

Krista Kivelä ja Anne-Marie Hyytiä

TULEVAISUUDEN  
TALOUSHALLINNON  
TYÖNTEKIJÄN OSAAMINEN

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma


Joulukuu 2011




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  09.12.2011				
<b>Tekijä(t)</b>  Krista Kivelä Anne-Marie Hyytiä	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Liiketalouden koulutusohjelma, taloushallinto				
<b>Nimeke</b>  Tulevaisuuden taloushallinnon työntekijän osaaminen					
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus on auttaa kehittämään Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen, etenkin taloushallintoon suuntautuvien tradenomiksi opiskelevien koulutusta vastaamaan paremmin tulevaisuuden taloushallinnon alan työelämän tarpeita. Siispä tässä opinnäyteyössä tulemme selvittämään vastausta seuraavanlaiseen tutkimusongelmaan: minkälaista osaamista tulevaisuudessa taloushallinnon työntekijältä vaaditaan.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on tarpeellinen ja ajankohtainen toimeksiantajalle, koska taloushallinnon ala, jossa tapahtuu jatkuvasti muutoksia, näiden muutosten myötä alan koulutuksenkin tulisi muuttua. Koulutuksessa ja sen kehittämisessä on otettava huomioon alan tarpeet tässä hetkessä, mutta myös pitemmällä aikavälillä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin pääosin määrällisellä tutkimusmenetelmällä, mutta siinä käytettiin myös laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Tutkimusaineisto on itse kerättyä eli primaariaineistoa. Aineisto kerättiin kyselyllä, jossa oli sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Kysely lähetettiin Etelä-Savon alueella sijaitseville taloushallinnon alan yrityksille.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella taloushallinnon ala muuttuu jatkuvasti vaativammaksi ja työntekijöiltä vaaditaan paljon erilaisia taitoja, monipuolista osaamista ja kykyä kehittyä ja omaksua uutta. Sähköinen taloushallinto tuo yhä enemmän omia haasteitaan, kuten myös uudet taloushallinnon järjestelmät, joita alkaa olla jo pilvin pimein.</p>					
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  Taloushallinto, osaaminen, tulevaisuus, sisäinen laskentatoimi, ulkoinen laskentatoimi, tutkimus					
<b>Sivumäärä</b>  55 + 11	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>Kieli</b></td> <td style="width: 50%;"><b>URN</b></td> </tr> <tr> <td>Suomi</td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kieli</b>	<b>URN</b>	Suomi	
<b>Kieli</b>	<b>URN</b>				
Suomi					
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>					
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Terttu Liimatainen	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos				

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  9 December 2011
<b>Author(s)</b> Krista Kivelä Anne-Marie Hyytiä	<b>Degree programme and option</b> Business Management financial administration	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  The accounting experts' skills in the future		
<b>Abstract</b>  <p>The purpose of this bachelor's thesis was to help to develop the BBA degree at Mikkeli University of Applied Sciences. We were especially interested in the needs of employers' in the field of accounting and what kinds of skills they require from employees specializing in accounting. The research problem was what kind of expertise would be required from employees specializing in accounting in the future. This topic was necessary and frequent because of changes in accounting. These changes must be taken into account in the development in the education, also in the long-term.</p> <p>The study research was mainly with the quantitative research method, but qualitative research methods was also used. The data were collected with a questionnaire with closed and open questions. The questionnaire was sent to the accounting management companies located in Etelä-Savo area. Based on the results of our study accounting experts should have a lot of different skills. Electronic accounting and the new systems will bring new challenges.</p>		
<b>Subject headings, (keywords)</b>  skills, future, management accounting, financial accounting, qualitative research		
<b>Pages</b> 55 + 11	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b>
<b>Remarks, notes on appendices</b>		
<b>Tutor</b>  Terttu Liimatainen	<b>Bachelor's thesis assigned by</b>  Mikkeli University of Applied Sciences Business Department	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	OSAAMINEN.....	2
2.1	Liiketoimintaosaaminen.....	3
2.2	Osaaminen, oppiminen ja osaamisen johtaminen.....	5
2.3	Ammattitaito ja asiantuntijuus .....	7
2.4	Osaaminen Etelä-Savossa .....	10
3	TALOUSHALLINTO .....	11
3.1	Historiasta nykyyhetkeen.....	12
3.2	Tulevaisuus .....	14
3.3	Ulkoinen laskentatoimi .....	16
3.3.1	Kirjanpito .....	16
3.3.2	Tilinpäätös.....	18
3.3.3	Verotus .....	20
3.4	Sisäinen laskentatoimi .....	22
3.4.1	Budjetointi.....	24
3.4.2	Kannattavuus ja kustannuslaskenta.....	25
4	KYSELY TALOUSHALLINNONALAN YRITYKSILLE.....	27
4.1	Toimeksiantaja.....	28
4.2	Tutkimusmenetelmä.....	29
4.3	Tutkimusaineisto.....	30
5	TULOKSET .....	32
5.1	Taustatiedot.....	32
5.2	Nykytilanne.....	34
5.2.1	Taloushallinnon eri osa-alueiden tärkeys taloushallinnonalan yrityksissä .....	34
5.2.2	Eri osaamisalueiden tärkeys taloushallinnon tehtävissä .....	37
5.2.3	Arvostettuja tärkeitä ominaisuuksia työntekijässä.....	38
5.3	Tulevaisuuden näkymiä .....	40
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	42
6.1	Kehitysehdotuksia.....	48
6.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	48

