



Junior PHT-tasotestiin osallistuneiden kokemuksia testin tekemisestä

Noora Kallio

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Junior PHT-tasotestiin osallistuneiden kokemuksia testin tekemisestä

Noora Kallio
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Noora Kallio

Junior PHT-tasotestiin osallistuneiden kokemuksia testin tekemisestä

Vuosi 2024 Sivumäärä 85

Palkka-, talous- sekä henkilöstöhallinnon alat kokevat tällä hetkellä suuria muutoksia etenkin digitalisaation vaikutuksesta. Aloilla tapahtuvat muutokset vaativat uudenlaista osaamista, asettaen paineita alojen koulutukselle, työnantajille sekä aloille suuntautuville.

Junior PHT -tasotesti on Suomen Taloushallintoliitto ry:n yhteydessä toimivan Tili-instituut-tisäätiön ylläpitämä, vuonna 2023 lanseerattu, työelämälähtöinen tasotesti, joka mittaa ta-lous- ja palkkahallinnon opiskelijoiden, alanvaihtajien sekä uransa alussa olevien palkkahallin-toon liittyvää osaamista ja kykyä palkkahallinnon tehtäviin.

Opinnäytetyön tavoite oli tarjota Suomen Taloushallintoliitto ry:lle tietoa tasotestin arvioi-mista ja jatkokehitystä varten, tutkimalla Junior PHT -tasotestiin osallistuneiden kokemuksia testin suorittamisesta. Erityisiä kiinnostuksen kohteita olivat osallistujien arviot tasotestin järjestelyistä sekä testiin liittyvästä viestinnästä, osallistujien koulutus- ja työtaustan antama pohja testin suorittamiseen sekä osallistujien tasotestin suorittamisesta kokema hyöty.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin kahdeksaa Junior PHT -tasotestiin osallistunutta, jotka omasivat erilaiset koulutus- ja työtaustat. Haastatteluiden tuloksia verrattiin myös Taloushal-lintoliiton tasotestistä toteuttaman palautekyselyn sekä Sonja Argillanderin toisesta, Junior KLT -tasotestistä, tekemän opinnäytetyön tuloksiin.

Haastatteluiden perusteella Junior PHT -tasotesti on otettu vastaan innostuneesti ja mielen-kiinnolla sekä oppilaitoksissa, että alan työpaikoilla. Tasotestille on keksitty myös uusia käyt-tötapoja esimerkiksi aloittavien työntekijöiden testaamisessa ja perehdytyksessä sekä osallis-tujien oman osaamisen kehittymisen seuraamisessa. Yleisin syy tasotestiin osallistumiselle ja suurin sen tekemisestä koettu hyöty oli kuitenkin oman testinaikaisen osaamistason kartoitta-minen.

Monilla haastatelluilla palkkahallinnon opintojen osuus koulutuksessa oli ollut melko vähäi-nen. Vastauksissa ilmenikin työkokemuksen sekä työkokemuksen ja koulutuksen yhdistelmän merkitys tasotestissä pärjäämiselle.

Jotta osallistujat saisivat Junior PHT -tasotestistä parhaan mahdollisen hyödyn oman osaami-sensa kehittämiseen, olisi jatkossa hyvä harkita myös mahdollisuutta antaa osallistuneiden vertailla omia sekä oikeita vastauksia toisiinsa testin jälkeen.

Kaiken kaikkiaan haastatellut kokivat Junior PHT -tasotestin positiivisena ja hyödyllisenä ko-kemuksena sekä testin järjestelyt pääosin onnistuneina.

Asiasanat: Junior PHT -tasotesti, palkkahallinto, taloushallinto, osaaminen, Suomen Talous-hallintoliitto ry

Noora Kallio

Participants' experiences of taking the Skills exam in Payroll and HR Administration

Year 2024 Pages 85

The Skills exam in Payroll and HR Administration is a work-life-oriented level test launched in 2023 and maintained by Tili-instituuttisäätiö (Accounting Institute Foundation) which operates in connection with Suomen Taloushallintoliitto ry (Association of Finnish Accounting Firms). Skills exam in Payroll and HR Administration measures the payroll administration-related competence of students, industry changers and those at the beginning of their careers, as well as the ability to work in payroll administration tasks.

The objective of this thesis was to provide information to Suomen Taloushallintoliitto ry for the evaluation and further development of the exam, by studying the experiences of the participants in the Skills exam in Payroll and HR Administration. Particular areas of interest were the participants' evaluations of the skills exam arrangements and the communication related to the exam, the foundation provided by the participants' educational and work background, and the benefits the participants experienced from taking the skills exam.

Eight Skills exam in Payroll and HR Administration participants with different educational and work backgrounds were interviewed for this thesis. The results of the interviews were also compared with the results of a feedback survey carried out by Suomen Taloushallintoliitto ry and Sonja Argillander's thesis on a second skills exam: the Skills exam in Accounting and Financial Management.

Based on the interviews, the Skills exam in Payroll and HR Administration has been received with enthusiasm and interest both in educational institutions and in industry workplaces. New ways of using the skills exam have also been invented, for example in testing and orientation of starting employees and in monitoring the development of the participants' own skills. However, the interviewees' main reason for participating in the skills exam and the greatest perceived benefit from doing it was mapping out one's own competence level at the time of the exam.

For many of the interviewees, the share of payroll administration studies in their education was rather small. Consequently, the answers revealed the importance of work experience or the combination of work experience and education for success in the skills exam.

In order for the participants to get the best possible benefit from the Skills exam in Payroll and HR Administration for the development of their own competence, it would be advisable to consider the possibility to allow the participants to compare their own and correct answers with each other after the test.

All in all, the interviewees felt the Skills exam in Payroll and HR Administration was a positive and useful experience, and that the arrangements for the exam were mostly successful.

Keywords: Skills exam in Payroll and HR Administration, payroll administration, financial management, competence, Association of Finnish Accounting Firms

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Palkkahallinto, taloushallinto ja henkilöstöhallinto	7
2.1	Palkka-, talous- ja henkilöstöhallintoalan koulutus	12
2.2	Palkka-, talous- ja henkilöstöhallintoalan tulevaisuuden näkymät sekä työllisyystilanne	14
2.3	Palkka-, talous- ja henkilöstöhallintoalan muutosten vaikutukset alalla tarvittavaan ammattitaitoon sekä osaamisen kehittämiseen	28
2.4	Palkka- ja taloushallintoalalle valmistuvien osaamisen ja työelämän tarpeiden kohtaaminen	33
3	Taloushallintoliitto ja Tili-instituuttisäätiö	35
3.1	Taloushallinnon pätevyudet	37
3.2	Junior tasotestit.....	39
4	Junior PHT -tasotestin palautekysely	40
5	Tutkimusmenetelmät	45
5.1	Tutkimuksen toteutus	46
5.2	Tutkimusetiikka	46
5.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	47
6	Tulokset.....	50
6.1	Tasokokeen järjestelyt ja viestintä	50
6.1.1	Ennakovalmistautuminen tasotestiin	51
6.1.2	Varsinaisen tasotestin järjestelyt.....	52
6.2	Koulutus- ja työtaustan antama pohja tasotestin suorittamiseen.....	56
6.3	Testin suorittamisesta koettu hyöty	61
7	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	65
8	Pohdinta	70
	Lähteet	73
	Kuviot.....	82
	Taulukot.....	82
	Liitteet	83
	Haastattelu Junior PHT -tasotestin suorittamisesta.....	84

1 Johdanto

Palkkahallinnon ja taloushallinnon toimenkuvat ovat muuttumassa. Automatisaation myötä rutiinitehtävät jäävät vähemmälle ja työn luonne muuttuu entistä konsultoivammaksi. (Metsä-Tokila 2019, 37-38; Männistö 2021.) Rutiininomaisten työtehtävien vähentyessä, ammattiin valmistuvien on siirryttävä entistä nopeammin asiantuntijan rooliin (Saarinen 2023).

Taloushallintoalaa ja palkkahallintoon liittyviä taitoja voi opiskella monella eri koulutusasteella, ammattiopistoista yliopistoihin (Työmarkkinatori 2022). Saarinen (2023) tuo lisäksi ilmi, että samankin koulutusasteen välillä voi olla merkittäviä eroja opintojen sisällössä. Esimerkiksi alalle valmistuvien tradenomien opintokokonaisuudet voivat poiketa huomattavasti toisistaan, erilaisten vapaavalintaisten kurssivalintojen vuoksi. Erilaiset koulutustaustat voivat tarkoittaa hyvinkin erilaisia valmiuksia työelämään siirryttäessä.

Taloushallintoalan toimialaraportin mukaan useat alan yritykset ovat kertoneet vaikeuksista löytää riittävän osaavaa työvoimaa. Ratkaisuksi ongelmaan on esitetty alan opintojen kehittämistä sekä alalla työskentelevien jatkuvaa ammattitaidon päivittämistä. (Metsä-Tokila 2019, 23.)

Suomen Taloushallintoliitto ry:n yhteydessä toimivan Tili-instituuttisäätiön järjestämä Junior PHT on vaatimustasoltaan työelämälähtöinen tasotesti, joka mittaa talous- ja palkkahallinnon opiskelijoiden, alanvaihtajien ja uransa alussa olevien palkkahallintoon liittyvän osaamisen tasoa ja kykyä palkkahallinnon tehtäviin. Kyseessä on nimenomaan tasotesti, eikä virallinen sertifiointi tai pätevyys. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024a.)

Osallistuminen Junior PHT-tasotestiin on maksutonta ja se suoritetaan valvottuna etätenttinä. Osallistuja saa tasotestin jälkeen osallistumistodistuksen, josta selviää tentistä saatu pistemäärä. Myös opiskelijan oppilaitos saa testituloksista yleisen raportin, mikäli osallistujia samasta oppilaitoksesta on viisi tai enemmän. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024a.)

Suomen Taloushallintoliitto ry:n (2024a) mukaan Junior PHT -tasotestin suorittaminen voi tarjota opiskelijalle tai uransa alussa olevalle itsevarmuutta uran alkuun sekä tilaisuuden osoittaa omaa osaamistaan ja motivaatiotaan työnantajille. Tasotestin ajatellaan myös valmentavan tulevaisuudessa suoritettavaa PHT-pätevyyttä varten, joka Junior PHT-tasotestistä poiketen, on virallinen palkkahallinnon ja henkilöstöhallinnon osaamista mittaava asiantuntijatutkinto.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Suomen Taloushallintoliitto ry (myöhemmin tekstissä Taloushallintoliitto). Opinnäytetyön tavoite on tarjota toimeksiantajalle tietoa tasotestin

arvioimista ja jatkokehitystä varten, kartoittamalla Junior PHT -tasotestiin osallistuneiden kokemuksia testin suorittamisesta. Kartoitus tehdään puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Miten osallistujat arvioivat varsinaisen tasokokeen järjestelyjä ja testiin liittyvää viestintää?
- Miten hyvän pohjan osallistujien koulutus- tai työtausta on antanut testin suorittamiseen?
- Millaista hyötyä osallistujat ovat saaneet tasotestin suorittamisesta?

Haastattelututkimuksen tuloksia voidaan käyttää mahdollisten ongelmakohtien havaitsemiseen ja kehityskohteiden löytämiseen. Tutkimus voi antaa viitteitä myös siitä, miten hyvän pohjan alan koulutus antaa työelämälähtöisten tehtävien ratkaisemiseen. Lisäksi tutkimus voi tarjota eri sidosryhmille (opiskelijat ja työnhakijat, oppilaitokset, Taloushallintoliitto ja työnantajat) tietoa tasotestin tuottamista hyödyistä.

Junior PHT -tasotesti järjestettiin ensimmäisen kerran marraskuussa 2023 (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023a). Junior PHT -tasotesti on uusi, joten aikaisempaa tutkimusta aiheesta ei juuri ole, Taloushallintoliiton testiin osallistuneille toteuttamaa palautekyselyä lukuun ottamatta. Vuonna 2021 lanseeratusta Junior KLT -tasotestistä on sen sijaan Sonja Argillander tehnyt keväällä 2022 LAB-ammattikorkeakoulussa opinnäytetyön: Taloushallinnon alaa opiskelleiden kokemuksia Junior KLT-tasotestistä, joka perustuu testiin osallistuneiden haastatteluihin. Kyseisen opinnäytetyön haastatteluvastauksia on käytetty vertailukohtana myös tämän opinnäytetyön vastauksia analysoitaessa.

Idea opinnäytetyön aiheeksi tuli toimeksiantajalta. Koska tasotesti on täysin uusi, on tärkeää kerätä tietoa sen toiminnasta ja hyödyllisyydestä tasotestin arviointia ja mahdollista jatkokehitystä ajatellen. Aihe on myös itselleni henkilökohtaisesti mielenkiintoinen, sillä olen paitsi suuntautumassa taloushallintoalalle, myös suunnitellut suorittavani Junior KLT - ja Junior PHT -tasotestit opintojeni loppupuolella.

2 Palkkahallinto, taloushallinto ja henkilöstöhallinto

Taloushallintoala asettuu pääasiassa toimialaluokituksen TOL 2008 toimialaluokkaan 6920: laskentatoimi, kirjanpito, tilintarkastus ja veroneuvonta. Toimialaluokan tuottamiin palveluihin kuuluvat muun muassa kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelut, tilintarkastuspalvelut, palkkojen laskeminen, verolaskelmien, reskontrien ja veroilmoitusten laatiminen sekä verotukseen liittyvä neuvonta. Toimialaluokka on eroteltu edelleen kolmeen osaan: kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelu

(69201), tilintarkastuspalvelu (69202) ja muu laskentatoimen palvelu (69209). Näistä suurimman alaluokan eli kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelujen tuottamia palveluja ovat muun muassa kirjanpidon- ja tilinpäätöksen laadinta, palkkojen laskeminen sekä verolaskelmien ja reskonttien laatiminen. (Tilastokeskus 2024a; Metsä-Tokila 2019, 11.) Toimialaluokitus ei kuitenkaan kuvaa taloushallintoalan toimijoiden antamaa palvelua kattavasti. Esimerkiksi jatkuvasti yleistyvät konsultointipalvelut eivät kuulu edellä mainittuun toimialaluokkaan. (Metsä-Tokila 2019, 11-12.)

Stenbacka ja Söderström (2018, 14) toteavat palkkahallinnon hoitavan henkilöstön palkkaukseen ja työsuhteisiin liittyviä asioita. He listaavat palkkahallinnon tehtäviksi palkkojen määrittämisen työsuhteen mukaisesti, palkkoihin liittyvien ajantasaisten laki- ja sopimusmääräysten noudattamisen, palkkojen laskemisen, maksamisen ja ilmoittamisen tulorekisteriin virheettömästi ja ajallaan, sekä palkkatilastoinnin, jonka tulee vastata sekä ulkopuolisia määryksiä että yrityksen omia tarpeita. Pienissä yrityksissä palkkahallintoa hoitaa usein sama henkilö, joka hoitaa muutakin taloushallintoa. Suuremmissa yrityksissä on sen sijaan erikseen palkanlaskijat. Palkanlaskenta on voitu ulkoistaa myös tilitoimiston hoidettavaksi.

Kondelinin (2023, 64) mukaan palkkahallintoon voidaan katsoa kuuluvaksi kaikkien palkanmaksuun liittyvien velvollisuuksien hoitamista, kuten palkkojen laskemista, tulorekisteri-ilmoituksia sekä työntekijän verotusta ja sosiaalivakuuttamista koskevia velvoitteita. Palkkahallinto vastaa myös työntekijöiden henkilötietojen ylläpidosta sekä työntekijäkohtaisten palkka- ja työaikatietojen rekisteröinnistä. Kondelin toteaa palkkahallintoon kuuluvan usein myös yrityksen sisäisiä, henkilöstöhallintoon, tuotannosuunnitteluun ja kustannuslaskentaan, liittyviä tehtäviä.

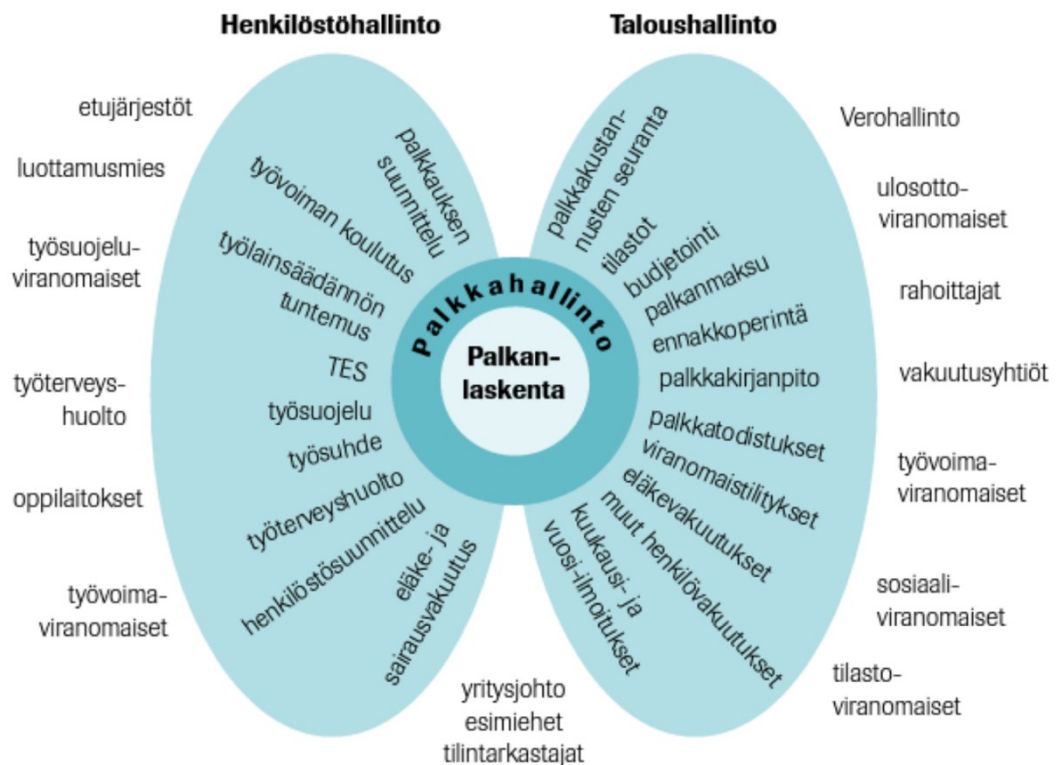
Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä ja Turunen (2017, 10-11) määrittävät palkkahallinnon tehtäväksi palkkojen maksamisen oikean suuruisina ja oikea-aikaisesti, noudattaen lakeja, asetuksia ja sopimuksia. Heidän mukaansa työtehtäviin kuuluu muun muassa sopimusten tulkintaa, palkkojen määrittämistä, laskemista ja maksamista, palkkojen tilastointia, tietojen arkistointia, palkkahallinnon tehtävien ohjeistamista sekä työnjohdon ja johdon avustamista. Palkkahallinnon työtehtäviä ovat myös palkanlaskennan tietojen ylläpitäminen, palkasta perittävien erien tilittäminen eri viranomaisille, todistusten ja hakemusten laatiminen sekä tietojen toimittaminen eri sidosryhmille, kuten Kelalle, ulosottovirastolle ja vakuutusyhtiöille.

Palkkahallinnon tehtävissä on keskeistä muun muassa työsuhteita ja palkanmuodostumista säätelevien säädösten sekä työehtosopimusten tunteminen ja soveltaminen (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024c). Palkanlaskija tarvitsee palkanlaskennan teknisen osaamisen ja sopimusten ja säädösten tuntemisen ja niissä tapahtuvien muutosten seuraamisen lisäksi myös tietoteknisiä taitoja. Henkilötietojen parissa työskenteleviltä edellytetään lisäksi

hienotunteisuutta, taitoa käsitellä luottamuksellisia tietoja, asiakaspalveluhenkisyttä sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 11.)

EU:n tietosuoja-asetus GDPR määrittelee työntekijöiden henkilökohtaisten tietojen käsittelyä. Yrityksen työntekijärekisteri sisältää monia asetuksen piiriin kuuluvia tietoja. Näitä ovat palkkalaskelmien lisäksi esimerkiksi ulosottoon ja ammattiyhdistysjäsenmaksuihin liittyvät tositteet sekä lääkärintodistukset sairausajan palkkaa varten. (Stenbacka & Söderström 2018, 15.)

Kouhia-Kuusiston ym. (2017, 10) mukaan suuremmissa organisaatioissa palkkoihin ja työsuhteisiin liittyvät tehtävät on liitetty usein osaksi henkilöstöhallintoa, henkilöstöjohtajan tai henkilöstöpäällikön alaisuuteen. Perinteisesti palkkahallinto on luettu kuitenkin osaksi taloushallintoa ja laskentatoimea. Palkkahallinnon yhteys taloushallintoon on joka tapauksessa kiistaton, riippumatta siitä, mikä taho on vastuussa sen toimintojen järjestämisestä. Palkat ovat merkittävä organisaation tulokseen ja kannattavuuteen sekä rahan liikkumiseen vaikuttava tekijä. Kuviossa 1 on hahmoteltu palkkahallinnon sijoittumista taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon alueille.



Kuvio 1: Palkkahallinnon, taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon väliset suhteet sekä tärkeät tehtävät ja sidosryhmät (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 12)

PricewaterhouseCoopersin (PwC) ja The Canadian Payroll Associationin vuonna 2020 julkaiseman raportin mukaan Kanadassa 52 prosenttia palkkahallinnon toiminnoista toimi taloushallinnon alaisuudessa. Palkkahallintoon liittyikin sekä verotukseen, että kirjanpitoon liittyviä toimintoja. 34 prosenttia palkkahallinnon toiminnoista toimi HR-toimintojen alaisuudessa. HR-toimintojen alaisuudessa toimiminen oli yleisempää suurissa organisaatioissa, joista 43 prosentissa palkkahallinto raportoi HR-osastolle. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 16-17.) Bloombergin vuonna 2019 julkaisema kysely Yhdysvaltojen tilanteesta antoi samankaltaisen tuloksen. Sen mukaan 55 prosenttia palkkahallinnon toiminnoista toimi taloushallinnon alaisuudessa ja 36 prosenttia HR-toimintojen alaisuudessa. Pienten ja keskisuurten organisaatioiden palkkahallinnoista 59 prosenttia toimi taloushallinnon alaisuudessa ja suurten organisaatioiden palkkahallinnoista 53 prosenttia. (2019 Payroll Benchmarks Survey Report 2019, 5.)

Palkanlaskenta on ydintoiminto sekä palkkahallinnossa, että henkilöstöhallinnossa. Henkilöstöhallinnon käsite on itsessään laaja. Sen tehtäviin kuuluvat kaikki henkilöstöstrategista suunnittelua ja toteuttamista, henkilöstöraportoinnin hallinnointia ja erilaisten henkilöstöhallinnon ohjeiden valmistelua koskevat tehtävät. Työtehtäviin sisältyvät henkilöstöpolitiikan suunnittelu ja toteuttaminen, rekrytointi ja sopimusten solmiminen, työntekijätietojen ylläpito, lomien seuranta, eläkkeisiin, työterveyshuoltoon ja kuntoutukseen liittyvät tehtävät, työtapa-
turmien ennaltaehkäisy, työehtosopimusten tulkinta, henkilökunnan osaamisen arviointi ja henkilöstökoulutusten suunnittelu, paikallinen sopiminen sekä yhteistoimintamenettelyt. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 10-11; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024c).

Viitala (2021) määrittelee henkilöstöjohtamisen (entinen henkilöstöhallinto) johtamisen tehtäväkenttänä, joka turvaa henkilöstövoimavarojen määrällistä riittävyyttä ja tarvittavaa osaamista sekä henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista. Vaikka henkilöstöhallinnosta käytettäisiin termiä henkilöstöjohtaminen, kuuluu henkilöstöjohtamiseen kuitenkin edelleen myös hallinnointia, kuten palkkahallinto, rekistereiden ylläpito, tilastojen tuottaminen, työsopimusten laatiminen sekä työterveyshuollon järjestäminen.

Palkka- ja henkilöstöhallintoon erikoistuneiden ammattilaisten työnimikkeitä ovat esimerkiksi palkka- tai henkilöstöhallinnon assistentti, palkanlaskija, palkkasihteeri, palkkahallinnon asiantuntija, HR- tai HRD-asiantuntija, palkka- tai henkilöstöhallinnon erikoisasiantuntija, henkilöstöasianhoitaja, henkilöstökonsultti, henkilöstöneuvottelija, henkilöstöpäällikkö sekä henkilöstöjohtaja (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024c; Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 10).

Palkanlaskija huolehtii, että palkat lasketaan oikein noudattaen lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja muuta säätelevää ohjeistusta sekä maksetaan ajallaan. Palkanlaskennan virheettömyydellä sekä oikea-aikaisuudella on suuri merkitys palkansaajille. Palkanlaskijat tekevät myös tilityksiä, laativat palkkahallintoon liittyviä asiakirjoja sekä hoitavat tilastointia. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024c; Työmarkkinatori 2020.) Tilastokeskuksen (2024b)

ammattiluokituksen 2010 mukaan palkanlaskijat kokoavat, tarkastavat ja käsittelevät palkkatietoja sekä laskevat työntekijöiden palkka- ja etuus oikeuksia. Luokituksen mukaan palkanlaskijoiden tehtäviä ovat työntekijöiden työssäolo-, loma- ja ylityötietojen ylläpitäminen, palkkalaskelmien laatiminen sekä vähennykset, kuten verot, jäsenmaksut, palkasta tehtävät pidätykset sekä vakuutus- ja eläkemaksut. Tehtäviin kuuluu myös työntekijä- ja etuusmaksujen valmistelu maksettaviksi sekä työaikatietojen, työkaavioiden ja palkanlaskennan tietojen tarkastaminen ristiriitojen havaitsemiseksi ja selvittämiseksi.

Palkkahallinnon assistentti toimii avustavissa palkanlaskennan tehtävissä esimerkiksi tuntitietoja keräten. Vastaavasti henkilöstöhallinnon assistentti voi toimia HR-asiantuntijoiden apuna esimerkiksi keräämällä taustatietoja. HR- tai HRD-asiantuntija hoitaa esimerkiksi henkilöstön rekrytointiin, perehdyttämiseen, osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä urasuunnitteluun, palkitsemiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tehtäviä. Erityisasiantuntija omaa syvempää osaamista palkka- tai henkilöstöhallinnon kysymyksistä, toimien usein alansa kehittäjänä ja kouluttajana. Henkilöstöpäällikkö tai -johtaja vastaa (palkka- ja) henkilöstöhallinnon toimintojen ja tiimien johtamisesta, palvelutuotannosta sekä hallinnosta, osallistuen myös usein yrityksen johtoryhmätyöskentelyyn. Palkka- ja henkilöstöhallintojärjestelmien tietosuojasetuksen mukaiseen ja tietoturvalliseen ylläpitämiseen sekä kehittämiseen tarvitaan myös järjestelmäasiantuntijoita. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024c.)

Palkka- ja henkilöstöhallinnon töitä tehdään esimerkiksi tilitoimistoissa, alan konsulttiyrityksissä, sekä yritysten, valtion, kuntien, hyvinvointialueiden, seurakuntien, järjestöjen sekä muiden yhteisöjen ja laitosten talous- ja henkilöstöosastoilla. (Työmarkkinatori 2020; Työmarkkinatori 2023a; Työmarkkinatori 2023b.) Digitaalisten järjestelmien ansiosta myös etätö on taloushallintoalalla tavallista (Taloushallinnon uraopas 2023; Rastor-instituutti 2023).

Palkkahallinnon ulkoistaminen tilitoimiston hoidettavaksi on Suomessa nykyään melko tyypillistä ja Taloushallintoliiton toteuttaman talous- ja palkkahallinnon ulkoistustutkimuksen perusteella ulkoistamisen määrä näyttää kasvavan myös jatkossa. Kyselyyn vastanneista yrityspäätäjistä 35 prosenttia vastasi, että organisaation palkkahallinto on jo kokonaan ulkoistettu. Kahdeksan prosenttia vastasi, että toiminto tullaan ulkoistamaan erittäin todennäköisesti ja kuusi prosenttia, että toiminto tullaan ulkoistamaan jokseenkin todennäköisesti, seuraavien kolmen vuoden aikana. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2022a.)

Sen sijaan Kanadassa kehitys on siirtynyt vuonna 2020 julkaistun raportin mukaan ulkoistamisesta jälleen talon sisäisesti hoidettavan palkkahallinnon suuntaan, todennäköisesti entistä kehittyneempien palkkahallinnon ohjelmistojen ja ERP-toiminnanohjausjärjestelmien vaikutuksesta (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 18).

Myös henkilöstöhallinnon ulkoistaminen on Suomessa lisääntymässä. Tilitoimistot ovatkin entistä kiinnostuneempia tarjoamaan asiakkailleen lakisääteisen palkanlaskennan lisäksi myös

henkilöstöhallintoon liittyvää neuvontaa ja palveluita. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2022b; Alakoski 2020; Männistö 2021.) Myös palkkahallinnon tehtävissä tulee hallita entistä enemmän henkilöstöasioita ja pystyä palvelemaan asiakkaita yhä monipuolisemmin. (Marttunen & Alakoski 2020). Tilitoimistot tekevät jo esimerkiksi poissaolojen ja työajan seuranta, päiväraha-hakemuksia sekä tarkastavat työsopimusten oikeellisuutta (Männistö 2021).

Henkilöstöhallinto ja erityisesti rekrytointi ovat asiakasyrityksille keskeisiä toimintoja, joihin liittyy myös merkittäviä riskejä. HR-palveluiden kysynnän kasvaessa, myös tarve henkilöstöhallintoalan osaajille on tilitoimistoissa kasvanut ja tulevaisuudessa HR-osaamisen roolin uskotaan yhä edelleen korostuvan palkkahallinnon palvelutarjonnassa. (Alakoski 2020; Männistö 2021.)

Vuonna 2022 toimialaluokan 69201 (kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelu) mukaisia tilitoimistoalan yrityksiä oli Suomessa 6 195 kappaletta (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024d). Tilitoimistopalveluja tarjoavia yrityksiä löytyy ympäri maata, mutta suurin osa on keskittynyt Uudenmaan alueelle (Metsä-Tokila 2019, 18-20).

Taloushallintoliiton tutkimuksen mukaan vuonna 2022 liiton jäsenyrityksistä 51 prosenttia oli edelleen perinteisiä tilitoimistoja, joilla on paljon perinteisiä mappiasiakkaita. 29 prosenttia laskettiin kehittyviksi tilitoimistoiksi, joissa on käytössä digitaaliset ohjelmistot. Loput 20 prosenttia olivat alan uudistajia, jotka tehostivat prosesseja automaation avulla ja tarjosivat lisäarvopalveluita asiakkaille. (Rumpu 2022.)

Taloushallintoala on pienyritysvoittoinen, mutta alalla on muutamia isoja ja aktiivisesti laajentuvia maanlaajuisia ketjuja, joilla on toimipisteitä ympäri Suomen. Suuret ketjut pyrkivät tehostamaan toimintaansa muun muassa kehittämällä sähköisiä palveluita sekä keskittämällä toimintoja. Pienten toimijoiden valtteja voivat sen sijaan olla esimerkiksi paikallistuntemus sekä henkilökohtainen ja helposti lähestyttävä kokonaisvaltainen palvelu. (Metsä-Tokila 2019, 17, 35). Yrityskanta on uusiutunut taloushallintoalalla suhteellisen tasaisesti, eikä aloittavien ja lopettavien yritysten osalta ole nähty suurempia kasvu- tai supistumistrendejä (Metsä-Tokila 2019, 22).

2.1 Palkka-, talous- ja henkilöstöhallintoalan koulutus

Talous-, palkka- ja henkilöstöhallinnon tehtäviin voi opiskella usealla eri koulutusasteella. Toisen asteen ammatillisista oppilaitoksista valmistuu liiketoiminnan perustutkinnon (180 osaamispistettä) suorittaneita merkonomeja. Lisäksi ammatillisissa oppilaitoksissa voi suorittaa liiketoiminnan ammattitutkinnon (150 osaamispistettä) taloushallinnon osaamisalalta tai liiketoiminnan erikoisammattitutkinnon (180 osaamispistettä) talous- tai henkilöstöhallinnon

osaamisalalta. Ammattikorkeakouluissa on mahdollista opiskella liiketalouden tradenomiksi (210 opintopistettä) ja suuntautua talous- tai henkilöstöhallintoon. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK 90 opintopistettä) opinnoissa voi suuntautua esimerkiksi henkilöstöjohtamiseen. Yliopistossa kauppatieteen opinnoissa (kandidaatti 180 opintopistettä ja maisteri 120 opintopistettä) on mahdollista suuntautua muun muassa henkilöstöjohtamiseen sekä taloushallintoon ja laskentatoimeen. (Työmarkkinatori 2022; Opintopolku 2024a; Opintopolku 2024b; Opintopolku 2024c; Opintopolku 2024d; Opintopolku 2024e; Opintopolku 2024f.) Lisäksi on tarjolla runsaasti eri tahojen järjestämiä palkkahallintoon liittyviä täydennyskoulutuksia.

Henkilöstöhallinnon tehtävissä toimii väkeä monenlaisilla koulutustaustoilla. Yleensä taustalla on kuitenkin korkeakoulututkinto. Alalla toimivat ovat opiskelleet esimerkiksi yliopistossa kauppatieteitä, hallintotieteitä, psykologiaa tai kasvatustieteitä tai ammattikorkeakoulussa liiketaloutta. (Työmarkkinatori 2023a; Töissä.fi 2024.)

Talous-, palkka- ja henkilöstöhallintoon liittyvät opinnot vaihtelevat sekä laajuutensa että tutkinnon tason osalta. Tutkinnot on jaoteltu Suomessa kahdeksalle eri tasolle. Tasot kuvaavat, mitä tutkinnon suorittaneen oletetaan tietävän, ymmärtävän ja osaavan tehdä. Ammatilliset perustutkinnot ja ammattitutkinnot kuuluvat tasolle 4, erikoisammattitutkinnot tasolle 5, alemmat korkeakoulu- ja ammattikorkeakoulututkinnot tasolle 6 ja ylemmät korkeakoulu- ja ammattikorkeakoulututkinnot tasolle 7. (Opetushallitus 2024a.) Vapaasti valittavien täydentävien kurssivalintojen vuoksi, voi kuitenkin myös saman tutkintotason samasta koulutusohjelmasta valmistuvien tiedoissa ja osaamisessa olla merkittävää vaihtelua (Saarinen 2023).

