat (Vuorinen & Huikkola, 2023, s. 259–260). Analyysien tarvittava määrä saattaa vaihdella organisaation laajuuden mukaan. PESTEL-analyysi täytetään eri kategorioiden muutosvoimista sekä niiden vaikutuksista, jotka vaikuttavat organisaation toimintaan. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole huomioida kaikkia mahdollisia asioita kategorioittain, vaan huomioida vain tärkeimmät, jotta keskittyminen on keskitetty oleellisiin asioihin. Analyysimuoto ei yksinään ole kovin tehokas keino strategiselle toiminnalle, vaan sen tueksi tarvitaan usein toinen analyysimuoto, kuten aiemmin esitelty viiden kilpailuvoiman malli tai SWOT-analyysi. Analyysin avulla saatu tieto antaa organisaatiolle hyvän pohjan strategisen aseman tarkastelulle.

4 TYÖNANTAJABRÄNDI

4.1 Työnantajabrändi käsitteenä

Työnantajabrändi on idea, joka pitää sisällään käsityksen, millainen työnantaja on, sekä organisaation lupauksen siitä, millaisen työpaikan se tarjoaa (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 36). Tältä osin se on merkittävä osa organisaation strategiaa. Työnantajabrändiä pyritään kehittämään työnantajabrändityöllä organisaation toimesta (mts. 18). Työnantajabrändityö onkin tehokas vetovoimaa rakentava tekijä, sillä se muodostuu työntekijäkokemuksen ja organisaatiobrändin muodostamasta kokonaisuudesta (mts. 23). Organisaatiosta halutaan luoda tietynlaisia mielikuvia työnantajabrändityön avulla. Haluttuja ominaisuuksia ovat esimerkiksi tunnettuus, brändimielikuva ja uskollisuus, joiden perusteella ihmiset joko kiinnittyvät tai loitontuvat organisaatiosta.

Työnantajabrändityöllä kilpaillaan potentiaalisten työntekijöiden huomiosta (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 18). Kohderyhmälle tarjotaan jatkuvasti eri syitä, miksi juuri tämä organisaatio pitäisi valita. Organisaatioiden kilpailu työntekijöistä on siis jatkuvaa ja kovaa. Tästä syystä organisaatioille on keskeistä löytää itselle sopivimmat keinot, joilla tulla huomatuksi. Huhdan ja Myllyntauksen mukaan yksi yleinen keino on toistaa viestejään jatkuvasti. Tämän avulla voidaan varmistua siitä, että kohderyhmä muistaa brändin ja kykenee palauttamaan sen kerta toisensa jälkeen mieleensä. On siis todettava, mitä vahvempi työnantajabrändi, sitä merkittävämmät vaikutukset ovat etenkin rekrytointin näkökulmasta. Sen avulla yhteensopivat työnhakijat löytävät helpommin organisaation luoman kehityssuunnan. Tällöin myös rekrytoitiin käytettävä aika ja siihen kuluvat rekrytointikustannukset pienenevät.

4.2 Työntekijäkokemus

Työntekijäkokemus on osa työnantajabrändiä, jota vetovoimainen organisaatio on onnistunut rakentamaan (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 18). Työntekijäkokemus on työnantajan ja työntekijän välisestä vuorovaikutuksesta syntyviä ajatuksia. Työntekijäkokemusta voidaan kehittää ymmärtämällä, mitä asioita työntekijät tarvitsevat onnistuakseen työtehtävissään sekä se, mitä asioita he pitävät merkityksellisenä. Näiden avulla organisaatio voi rakentaa työstä ja työympäristöstä sellaisia, jotka vastaavat näitä odotuksia. Tämä on strategisesti hyvin kannattavaa, sillä työntekijöiden positiivinen huomioiminen lisää tyytyväisiä työntekijöitä, jolloin

he myös pysyvät todennäköisimmin organisaation palveluksessa ja siten pystyvät antamaan työlleen parhaimman panoksen. Sen lisäksi, että työntekijäkokemus parantaa työnantajan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta, se rakentaa uskottavan pohjan vaikuttavalle työnantajabrändille (mts. 41). Tämä on suoraa, tyytyväisestä henkilöstöstä aiheutuvaa vaikutusta. Organisaation työnantajamaine paranee, kun henkilöstö on tyytyväinen. Tyytyväiset työntekijät kertovat positiivisia asioita organisaatiosta ympärillään, jolloin organisaation työnantajamaine paranee ja muodostaa organisaatiolle tehokkaan kilpailuedun työnantajamarkkinoilla.

Työnantajakokemusta kehitetään, kun organisaation sisällä halutaan tehdä positiivisia muutoksia niin organisaation sisäisten kuin ulkoisten henkilöiden näkökulmasta (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 49). Usein kuitenkin työntekijäkokemuksen kehittämiseen saatetaan kiinnittää huomiota, kun huomataan tyytyväisyyden olevan riittämätön tai silloin, jos henkilöstön vaihtelevuus on suurta. Tällöin työnantajakokemus on saattanut vaikuttaa organisaation maineeseen sen ulkopuolella, ja maineen korjaamiseen on keskityttävä entistä perusteellisemmin. Tehokkainta olisi, jos organisaatio keskittyisi työnantajakokemukseen osana jokapäiväistä strategiaan.

Valtion nuorisoneuvoston nettisivuilla julkaistussa vuoden 2019 nuorisobarometrissa käsitellään nuorten kuvaa työstä ja yrittäjyydestä. Tekstissä todetaan nuorten arvojen muuttuneen työtä kohtaan (Haikkola & Myllyniemi, 2020). Nuoret arvostavat työtä, mutta haluavat, että työllä on myös jotain annettavaa itselle (mts. 11). Barometrin työstämisen aikana havaittiin, että nuorten aikuisten (25–34-vuotiaat) vakava suhtautuminen omaan työuraansa, työelämän nopea muuttuminen ja työn epävarmuus aiheuttivat huolta ja stressiä. Huoli kohdistuu nuorten uupumiseen, työmarkkina-asemiin sekä työn riittävyyteen tulevaisuudessa. Organisaation strategian kannalta on tärkeää tunnistaa nuorten huolenaiheet ja tarpeet, jotta niihin voi vastata tehokkaasti. Työntekijän jaksamisen ja työtehtävissä onnistumisen tukeminen on keskeinen tapa vaikuttaa positiivisesti työntekijän mielikuviin ja kokemuksiin, työhyvinvointiin ja siten työnantajabrändiin.

4.3 Työntekijäymmärrys

Työntekijäymmärrys on organisaation käsitys henkilöstöstään ja heidän tarpeistaan (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 41). Työntekijäymmärryksen pohjana on määrällinen ja laadullinen tieto, jonka avulla halutaan tietää organisaation nykyisen henkilöstön ajatuksia ja näkemyksiä

omasta roolistaan ja työstään kuten sen, mikä heille on merkityksellistä ja tärkeää työssään. Saatujen tietojen avulla organisaatio pystyy tukemaan henkilöstön onnistumisia ja tyytyväisyyttä. Työntekijäymmärrystä voi kuitenkin soveltaa nykyisen henkilöstön lisäksi myös uusien potentiaalisten työntekijöiden houkuttelemiseen (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 46–47). Potentiaalisilta työntekijöiltä pyritään selvittämään heidän toiveitaan, mielikuviaan, osaamisiaan, kokemuksiaan, tavoitteitaan, odotuksiaan ja motivaatiotaan. Tämän lisäksi oleellista on ymmärtää organisaation tulevaisuuden suuntaa osaamistarpeiden näkökulmasta. Organisaation tulee hahmottaa, millaista osaamista se tarvitsee tulevaisuudessa ottaen huomioon organisaation kasvutavoitteet ja toimintaympäristön muutokset. Tämän avulla organisaatio voi ymmärtää niin nykyistä kuin uutta potentiaalista henkilöstöä ja siten luoda paremman pohjan henkilöstön tyytyväisyydelle.

Organisaation työntekijäymmärrys ulottuu kolmeen osa-alueeseen: johtamiseen, organisaatioon ja ihmiseen (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 47). Johtamiseen keskittyvällä näkökulmalla halutaan keskittyä siihen, mitä osaamista organisaatiossa on ja kuinka paljon. Tämä saadaan selville, kun ymmärrys nykytilasta yhdistetään tulevaisuuden osaamistarpeen arvioihin. Näkemysten taustalla pyörii pohdintaa siitä, miten paljon nykyisen henkilöstön pitämiseen ja sitouttamiseen tulisi keskittyä suhteessa rekrytoinnin kehittämiseen. Samalla keskeisenä on pohtia, tulisiko osaamisen hankintaan keskittyä myös muuta kautta, kuten vuokratyövoimaa hyödyntämällä. Toinen työntekijäymmärryksen näkökulma, organisaatio, sisältää organisaation kokemuksta käsitteleviä asioita: millaisia tunteita ja mielikuvia organisaatio tuottaa nykyisille ja potentiaalisille työntekijöille. Viimeinen työntekijäymmärryksen näkökulma, ihminen, pitää sisällään pohdintaa ymmärryksen kerryttämisestä. Tarkastelussa on, millä keinoilla henkilöstöön kohdistuneista tutkimuksista saa kaiken tarvittavan tiedon irti ja miten tulostentulkintaa voisi kehittää parhaimman hyödyn saamiseksi.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen tutkimusmenetelmänä käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Määrällinen tutkimus on menetelmä, jonka avulla saadaan kuva muuttujien (mitattavien ominaisuuksien) välisistä suhteista ja eroista (Vilka, 2007, s. 13–14). Määrällinen tutkimusmenetelmä antaa vastauksen kysymyksiin ”*kuinka paljon*” tai ”*miten usein*”. Tutkimuksesta saadut vastaukset ryhmitellään numeeriseen muotoon tai ne saadaan numeroina, ja niiden olennainen numerotieto selitetään sanallisesti.

Menetelmä valikoitui kvantitatiiviseksi menetelmäksi, sillä sen avulla on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto ja erilaisia näkemyksiä tutkimuskysymyksiin liittyen (Vehkalahti, 2014). Tarkoituksena oli kerätä usean vastaajan näkemys, jotta tutkimuksen aineistosta saataisiin mahdollisimman monipuolinen. Kysely soveltuu tutkimuksen aineiston keräämisen tavaksi, kun tutkittavia on paljon ja he ovat hajallaan (Vilka, 2007, s.28). Ilman kvantitatiivista tutkimusmuotoa näin laajan vastausmäärän kerääminen olisi ollut haastavaa ja paljon aikaa vievää. Sähköisen kyselylomakkeen sai helposti vastattavaksi kohderyhmälle, sillä se ei vaatinut etukäteisjärjestelyitä. Lisäksi sähköisen kyselylomakkeen ansiosta vastaajilla oli mahdollisuus vastata heille sopivana ajankohtana tietyn aikavälin sisällä.

Empiirisen havainnoinnin eli mittauksen kohteena oleva havainnointiyksikkö määräytyi tutkimusongelman perusteella (Mattiila ym., 2021, Otos ja otantamenetelmät -luku). Havainnointiyksikkö tässä tutkimuksessa on siis opiskelijat. Tutkimuksen kohdentaminen opiskelijoihin oli keskeinen osa tutkimusstrategiaa ja tutkimuskysymyksiä. Tilintarkastusalan vetovoiman tutkiminen rajautui alan opiskelijoihin, sillä tällä otannalla oli mahdollista selvittää nimenomaan tuoreiden liikelouden osaajien mielikuvaa tilintarkastusalasta. Tämä otanta valittiin, sillä etenkin nuorten opiskelijoiden hakeminen alalle on vähäistä (Raitio, 2022). Otanta ei rajautunut kaikkiin opiskelijoihin: rajausta tarkennettiin tietyn ammattikorkeakoulujen opiskelijoihin. Otantaan otettiin SeAMKin ja ammattikorkeakoulu X:n liikelouden opiskelijat, sillä haluttiin ottaa huomioon näkemyksiä eri ammattikorkeakoulujen opiskelijoilta. Edellä mainittujen korkeakoulujen opiskelijoiden vastausten välillä on odotettavissa eroja ennakkotiedoissa tilintarkastusalaan liittyen, sillä SeAMKissa voi suorittaa HT-tutkintoon vaadittavat opinnot, kun taas ammattikorkeakoulu X:ssä vastaavia opintoja ei ole mahdollista suorittaa koko

laajuudessaan. Tilintarkastusopintojen tarjonnan ansiosta odotettavissa on, että SeAMKin opiskelijoilla voisi olla enemmän ennakkotietoa ja odotuksia alasta.

Tutkimuksen rajaaminen opiskelijoihin tarjoaa mahdollisuuden tarkastella heidän näkemyksiään sekä käsityksiä tilintarkastusalan vetovoimaisuudesta. Näiden tekijöiden tarkastelu tuo esiin konkreettisia näkökulmia ja tekijöitä siitä, miten alavetovoimaa voisi parantaa tulevaisuudessa. Tunnistettujen tekijöiden avulla saadaan luotua perusta alakehitykselle ja varmistamaan, että se vastaa jatkossa opiskelijoiden odotuksiin sekä houkuttelee motivoituneita ja alalle toivottuja tekijöitä.

Tutkimus toteutettiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Strukturoiduksi tutkimukseksi kutsutaan sitä, kun otokseen kuuluvat henkilöt vastaavat valmiiksi laadittuihin kysymyksiin vastausvaihtoehtojen perusteella määrääjän sisällä (Mattila ym., 2021, Posti- ja verkkokyselyaineiston kokoaminen -luku). Vastaaja antaa vastauksensa kyselyyn omatoimisesti. Huonoja puolia omatoimisesti vastattavassa internet-kyselyssä voi olla kysymysten väärinymmärrettävyys esimerkiksi sen muotoilun vuoksi, jolloin saatetaan jättää kokonaan vastaamatta tai valitaan ”en osaa sanoa” vaihtoehto sen helppouden takia. Anonyymissä kyselyssä ja muutenkaan ei myöskään voida täysin varmistaa, onko vastaaja tarkoitettu henkilö vastaamaan kyselyyn.