7	PÄÄTÄNTÖ .....	49
	LÄHTEET .....	51

LIITE/LIITTEET

- 1 Saatekirje
- 2 Kyselylomake
- 3 Tutkimuksen tulokset

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on ”tulevaisuuden taloushallinnon työntekijän osaaminen”. Toimeksiantajamme on Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos. Toimeksiantajamme haluaa kouluttaa asiantuntijoita työelämän tarpeisiin, joten tämän työn avulla selvittämme mitkä ne tarpeet ovat. Aihe on hyödyllinen paitsi toimeksiantajalle niin myös meille henkilökohtaisesti kuin myös kaikille taloushallintoa opiskeleville ja pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna sitten taloushallinnonalan yrityksillekin.

Tutkimusongelmamme on: minkälaista osaamista tulevaisuuden taloushallinnon työntekijältä vaaditaan. Tutkimuksemme tarkoitus on kartoittaa taloushallinnon osaajien tulevaisuutta Etelä-Savossa. Lisäksi selvitämme taloushallinnon alan työnantajien ja työntekijöiden toiveita tulevaisuuden taloushallinnon tradenomien osaamisesta, mitä asioita pitäisi tulevaisuudessa hallita ja mikä tulee muuttumaan lähivuosien tai pitemmän aikavälin aikana taloushallinnon alalla tai organisaatiotasolla.

Suoritimme tutkimuksen paikallisella tasolla, koska toimeksiantajamme on kiinnostunut nimenomaan paikallisten organisaatioiden tarpeista. Lisäksi rajasimme taloushallinnon sisäiseen ja ulkoiseen laskentatoimeen, koska taloushallinto on liian laaja kokonaisuutena tarkasteluun.

Toteutimme tutkimuksen webropol-kyselyllä, jonka lähetimme taloushallinnonalan yrityksille Etelä-Savon alueella. Kyselyssä käytimme pääosin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, mutta myös kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. Kysely sisälsi niin suljettuja kuin avoimiakin kysymyksiä, joiden tarkoitus oli täydentää toisiaan.

Viitekehyksemme koostuu kahdesta tärkeästä pääluvusta. Ensimmäinen on osaaminen, jossa käsittelemme muutamaa eri osaamiseen liittyvää osa-aluetta ja kerromme miten ne liittyvät taloushallinnon osaajiin. Toisena tärkeänä päälukuna kerromme taloushallinnosta, jota aluksi pohjustamme hieman kertomalla taloushallinnon historiasta. Seuraavaksi siirrymme kertomaan taloushallinnon nykyhetkestä ja sitten tulevaisuudesta. Lisäksi tulemme kertomaan sisäisestä ja ulkoisesta laskentatoimesta yleisesti, mitä ne ovat ja mitä sisältävät.