Tilitoimistoalalle on perinteisesti riittänyt tulijoita laajan koulutustarjonnan ansiosta (Metsä-Tokila 2019, 23). Toisaalta Lakso (2022) huomauttaa, että ainakin taloushallintoalaa on voitu pitää läpikulkualana, jolta hakeudutaan töihin muille aloille.

Taloushallintoalan toimialaraportin mukaan laajasta koulutustarjonnasta huolimatta useat tilitoimisto- ja taloushallintoalan yritykset ovat raportoineet, etteivät löydä riittävän paljon riittävän osaavaa työvoimaa. Työnhakijoista löytyy alan perusopinnot suorittaneita henkilöitä, mutta nimenomaan itsenäiseen laskutettavaan työhön kykeneviä työntekijöitä on vaikea löytää. (Metsä-Tokila 2019, 25.) Vuonna 2021 liiketalouden perustutkinnon suorittaneista olikin työttömänä 6800 henkilöä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, Leveälahden 2022, 11 mukaan). Ratkaisuksi kyseiseen ongelmaan on esitetty muun muassa alan opintojen voimakkaampaa modulointia sekä alan osaajien jatkuvaa ammattitaidon ylläpitoa (Metsä-Tokila 2019, 25).

2.2 Palkka-, talous- ja henkilöstöhallintoalan tulevaisuuden näkymät sekä työllisyystilanne

Palkkahallintoala on kokenut viime vuosina poikkeuksellisen suuria muutoksia. Palkkahallinnon prosesseihin ovat vaikuttaneet voimakkaasti esimerkiksi GDPR, tulorekisteri, suomi.fi sekä monet lainsäädännön muutokset. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024e.) Taloushallinnon muuttumisesta puhutaan kuitenkin enemmän ja esimerkiksi kirjanpitäjien työn muutoksesta on helpompi löytää tietoa. Automaation eteneminen muuttaa kuitenkin merkittävästi myös palkka- ja henkilöstöhallinnon tehtäviä. (Männistö 2021.)

PwC:n ja The Canadian Payroll Associationin raportti ennakoi palkkahallinnon muutoksiksi muun muassa toimintojen automatisoinnin sekä yhteistyön lisääntymisen niin sisäisesti, esimerkiksi HR-, talous- sekä IT-toimintojen kanssa, kuin ulkoisesti muun muassa teknologian toimittajien sekä lainsäädäntöelinten kanssa. Lisäksi palkkahallinnon ammattilaisten työnkuvassa korostuvat tiedon analysoinnin, palkkahallinto-ohjelmistojen tuntemuksen, jatkuvan kehittämisen sekä konsultointitaitojen merkitys, mikä voi tuottaa myös uudenlaisia urapolkuja palkkahallinnon tehtäviin esimerkiksi tietojenkäsittelytieteen tai järjestelmäsuunnittelun puolelta. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 9.)

Kyseinen raportti ennustaa myös koko palkkahallinnon roolin muuttuvan ja muodostuvan organisaatioille merkittäväksi taloudellisen arvon lähteeksi keskittyessään työvoiman tuottavuuden sekä työntekijäkokemuksen parantamiseen (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 9). Aluksi palkkahallinnon prosessien ja päätöksenteon kehittäminen eri suorituskykymittareiden, kuten säännöstelyn noudattamatta jättämisen aiheuttamien kustannusten, virheiden ja niiden korjauskustannusten sekä työntekijöiden vaihtuvuuden aiheuttamien kustannusten, avulla muuttuu tärkeämmäksi osaksi palkkahallinnon ammattilaisten työtä. Raportin tulevaisuusvisiossa lopulta kaikki palkkahallinnon tuottama tieto kuitenkin analysoidaan strategisen suunnittelun tueksi, jolloin esimerkiksi työntekijöiden määrä, koulutukset, työaika sekä työvoimakustannukset voidaan ennakoida ja optimoida. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 39-41.)

Uuden ajan palkkahallinnossa tekoäly muodostaa reaaliaikaisesta tiedosta ennusteita ja tekee päätöksiä. Koneoppimisen ja hahmontunnistuksen avulla voidaan löytää trendejä, poikkeamia ja vähentää tarvetta manuaaliselle tarkastamiselle. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 46, 65.) Tekoälyä käytetään myös muun muassa tiedon keräämiseen ja syöttämiseen eri lähteistä, tietojen tarkastamiseen ja puhdistamiseen epäjohdonmukaisuuksista, työajanseurantaan, verouudistusten seuraamiseen ja järjestelmien automaattiseen päivittämiseen uudistuksia vastaavasti, etuuskien hallintaan sekä auttamaan työntekijöitä rutiinitiedusteluissa. Koneoppiva tekoäly myös kehittyy ajan myötä ja pystyy näin optimoimaan palkkahallinnon prosesseja yhä edelleen. (Employment Hero 2024.)

Muita muutoksia ovat esimerkiksi palkkahallinnon järjestelmien integraatio muun muassa HR-, työajanseuranta- sekä kirjanpitojärjestelmien kanssa. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 28; Insights 2024.) Kattavammat ratkaisut tarjoavat enemmän tietoa muun muassa työvoimatrendeistä ja työvoimakustannuksista, tehostaen samalla päätöksentekoa ja auttaen mukautumaan vaihteleviin markkinatilanteisiin (Ng 2024). Toimintojen yhdistäminen edistää myös läpinäkyvyyttä sekä tehokkuutta (Insights 2024).

Palkanlaskennan prosesseissa ollaan siirtymässä pilvipalveluihin, jotka helpottavat tiedon jakamista, muokkaamista ja käyttämistä ajasta ja paikasta riippumatta, helpottaen myös etätöiden tekemistä. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 24, 64; Ng 2024.) PwC:n ja The Canadian Payroll Associationin vuoden 2020 raportissa 53 prosenttia kanadalaisista organisaatioista käytti pilvipohjaisia palkkahallinnon ohjelmistoja ja lähes 60 prosenttia käytti palkkahallinnon ohjelmia, jotka oli integroitu henkilöstöhallinnon Human Capital Management (HCM) järjestelmään. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 24.)

Työsuhteiden muuttuessa monimuotoisemmiksi esimerkiksi tilapäistöitä sisältävän keikkatalouden yleistyessä, tulee myös palkkahallinnon kyetä mukautumaan erilaisiin maksurakenteisiin, varmistaen silti vero- ja työlainsäädännön noudattamisen sekä prosessien paikkaansa pitävyyden ja oikea-aikaisuuden (Ng 2024). Myös kansainvälisesti toimivien organisaatioiden palkkahallinto on monimutkaista, soveltaessaan useiden eri maiden paikallista lainsäädäntöä (Payslip 2023). Maailmalla suosiota on kasvattanut myös ”on-demand pay” -palkkaennakko, jossa työntekijät voivat mobiilisovelluksen kautta tarkastella ja nostaa siihen mennessä ansaitsemaansa palkkaa (CloudPay 2024; Payroll in focus: The future of payroll 2020, 43).

Tekoälyratkaisujen uskotaan vähentävän yhä monimutkaisemmaksi käyvän palkkahallinnon virheitä ja säädösten rikkomiseen liittyviä riskejä, kasvattavan tehokkuutta sekä estävän petoksia. Virheiden vähentyessä kutistuu kuitenkin myös työntekijöiden, työnantajien sekä veroviranomaisten suvaitsevaisuus virheitä kohtaan, kasvattaen entisestään palkanlaskennan laatuvaatimuksia. (Salathiel & Pain 2023.)

Palkkahallinnossa käsiteltävien henkilökohtaisten ja luottamuksellisten tietojen vuoksi myös riskienhallintaan ja tietosuojaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Organisaatioiden tulee tietää mitä tietoa säilötään, missä sitä säilötään ja missä maassa organisaatio tai palveluntarjoajat ovat rekisterinpitäjiä tai tiedon käsittelijöitä. Ulkoisten palveluntarjoajien kanssa on myös sovittava, mihin tietoihin heillä on pääsy ja mihin ei. (Salathiel & Pain 2023.) Myös etätöiden yleistyminen lisää tietoturvaasteita, kun luottamuksellisia palkkahallinnon tietoja käsitellään eri sijainneista (Ng 2024). Digitaalinen kehitys on auttanut kehittämään kuitenkin myös uudenlaisia turvatoimia, kuten salaus, kulunvalvonta ja kirjausketjut (Payslip 2023).

Sekä työnantajien, että työntekijöiden odotukset saamaansa palkkahallinnon tukea ja palvelua kohtaan kasvavat edelleen ja palkkahallinnon palvelujen odotetaan olevan paitsi oikea-

aikaisia ja virheettömiä, myös personoituja, helppokäyttöisiä, informatiivisia ja läpinäkyviä. Tämän myötä yleistyvät palkkahallinnon mobiilisovellukset, joissa palkansaajat voivat itse hakea palkkaan liittyvää tietoa ja hoitaa palkkahallintoon liittyviä tehtäviä. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 39, 43.)

PwC:n ja The Canadian Payroll Associationin raportti visioi palkansaajien voivan optimoida omat etuussuunnitelmansa ja organisaatioiden pystyvän tarjoamaan entistä kilpailukykyisempiä palkkioita työntekijöilleen, yhdistämällä palkka- ja etuustiedot ulkoisiin kolmannen osapuolen tarjoamiin markkinatietoihin (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 69). Lisäksi työntekijöiden käyttämät sovellukset voivat tulevaisuudessa sisältää myös henkilökohtaisen talouden suunnitteluun tarkoitettuja työkaluja, joilla pyritään parantamaan työntekijöiden taloudellista hyvinvointia ja lisäämään tämän myötä heidän tuottavuuttaan (Ng 2024).

Henkilöstöhallinnon puolella uutta teknologiaa hyödynnetään jo palkanlaskennan prosessien lisäksi esimerkiksi rekrytointiprosesseissa, työn organisoinnissa sekä työntekijöiden arvioinneissa, perehdyttämisessä ja kouluttamisessa (Dorota 2021, 157). Esimerkiksi rekrytointiyritys Bolt Works kertoo pyrkivänsä esikarsimaan jokaisen työhakemuksen tekoälyn avulla vuonna 2025 ja arvioi pystyvänsä näin tuplaamaan tehokkuutensa (Räisänen 2024).

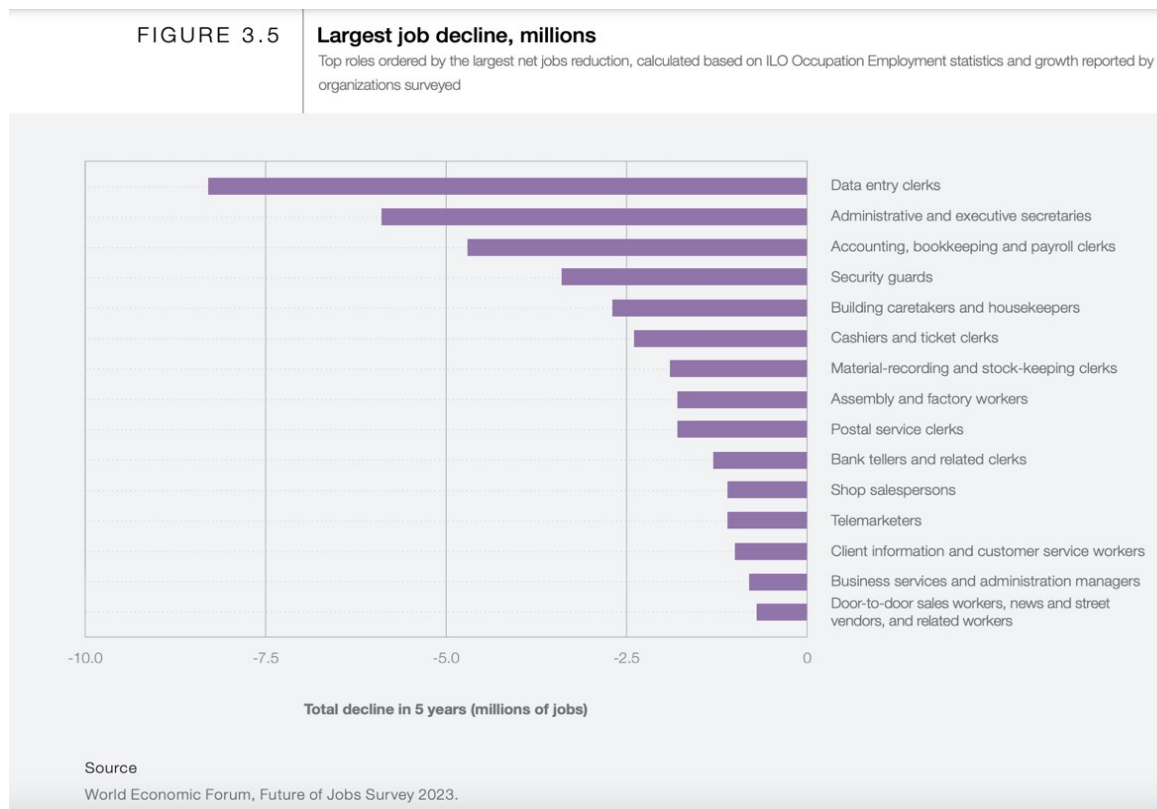
Viime vuosina on puhuttu paljon myös palkka-avoimuudesta. Pieni askel siihen suuntaan on vuonna 2023 hyväksytty EU:n palkka-avoimuusdirektiivi. Direktiivin täytäntöönpanoon on aikaa kesäkuuhun 2026 asti, eikä vielä tiedetä tarkalleen, miten direktiivi tulee vaikuttamaan Suomen lainsäädäntöön. Palkka-avoimuusdirektiivi vaatii työnantajia kuitenkin kertomaan työstä maksetun alkupalkan määrän tai palkkahaitarin jo ennen työhaastattelua sekä antamaan työntekijöille pyynnöstä tietoja muun muassa samaa tai samanarvoista työtä tekevien keskipalkoista sekä ilman pyyntöäkin palkkausjärjestelmän palkkojen, palkkatasojen ja palkankehityksen määräytymisperusteista. (Leppänen 2024.)

Digitalisoituminen ja automatisaatio vähentävät tarvetta monille talous- ja palkkahallintoalan entisille rutiininomaisille työtehtäville esimerkiksi kirjanpidossa ja palkanlaskennassa. Tämä on johtanutkin spekulointiin taloushallinnon ammattikunnan katoamisesta kokonaan tai vaihtoehtoisesti töiden siirtymisestä halvemmän työvoiman maihin. (Metsä-Tokila 2019, 37-38; Männistö 2021.)

World Economic Forumin The Future of Jobs Report (2023, 5) kokoaa yhteen 803 yrityksen johtajien näkemykset, jotka työllistävät yhteensä 11,3 miljoonaa työntekijää, 27 toimialalta, ympäri maailmaa. Näkemysten perusteella on koottu ennuste vuosille 2023-2027 liittyen erilaisten makrotrendien vaikutuksiin työpaikkojen määrään, ammattitaitoon sekä yritysten työvoimaan liittyviin muutosstrategioihin.

Raportissa esitetyn arvion mukaan kaikista liiketoimintaan liittyvistä tehtävistä tehdään nykyään koneilla 34 prosenttia ja loput 66 prosenttia ihmisten suorittamana. Vuoteen 2027 mennessä odotetaan päättelyyn ja päätöksentekoon liittyvistä tehtävistä 35 prosentin olevan automatisoituja ja tietojenkäsittelyyn liittyvistä tehtävistä 65 prosentin. (The Future of Jobs Report 2023, 26.)

Raportin mukaan maailmanlaajuisesti eniten työpaikkoja (26 miljoonaa) odotetaan katoavan hallinnollisista tehtävistä, mukaan lukien kassa- ja lipputoimistovirkailijat, tiedonsyöttö-, kirjanpito- ja palkanlaskentavirkailijat sekä sihteerit (Kuvio 2). Työpaikkojen katoamisen pääasiallinen syy on digitalisaatio ja automaation kehitys. Kirjanpito- ja palkanlaskentavirkailijoiden kohdalla trendi on maailmanlaajuinen. Kirjanpito- ja palkanlaskentavirkailijat ovat olleet eniten työpaikkoja menettävien ammattien listalla kaikissa neljässä raportissa vuodesta 2016 lähtien (The Future of Jobs Report 2023, 6, 29, 33.)



Kuvio 2: Eniten työpaikkoja menettävät ammatit maailmanlaajuisesti (The Future of Jobs Report 2023, 31)

Raportin Suomen maaprofiilissa eniten taantuvia ammattirooleja ovat maailmanlaajuisesta kokonaiskuvasta poiketen kirjanpitäjät ja tilintarkastajat ja kirjanpito- ja palkanlaskentavirkailijat tulevat vasta näiden jälkeen, molemmissa taantuma on kuitenkin arvioitu selvästi globaalia keskiarvoa suuremmaksi. Liiketoiminnan kehittämisen ammattilaisten roolin uskotaan

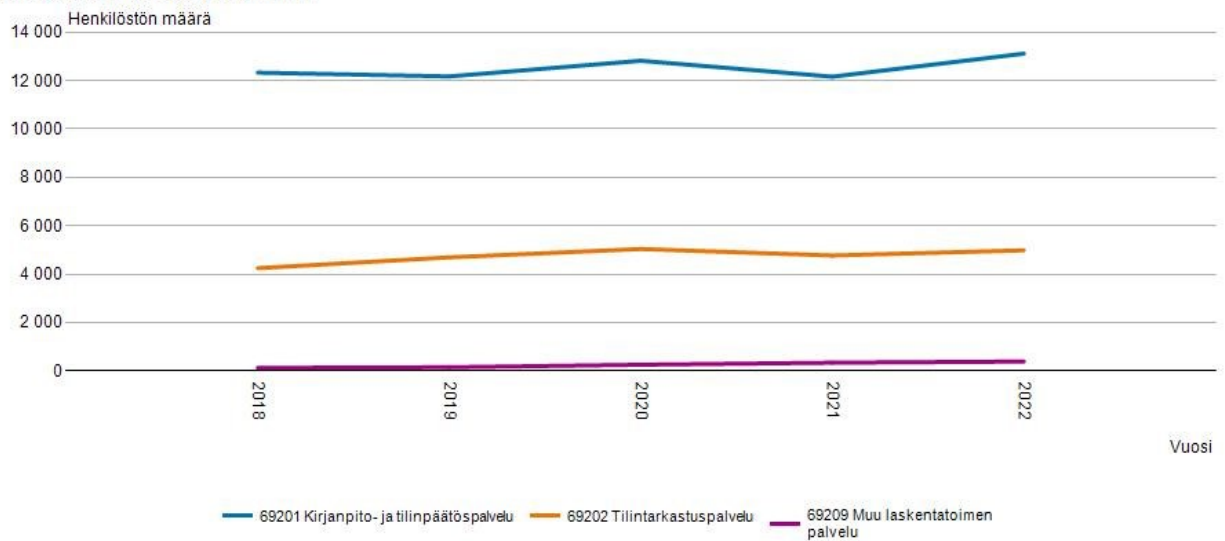
Suomen maaprofiilissa sen sijaan nousevan, tosin globaalia keskiarvoa vähemmän. (The Future of Jobs Report 2023, 116.)

Frey ja Osborne (2013, 62, 66, 71) laskivat todennäköisyyksiä, joilla eri ammattien työtehtävät voidaan automatisoida. Mitä korkeampi prosentti, sitä helpommin työtehtävät on automatisoitavissa. Palkanlaskentavirkailijoilla todennäköisyys oli 97 prosenttia, HR-assistenteilla 90 prosenttia ja HR-asiantuntijoilla 31 prosenttia. Pajarinen ja Rouvinen (2014, 1, 4) arvioivat, että kolmasosa suomalaisesta työväestöstä toimii ammatissa, joka on vaarassa kadota automatisaation seurauksena.

Yle uutisoi vuonna 2014 Pajarisen ja Rouvisen tekemän tutkimuksen perusteella millä todennäköisyydellä eri ammatit katoavat Suomessa. Esimerkiksi kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden ammatin todennäköisyys kadota oli 98 prosenttia, palkanlaskijoiden 97 prosenttia, taloushallinnon toimistotyöntekijöiden samoin 97 prosenttia, henkilöstöhallinnon avustavien toimistotyöntekijöiden 90 prosenttia ja henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijoiden ja urasuunnittelijoiden 26,3 prosenttia. (Laakso, Kajantie & Tebest 2014.) Myös PwC:n ja The Canadian Payroll Associationin raportissa arvioitiin vuonna 2020, että 40 prosenttia palkanlaskijoiden työstä olisi automatisoitavissa seuraavien viiden vuoden kuluessa (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 5).

Vaikka raportit ovat ennakoineet jo vuosien ajan esimerkiksi kirjanpitoon ja palkanlaskentaan liittyvien ammattien katoamista, tarkasteltaessa toimialaluokkaan 6920 (Laskentatoimi, kirjanpito, tilintarkastus ja veroneuvonta) kuuluvien yritysten henkilötyövuosien kehitystä ajalta 2018-2022 (kuvio 3), voidaan kuitenkin havaita, että toimialan henkilötyövuosien määrä näyttää aikavälillä kasvaneen, ei vähentyneen, kuten ammattien katoamisesta kertovien raporttien perusteella voisi olettaa. Edelleen, koska Suomi on ollut edelläkävijä taloushallinnon toimintojen tehostamisessa digitalisaation avulla, voisi negatiivisten työllisyysvaikutusten kuvitella näkyvän ensimmäisenä juuri Suomen kaltaisessa maassa (Fredman 2021).

Yritykset toimialoittain (yritysyksikkö) muuttujina Toimiala (TOL 2008) ja Vuosi. Henkilöstön lukumäärä (htv), yritykset.



Kuvio 3: Alatoimialojen yritysten henkilötyövuodet vuosina 2018-2022 (Tilastokeskus 2024d)

Moni näkeekin digitalisaation ja automatisaation tuoman muutoksen mahdollisuutena, joka tarjoaa taloushallinnon työntekijöille, mukaan lukien palkkahallinnon asiantuntijat, entistä vaativampia työtehtäviä palveluammattilaisina ja eräänlaisina yritysconsultteina. Tällöin rutiinitehtävien vähentyminen ei johdakaan työpaikkojen katoamiseen, vaan vapauttaa työntekijöiden aikaa entistä tuottavampaan työhön. (Metsä-Tokila 2019, 36-38; Marttunen & Alakoski 2020; Rumpu 2022; Payroll in focus: The future of payroll 2020, 5.) Myös Pajarinen ja Rouvinen (2014, 1, 4) huomauttavat, ettei teknologinen kehitys välttämättä tarkoita massatyöttömyyttä, sillä ammattien katoamiseen liittyvässä tutkimuksessa ei huomioitu ammattien työnkuvien muutoksia tai yhteiskunnallisia voimia, kuten lainsäädäntöä, sopimuksia tai asenteita ja arvoja, jotka voivat hidastaa muutosten toteutumista.

Ihmisen työpanosta on jo pitkään korvattu teknologian avulla. Sitä seurannut työn tuottavuuden ja varallisuuden kasvu on synnyttänyt uusia yhteiskunnallisia tarpeita, synnyttäen samalla myös uutta työtä. Saman kehityskulun uskotaan toteutuvan myös tämänhetkisen teknologisen kehityksen myötä. Esimerkiksi Suomessa uuden teknologian työtä korvaavien ja uutta työtä luovien vaikutusten arvioidaan tasapainottavan hyvin pitkälti toisiaan. (Kokkinen 2020, 36; McKinsey & Company, 2017, 35; Pajarinen & Rouvinen 2014, 4; Kauhanen 2021, 4.)

Suomen onkin ennakoitu olevan yksi maista, jotka hyötyvät eniten tekoälyn positiivisista vaikutuksista tuottavuuteen (Microsoft & PwC 2018, 13). Lisäksi Suomi on myös yksi maista, joissa ikäluokkien pienentyessä työvoiman määrä vähenee, jolloin automaation merkitys tuottavuuden kasvattamisessa nousee erityisen merkittävään asemaan (McKinsey & Company 2017, 12; Microsoft & PwC 2018, 15).

Kauhasen (2021, 7-8) mielestä Freyn ja Osbornen sekä Pajarisen ja Rouvisen tutkimukset liioittelevatkin ammattien ja työpaikkojen katoamista. Tämä johtuu siitä, että kyseisissä tutkimuksissa oletetaan kokonaisten ammattien olevan korvattavissa teknologialla. Kauhasen mukaan tällaisten ammattien määrä on todellisuudessa vähäinen. Ammatit, joissa tehdään pääosin sääntöihin perustuvia rutiininomaisia tehtäviä, korvataan ennen pitkää teknologialla. Mikäli ammattiin kuuluu kuitenkin myös luovaa ongelmanratkaisua sisältävää asiantuntija-ajattelua, muuttuu työn sisältö niin, että rutiinitehtävät hoidetaan koneen avulla ja ihminen hoitaa asiantuntijatyön. Näin ollen teknologinen kehitys muuttaa ensisijaisesti ammattien työnkuvia. Myös Kokkinen (2020, 38) toteaa, että tekoälyn avulla voidaan tavallisesti automatisoida yksittäisiä työtehtäviä, mutta harvoin kokonaisia ammatteja.

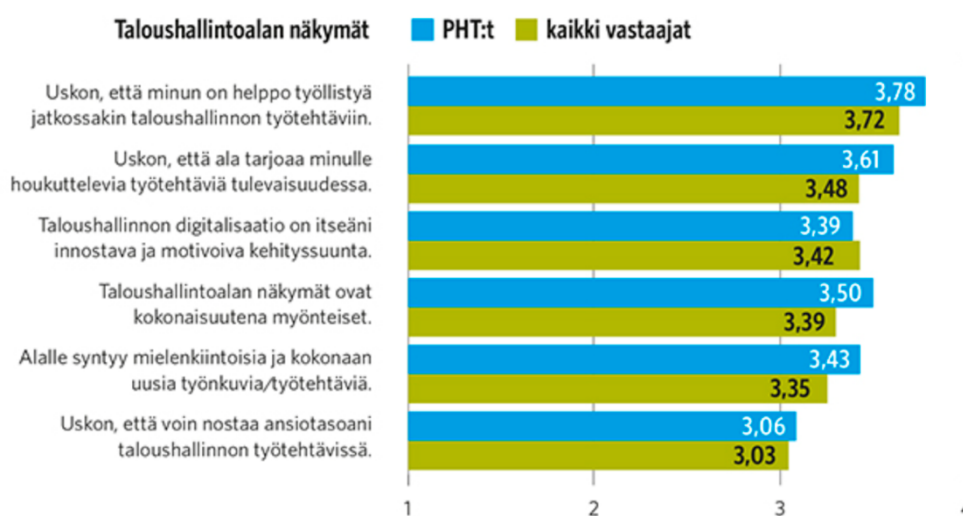
Tulevaisuudessa taloushallintoalan palveluilta kaivataan entistä konsultoivampaa ja proaktiivisempaa otetta sekä sähköisiä palveluja (Suomen Taloushallintoliitto ry 2022a). Rutiinitehtävien vähentyessä taloushallinnon tehtäväkenttä siirtyy tukitoiminnosta lähemmäs liiketoiminnan strategista kehittämistä, painottuen liiketoiminnan kehittämisen kannalta keskeisen informaation jalostamiseen. Työn painopiste siirtyy tällöin menneisyydestä entistä enemmän tulevaisuuteen. (Metsä-Tokila 2019, 38.) Tällöin työstä tulee entistä selkeämmin asiantuntijatyötä, jossa korostuvat asiakkaan tilanteen kehittäminen ja parantaminen (Aho 2019, 25-26). Viime aikoina taloushallintoalan palvelut ovatkin laajentuneet entistä enemmän pelkästä lakisääteisten tehtävien hoitamisesta, asiakasyritysten liikkeenjohtoa tukeviksi konsultointipalveluiksi (Metsä-Tokila 2019, 5).

Toisaalta Aho kuitenkin huomauttaa tekoälyn kehityksen haastaneen myös perinteisiä lisäarvopalveluita liittyen esimerkiksi taloudellisen tiedon analysointiin. Tekoäly voi tuottaa aineistosta huomattavasti nopeammin havaintoja, jotka saattaisivat ihmiseltä jäädä kokonaan tunnistamatta. (Aho 2019, 18-19.) Myös Kaarlejärvi ja Salminen (2018, 17) visioivat älykkään taloushallinnon järjestelmien luovan lopulta itse itselleen käsittelysääntöjä, selvittävän myös poikkeustilanteita, analysoivan lopputuloksia sekä tekevän ennusteita ja toimenpide-ehtotuksia.

Myös Kokkinen (2020, 36) korostaa, että tekoälyn avulla on viime vuosina pystytty tuottamaan ja käsittelemään tietoa ilman ihmisen suoraa ohjausta ja korvaamaan ihmisen työtä myös runsaasti hiljaista tietoa vaativissa tehtävissä. Tekoälyn kehitys onkin jo kaventanut eroja erityyppisten tehtävien automatisoitavuudessa. Kaarlejärven ja Salmisen (2018, 23) mukaan saatamme olla vielä kaukana taloushallinnon työtehtävien katoamisesta kokonaan, mutta kehitys on kuitenkin menossa voimakkaasti siihen suuntaan, että ihmisen tehtäväksi jää ainoastaan täysin uusien ja tulkinnanvaraisten tilanteiden käsittely ja päätöksenteko sekä toimintojen jatkuva kehittäminen.

Kokkisen (2020, 38) mukaan asemansa työmarkkinoilla pystyvät säilyttämään etenkin he, joilla on oman alansa huippuosaamista ja erityisasiantuntemusta sekä sellaisissa asiantuntija-tehtävissä toimivat, joissa tarvitaan läheistä ja monipuolista sosiaalista vuorovaikutusta.

Kuviossa 4 näkyy palkkahallinnon asiantuntijatutkinnon eli PHT-tutkinnon suorittaneiden ja muiden taloushallintoalan ammattilaisten näkemyksiä taloushallintoalan tulevaisuudesta. Näkemykset alan tulevaisuudesta olivat yleisesti ottaen positiivisia ja PHT-tutkinnon suorittaneet suhtautuivat keskimääräistäkin positiivisemmin alan tulevaisuuteen. Taloushallintoalan ammattilaiset uskoivat omiin työmahdollisuuksiinsa alan murroksesta huolimatta sekä suhtautuivat alan muutokseen myös melko positiivisesti. (Tiltoimistossa 2019.)



Kuvio 4: Taloushallintoalan ammattilaisten näkemyksiä taloushallintoalan tulevaisuudesta (Tiltoimistossa 2019)

Teknologisen kehityksen vaikutukset ovat kuitenkin vaikeasti ennakoitavia (Kokkinen 2020, 34). Lisäksi, vaikka teknologian kehitys onkin synnyttänyt aikaisemmin aina myös uutta työtä, eivät uudet työpaikat kuitenkaan välttämättä synny samoihin organisaatioihin, samoilta toimialoilta tai alueille. Uusien työtehtävien vaatima osaaminen voi olla erilaista ja ne voivat edellyttää myös uudenlaista ammatillista identiteettiä. Lisäksi uusien työtehtävien syntyyn voi liittyä viiveitä. (Baldwin 2019; Frey 2019; Susskind 2020, Kokkisen 2020, 38 mukaan.) Muutoksen vauhti ja laajuus ovat tällä hetkellä ennennäkemättömiä, eikä ole takeita siitä, että uutta työtä syntyisi samassa suhteessa tai vauhdissa katoavan kanssa. Lisäksi työmarkkinoiden myllerrys voi aiheuttaa sen, että yhä useampi ihminen on työelämän ulkopuolella työnhaun tai uudelleen koulutautumisen vuoksi. (Pajarinen & Rouvinen 2014, 4, 5.)

Mikäli työn tuottavuuskasvu jää vähäiseksi, voivat teknologisen kehityksen synnyttämät positiiviset työllisyysvaikutukset jäädä toteutumatta (Kokkinen 2020, 40). Toistaiseksi rutiinimaisten työtehtävien vähentymistä on tasapainottanut korkea osaamista vaativien

asiantuntijatehtävien lisääntyminen (Kokkinen 2020, 36). Mikäli rutiininomaisia työtehtäviä korvataan enemmän kuin korkeaa osaamista vaativia asiantuntijatehtäviä syntyy, seuraa tästä työvoiman kysynnän väheneminen ja työvoiman hinnan aleneminen (Kokkinen 2020, 40).

Taloushallintoliiton toimitusjohtaja Jari Sepän mukaan taloushallintoala voi kuitenkin erinomaisesti ja sen tulevaisuus näyttää hyvältä. Hänen mukaansa alan työt eivät ole automatisaation vuoksi katoamassa, vaikka työtehtävät muuttuvatkin. Yritykset kaipaavat jatkuvasti enemmän neuvontaa ja konsultointia, eikä niitä koskeva sääntely ja hallinnollinen taakka ole ainakaan vähentymässä. (Rumpu 2022.)

The Alight Global Payroll Complexity Index (GPCI) laittaa maita järjestykseen niiden palkkahallinnon prosessien monimutkaisuuden mukaan. Noin 200 maan joukosta on valittu 40 maata, joissa palkkahallinnon vaatimat prosessit ovat monimutkaisimmat. Arvioinnissa huomioidaan esimerkiksi verosääntely, pakolliset vähennykset, sosiaaliturvamaksut sekä vaatimukset raportoinnille. Vuoden 2023 listalla Suomi oli sijalla 18. (2023 Global Payroll Complexity Index 2023.)