5.2 Aineiston hankinta

Tutkimuksen toteutukseen tarvittava aineisto kerättiin kyselyn (liite 1) avulla. Kysely toteutettiin liiketalouden opiskelijoilla, jotta saatiin kuva siitä, millainen mielikuva heillä on tilintarkastusalasta ja sen vetovoimaisuudesta. Kyselyn avulla saatiin suurempi joukko vastaajia, joten vastauksia pystyi jaottelemaan ja vertailemaan keskenään. Tuloksilla haluttiin saada tietoa siitä, millaisena opiskelijat pitävät tilintarkastusalaa ja mitkä asiat heikentävät tai puolestaan lisäävät alan ja tilintarkastustyön vetovoimaisuutta sekä millaisia eroja eri ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden vastausten välillä on. Kyselystä saatua tietoa voitaisiin hyödyntää, jotta tilintarkastusalasta saataisiin kiinnostavampi ja vetovoimaisempi nuorten keskuudessa.

Strukturoitu kyselylomake toteutettiin Webropol-ohjelman kyselytyökalulla. Ohjelma valikoitui sen helppokäyttöisyyden vuoksi. Entuudestaan tutulla ohjelmalla kysely muodostui tehokkaasti, kun ei tarvinnut käyttää aikaa siihen, miten se käytännössä toimii. Webropol-ohjelmalla kyselyn ulkoasusta saatiin mahdollisimman selkeä ja kysymysten jako onnistui eri

sivuille, mikä teki kyselylomakkeesta johdonmukaisesti etenevän. Kysymyksiin oli mahdollista muodostaa sääntöjä, jolla saatiin esimerkiksi osa kysymyksistä piilotettua tarpeen vaatiessa ja ohjattua vastaaja oikealle sivulle oikean kysymyksen äärelle. Ilman tätä toimintoa vastaaja olisi pitänyt ohjata siirtymään itse oikeaan kysymykseen, mikä olisi hidastanut vastaamista ja tehnyt kyselyn etenemisestä vastaajalle haastavaa ja osa vastaajista olisi saattanut lopettaa kyselyyn vastaamisen sen vuoksi. Kyselypohjan toimiminen on tärkeää, joten sitä testattiin useamman kerran ennen kyselyn julkaisemista.

Kyselylomakkeen ensimmäisen sivun saatekirjeellä kerrottiin vastaajalle tutkimuksen perustiedot. Kerrottiin, mitä tutkimuksella halutaan tietää, kenelle se on tarkoitettu, miten vastauksia käsitellään, mihin asti kyselyyn voi vastata, kuinka kauan vastaaminen vie sekä ketkä tutkimusta tekevät. Saatekirjeellä on suuri merkitys siinä, vastaako vastaaja kyselyyn vai ei (Vehkalahti, 2014). Saatekirjeellä herätetään vastaajan kiinnostus kyselyyn. Kyselyllä haluttiin tietää vastaajan perustietoja, eli ikä ja sukupuoli. Vastaajilta ei kysytty nimeä tai muita henkilöön kohdistuvia tietoja, koska haluttiin pitää kysely anonyymina ja ei ollut oleellista tietää vastaajan henkilöllisyyttä sen tarkemmin, kuin ikä ja sukupuoli. Opintoja koskeviin tietoihin liittyen kysyttiin, opiskeleeko vastaaja SeAMKissa vai ammattikorkeakoulu X:ssä ja moneko opiskeluvuosi vastaajalla on menossa. Lisäksi kysyttiin, minkä suuntauman vastaaja on valinnut opinnoissaan sekä harjoitteluun liittyviä tietoja. Kysyttiin myös tilintarkastajan tutkintoon liittyviä tietoja, kuten onko HT-tutkintoon edellyttäviä opintoja tuotu esille opinnoissa ja onko vastaaja valinnut niitä. Tilintarkastusalaan liittyen kysyttiin, kuinka vetovoimaisena vastaaja pitää alaa ja mitkä tekijät hänen mielestään lisäävät ja heikentävät sen vetovoimaisuutta. Lisäksi kysyttiin, kiinnostaako tilintarkastajan ammatti.

Sähköistä kyselyä jaettiin opiskelijoille verkkolinkkinä ja vastausaikaa annettiin viikko, jonka jälkeen kysely sulkeutui ja siihen ei enää pystynyt vastaamaan. Kyselyyn pystyi vastaamaan millä tahansa älylaitteella, mikä helpotti vastaamista. Vastaukset tallentuivat sähköiseen muotoon, mikä teki vastausten käsittelystä helpompaa, kun vastauksia ei tarvinnut erikseen tallentaa paperisesta muodosta sähköiseen muotoon (Vehkalahti, 2014). Näin ollen myöskään virheitä ei päässyt syntymään, kun vastauksia ei tarvinnut siirtää.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan validiteetin sekä reliabiliteetin avulla (Opinkirjo kehittämisskeskus, i.a.). Validiteetti hahmottaa, onko tutkimuksessa mitattu sitä, mitä oli suunniteltu. Tämän lisäksi validiteetti hahmottaa sen, kuinka hyvin siitä saatuja tuloksia voidaan yleistää. Tutkimuksen rakenteen ja toteutuksen suunnittelussa on tärkeä ottaa eri tekijät huomioon, jotka vaikuttavat sen validiteettiin. Validiteettia voidaan vahvistaa silloin, kun kyselyyn otetaan riittävän suuri otos ja kysymyksiin lisätään valmiita vastastausvaihtoehtoja avointen tekstikenttien sijaan. Muita keinoja ovat esimerkiksi teorian ja aineiston välisen yhteyden osoitus, kattavan teoriakatsauksen löytäminen sekä tutkijan objektisuuden osoittaminen. Tutkimuksen validiteettiin vaikuttavia tekijöitä on siis useita, jonka vuoksi niiden tunnistaminen on tärkeä osa tutkimuksen rakentamista. Tutkimuksen reliabiliteetti kuvaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, joita tutkimus kykenee antamaan. Tutkimus on luotettavampi, eli sen reliabiliteetti on hyvä silloin, kun sattuma on vaikuttanut tuloksiin mahdollisimman vähän. Validiteetin tavoin myös reliabiliteetilla on tekijöitä, jotka voivat joko kehittää tai heikentää sen luotettavuutta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli suunnitella ja luoda kyselylomake, jonka avulla saataisiin luotettavia vastauksia. Kysymysten laatimisessa käytettiin apuna aihealueeseen liittyvää teoriaa ja aikaisempia tutkimuksia. Esimerkiksi alan houkuttelevuutta tutkivaa tutkielmaa hyödynnettiin vastausvaihtoehtoja laatiessa. Valmiiksi tunnistettujen tekijöiden avulla kyselyn kysymykset pystyttiin suunnittelemaan paremmin, kun niistä oli muodostunut ennakkokäsityksiä. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeiksi ja helposti ymmärrettäviksi. Lisäksi vastausvaihtoehdot annettiin pääosin valmiina, jotta ne vastaisivat hyvin kysymykseen ja aiheeseen. Esimerkiksi opiskelijan suuntaamaa kysyttäessä annettiin vaihtoehdot valmiiksi, jotta ei syntyisi väärinkäsityksiä tai epäselvyyksiä suuntaumavaihtoehtoa valittaessa tai vastauksia tulkittaessa. Harjoittelupaikan sijoittumista kysyttäessä haluttiin antaa vastausvaihtoehdot myös valmiiksi ja ne määriteltiin sopiviksi liiketalouden alalle eri suuntaumavaihtoehtoihin. Vastausvaihtoehdoksi annettiin myös *Joku muu, mikä?* -vaihtoehto, johon vastaajalla oli mahdollisuus kirjoittaa, mihin hänen harjoittelunsa sijoittui, mikäli joku vastausvaihtoehto jäi puuttumaan listauksesta. Näin vältettiin se, että vastaaja ei kokisi jonkin vaihtoehdon puuttuvan ja ei pystyisi sitä vastaamaan. Tutkimuksella haluttiin saada erilaisia näkemyksiä eri ammattikorkeakoulujen opiskelijoilta, jolloin tutkimus ei kohdistuisi vain yhteen ammattikorkeakouluun. Siitä syystä kohderyhmäksi valikoitui kahden eri ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat. Ennakkotietojen mukaan SeAMKin ja ammattikorkeakoulu X:n

tilintarkastuksen opetuksessa on suuria eroja, mikä tuo mielenkiintoisen tarkastelunäkökulman tälle tutkimukselle.

6 TUTKIMUSTULOKSET

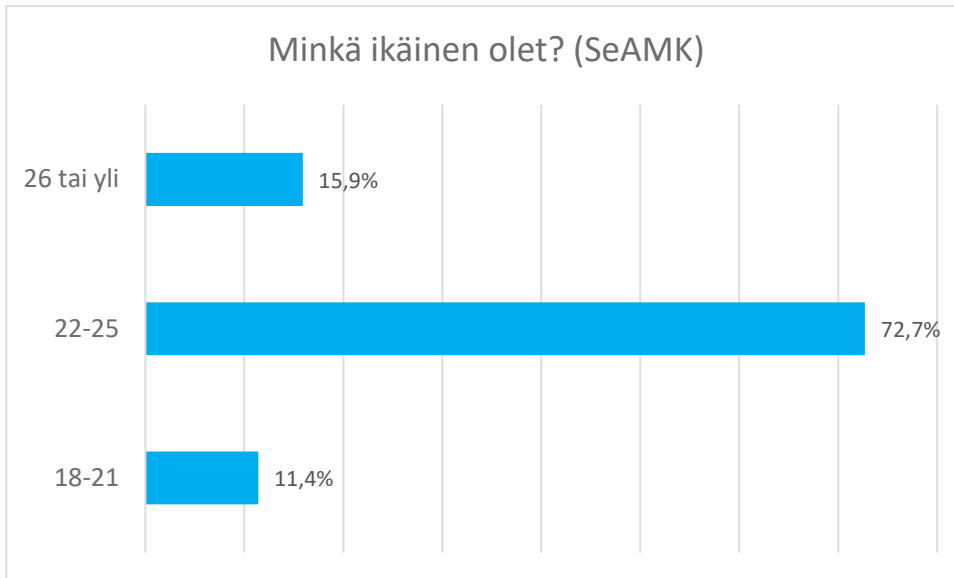
6.1 Keskeiset tulokset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen liiketalouden opiskelijoiden kiinnostus on tilintarkastusalaa kohtaan, ja miten ammattikorkeakoulujen välinen ero näkyy tässä kiinnostuksessa sekä mitkä tekijät opiskelijoiden mielestä heikentävät ja puolestaan lisäävät alan vetovoimaisuutta. Tutkimuksen teoriassa todettiin, että tilintarkastusalalla on pulaa työvoimasta ja nuoria tekijöitä kaivattaisiin alalle nykyisen työvoiman ikääntymisen vuoksi. Kyselyllä haluttiin saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kyselyyn saatujen vastausten myötä saatiin tietoa, jota voidaan hyödyntää alan kehittämisessä, jotta yhä useammat opiskelijat ja nuoret ylipäättään kiinnostuisivat tilintarkastusalasta. Tässä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia.

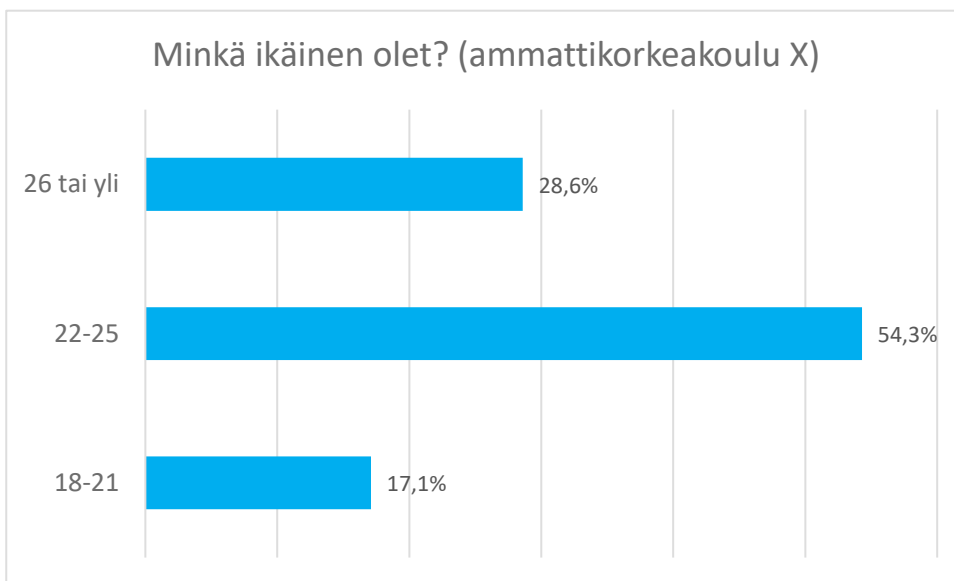
Tutkimuksen osana suoritettiin kysely, jonka tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksiin:

1. Millainen kiinnostus liiketalouden opiskelijoilla on tilintarkastusalaa kohtaan? Entä eroaako kiinnostus eri ammattikorkeakoulujen liiketalouden opiskelijoiden välillä?
2. Mitkä ovat tilintarkastusalan vetovoimaisuutta lisääviä ja heikentäviä tekijöitä liiketalouden opiskelijoiden näkökulmasta?

Kyselyyn vastasi yhteensä 82 opiskelijaa, joista 45 vastasi olevansa SeAMKin opiskelija, ja 37 ammattikorkeakoulu X:n opiskelija. Molempien ammattikorkeakoulujen vastanneista opiskelijoista suurin osa vastasi olevansa 22–25-vuotias: SeAMKissa määrä oli 72,7 % ja ammattikorkeakoulu X:ssä 54,3 %. Selkeästi vähiten oli 18–21-vuotiaita vastaajia. Ikäjakaumat ovat esitettyinä kuvioissa 6 ja 7. Suurin osa vastaajista oli naisia: SeAMKin vastaajista määrä oli 63,6 % ja ammattikorkeakoulu X:ssä 67,6 %. SeAMKissa opiskelleita miehiä oli 34,1 % ja ammattikorkeakoulu X:ssä 32,4 %. SeAMKin opiskelijoista 2,3 % vastasi, ettei halua kertoa sukupuoltaan.

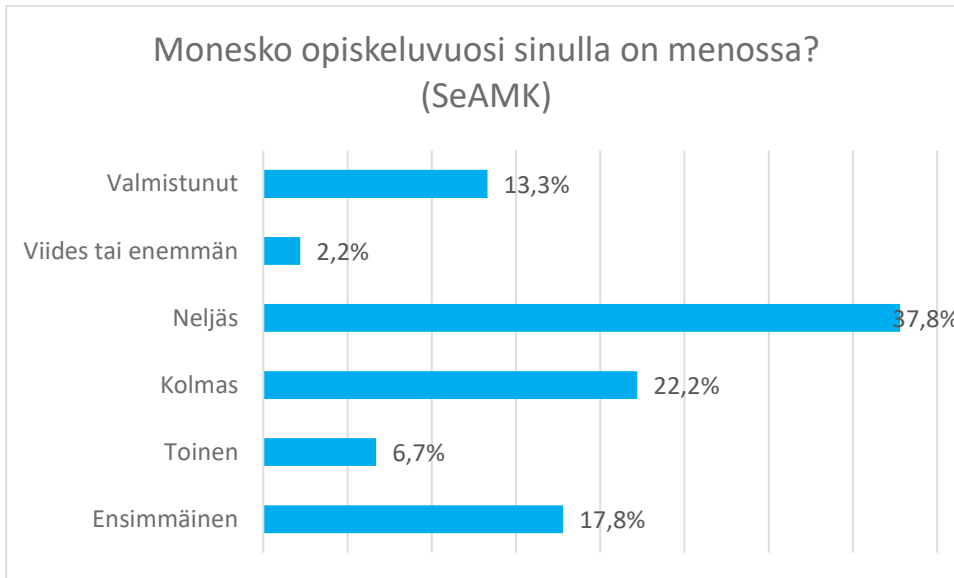


Kuvio 5. Vastaajien (n=45) ikäjakauma: SeAMK.

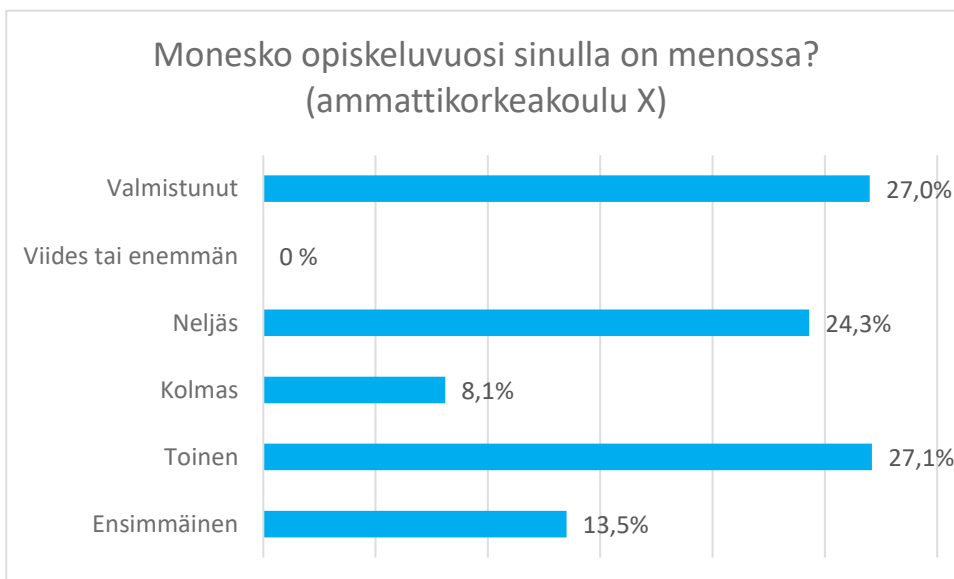


Kuvio 7. Vastaajien (n=37) ikäjakauma: ammattikorkeakoulu X.

Kyselyyn vastanneista SeAMKin opiskelijoista suurin osa vastasi opiskelevansa ensimmäistä, kolmatta tai neljättä vuotta. Tarkempi vastausten jakautuminen näkyy kuviossa 8. Ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoista suurin osa oli joko valmistunut, opiskeli toista tai neljättä vuotta. Kuviossa 9 esitetään tarkemmin vastausten jakautuminen. Kaikkiaan vastaukset jakautuivat melko tasaisesti eri opiskeluvuosien kesken.

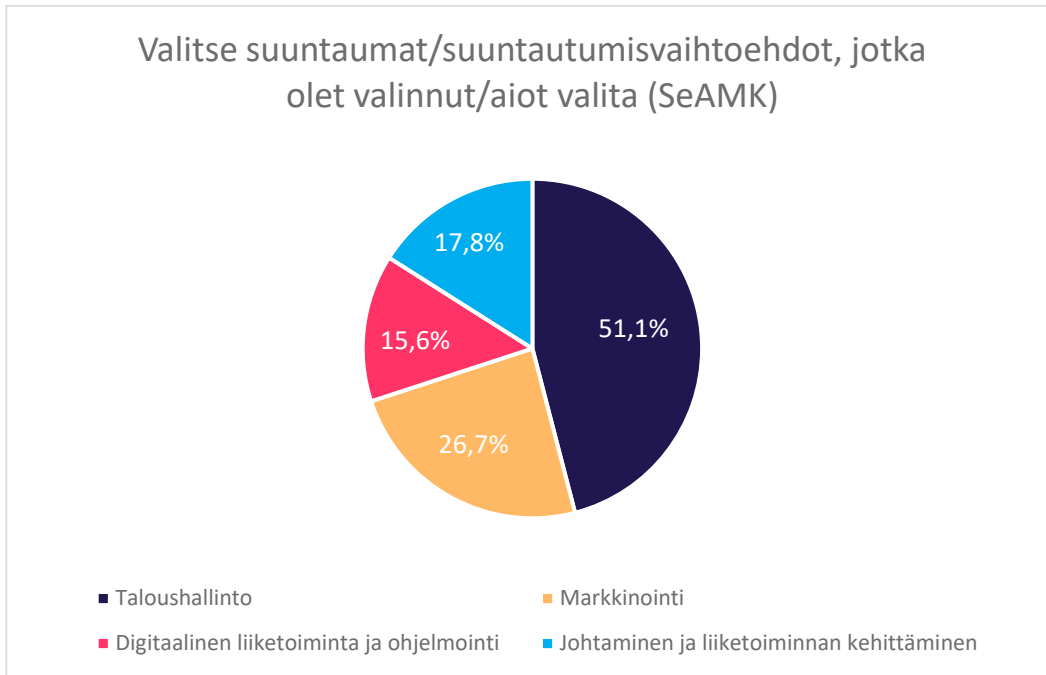


Kuvio 8. Vastaajien (n=45) opiskeluvuosi: SeAMK.



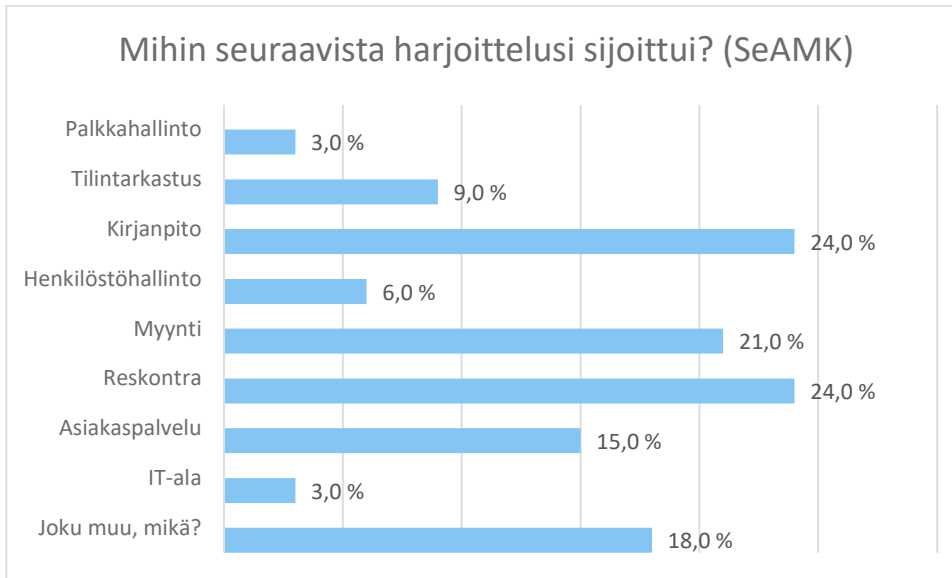
Kuvio 9. Vastaajien (n=37) opiskeluvuosi: ammattikorkeakoulu X.

Kyselyyn vastanneista SeAMKin opiskelijoista 78 % eli suurin osa oli jo valinnut suuntauman. Ammattikorkeakoulu X:n vastaajista 89 % eli myös suurin osa oli jo valinnut suuntautuman opinnoilleen. Kuvio 10 näyttää kyselyyn vastanneiden SeAMKin opiskelijoiden valitsemat suuntaumat. Puolet SeAMKin vastaajista on valinnut tai aikovat valita taloushallinnon, neljäsosa markkinoinnin ja loput digitaalisen liiketoiminnan ja ohjelmoinnin tai johtamisen ja liiketoiminnan kehittämisen. Ammattikorkeakoulu X:n kaikkia suuntaumavaihtoehtoja ei haluttu kertoa, jotta sitä kautta ei voida yhdistää vastauksia tiettyyn ammattikorkeakouluun.

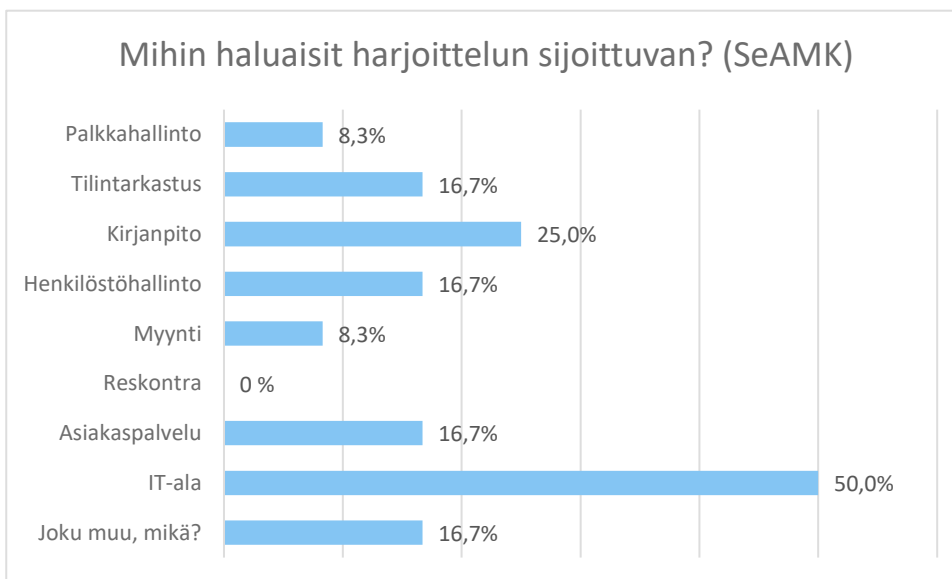


Kuvio 10. Valitut suuntaumat: SeAMK (n=45).

Kyselyyn vastanneista SeAMKin opiskelijoista 73 % on jo ollut harjoittelussa. Ammattikorkeakoulu X:n vastaajista puolestaan 77 % on jo ollut harjoittelussa. Lisäksi haluttiin selvittää, kuinka moni on ollut harjoittelussa tilintarkastuksen parissa verrattuna muihin vaihtoehtoihin sekä kuinka moni haluaisi tulevan harjoittelunsa sijoittuvan tilintarkastukseen liittyviin tehtäviin. SeAMKin vastaajista harjoittelussa jo olleista harjoittelu oli sijoittunut pääosin kirjanpitoon, myyntiin tai reskontraan. Vaihtoehtona oli myös *Joku muu, mikä*, johon tuli seuraavia vastauksia: markkinointi, digimarkkinointi, kiinteistövälitys, tulosvastuullinen johtaminen ja konsernipalvelut. Tilintarkastusalaan sijoittuvassa harjoittelussa oli ollut vain 9 % vastaajista. Kuviossa 11 on tarkemmin esitettyä alat, joihin harjoittelu sijoittui. SeAMKin vastaajista ne opiskelijat, jotka eivät vielä olleet olleet harjoittelussa, 50 % haluaisi harjoittelun sijoittuvan IT-alaan, 25 % kirjanpitoon, 16,7 % tilintarkastusalaan jne. *Joku muu, mikä?* -vaihtoehtoon vastattiin markkinointi ja mainostoimisto. Kuviossa 12 on tarkemmin esitettyä alat, joihin vastaajat haluaisivat harjoittelun sijoittuvan.