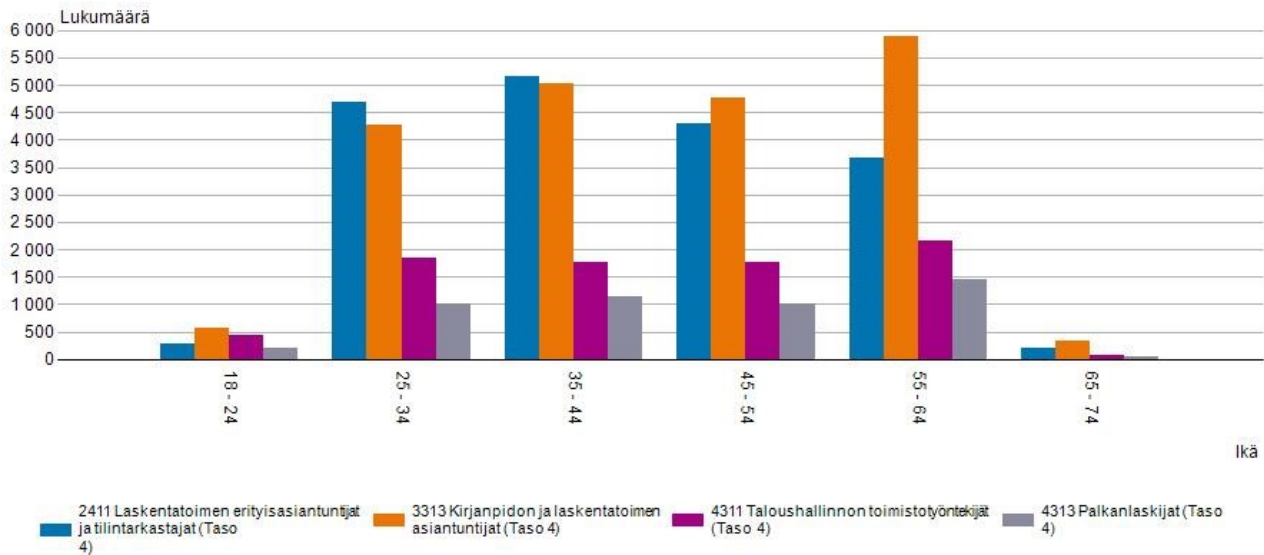
Taloushallintoliiton toimitusjohtaja Jari Sepän mukaan talous- ja palkkahallinnon ulkoistamisen trendi jatkuu, mikä siivittää koko alan muutaman prosentin vuosittaiseen kasvuun. Myös uusia tilitoimistoja perustetaan koko ajan lisää. Tilitoimistot myös erikoistuvat tietynlaisiin osaamisiin tai toimialoihin ja osa palveluista voidaan toteuttaa yhdessä kumppaniyritysten kanssa. (Rumpu 2022.)

Taloushallintoliiton (2022b) mukaan talous- ja palkkahallinnon alan työllisyystilanne on erinomainen ja sen odotetaan jatkuvan hyvänä myös jatkossa alan kasvun ja nykyisten työntekijöiden eläköitymisen vuoksi. Jari Sepän mukaan taloushallintoalalla on ollut jo jonkin aikaa jopa työvoimapula. Mikäli aiemmin oli pulaa rautaisista ammattilaisista, on Sepän mukaan nyt pulaa alan tekijöistä ylipäänsä. Työvoimapula on keskittynyt erityisesti pääkaupunkiseudulle, mutta pulaa on myös muualla Suomessa. (Rumpu 2022.)

Sepän mukaan työvoiman saatavuus tulee kriisiytymään seuraavien 5-7 vuoden aikana, kun taloushallintoalan 20 000 työntekijästä eläköityy noin 30 prosenttia eli 4 000-6 000 henkilöä. Uhkaava työvoimapula koskee koko taloushallintoalaa, mutta erityisesti kirjanpitäjiä ja palkanlaskijoita. (Rastor-instituutti 2023.) Sepän mukaan ammattitaitoisille kirjanpitäjille ja palkanlaskijoille löytyykin aina töitä ja heille on tarjolla myös useita urapolkuja, joista valita. (Rumpu 2022; Rastor-instituutti 2023.) Etenkin kasvukeskuksissa työvoimapulan sekä kilpailun osaavista kirjanpitäjistä ja palkanlaskijoista odotetaan edelleen kiristyvän (Suomen Taloushallintoliitto ry 2022c). Sepän mukaan taloushallinnon alalle koulutetaan liian vähän nuoria, jotta eläköitymisen aiheuttama työvoiman väheneminen voitaisiin estää (Rastor-instituutti 2023).

Tilastokeskuksen (2024e) työssäkäyntitilastosta (kuvio 5) selviää eri taloushallinnon ammattien ikäjakauma vuonna 2021. Kuviosta voidaan huomata, että esimerkiksi kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoista ja palkanlaskijoista merkittävä osa kuuluu 55-64-vuotiaiden ikäryhmään. Se on molemmissa ammateissa ikäryhmistä suurin.

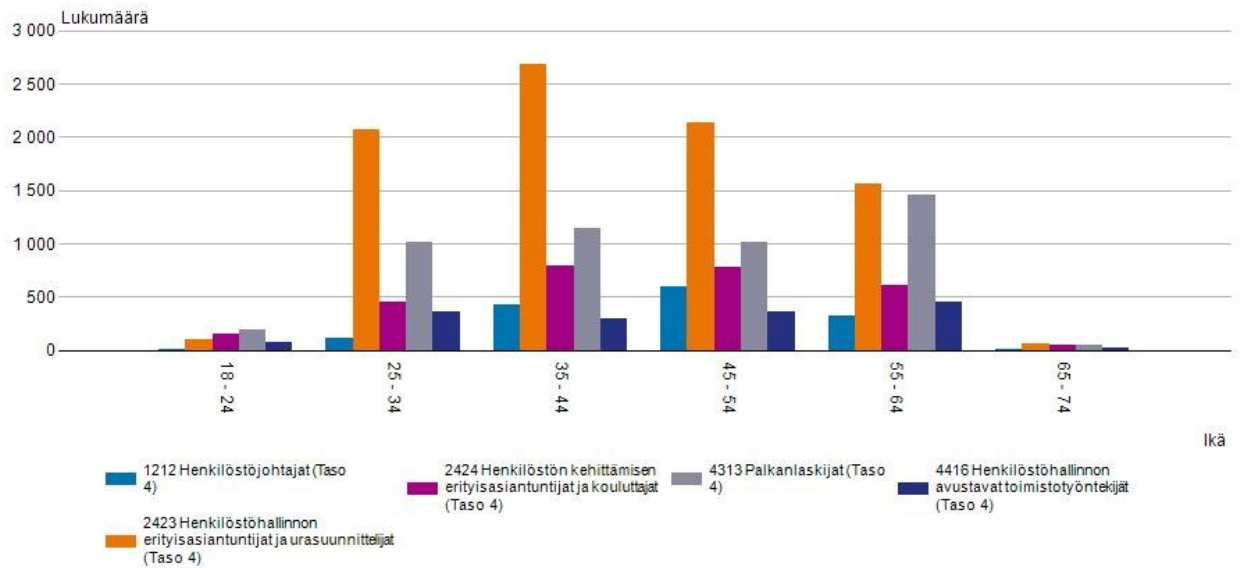
Työlliset muuttujina Ammattiryhmä ja Ikä. Työlliset, 2021.



Kuvio 5: Ikäjakauma eri taloushallinnon ammateissa vuonna 2021 (Tilastokeskus 2024e)

Kuviossa 6 on esitetty vastaavasti ikäjakaumat eri henkilöstöhallinnon ammateissa vuonna 2021. Myös henkilöstöhallinnon avustavien toimistotyöntekijöiden kohdalla 55-64-vuotiaat on ikäryhmistä suurin. Kyseinen ammattiryhmä on kuitenkin kokonaismäärällisesti pienempi kuin esimerkiksi palkanlaskijoiden ammattiryhmä.

Työlliset muuttujina Ammattiryhmä ja Ikä. Työlliset, 2021.

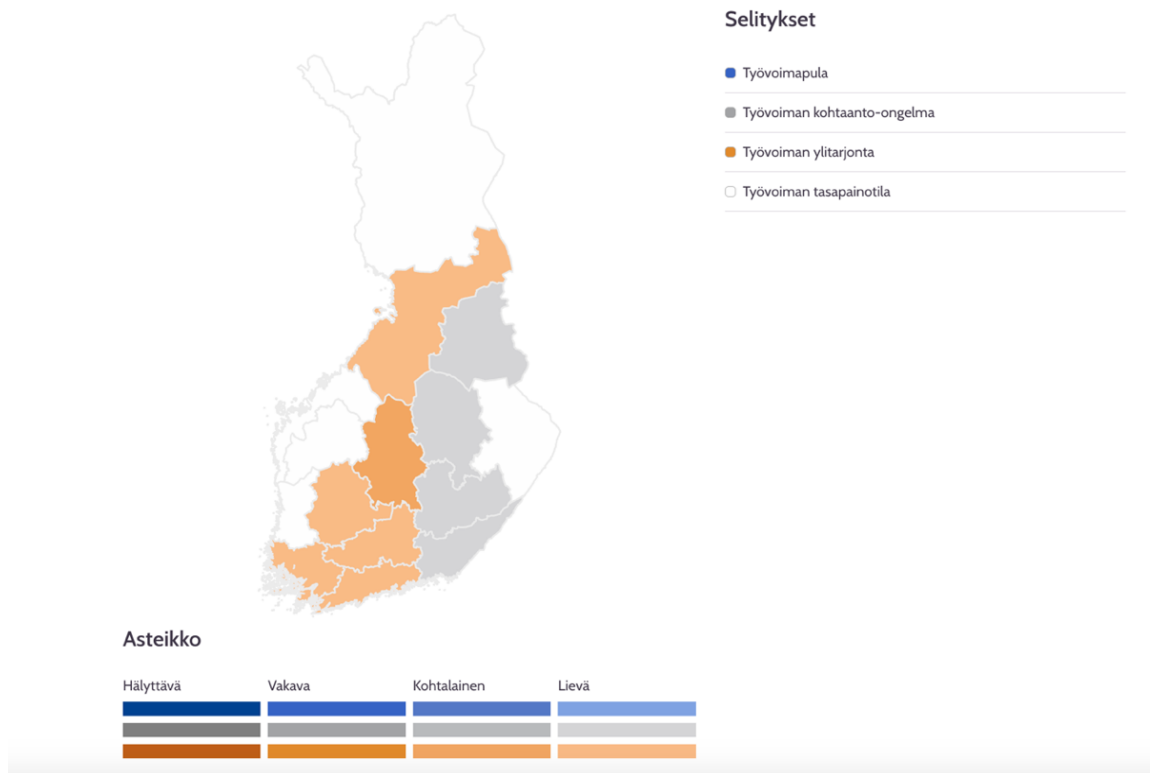


Kuvio 6: Ikäjakauma eri henkilöstöhallinnon ammateissa vuonna 2021 (Tilastokeskus 2024e)

Osaavan työvoiman löytäminen kiristyvässä kilpailutilanteessa vaatii alan vetovoiman kohottamista ja vanhentuneiden mielikuvien murtamista. Vanhat mielikuvat niin kirjanpidosta kuin palkanlaskennastakin elävät sitkeästi, vaikka taloushallintoalan muutoksen myötä taloushallinnon työnkuvien vaativuus ja monipuolisuus ovatkin lisääntyneet. (Suomen Taloushallinto-liitto ry 2022c; Metsä-Tokila 2019, 38; Rastor-instituutti 2023).

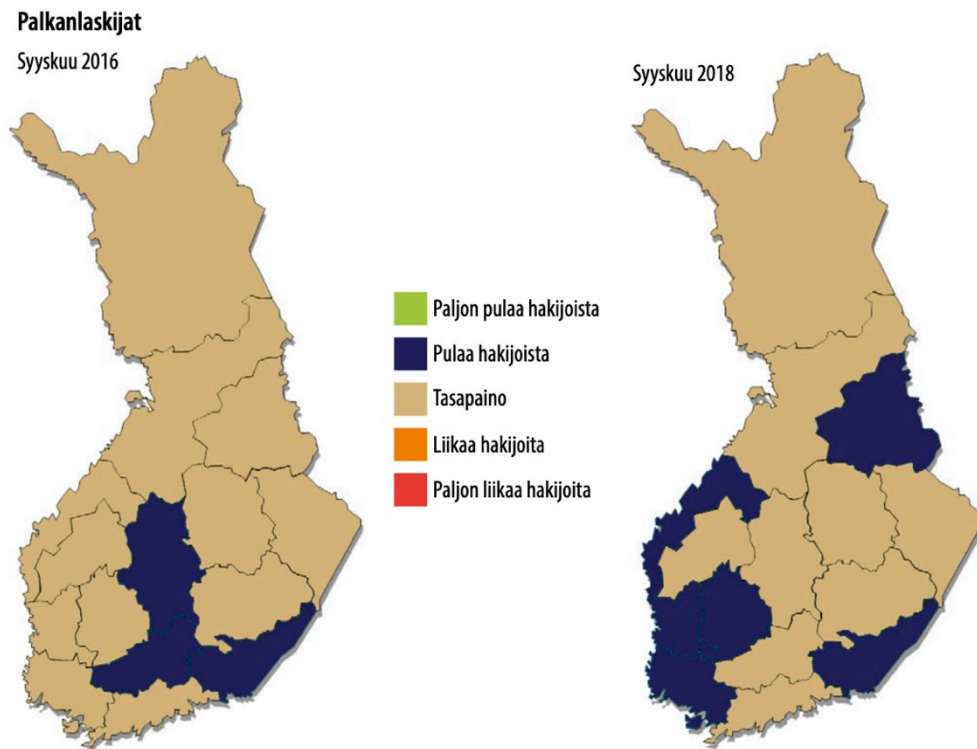
Tradenomiliitto kysyi keväällä 2022 taloushallintoalalla työskenteleviltä tradenomeilta, miten taloushallintoalan vetovoimaa voisi parantaa. Vastauksissa nousivat esiin paremmin asiantuntijatyötä vastaava palkka, tietoisuuden lisääminen alan monipuolisista työtehtävistä sekä se, että työnantajat varautuisivat tilinpäätöskauden ruuhkahuippuihin paremmin, jotta henkilökuntaa olisi riittävästi ja tarve ylitöiden tekemiseen pysyisi pienempänä. (Lakso 2022.)

Työvoimapula ei kuitenkaan näy työvoimabarometrissä. Kuviossa 7 on esitetty palkanlaskijoiden työllisyystilannetta joulukuun 2023 tilanteen mukaan. Kartasta voidaan havaita, että osalla alueista on tasapainotila eli työpaikkojen ja työnhakijoiden määrä on tasapainossa. Osalla on kohtaanto-ongelma, jossa on sekä avoimia työpaikkoja, että työttömiä työnhakijoita (Työvoimabarometrin julkistamistilaisuus 2023). Kohtaanto-ongelmassa työttömät eivät työllisty avoimiin työpaikkoihin esimerkiksi siksi, ettei työnhakijoiden osaaminen tai maantieteellinen sijainti kohtaa avoinna olevien työpaikkojen kanssa (Työmarkkinatori 2023c). Osalla alueista näkyy myös työvoiman ylitarjontaa. Työvoimapulaa ei näy yhdelläkään alueella.



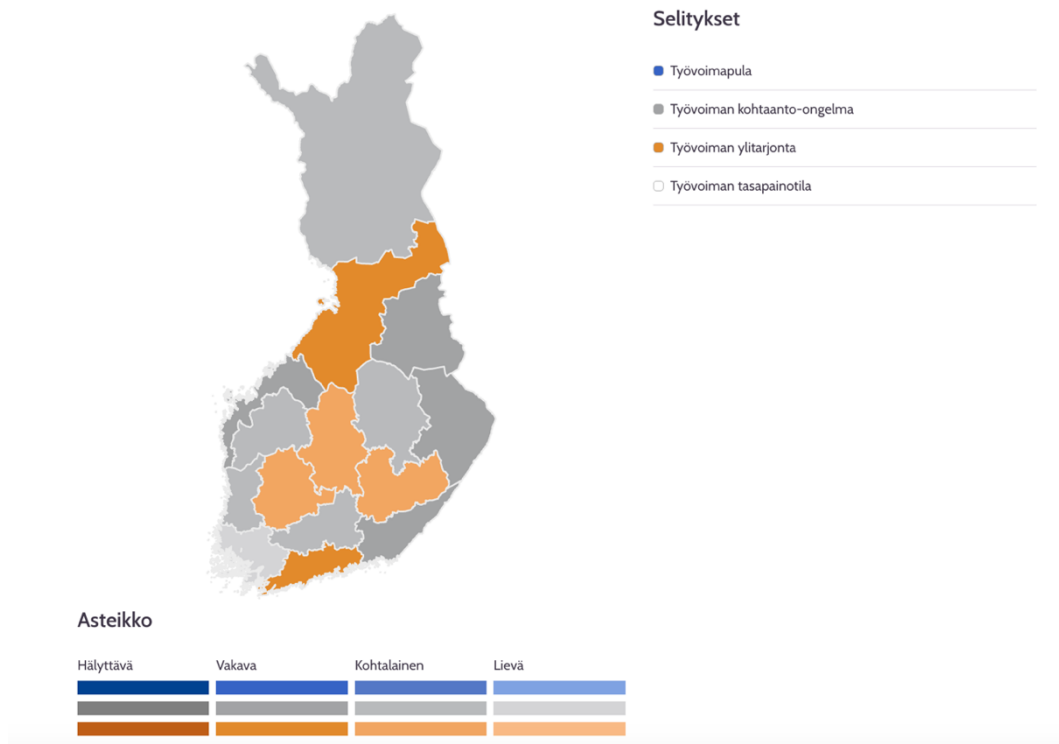
Kuvio 7: Palkanlaskijoiden kohtaantotilanne (joulukuu 2023) (Työvoimabarometri 2024a)

Kun palkanlaskijoiden joulukuun 2023 kohtaantotilannetta verrataan vuosien 2016 ja 2018 työmarkkinatilanteisiin (kuvio 8), joissa eri alueilla näkyy joko tasapainotila tai työvoimapula, vaikuttaa joko työvoiman tarjonta lisääntyneen tai kysyntä vähentyneen.

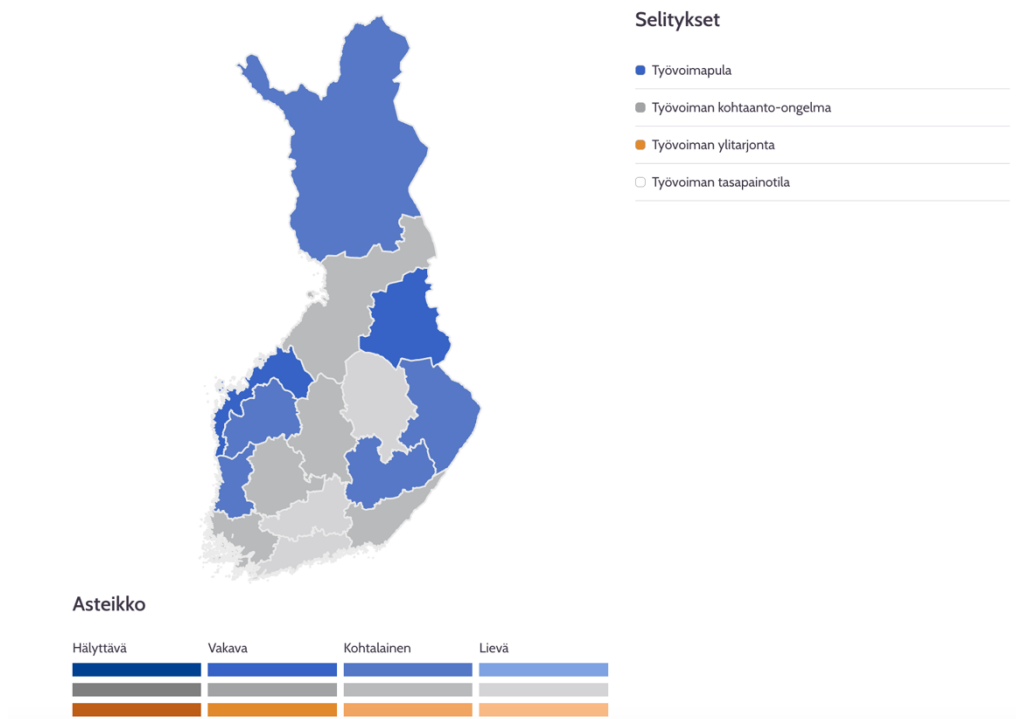


Kuvio 8: Palkanlaskijoiden kohtaantotilanne (syyskuu 2016 ja syyskuu 2018) (Metsä-Tokila 2019, 25)

Kuviossa 9 näkyy henkilöstöhallinnon avustavien toimistotyöntekijöiden kohtaantotilanne joulukuun 2023 tiedoilla. Eri alueilla näkyy joko kohtaanto-ongelma tai työvoiman ylitarjonta. Kuvion 10 henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijoiden ja urasuunnittelijoiden työvoimatilanteessa sen sijaan näkyy eri alueilla joko työvoimapula tai kohtaanto-ongelma. Tosin kaikissa kohtaantotilannekuvissa pienet luvut avointen työpaikkojen, työttömien ja työllisten määrissä antavat tilanteista, esimerkiksi työvoimapulan vakavuuden osalta, hieman harhaanjohtavan kuvan.



Kuvio 9: Henkilöstöhallinnon avustavien toimitustyöntekijöiden kohtaantotilanne (joulukuu 2023) (Työvoimabarometri 2024c)



Kuvio 10: Henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijoiden ja urasuunnittelijoiden kohtaantotilanne (joulukuu 2023) (Työvoimabarometri 2024c)

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen Jotpan Valtakunnalliset osaamiskapeikat -raportissa todetaan, että ammattitaitoisia kirjanpitäjiä ja palkanlaskijoita tarvittaisiin joillakin alueilla enemmän, vaikka koko maan tasolla hallinto- ja toimistotyön tehtäviin olikin pääasiassa liikaa hakijoita (Leveälahti 2022, 16; Mäkilä 2022).

Työ- ja elinkeinoministeriön Työvoimatietokartat -hankkeen loppuraportissa tilitoimistoalalta ylitarjonta-ammattiteihin kuuluivat kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat (Larja & Peltonen 2023, 22). Työvoimabarometria mukaillen henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijoiden ja urasuunnittelijoiden todettiin kuuluvan sen sijaan työvoimapula-ammattiteihin. Raportissa henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijoiden ja urasuunnittelijoiden työvoimapulaan esitettiin ratkaisuksi ammattisiirtymää eli siirtymää ammatista toiseen esimerkiksi muunto- ja täydennyskoulutuksen avulla sekä osaamisen ja työkyvyn kehittämistä. (Larja & Peltonen 2023, 17, 38.) Muunto- ja täydennyskoulutus HR-tehtäviin voisi sopia erityisen hyvin esimerkiksi palkkahallinnon työntekijöille.

2.3 Palkka-, talous- ja henkilöstöhallintoalan muutosten vaikutukset alalla tarvittavaan ammattitaitoon sekä osaamisen kehittämiseen

Rutiininomaisten tehtävien väheneminen ja vaativien asiantuntijatehtävien lisääntyminen on muuttanut monissa ammateissa tehtäväsisältöjä ja osaamisvaatimuksia (Kokkinen 2020, 36). Muutokset tarkoittavat niin työnkuvan vaativuuden kuin monipuolisuudenkin lisääntymistä ja edellyttää tekijöiltä entistä parempaa liiketoiminnan ymmärrystä ja toimialatuntemusta. (Metsä-Tokila 2019, 38; Rumpu 2022.) Teknologisen kehityksen myötä syntyvät uudet työpaikat avautuvat myös usein aivan uudellaisiin työtehtäviin ja ammattiteihin. Muutokset asettavat suuria paineita niin yksilöiden kuin organisaatioidenkin osaamisen kehittämiseen ja uudistamiseen. (Kokkinen 2020, 27.)

Työntekijöille osaamisen kehittäminen on keino pysyä mukana työelämässä, sillä osaamisvaajeet voivat kasautuessaan johtaa myös työelämästä pois putoamiseen (Kokkinen 2020, 28; Metsä-Tokila 2019, 37). Ammattitaidon ylläpitäminen jatkuvan uuden oppimisen kautta tuleekin työurien kannalta aina vain tärkeämmäksi (Kokkinen 2020, 24; Marttunen & Alakoski 2020). Pajarisen ja Rouvisen (2014, 5) mukaan teknologisen kehityksen aiheuttamaa polarisatiota, eli jakoa korkean osaamisen henkilöihin sekä niihin, joiden taidot eivät vastaa työelämän tarpeita, vastaan tulisivikin taistella entistä voimakkaammin koulutuksen avulla.

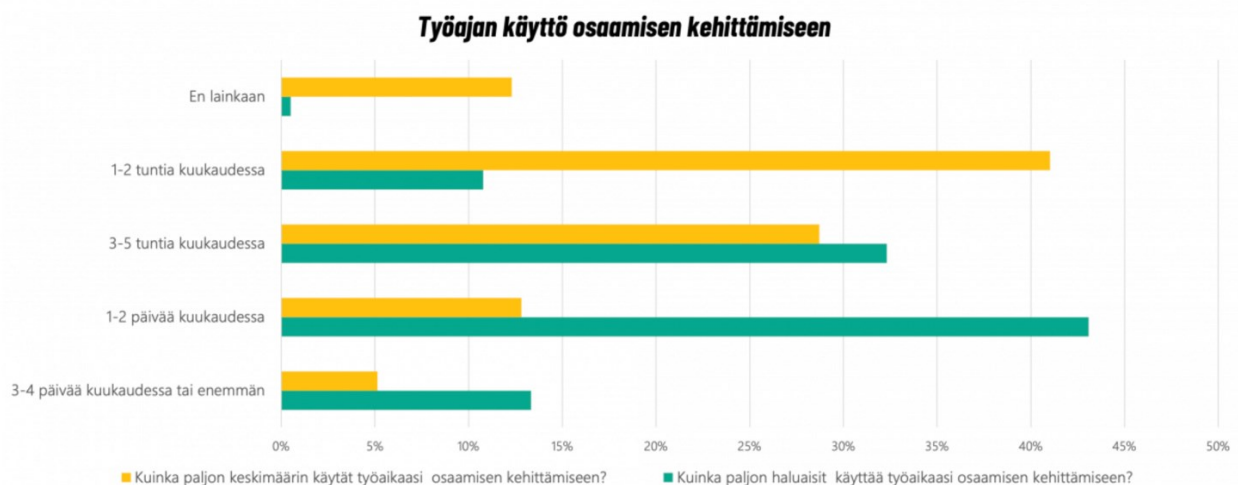
Työntekijöiden tulee usein itse tunnistaa osaamisensa puutteet ja löytää keinot osaamisensa kehittämiseksi. (Kokkinen 2020, 24) Myös organisaatioiden tulisi kuitenkin tukea henkilöstönsä oppimista. Ideaalitulanteessa työntekijät ja työnantajat tekevät yhteistyötä työntekijöiden osaamisen kehittämisessä, jolloin työntekijöiden vastuulla olisi omien

kehittämissuunnitelmien laatiminen ja toteuttaminen ja työnantajien vastuulla tarjota välineitä sekä aikaa osaamisen kehittämiseen. (Kokkinen 2020, 26)

Aina tämä ei kuitenkaan toteudu. Vuoren, Helanderin ja Okkosen (2018, 246) tutkimuksessa tehtiin sekä yksilö- että fokusryhmähaastatteluja joukolle tietotyöläisiä, muun muassa taloushallinnon alalta. Haastatteluista ilmenivät toistuva työkuorman lisääntyminen uusien digitaalisten työkalujen käyttöönoton takia sekä riittämättömät resurssit uuden teknologian oppimiseen. Suorituskykyä parantamaan suunnitellut työkalut olivat lisäksi usein monimutkaisia.

Monet haastatteluista tunsivat painetta pysyä ajan tasalla teknologian kehityksestä, mutta jäävänsä vaille organisaation tukea työkalujen opettelussa. Vaikka ohjeita ja ohjausta olisi ollutkin tarjolla, ei oppimiselle ollut kuitenkaan varattu aikaa. Osa tunti myös syyllisyyttä raivaessaan tilaa muilta työtehtäviltä opetellakseen uusien työkalujen käyttöä. (Vuori ym. 2018, 246)

Myös Tradenomiliiton teettämässä kyselyssä taloushallintoalalla työskentelevät tradenomit toivoivat, että työaikaa olisi mahdollista käyttää nykyistä enemmän oman osaamisen kehittämiseen (kuvio 11). Suurin osa, yli 40 prosenttia, vastanneista toivoi aikaa osaamisen kehittämiseen 1-2 päivää kuukaudessa. Toiseksi eniten kannatusta, yli 30 prosenttia, sai 3-5 tuntia kuukaudessa. Suurin osa vastanneista, yli 40 prosenttia, kuitenkin käytti osaamisen kehittämiseen 1-2 tuntia kuukaudessa ja lähes 30 prosenttia vastanneista 3-5 tuntia kuukaudessa. (Lakso 2022.)



Kuvio 11: Työajan käyttö osaamisen kehittämiseen (Lakso 2022)

Itsensä kehittämisen vaade vaikuttaa myös työntekijöihin identiteetin tasolla. Hyvä työntekijä kehittää osaamistaan ja päivittää taitojaan. (Kokkinen 2020, 27-28) Jatkuvan kehittymisen vaatimus voikin aiheuttaa riittämättömyyden ja ulkopuolisuuden kokemuksia, etenkin jos

kehittymisvaatimuksilla ei ole rajoja, eikä kehittymisen tueksi ole tarjolla yhteisöllisiä rakenteita tai realistisia toteuttamismahdollisuuksia. Työelämän vaatimukset tehokkuudesta sekä työntekijöihin kohdistetut ylimitoitettut kehittämisodotukset ovat omiaan lisäämään psykologista kuormitusta, vaikka itse työssä kehittyminen tuottaisikin lisäresursseja. (Kokkinen 2020, 29)

Kun osaamista tulee ylläpitää jatkuvasti osana päivittäistä työtä, korostuu perinteisen koulutuksen rinnalla tai sijasta erilaisissa verkostoissa oppiminen, vertaisoppiminen sekä tekemällä oppiminen, joiden toteutuksessa digitalisaation hyödyntäminen on keskeisessä asemassa (Kokkinen 2020, 24; Metsä-Tokila 2019, 37; Leveälahti 2022, 30). Teknologisen kehityksen myötä onkin entistä tärkeämpää tarjota työntekijöille uudenlaisia, uuteen toimintaympäristöön soveltuvia, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia (Kokkinen 2020, 28).

Opetushallituksen Osaamisrakenne 2035 -raportin liiketoiminta ja hallinto -ennakointiryhmä näkee tärkeäksi tukea myös alalla toimivien toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneiden korkeakoulutukseen hakeutumista. Lisäksi erityisen haasteen osaamisen kehittämisessä muodostavat muilta toimialoilta siirtyvien työntekijöiden osaamisen kehittäminen sekä pienissä yrityksissä työskentelevien koulutusmahdollisuudet. (Leveälahti 2022, 30.) Raportissa kaupan, hallinnon ja oikeustieteen tutkintotarpeiden odotetaan kuitenkin vähenevän tulevaisuudessa (Leveälahti 2022, 64).

Osaamisrakenne 2035 -raportissa taloushallintoalan ja toimistotyöntekijöiden osaamistarpeiden ennakoidaan kasvavan etenkin digitaalisten alustojen hyödyntämisessä ja taloushallinnon ohjelmistojen hallinnassa, ongelmanratkaisukyvyssä, itseohjautuvuudessa, muutososaamisessa, stressinsietokyvyssä sekä tiedon hallinta- ja analysointitaidoissa. Yhä enemmän alalla tarvittavia taitoja ovat myös automatisointityökalujen hallinta, ohjelmointi ja koodaaminen, kyberturvallisuus, liiketoiminnan prosessien kehittäminen sekä automatisaation, robotiikan ja tekoälyn hyödyntämismahdollisuuksien tunnistaminen. Työtehtävät muuttuvat jatkuvasti, joten joustavuus sekä motivaatio ja valmiudet opetella uusia taitoja ovat avainasemassa. (Leveälahti, Nieminen, Nyssölä, Suominen & Kotipelto 2019, 69.)

Leveälahti (2022, 29-30) korostaa edellä mainittujen lisäksi myös moniammatillista osaamista, innovaatio-osaamista sekä aikataulujen hallinnointiosaamista. Voimakkaasti muuttuvalla tili-toimistoalalla resilienssi on lisäksi keskeisessä asemassa. On hallittava työpaineita, oltava oma-aloitteinen sekä kyettävä organisoimaan ja priorisoimaan työtehtäviä. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023b.)

Taloushallintoliiton toimitusjohtaja Jari Seppä korostaa tilitoimistoissa tulevaisuudessa tarvittavina taitoina osaamisen ylläpitoa ja jatkuvaa oppimista, luottamuksellisen tiedon käsittelytaitoa, projektiosaamista, laadukasta ja ennakoivaa asiakaspalvelua sekä kykyä tulkita ja analysoida tietoa ja tarjota sen perusteella asiakkaille hyödyllistä tietoa, tukea liiketoimintaan

sekä ongelmanratkaisua. (Rumpu 2022.) Tietotekniset valmiudet sekä lakitekstien tuntemus ovat lisäksi alan perusvaatimuksia (Rastor-instituutti 2023).

Myös erityisesti palkanlaskennan osaamisvaatimukset ovat muuttuneet palkanlaskennan automatisoitumiskehityksen ja viranomaisraportoinnin muutosten vuoksi. Palkkahallinnon toimiala muuttuu ja kehittyä jatkuvasti, tarjoten uusia haasteita ja kehittymismahdollisuuksia myös palkanlaskennan asiantuntijoille. Alalla toimivien tuleekin seurata aktiivisesti esimerkiksi viranomaisraportointiin kohdistuvia muutoksia sekä digitalisaation tarjoamia mahdollisuuksia ja päivittää omaa osaamistaan. Palkkahallinnon perusosaamisen merkitys ei ole kuitenkaan vähentynyt. (Männistö 2021; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024e.)