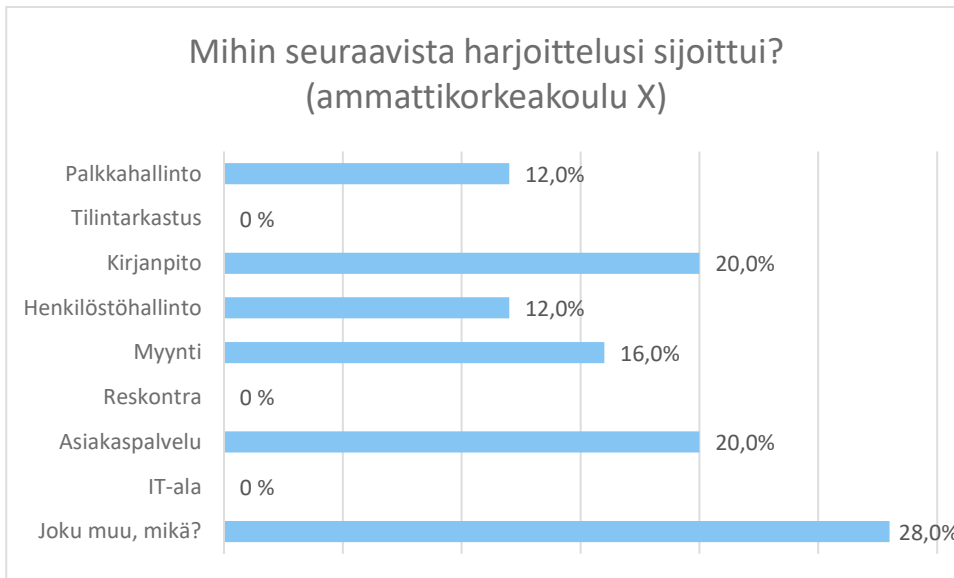
Kuvio 11. Toteutunut harjoittelupaikka: SeAMK (n=33).



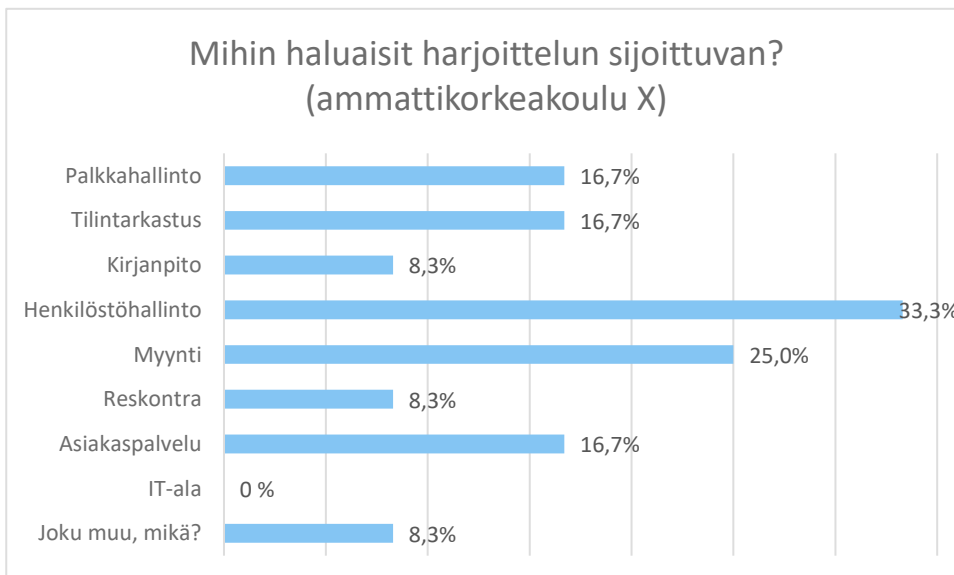
Kuvio 12. Tuleva harjoittelupaikka: SeAMK (n=12).

Ammattikorkeakoulu X:n vastaajista harjoittelussa jo olleista harjoittelu oli sijoittunut eniten kirjanpitoon 20 %, asiakaspalveluun 20 % ja myyntiin 16 % (Kuvio 13). Vastaajilla oli mahdollisuus valita valmiiden vaihtoehtojen sijasta *Joku muu, mikä?* -vaihtoehto, mutta siihen saatuja vastauksia ei julkaista, jotta ei voida yhdistää vastauksia tiettyyn ammattikorkeakouluun. Kukaan Ammattikorkeakoulu X:n vastaajista ei ollut ollut tilintarkastukseen liittyvässä harjoittelussa, mikä kertoo siitä, että tilintarkastusalan harjoittelu ei kiinnosta tai sitä ei ole tuotu esiin opiskelijoille. Ammattikorkeakoulu X:n vastaajista ne, jotka eivät vielä olleet olleet harjoittelussa, 33,3 % haluaisi sen sijoittuvan henkilöstöhallintoon (Kuvio 14). Vastaajista 25 %

haluaisi harjoittelunsa sijoittuvan myyntiin. Muita yleisiä vastauksia oli palkkahallinto, tilintarkastus ja asiakaspalvelu. Tilintarkastusalan harjoittelu kuitenkin kiinnostaa joitakin opiskelijoita tulosten perusteella. Myös tässä kysymyksessä oli mahdollista valita *Joku muu, mikä?* -vaihtoehto, johon tulleita vastauksia ei julkaista, jotta vastauksia ei voida yhdistää tiettyyn ammattikorkeakouluun.



Kuvio 13. Toteutunut harjoittelupaikka: ammattikorkeakoulu X (n=25).



Kuvio 14. Tuleva harjoittelupaikka: ammattikorkeakoulu X (n=12).

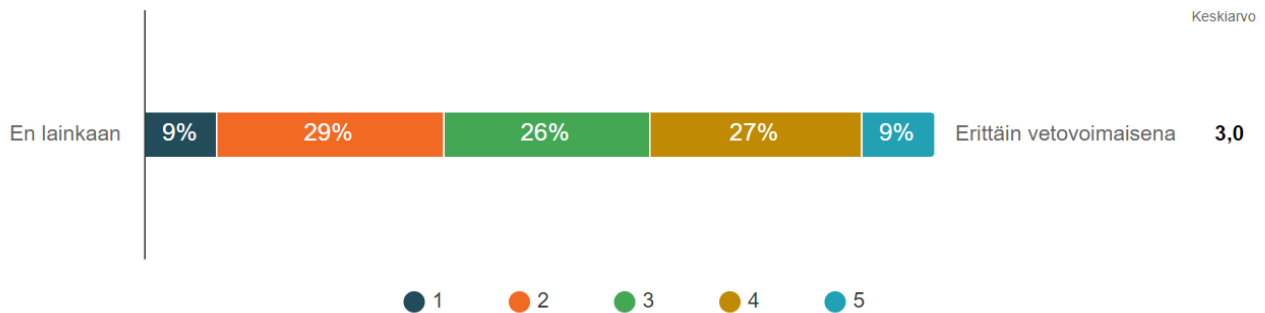
Aikaisempien kirjoitusten ja tutkimusten näkemysten mukaan tilintarkastusala ei kiinnosta etenkin nuoria. Lahden (2015) tutkielmassakin todettiin, että suurin osa ei ole kiinnostunut

tilintarkastajan ammatista. Tämä näkyy myös tämän tutkimuksen kyselyn tuloksissa, sillä kyselyyn vastanneista harva opiskelija on ollut tai haluaisi harjoittelun sijoittuvan tilintarkastukseen liittyviin tehtäviin muiden vaihtoehtojen rinnalla. Tämä vahvistaa käsitystä alan heikosta vetovoimaisuudesta nuorten näkökulmasta. Vähäinen nuorten kiinnostus vaikuttaa suoraan myös alan ikäjakaumaan, joka on myös keskeinen aihe aikaisemmissa kirjoituksissa ja tutkimuksissa, kuten Suomen Tilintarkastajien sivuilla julkaistussa blogitekstissä (Raitio, 2022). Lahden (2015) tutkielman tulosten perusteella syitä opiskelijoiden vähäiselle kiinnostukselle tilintarkastajan ammattia kohtaan ovat vähäiset ja hatarat mielikuvat sekä tiedon puute. Jotta opiskelijat hakeutuisivat enemmän tilintarkastuksen harjoitteluun, tulisi alaa tuoda enemmän esiin opiskelijoille sekä mahdollisuutta suorittaa esimerkiksi harjoittelu tilintarkastusyhteisössä. Työharjoittelu tilintarkastuksen parissa voisi saada opiskelijan kiinnostumaan alasta enemmän ja jatkamaan opintoja kohti tilintarkastajan tutkintoa.

Koko tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tilintarkastusalan vetovoimaisuutta liikelähdön opiskelijoiden näkökulmasta. Alan vetovoimaisuus koostuu yhtenä osana työntekijöiden houkuttelemisesta alalle (Zimmermann, i.a.). Vetovoimaisuutta tarkasteltaessa keskitytään siihen, miltä ala näyttää ulkopuolisten näkökulmasta ja millainen kiinnostus henkilöllä on alaa kohtaan. Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että ammattikorkeakoulu X:n opiskelijat pitivät alaa vähemmän vetovoimaisena SeAMKin opiskelijoihin verrattuna (Kuvio 15 ja 16). SeAMKin opiskelijoista 9 % vastasi tilintarkastusalan olevan erittäin vetovoimainen ja toiset 9 % vastasi täysin päinvastoin, eli ei lainkaan vetovoimainen. Loput vastauksista jakautuivat tasaisesti muiden vaihtoehtojen välille. Ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoiden vastauksissa on hieman enemmän eroa: 24 % vastanneista on sitä mieltä, että ala ei ole lainkaan vetovoimainen ja 3 % pitää alaa erittäin vetovoimaisena. Loput vastauksista jakautui ääripäiden välille kuitenkin painottuen enemmän mielikuvaan, jonka mukaan ala ei ole vetovoimainen.

Kuinka vetovoimaisena pidät tilintarkastusalaa?

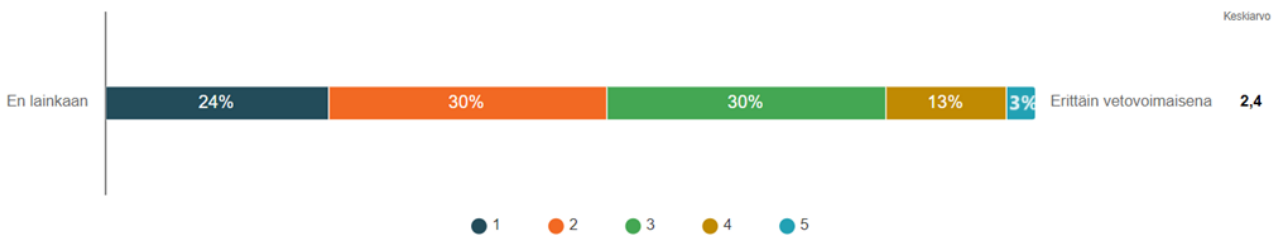
Vastaajien määrä: 45



Kuvio 15. Tilintarkastusalan vetovoimaisuus: SeAMK (n=45).

Kuinka vetovoimaisena pidät tilintarkastusalaa?

Vastaajien määrä: 37



Kuvio 16. Tilintarkastusalan vetovoimaisuus: ammattikorkeakoulu X (n=37).

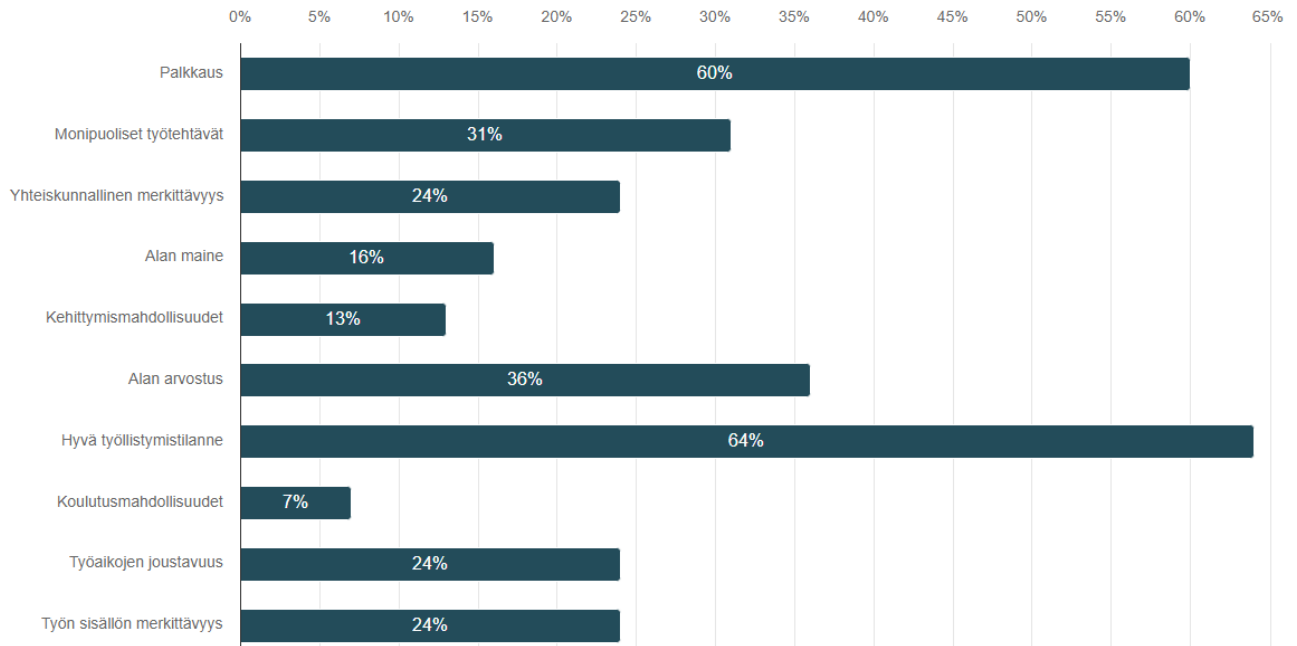
Vetovoimatekijät ovat kriteereitä, jotka vaikuttavat siihen, haluaako henkilö työskennellä jollain alalla tai yrityksessä (Zimmermann, i.a.). Vetovoimatekijät herättävät työnhakijoiden kiinnostusta alaa ja työpaikkaa kohtaan, mutta niiden kokeminen ja määrittely on yksilöllistä. Tämän tutkimuksen kyselyllä haluttiin selvittää kohderyhmän näkemyksiä tilintarkastusalan vetovoimaa lisäävistä sekä heikentävistä tekijöistä. Vetovoimaisella organisaatiolla on vahva työnantajabrändi ja hyvä työntekijäkokemus (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 23). Nämä asiat herättävät monen kiinnostuksen pohtiessa, haluaisiko työskennellä jollain alalla tai yrityksessä.

Molempien ryhmien osalta on havaittavissa, että keskeisimpinä vetovoimaisuuteen liittyvinä tekijöinä pidetään hyvää työllistymistilannetta, palkkausta ja alan arvostusta (Kuviot 17 ja 18). Nämä kolme tekijää ovat molempien vastausryhmien eniten vastatut vaihtoehdot. Lahden (2015, s. 106–113) opinnäytetyön tuloksissa ilmeni samanlaisia tekijöitä kysyttäessä

ammattikorkeakouluopiskelijoiden näkemyksiä tekijöistä, jotka vaikuttavat kiinnostukseen tilintarkastajan ammattia kohtaan. Tilintarkastajan ammatissa houkutteli hyvä palkka ja hyvät työllisyysnäkymät.

Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät eniten tilintarkastusalan vetovoimaisuutta? Valitse kolme

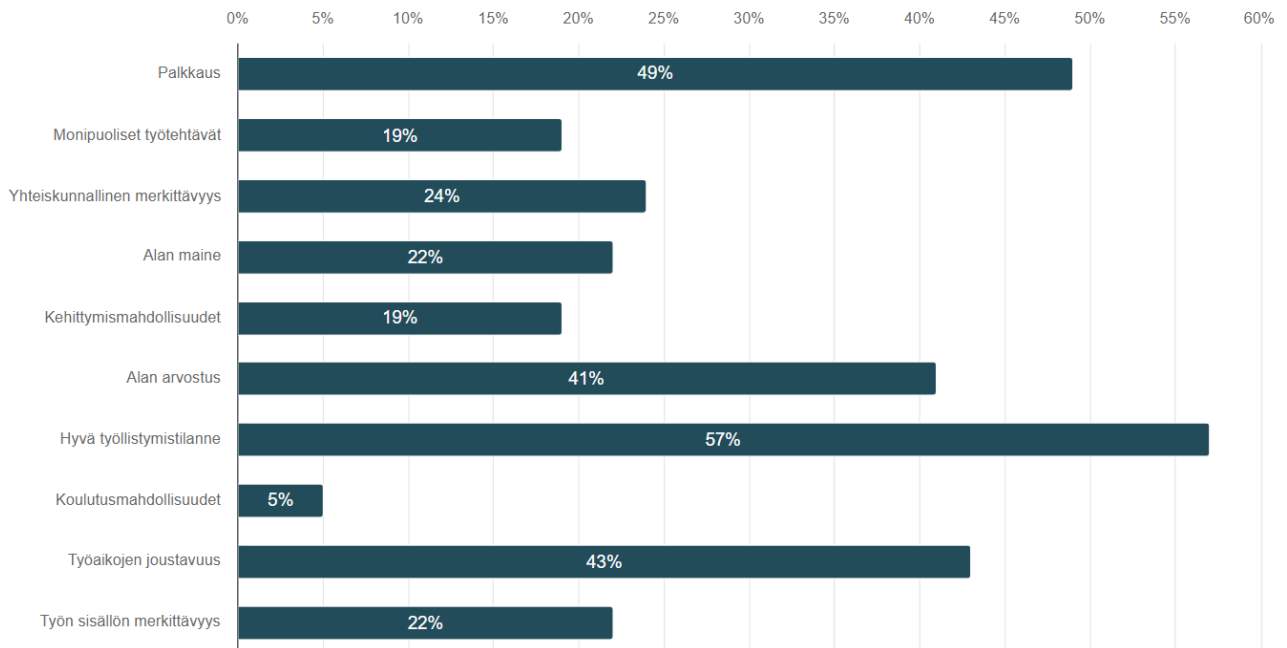
Vastaajien määrä: 45, valittujen vastausten lukumäärä: 135



Kuvio 17. Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta lisäävät tekijät: SeAMK (n=45).

Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät eniten tilintarkastusalan vetovoimaisuutta? Valitse kolme

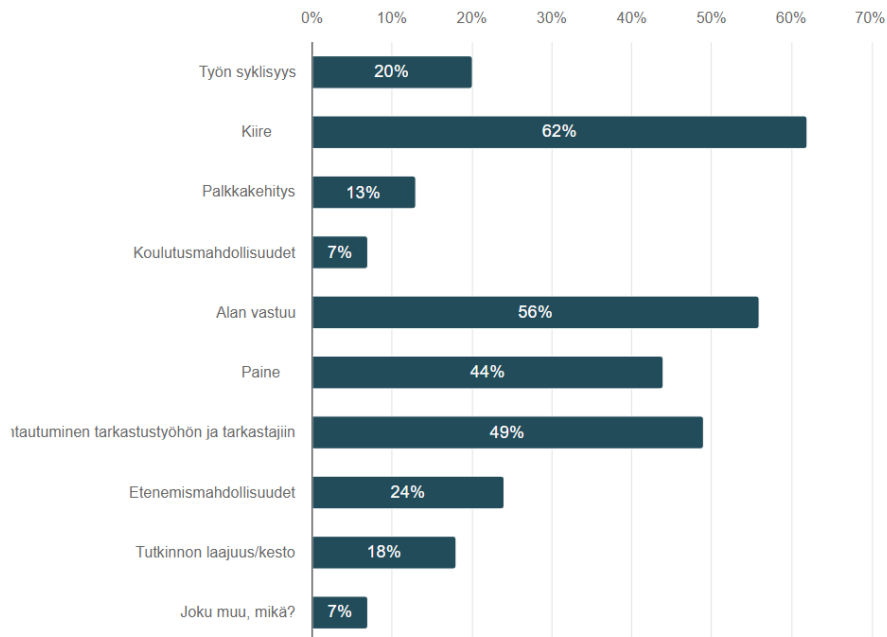
Vastaajien määrä: 37, valittujen vastausten lukumäärä: 111



Kuvio 18. Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta lisäävät tekijät: ammattikorkeakoulu X (n=37).

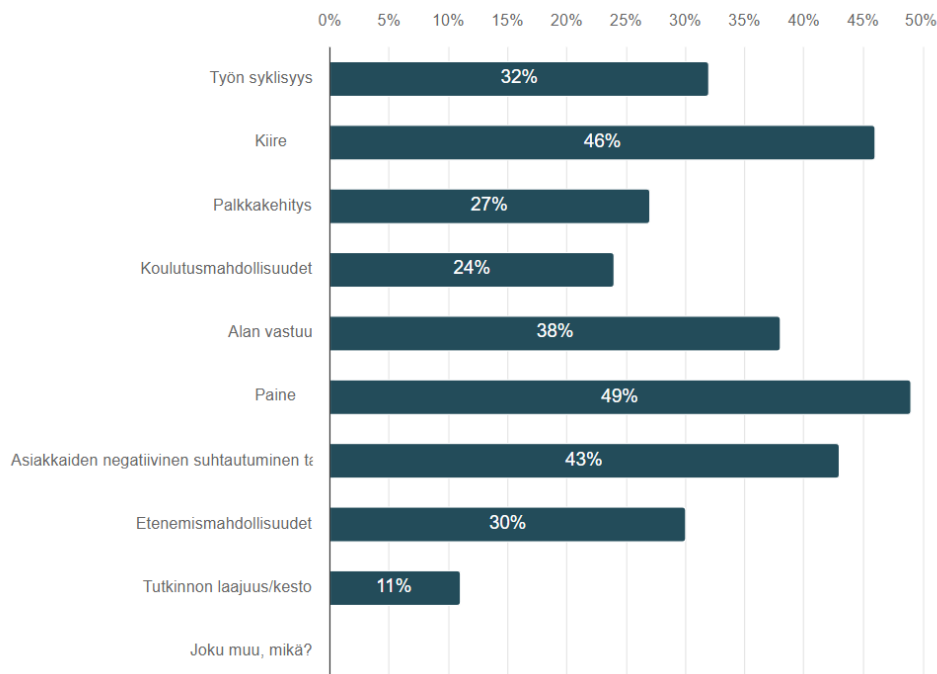
Alan vetovoimaa kehittävien tekijöiden lisäksi tarkastelussa oli vetovoimaa heikentävät tekijät. Kyselyyn vastanneiden SeAMKin opiskelijoiden vastausten mukaan keskeisimmät heikentävät tekijät ovat kiire, alan vastuu sekä asiakkaiden negatiivinen suhtautuminen tarkastustyöhön ja tarkastajiin (Kuvio 19). Suurin osa, 62 %, vastasi, että kiire oli eniten vetovoimaa heikentävä tekijä. 56 % vastasi alan vastuun olevan yksi keskeisin heikentävä vetovoimatekijä, ja 49 % vastasi asiakkaiden negatiivinen suhtautuminen tarkastustyöhön ja tarkastajiin. *Joku muu, mikä?* -vaihtoehtoon oli vastattu ”tekoäly korvaa resursseja” ja ”koulussa ei pystytä tarjoamaan tarpeeksi käytännön tietoa asiasta”. Myös ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoilta kysyttiin vetovoimaisuutta heikentäviä tekijöitä (Kuvio 20). Vastatuin tekijä oli alan paine, jonka vastasi 48,6 %. Seuraavaksi vastatuin tekijä oli kiire, jonka vastasi 46 %. Kolmanneksi suosituin vastausvaihtoehto ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoiden mielestä oli asiakkaiden negatiivinen suhtautuminen tarkastustyöhön ja tarkastajiin.

Mitkä tekijät vaikuttavat mielestäsi eniten tilintarkastusalan vetovoimaisuuteen heikentävästi? Valitse kolme
Vastaajien määrä: 45, valittujen vastausten lukumäärä: 135



Kuvio 19. Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta heikentävät tekijät: SeAMK (n=45).

Mitkä tekijät vaikuttavat mielestäsi eniten tilintarkastusalan vetovoimaisuuteen heikentävästi? Valitse kolme
Vastaajien määrä: 37, valittujen vastausten lukumäärä: 111



Kuvio 20. Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta heikentävät tekijät: ammattikorkeakoulu X (n=37).

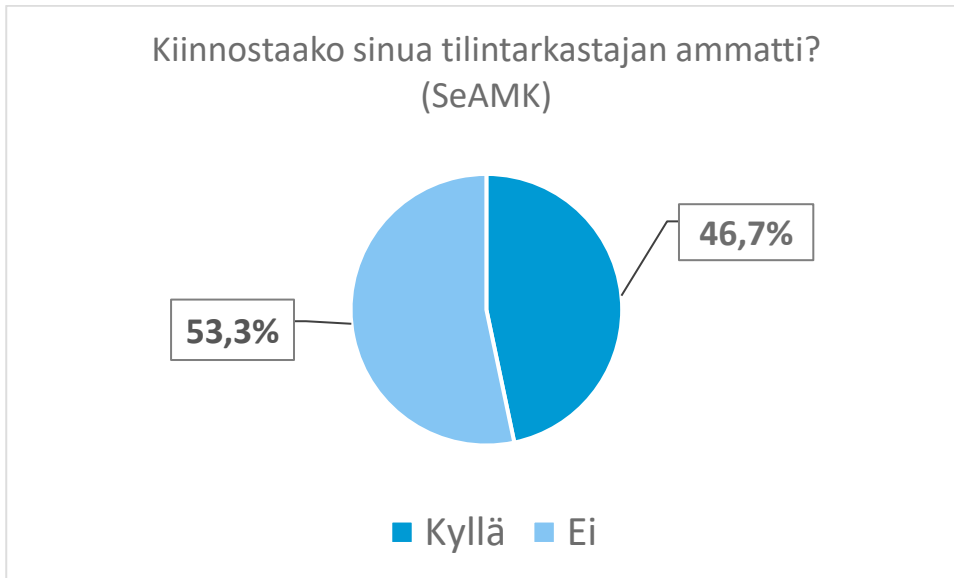
Vastaajien toteamat vetovoimaa heikentävät tekijät antavat arvokasta tietoa toimialalle, sillä niitä kehittämällä toimiala voi kehittää sen työntekijäkokemusta ja siten työnantajabrändiä. Työntekijäkokemuksen kehittämisen avulla pyritään tekemään positiivisia muutoksia niin organisaation sisäisten kuin ulkoisten henkilöiden näkökulmasta (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 49). Kyselyn avulla selvitettyjen heikentävien tekijöiden muuttaminen parempaan suuntaan voi auttaa houkuttelemaan etenkin nuoria tekijöitä alalle, joita Raitio (2022) blogitekstissään toivoo alalle. Toimiala voisi pohtia, olisiko mitään keinoa tehtävissä, joka voisi kehittää kyselytuloksissa nimettyjä keskeisiä heikentäviä tekijöitä, kuten kiirettä, painetta ja vastuuta. Heikentävien tekijöiden kääntäminen vahvuuksiksi kehittää samalla työnantajabrändiä, jonka avulla toimiala voi luoda ympärilleen haluamiaan mielikuvia siitä, millainen organisaatio on.

Vetovoimaisuuden kehittämisen avulla voi houkutella potentiaalisia työntekijöitä alalle, sillä vetovoimatekijät ovat kriteereitä, joiden perusteella henkilö tekee päätöksen, haluaako hän työskennellä alalla. Molempien vastaajajoukkojen keskeisimmiksi vetovoimaa lisääviksi tekijöiksi valikoitui palkkaus, työllistymistilanne ja alan arvostus. Heikentäviä tekijöitä kysyttäessä hajonta oli hieman selkeämpää, mutta jotkin tekijät toistuivat eri opiskelijaryhmien välillä. Kiire, paine ja alan vastuu olivat tekijöitä, jotka olivat vastatuimpia tekijöitä molempien ammattikorkeakoulujen vastaajien mielestä. Heikentävien tekijöiden tunnistaminen antaa mahdollisuuden tarkastella, miten näitä voitaisiin hallita tai kehittää positiivisemmiksi. Niin positiiviset kuin negatiiviset havainnot vetovoimatekijöistä on tärkeää ottaa huomioon niitä pohdittaessa. Sekä positiivisten että negatiivisten tekijöiden huomioiminen mahdollistaa hyvän lähtökohdan strategisten toimenpiteiden suunnittelulle, joiden avulla voidaan vahvistaa alan vetovoimaa ja siten säilyttää sen kilpailukyky markkinoilla (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 18–41).