PwC:n ja The Canadian Payroll Associationin raportissa vuonna 2020 esitetyn arvion mukaan palkkahallinnon asiantuntijan työstä 41 prosenttia automatisoitaisiin, 52 prosenttia pysyisi muuttumattomana ja seitsemän prosenttia edellyttäisi uusia taitoja seuraavien viiden vuoden aikana (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 36). Raportti ennakoii palkkahallinnon ammattilaisten ammattitaidon vaativan kehitystä etenkin analyyttisten ja teknisten taitojen osalta, kun reaaliaikaisen tiedon, laki- ja alakohtaisten muutosten sekä sääntelyrikkomuksista seuraavien taloudellisten seurausten merkitys kasvaa. Myös analysoitavan tiedon visualisointitaitojen merkitys kasvaa. Konsultoivamman roolin myötä myös vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaidot, sekä esiintymistaidot korostuvat. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 39, 56.)

Kyseinen raportti tunnistaa tulevaisuuden palkkahallinnossa esimerkiksi seuraavia ammattirooleja. Bottien valvoja, joka paitsi valvoo bottien toimintaa, korjaa myös ongelmia ja osallistuu bottien kehittämiseen ja kouluttamiseen. Analyytikko ja datakonsultti, jonka vastuulla on palkanlaskennan suunnittelu ja tietojen toimittaminen sekä tietojen käsittelyn, järjestelmävaatimusten, turvallisuuden, raportoinnin, analytiikan sekä niiden päivittämisen valvonta. Digitaalisen palkkahallinnon strategi, joka seuraa teknologian ja järjestelmien kehitystä sekä huolehtii ihmisten ja koneiden yhteistoiminnasta. Muita rooleja voivat olla palkkahallinnon neuvonantaja, joka valvoo palkanlaskentaa sekä asiakaspalvelua, keskittyen erityisesti vaativiin tapauksiin sekä neuvoo HR- ja talousosastoa palkkahallintoon liittyvissä asioissa. Palkanlaskentasuhteiden päällikkö, joka tuntee organisaation strategiset tarpeet ja osallistuu kehittämään uusia digitaalisia palkkahallinnon ratkaisuja sekä palkkahallinnon compliance-spesialisti, joka valvoo kotimaisten ja kansainvälisten lakien ja verosäädösten noudattamista. (Payroll in focus: The future of payroll 2020, 68.)

Aho (2019, 138, 153-154, 167-168, 193-194) korostaa tulevaisuudessa tarvittavista työelämätaidoista vuorovaikutustaitoja ja myyntitaitoa, joiden avulla rakennetaan luottamusta ja saadaan toimeksiantoja, tunnistetaan asiakkaiden ongelmia ja mahdollisuuksia ja joita tarvitaan myös ongelmanratkaisussa. Ongelmanratkaisutaitoja, jotka muodostavat lähes vastakohtan

rutiininomaiseen työskentelyyn sopivalle ja tilitoimistoalalla usein vallitsevalle kaavamaiselle sääntöajattelulle. Sekä itsensä johtamisen taitoa, sillä ihmisille jäävät tehtävät edellyttävät luovaa ja yksilöllistä ajattelua, poikkeusten ja ongelmien ratkaisua sekä vaativat työntekijöiltä omaa vastuun ottoa tavoitteiden asettamiseksi ja saavuttamiseksi.

Saarinen (2023) nostaa uuden ajan taloushallinnon työssä tarvittaviksi taidoiksi muun muassa työnantajan omien prosessien ymmärryksen, sujuvat asiakaspalvelutaidot, ymmärryksen digitalisaatiosta ja automatisaatiosta sekä riittävän substanssiosaamisen. Jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä korostuvat myös tiedonhakutaidot, jatkuva osaamisen kehittäminen, kriittinen ajattelu sekä kyky tulkita lainsäädäntöä.

Ymmärrys työnantajan omista prosesseista mahdollistaa niiden tehokkaan hyödyntämisen sekä helpottaa sijaisjärjestelyjä. Myös asiakkaita on autettava toimimaan yrityksen prosessien mukaisesti. Asiakaspalvelu vaatii työntekijältä muun muassa lukujen analysointikykyä, toimialan ymmärrystä sekä veroasiantuntemusta. Asiakaspalvelussa korostuu myös tarpeiden ennakointi, ammattimaisuus, ymmärrettävyys ja kielitaito. Automatisaatiosta huolimatta kaiken tekemisen lähtökohtana on kuitenkin edelleen vahva substanssiosaaminen ja siksi kokonaiskuvan hahmottamiseksi onkin hyödyllistä aloittaa alan opiskelu yhä perusteista. (Saarinen 2023.)

Myös Kaarlejärvi ja Salminen (2018, 241-242) pitävät alan perusteiden hallintaa sekä erilaisien säädösten tuntemista välttämättöminä myös jatkossa, jotta järjestelmät voidaan ohjelmoida tuottamaan luotettavaa ja säädösten mukaista lopputulosta. Säädökset myös muuttuvat jatkuvasti, vaatien seurantaan sekä muutosten läpivientiä omassa organisaatiossa.

Liiallinen luottamus koneiden tuottamaan päätöksentekoon ja prosessien ohjaukseen voisi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijöiden tilannetietoisuus ja ymmärrys prosesseihin liittyvistä mekanismeista hämärtyy. Tämä voisi puolestaan johtaa asiantuntijuuden ja osaamistason heikkenemiseen sekä entistä suurempaan riippuvuuteen koneiden tekemästä päätöksenteosta (Kokkinen 2020, 39.) Myös tekoälyalgoritmeihin mahdollisesti liittyvien ennakoasenteiden ja vinoumien tunnistaminen on HR:n ja palkkahallinnon töissä tärkeää, jotta voidaan varmistaa työntekijöiden tasavertainen kohtelu (Employment Hero 2024).

Uuden ajan taloushallintotyössä korostuu erilaisten sähköisten alustojen käyttäminen ja kehittäminen (Metsä-Tokila 2019, 38). Osaamisrakenne 2035 -raportin mukaan taloushallinnon toimistotyöntekijät ovat yksi ammattiryhmistä, joissa digiosaamisen vahvistamistarve vuoteen 2025 mennessä korostuu erityisesti (Leveälahti ym. 2019, 51).

Vuoren ym. (2018, 246) tutkimuksessa digitaalisten työympäristöjen positiivisiksi puoliksi mainittiin muun muassa joustavuuden lisääntyminen ajan ja paikan suhteen. Tutkimukseen osallistuneet kertoivat kuitenkin kohtaavansa työssään säännöllisesti myös teknisiä ongelmia, jotka aiheuttavat viivästyksiä työhön ja työtehtävien kasaantumista. Myös vaikeakäyttöisten

digitaalisten työkalujen ja puuttuvien toiminnallisuuksien koettiin vaikuttavan työn tehokkuuteen negatiivisesti, vaikka kaiken kaikkiaan teknologinen kehitys paransikin työn tehokkuutta. (Vuori ym. 2018, 246-247.)

2.4 Palkka- ja taloushallintoalalle valmistuvien osaamisen ja työelämän tarpeiden kohtaaminen

Tilitoimistolalla tapahtuva työnkuvien muutos asettaa painetta alan koulutukselle. Konsulttoiva rooli vaatii vahvaa substanssiosaamista ja entistä laajempaa toimialatuntemusta sekä käsitystä liiketoiminnan perusteista (Metsä-Tokila 2019, 38). Taloushallintoalan rutiinomaisien työtehtävien vähentyessä, ammattiin valmistuvien olisi kuitenkin siirryttävä entistä varhaisemmassa vaiheessa asiantuntijan rooliin (Saarinen 2023).

Merkonomitutkinnon eli liiketoiminnan perustutkinnon tutkintoperusteet onkin uudistettu vastaamaan paremmin työelämän muuttuvia tarpeita. Uudet tutkintoperusteet tulevat voimaan elokuussa 2024. Uudistuksissa on kiinnitetty erityistä huomiota digiosaamiseen sekä kestäväen kehityksen ja kiertotalouden tuntemukseen. Lisäksi tutkinto sisältää enemmän esimerkiksi verotuksen opintoja. Digitalisaation tehdessä taloushallinnon perustyötehtävistä entistä vaativampia, vaaditaan uusilta työntekijöiltä entistä syvällisempää ymmärrystä esimerkiksi verotuksesta. (Opetushallitus 2024b.)

Tilitoimistoalalle työllistytään usein harjoittelun sekä referenssien kautta (Metsä-Tokila 2019, 25). Azetz rekrytoi taloushallinnon ja palkanlaskennan merkonomi- ja ammattikorkeakouluopiskelijoita harjoittelijoiksi eri puolelle Suomea. Osa harjoittelijoista työllistyy tämän jälkeen Azetsille esimerkiksi kesätöihin tai vakituiseen työsuhteeseen. Azetsin HR-johtaja Katja Strömbergin mukaan harjoittelijoilla on hyvä valmius ottaa käyttöön työssä käytettäviä järjestelmiä, teknologioita ja automaatiota. Ammattikorkeakouluopintojen vahvuudeksi Strömberg mainitsee substanssiopinnot sekä tietojenkäsittely- ja tiedonhakutaidot. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023b.)

Monetra Pohjois-Savo on tarjonnut taloushallinnon harjoittelu- ja työpaikkoja ammattikorkeakoulussa, ammatillisessa oppilaitoksessa sekä yliopistossa opiskeleville ja vastavalmistuneille. Monetran toimitusjohtaja Satu Keskitalo-Makkosen mukaan työharjoitteluun tulevilla osaamistaso on ollut pääasiassa varsin hyvä, vaikka osaamisessa onkin suurta vaihtelua. Työssä tarvittava substanssiosaaminen on yleensä pitänyt opettaa kaikille harjoittelijoille. Erityistä kiitosta Keskitalo-Makkoselta saa harjoittelijoiden IT-osaaminen. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023b.)

Rantalaisen HR-johtaja Noora Jalkanen kertoo, että yrityksen harjoittelijoista valtaosa on taloushallintoalan tradenomi- tai merkonomiopiskelijoita. Jalkanen kertoo huomanneensa opetuksen muuttuneen käytännönläheisemmäksi sekä toisella asteella että ammattikorkeakouluissa. Esimerkiksi yleisempien taloushallinnon ohjelmien käyttäminen opetuksessa on helpottanut työharjoittelijoiden perehdyttämistä työpaikalla. Toimialakohtainen perehdytys on kuitenkin tehtävä työpaikalla. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023b.)

Tilitoimisto Mediatili tarjoaa taloushallinnon harjoittelupaikkoja merkonomi- ja tradenomiopiskelijoille. Hyvin sujunut harjoittelu johtaa usein myös opiskelijan työllistymiseen. Mediatilin toimitusjohtaja Sanna Viiliäinen ja HR-päällikkö Nina Pudas kertovat harjoittelijoiden valmiuksissa olevan suurta vaihtelua. Tähän vaikuttavat sekä opintoaste, että yksilölliset osaamiserot. Etenkin nuorempien toisen asteen opiskelijoiden perehdytys aloitetaan alkeista. Viiliäisen mukaan alan terminologia on kaikilla melko hyvin hallussa, mutta esimerkiksi verotukseen liittyvää osaamista harjoittelijoilla ei juurikaan ole. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023b.)

Tilitoimistotyönantajien toivomia taitoja rekrytoitaville ovat esimerkiksi asiakaspalvelu- ja viestintätaidot, tiedonhakutaito, oma-aloitteisuus sekä motivaatio uuden oppimiseen. Työssä tulee pystyä omaksumaan muun muassa taloushallinnon järjestelmiä sekä alan hyviä käytäntöjä. (Mattiila 2021.)

Tradenomiliitto toteutti keväällä 2022 taloushallintoalalla työskenteleville tradenomeille kyselyn, jolla kartoitettiin tradenomiopintojen ja alan työelämän kohtaamista (kuvio 12). Kyseeseen vastanneet kokivat opintojen antaneen pääasiassa riittävät valmiudet taloushallinnon työtehtäviin. Väitteen: ”Tradenomiopinnot tarjosivat riittävät valmiudet työllistyä taloushallintoalan työtehtäviin” kanssa oli opinnoissaan taloushallintoon suuntautuneista vastaajista samaa mieltä yli 20 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä lähes 60 prosenttia. (Lakso 2022.) Kyseisen kyselyn vastaajamäärä oli kuitenkin suppea, joten tuloksista ei voi tehdä kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä. (Lakso 2024).

Tradenomiopinnot tarjosivat riittävät valmiudet työllistyä taloushallintoalan työtehtäviin



Kuvio 12: Miten hyvin tradenomiopinnot vastaavat työelämän vaatimuksia (Lakso 2022)

Digitalisaation myötä ohjelmistohallinnasta on tullut merkittävä osa taloushallinnon ammattilaisten työtä ja uusi osaamisvaade kaikille alan työntekijöille (Lakso 2022; Metsä-Tokila 2019, 36). Tradenomiliiton kyselyn vastauksissa nousi kuitenkin esiin, että opinnoissa ohjelmistohallinnan määrä oli ollut vähäinen. (Lakso 2022.) Asia on toki voinut muuttua kyselyyn vastanneiden valmistumisen jälkeen. Oman kokemukseni mukaan ammattikorkeakoulun talous- ja palkkahallinnon opetuksessa on hyödynnetty työelämässä käytössä olevia ohjelmistoja, mutta niiden hyödyntämisessä voi olla myös oppilaitoskohtaisia eroja. Lähtökohtaisesti nuorempien sukupolvien kynnys digitaalisten ohjelmistojen käyttöön on myös joka tapauksessa matalampi (Metsä-Tokila 2019, 37).

Moninaisten opintopolkujen sekä eritasoisten valmiuksien ja osaamisten vuoksi työnantajien voi olla vaikeaa arvioida alalle valmistuneiden osaamista ja pärjäämistä alan työtehtävissä.

3 Taloushallintoliitto ja Tili-instituuttisäätiö

Opinnäytetyön toimeksiantaja, vuonna 1968 perustettu Taloushallintoliitto, toimii taloushallintoalan edunvalvojana, kehittäjänä sekä kouluttajana. Liitto pyrkii kehittämään alalla toimivien yksilöiden ja yritysten ammattitaitoa tarjoamalla tietoa, neuvontaa sekä koulutuksia. Taloushallintoliitto on osa Nordic Accountant Federationia (NAF) yhdessä Ruotsin, Norjan ja Tanskan tilitoimistojen toimialajärjestöjen kanssa. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024f.)

Liiton edunvalvonnan tavoitteena on taata toimialan yritysten mahdollisuudet tehokkaaseen ja laadukkaaseen taloushallintoon, ennustettavassa ja oikeusvarmassa toimintaympäristössä. Toimintaympäristön toimivuuteen vaikuttavat esimerkiksi lainsäädäntö, standardit sekä julkishallinnon digiratkaisut. Taloushallintoliitto onkin mukana noin 40 eri viranomaishankkeessa vuosittain. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024g.)

Taloushallintoliitto auktorisoi taloushallintopalveluita tarjoavia yrityksiä. Auktorisoinnin saadaksesen yrityksen on oltava vakavarainen, noudattaa taloushallintoalan hyvää tapaa ja toimialastandardi TAL-STA:a sekä läpäistävä toimintamenetelmiin, tietoturvaan, tietosuojaan sekä rahanpesulakiin liittyvien velvoitteiden täyttämiseen liittyvä tarkastus. Auktorisoiduilta yrityksiltä edellytetään myös vahvaa alan osaamista, jota voidaan osoittaa esimerkiksi henkilökunnan KLT-, PHT- sekä TNT-pätevyysillä. Yrityksen saama auktorisointi viestii sen asiakkaille ja sidosryhmille luotettavuudesta sekä laadukkaasta toiminnasta. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024h.) Auktorisoituihin yrityksiin tehdään myös tilitoimistotarkastus vähintään viiden vuoden välein (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024i).

Taloushallintoliitto on Suomen suurin taloushallintoalan kouluttaja järjestäen 210 koulutustilaisuutta vuodessa, joihin osallistuu vuodessa 5 000 osallistujaa. Henkilökohtaista jäsenneuvontaa annetaan noin 1 400 kertaa vuodessa. Taloushallintoliiton viestintä tavoittaa vuodessa yli 200 000 henkilöä. Liitto julkaisee myös alan suurinta ammattilehteä Tilisanomia, jolla on lukijoita yli 27 000. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024f.)

Taloushallintoliitto pyrkii toimimaan taloushallintoalan yhdistävänä tekijänä luomalla verkostoja oppilaitosten ja opiskelijoiden, alan ammattilaisten sekä yritysten ja yhteisöjen välille. Liitolla on jäsenenä noin 600 auktorisoitua taloushallinnon yritystä, 25 talousosastoa, 30 oppilaitosta sekä 50 kaupallista yhteistyöjäsentä. Verkostojen tavoitteena on muun muassa jakaa tietoa ja parhaita käytäntöjä, etsiä ja löytää tulevaisuuden työntekijöitä, kirkastaa mielikuvaa uuden ajan taloushallintoalasta sekä kehittää opetussisältöjä työelämälähtöisemmiksi. Yhteistyötä tehdään neljän eri teeman alla: 1. Alan houkuttelevuus, työnantajamielikuva, näkyvyys 2. Opinnäytetyöaiheet, harjoittelu- ja työpaikat 3. Asiantuntijanyrkki opetussuunnitelmatyöhön sekä 4. Hankkeet ja verkostot. (Mattila 2022a; Suomen Taloushallintoliitto ry 2022c; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024f.)

Taloushallintoliiton yhteydessä toimiva Tili-instituuttisäätiö vastaa taloushallinnon virallisista pätevyyksistä eli KLT-, PHT- ja TNT-tutkinnoista, kuten myös Junior KLT- ja Junior PHT-tasotesteistä. Säätiö vastaa pätevyysien ja tasotestien järjestämisestä ja kehittämisestä sekä tutkintojen ja pätevyysien hyväksymisestä. Tili-instituuttisäätiö jakaa myös stipendejä yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoille ansiokkaista taloushallintoalan pro gradu tai opinnäytetöistä. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024j).

3.1 Taloushallinnon pätevyudet

Vuosittain järjestettävät taloushallinnon asiantuntijatutkinnot eli KLT-, PHT- ja TNT-tutkinnot ovat arvostettu etappi alan ammattilaisille. Tutkinto on alan asiantuntijoille tapa tuoda oma osaaminen näkyväksi ja työnantajille keino varmistua henkilöstön osaamisesta sekä viestiä osaamisen tasosta myös ulospäin. Tutkinnon suorittaneille on tarjolla monipuolisempia ja vaativampia työtehtäviä ja heille maksetaan keskimäärin parempaa palkkaa kuin muille alan ammattilaisille. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k; Marttunen & Alakoski 2020.)

Toimihenkilöliitto Erton ja Taloushallinnon ammattilaiset ry:n vuoden 2023 palkka- ja työsuhdetutkimuksen mukaan palkanlaskijoiden keskipalkka oli 3 031 euroa ja kirjanpitäjäpalkanlaskijoiden 2 790 euroa kuukaudessa. Kyselyyn vastasi 640 taloushallinnon ammattilaista. Palkkataso nousi koulutuksen ja työkokemuksen mukana. Kyselyyn vastanneista 5,7 prosentilla oli PHT-tutkinto. PHT-tutkinnon suorittaneiden keskipalkka oli pääkaupunkiseudulla 3 637 euroa ja muualla Suomessa 3 484 euroa. (Lievonon 2023.)

KLT- ja PHT-tentin voi suorittaa suomeksi tai ruotsiksi, TNT-tutkinnon toistaiseksi vain suomeksi. Tutkintojen suorittaminen on maksullista. Myös pätevyyden säilyttämisestä peritään vuosittainen maksu. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024m; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024q; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024o.)

Ajantasaisen osaamisen varmistamiseksi taloushallinnon pätevyyden säilyttäminen edellyttää säännöllistä kouluttautumista sekä toimimista monipuolisissa ja riittävän laaja-alaisissa kunkin tutkintoon liittyvän osaamisalan työtehtävissä: PHT-tutkinnossa palkka- tai henkilöstöhallinnon tehtävissä, KLT-tutkinnossa kirjanpito- tai muissa taloushallinnon tehtävissä ja TNT-tutkinnossa talouden suunnittelun ja yritysneuvonnan tehtävissä. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024r; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024s; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024t.)

Koulutuksista ja työtehtävistä on raportoitava Tili-instituuttisäätiölle kolmen vuoden välein. Kouluttautumismahdollisuuksien avulla varmistetaan, että osaaminen pysyy jatkossakin pätevyyden edellyttämällä tasolla. Vuodesta 2024 lähtien koulutusvaatimus on 6 koulutuspäivää raportointikaudella tutkinnon ydinosaamisalueilta. Vain yhden taloushallinnon pätevyyden suorittaneilla tulee olla tämän lisäksi kaksi koulutuspäivää, jotka voivat käsitellä myös muita taloushallinnon osa-alueita. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024r; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024s; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024t.) Osaamisen ylläpitäminen on taloushallinnon alalla tärkeää ja tutkintojen ylläpitovaatimus antaa työnantajille ja asiakkaille turvaa siitä, että osaamisen ylläpitämisestä on myös huolehdittu (Marttunen & Alakoski 2020).

Vaativiin tentteihin voi valmistautua eri tavoin. Tentteihin liittyy ennalta määritelty tenttiaineisto, joka voi koostua aihepiiriin liittyvästä kirjallisuudesta, ohjeista ja säädöksistä. Lisäksi Taloushallintoliitolta voi tilata aiempien vuosien tenttejä malliratkaisuihin. Tenttejä varten

on tarjolla myös eri tahojen järjestämiä valmennuskursseja. Myös Taloushallintoliitto järjestää valmennuskursseja tentteihin valmistautumisen tueksi. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024u; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024v; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024w; Marttunen & Alakoski 2020.)

KLT-tutkinto on taloushallintoalan asiantuntijatutkinto, jonka suorittaminen edellyttää korkeaa laskenta- ja vero-osaamista. KLT-tutkinnossa on mahdollista suorittaa joko yritystalouden tai kuntatalouden suoritusvaihtoehto. KLT-tutkinnon suorittanut voi käyttää itsestään nimitystä KLT-kirjanpitäjä, KLT-asiantuntija tai lyhennettä KLT. KLT-tutkinto suoritetaan läpäisemällä oikeustieteen ja laskentatoimen osioista koostuva sähköinen KLT-tentti. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024m.) Tenttiin osallistuminen edellyttää riittävää koulutustasoa sekä vähintään kolmen vuoden työkokemusta monipuolisista taloushallinnon työtehtävistä (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024n). KLT-tutkintoja on myönnetty jo vuodesta 1980 lähtien (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k).

TNT on talouden suunnittelun ja yritysneuvonnan asiantuntijatutkinto. Tutkinnon suorittanut voi käyttää itsestään nimitystä TNT-asiantuntija tai lyhennettä TNT. Tutkinnon suorittamisessa on kolme vaihetta: työnäytteiden raportointi, kirjatentti ja lopputyö. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024o.) Tutkinnon suorittaakseen tulee hakijalla olla korkeakoulututkinto tai KLT-tutkinto, sekä vähintään kolmen vuoden työkokemus taloussuunnittelun ja yritysneuvonnan tehtävistä. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024p). TNT-tutkintoa on järjestetty vuodesta 2022 lähtien (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k).

PHT on palkkahallinnon asiantuntijatutkinto ja merkki palkka- ja henkilöstöhallintoalan osaamisesta. PHT-tutkinnon suorittamiseksi on läpäistävä palkkahallinnon osaamista mittaava verkon välityksellä tehtävä PHT-tentti, jossa mitataan työoikeuden, palkanlaskennan, ennakonperinnän ja sosiaalivakuuttamisen osaamista. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024l.) Tutkinnon suorittanut voi käyttää itsestään nimitystä PHT-asiantuntija tai lyhennettä PHT (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024q). Tentin suorittaakseen tulee omata riittävä koulutustaso, sekä vähintään kolmen vuoden monipuolinen työkokemus palkka- tai henkilöstöhallinnon työtehtävistä (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024x). PHT-tutkinnon suorittaneet ovat tutkimuksen mukaan usein laaja-alaisia taloushallinnon ammattilaisia, jotka hoitavat usein myös kirjanpitoja (Tilitoimistossa 2019). Asiantuntijatutkinnon ylläpitämiseksi vaaditaan vähintään kuusi koulutuspäivää raportointikaudella tutkinnon ydinosaa alueilta. PHT-tutkinnossa nämä ydinosaa alueet ovat palkkahallinto, henkilöstöhallinto sekä työlain-säädäntö ja muut alan säännökset (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024r).

Tutkintoihin voi hakea myös erityisen syyn perusteella, mikäli koulutus- ja työkokemusvaatimukset eivät täyty, mikäli esimerkiksi tutkinto puuttuu, mutta hakijalla on alalta laaja työkokemus. (Marttunen & Alakoski 2020.)

Taloushallintoliiton sivuilla on julkinen asiantuntijarekisteri kaikista tutkinnon suorittaneista ja tutkintoon ylläpitäneistä KLT-, PHT- ja TNT-asiantuntijoista (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k). Suomessa on tällä hetkellä KLT-tutkinnon suorittaneita taloushallinnon asiantuntijoita 3200, PHT-tutkinnon suorittaneita palkkahallinnon asiantuntijoita yli 800 ja TNT-pätevyiden suorittaneita asiantuntijoita noin 60 (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024f; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024q).

3.2 Junior tasotestit

Tili-instituuttisäätiö järjestää varsinaisten taloushallinnon pätevyyksien lisäksi vaatimustasoltaan työelämälähtöisiä tasotestejä, jotka on suunnattu opintojensa loppupuolella oleville taloushallinnon opiskelijoille, alan vaihtajille sekä vuoden sisällä opinnoistaan valmistuneille. Tasotestit suoritetaan valvottuina etätentteinä. Testit ovat maksuttomia ja niitä järjestetään kaksi kertaa vuodessa. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024a; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024a.)

Testien kesto on yksi tunti ja ne sisältävät 20-30 monivalintakysymystä, joista osa on helpompia ja osa vaikeampia (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024z; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024y; Suomen Taloushallintoliitto ry 2023c). Tasotestiin osallistuneet saavat osallistumistodistuksen, jossa ilmoitetaan tasotestin tulos. Mikäli samasta oppilaitoksesta on osallistujia vähintään viisi, saa myös oppilaitos tuloksista käyttöönsä yleisen raportin. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024a.)

Taloushallintoliitto suosittelee valmistautumaan tasotesteihin perehtymällä ennalta määriteltyihin tenttimateriaaleihin. Tenttimateriaalit sisältävät alalla sovellettavia lakeja, ohjeistuksia sekä muita materiaaleja. Aineistoja saa käyttää myös tasotestin aikana. Koska tasotesti mittaa myös kykyä soveltaa tietoa, ei oikeita vastauksia löydy välttämättä suoraan aineistosta. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024ä; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024ö.)

Tasotestit eivät ole virallisia sertifiointeja tai pätevyksiä, vaan keino testata omaa osaamisen tasoaan. Osallistujille tasotestit kertovat millaista osaamistasoa työelämässä toivotaan alalle tulevilta ja millaisia asioita työelämässä tulee eteen. Tasotestit voivat antaa myös itsevarmuutta tulevalle uralle, mahdollisuuden erottautua muista hakijoista rekrytointitilanteissa sekä madaltaa kynnystä suorittaa tulevaisuudessa varsinainen KLT- tai PHT-pätevyys. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024a; Mattila 2022b; Suomen Taloushallintoliitto ry 2023d.)

Tasotestiin osallistuminen on kuitenkin osoitus myös työnantajille ja oppilaitoksille osallistujan taitotasosta sekä motivaatiosta kehittyä taloushallinnon asiantuntijaksi. Oppilaitoksille tasotestit antavat mahdollisuuden kehittää opetusta sekä tutustuttaa opiskelijat työelämän

osaamistarpeisiin. Rekrytoijille tasotesti voi tarjota paremman käsityksen hakijan osaamisesta kuin pelkkä tutkintotodistus, helpottaen näin rekrytointiprosessia. (Suomen Taloushallinto-liitto ry 2024k; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024a; Mattila 2022b; Suomen Taloushallinto-liitto ry 2023d.)

Tasotestien tavoite onkin nostaa alan houkuttelevuutta, lisätä työelämän ja oppilaitosten vuoropuhelua sekä helpottaa työllistymistä ja rekrytointia (Erotaudu asenteella: Junior KLT -tasotesti 2022). Ainakin Junior KLT -tasotestiä on käytetty myös harjoittelijoiden sekä uusimpien työntekijöiden testaamisessa ja perehdyttämisessä tilitoimistoissa ja taloushallinnon yrityksissä (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023c). Junior KLT -tasotestiä on käytetty myös ainakin yhdessä ammattikorkeakoulussa opetuksen osana. Opiskelijat ovat voineet ilmoittautua laajuudeltaan kahden opintopisteen kurssille, joka koostuu tenttimateriaaleihin tutustumisesta ja tentin suorittamisesta. Kurssin on saanut suoritettua, mikäli tentistä saatu pistemäärä on ollut vähintään 15/30. Opintojaksoa on suositeltu taloushallintoon suuntautuville kolmannen vuoden opiskelijoille. (Järvinen 2024.)

Myös Junior tasotestin suorittaminen voi vaikuttaa palkan määrään. Esimerkiksi Tilitoimisto Mediatili on kertonut maksavansa tietyn pistemäärän Junior KLT -tasotestissä saavuttaneille henkilökohtaista palkanlisää 50-100 euroa kuukaudessa. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023b.)

Junior KLT -tasotesti mittaa taloushallinnon osaamisen tasoa ja kykyä taloushallinnon tehtäviin (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024å). Junior KLT sisältää kysymyksiä liittyen muun muassa kirjanpitoon, verotukseen ja yritys juridiikkaan. Myös taloushallintopalvelualan hyvä tapa ja johdon laskentatoimi kuuluvat tenttialueeseen. Kysymykset on suunniteltu niin, että ne liittyvät tyypillisiin käytännön työtehtävissä kohdattaviin tilanteisiin (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k; Mattila 2022b). Junior KLT -tasotesti järjestettiin ensimmäistä kertaa joulukuussa 2021 (Suomen Taloushallintoliitto ry 2022d).

Junior PHT -tasotesti mittaa palkanlaskentaan, työoikeuteen, ennakonperintään ja sosiaalivaikuttamiseen liittyvää osaamista sekä kykyä palkkahallinnon tehtäviin. Junior PHT -tasotestin kysymykset on suunniteltu liittymään tyypillisiin palkkahallinnon työtehtävissä vastaan tuleviin tilanteisiin. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k.)

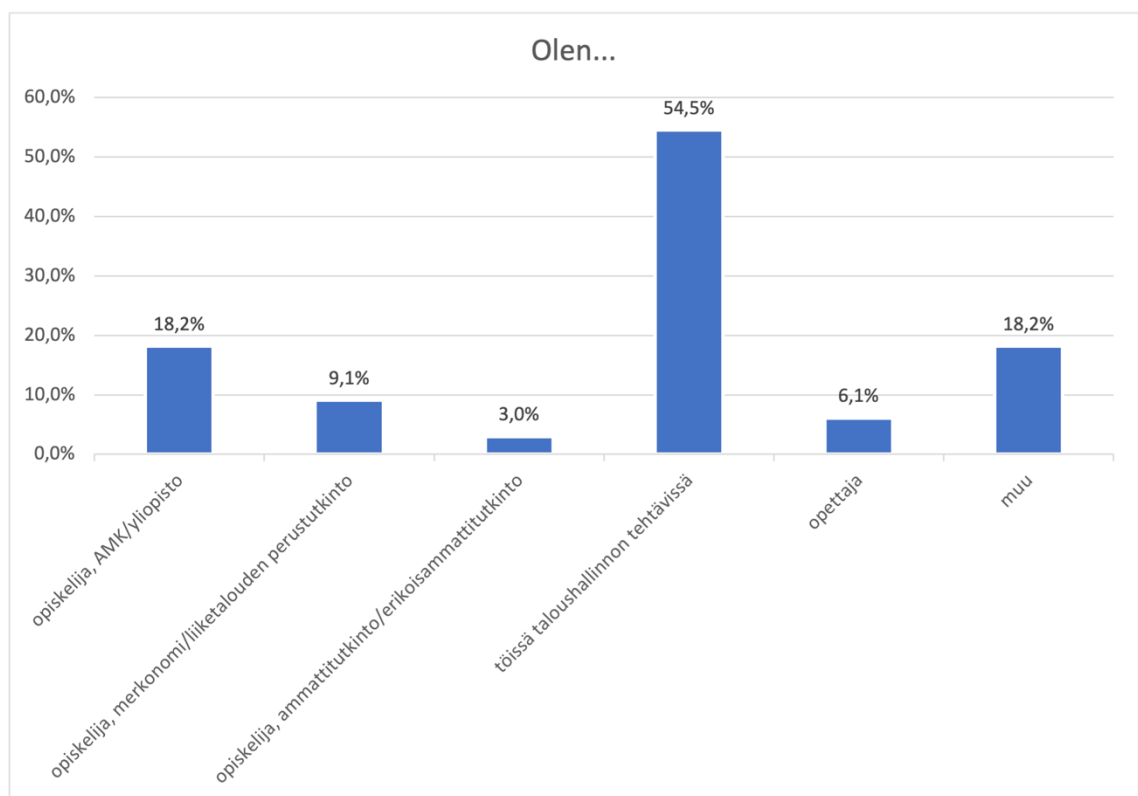
4 Junior PHT -tasotestin palautekysely

Junior PHT -tasotesti järjestettiin ensimmäisen kerran marraskuussa 2023 (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023a). Tasotestin suoritti silloin 229 osallistujaa (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024öa). Taloushallintoliitto toteutti tasotestin jälkeen siihen osallistuneille palautekyselyn, johon vastasi 33 osallistujaa, joista yksi ei kuitenkaan ollut saanut tasotestiä suoritettua

(Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e). Palautekyselyyn sisältyi myös avoimia kysymyksiä, joiden vastauksia minulla ei ollut opinnäytetyötä tehdessä käytettävissä.

Palautekyselyyn osallistuneilta kysyttiin koulutus- ja työstatuksesta tasotestin aikaan (kuvio 13). Kuusi vastaajaa opiskeli ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa, kolme liiketalouden perustutkintoa ja yksi ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa. Kaikkien vastanneiden opinnot olivat jo melko pitkällä. Yli puolet (54,5 prosenttia) vastanneista työskenteli tasotestin aikaan taloushallinnon tehtävissä. Vastanneista kaksi ilmoitti sekä opiskelevansa että työskentelevänsä taloushallinnon tehtävissä.