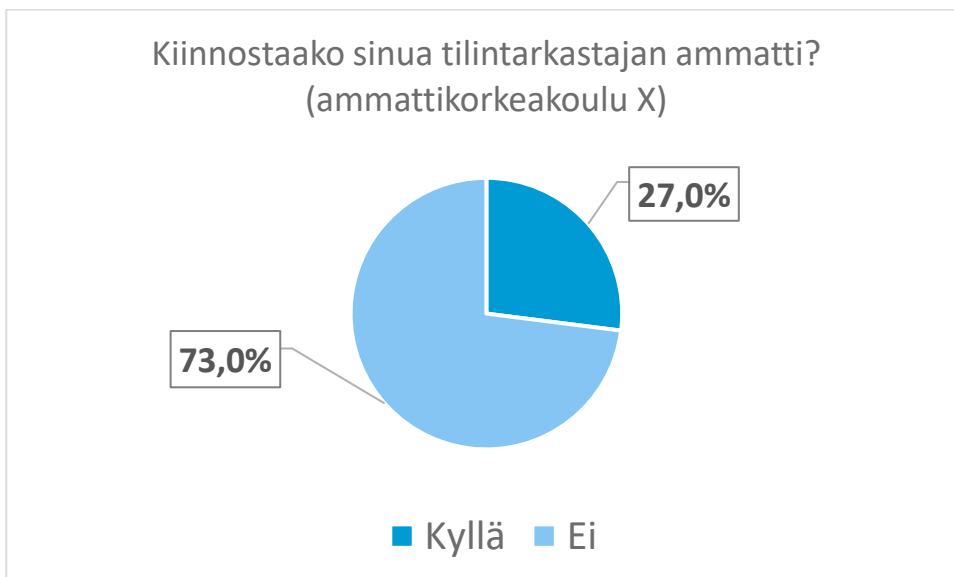
Tilintarkastajan tehtävään edellytetään laskentatoimen, kauppa- ja taloustieteellisiä ja oikeustieteen opintoja (Työ- ja elinkeinoministeriön asetus tilintarkastajan hyväksymisedellytyksistä 1442/2015). SeAMKin opiskelijoista 68,2 % vastasi, että opinnoissa on tuotu esille HT-tutkintoon edellytettäviä opintoja. Ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoiden vastaukset vastaavaan kysymykseen erosivat selkeästi: vain 13,5 % vastasi, että HT-tutkintoon edellytettäviä opintoja on tuotu esille opintojen aikana. Ammattikorkeakoulujen välillä on siis suuri ero siinä, miten paljon opiskelijat saavat tietoa tilintarkastusalasta ja tilintarkastajan ammattiin tähtäävistä opinnoista ja tutkinnoista.

HT-tutkinnon opintoihin liittyen opiskelijoilta kysyttiin myös sitä, ovatko he valinneet tai aikovatko he valita kyseisiä opintoja. HT-tutkintoon vaaditaan tilintarkastuksen ja laskentatoimen opintoja 52 opintopisteen verran, kauppa- ja taloustieteellisiä opintoja 22 opintopisteen verran ja oikeustieteen opintoja 22 opintopisteen verran (TEM, 1442/2015). SeAMKin opiskelijoista 40,1 % vastasi valinneensa tai aikovansa valita näitä opintoja. Ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoista vain 2,7 % vastasi valinneensa tai aikovansa valita HT-tutkintoon edellytettäviä opintoja. Tulokset osoittavat, että HT-tutkinnon opinnot eivät juurikaan kiinnosta opiskelijoita, varsinkaan ammattikorkeakoulu X:ssä, jossa näistä opinnoista ei ole puhuttu kovinkaan paljon. SeAMKissa on selvästi puhuttu HT-tutkinnon opinnoista enemmän, mikä näkyy myös haussa valita kyseisiä opintoja. Korkeakoulujen välinen ero tilintarkastukseen liittyvien opintojen tarjonnassa sekä vähäinen HT-tutkinnon opinnoista kertominen liiketalouden opinnoissa, voi selittää opiskelijoiden vähäistä kiinnostusta alaa kohtaan. Mitä enemmän alasta ja opinnoista kerrotaan, sitä useampi opiskelija voidaan houkutella valitsemaan näitä opintoja ja kiinnostumaan alasta. Jokainen liiketaloutta lukeva korkeakouluopiskelija on potentiaalinen uusi työntekijä tilintarkastusalalle.

Tutkimuksen kyselyssä selvitettiin, kiinnostaako opiskelijoita tilintarkastusala kysymällä tätä suoraan (Kuviot 21 ja 22). Suurin osa opiskelijoista vastasi kysymykseen kieltävästi: SeAMKin opiskelijoista tätä mieltä oli 53 %, ja ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoista näin ajatteli jopa 73 %. Suurinta osaa vastaajista ei siis kiinnostanut tilintarkastajan ammatti. Voidaan todeta, että SeAMKissa oltiin kuitenkin enemmän kiinnostuneita tilintarkastusalasta, kuin ammattikorkeakoulu X:ssä. Täytyy tiedostaa, että SeAMKissa on enemmän tilintarkastuksen opetusta ja alaa tuodaan enemmän esiin opiskelijoille, mikä voi selittää kyselystä saatuja tuloksia.



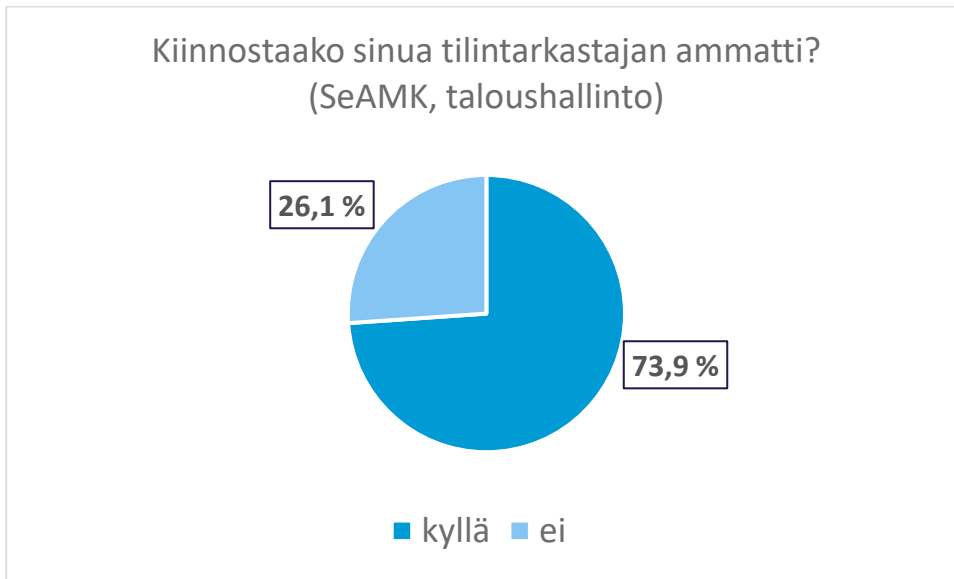
Kuvio 6. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: SeAMK (n=45).



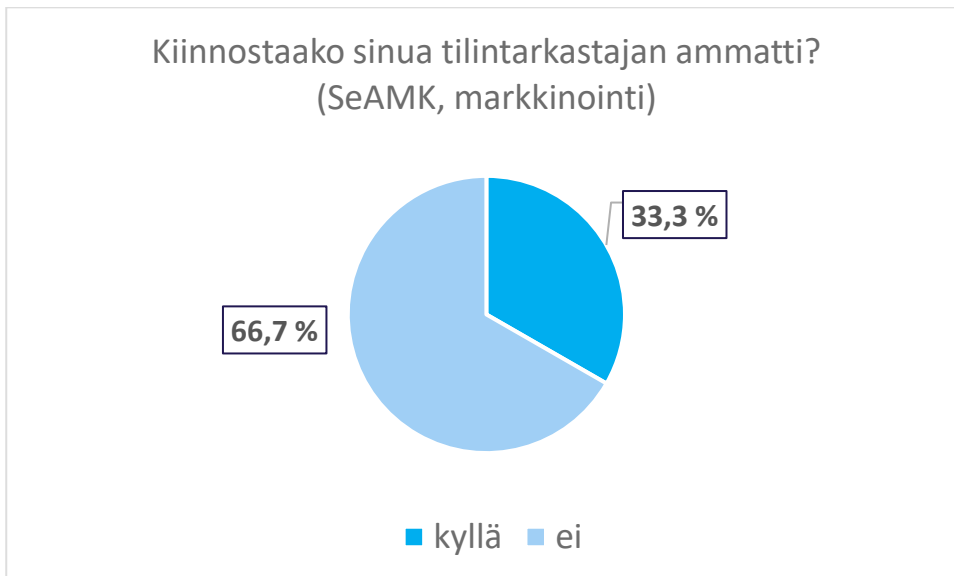
Kuvio 7. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: ammattikorkeakoulu X (n=37).

Taloushallinnon suuntauman valinneista SeAMKin opiskelijoista suurin osa, 73,9 %, vastasi olevansa kiinnostunut tilintarkastajan ammatista (Kuvio 23). Markkinoinnin sekä digitaalisen liiketoiminnan ja ohjelmoinnin suuntauman valinneista SeAMKin opiskelijoista vain 33,3 % vastasi olevansa kiinnostunut ammatista (Kuviot 24 ja 25). SeAMKin opiskelijat, jotka ovat valinneet johtamisen ja liiketoiminnan kehittämisen suuntauman, olivat vähiten kiinnostuneita tilintarkastajan ammatista. Ammattikorkeakoulu X:n taloushallinnon opiskelijoista 66,7 % vastasi alan olevan kiinnostava (Kuvio 26). Tulokset osoittavat, että taloushallintoon

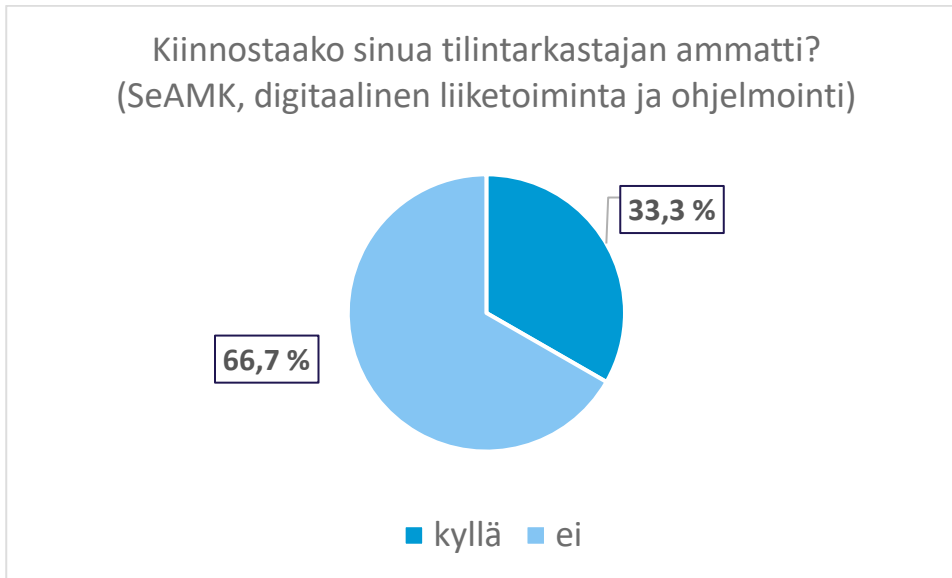
suuntautuneet olivat eniten kiinnostuneita tilintarkastajan ammatista, mutta myös muissa suuntaumissa on opiskelijoita, joita tämä ammatti kiinnosti.



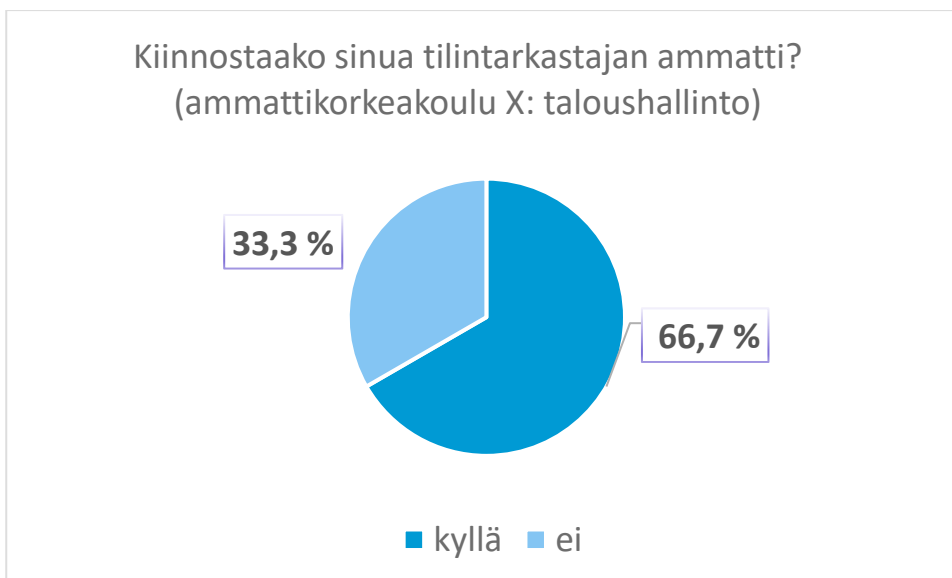
Kuvio 8. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: SeAMK, taloushallinto (n=23).



Kuvio 9. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: SeAMK, markkinointi (n=12).



Kuvio 10. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: SeAMK, digitaalinen liiketoiminta ja ohjelmointi (n=12).



Kuvio 11. Kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan: ammattikorkeakoulu X, taloushallinto (n=9).

6.2 Strategiamallien hyödyntäminen tulosten käsittelyssä

Luvussa 3 esitellyt strategiamallit tarjoavat toimialalle vahvan pohjan vetovoimaisuutensa kehittämiseksi. Strategiamallien avulla toimiala kykenee analysoimaan esimerkiksi toimintaympäristöään, vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Näitä hyödyntämällä toimiala pystyy kehittämään

strategiasuunnitelmia ja toimeenpanna niihin sisältyviä konkreettisia toimenpiteitä. Toimialalla on paremmat valmiudet pysyä kilpailukykyisenä, kun se osaa hyödyntää saatua tietoa ja soveltaa sitä sopimaan toimintaansa.

SWOT-analyysin avulla toimiala voi selvittää vahvuutensa, heikkoutensa, uhkansa ja mahdollisuutensa. Toimiala voi kehittää analyysin pohjalta strategioita heikkouksien korjaamiseksi, joita kyselyaineiston mukaan on esimerkiksi alan paine, kiire ja alan vastuu. Toimiala voisi pohtia, voisiko esimerkiksi alan tuomaan paineeseen vastata kehittämällä sitä. Olisiko mahdollista hyödyntää esimerkiksi teknologiaa tässä? Analyysin vahvuuksiksi toimiala voisi listata kyselyn avulla selvitettyjä vetovoimaa kehittäviä tekijöitä, kuten hyvä työllistymistilanne, palkkaus ja työaikojen joustavuus. Näiden vahvuuksien tunnistamisen avulla toimiala voi pyrkiä pitämään ne ennallaan ja siten varmistamaan vetovoimaansa. SWOT-analyysin avulla toimiala voi myös valmistua tunnistettuihin uhkiin, kuten työvoiman vähenemiseen ja ikärakenteen muutokseen kehittämällä strategioita niiden ehkäisemiseksi ja vetovoiman parantamiseksi. Analyysin avulla saadaan tunnistettua tehokkaasti ne tekijät, joista halutaan pitää kiinni ja ne, joissa olisi parantamisen varaa. Vastaukset on kerätty alalle halutulta kohderyhmältä, jonka vuoksi niihin syventyminen on tärkeä osa vetovoimaisuuden kehittämistä.

PESTEL-analyysin avulla toimiala voi selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat sen toimintaympäristön muodostumiseen ja siten sen vetovoimaan. Tarkastelussa keskitytään erityisesti uhkiin ja mahdollisuuksiin. Tutkimuksen kyselyaineiston pohjalta voidaan havaita, että alan luoma paine ja vastuu koetaan heikentävinä tekijöinä. Alan paineeseen ja vastuuseen voidaan ajatella vaikuttavan lainsäädännölliset näkökohdat, kuten tarkat tilintarkastustyötä ohjaavat säädökset. Tämän lisäksi toimintaympäristöön voi vaikuttaa sosiaaliset tekijät, joita moni kyselyyn vastannut nimesi olevan esimerkiksi alan maine, yhteiskunnallinen merkittävyys ja alan arvostus. Näistä koostuvat käsityksen koskien tilintarkastustyötä voivat vaikuttaa suoraan alan vetovoimaisuuteen. Tehokkaan ja toimivan strategisen kehityksen mahdollistamiseksi on tärkeää tunnistaa vastaavat tekijät ja toteuttaa niihin vaikuttavia strategisia toimenpiteitä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää liiketalouden opiskelijoiden kiinnostusta tilintarkastusalaan kohtaan. Tutkimuksen kyselyn tulokset osoittavat, että tilintarkastusala kohtaa haasteita nuorten opiskelijoiden kiinnostuksen herättämisessä. Monista vastauksista käy ilmi, että ala ei ole opiskelijoiden ensisijainen valinta muiden vaihtoehtojen rinnalla. Tämä näkyy esimerkiksi kysymyksessä, jossa vastaajilta kysyttiin suoraan, kiinnostaako tilintarkastajan ammatti. Molempien ammattikorkeakoulun opiskelijoista suurin osa vastasi kieltävästi. SeAMKin opiskelijoista 46,7 % ja ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoista 27 % vastasi alan olevan kiinnostava. Ammattikorkeakoulujen välillä on selkeä ero kiinnostuksessa alaa kohtaan. Tulosten mukaan merkitystä on kuitenkin sillä, mihin suuntaumavaihtoehtoon vastaaja on suuntautunut. SeAMKin taloushallintoon suuntautuneista 73,9 % ja ammattikorkeakoulu X:n taloushallinnon opiskelijoista 66,7 % vastasi tilintarkastajan ammatin kiinnostavan. Yllättävää oli, että kiinnostusta oli myös muilla SeAMKin opiskelijoilla, kuten markkinointiin sekä digitaaliseen liiketoimintaan ja ohjelmointiin suuntautuneilla. On huomattavissa, että SeAMKin opiskelijat ovat kiinnostuneempia alasta verrattuna ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoihin. Tutkimuksen perusteella vaikuttaisi, että opiskelijoiden kiinnostukseen vaikuttaa suoraan se, kuinka paljon tilintarkastusala tuodaan opinnoissa esille sekä millainen tarjonta alalle valmistavissa opinnoissa on. Opinnot vaikuttavat selkeästi hyvin keskeisesti kiinnostuksen heräämiseen, mutta alan voi olla vaikea vaikuttaa korkeakoulujen opetusten sisältöön.

Tilintarkastusalan kiinnostuksen lisäksi kyselystä selvisi eri vetovoimatekijät, joita vastaajat pitivät keskeisinä. Keskeisimmät vetovoimaa kehittävät tekijät olivat molempien ammattikorkeakoulun opiskelijoiden mielestä palkkaus, alan arvostus, hyvä työllistymistilanne sekä työaikojen joustavuus. Keskeisimmät vetovoimaa alentavat tekijät molempien vastaajaryhmien puolelta ovat kiire, alan vastuu, asiakkaiden negatiivinen suhtautuminen tarkastustyöhön ja tarkastajiin sekä paine. Molempien kysymysten tuloksista on havaittavissa, että vastatuimmat tekijät ovat selkeästi keskeisimpiä suurimman osan mielestä. Samat asiat siis korostuivat riippumatta siitä, millaista tietoa on saanut tilintarkastusosalasta opintojen aikana.

Tietous HT-tutkintoon edellytettävistä opinnoista vaihteli ammattikorkeakoulujen välillä. SeAMKissa kyseisistä opinnoista on puhuttu selvästi enemmän, mikä näkyi myös

kiinnostuksessa valita näitä opintoja. Ammattikorkeakoulu X:ssä vain 2,7 % vastasi valinneensa tai aikovansa valita HT-tutkintoon edellytettäviä opintoja. Vähäinen kiinnostus HT-opintoja kohtaan vahvistaa käsitystä siitä, että tilintarkastusala ei ole vetovoimainen opiskelijoiden keskuudessa. Ammattikorkeakoulujen välinen ero HT-tutkintoon edellytettävien opintojen tarjonnassa ja vähäinen opinnoista kertominen voi selittää opiskelijoiden kiinnostuksen puutetta tilintarkastusalaa kohtaan. On tärkeä tarkastella tarkemmin, miksi opiskelijat eivät koe tilintarkastusalaa houkuttelevaksi, vaikka heillä olisi tietoa alasta ja HT-tutkintoon edellytettävistä opinnoista. On mahdollista, ettei opiskelijat näe näiden opintojen tuovan lisäarvoa urapolulleen tai heillä on muita mielenkiinnon kohteita, jotka ovat houkuttelevampia vaihtoehtoja.

Tutkimustulokset tarjoavat syvällisen näkymän tilintarkastusalan vetovoimaisuuden haasteisiin etenkin nuorten opiskelijoiden keskuudessa. Kyselyn perusteella näyttää siltä, että suuri osa opiskelijoista ei ole kiinnostunut alasta, mikä on linjassa aiempien tutkimusten havaintojen kanssa. Nuorten kokemaan kiinnostukseen voi vaikuttaa moni asia, joka kävi myös kyselytuloksissa ilmi. Korkeakoulujen väliset vastaukset erosivat keskenään useassa kysymyksessä hyvin paljon, joka voi selittyä eri asioilla. Tähän vaikuttavat tekijät voisi huomioida parhaiten jatkotutkimuksen avulla, jossa voisi syventyä syihin entisestään esimerkiksi haastattelun avulla.

Tutkimuksessa selvitettyjen tilintarkastusalan vetovoimaa lisäävien ja heikentävien tekijöiden avulla saatiin tärkeää tietoa, jolla on suuri merkitys myös tilintarkastajayhteisössä. Parantamalla vetovoimaisuuttaan tilintarkastusala voi houkuttaa tehokkaammin alalle toivottua kohderyhmää. Kyselytulokset viittaavat tarpeeseen kohdistaa erityistä huomiota alan tunnettisuuden lisäämisen ja mahdollisen negatiivisten mielikuvien hälventämisen. Lisäämällä tietoisuutta alan monipuolisista työtehtävistä ja mahdollisuuksista, toimialalla voi olla mahdollista vaikuttaa merkittävästi sen työnantajabrändiin ja siten vetovoimaisuuteen. Tilintarkastusala voi näiden kehittämiseen käyttää hyödyksi luvussa 3 esiteltyjä strategiamalleja. Niiden avulla se voi saada syvempää tietoa eri vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä ja siten suunnitella toimintasuunnitelmia niiden kehittämiseksi. Kohderyhmän odotukset ja tarpeet on tärkeä ottaa huomioon, sillä siten toimiala pystyy kehittämään houkuttelevampia työmahdollisuuksia ja työympäristöjä. Tällöin opiskelijoita voisi saada enemmän HT-tutkintoon vaadittavien opintojen pariin sekä hakeutumaan alalle esimerkiksi ensin harjoitteluun ja sitä kautta töihin.

7.2 Jatkotutkimusehdotukset

Kyselystä saadun aineiston avulla tunnistettiin eri tekijöitä, jotka vaikuttavat tilintarkastusalan vetovoimaan opiskelijoiden näkökulmasta. Alan on mahdollista mukauttaa tunnistetut tekijät konkreettisiksi keinoiksi ja sitä kautta teoiksi, joiden avulla alalle voitaisiin houkuttaa toivottuja, uusia, vastavalmistuvia osaajia. Jotta tutkimusongelman sisälle voisi päästä entistä syvemmin, jatkotutkimukset voisivat tulla aiheeseen. Sopivana jatkotutkimusehdotuksena voisi olla tutkimus siitä, miten opiskelijoiden työharjoittelukokemukset alalla vaikuttavat heidän näkemyksiinsä. Olisiko mahdollista, että käytännön kokemukset vaikuttaisivat päätökseen jatkaa tilintarkastusalan opintoja tai hakeutua alalle töihin? Kun tutkimuskohteena on alakokemuksista omaava ryhmä, kiinnostusta voisi mitata entistä tarkemmin. Mahdollisuutena olisi myös selvittää se, miksi aiemmin hankitun alakokemuksen jälkeen ei halua työllistyä alalle uudelleen. Esimerkiksi tämän jatkotutkimusidean avulla voitaisiin syventää ymmärrystä opiskelijoiden kokemasta vetovoimasta tilintarkastusalaa kohtaan ja siten saada lisää tietoa tekijöistä, jotka vaikuttavat opiskelijoiden päätöksenteon taustalla.

Toinen jatkotutkimusidea syntyi tilintarkastusalan vetovoimaisuutta lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä. Jotta opiskelijoiden näkemyksiä vetovoimatekijöistä voisi hyödyntää paremmin, voisi tutkia sitä, millä perusteella nämä opiskelijoiden näkemykset ja mielipiteet alasta ja sen vetovoimaisuutta lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä oikein syntyvät. Myös tämän jatkotutkimusidean avulla voitaisiin syventää ymmärrystä opiskelijoiden kokemasta vetovoimasta tilintarkastusalaa kohtaan ja siten saada lisää tietoa tekijöistä, jotka vaikuttavat opiskelijoiden päätöksenteon taustalla.

Tilintarkastusalan vetovoimaisuutta voisi tutkia myös toisesta näkökulmasta. Alan kohtaama työvoimapula ja ikäihmisiin painottunut ikäjakauma johtuu myös pitovoimaongelmasta. Pitovoima on heikentynyt ja moni työntekijä suunnittelee alanvaihtoa. Alalla on siis haasteita sekä nuorien houkuttelemisessa alalle että nykyisten tilintarkastajien pitämisessä ja sitouttamisessa. Pitovoimaongelmaa olisi syytä tutkia ja selvittää, mistä eri syistä jo alalla olevat haluavat siirtyä pois tilintarkastusalalta muihin tehtäviin. Selvittämällä näitä tekijöitä, jotka vaikuttavat nykyisten alalla työskentelevien lähtemiseen, olisi hyötyä myös tulevaisuutta ajatellen, jotta tulevat alan ammattilaiset pystyisivät sitouttamaan alalle.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tilintarkastusala rakentuu useista tekijöistä, joita on tärkeää ymmärtää syvällisemmin. Tutkimuksen pohjalta muodostetut havainnot tuovat konkreettisia

näkökulmia ja ehdotuksia toimenpiteiksi, joilla alan houkuttelevuutta voitaisiin parantaa nuorten opiskelijoiden keskuudessa. Jatkotutkimuksilla voidaan siis syventyä aiheeseen ja siten etsiä keinoja tilintarkastusalan haasteisiin ja siten parantaa sen tulevaisuudennäkymää.