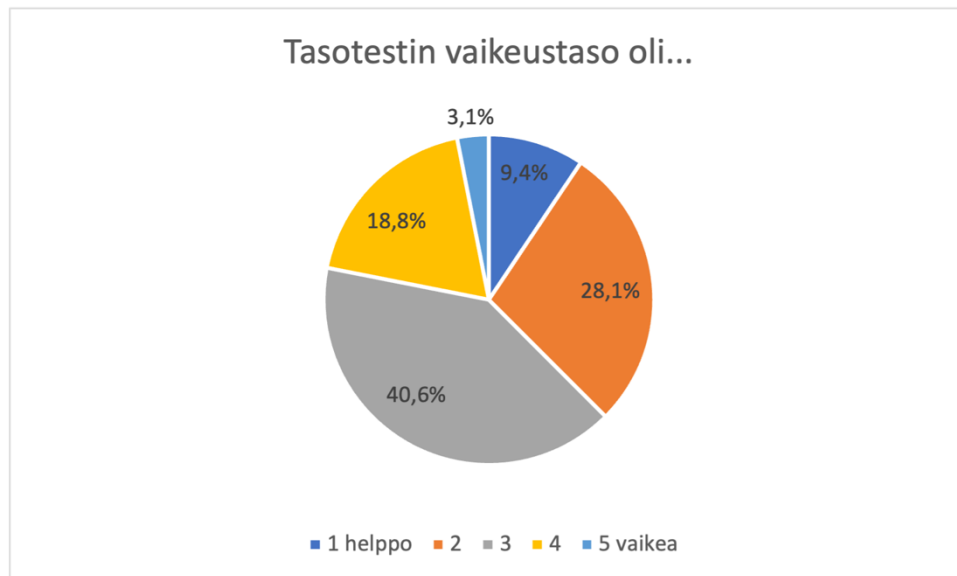
Työkokemuksen määrä taloushallinnon tehtävissä vaihteli reilusti. Osalla ei ollut työkokemusta lainkaan ja osalla kymmeniä vuosia. Vastanneista kaksi toimi opettajana ja heillä työkokemusta oli selvästi keskimääräistä enemmän. Kuusi vastanneista ilmoitti tilanteensa olevan jokin muu. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e.)



Kuvio 13: Palautekyselyyn vastanneiden koulutus- ja työstatus

Palautekyselyssä kysyttiin, millainen tasotestin vaikeusaste oli vastaajien mielestä (kuvio 14). Jotta Junior PHT -tasotestistä olisi hyötyä osanottajille, työnantajille ja muille sidosryhmille, tulisi tason olla riittävän haastava, mutta kuitenkin opiskelijoille ja uransa alussa oleville soveltuva. Suurin osa (40,6 prosenttia) vastaajista valitsi keskimmäisen vaihtoehdon eli ei pitänyt testiä erityisen vaikeana, mutta ei helpponakaan. 28,1 prosenttia eli yhdeksän vastaajaa

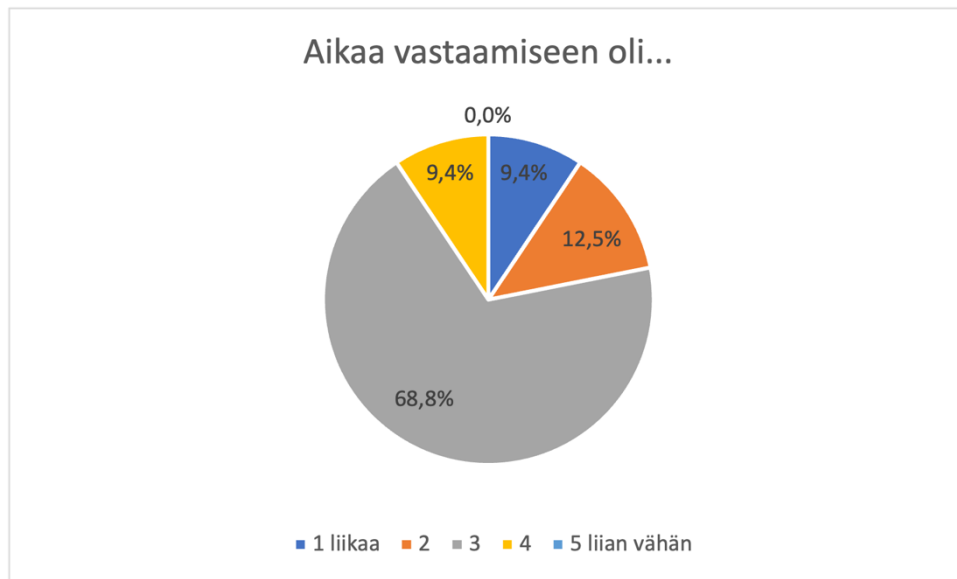
piti tasotestiä melko helppona ja 9,4 prosenttia eli kolme vastaajaa helppona. 18,8 prosenttia eli kuusi vastaajaa piti tasotestiä melko vaikeana ja yksi vastaaja (3,1 prosenttia) vaikeana. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e.)



Kuvio 14: Palautekyselyn tulos Junior PHT -tasotestin vaikeustasosta

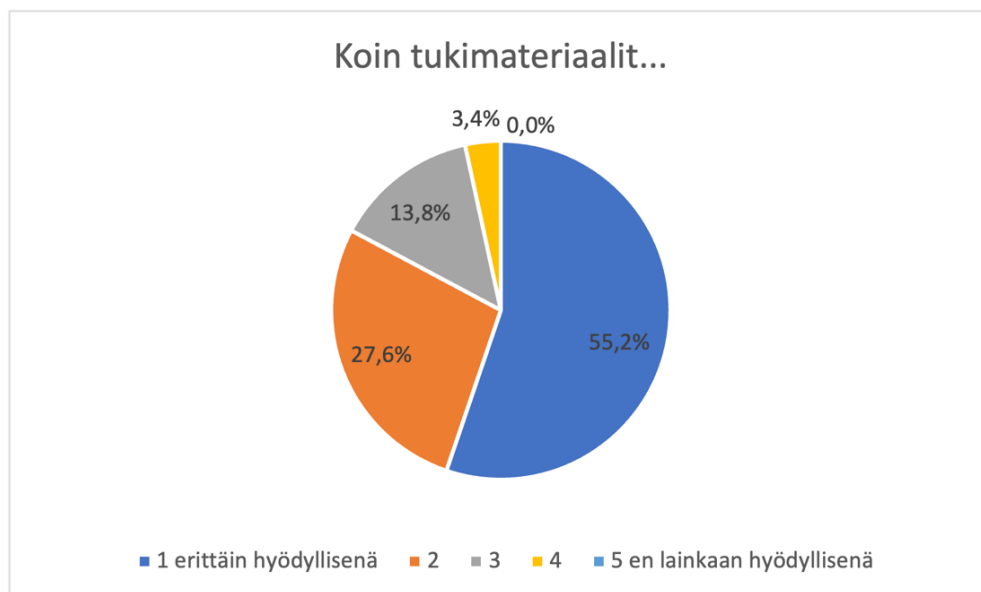
Tuloksen perusteella vastaajat arvioivat tasotestin vaikeustason pääosin melko sopivaksi, vaikka 37,5 prosenttia pitikin testiä joko helppona tai melko helppona (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e).

Palautekyselyssä kysyttiin, miten vastausaika riitti tehtäviin vastaamiseen (kuvio 15). Yli kaksi kolmasosaa (68,8 prosenttia) vastanneista koki, että aikaa oli sopivasti. 12,5 prosenttia eli neljä vastaajaa koki, että aikaa oli jokseenkin liikaa ja 9,4 prosenttia eli kolme vastaajaa, että aikaa oli liikaa. 9,4 prosenttia eli myöskin kolme vastaajaa vastasi, että aikaa oli jokseenkin liian vähän. Yksikään ei vastannut, että aikaa olisi ollut liian vähän. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e.)



Kuvio 15: Palautekyselyn tulos Junior PHT -tasotestin vastausajasta

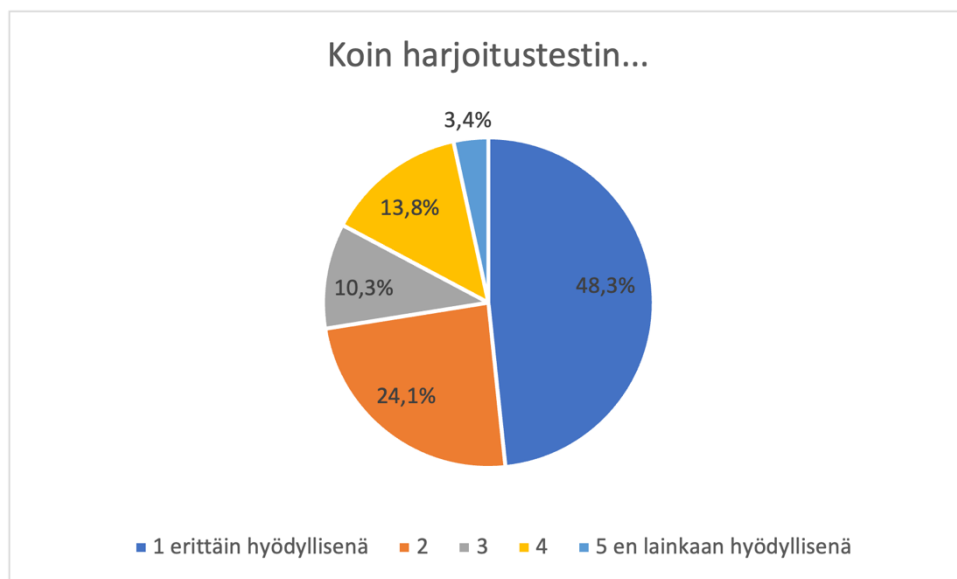
Vastaajista 90,6 prosenttia vastasi käyttäneensä tukimateriaaleja eli ennalta määriteltyjä tenttimateriaaleja tasotestin aikana ja loput 9,4 prosenttia eli kolme vastaajaa ei käyttänyt niitä. Tukimateriaaleja käyttäneistä 55,2 prosenttia eli 16 vastaajaa piti niitä erittäin hyödyllisinä ja 27,6 prosenttia eli kahdeksan vastaajaa jokseenkin hyödyllisinä (kuvio 16). 13,8 prosenttia eli neljä vastaajaa ei pitänyt tukimateriaaleja sen enempää hyödyllisinä kuin hyödyttöminäkään. Yksi vastaaja eli (3,4 prosenttia) koki tukimateriaalit jokseenkin hyödyttömiksi. Yksikään tukimateriaaleja käyttäneistä ei pitänyt niitä täysin hyödyttöminä. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e.)



Kuvio 16: Palautekyselyn tulos Junior PHT -tasotestin tukimateriaalien hyödyllisyydestä

90,6 prosenttia palautekyselyyn vastanneista kertoi tehneensä harjoitustestin ennen tasotestiä (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e). Harjoitustestin tarkoitus on varmistaa teknisten järjestelmien toimivuus omalla laitteella sekä tutustua tenttialustaan ja sallittujen tukimateriaalien käyttöön. Harjoitustestin kysymykset eivät ole samoja kuin varsinaisessa tasotestissä, eikä sitä ole suunniteltu valmennukseksi itse tasotestin sisältöön. Harjoitustestin tekeminen on muuttunut tässä haastattelututkimuksessa kuvatus Junior PHT -tasotestin jälkeen pakolliseksi. Mikäli harjoitustestiä ei ole suoritettu annettuun päivämäärään mennessä, perutaan nykyään osallistumisoikeus itse tasotestiin. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024öb; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024öc.)

Harjoitustestin tehneistä lähes puolet (48,3 prosenttia) koki sen erittäin hyödyllisenä ja 24,1 prosenttia eli seitsemän vastaajaa melko hyödyllisenä (kuvio 17). 10,3 prosenttia eli kolme vastaajaa ei kokenut harjoitustestiä sen enempää hyödyllisenä kuin hyödyttömänäkään. 13,8 prosenttia eli neljä harjoitustestin tehneistä piti sitä melko hyödyttömänä ja yksi vastanneista (3,4 prosenttia) täysin hyödyttömänä. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e.)



Kuvio 17: Palautekyselyn tulos Junior PHT -tasotestin harjoitustestin hyödyllisyydestä

Kaiken kaikkiaan sekä tukimateriaalien käyttäminen, että harjoitustestin tekeminen ennen varsinaista tasotestiä koettiin useimmiten hyödylliseksi. Sillä, miten hyödylliseksi vastaajat kokivat tukimateriaalit, ei näyttäisi olevan suoraa yhteyttä esimerkiksi työkokemuksen määrään.

5 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Miten osallistujat arvioivat varsinaisen tasokokeen järjestelyjä ja testiin liittyvää viestintää?
- Miten hyvän pohjan osallistujien koulutus- tai työtausta on antanut testin suorittamiseen?
- Millaista hyötyä osallistujat ovat saaneet tasotestin suorittamisesta?

Näihin tutkimuskysymyksiin etsitään vastausta laadullisen tutkimuksen keinoin, puolistrukturoitujen haastatteluiden sekä sisällönanalyysin avulla. Opinnäytetyötä varten tehtyjen haastatteluiden tarkoitus on selvittää tasotestiin osallistuneiden kokemuksia, tulkintoja sekä pyrkimyksiä tasotestiin liittyen. Yksittäisten henkilöiden kokemuksista, tulkinnoista, lähtökohdista sekä kannustimista koostuu monipuolinen kuva erilaisista tekijöistä, joita tasotestiin voi liittyä ja jotka olisi hyvä ottaa huomioon sitä kehitettäessä.

Laadullisen tutkimuksen keinoin voidaankin hahmottaa ihmisten subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä. Vaikka laadullisen tutkimuksen menetelmät eivät anna eksaktia yleistettävää tietoa, voidaan yksittäisten kokemusten perusteella kuitenkin tehdä tyypittelyjä, jotka toimivat esimerkkeinä ilmiöiden esiintymisestä. (Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet 2020.)

Tutkimusmenetelmäksi valitsemani haastattelu on joustava tutkimusmenetelmä, sillä se tarjoaa haastattelijalle mahdollisuuden pyytää haastateltavaa tarvittaessa selittämään tai tarkentamaan antamia vastauksia (Puusa 2020a).

Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelija laatii etukäteen kysymykset, joissa ei kuitenkaan ole valmiita vastausvaihtoehtoja. Tämä mahdollistaa vastaukset haastateltavien itse sanoittamina, mahdollistaen samalla myös uusien ja yllättävien asioiden esiintuomisen, joita haastattelija ei ole osannut ottaa huomioon kysymyksiä laatiessaan. (Puusa 2020a.) Valitsin haastattelumenetelmäksi puolistrukturoidun haastattelun siksi, että se antaa haastateltaville vapautta kertoa omista kokemuksistaan, mutta sopii kuitenkin menetelmänä selkeän runkonsa ansiosta myös kokemattomammalle haastattelijalle.

Analyysin päämäärä on kuvailla, tulkita sekä ymmärtää tutkittua ilmiötä. Analyysivaiheessa aineistosta luodaan kokonaisuus, jonka perusteella voidaan tehdä rikas ja perusteltu tulkinta sekä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Laadullisen aineiston analysointi 2020; Puusa 2020b)

Opinnäytetyön haastatteluaineiston analysoinnissa käytetään laadullista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysissä tutkija tunnistaa ja nimeää aineistosta nousevia asioita, aiheita ja teemoja. Yleisempiä johtopäätöksiä voidaan saavuttaa vertailemalla eri aineistoyksiköiden välisiä eroja

ja samankaltaisuuksia. (Vuori 2021a.) Analyysin tekeminen sisältää aina sekä aineiston osien analysoinnin erittelemällä, tiivistämällä ja luokittelemalla, että synteesin, eli kokonaiskuvan ja tulkinnan luomisen (Puusa 2020b). Synteesin kautta yksityiskohdista muodostuu siis kokonaisuus (Vuori 2021a).

5.1 Tutkimuksen toteutus

Haastattelut tehtiin maaliskuussa 2024, jolloin tasotestistä oli kulunut aikaa noin neljä kuukautta. Taloushallintoliitto välitti haastattelukutsun kaikille Junior PHT -tasotestin suorittaneille, joista kymmenen vastasi. Näistä kymmenestä onnistuin tekemään haastattelun lopulta kahdeksan tasotestiin osallistuneen kanssa. Haastatteluiden määrä valikoitui siis ennen kaikkea sen mukaan, moniko tasotestiin osallistuneista oli halukas osallistumaan haastatteluun.

Haastattelut pidettiin etäyhteydellä Teamsin kautta ja niiden kestot vaihtelivat 14 ja 35 minuutin välillä. Haastateltavat saivat haastattelukysymykset (liite 1) etukäteen tutustuttaviksi. Kaikki haastattelut tallennettiin sekä video- että tekstitiedostona. Haastattelujen jälkeen aineisto litteroitiin eli automaattisen litteroinnin tuottamat tekstitiedostot puhtaaksikirjoitettiin videotallenteiden avulla.

Vaikka haastattelun runko oli sama kaikissa haastatteluissa, ei kaikille osallistujille esitetty täsmälleen samoja kysymyksiä samassa järjestyksessä, vaan kysymykset elivät jonkin verran haastattelutilanteiden ja niissä esille tulleiden asioiden mukaan. En kysynyt kaikkia kysymyksiä kaikilta haastateltavilta, mikäli ne eivät sopineet haastateltavan tilanteeseen ja toisaalta kysyin osalta myös sellaisia lisäkysymyksiä, jotka eivät kuuluneet alkuperäiseen haastattelurunkoon. Haastattelut erosivat toisistaan myös sen suhteen, miten paljon aikaa eri aihealueisiin käytettiin.

Litteroinnin jälkeen aineisto analysoitiin. Jaoin aineistoa pienempiin osiin kysymyksittäin sekä teemoittain. Käytin aineiston luokittelussa apuna myös värikoodausta. Tämän jälkeen vertailin haastatteluaineistoja toisiinsa etsien niistä yhteneväisyyksiä ja eroja sekä suurempia linjoja.

5.2 Tutkimusetiikka

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisten periaatteiden mukaisesti tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja perustua tietoon. Tutkimuksesta annettujen tietojen tulee kuvata esimerkiksi tutkimuksen sisältöä, tavoitteita, henkilötietojen käsittelyä sekä aineiston käsittelyn ja säilyttämisen elinkaarta. (Kohonen, Kuula-Luumi & Spoof 2019, 8-9.)

Henkilötiedot ovat tietoja, joista ihminen voidaan tunnistaa suoraan tai epäsuorasti esimerkiksi yhdistelemällä tietoja (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2024).

Opinnäytetyötä varten haastatelluille kerrottiin tutkimuksen sisällöstä ja tavoitteista etukäteen haastattelukutsussa. Haastatteluun osallistuneiden nimiä ei mainita opinnäytetyössä, mistä kerrottiin haastateltaville kirjallisesti etukäteen. Tutkimusraportti sisältää kuitenkin tietoja haastateltujen koulutus- ja työtaustasta, joita yhdistelemällä henkilöiden tunnistaminen voi olla mahdollista.

Haastateltaville kerrottiin etukäteen, että haastattelut tallennetaan video- sekä tekstitiedostona. Tämän lisäksi haastatteluiden alussa vielä varmistettiin haastateltavien suostumus tallennukseen. Tallennus sopi kaikille haastatelluille. Haastatteluiden tallenteet ovat opinnäytetyöprosessin aikana ainoastaan opinnäytetyön tekijän hallussa ja käytössä sekä suojatusti tallennettuina, eikä niitä käytetä muihin tarkoituksiin tai luovuteta eteenpäin. Haastatteluiden video- ja tekstitiedostot hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Myös tästä kerrottiin haastatteluun osallistuneille kirjallisesti etukäteen.

Tutkimusetiikka ei liity kuitenkaan pelkästään tutkittavien suojeluun, vaan siihen liittyy myös pelisäännöt suhteessa muihin tahoihin, kuten kollegoihin, toimeksiantajaan sekä tutkimuksen lukijoihin. Tutkijan on noudatettava niin tutkimusta tehdessään kuin tuloksia raportoidessaankin rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Muiden tutkijoiden työtä kunnioitetaan esittämällä heidän tuloksensa oikeassa valossa sekä tarkoilla lähdeviittauksilla. (Vilka 2021a, Tutkimusetiikka.) Tutkimusta käynnistettäessä on hyvä sopia yhteistyökumppaneiden kanssa sen tavoitteista, oikeuksista ja velvollisuuksista (Keiski ym. 2023, 9). Tärkeää on myös pyrkiä tuottamaan uutta ja merkityksellistä tutkimustietoa. Jo suunnitteluvaiheessa onkin syytä pohdita, millaista hyötyä tutkimus tuottaa ja kenelle. (Vilka 2021a, Tutkimusetiikka; Vuori 2021b).

5.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa oleellisesti se, ovatko valitut tutkimusmenetelmät ja näkökulmat perusteltuja tutkimusongelman ratkaisemiseksi ja tutkimuksen toteuttamiseksi. Jotta lukija voi vakuuttua menetelmien oikeellisuudesta, on tutkijan kuvattava tutkimuksen kulku rehellisesti ja kokonaisuudessaan. (Laadullisen tutkimuksen luotettavuus 2020; Vilka 2021a, Tutkimuksen luotettavuus.)

Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyy keskeisesti myös käsitteet validius ja reliiabilisuus. Laadullisessa tutkimuksessa validius liittyy esimerkiksi tutkittavan ilmiön eheyteen sekä siihen, miten käsittelytapa ja tulokset pitäytyvät näiden ilmiöiden luonteessa. Myös

tutkimuksen päättelyketjut tulee läpivalaista. Reliaabeliutta lisää puolestaan se, että kaksi mittausta, arvioijaa, tutkimusmenetelmää tai tutkimuskertaa tuottavat saman tuloksen. (Aaltio & Puusa 2020.) Opinnäytetyön luotettavuutta voidaankin jossain määrin arvioida sen perusteella, miten palautekyselyn ja haastattelututkimuksen tulokset sopivat yhteen.

Laadullisessa tutkimuksessa otoskoko on usein melko pieni. Tutkimukseen valitaan henkilöitä, joiden uskotaan tietävän tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon, joilla on siitä kokemusta tai jotka edustavat jotain tutkimuksen kannalta keskeistä ryhmää. Näytteen edustavuus onkin tärkeämpi tekijä kuin näytteen koko. Näytteen sopiva koko riippuu puolestaan tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. (Puusa & Juuti 2020.) Tähän opinnäytetyöhön haastatellut henkilöt ovat valikoituneet heidän omakohtaisen kokemuksensa sekä haastatteluhaluksensa perusteella.

Yleistettävyys ei ole laadullisen tutkimuksen keskeinen tavoite. Laadullisessa tutkimuksessa uskottavuuteen pyritään sen sijaan syvällisen ymmärtämisen sekä monipuolisen ja tarkan kuvaamisen kautta. (Puusa & Julkunen 2020.) Tällöin oleellista on ilmiöiden selittäminen. Tutkimuksen tulosten ei voikaan olettaa antavan täydellistä kuvaa tasotestiin osallistuneiden kokemuksista tai pyrkimyksistä. Tutkimuksen tulokset voivat kuitenkin antaa monipuolisen ja perustellun kuvan erilaisista tasotestiin liittyneistä kokemuksista, havainnoista ja tavoitteista.

Myös opinnäytetyön haastattelututkimuksessa on annettu suurempi painoarvo ilmiöiden kuvaamiselle, kuin niiden yleistettävyydelle. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset painottavat itessään osallistujien subjektiivisia kokemuksia Junior PHT -tasotestin tekemisestä. Osallistujien henkilökohtaisista kokemuksista voidaan löytää trendejä, joiden perusteella voidaan muodostaa johtopäätöksiä, mutta aineiston keräämisen näkökulmasta jokaisen tasotestiin osallistuneen yksittäisetkin kokemukset ovat tutkimuksen tavoitteen kannalta merkityksellisiä. Yksittäiset kokemukset voivat nostaa esiin näkökulmia, jotka ovat harvinaisempia, mutta silti helposti tunnistettavia.

Haastateltujen pienen määrän takia vastauksia kuvaavat luvut voivat kuitenkin luoda harhaanjohtavia mielikuvia ilmiöiden yleisyydestä. Tämä tulee hyvin ilmi esimerkiksi palautekyselyn prosenttiosuuksia tarkasteltaessa, joissa yhden vastaajan osuus on jo 3,4 prosenttia, tai arviotaessa haastattelututkimuksessa saatujen vastausten yleisyyttä, jossa jo kaksi haastateltua muodostaa neljäsosan kaikista haastatelluista. Oikeamman kuvan saamiseksi palautekyselyn tuloksia tarkasteltaessa, on tulosten pienempiin lukuihin lisätty myös vastaajien lukumäärät pelkkien prosenttien lisäksi.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon, miten tutkijan omat näkemykset vaikuttavat tehtyihin havaintoihin, kuten myös ihmisten erilaisiin tapoihin ymmärtää asioita (Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet 2020). Haastateltujen perusteella tehty analyysi on parhaimmillaankin tutkijan tulkinta haastateltujen ilmiöstä tekemistä

tulkinnoista. Näin ollen tutkimusraportti ei ole autenttinen kuvaus ilmiöstä, eikä edes haastateltujen ilmiöstä tekemistä tulkinnoista. (Puusa 2020a.) Haastateltavat myös kertovat samasta asiasta eri tavoin riippuen tilanteesta, puhekuppanista sekä kussakin tilanteessa omaksumastaan roolista. (Aaltio & Puusa 2020.)

Tutkijan teoratiedon pohjalta luoma ennakkokäsitys aiheesta voi vaikuttaa siihen, mihin asioihin tutkija suuntaa huomionsa ja millaista aineistoa hän kerää. Myös tutkimuksen päämäärät vaikuttavat oleellisesti aineistonvalintaan sekä tulkintaan. (Laadullisen tutkimuksen aineiston hankintamenetelmiä 2020.) Myös haastattelijan kokemattomuus, haastattelijan ja haastateltavan välinen valta-asema tai osapuolten välinen luottamus voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen, millaiseksi haastatellut kokevat haastattelutilanteen ja miten täysillä he tämän myötä osallistuvat haastatteluun, sekä siihen, miten paljon he antavat sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia, joita uskovat muiden haluavan kuulla. Haastattelija saattaa myös kysymyksenasettelulla tai johdattelulla vaikuttaa vastausten sisältöön. (Puusa 2020a; Vilkkä 2021b, Eettisyyden arviointi.)

Kaikki haastattelutilanteet tuntuivat vapautuneilta. Osa haastatelluista puhui enemmän ja kertoi omista henkilökohtaisista asioistaan estottomammin, osa puolestaan vastasi kysymyksiin lyhyemmin ja pitäytyi enemmän asiassa. Tulkitsin tämän kuitenkin liittyvän lähinnä persoonallisuuseroihin, enkä tulkinnut kenenkään jättävän asioita kertomatta esimerkiksi luottamuksen puutteen vuoksi. Haastatelluille etukäteen annettuihin kysymyksiin sisältyi kuitenkin esimerkinomaisia vastausvaihtoehtoja, jotka saattoivat johdatella haastateltuja vastaamaan tietyllä tavalla. Lisäksi, vaikka haastattelutilanteissa pyrin puuttumaan haastateltujen puheeseen mahdollisimman vähän ja antamaan heidän kertoa omin sanoin kokemuksistaan, on esimerkiksi haastattelijan elekieli voinut silti vaikuttaa haastateltujen toimintaan. Myös Taloushallintoliiton osallisuus haastattelujen aikaansaamisessa on voinut vähentää halukkuutta suoran kritiikin antamiseen tasotestiin liittyen.

Epäselvä kysymysten muotoilu tai haastatelluille vieraiden termien käyttö voivat johtaa siihen, etteivät haastateltavat ymmärrä kysymyksiä. (Puusa 2020a.) Opinnäytetyöhön liittyvissä haastatteluissa tutkijan ja haastateltujen samankaltainen koulutus- ja työtausta takasivat yhteisen sanaston sekä helpottivat yhteisen ymmärryksen syntymistä vähentäen näin väärinymmärrysten riskiä. Myös teoria-aineistoon perehtyminen ennen haastatteluita antoi hyvän pohjan haastateltavien kokemusten ymmärtämiselle. Toki samankaltainen tausta ja ammatillinen tilanne voivat myös johdattaa haastattelijaa pitäytymään omissa ennakkokäsityksissään ja yleistämään niitä, vaikka ne eroaisivat merkittävästi tutkittavien kokemuksista tai sisältäisivät painottuneita näkemyksiä (Vilkkä 2021b, Ymmärrettävyys; Hyysalo 2009, 81).

Haastattelut toteutettiin noin neljä kuukautta Junior PHT -tasokokeen jälkeen. Neljän kuukauden jälkeen tasokokeen järjestelyt ja kysymykset eivät olleet enää tuoreena mielessä,

mikä johti osittain siihen, etteivät haastatellut enää muistaneet kysyttyä asiaa tai muistikuvat olivat muuttuneet tai sekoittuneet.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan vaikutusta tutkimuskohteeseen on kaiken kaikkiaan vaikeaa täysin välttää. Tutkimuksen uskottavuutta kuitenkin lisää, mikäli tutkija pyrkii tutkimuksen aikana tunnistamaan omaa subjektiivisuuttaan, joka voi vaikuttaa tutkimuksen kulkuun. (Aaltio & Puusa 2020.)

6 Tulokset

Aineistoista analysointivaiheessa esiin nousseet teemat noudattivat hyvin pitkälti etukäteen määriteltyä kysymysrunkoa, joten sitä on käytetty pienin muutoksin myös tulosten raportoinnissa.

6.1 Tasokokeen järjestelyt ja viestintä

Haastatelluista viidellä oli jokin koulutus kesken tasotestiä suoritettaessa. Näistä neljä kertoi saaneensa tiedon Junior PHT -tasotestistä oppilaitoksestaan. Yksi ei sen sijaan muistanut, että Junior PHT -tasotestistä olisi tullut tietoa oppilaitoksen puolelta, mutta kertoi saaneensa aiemmin tiedon Junior KLT -tasotestistä oppilaitoksestaan ja pohti, että tieto uudesta Junior PHT -tasotestistä ei mahdollisesti ollut vielä tavoittanut oppilaitoksen henkilökuntaa. Yksi haastatelluista, joka oli saanut tiedon tasotestistä oppilaitoksestaan, kertoi, että tasotestejä oli markkinoitu voimakkaasti, säännöllisesti ja useiden opettajien toimesta. Toinen haastatelluista kertoi, että tasotestin suorittamista ”pidettiin hyvänä, mutta sitä ei kuitenkaan tuputettu”.

Haastatelluista kuusi oli tasotestin aikaan tai välittömästi sitä ennen töissä palkkahallintoon, henkilöstöhallintoon, taloushallintoon tai liiketalouteen liittyvässä työpaikassa. Heistä neljä kertoi, että tasotestiä oli markkinoitu työpaikalla tai oma esihenkilö oli nimenomaisesti suosittelut sen suorittamista. Yksi haastatelluista totesi, että työnantaja piti tasotestejä ”ihan koko ajan ja jatkuvasti esillä”. Kaksi haastatelluista kertoi, että tasotestiä oli käytetty uusien työntekijöiden testaamiseen ja perehdyttämiseen.

Kaksi haastatelluista oli saanut tiedon tasotestistä todennäköisesti Taloushallintoliiton oman markkinoinnin kautta. Toinen oli varma, että kyseessä oli Taloushallintoliiton oma markkinointikanava, mahdollisesti Instagram-tili tai sähköpostilista, toinen ei muistanut tarkalleen mistä oli kuullut tasotestistä, mutta kertoi seuraavansa Taloushallintoliiton mediankanavia säännöllisesti.

Tämän otoksen perusteella vaikuttaa siltä, että oppilaitoksissa ollaan tietoisia Junior PHT tasotestistä ja sen suorittamista pidetään myös opiskelijoille suositeltavana. Tulos on yhtenevä Sonja Argillanderin Junior KLT -tasotestistä aiemmin tekemän opinnäytetyön kanssa, jossa haastateltavat kertoivat saaneensa vinkin tasotestiin pääosin opettajaltaan. Kokonaiskuvaa voi vääristää kuitenkin mahdollisuus, että opiskelijat, joiden oppilaitos ei markkinoin tasotestiä, eivät välttämättä saa tietoa testistä muualtakaan, eivätkä näin ollen saa ääntään kuuluviin myöskään tasotestin tehneille suunnatuissa haastatteluissa. Myös omakohtainen kokemukseni on se, ettei Junior tasotesteistä ole mainittu oppilaitoksen puolelta missään kohtaa opintoja.

6.1.1 Ennakovalmistautuminen tasotestiin

Haastatelluista kaksi ei ollut valmistautunut tasotestiin mitenkään etukäteen. Toinen heistä kertoi, että olisi kyllä tehnyt harjoitustestin, mikäli olisi työkiireiltään ehtinyt. Toinen kertoi, että hänen opettajansa oli käynyt katsomassa, että järjestelmät toimivat. Kolme haastatelluista kertoi tehneensä ainoastaan harjoitustestin, mutta jättäneensä linkitettyjen tenttimateriaalien läpikäymisen tekemättä. Yksi heistä oli kuitenkin järjestelmien toiminnan testaamisen lisäksi käynyt katsomassa, mihin linkit johtivat, saadakseen jonkinlaisen käsityksen siitä, mitä tasotesti voisi pitää sisällään. Hän ei ollut kuitenkaan sen enempää perehtynyt materiaaleihin, sillä aiheet olivat koulutuksen kautta vielä tuoreena muistissa.

Tasotestiin osallistujien tavoitteilla oli suuri merkitys heidän ennakovalmistautumiseensa. Mikäli tavoitteena oli nähdä, millainen testi on tai saada realistinen käsitys omasta testin aikaisesta taitotasosta, ei ennakovalmistautuminen tuntunut välttämättä tarkoituksenmukaiselta. Kuten eräs haastatelluista totesi:

Ja sen takia mä en stressannu silläkään, että valmistaudunko minä erityisesti, koska sit mä ajattelin, että että jos sillä mittaa omaa niinku rutiiniosaamista niin. Enhän minä työpäiviinkään valmistaudu niin, et mä illan tenttaan itteeni, että huomenna palkat menee oikein.