LÄHTEET

- Alnıaçık, E., & Alnıaçık, U. (2012). *Identifying dimensions attractiveness in employer branding: effects of age, gender, and current employment status*. Elsevier. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281204579X?ref=cra_js_challenge&fr=RR-1
- Aspholm, I. (2023-a). *Lainsäädäntö lisää kestävyysraportoinnin merkittävyyttä ja luotettavuutta*. *Tilisanomat*, 5, 42–45.
- Aspholm, I. (2023-b). Yrityksen tilintarkastajasta myös kestävyysraportointitarkastaja. <https://tilintarkastajat.fi/artikkelit/yrityksen-tilintarkastajasta-myos-kestavyysraportointitarkastaja/>
- Burke, J. (2023). *The accounting profession is in crisis*. <https://www.cpajournal.com/2023/12/01/the-accounting-profession-is-in-crisis/>
- Haikkola, L., & Myllyniemi, S. (2020). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Valtion nuorisoneuvosto. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>
- Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi kirjanpitolain ja tilintarkastuslain muuttamisesta sekä eräiksi niihin liittyviksi laeiksi 20/2023. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2023/20230020>
- Huhta, M., & Myllyntaus, V. (2021). *Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus*. Alma Talent.
- Kirjanpitolaki 1336/1997. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336>
- Kurjanen, J. (2023). *Tilintarkastusalan houkuttelevuus: Tarkastusalan opiskelijoiden näkökulma*. [pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202301021022>
- Lahti, J. (2015). *Mielikuvat ja kiinnostus tilintarkastajan ammattia kohtaan*. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201505137835>
- Larja, L., & Peltonen, J. (2023). *Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022: Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti*. TEM-analyyseja 113/2023.
- Lindroos, J., & Lohivesi, K. (2010). *Onnistu strategiassa*. WSOYpro OY.
- Malmelin, N., & Hakala, J. (2012). *Vetovoima: kirja inspiroivista yrityksistä, merkityksen johtamisesta ja idealismin voimasta*. Talentum.
- Mattila, M., Paaso, E., Borg, S., Alastalo, M., Ellonen, N., Sivonen, J., Keckman-Koivuniemi, H., Antikainen, S., Pasanen, T., Alaterä, J., Arhosalo, I., Hakala, K., Kortelainen, L., Lähderanta, T., Pellinen, J., Perälä, A., Karvanen, J., Kaakinen, M., Suonpää, K., Kestilä-

Kekkonen, E., Härkänen, T., Valaranta, A., & Ala-Lahti, H. (2021). *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Nieminen, O. (2007). *Auktorisoidut tilintarkastajat Suomessa – Skenaariotutkimus hyväksytyjen tilintarkastajien riittävydestä tulevaisuudessa*. [pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-17079>

Näsi, S. (2009). *Katsaus tilintarkastuksen opetukseen ja tutkimukseen Suomen kauppatieteellisissä yksiköissä*. Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201406021542>

Opinkirjo kehittämiskeskus. (i.a.). *Aineiston kerääminen ja tutkimusmenetelmät*.
<https://opinkirjo.fi/tutkimuksen-perusteet/aineiston-kerääminen-ja-tutkimusmenetelmat/>

Osakeyhtiölaki 624/2006. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060624>

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH). (i.a.-a). *Tietoa tilintarkastajatutkinnoista ja ohjeet osallistumiseen*.
https://www.prh.fi/fi/tilintarkastusvalvonta/tietoa_tilintarkastajatutkinnoista_ja_ohjeet_iloit_tautumiseen.html

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH). (i.a.-b). *Tilintarkastusvalvonta*.
<https://www.prh.fi/fi/tilintarkastusvalvonta.html>

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH). (2020). *Vaatimukset tilintarkastajan hyväksymisen edellytysten säilyttämiseksi sekä ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi*.
https://www.prh.fi/fi/tilintarkastusvalvonta/tilintarkastajille/ohjeet/voimassa_alkaen_1.7.2017_vaatimukset_tilintarkastajan_hyvaksymisen_edellytysten_sailyttamiseksi_ja_ammattitaidon_yllapitamiseksi_ja_kehittamiseksi.html

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH). (2022). *Tilintarkastusalan markkinarakenne Suomessa 2021*.
https://www.prh.fi/fi/tilintarkastusvalvonta/tilintarkastusvalvonta/markkinaseurantaraportit/tilintarkastusalan_markkinaseurantaraportti_2021/tilintarkastusalan_markkinarakenne_suomessa_2021.html

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH). (2023a). *Tilinpäätöksen (ja toimintakertomuksen) tarkastus*.
https://www.prh.fi/fi/tilintarkastusvalvonta/tilintarkastusvalvonta/laaduntarkastuksen_vuosiraportit/laaduntarkastuksenvuosiraportti2022/laaduntarkastuksissatehdythavainnot/muutavainnot/vainnotjasisaltavatosat-alueet/tilinpaatoksenjatoimintakertomuksentarkastus.html

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH). (2023b). *Tilintarkastajatutkintoihin liittyviä tilastoja vuosina 2016–2023* (PRH:n uutiskirje 7/2023).
https://www.prh.fi/fi/tietoa_prhsta/ajankohtaista/uutiskirjeet/prhn_uutiskirje/prhnuutiskirje72023/tilintarkastajatutkintoihinliittyviatilastojavuosina2016-2023.html

- Professional academy. (i.a.-a). *Marketing Theories – PESTEL analysis*.
<https://www.professionalacademy.com/blogs/marketing-theories-pestel-analysis/>
- Professional academy. (i.a.-b). *Marketing Theories – Swot Analysis*.
<https://www.professionalacademy.com/blogs/marketing-theories-swot-analysis/>
- Raitio, J. (2022). *Tilintarkastajia on vähemmän kuin koskaan – töitä olisi tarjolla enemmän kuin ikinä*. <https://tilintarkastajat.fi/blogit/tilintarkastajia-on-vahemman-kuin-koskaan-toita-olisi-tarjolla-enemman-kuin-ikina/>
- Robert, N. (2017). Keeping the Audit Profession Attractive. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/developing-accountancy-profession/discussion/keeping-audit-profession-attractive>
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK). (i.a.). *Tradenomi (AMK), Liiketalous: Tradenomin opiskelumenetelmät SeAMKissa*. <https://www.seamk.fi/kaikki-koulutukset/tradenomi-amk-liiketalous/>
- Suomen Tilintarkastajat. (i.a.). *Mitä tilintarkastus on?*
<https://tilintarkastajat.fi/tilintarkastajaksi/mita-tilintarkastaja-tekee/mita-tilintarkastus-on/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2021). *Väestöennuste 2021–2070: Syntyvyys ei ole Suomessa ikärakenteen kannalta riittäväällä tasolla*.
http://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html
- Tilintarkastuslaki 1141/2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20151141>
- Tomperi, S. (2018). *Tilintarkastus: normeista käytäntöön*. Edita.
- Työ- ja elinkeinoministeriön asetus tilintarkastajan hyväksymisedellytyksistä 1442/2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20151442>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). (2022). *Työpoliittinen aikakauskirja*, 654.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK_4_2022.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). (2023). *Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi kirjanpitolain ja tilintarkastuslain muuttamisesta sekä eräiksi niihin liittyviksi laeiksi*.
<https://tem.fi/paatos?decisionId=0900908f8084a35b>
- Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura.
<https://doi.org/http://doi.org/10.31885/9789515149817>
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.
- Vuorinen, T., & Huikkola, T. (2023). *Strategiakirja: 25 työkalua*. Alma Talent.

Zimmermann, S. (i.a.). *Employer Attractiveness: Definition, Factors & Measures*. Wifor institute. [Employer Attractiveness: Definition, Factors & Measures - \(wifor.com\)](https://www.wifor.com/en/employer-attractiveness-definition-factors-measures)

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 1. Kyselylomake

Hyvä liiketalouden opiskelija,

Lähestymme sinua kyselyllä koskien opinnäytetyötämme. Kyselyllä pyrimme selvittämään, miten vetovoimainen tilintarkastusala on liiketalouden opiskelijoille, ja mitkä eri tekijät siihen vaikuttavat. Toivomme, että vastaat totuudenmukaisesti, jotta saamme mahdollisimman luotettavan tuloksen kyselystä. Kyselyyn vastataan anonymisti ja sen tulokset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen vie enintään viisi minuuttia. Kyselylomake on avoinna 12.11.2023 saakka.

Kiitos vaivannäöstäsi,

Terveisin Anni ja Janette

1. Kumman koulun opiskelija olet?

- SeAMK
 - Ammattikorkeakoulu X
-

Kysymykset SeAMKin opiskelijoille:

2. Minkä ikäinen olet?

- 18–21
- 22–25
- 26 tai yli

3. Sukupuoli?

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua kertoa

4. Monesko opiskeluvuosi sinulla on menossa?

- Ensimmäinen
- Toinen
- Kolmas
- Neljäs
- Viides tai enemmän
- Valmistunut

5. Oletko valinnut suuntaamaa/suuntautumisvaihtoehtoa?

- En vielä
- Kyllä

6. Valitse suuntaumat/suuntautumisvaihtoehdot, jotka olet valinnut/aiot valita?

- Taloushallinto
- Markkinointi
- Digitaalinen liiketoiminta ja ohjelmointi
- Johtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen

7. Oletko ollut vielä harjoittelussa?

- Kyllä
- En

8. Mihin seuraavista harjoittelusi sijoittui?

- Palkkahallinto
- Tilintarkastus
- Kirjanpito
- Henkilöstöhallinto
- Myynti
- Reskontra
- Asiakaspalvelu
- IT-ala
- Joku muu, mikä?

9. Mihin haluaisit harjoittelun sijoittuvan?

- Palkkahallinto
- Tilintarkastus
- Kirjanpito
- Henkilöstöhallinto
- Myynti
- Reskontra
- Asiakaspalvelu
- IT-ala
- Joku muu, mikä?

10. Kuinka tuttu tilintarkastusala sinulle on?

- Ei lainkaan tuttu 1 2 3 4 5 Erittäin tuttu

11. Kuinka vetovoimaisena pidät tilintarkastusalaa?

- En lainkaan 1 2 3 4 5 Erittäin vetovoimaisena

12. Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät eniten tilintarkastusalan vetovoimaisuutta? Valitse kolme

- Palkkaus
- Monipuoliset työtehtävät
- Yhteiskunnallinen merkittävyys
- Alan maine
- Kehittymismahdollisuudet
- Alan arvostus
- Hyvä työllistymistilanne
- Koulutusmahdollisuudet
- Työaikojen joustavuus
- Työn sisällön merkittävyys

13. Mitkä tekijät vaikuttavat mielestäsi eniten tilintarkastusalan vetovoimaisuuteen heikentävästi? Valitse kolme

- Työn sykliisyys
- Kiire

- Palkkakehitys
- Koulutusmahdollisuudet
- Alan vastuu
- Paine
- Asiakkaiden negatiivinen suhtautuminen tarkastustyöhön ja tarkastajiin
- Etenemismahdollisuudet
- Tutkinnon laajuus/kesto
- Joku muu, mikä?

14. Onko opinnoissasi tuotu esille HT-tutkintoon* edellytettäviä opintoja?

- Kyllä
- Ei

*HT-tutkinto on tilintarkastajan perustutkinto. SeAMKin tradenomitutkinnon opiskelun aikana voit suorittaa tarvittavat HT-tilintarkastajan opinnot tilintarkastuksesta ja laskentatoimesta, oikeustieteestä sekä talous- ja kauppatieteestä.

15. Aiotko/oletko valinnut HT-tutkintoon edellytettäviä opintoja?

- Kyllä
- En

16. Kiinnostaako sinua tilintarkastajan ammatti?

- Kyllä
- Ei

Kysymykset ammattikorkeakoulu X:n opiskelijoille:

2. Minkä ikäinen olet?

- 18–21
- 22–25
- 26 tai yli

3. Sukupuoli?

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua kertoa

4. Monesko opiskeluvuosi sinulla on menossa?

- Ensimmäinen
- Toinen
- Kolmas
- Neljäs
- Viides tai enemmän
- Valmistunut

5. Oletko valinnut suuntaamaa/suuntautumisvaihtoehtoa?

- En vielä
- Kyllä

6. Valitse suuntaumat/suuntautumisvaihtoehdot, jotka olet valinnut/aiot valita?

7. Oletko ollut vielä harjoittelussa?

- Kyllä
- En

8. Mihin seuraavista harjoittelusi sijoittui?

- Palkkahallinto
- Tilintarkastus
- Kirjanpito
- Henkilöstöhallinto
- Myynti
- Reskontra
- Asiakaspalvelu
- IT-ala

- Joku muu, mikä?

9. Mihin haluaisit harjoittelun sijoittuvan?

- Palkkahallinto
- Tilintarkastus
- Kirjanpito
- Henkilöstöhallinto
- Myynti
- Reskontra
- Asiakaspalvelu
- IT-ala
- Joku muu, mikä?

10. Kuinka tuttu tilintarkastusala sinulle on?

- Ei lainkaan tuttu 1 2 3 4 5 Erittäin tuttu

11. Kuinka vetovoimaisena pidät tilintarkastusalaa?

- En lainkaan 1 2 3 4 5 Erittäin vetovoimaisena

12. Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät eniten tilintarkastusalan vetovoimaisuutta? Valitse kolme

- Palkkaus
- Monipuoliset työtehtävät
- Yhteiskunnallinen merkittävyys
- Alan maine
- Kehittymismahdollisuudet
- Alan arvostus
- Hyvä työllistymistilanne
- Koulutusmahdollisuudet
- Työaikojen joustavuus
- Työn sisällön merkittävyys

13. Mitkä tekijät vaikuttavat mielestäsi eniten tilintarkastusalan vetovoimaisuuteen heikentävästi? Valitse kolme

- Työn sykliisyys
- Kiire
- Palkkakehitys
- Koulutusmahdollisuudet
- Alan vastuu
- Paine
- Asiakkaiden negatiivinen suhtautuminen tarkastustyöhön ja tarkastajiin
- Etenemismahdollisuudet
- Tutkinnon laajuus/kesto
- Joku muu, mikä?

14. Onko opinnoissasi tuotu esille HT-tutkintoon* edellytettäviä opintoja?

- Kyllä
- Ei

*HT-tutkinto on tilintarkastajan perustutkinto.

15. Aiotko/oletko valinnut HT-tutkintoon edellytettäviä opintoja?

- Kyllä
- En

16. Kiinnostaako sinua tilintarkastajan ammatti?

- Kyllä
- Ei