Loput kolme haastateltavaa kertoi silmäilleensä materiaalit läpi kertauksenomaisesti tai saadakseen käsityksen mitä aihealueita testi tulisi käsittelemään. Yksi haastatelluista totesi, että vähäisen kokemuksen vuoksi oli vaikea hahmottaa, mihin kannattaisi materiaaleissa keskittyä. Lisäksi hän ei kokenut tarpeelliseksi alkaa opiskelemaan itselleen vieraita aihealueita. Ennakovalmistautumisen hyödyllisyydestä kysyttäessä, hän kuitenkin koki tästä huolimatta hyötynensä materiaalien silmäilystä.

Lisäksi haastatelluista kaksi mainitsi, että piti harjoitustestin tekemistä hyödyllisenä, sillä siinä pääsi tutustumaan itselleen vieraaseen tenttialustaan. He totesivat tenttialustaan etukäteen tutustumisen tärkeäksi myös siksi, koska varsinaiseen tasotestiin käytettävissä oleva aika

oli melko lyhyt. Kaksi haastatelluista, jotka eivät olleet harjoitustestiä tehneet totesivat, että harjoitustestin tekeminen olisi todennäköisesti auttanut heitä varsinaisessa tasotestissä.

Haastattelututkimuksessa niiden osuus, jotka eivät olleet tehneet harjoitustestiä etukäteen, oli suurempi kuin Junior PHT -tasotestistä tehdyssä palautekyselyssä. Palautekyselyssä 90,6 prosenttia vastanneista oli tehnyt harjoitustestin, kun haastatteluissa osuus oli 75 prosenttia (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e). Junior PHT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa, ennakkoon valmistautuneiden osuus oli kuitenkin suurempi, kuin Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa. Junior KLT -tasotestistä tehdyssä opinnäytetyössä puolet (2) haastatelluista ei ollut valmistautunut ollenkaan etukäteen ja puolet (2) oli valmistautunut enemmän (Argillander 2022, 29).

Palautekyselyssä noin 72 prosenttia harjoitustestin tehneistä oli kokenut harjoitustestin joko erittäin hyödyllisenä tai melko hyödyllisenä (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e). Haastatteluissa vain kaksi eli 25 prosenttia mainitsi erikseen harjoitustestien hyödyllisyyden. Muutkin saattoivat silti pitää harjoitustestiä hyödyllisenä, vaikka eivät sitä erikseen maininneetkaan.

6.1.2 Varsinaisen tasotestin järjestelyt

Kaikki haastatellut pitivät tasotestin kestoa sopivana. Kaksi kuitenkin myös totesi, ettei aikaa jäänyt paljoakaan jäljelle testin suorittamisen jälkeen. Yksi haastatelluista sen sijaan kertoi jännittäneensä ajan riittävyttä sekä kokeneensa kellon hyvin painostavaksi. Testin aikana hän koki aikaa olleen jokseenkin liikaa, mutta jälkikäteen ajateltuna hän mietti suorittaneensa tasotestin aikapaineen vuoksi liiankin nopeasti.

Eräs haastatelluista nosti puolestaan esiin aikarajan etuna juuri sen, että rajattu aika laittaa hieman painetta tekemiseen, jolloin mihinkään kohtaan ei voi jäädä jumiin, vaan koko ajan on mentävä eteenpäin. Toinen korosti aikarajan ehkäisevän sitä, ettei kaikkia vastauksia haeta valmiista lähteistä, vaan osallistujan on hallittava itse perustiedot ja piti näin ollen aikarajaa hyvänä ja suositeltavana asiana. Hän suositteli myös jatkuvaa seurantaan siitä, että aikaraja on järkevä.

Haastatteluista saatu käsitys sopii melko hyvin yhteen Junior PHT -tasotestin palautekyselyn tuloksen kanssa, jossa kaksi kolmasosaa vastanneista piti aikarajaa sopivana (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e). Junior PHT -tasotestistä tehdyn haastattelututkimuksen tulos oli sen sijaan selvästi yksimielisempi ajan riittämisen suhteen kuin Junior KLT -tasotestistä tehdyn haastattelututkimuksen tulos, jossa osalla aika oli tuntunut väljältä ja osalla oli tullut kiire vastata viimeisiin kysymyksiin, jolloin vastauksia oli pitänyt jopa arvata (Argillander 2022, 38).

Haastatelluista seitsemän piti tasotestin ohjeita yksinkertaisina ja selkeinä. Yksi haastatelluista muisteli, että tenttialustan lataamiseen liittyvissä ohjeissa oli ollut jotakin epäselvää, liittyen mahdollisesti siihen, mikä tunnus piti syöttää mihinkin kohtaan. Toinen haastatelluista korosti puolestaan, että harjoitustestissä oli hänen mielestään näytetty selkeästi mitä mihinkin tulee kirjoittaa ja siksi se oli kannattanut tehdä.

Eräs haastatelluista kertoi, että harjoitustestissä kaikki oli toiminut, mutta varsinaisessa tasotestissä toisen näytön kiinni oleva johto oli aiheuttanut ongelmia, jonka vuoksi hän oli soittanut tekniseen tukeen. Hän toivoikin, että myös tasotestin ohjeissa olisi ollut ongelmatilanteiden varalta ”Kokeile ensin näitä” -tyyppiset ohjeistukset. Toisella haastatelluista oli ollut haasteita harjoitustestin aikana, kun harjoitustestin ja varsinaisen tasotestin tunnukset olivat sekoittuneet. Hän kuitenkin arveli, että asia saattoi johtua ennemmin tilanteeseen liittyvästä jännityksestä kuin epäselvistä ohjeista.

Haastatelluista kuusi totesi, että tekniset järjestelmät toimivat ilman ongelmia varsinaisen tasotestin aikana. Eräs haastatelluista oli pyytänyt etukäteen apua tenttialustan lataamiseen harjoittelupaikan IT-tuesta, jotta kaikki toimisi tasotestissä varmasti hyvin.

Kahdella oli ollut sen sijaan haasteita. Toisen haasteet liittyivät edellä mainittuun toisen näytön johtoon, jonka vuoksi tunnukset eivät toimineet ja näyttö pysyi pimeänä. Ongelman ratkettua kaikki oli toiminut kuitenkin hyvin. Toinen kertoi, ettei tullut toimeen laskimen kanssa. Ongelmaan saattoi kuitenkin vaikuttaa myös se, että hän oli tottunut normaalisti näppäilemään numerot, hiirellä klikkaamisen sijaan, sekä mahdollinen vika hiiren toiminnassa. Hän arvelikin, että lopputulos olisi voinut olla toinen perehtymällä enemmän laskimen kanssa toimimiseen.

Kaikki haastatellut olivat käyttäneet linkitettyjä tukimateriaaleja hyödyksi tasotestin aikana, ainakin jossain määrin. Haastattelututkimuksen tulokset olivat tältä osin yhteneväiset palautekyselyn tulosten kanssa, jossa yli 90 prosenttia vastaajista oli käyttänyt tukimateriaaleja (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e). Viisi totesi, että tukimateriaalien käyttäminen ja tiedon hakeminen oli sujunut ongelmitta. Yksi haastatelluista korosti, että tukimateriaalien käyttö tasotestissä oli hyvä asia, sillä oikeassa työelämässäkin tietoa täytyy myös etsiä, eikä kaikkea tarvitse osata ulkoa. Aikaraja kuitenkin pitää huolen siitä, että jotain täytyy osata itsekin, sillä työelämässä jokaisen tiedon etsiminen ei olisi kannattavaa.

Eräällä haastatelluista oli ollut haasteita lukemisen kanssa. Hän kertoi olevansa normaalisti hidas lukemaan ja silmien alkavan hyppimään ympäri tekstiä, mikäli sitä on liikaa. Nopeasti lukiessa tekstin ymmärtäminen oli kärsinyt. Tämän vuoksi hän olisi kaivannut tiedon hakemiseen hakutoimintoa. Teksti oli tuntunut myös pieneltä, joka kuitenkin saattoi osittain johtua vanhoista silmälasista. Haastateltu mieltikin, ettei kyseisillä haasteilla ollut välttämättä

tekemistä itse järjestelmän kanssa. Toinen haastatelluista taas korosti, että tietoa oli ollut nimenomaan helppoa etsiä hakusanoilla.

Yksi haastatelluista piti hyvänä, että tukimateriaalit olivat saatavilla, jotta niiden etsimiseen ei tarvinnut käyttää aikaa. Kuitenkin, kun materiaaleja avasi kannettavan näytölle, muuttui näkymä sekavaksi ja piti olla tarkkana, missä kohtaa oli menossa. Toinen koki haastavaksi sen, että tukimateriaalit olivat niin rajattuja, jolloin käytössä ei ollut esimerkiksi koko Finlexiä. Hän piti kuitenkin tavallaan hyvänä sitä, että materiaalia oli rajattu, jotta koko aika ei mennyt tiedon etsimiseen, mutta rajauksiin tottuminen vei myös aikaa.

Eräs haastatelluista kertoi tottuneensa normaalisti käyttämään CTRL+F komentoa hakemiseen ja koska tämä ei ollut tasotestissä mahdollista, meni tiedon hakemiseen normaalia kauemmin aikaa. Lisäksi yksi haastatelluista kertoi, että vaikka Junior PHT -tasotestissä kaikki oli toiminut hyvin, oli hänen suorittamastaan Junior KLT -tasotestistä sen sijaan puuttuneet linkit tasotestissä tarvittaviin lainsäädännön kohtiin.

Kysyttäessä muita huomioita tasotestin tekemisestä, nosti yksi haastatelluista esiin, että esimerkiksi muistiinpanojen mahdollistaminen oli hyvä juttu. Kaksi haastatelluista kertoi soittaneensa myös tekniseen tukeen, toinen harjoitustestin ja toinen varsinaisen tasotestin aikana ja saaneensa sieltä hyvin apua.

Eräs haastatelluista antoi positiivista palautetta siitä, että tasotestiin ilmoittautuminen oli ollut sujuvaa. Haastatellun opettaja oli havahtunut myöhässä tasotestin ilmoittautumiseen, mutta silti ilmoittautuminen oli kaikesta huolimatta onnistunut vielä ilmoittautumisajan men-tyä jo umpeen.

Erään haastatellun mielestä monet kysymykset tuntuivat kompakysymyksiltä ja joko siltä, että kaikki vastausvaihtoehdot olisivat voineet olla oikein tai sitten oikeaa vaihtoehtoa ei olisi ollut ollenkaan tarjolla. Hän ei tiennyt oliko tasotestissä kompakysymyksiä, mutta arveli, että keskittymishaasteiden ja koetilanteen aiheuttaman paineen vuoksi kysymysten yllianalysointi sekä sen tulkitseminen, mitä testissä oikeasti kysyttiin, aiheuttivat vaikeuksia. Toinen haastatelluista nosti esiin sen, että hänen mielestään tämänkaltaisessa tasotestissä tulisi välttää kompakysymyksiä ja kovin yksityiskohtaisten nippelitietojen kysymistä ja keskittyä sen sijaan yleiseen ymmärrykseen palkanlaskennasta. Tähän sisältyisi esimerkiksi kysymykset palkkaperusteista yleisellä tasolla ja siitä mitä palkanlaskennassa täytyy ottaa huomioon sekä näiden lisäksi prosenttilaskutehtävät. Hän ei kuitenkaan enää neljän kuukauden jälkeen muistanut minkälaisia tasotestin kysymykset olivat olleet, joten kyse ei ollut varsinaisesta kritiikistä tasotestiä kohtaan. Toteutuksena tasotesti olikin ollut hänen mielestään hyvä.

Haastatelluista kaksi nosti kritiikkinä esiin sen, että osallistujat saivat tietoonsa pelkän pistemäärän, mutta ei sitä, mitkä tehtävät olivat menneet väärin. Omien vastausten sekä oikeiden

vastausten vertailu olisi auttanut hahmottamaan sitä, missä pitäisi parantaa ja mitä opiskella lisää. Lisäksi tulosten julkaiseminen kesti kahden haastatellun mielestä kauan, noin kuukauden verran. Useat haastatellut nostivat esiin myös sen, että testi loppui ”kuin seinään” eli he eivät tienneet menikö testi läpi tai mitä tapahtuu seuraavaksi ja millä aikataululla. Kaksi haastateltua kertoi kysyneensä tästä erikseen Taloushallintoliitosta. Lisäksi eräs haastatelluista kertoi, että vaikka hän oli itse saanut oman tuloksensa oikein, olivat hänen kurssikaverinsa saaneet väärin ihmisten tuloksia sähköpostiinsa.

Kehittämisehdotuksista kysyttäessä, haastatelluista useampi toivoikin tasotestin loppuun tietoa siitä, menikö testi läpi sekä siitä, milloin ja miten tulos ilmoitetaan sekä mahdollisuutta nähdä omat vastaukset myös jälkikäteen. Omien vastausten näkemistä jälkikäteen toivottiin myös Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa (Argillander 2022, 39). Näiden lisäksi yksi haastatelluista toivoi, että harjoitustestiin voisi sisältyä ”ihan oikea” harjoitustesti, joka auttaisi valmistautumaan varsinaiseen tasotestiin ja antaisi samalla kuvan siitä, minkä tyylinen itse tasotesti on. Lisäksi yksi haastatelluista toivoi, että laskinta voisi käyttää testissä näppäimillä.

Kaksi haastatelluista kuvaili Junior PHT -tasotestin vaikeustasoa yllättävän helpoksi, kolme sopivaksi, yksi ei helpoksi, mutta ei vaikeaksikaan, yksi melko haastavaksi ja yksi haastavaksi.

Tasotestiä yllättävän helppona pitäneistä toinen totesi, että testissä oli paljon sellaisia kysymyksiä, joita ei ollut käyty missään läpi ja mikäli olisi lukenut testiin enemmän, olisi siitä saanut helposti paremmat pisteet. Ja että tasotestin pystyi suorittamaan myös ilman etukäteisvalmistautumista. Toinen vastasi, että mikäli hän olisi pitänyt alkuperäiset vastauksensa, eikä lähtenyt muuttamaan niitä, olisi testitulos ollut parempi. Kolmas haastateltu, joka piti vaikeustasoa sopivana, totesi sen sijaan, että tasotesti oli tuntunut testin tekemisen aikana huomattavasti helpommalta, kuin mitä saadut pisteet lopulta osoittivat. Tämän vuoksi hän piti vaikeustasoa hyvänä ja uskoi tasotestin testaavan oikeasti osallistujien osaamista.

Testiä sopivan haastavana pitäneistä yksi totesi, että hänellä itsellään on työkokemuksen vuoksi ehkä enemmän varmuutta testattuihin asioihin, mutta että tasotesti voisi olla esimerkiksi hänen opettamilleen ammattikorkeakouluopiskelijoille haastavampi. Hän piti hyvänä sitä, ettei tasotesti mitannut vain ulkoa muistamista ja laskentaosaamista, vaan myös tiedonhakuja, mikä on tärkeää kirjanpitäjille ja palkkahallinnon ammattilaisille. Toinen uskoi tasotestin mittaavan oikeasti testin aikaista osaamista. Kolmas nosti esiin sen, että tasotestin suorittaneiden pisteiden keskiarvo, joka hänen muistaakseen oli 21, indikoi vaikeustason olevan sopiva. Mikäli keskiarvo olisi lähellä maksimipisteitä tai nolaa pistettä, niin silloin vaikeustaso olisi joko liian helppo tai liian kova. Toisaalta hän totesi tasotestissä olleen myös aivan yksinkertaisiakin kysymyksiä.

Haastateltu, joka ei pitänyt tasotestiä sen enempiä helppona kuin vaikeanakaan totesi, että hän lähti tekemään tasotestiä itsevarmana. Tasotestissä oli kuitenkin myös muutamia haastavampia kysymyksiä, joita piti miettiä tarkemmin. Hän kokikin, ettei testi ollut kaikesta huolimatta ”mikään läpihuutojuttu”.

Melko haastavana tasotestiä pitänyt pohti, että palkanlaskenta ei useinkaan ole täysin yksiselitteistä. Joistain asioista hän oli myös eri mieltä testin vastausten kanssa. Palkanlaskennan tulkinnanvaraisuuden vuoksi hän ei odottanut myöskään etukäteen, että testi tulisi olemaan helppo ja koki sen myös sen verran haastavana kuin mitä oli etukäteen ajatellutkin. Haastavaksi tasotestin kokenut puolestaan mietti, että olisi ehkä pitänyt valmistautua testiin paremmin etukäteen.

Tulokset mukailevat jossain määrin palautekyselyssä (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e) saatuja tuloksia. Molemmista suurin osa vastaajista, palautekyselyssä noin 41 prosenttia ja haastatteluissa 50 prosenttia, piti tasotestin vaikeustasoa sopivana tai ei helppona, eikä vaikeana. Palautekyselyssä noin 38 prosenttia vastaajista piti tasotestiä melko helppona tai helppona, haastatteluissa 25 prosenttia. Palautekyselyssä tasotestiä piti melko vaikeana tai vaikeana noin 22 prosenttia, haastatteluissa 25 prosenttia.

6.2 Koulutus- ja työtaustan antama pohja tasotestin suorittamiseen

Taulukossa 1 on kuvattu haastateltujen palkkahallintoon, taloushallintoon, henkilöstöhallintoon tai liiketalouteen liittyvä koulutus ja työkokemus, ennakkovalmistautuminen tasotestiin sekä Junior PHT tasotestistä saadut pistemäärät. Kuten taulukosta 1 voidaan huomata, osallistui haastatteluihin henkilöitä varsin erilaisilla koulutustaustoilla ja lähes kaikki alalle valmistavat koulutusvaihtoehdot olivat edustettuina. Kaikki haastateltavat eivät olleet aivan varmoja omista pistemääristään, joten pistemäärät perustuvat osittain haastateltavien muistuksiin.

Taulukko 1 Haastateltavat, pisteet, koulutus- ja työtausta sekä ennakkovalmistautuminen tasotestiin

Haastateltava	Pisteet junior PHT tasotestistä	Koulutustausta ja työkokemus	Valmistautuminen tasotestiin
1	22/30	Kauppätieteiden maisteri (johtaminen), liiketalouden tradenomi (liiketoiminnan kehittäminen), tutkinnot valmiita ennen tasotestiä, ei erikseen palkkahallinnon opintoja, kirjanpidon	Aineistoja läpi kerätyksellisesti ja harjoitustesti

		perusteissa vähän perusjuttuja. Monipuolinen liiketalouden työkokemus n. 6-10 vuotta ennen tasotestiä, enimmäkseen tilitoimistosta kirjanpitäjän ja sähköisten järjestelmien kouluttajan tehtävistä, ei varsinaista työkokemusta palkkahallinnon tehtävistä. Liiketalouden opettaja.	
2	17/30	Liiketoiminnan perustutkinto (merkonomi) erikoistunut taloushallintoon, tutkintoon kuulunut palkkahallinnon opintoja 30 osp, tutkinto kesken tasotestin aikana, mutta palkkahallinnon opinnot suoritettu. Ei alan työkokemusta tasotestiä tehdessä.	Ei valmistautumista
3	21/30	Liiketoiminnan perustutkinto (merkonomi) talouden ja hallinnon ala, tasotestiä tehtäessä kesken (1/3 suoritettu) avoimen ammattikorkeakoulun 30 op:n opintokokonaisuus: HR- ja palkkahallinnon asiantuntija, joka sisältää palkkahallinnon opintoja 3-4 op. Merkonomitutkinnossa myös palkkahallinnon opintoja. Työkokemusta toimistotyöntekijänä ja HR-koordinaattorina, joihin sisältynyt alustavaa palkanlaskentaa n. 4,5 vuotta.	Pelkkä harjoitustesti
4	20/30	Tradenomi, opinnot painottuneet henkilöstöhallintoon ja palkkahallintoon, palkkahallinnon opintoja 8-10 op. Tutkinto valmis tasotestiä tehdessä. Tasotestiä tehdessä alan työkokemusta n. 10 kk palkkatoimihenkilönä.	Materiaalien silmäily läpi, koulutusten kuuntelu ja harjoitustesti
5	23/30	Liiketalouden tradenomi, suuntautunut taloushallintoon, viimeiset kurssit loppuillaan tasotestin aikaan, tutkintoon sisältyi jonkin verran palkkahallinnon perusopintoja, mutta ei erillisiä palkkahallinnon kursseja. Työkokemusta tasotestiä tehdessä esihenkilötehtävistä n. 15 vuotta, johon liittynyt henkilöstöhallintoon ja palkkahallintoon liittyviä tehtäviä ja vuoden verran tilitoimistosta kirjanpidon ja taloushallinnon asiantuntijan tehtävästä, joka sisältää jonkin verran palkanlaskentaa.	Ei valmistautumista
6	25/30	Tradenomi, suuntautunut taloushallintoon, tutkinnosta suoritettu n. 80 % tasotestin aikaan, sisältänyt palkkahallinnon opintoja n. 5 op ja tasotestin aikaan kesken ollut opinnäytetyö tehty palkkahallintoon liittyen. Työkokemusta tasotestiä tehdessä 7 kk palkanlaskijana.	Pelkkä harjoitustesti

7	21/30	Liiketoiminnan erikoisammattitutkinto talous- ja henkilöstöhallinnon osaamisalalta, liiketalouden perustutkinto (merkonomi) taloushallinnon osaamisalalta, palkanlaskentaan keskittynyt n. puolen vuoden rekrykoulutus, joka oli kesken tasotestin aikana, sekä muita lyhyempiä koulutuksia mm. kirjanpidosta. Kaikkiin koulutuksiin sisältynyt palkkahallinnon perusopinnot. Alan työkokemusta n. 20 vuotta, jossa palkkahallinnon tehtävät keskeisessä osassa työnkuva.	Pelkkä harjoitustesti
8	15/30	Taloushallinnon osatutkinto liittyen kirjanpitoon ja palkanlaskentaan, jonka kesto 7 kk. 2 kk:n mittaisesta teoriaosuudesta 2 päivää liittyi palkanlaskentaan. Koulutus oli suoritettu kokonaan tasotestiä tehtäessä. Koulutukseen kuulunut 5 kk:n harjoittelu suoritettu palkanlaskijan tehtävissä.	Yleiskatsaus siitä, milaista materiaali oli ja harjoitustesti

Kahdeksan henkilön tietojen perusteella on vaikea tehdä kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä esimerkiksi koulutus- ja työtaustojen sekä pistemäärien välisestä yhteydestä. Tämän otoksen perusteella vaikuttaa koulutus- ja työtaustan ja pistemäärien osalta kuitenkin siltä, että runsaamman työkokemuksen omaavat sekä alan korkeakoulututkinnon suorittaneet saivat odotetusti keskimäärin hieman paremmat tulokset tasotestistä. Etukäteisvalmistelun ja pistemäärien välillä ei sen sijaan ole havaittavissa mitään selvää kaavaa.

Haastatelluista neljä korosti sitä, että työ on antanut tasotestin tekemiseen paremman pohjan kuin opinnot ja että töissä vasta oikeasti oppii palkanlaskentaan liittyvät asiat. Yksi neljästä oli sitä mieltä, että koulutuskin oli kuitenkin antanut hyvän pohjan, etenkin kun työkokemuksesta oli kulunut jo enemmän aikaa. Kolme muuta kuitenkin kokivat, että koulutuksen antamat valmiudet eivät olleet merkittävät, joko siksi, että palkkahallintoon liittyvien opintojen laajuus oli pieni tai myös siksi, että opinnoista oli kulunut jo vuosia aikaa, eikä opintojen sisältö ollut enää mielessä. Kaksi haastatelluista totesi, että sekä opinnoista, että työkokemuksesta oli ollut yhtä lailla hyötyä tasotestin tekemisessä. Yksi haastatelluista koki, että opinnoista oli ollut enemmän hyötyä, sillä ne olivat tuoreena mielessä ja tasotestiä ennen kertynyt alan työkokemus ei ollut keskittynyt pelkästään palkanlaskentaan. Yhdellä haastatelluista ei ollut vielä tasotestiä tehdessä alan työkokemusta, mutta hän koki koulutustaustan antaneen ihan hyvät valmiudet.

Haastatellut eivät osanneet juurikaan erotella missä asioissa koulutus- ja missä asioissa nimenomaan työtausta olisivat hyödyttäneet heitä tasotestin tekemisessä. Sen sijaan he kertoivat yleisesti ottaen, että asioita, joista he kokivat koulutus- tai työtaustasta olleen hyötyä, olivat se, että tietää mistä etsiä tietoa. Kolme haastatelluista nosti tämän esiin. Kaksi

haastatelluista totesi, että koulutus- ja työtausta oli auttanut kokonaisuuksien ymmärtämisessä. Toinen totesi, että kun kokonaisuus oli hallinnassa, ei jokaista vastausta tarvinnut tarkastaa materiaaleista. Hän kertoikin selviytyneensä laskutehtävistä ilman materiaaleja, mutta tarkastaneensa esimerkiksi joitain työaikalakiin liittyviä asioita, joissa oli hieman kahden vaiheilla. Toinen heistä kuvaili myös, että sekä koulutus- että työtausta olivat auttaneet yleisymmärryksen muodostumisessa, jolloin missään kohtaa ei tullut sellainen olo, että miksi tällaista kysytään tai mihin tämä liittyy, vaan etukäteen osasi jo odottaa, mitä tasotestissä saatetaan kysyä.

Kaksi haastatelluista korosti sitä, että pelkästään alan töissä ei tule välttämättä vastaan kaikkea tasotestin aihepiiriin liittyvää ja mikäli joitain kysymyksiä ei tule töissä vastaan, ovat ne uusia asioita myös testissä. Toinen heistä kertoi esimerkiksi, etteivät he tee töissä ollenkaan matkalaskuja ja koska opinnot olivat olleet hyvin suppeat, ei hän ollut oppinut niitä tekemään. Toinen korosti, että palkkahallinnon ala on laaja, jolloin tasotestissä pärjääminen edellyttää joko opintoja, palkkahallintoon liittyvine esimerkkeineen ja tehtävineen tai vaihtoehtoisesti vähän pidempää työkokemusta palkanlaskennasta. Hän itse ei uskonut, että olisi pelkän siihenastisen työkokemuksensa perusteella saanut testistä yli kahtakymmentä pistettä.

Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa haastatellut kokivat hyötynensä koulutuksesta tasotestiä tehdessä (Argillander 2022, 30-31). Junior PHT -tasotestistä tehdyssä tutkimuksessa näkemykset koulutuksen hyödyllisyydestä jakautuivat enemmän ja kolme kahdeksasta totesi, että koulutuksen antama pohja oli vähäinen. Työkokemuksen hyödyllisyydestä tasotestin tekemisessä molempien haastattelututkimusten tuloksen olivat yhteneväisemmät. Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa kaikki työkokemusta omanneet haastateltavat olivat yhtä mieltä työkokemuksen sekä koulutuksen ja työkokemuksen yhdistämisen hyödyllisyydestä testin tekemisessä. Molempien haastattelututkimusten osalta haastatellut olivat myös yhtä mieltä siitä, että ymmärrys palkkahallinnon asioihin kasvaa aivan eri tavalla, kun niitä hoitaa käytännössä työelämässä. (Argillander 2022, 31-32.)

Haastatteluissa ilmeni myös monia muita testissä suoriutumiseen sekä pistemäärään vaikuttavia tekijöitä, kuten oma keskittymis- ja hahmottamiskyky, ulkopuoliset häiriötekijät, lukunopeus, koejännitys, järjestelmien erilaisuus siihen verrattuna, mitä on yleensä tottunut käyttämään sekä henkilökohtaiset tavoitteet ja motivaatio.

Yksi haastatelluista totesi, että aiemmin suoritettu Junior KLT -tasotesti oli myös auttanut testin tekemisessä, antamalla käsityksen siitä, millainen tasotesti suunnilleen on. Haastatelluista neljä oli suorittanut Junior PHT -tasotestin lisäksi myös Junior KLT -tasotestin. Näistä neljästä kaksi oli suorittanut Junior KLT -tasotestin ennen Junior PHT -tasotestiä, yksi sen jälkeen ja yhden suoritusajankohdasta ei ole tietoa.

Kysyttäessä oliko testissä jotain sellaista, mitä ei ole lainkaan käsitelty alaan liittyvissä opinnoissa tai on käsitelty niissä hyvin vähän, kaksi vastasi, että kaikkea on ainakin sivuttu. Toinen heistä pohti, että vaikka kaikkia asioita olisi sivuttu, ei opinnoissa ole pureuduttu kuitenkaan kovin syvälle. Lisäksi varsinaisesta palkkahallinnon kurssista oli sen verran kauan aikaa, ettei hän muistanut tarkalleen sen sisältöä. Toinen kertoi miettineensä, että joitain tasotestissä esille tullutta asiaa ei olisi käsitelty ollenkaan opinnoissa. Kyseiset asiat oli kuitenkin hänen mukaansa käsitelty, mutta jo opintojen alkuvaiheessa tai sitten juuri ennen tasotestiä, jolloin aivot eivät olleet ehtineet prosessoida uutta tietoa vielä.

Neljä haastatelluista oli varma tai melko varma, että tasotestissä oli kysytyt asioita, joita ei ollut käsitelty heidän alaan liittyvissä opinnoissaan. Yksi heistä totesi palkanlaskennan opintojen olleen pintapuolisia ja yleistasolla olevia, mutta ei pystynyt nimeämään mitään tiettyä aihealuetta, jota ei olisi käsitelty. Toinen muisti, että testissä olisi ollut jokin kysymys, joka ei ollut selkeä, mutta ei muistanut kysymyksiä enää sen tarkemmin. Kolmas mietti, että tasotestissä oli kysytyt jotain aivan uutta asiaa, mutta hänkään ei muistanut enää tarkalleen mikä se oli. Hän kuitenkin epäili, että kyseessä olisi ollut jokin verotukseen liittyvä asia ja nimenomaan jokin tieto, eikä mitään laskemiseen liittyvää. Neljäs muisteli, että tasotestissä oli täysin uusia asioita ja että ylijääneen ajan olisi voinut käyttää kyseisten asioiden tutkimiseen. Uudet asiat liittyivät yrittäjien verotukseen, jota ei ollut käyty läpi koulutuksessa.

Yhdellä haastatelluista ei ollut erityisiä palkkahallinnon opintoja ja kirjanpidon opinnoissa aihetta oli käsitelty vain vähän. Yksi haastatelluista ei muistanut enää testin kysymyksiä ollenkaan. Opettajana toimiva osallistuja kertoi lisäksi, että häntä motivoi pyrkimys kehittää taloushallinnon opintojaksojen sisältöjä niin, että opiskelijat voisivat valmentautua vastaaviin testeihin paremmin.

Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa oli ilmennyt, että taloushallinnon merkonomien tutkinnosta olivat puuttuneet kokonaan verotuksen opinnot (Argillander 2022, 30). Junior PHT -tasotestistä tehdyssä tutkimuksessa haastateltujen koulutusasteella ei sen sijaan näyttänyt olevan yhteyttä siihen, miten kattavasti tai syvällisesti palkkahallinnon osa-alueita oli opinnoissa käsitelty tai miten hyödylliseksi haastateltavat kokivat koulutustansa tasotestiä tehdessään.

Haastatelluista viisi totesi, että tasotestin tulos oli vastannut heidän omaa käsitystään heidän omasta sen hetkisestä osaamistasostaan. Yksi vastasi, että tasotestin tulos oli tavallaan vastannut omaa käsitystä, toisaalta hän oli myös yllätynyt siitä, että tiesikin enemmän kuin mitä kuvitteli. Vaikka hän olikin vastannut moneen kysymykseen väärin, liittyi tämä enemmän luetun ymmärtämisen haasteisiin ja kysymysten yllianalysointiin. Kaksi haastatelluista oli puolestaan odottanut saavansa tasotestistä enemmän pisteitä.

Haastatelluista, jotka kokivat, että tulos vastasi heidän osaamistaan, yksi totesi, että tulos oli ”ihan huippu” siihen nähden, ettei hän ole mikään palkkahallinnon asiantuntija. Toinen oli työllistynyt tasotestin jälkeen tiloimistoon ja keskittynyt siellä huomattavasti enemmän palkanlaskentaan kuin aikaisemmin. Hän arveli, että tasotestin tulos olisi nyt huomattavasti parempi kuin edellisellä kerralla ja harkitsikin tasotestin suorittamista uudelleen.

Tulos on jossain määrin erilainen kuin aiemmin tehdyssä Junior KLT -tasotestiin liittyneessä haastattelututkimuksessa, jossa kaikki haastatellut (4) olivat sitä mieltä, että Junior KLT -tasotesti oli mitannut heidän osaamistasoaan hyvin ja että he olivat tyytyväisiä omiin suorituksiinsa (Argillander 2022, 33).

6.3 Testin suorittamisesta koettu hyöty

Kysymykseen: Mikä sai sinut hakeutumaan Junior PHT -tasotestiin?, tuli monia erilaisia vastauksia. Useimmilla haastatelluilla oli useampia eri syitä, joiden vuoksi he olivat hakeutuneet tasotestiin. Kaksi vastasi, että mielenkiinnosta ja nähdäkseen millaisesta testistä on kyse. Yksi halusi tutustua ensimmäisellä yrityksellä järjestelmään ja testitilanteeseen ja suunnitteli panostavansa toisella testikerralla suorittamiseen enemmän. Osittain syynä olikin testata, miten hyvin hän selviää paineen alla ns. tenttitilanteessa. Opettajana työskentelevä haastateltu kertoi, että tasotestiä haluttaisiin hyödyntää jollain tavalla opetuksessa, joten häntä motivoi testata miten ”homma toimii” ja ovatko tämänhetkiset opinnot tasotestin tasolla.

Haastateltaville tärkein syy tasotestiin osallistumiselle oli kuitenkin oman osaamistason testaaminen. Sen mainitsi haastateltavista seitsemän. Useat vastasivat, että halusivat tietää osaavatko he oikeasti, vai kuvittelevatko vain osaavansa. Yksi korosti sitä, että tasotestistä saa ”puolueettoman” arvion osaamisesta, sillä koulussa on tenttitilanteessakin voinut kysyä opettajalta varmistusta sille, ymmärtääkö kysymykset oikein. Yksi totesi, että hänellä oli töissä huono itsevarmuus, joten esihenkilö oli ehdottanut oman osaamistason testaamista ja itsevarmuuden lisäämistä tasotestin avulla.

Kaksi haastateltavista totesi, että jossain määrin taustalla saattoi olla myös valmentautuminen varsinaiseen PHT-tenttiin, tutustumalla tenttialustaan. Se ei kuitenkaan ollut kummankaan pääasiallinen syy osallistumiseen ja toinen totesikin olettavansa PHT-tentin olevan toisenlainen ja paljon stressaavampi. Haastatelluista viisi oli aikeissa suorittaa työkokemuksen kerryttyä myös varsinaisen taloushallinnon pätevyyden. Heistä kolme mietti ainakin PHT-tutkinnon suorittamista, yksi PHT- ja KLT-tutkintojen suorittamista. Heistä kaksi totesi myös, että taloushallinnon asiantuntijatutkintojen suorittamiseen kannustetaan työpaikalla. Kaksi haastatelluista ei tällä hetkellä uskonut suorittavansa tutkintoa, sillä se ei ollut tämänhetkisen työn kannalta olennaista ja yhdellä oli mielessä muut koulutukset.

Yksi haastatelluista mainitsi, että oli lukenut työnantajien arvostavan myös Junior-tasotestien suorittamista, vaikkei olisi varsinaista PHT-pätevyyttä suorittanutkaan ja tasotestin suorittamisen olevan plussaa CV:ssä. Lisäksi hän mietti, että tuore tulos tasotestistä voisi kertoa työnantajille jopa enemmän, kuin työkokemus, johon on kuulunut pienenä osana palkanlaskentaa. Myös aiemmin suoritettu Junior KLT -tasotesti oli innostanut yhtä haastateltua testaamaan, mikä hänen tasonsa olisi Junior PHT -tasotestissä.

Vastaukset osallistumisen syistä olivat osittain samoja kuin Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa. Siinä syitä osallistumiseen olivat mielenkiinto testiä kohtaan, etenkin kun se oli ilmainen sekä oman osaamisen ja omien taloushallintoalan töihin tarvittavien valmiuksien testaaminen. (Argillander 2022, 28-29.)

Kukaan haastatelluista, joilla oli opinnot vielä kesken tasotestin aikaan ei ollut muuttanut kurssivalintojaan testituloksen perusteella. Heistä kaksi vastasi, ettei kurssivalintoja voinut muuttaa, vaan opinnot muodostivat valmiin paketin. Yksi puolestaan totesi, että hänellä oli jo olemassa selkeä opintosuunnitelma sen suhteen, mitkä kurssit hän haluaa suorittaa, eikä siihen mahtunut enempää kursseja.

Yksi osallistujista oli tehnyt itseopiskelua testituloksen perusteella, mutta ei suunnitellut varsinaisen koulutuksen suorittamista. Toinen totesi, että käy työnantajan koulutuksissa ja pyrkii viemään ammattitaitoaan eteenpäin, mutta koska tasotestin omia vastauksia ei voinut verrata oikeisiin vastauksiin, oli vaikea hahmottaa missä meni pieleen ja mitä tulisi opiskella lisää. Liiketalouden opettajana toimiva haastateltu pohti, että hänellä on ihan hyvä tietämys talouden osa-alueista ja mikäli hän tarvitsisi apua jossain erityisessä palkkahallintoon liittyvässä kysymyksessä, kääntyisi hän alan asiantuntijan puoleen. Hän oli kuitenkin miettinyt mihin voisi keskittyä ja mistä voisi löytää hyviä materiaaleja käytettäväksi opetuksessa. Eräs haastatelluista sanoi, että mikäli hän hakeutuisi pelkkään palkkahallinnon työhön, niin hankkisi ehdottomasti lisää palkkahallintoon liittyvää koulutusta.

Yhdelläkään haastatelluista ei ollut ollut työnhakutilannetta Junior PHT -tasotestin jälkeen. Yksi haastatelluista aikoi kuitenkin lisätä tiedon tasotestistä ansioluetteloonsa ja uskoi, että siitä tulee olemaan hyötyä työnhaussa. Toinen haastatelluista vastasi, että lisäisi tiedon ansioluetteloonsa, mikäli hakisi nimenomaan palkanlaskijan töitä, mutta ei välttämättä muuten. Kolmas haastateltu mietti, että tasotesti voisi olla mainintana ansioluettelossa, mutta ei ollut asiasta varma. Lisäksi opettajana työskentelevä haastateltava kertoi kannustavansa opiskelijoita kertomaan tasotestin suorittamisesta esimerkiksi harjoittelupaikkaa hakiessa, erottautukseen muista hakijoista.

Haastatellut, jotka olivat kertoneet Junior PHT -tasotestin suorittamisesta työnantajalleen, kertoivat, että testiin oli suhtauduttu kiinnostuneesti ja positiivisesti. Yksi haastatelluista kertoi, että työnantaja oli lukenut sekä Junior KLT että Junior PHT -tasoteissa kysymykset selän

takana ja kirjoittanut omat sekä työntekijän vastaukset ylös ja testin jälkeen halunnut käydä ne yhdessä läpi ja pyytänyt perustelemaan joitain kohtia. Työnantaja halusi katsoa, millainen testi oli, mutta käytti testiä samalla myös apuna perehdyttämisessä. Haastateltu kertoi, että työnantaja oli ollut innoissaan testistä ja pitänyt hyvänä sitä, että tasotestissä tulee eteen erilaisia kysymyksiä, joita saattaa tulla vastaan myös oikeassa työssä asiakkaiden taholta ja joihin osaa ainakin etsiä vastauksia, vaikkei osaisikaan antaa niitä suoraan.

Toinen haastateltu, jonka esihenkilö oli itse ehdottanut Junior PHT -tasotestiin osallistumista osaamisen kartoittamiseksi ja ammatillisen itsetunnon nostamiseksi, kertoi, että esihenkilö oli ollut myös kiinnostunut kuulemaan jälkeen päin pistemäärästä sekä siitä, minkälainen testi oli ollut ja todennut, että joissain kohdissa tarvitaan vielä lisää harjoitusta.

Eräs haastatelluista nosti esiin, että työpaikalla kannustetaan aina osallistumaan testeihin ja kaikki ovat työpaikalla myös kiinnostuneita tuloksista. Toinen haastatelluista kertoi, että häntä oli kannustettu osallistumaan. Testin jälkeen esihenkilö pyysi saada tietää testin tuloksen, mutta sen enempää testitulokseen ei reagoitu. Kolmas kertoi, että työpaikalla toivotaan kovasti, että henkilöstö koulutautuu ja oltiin tyytyväisiä tasotestin suorittamisesta. Hän piti yhteyttä myös toiseen alan työpaikkaan ja kerrottuaan tasotestistä, oli sieltä todettu, että tasotestin suorittaminen on ehdottomasti asia, joka kannattaa mainita. Neljäs kertoi mainin-neensa työpaikan kahvipöytäkeskustelussa, että on menossa tasotestiin ja siitä oltiin hyvin kiinnostuneita, sillä heillä ei ollut aiempaa tietoa opiskelijoille suunnatuista tasotesteistä.

Haastatelluista viisi totesi, että Junior PHT -tasotestin suorittaminen ei ollut vaikuttanut heille maksetun palkan määrään. Haastatelluista kaksi ei ollut ollut palkkatyössä tasotestin suorittamisen jälkeen. Yksi haastatelluista kuitenkin arveli, että tasotestin suorittaminen oli vaikuttanut jollakin tavalla maksetun palkan määrään, yhdessä muun alalta kertyneen kokemuksen kanssa.

Kysyttäessä miten hyödylliseksi haastatellut arvioivat Junior PHT -tasotestin suorittamisen omalla kohdallaan, koki haastatelluista seitsemän tasotestin olleen tavalla tai toisella itselleen hyödyllinen. Yksi haastatelluista ei sen sijaan pitänyt kyseisen tasotestin suorittamista kovinkaan hyödyllisenä. Hän koki, että kyseisellä ensimmäisellä yrityksellä tasotestissä kului aikaa kaikenlaisiin ylimääräisiin toimintoihin, mutta uudella yrityksellä testiympäristön ollessa jo tutumpi, hän pystyisi haastamaan itsensä pärjäämään paremmin. Toisesta, vakavammasta yrityksestä, hän arveli olevan myös itselleen tulevaisuudessa hyötyä.

Yksi haastatelluista ei uskonut, että tasotestin suorittaminen olisi ”varsinaisesti CV:ssä mikään meriitti”, eikä tasotesti itsessään ”varmaan käännä vaakakuppia työnantajan näkökulmasta suuntaan eikä toiseen”, ainakin mikäli työkokemusta on jo enemmän. Vaikka toisaalta tasotestin suorittaminen osoittaisikin halua oppia ja mennä eteenpäin. Hän näkikin tasotestistä saadun suurimman hyödyn olleen oman osaamistason kartoittaminen.

Toinen uskoi, että tasotestin suorittamisesta on hyötyä haettaessa palkanlaskentaan liittyviin tehtäviin. Hän oli kuullut samoilla kursseilla opiskelleilta palkanlaskijoilta, että työnantajat arvostavat tasotestien suorittamista. Myös kolmas haastateltu uskoi, että siitä on hyötyä, että pystyy näyttämään työnantajille ulkopuolisen arvion omasta osaamisestaan, vaikka kyseessä ei olisikaan samanlainen sertifikaatti kuin varsinainen PHT-pätevyys. Hän koki myös tärkeäksi hyödyksi sen, että tiedostaa itse, millä tasolla oma osaaminen on.

Eräs haastatelluista kommentoi, että varsinainen PHT-tutkinto auttaisi enemmän työllistymiseen, joten Junior PHT:n suurin hyöty oli hänenkin kohdallaan oman tason mittaaminen. Hän suosittelisi Junior PHT -tasotestiä kuitenkin alalle hakeutuville, jotka kokevat työsaannin vaikeaksi. Lisäksi jos on ollut taukoa tenttien tekemisestä, voi tasotestin tekeminen hänen mielestään auttaa tottumaan uuteen toimintaympäristöön, vähentää koejäännitystä sekä mataltaa kynnystä osallistua aikanaan myös varsinaiseen PHT-tenttiin. Varsinaiseen PHT-tenttiin osallistumiseen hän suhtautuisi itsekin tavoitteellisemmin ja valmistautuisi siihen etukäteen.

Yksi haastatelluista oli saanut tasotestin suorittamisesta itsevarmuutta siihen, että uskaltaa lähteä tavoittelemaan varsinaista PHT-pätevyyttä myöhemmässä vaiheessa. Hän suosittelisi tasotestiin osallistumista erityisesti niille, jotka miettivät, että osaavat kyllä laskea palkkoja, mutta eivät ole siinä ehkä kuitenkaan kovin hyviä. Hänen mielestään testissä kysyttiin kuitenkin aika perusjuttuja. Samoin hänkin suosittelisi tasotestiä niille, jotka arastelevat testiympäristöissä toimimista ja testejä ylipäätään. Hän piti tasotestissä tämän vuoksi hyvänä sitä, ettei sitä voinut reputtaa, vaan kaikki testin suorittaneet pääsivät siitä läpi. Omakohtaisesti hän koki itsevarmuuden lisääntymisen ohella myös oman osaamistason mittaamisen merkittävänä tasotestin antamana hyötynä.

Myös kaksi muuta haastateltua mainitsivat suurena hyötynä oman osaamistason mittauksen. Toiselle tulos oli positiivinen yllätys, sillä kokemuksen määrä palkkahallinnosta ei ollut kovinkaan suuri. Toinen korosti hyötynä sitä, että jo testin aikana huomasi, mistä aiheista osaaminen on vielä puutteellista. Hänkin suosittelisi testiä muillekin. Lisäksi opettajana työskentelevä haastateltu totesi, että tasotestin tekeminen antoi myös herätyksen siihen, miten opin-
toja voisi kehittää jatkossa.

Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa haastateltavilta kysyttiin testin hyödyllisyydestä nimenomaan työuran edistämisen suhteen. Kaikki haastateltavat olivat olleet yhtä mieltä siitä, että tasotestistä voisi olla hyötyä harjoittelu- tai ensimmäisen työpaikan saamisessa. Junior KLT -tasotestistä tehdyssä tutkimuksessa nousivat esiin myös oman motivaation ja alaa kohtaan koetun kiinnostuksen esiin tuominen työntajien suuntaan. (Argillander 2022, 33-34.) Tässä haastattelututkimuksessa näkemykset tasotestin hyödyllisyydestä työllistymisen kannalta olivat hieman varovaisempia. Kukaan haastatelluista ei ollut ollut tasotestin jälkeen työnhakutilanteessa, joten hyöty työnhakutilanteessa ei ollut realisoitunut.

Toisaalta useimmat haastatellut olivat myös melko varovaisia sen suhteen, aikoivatko he lisätä tietoa tasotestistä esimerkiksi CV:hen, eivätkä vähiten työkokemusta omaavat haastatellut nostaneet työllistymisen helpottamista esiin tasotestistä saavutettavana hyötynä.

7 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Haastattelujen sekä aiemman Junior KLT -tasotestistä saadun tiedon perusteella vaikuttaa siltä, että viestintä Junior tasotesteistä oppilaitosten suuntaan on ollut melko onnistunutta, sillä selvästi suurin osa haastatelluista, jotka opiskelivat tasotestien aikaan, olivat saaneet tiedon tasotesteistä omasta oppilaitoksestaan. Tiedottamista olisi kuitenkin myös varaa lisätä entisestään, sillä kaikki oppilaitokset eivät olleet tiedottaneet tasotesteistä opiskelijoitaan.

Junior PHT -tasotestiä on markkinoitu tulosten perusteella aktiivisesti myös alan työpaikoilla, sillä neljä kuudesta alan töissä olleesta kertoi saaneensa tiedon tasotestistä työpaikaltaan. Kaikilla työpaikoilla ei kuitenkaan ollut oltu tietoisia opiskelijoille suunnatuista tasotesteistä, joten tiedotusta myös esimerkiksi alan yritysten suuntaan tarvitaan lisää. Jotta tieto tasotesteistä tavoittaisi laajasti alan opiskelijat sekä muut alalle pyrkivät, on hyvä markkinoida aktiivisesti myös Taloushallintoliiton omien markkinointikanavien seuraamista esimerkiksi oppilaitosten, rekrytointitapahtumien sekä alan työpaikkojen kautta.

Junior PHT tasotesti oli otettu sekä oppilaitoksissa että alan työpaikoilla vastaan innostuneesti ja mielenkiinnolla. Haastattelututkimuksen mukaan Junior PHT -tasotestiä on pidetty hyödyllisenä opiskelijoille sekä aloittaville työntekijöille ja sille on keksitty uusia käyttötapoja esimerkiksi osana uusien työntekijöiden testaamista ja perehdytystä. Myös Junior KLT -tasotestiä on käytetty aiemmin osana uusien työntekijöiden perehdyttämistä (sivu 40) (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023c). Haastattelututkimuksessa ilmeni lisäksi halu käyttää Junior PHT -tasotestiä osana opetusta. Myös Junior KLT -tasotestiä on käytetty aiemmin opetuksen osana ainakin yhdessä ammattikorkeakoulussa (sivu 40) (Järvinen 2024).

Kaikki haastateltavat, jotka olivat kertoneet Junior PHT -tasotestin suorittamisesta työnantajalleen tai esihenkilölleen kertoivat, että työnantajat ja esihenkilöt olivat suhtautuneet tasotestin suorittamiseen positiivisesti ja mielenkiinnolla. Osa esihenkilöistä oli ollut tasotestistä ja sen hyödyntämismahdollisuuksista hyvinkin kiinnostuneita. Muutkin esihenkilöt suhtautuivat tasotesteihin joka tapauksessa positiivisesti ja olivat alalle tyypilliseen tapaan tyytyväisiä siitä, että työntekijät panostavat oman osaamisensa kehittämiseen.

Myös Junior PHT -tasotestiin osallistuneet olivat keksineet uusia tapoja hyödyntää tasotestiä. Kaksi haastatelluista harkitsi Junior PHT -tasotestin uudelleen tekemistä myöhäisemmässä vaiheessa, kun työkokemusta on karttunut lisää, testatakseen miten oma osaaminen on kehittynyt. Yksi haastatelluista oli ilmoittautunut uudelleen myös Junior KLT -tasotestiin.

Osallistujat käyttävät tasotestiä tällöin oman osaamisensa kehittymisen seurantaan. Seuran onnistumisen kannalta on olennaista, että tasotestien vaikeustaso pysyy suunnilleen samanlaisena. Lisäksi kynnys osallistua ilmaiseen tasotestiin on sen verran matala, että testiä saatetaan kokeilla myös tutustumis- tai harjoitusmielessä, aikomuksena suorittaa se vielä uudelleen myöhemmin.

Harjoitustestin tekeminen ennen Junior tasotestien suorittamista on tullut pakolliseksi haastattelututkimuksessa käsitellyn tasotestin jälkeen (Suomen Taloushallintoliitto ry 2024öb; Suomen Taloushallintoliitto ry 2024öc). Muutos voi olla myös tämän haastattelututkimuksen tulosten näkökulmasta perusteltu, sillä haastatelluista kaksi, jotka eivät olleet harjoitustestiä suorittaneet, kokivat, että olisivat hyötyneet sen suorittamisesta ennen varsinaista tasotestiä ja toisella heistä oli ollut haasteita tottua järjestelmän käyttöön. Sen sijaan haastateltu, joka oli soittanut tekniseen tukeen pimeään näytön vuoksi varsinaisen testin aikana, oli tehnyt harjoitustestin onnistuneesti etukäteen, joten hänen kokemiinsa haasteisiin harjoitustestin pakollisuus ei olisi auttanut.

Tutkimuksen perusteella tasotestiin osallistujien henkilökohtaisilla tavoitteilla oli suuri merkitys heidän ennakoivaltautumiseensa, ja koska pääasiallinen syy testin tekemiseen oli senhetkisen osaamistason testaaminen, ei linkitettyjen tukimateriaalien läpikäyminen ollut tuntunut haastatelluista niinkään tärkeältä. Mikäli tärkein motivaatio olisi ollut esimerkiksi työllistyminen, olisi tämä saattanut lisätä etukäteisvalmistautumisen määrää. Lisäksi matala kynnys ilmaisen tasotestin suorittamiseen useammin kuin kerran, voinee vaikuttaa siihen, miten huolellisesti tasotestiin valmistaudutaan ennakkoon.

Haastatellut kokivat varsinaisen tasotestin järjestelyt pääasiassa onnistuneiksi. Myös apua oli saanut hyvin sekä teknisestä tuesta, että Taloushallintoliitosta. Esimerkiksi testin kesto ja ohjeiden selkeys saivat lähes yksimielisesti kiitosta. Kaksi haastatelluista tosin mietti, olivatko ymmärtäneet kaikkia tehtävänantoja oikein. Myös teknisten järjestelmien toimintaa pidettiin pääosin hyvänä. Toinen haastatelluista, joka kertoi ongelmista teknisten järjestelmien toiminnassa, olisi todennäköisesti saanut haasteisiinsa avun harjoitustestin tekemisestä. Yksi haastatelluista esitti kehityskohteeksi teknisten ongelmatilanteiden varalta ”kokeile näitä ensin” tyyppisiä ohjeistuksia yleisimpien ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi.

Suurin osa haastatelluista oli kokenut myös tukimateriaalien käyttämisen sujuvana. Yksi haastatelluista nosti kuitenkin lukemisen haasteet esiin. Mahdollinen kehittämissuositus liittyen tasotestin suorittamiseen ja materiaalien käyttämiseen, voisikin olla lukuvaikeuksien huomioiminen testin järjestelyissä, esimerkiksi testin kestoa yksilöllisesti pidentämällä.

Tasotestin vaikeustason osalta vastauksissa oli enemmän hajontaa. Mutta koska puolet haastatelluista piti vaikeustasoa kutakuinkin sopivana, kaksi enemmän helppona ja kaksi enemmän haastavana, voidaan vaikeustason ajatella olleen kaiken kaikkiaan sopiva. Toisaalta korkein

haastateltujen tasotestistä saama pistemäärä oli 25/30. Näin ollen edes enemmän alan työkokemusta omaavat, eivät olleet saavuttaneet tasotestistä täysiä pisteitä. Tästä voi päätellä tasotestin vaikeustason olevan kuitenkin melko haastava. Haastavan vaikeustason takia tasotestistä myönnettyssä osallistumistodistuksessa onkin hyvä mainita kaikkien tasotestiin osallistuneiden pisteiden keskiarvo, jotta testitulosta on mahdollista verrata johonkin konkreettiseen.

Haastatelluista viisi totesi, että tasotestin tulos oli vastannut heidän omaa käsitystään omasta sen hetkisestä osaamisestaan. Yksi oli yllätynyt siitä, että osasi enemmän kuin kuvitteli ja kaksi oli odottanut saavansa enemmän pisteitä. Tämän voi ajatella osaltaan viittaavan siihen, että tasotesti onnistui mittaamaan melko hyvin osallistujien osaamistasoa. Useampi haastatelluista myös totesi, että uskoi tasotestin mittaavan hyvin osallistujien osaamistasoa.

Haastatellut itse mainitsivat kehittämiskohteeksi erityisesti mahdollisuuden vertailla omia vastauksia ja oikeita vastauksia jälkikäteen, nähdäkseen paremmin mitä asioita tulisi opiskella lisää. Tämä auttaisi etenkin uransa alussa olevia kehittämään omaa ammattitaitoaan. Samaa oli toivottu myös aiemmassa Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa (Argillander 2022, 39). Myös tasotestin lopetukseen kaivattiin muutosta, eli tietoa siitä, menikö testi läpi sekä mitä seuraavaksi tapahtuu ja millä aikataululla. Haastateltu, joka kertoi olleensa testin jälkeen asiasta yhteydessä Taloushallintoliittoon, olikin saanut vastaukseksi, että tiedottaminen oli jäänyt siinä kohtaa kesken. Myös tulosten saamisen toivottiin olevan nopeampaa. Muita kehitysehdotuksia olivat harjoitustesti, jossa voisi harjoitella myös tasotestin sisältöön liittyviä asioita sekä laskimen käyttäminen myös näppäimillä.

Haastatelluista puolet eli neljä oli suorittanut Junior PHT -tasotestin lisäksi myös Junior KLT -tasotestin. Kiinnostus molempien tasotestien suorittamiseen onkin hyvä ottaa huomioon tasotestien ajankohdista päätettäessä, jotta molempien tasotestien tekeminen ”samalla kertaa” olisi mahdollista ja osallistujilla olisi riittävän hyvä mahdollisuus valmistautua molempiin tasotesteihin.

Koulutus- ja työkokemuksen antaman pohjan osalta haastattelututkimuksessa nousi odotetusti esiin se, että runsaamman työkokemuksen sekä alan korkeakoulututkinnon suorittaneet saivat parempia tuloksia tasotestissä. Erot eivät kuitenkaan olleet niin suuria, kuin olisi ehkä voinut odottaa. Haastatteluiden perusteella pidempi työkokemus ja korkeakouluopinnot olivat kuitenkin ainakin jossain määrin yhteydessä korkeampaan itseluottamukseen omaa osaamista kohtaan.

Haastatelluista neljä korosti työkokemuksen antamaa pohjaa tärkeämpänä kuin opintojen antamaa pohjaa. Haastatelluista viisi piti koulutuksen antamaa pohjaa kuitenkin hyvänä joko yksin tai yhdessä työkokemuksen kanssa. Kolme haastatelluista piti koulutuksen antamaa pohjaa sen sijaan heikkona. Kokemus koulutuksen antaman pohjan riittävydestä tai riittämättömyydestä ei mennyt yksi yhteen sen kanssa, paljonko opintoihin oli sisältynyt palkkahallinnon

opintoja. Myöskään koulutusasteella ei näyttänyt olevan yhteyttä siihen, miten kattavasti tai syvällisesti palkkahallinnon osa-alueita oli opinnoissa käsitelty tai miten hyödylliseksi haastateltavat kokivat koulutustaustansa tasotestiä tehdessään. Esimerkiksi haastatellut, joilla oli ollut vain hieman palkkahallinnon opintoja kirjanpidon perusteissa, kokivat koulutuksen antaman pohjan olleen ihan hyvä. Heille oli kuitenkin kertynyt jo runsaasti alan työkokemusta. Koulutuksen ja työkokemuksen antaman pohjan erotteleminen toisistaan saattoikin olla vastaajille haastavaa, sillä molemmat olivat edesauttaneet kokonaiskuvan muodostumista.

Palkkahallinnon opintojen osuus haastateltujen opinnoista oli monilla melko vähäinen. Tämän takia ei liene yllättävää, että puolet haastatelluista olivat varmoja tai melko varmoja, että kaikkia tasotestissä kysytyjä asioita ei ollut käsitelty opinnoissa. Lisäksi yksi vastaaja totesi, että palkkahallinnon opinnot olivat olleet pintapuolisia ja yleistasolla olevia. Kaksi haastatelluista nosti esiin verotuksen asiana, jota ei ollut opinnoissa käsitelty. Myös Junior KLT -tasotestistä tehdyssä haastattelututkimuksessa oli koulutuksesta puuttavana osa-alueena noussut esiin verotuksen opinnot yhden haastatellun osalta (Argillander 2022, 30). Samoin Tilitoimisto Mediatilin toimitusjohtaja Sanna Viiliäinen (sivu 34) nosti esille verotuksen asiana, johon liittyvää osaamista yritykseen tulevilla harjoittelijoilla ei juurikaan ole (Suomen Taloushallintoliitto ry 2023b).

Koulutus- tai työtaustasta koettiin olleen hyötyä tiedon etsimisessä. Kaksi haastateltavista koki työkokemuksen ja koulutuksen yhdistelmän antaman pohjan tärkeäksi kokonaiskuvan hahmottumisen kannalta. Myös teoretiedon ymmärryksen koettiin lisääntyneen aivan eri tavalla, kun asioita oli päässyt tekemään myös käytännössä. Pelkän työkokemuksen heikkoudeksi nostettiin puolestaan se, ettei jokaisella työpaikalla tehdä kaikkea palkkahallintoon liittyvää, jolloin osa asioista jää vieraiksi.

Tasotestissä pärjäämiseen löydettiin kuitenkin monia muitakin vaikuttavia tekijöitä koulutus- ja työkokemuksen lisäksi, kuten oma keskittymis- ja hahmottamiskyky, ulkopuoliset häiriötekijät, lukunopeus, koejännitys, järjestelmien erilaisuus siihen verrattuna, mitä on yleensä tottunut käyttämään sekä henkilökohtaiset tavoitteet ja motivaatio.

Haastattelututkimuksen perusteella osallistujilla oli useita erilaisia syitä tasotestiin osallistumiseen. Päälimmäinen syy oli kuitenkin oman osaamistason testaaminen. Myös muita syitä oli runsaasti, mutta niissä oli selvästi enemmän hajontaa ja ne saivat kaikki selvästi vähemmän mainintoja. Taloushallintoliiton esiin tuomista osallistujien mahdollisesti tasotestistä saamista hyödyistä (sivu 39) syinä tulivat esiin ainakin jossain muodossa oman osaamisen testaamisen lisäksi myös ammatillisen itsevarmuuden lisääminen, mahdollisuus osoittaa työnantajille omaa osaamista ja motivaatiota, mahdollisuus erottautua muista työnhakijoista rekrytointitilanteissa sekä kynnyksen madaltaminen varsinaisen taloushallinnon pätevyyden suorittamiselle tulevaisuudessa. Haastatteluissa tuli ilmi myös oppilaitosnäkökulmasta opettamisen

kehittäminen sekä työnantajanäkökulmasta rekrytoinnin helpottaminen ja aloittelevien työntekijöiden taitotason mittaaminen. Muita haastatteluissa esiin nousseita syitä hakeutua tasotestiin olivat mielenkiinto ja testiin tutustuminen sekä sen testaaminen, miten selviää paineen alla tenttitilanteessa.

Haastatelluista seitsemän piti Junior PHT -tasotestin suorittamista itselleen hyödyllisenä. Myös haastateltu, joka ei pitänyt kyseisen tasotestin suorittamista itselleen hyödyllisenä, uskoi yleisesti ottaen tasotestien hyödyllisyyteen ja aikoi siksi suorittaa testin uudestaan. Kaikki haastatellut kokivat saavuttaneensa tasotestin suorittamisesta jonkin sellaisen hyödyn, jonka vuoksi kertoivat tasotestiin alun perin myös hakeutuneensa. Taloushallintoliiton listaamista osallistujien mahdollisesti tasotestistä saamista hyödyistä (sivu 39) mainittiin koettuina hyötynä ainakin oman osaamistason selvittäminen, jonka mainitsi seitsemän kahdeksasta haastatellusta. Lisäksi mainittiin muun muassa mahdollisuus osoittaa työnantajille omaa osaamista ja motivaatiota, mahdollisuus erottautua edukseen rekrytointitilanteissa sekä matalampi kynnyks varsinaisen taloushallinnon pätevyyden suorittamiseen. Oppilaitosnäkökulmasta mainittiin saavutettuna hyötynä myös tilaisuus opetuksen kehittämiseen. Muina hyötynä mainittiin omien osaamisaukkojen havaitseminen.

Haastateltujen näkemykset tasotestin hyödyllisyydestä työllistymisen kannalta hajaantuivat. Kukaan haastatelluista ei ollut ollut tasotestin jälkeen työnhakutilanteessa. Yksi haastatelluista kertoi aikovansa lisätä tiedon tasotestistä CV:hen joka tapauksessa, toinen, mikäli hakis nimenomaan palkanlaskijan töitä ja kolmas voisi harkita tasotestin lisäämistä CV:hen. Kaksi haastatelluista nosti esiin, että tasotestistä voisi olla heille itselleen hyötyä haettaessa palkanlaskennan töitä. Yksi enemmän työkokemusta omaava haastateltu suosittelisi tasotestiä alalle hakeutuville, jotka kokevat työnsaannin hankalaksi ja opettajana työskentelevä kannustaisi opiskelijoita kertomaan tasotestin suorittamisesta esimerkiksi harjoittelupaikkaa haakiessa.

Epäily tasotestin hyödyllisyydestä oman työnsaannin kannalta on ymmärrettävää heillä, joilla on jo runsaasti varsinaista työkokemusta alalta. Yllättävänä voidaan pitää sen sijaan sitä, etteivät vähiten työkokemusta omaavat haastatellut nostaneet työllistymisen helpottamista esiin syynä osallistua tasotestiin tai tasotestistä saatavana hyötynä. Tähän toki vaikuttaa varmasti se, mikäli seuraava työpaikka oli jo valmiina. Kokemukseen tasotestin hyödyllisyydestä työhaussa voi vaikuttaa myös tasotestistä saatu pistemäärä. Mikäli pistemäärä on pienempi, kuin oma käsitys omasta osaamisesta olisi edellyttänyt, voi osallistuja kokea pistemäärän antavan väärän kuvan omasta osaamistasostaan.

Tasotestin tuloksilla ei ollut ollut juurikaan vaikutusta haastateltujen testin jälkeisiin opintovalintoihin. Ainoastaan yksi haastatelluista kertoi opiskelleensa lisää testituloksen perusteella. Toisaalta osalla keskenolevat opinnot muodostivat valmiin paketin, jonka sisältöä ei

voinut muuttaa. Osalle palkkahallinnon opiskeleminen ei ollut myöskään työn kannalta tällä hetkellä oleellista. Myös se, ettei omia vastauksia voinut verrata oikeisiin vastauksiin, oli jarruttanut tasotestin tulosten hyödyntämistä osaamisen kehittämisessä. Junior PHT -tasotestin suorittamisella ei ollut ollut yleisesti ottaen vaikutusta myöskään haastateltujen palkan määrään, vaikka yksi palkkatöissä olleista arvelikin sen vaikuttaneen jollakin tavalla yhdessä muun alalta kertyneen kokemuksen kanssa.

Kaikki haastatellut suhtautuivat kaiken kaikkiaan positiivisesti Junior tasotesteihin. Haastatelluista kaksi mainitsi vielä erikseen haastattelun päätteeksi, että kokemus oli positiivinen, että tasotestit olivat mainiot kokonaisuudet ja oikein kannatettavia jatkossakin ja että, oli hieno juttu, että Taloushallintoliitto on sellaiset kehittänyt. Toinen korosti positiivisena puolena myös sitä, että tasotestejä pystyvät hyödyntämään sekä opiskelijat itsenäisesti, mutta yhtä lailla myös oppilaitokset ja työnantajatkin.

8 Pohdinta

Opinnäytetyötä varten tehdyn haastattelututkimuksen avulla saatiin kerättyä varsin monipuolinen otos Junior PHT -tasotestiin osallistuneiden kokemuksista, näkemyksistä ja pyrkimyksistä tasotestiin liittyen. Yksittäisten haastateltavien kokemuksista ja näkemyksistä syntyi rikas kuva ilmiöistä, joita tasotestiin liittyy sekä joitakin kehitysehdotuksia tasotestin kehittämiseksi eteenpäin. Osa haastateltujen esille nostamista näkökulmista esiintyi aineistossa vain kerran, mutta haastatteluaineistosta ilmeni myös laajempia trendejä, jotka toistuivat joko kaikissa, useimmissa tai useissa haastatteluissa. Haastatteluissa ilmeni myös sellaisia uusia näkökulmia, joita en kysymyksiä laatiessa ollut osannut ottaa huomioon ja joita ei esiintynyt tietoperustan materiaaleissa.

Vaikka kyse onkin rajatun joukon vastausten perusteella muodostetusta kuvasta ja suuremmalla joukolla näkökulmia löytyisi todennäköisesti lisää, uskon, että tämänkin haastattelututkimuksen avulla saatiin arvokasta tietoa tasotestiin liittyvien ilmiöiden esiintymisestä, jonka avulla voidaan kasvattaa ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. Haastattelututkimuksen tulokset rikastuttavat pelkän Taloushallintoliiton toteuttaman palautekyselyn antamaa kuvaa. Opinnäytetyöhön liittyvän haastattelututkimuksen antamaa kuvaa rikastuttavat puolestaan vertailu Junior PHT -tasotestistä tehdyn palautekyselyn sekä Sonja Argillanderin Junior KLT -tasotestistä tekemän haastattelututkimuksen tulosten kanssa. Jatkossa kuva laajentuu entisestään esimerkiksi tulevien palautekyselyiden pohjalta. Kiinnostava tutkimuskysymys tulevaisuudessa voisi olla esimerkiksi se, miten suuri osuus tasotestin tekijöistä on ensikertalaisia ja miten suuri osa testin uusijoita.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

- Miten osallistujat arvioivat varsinaisen tasokokeen järjestelyjä ja testiin liittyvää viestintää?
- Miten hyvän pohjan osallistujien koulutus- tai työtausta on antanut testin suorittamiseen?
- Millaista hyötyä osallistujat ovat saaneet tasotestin suorittamisesta?

Haastatteluiden avulla löydettiin vastauksia kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Haastateltujen arviot Junior PHT -tasotestin järjestelyistä ja viestinnästä olivat melko yhteneväisiä, antaen todennäköisesti melko luotettavan kuvan järjestelyiden ja viestinnän onnistumisesta. Haastatelluaineisto tarjosi mielenkiintoisia havaintoja myös koulutus- ja työtaustan antamasta pohjasta, vaikka haastatellut eivät osanneetkaan eritellä, missä asioissa olivat hyötynneet nimenomaan koulutus- ja missä työtaustasta. Myös tasotestin tehneiden tavoittelemista ja kokemista hyödyistä saatiin monipuolinen kuva, jossa on nähtävissä sekä yksilöllisempiä kokemuksia, että suurempia linjoja. Tasotestin hyödyllisyydestä työllistymiseen ei sen sijaan saatu vastauksia, sillä yksikään haastatelluista ei ollut ollut työnhakutilanteessa, eikä työllistymisen edistäminen ollut kovinkaan merkittävässä asemassa haastateltujen tavoittelemisissa hyödyissä.

Opinnäytetyöhön liittyvän aineiston etsiminen, tutkimuksen toteutus sekä tutkimusraportin kirjoittaminen muodostivat intensiivisen kokonaisuuden, tarjoten mielenkiintoisen ja itselleni ajankohtaisen läpileikkauksen muun muassa palkkahallintoalan nykytilasta ja tulevaisuudesta, teknologisesta kehityksestä sekä alan vaatimuksista ja alalle pyrkivien työllistymismahdollisuuksista.

Monen aihealueen syvällisempikin käsittely olisi ollut kiinnostavaa. Esimerkkeinä mainittakoon rekrytoijien toiveet alalle pyrkivien osaamisesta sekä keinot alan murroksen edellyttämän uudenlaisen osaamisen hankkimiseen. Aiheiden laajempi kartoittaminen ei kuitenkaan tämän opinnäytetyön puitteissa ollut mahdollista.

Haastatelluaineiston koostaminen sekä analysointi muodostivat myös erittäin mielenkiintoisen sekä antoisan prosessin, josta suurin kiitos kuuluu haastatteluihin osallistuneille. Oli kiinnostavaa kuulla muiden samankaltaisessa ammatillisessa tilanteessa olevien käsityksiä esimerkiksi tasotestistä koetuista hyödyistä sekä alan koulutuksen ja työkokemuksen antamasta pohjasta oman osaamisen muodostumiselle. Kokonaiskuvan muodostaminen tietoa yhdistelemällä tutkimuksen analysointivaiheessa herätti aineiston eloon aivan uudella tavalla, tarjoten myös mahdollisuuden harjaannuttaa omia päättely- sekä tiedonkäsittelytaitojani.

Toimeksiantajan opinnäytetyöstä antaman palautteen mukaan: ”opinnäytetyö vastaa hyvin toimeksiantoa ja antaa laajan ja kattavan kuvan tasotestin osallistujien kokemuksista.”

Lisäksi toimeksiantaja arvioi Taloushallintoliiton ja Tili-instituuttisäätiön saavan opinnäytetyön haastattelututkimuksesta arvokasta tietoa, jonka avulla tasotestiä on mahdollista kehittää eteenpäin. (Sihvonen 2024.)

Lähteet

2019 Payroll Benchmarks Survey Report 2019. Bloomberg Tax & Accounting. Viitattu 28.4.2024. https://data.bloomberglp.com/bna/sites/9/2019/10/BTAX-Payroll-Benchmarks-Survey-Report_Final.pdf

2023 Global Payroll Complexity Index 2023. Alight. Viitattu 28.4.2024. https://www.alight.com/getmedia/0783c861-66da-42e6-bce4-7d67db2a3c5a/2023_Global-Payroll-ComplexityIndexReport.pdf

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon?. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Aho, A. 2019. Kirjanpitiäjästä konsultiksi - Pääkirja. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Alakoski, R. 2020. Palkanlaskijasta henkilöstöhallinnon asiantuntijaksi. Viitattu 15.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/palkanlaskijasta-henkilostohallinnon-asiantuntijaksi/>

Argillander, S. 2022. Taloushallinnon alaa opiskelleiden kokemuksia Junior KLT-tasotestistä. Opinnäytetyö. LAB-ammattikorkeakoulu, Liiketalous. Viitattu 15.4.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745922/Argillander_Sonja%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y

CloudPay 2024. Analyst Insights: Biggest Payroll Trends for 2024 and Beyond. Blogikirjoitus. Viitattu 1.5.2024. <https://www.cloudpay.com/blog/analyst-insights-biggest-payroll-trends-for-2024-and-beyond/>

Dorota, K. 2021. Use of Modern IT Solutions in the HRM Activities: Process Automation and Digital Employer Branding. European research studies 24/2021, 152-170. Viitattu 5.4.2024. <https://www.proquest.com/docview/2534654517/fulltextPDF/F68BFBD7962D4362PQ/3?accountid=12003&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Employment Hero 2024. How will AI change the payroll industry?. Viitattu 1.5.2024. <https://employmenthero.com/resources/how-will-ai-change-payroll-industry/>

Erotaudu asenteella: Junior KLT -tasotesti 2022. Suomen Taloushallintoliitto ry. Viitattu 23.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/wp-content/uploads/2022/11/Junior-KLT-esittely-opiskelijoille-2022.pdf>

Fredman, J. 2021. Taloushallinnon digitalisaatio Suomessa. Tilisanomat. Viitattu 8.3.2024. <https://tilisanomat.fi/teknologia/taloushallinnon-digitalisaatio-suomessa>

Frey, C. B. & Osborne, M. A. 2013. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?. Oxford Martin School. University of Oxford. Viitattu 4.3.2024. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum. Viitattu 7.2.2024. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Insights 2024. The Future of Payroll Services: Emerging Trends and Technologies. Blogikirjoitus. Viitattu 1.5.2024. <https://insightss.co/blogs/the-future-of-payroll-services/>

Kaarlejärvi, S. & Salminen, T. 2018. Älykäs taloushallinto - Automaation aika. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

- Kauhanen, A. 2021. Teknologisen kehityksen vaikutus työllisyyteen. ETLA Raportti No 114. Viitattu 4.3.2024. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-114.pdf>
- Keiski, R., Hämäläinen, K., Karhunen, M., Löfström, E., Närearo, S., Varantola, K. & Spoofo, S-K. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 30.4.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoofo, S-K. (toim.) 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 26.4.2024. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Kokkinen, L. (toim.) 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. Viitattu 27.2.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-%20luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kondelin, A. 2023. Yleistä työlainsäädännöstä ja palkkahallinnosta. Teoksessa Kondelin, A. & Peltomäki, T. (toim.) Palkkahallinnon säädökset 2023. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. 63-86.
- Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä, O. & Turunen, L. 2017. Palkkavuosi. 10.painos. Helsinki: Edita Publishing.
- Laadullisen aineiston analysointi 2020. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Laadullisen tutkimuksen aineiston hankintamenetelmiä 2020. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Laadullisen tutkimuksen luotettavuus 2020. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet 2020. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Laakso, V., Kajantie, N. & Tebest, T. 2014. Millä todennäköisyydellä ammattisi katoaa? - Koko Etlan lista täällä. Yle. Viitattu 4.3.2024. <https://yle.fi/a/3-7028199>
- Lakso, J. 2022. Taloushallintoala tarjoaa monipuolisia työtehtäviä muuttuvassa maailmassa. Tradenomiliitto TRAL ry. Viitattu 5.2.2024. <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/taloushallintoala-tarjoaa-monipuolisia-tyotehtavia-muuttuvassa-maailmassa/>
- Larja, L. & Peltonen, J. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022: Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. TEM-analyysseja 113/2023. Viitattu 27.2.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf
- Leppänen, K. 2024. Leppänen: Palkka-avoimuusdirektiivi ei tarkoita palkka-avoimuutta. Blogikirjoitus. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 1.5.2024. <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/leppanen-palkka-avoimuusdirektiivi-ei-tarkoita-palkka-avoimuutta/>
- Leveälähti, S., Nieminen, J., Nyssölä, K., Suominen, V. & Kotipelto, S. 2019. Osaamisrakenne 2035. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:14. Viitattu 20.2.2024. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf
- Leveälähti, S. 2022. Valtakunnalliset osaamiskapeikat - ennakoitiluksia ja tilannekuva vuodelle 2022. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Viitattu 8.3.2024.

<https://okm.fi/documents/1410845/113495172/JOTPA+Valtakunnalliset+osaamiskapeikot+%E2%80%93+ennakointituloksia+ja+tilannekuva+vuodelle+2022.pdf/1faf8a2a-e20c-06a2-0c72-70af00882788/JOTPA+Valtakunnalliset+osaamiskapeikot+%E2%80%93+ennakointituloksia+ja+tilannekuva+vuodelle+2022.pdf?t=1647442585133>

Lievonen, H. 2023. Taloushallinnon palkkakyselyn 2023 tulokset. Toimihenkilöliitto Erto ry. Viitattu 7.3.2024. <https://www.erto.fi/ajankohtaista/taloushallinnon-palkkakyselyn-2023-tulokset>

Marttunen, M. & Alakoski, R. 2020. Suorita asiantuntijatutkinto ja tuo ammattiosaamisesi näkyväksi. Suomen Taloushallintoliitto ry. Viitattu 24.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/suorita-asiantuntijatutkinto-ja-tuo-ammattiosaamisesi-nakyvaksi/>

Mattila, V. V. 2021. Miten löydetään hyvät työntekijät tilitoimistoon?. Tilitoimistossa 5/2021. Viitattu 7.3.2024. <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/tyo-tilitoimistossa/miten-loydetaan-hyvat-tyontekijat-tilitoimistoon>

Mattila, V. V. 2022a. Monta toimijaa, yhteiset intressit. Suomen Taloushallintoliitto ry. Viitattu 14.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/monta-toimijaa-yhteiset-intressit/>

Mattila, V. V. 2022b. Junior KLT - silta opinnoista työelämään. Suomen Taloushallintoliitto ry. Viitattu 24.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/junior-klt-silta-opinnoista-tyoelamaan/>

McKinsey & Company 2017. Digitally-enabled automation and artificial intelligence: Shaping the future of work in Europe's digital front-runners. Viitattu 8.3.2024. <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/europe/shaping%20the%20future%20of%20work%20in%20europes%20nine%20digital%20front%20runner%20countries/shaping-the-future-of-work-in-europes-digital-front-runners.ashx>

Metsä-Tokila, T. 2019. Taloushallintoalan toimialaraportti 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Toimialaraportti 2019:50. Viitattu 24.1.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM_2019_50_R.pdf

Microsoft & PwC 2018. Uncovering AI in Finland 2018 field guide to AI. Viitattu 8.3.2024. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2185773/Julkaisut/uncovering-ai-in-finland.pdf>

Mäkilä, V. 2022. Selvitimme, millä aloilla työpaikan saa hetkessä ja mihin uudet työpaikat syntyvät - Katso listaus koko Suomesta. Kauppalehti 17.1.2022. Viitattu 8.3.2024. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/selvitimme-milla-aloilla-tyopaikan-saa-hetkessa-ja-mihin-uudet-tyopaikat-syntyvat-katso-listaus-koko-suomesta/a6458e9f-9e8c-4e1e-be48-dc7e7780c2d1>

Männistö, E. 2021. Esittelyssä henkilöstö- ja palkkahallinnon asiantuntijaryhmä. Tilitoimistossa. Viitattu 19.2.2024. <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/henkilot/esittelyssa-henkilosto-ja-palkkahallinnon-asiantuntijaryhma>

Ng, C. 2024. Payroll trends in 2024: What is the future of payroll?. Blogikirjoitus. Employment Hero. Viitattu 1.5.2024. <https://employmenthero.com/blog/payroll-trends/>

Opetushallitus 2024a. Tutkintojen viitekehykset. Viitattu 9.2.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-viitekehykset>

Opetushallitus 2024b. Liiketoiminnan perustutkinto uudistuu - tavoitteena vahvistaa opiskelijoiden digiosaamista ja kestävän kehityksen tietoja ja taitoja. Viitattu 8.2.2024. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2024/liiketoiminnan-perustutkinto-uudistuu-tavoitteena-vahvistaa-opiskelijoiden>

Opintopolku 2024a. Liiketoiminnan perustutkinto. Viitattu 8.2.2024. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.00000000000000000001>

Opintopolku 2024b. Liiketoiminnan ammattitutkinto. Viitattu 6.2.2024. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000090>

Opintopolku 2024c. Liiketoiminnan erikoisammattitutkinto. Viitattu 6.2.2024. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000091>

Opintopolku 2024d. Tradenomi (AMK), liiketalous. Viitattu 21.2.2024. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000244>

Opintopolku 2024e. HR, viestintä ja johtaminen, tradenomi (ylempi AMK). Viitattu 27.2.2024. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.0000000000000000003162>

Opintopolku 2024f. Kauppatieteet, kandidaatti ja maisteri (3 v + 2 v). Viitattu 8.2.2024. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.0000000000000000001004>

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2014. Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. ETLA muistio No 22. Viitattu 4.3.2024. <https://www.eta.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf>

Payroll in focus: The future of payroll 2020. PricewaterhouseCoopers LLP & The Canadian Payroll Association. Viitattu 28.4.2024. <https://payroll.ca/getmedia/5cc7b191-b1fa-4b6e-9ac9-002b1f3f1637/CPA-Future-of-Payroll-FINAL-DRAFT-%28web%29.pdf>

Payslip 2023. Digital Transformation of HR and Payroll: The Future of Work. Blogikirjoitus. Viitattu 1.5.2024. <https://payslip.com/resources/blog/digital-transformation-of-hr-and-payroll-the-future-of-work/>

Puusa, A. 2020a. Haastattelutyytit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. & Julkunen, S. 2020. Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Rastor-instituutti 2023. Taloushallinnon ala tarvitsee osaajia - työvoiman saatavuus kriisiytyy lähivuosina. Viitattu 8.3.2024. <https://www.rastorinst.fi/rastor-instituutti/ajankohtaista/talouhallinnon-ala-tarvitsee-osaajia-tyovoiman-saatavuus-kriisiytyy-lahivuosina/>

Rumpu, A. 2022. Jari Seppä: Taloushallintoala voi hyvin ja kasvaa. Blogikirjoitus. Netvisor by Visma. Viitattu 4.3.2024. <https://netvisor.fi/blog/jari-seppa-talouhallintoala-voi-hyvin-ja-kasvaa/>

Räisänen, O. 2024. Voiko työpaikka jäädä kiinni liian pitkältä työmatkasta? Selvitimme, miten tekoäly lukee työhakemuksia. Yle uutiset. Viitattu 25.3.2024. <https://yle.fi/a/74-20079367>

Saarinen, T. 2023. Taloushallintoalan työn muutos kasvattaa oppilaitosyhteistyön merkitystä. LAB Pro. Viitattu 24.1.2024. <https://www.labopen.fi/lab-pro/talouhallintoalan-tyon-muutos-kasvattaa-oppilaitosyhteistyon-merkitysta/>

Salathiel, E. & Pain, R. 2023. How AI is transforming the payroll function. Blogikirjoitus. KPMG. Viitattu 1.5.2024. <https://kpmg.com/uk/en/blogs/home/posts/2023/11/how-ai-is-transforming-the-payroll-function.html>

Stenbacka, J. & Söderström, T. 2018. Palkanlaskenta. 6. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Suomen Taloushallintoliitto ry 2022a. Taloushallinnon ulkoistustutkimus: Viidennes ulkoista-neista valmis vaihtamaan palveluntarjoajaa. Viitattu 6.3.2024. <https://taloushallinto-liitto.fi/taloushallinnon-ulkoistustutkimus-viidennes-ulkoistaneista-valmis-vaihtamaan-palve-luntarjoajaa/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2022b. Ostaisinko henkilöstöhallinnon palveluja?. Viitattu 26.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/ostaisinko-henkilostohallinnon-palveluja/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2022c. Taloushallintoalalla valoisa näkökulma - vaan riittääkö osaavia tekijöitä?. Viitattu 14.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/taloushallintoalalla-valoi-sat-nakymat-vaan-riittaako-osaavia-tekijoita/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2022d. Junior KLT -tasotesti kertoo valmiudesta kehittyä ta-loushallinnon ammattilaiseksi. Viitattu 26.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/junior-klt-tasotesti-kertoo-valmiudesta-kehitty-taloushallinnon-ammattilaiseksi/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2023a. Ensimmäinen Junior PHT -tasotesti 20. marraskuuta 2023. Viitattu 24.1.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/ensimmainen-junior-pht-tasotesti-20-marraskuuta-2023/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2023b. Harjoittelijoiden merkitys on työnantajille lähes korvaa-maton. Viitattu 6.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/harjoittelijoiden-merkitys-on-tyonan-tajille-lahes-korvaamaton/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2023c. Junior KLT on otettu ilolla vastaan oppilaitoksissa ja tili-toimistoissa. Viitattu 24.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/junior-klt-on-otettu-ilolla-vas-taan-oppilaitoksissa-ja-tilitoimistoissa/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2023d. Ensimmäinen Junior PHT -tasotesti 20. marraskuuta 2023. Viitattu 24.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/ensimmainen-junior-pht-tasotesti-20-marraskuuta-2023/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024a. Junior PHT -opas. Viitattu 24.1.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/junior-pht-opas/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024b. Ura taloushallinnossa. Viitattu 13.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/ura-taloushallinnossa/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024c. Ura palkka- ja henkilöstöhallinnossa. Viitattu 14.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/ura-palkka-ja-henkilostohallinnossa/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024d. Taloushallintoala Suomessa. Viitattu 14.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/taloushallintoala-suomessa/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024e. Hyvä palkkahallintotapa -opas. Viitattu 26.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/hyva-palkkahallintotapa/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024f. Tietoa Taloushallintoliitosta. Viitattu 14.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/tietoa-taloushallintoliitosta/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024g. Taloushallintoliiton edunvalvonta. Viitattu 14.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/edunvalvonta/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024h. Taloushallintoliiton auktorisointi. Viitattu 14.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/palvelut/auktorisointi/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024i. Tilitoimistotarkastus. Viitattu 14.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/palvelut/tilitoimistotarkastus/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024j. Tili-instituuttisäätiö. Viitattu 11.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/tili-instituuttisaatio/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024k. Taloushallinnon pätevyudet. Viitattu 16.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/palvelut/patevyudet/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024l. PHT-tentti 2024. Viitattu 19.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/pht-tentti-2024/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024m. KLT-opas. Viitattu 22.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/klt-opas/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024n. KLT-opas: Tutkinnon hakuvaatimukset. Viitattu 22.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/klt-opas/tutkinnon-hakuvaatimukset/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024o. TNT-opas. Viitattu 22.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/tnt-opas/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024p. TNT-opas: Tutkinnon hakuvaatimukset. Viitattu 22.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/tnt-opas/tutkinnon-hakuvaatimukset/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024q. PHT-opas. Viitattu 17.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/pht-opas/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024r. PHT-opas: Pätevyyden ylläpitäminen. Viitattu 19.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/pht-opas/patevyyden-yllapitaminen/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024s. KLT-opas: Pätevyyden ylläpitäminen. Viitattu 23.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/klt-opas/patevyyden-yllapitaminen/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024t. TNT-opas: Miten ylläpidän TNT-pätevyyttäni?. Viitattu 23.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/tnt-opas/miten-yllapidan-tnt-patevyyttani/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024u. KLT-opas: Vinkkejä valmistautumiseen. Viitattu 24.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/klt-opas/kuinka-valmistaudun-klt-tenttiin/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024v. PHT-tentti 2024: Aineistoluettelo ja tenttiin valmistautuminen. Viitattu 24.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/pht-tentti-2024/aineistoluettelo-ja-tenttiin-valmistautuminen/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024w. TNT-tutkinto 2024: Kirjatentti. Viitattu 8.3.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/tnt-tutkinto-2024/kirjatentti/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024x. PHT-opas: Tutkinnon hakuvaatimukset. Viitattu 17.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/pht-opas/tutkinnon-hakuvaatimukset/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024y. Junior PHT -opas: Millainen tasotesti on?. Viitattu 23.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/junior-pht-opas/millainen-tasotesti-on/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024z. Junior KLT -opas: Millainen tasotesti on?. Viitattu 23.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/junior-klt/miten-tasotesti-tehdaan-ja-millainen-se-on/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024å. Junior KLT-opas. Viitattu 23.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/junior-klt/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024ä. Junior KLT -opas: Mitä Junior KLT -tasotestissä pitää osata?. Viitattu 23.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/junior-klt/mita-junior-klt-tasotestissa-pitaa-osata/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024ö. Junior PHT -opas: Mitä Junior PHT -tasotestissä pitää osata?. Viitattu 23.2.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/junior-pht-opas/mita-junior-pht-tasotestissa-pitaa-osata/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024öa. Palkkahallinto ja Junior PHT kiinnostaa - ensimmäisessä tasotestissä huikea määrä osallistujia. Viitattu 29.4.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/palkkahallinto-ja-junior-pht-kiinnostaa-ensimmaisessa-tasotestissa-huikea-maara-osallistujia/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024öb. Ohjeet: Junior PHT -tasotesti 25.4.2024. Viitattu 8.4.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/junior-pht-opas/ohjeet-junior-pht-tasotesti/>

Suomen Taloushallintoliitto ry 2024öc. Ohjeet: Junior KLT -tasotesti 25.4.2024. Viitattu 8.4.2024. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/junior-klt/ohjeet-junior-klt-tasotesti/>

Taloushallinnon uraopas 2023. Suomen Taloushallintoliitto ry. Viitattu 7.3.2024. <https://www.esitteemme.fi/suomentaloushallintoliitto/WebView/>

Tietosuojaavaltuutetun toimisto 2024. Mikä on henkilötieto?. Viitattu 26.4.2024. <https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto>

Tilastokeskus 2024a. Toimialaluokitus 2008. Viitattu 11.2.2024. <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/?code=6920&name=Laskentatoimi,%20kirjanpito%20ja%20tilintarkastus;%20veroneuvonta>

Tilastokeskus 2024b. Ammattiluokitus 2010: 4313 Palkanlaskijat. Viitattu 26.2.2024. https://www2.stat.fi/fi/luokitukset/ammatti/ammatti_1_20100101/code/4313/

Tilastokeskus 2024d. Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto. Viitattu 12.2.2024. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yrti/statfin_yrti_pxt_13vy.px/chart/chartViewLine/

Tilastokeskus 2024e. Työssäkäynti. Viitattu 12.2.2024. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115r.px/chart/chartViewColumn/

Tilitoimistossa 2019. Lisäkouluttautuminen kannattaa myös palkka-ammattilaiselle. 3/2019. Viitattu 7.3.2024. <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/edunvalvonta/lisakouluttautuminen>

Työmarkkinatori 2020. Palkanlaskija. Viitattu 14.2.2024. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattieto/ammattit/palkanlaskija>

Työmarkkinatori 2022. Taloushallinto. Viitattu 5.2.2024. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/hallinnollinen-tyo/taloushallinto>

Työmarkkinatori 2023a. Henkilöstökonsultti. Viitattu 26.2.2024. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattit/henkilostokonsultti>

Työmarkkinatori 2023b. Henkilöstöpäällikkö. Viitattu 14.2.2024. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattit/henkilostopaallikko>

Työmarkkinatori 2023c. Näin kohtaanto toimii. Viitattu 5.3.2024. <https://tyomarkkinatori.fi/info/ohjeet-ja-usein-kysytyt-kysymykset/nain-kohtaanto-toimii>

Työvoimabarometri 2024a. Ammatit. Tilanne: Palkanlaskijat. Viitattu 5.3.2024. <https://tyovoimabarometri.fi/ammatti?ammatti=6372a9f0-2205-4027-ad65-ab8ddd3e571>

Työvoimabarometri 2024b. Ammatit. Tilanne: Henkilöstöhallinnon avustavat toimistotyöntekijät. Viitattu 5.3.2024. <https://tyovoimabarometri.fi/ammatti?ammatti=792c97f3-1671-4c4f-9bb1-112fc93a0b18>

Työvoimabarometri 2024c. Ammatit. Tilanne: Henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijat ja urasuunnittelijat. Viitattu 5.3.2024. <https://tyovoimabarometri.fi/ammatti?ammatti=92034b31-8329-4893-ac65-6c0d6964ed0a>

Työvoimabarometrin julkistamistilaisuus 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 5.3.2024. <https://tem.fi/documents/1410877/153287519/Ty%C3%B6voimabarometri+2023.pdf/4ea7d4e1-390c-2c0c-51ba-6037892def06/Ty%C3%B6voimabarometri+2023.pdf?t=1701242619623>

Töissä.fi 2024. Hr-asiantuntija: Millä opinnoilla voin päästä minua kiinnostaviin töihin?. Tampereen yliopisto. Viitattu 27.2.2024. <https://toissa.fi/polkuja-ammattiin/show/hr-asiantuntija>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita.

Vilkkä, H. 2021a. Tutki ja kehitä. 5.painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkkä, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuori, J. 2021a. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Vuori, J. (toim.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>

Vuori, J. 2021b. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Vuori, J. (toim.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Vuori, V., Helander, N. & Okkonen, J. 2018. Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance. *Cognition, Technology & Work* (2019) 21, 237-252. Viitattu 20.2.2024. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3>

Julkaisemattomat lähteet

Järvinen, R. 2024. Junior PHT -tasotestiä koskeva opinnäytetyö. Sähköposti 19.3.2024. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.

Lakso, J. 2024. Kyselytutkimus tradenomiopintojen ja alan työelämän kohtaamisesta. Sähköposti 7.2.2024. Tradenomiliitto TRAL ry. Helsinki.

Sihvonen, J. 2024. Opinnäytetyö Junior PHT -tasotestistä. Sähköposti 27.5.2024. Suomen Taloushallintoliitto ry. Helsinki.

Suomen Taloushallintoliitto ry 2023e. Junior PHT 20.11.2023 palautekysely. Excel-tiedosto.

Kuviot

Kuvio 1: Palkkahallinnon, taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon väliset suhteet sekä tärkeät tehtävät ja sidosryhmät (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 12)	9
Kuvio 2: Eniten työpaikkoja menettävät ammatit maailmanlaajuisesti (The Future of Jobs Report 2023, 31)	17
Kuvio 3: Alatoimialojen yritysten henkilötyövuodet vuosina 2018-2022 (Tilastokeskus 2024d)	19
Kuvio 4: Taloushallintoalan ammattilaisten näkemyksiä taloushallintoalan tulevaisuudesta (Tiltoimistossa 2019)	21
Kuvio 5: Ikäjakauma eri taloushallinnon ammattiteissa vuonna 2021 (Tilastokeskus 2024e).....	23
Kuvio 6: Ikäjakauma eri henkilöstöhallinnon ammattiteissa vuonna 2021 (Tilastokeskus 2024e).	24
Kuvio 7: Palkanlaskijoiden kohtaantotilanne (joulukuu 2023) (Työvoimabarometri 2024a)	25
Kuvio 8: Palkanlaskijoiden kohtaantotilanne (syyskuu 2016 ja syyskuu 2018) (Metsä-Tokila 2019, 25)	26
Kuvio 9: Henkilöstöhallinnon avustavien toimistotyöntekijöiden kohtaantotilanne (joulukuu 2023) (Työvoimabarometri 2024c)	27
Kuvio 10: Henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijoiden ja urasuunnittelijoiden kohtaantotilanne (joulukuu 2023) (Työvoimabarometri 2024c).....	27
Kuvio 11: Työajan käyttö osaamisen kehittämiseen (Lakso 2022)	29
Kuvio 12: Miten hyvin tradenomiopinnot vastaavat työelämän vaatimuksia (Lakso 2022)	35
Kuvio 13: Palautekyselyyn vastanneiden koulutus- ja työstatus	41
Kuvio 14: Palautekyselyyn tulos Junior PHT -tasotestin vaikeustasosta	42
Kuvio 15: Palautekyselyyn tulos Junior PHT -tasotestin vastausajasta	43
Kuvio 16: Palautekyselyyn tulos Junior PHT -tasotestin tukimateriaalien hyödyllisyydestä	43
Kuvio 17: Palautekyselyyn tulos Junior PHT -tasotestin harjoitustestin hyödyllisyydestä.....	44

Taulukot

Taulukko 1 Haastateltavat, pisteet, koulutus- ja työtausta sekä ennakkovalmistautuminen tasotestiin.....	56
--	----

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset	84
--------------------------------------	----

Liite 1: Haastattelukysymykset

Haastattelu Junior PHT -tasotestin suorittamisesta

Taustatiedot:

- 1) Paljonko sait pisteitä Junior PHT -tasotestistä?
- 2) Liiketalouteen, taloushallintoon, henkilöstöhallintoon tai palkkahallintoon liittyvä koulutustausta:
 - a. Minkä tutkinnon olet suorittanut tai suorittamassa ja mihin suuntautunut opinnoissa?
 - b. Kuuluuko/kuuluiko opintoihisi palkkahallinnon opintoja?
 - i. Jos kuuluu/kuului, miten paljon (osaamispisteitä, opintopisteitä tms.)?
 - c. Oliko tutkintosi valmis, kun teit tasotestin?
 - i. Jos tutkinto oli kesken, missä vaiheessa se oli tasotestin tekemisen aikaan?
- 3) Oliko sinulla työkokemusta liiketalouden, taloushallinnon, henkilöstöhallinnon tai palkkahallinnon alalta **tasotestiä tehdessä**?
 - a. Työnimike?
 - b. Työkokemuksen määrä arviolta (vuotta/kuukautta)?
 - c. Kuuluiko työkuvaasi palkkahallinnon tehtäviä?
- 4) Oletko suorittanut Junior KLT -tasotestin tai aiotko suorittaa sen tulevaisuudessa?
- 5) Onko suunnitelmassasi suorittaa joskus varsinainen PHT-, KLT- tai TNT-pätevyys?
 - a. Jos on, niin mikä/mitkä niistä?

Tasokokeen järjestelyt ja viestintä:

- 6) Mitä kautta kuulit Junior PHT -tasotestistä (esim. oppilaitoksesta, Taloushallintoliiton nettisivuilta)?
 - a. Kannustettiinko sinua oppilaitoksen puolelta osallistumaan tasotestiin?
- 7) Valmistauduitko testiin etukäteen?
 - a. Miten valmistauduit (esim. harjoitustesti, materiaalien lukeminen)?
 - b. Miten hyödylliseksi koit etukäteisvalmistautumisen?
- 8) Millaiseksi koit varsinaisen tasotestin suorittamisen:
 - a. Testin keston?
 - b. Ohjeiden selkeyden?
 - c. Teknisten järjestelmien toiminnan?
 - d. Materiaalien käyttämisen testin aikana?
 - e. Jotain muita huomioita varsinaisen tasotestin tekemisestä, mitä?
- 9) Miten haastavaksi arvioit Junior PHT -tasotestin?
- 10) Onko sinulla kehittämissuunnitelmia esim. testin sisältöön, suorittamiseen, materiaaleihin tai viestintään liittyen?

Koulutus- ja työtaustan antama pohja tasotestin suorittamiseen:

- 11) Vastasiko tasotestin tulos omaa käsitystäsi omasta osaamisestasi?
- 12) Miten hyvän pohjan alaan liittyvä koulutuksesi antoi mielestäsi testin suorittamiseen?

- a. Missä asioissa koit siitä olevan erityisesti hyötyä?
- 13) Miten hyvän pohjan alaan liittyvä työkokemuksesi antoi mielestäsi testin suorittamiseen?
 - a. Missä asioissa koit siitä olevan erityisesti hyötyä?
- 14) Kysyttiinkö testissä jotain sellaista, mitä ei ole lainkaan käsitelty tai on käsitelty hyvin vähän alaan liittyvissä opinnoissasi?

Testin suorittamisesta koettu hyöty:

- 15) Mikä sai sinut hakeutumaan Junior PHT -tasotestiin (esim. työllistymisen helpottaminen, oman osaamistason testaaminen)?
- 16) Mikäli opintosi olivat kesken, muutitko kurssivalintojasi testituloksen perusteella?
 - a. Tai oletko hankkinut tai hankkimassa lisäkoulutusta jostain aiheesta testituloksen perusteella?
- 17) Oletko tuonut tasotestin suorittamista esiin työnhakutilanteessa tai hakiessasi harjoittelupaikkaa (esim. CV:ssä, hakemuksessa, haastattelussa)?
 - a. Mikäli et ole hakenut vielä työ- tai harjoittelupaikkaa, aiotko tuoda tasotestin suorittamisen esiin tulevissa hauissa?
- 18) Mikäli olet tuonut Junior PHT -tasotestin suorittamisen ilmi, miten työnantajat ovat siihen reagoineet?
- 19) Onko Junior PHT -tasotestin suorittaminen vaikuttanut sinulle maksetun palkan määrään?
- 20) Miten hyödylliseksi arvioit Junior PHT -tasotestin omalla kohdallasi (esim. työllistyminen, oman osaamisen arviointi, oman osaamisen ja motivaation esilletuonti, ammatillisen itsevarmuuden lisääntyminen, alan vaatimuksiin tutustuminen)?