## 2 OSAAMINEN

Suomessa on paljon monipuolisesti osaavaa henkilöstöä, mutta heidän osaamistaan ei osata käyttää tarpeeksi hyväksi työpaikoilla. Tästä syystä nykypäivänä pyritään panostamaan esimiesosaamiseen, jolloin työnantajat saisivat kaiken mahdollisen osaamispotentiaalin käyttöönsä yrityksissä. Onneksi Suomessa kuitenkin on pitkälle kehittyneet työelämäosaamistaidot, kuten esimerkiksi yhteistyötaidot, jotka varmasti edistävät omalta osaltaan tässä projektissa ”saada uinuva osaaminen esille organisaatioissa”. (Tekes 2011.)

Osaaminen on tulevaisuuden voimavara ja tuotannontekijä (Valtionvarainministeriö 2001.) Osaaminen on työn vaatimien tietojen, taitojen ja pätevyyden hallintaa, näitä asioita on pystyttävä käyttämään ja soveltamaan käytännön työtehtävissä. Jotta organisaation tavoitteet täyttyisivät, niin osaamista on myös jatkuvasti ylläpidettävä. (Valtionkonttori 2007.) Ammattitaitoa tulee vahvistaa jatkuvasti ja kehittämällä osaamista ammattitaito vahvistuu. Työ muuttuu ja monimutkaistuu kovalla vauhdilla, mikä tarkoittaa sitä, että tarvitaan yhä enemmän monipuolisempaa osaamista. Osaaminen kehittyy työssä peruskoulutuksessa saadun ammattitaidon pohjalta. (Työhyvinvointifoorumi 2011.)

Työelämässä tradenomien osaamista ja valmiuksia tunnetaan vielä melko huonosti, vaikka tradenomiliitto tekee jatkuvasti työtä sen eteen, että työmarkkinoilla tradenomin tutkinto tunnettaisiin paremmin. Esimerkiksi yleisesti ottaen tradenomeilla on strategiseen johtamiseen liittyvää osaamista enemmän kuin työmarkkinoilla oletetaan. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2010.) Tradenomin osaaminen on erittäin laaja-alaista. Tradenomin ammatillinen osaaminen koostuu alan perustiedoista ja -taidoista, teoreettisista perusteista hallinnon ja kaupan alan asiantuntijatehtävistä, hyvistä viestintätaidoista ja hyvästä kielitaidosta. Tradenomin tutkinto mahdollistaa myös itsensä jatkuvan kehittämisen ja antaa valmiudet toimia kansainvälisillä markkinoilla. Tradenomin tutkinnon suorittaneilla on rajaton määrä jatkokouluttautumismahdollisuuksia, voi jatkaa kouluttautumista työelämän kautta, käydä joitakin täydennyskursseja tai vaikka jatkaa matkaa ylempään ammattikorkeakouluun. (Tradenomiliitto TRAL ry 2011.)

Tässä luvussa tulemme kertomaan muutamasta osaamisen lajista. Ensimmäisenä kohdassa 2.1 kerromme liiketoimintaosaamisesta ja sen tärkeydestä tämän päivän työelämässä. Seuraavaksi kohdassa 2.2 kerromme, mitä on oppiminen ja miten siitä syntyy osaamista ja perehdymme myös siihen miten osaamista voi johtaa. Kohdassa 2.3 tulemme kertomaan ammattitaidosta, mitä se on, miten se muuttuu ja mitä pitää tehdä, jotta pysyy ajan hermolla tässä jatkuvasti kehittyvässä maailmassa. Viimeiseksi kohdassa 2.4 kerromme osaamisesta Etelä-Savossa. Kaikkia näitä edellä mainittuja asioita tarkastelemme jokaisessa kohdassa ensin yleisellä tasolla ja sitten kerromme miten nämä osaamisen osa-alueet liittyvät taloushallinnon osajiin.

## 2.1 Liiketoimintaosaaminen

Liiketoimintaosaaminen on tärkeä osaamisalue toimialasta tai työtehtävästä riippumatta. Jokaiselta yrittäjältä ja työntekijältä tulisi tänä päivänä vaatia liiketoimintaosaamista, sillä onhan se jo pelkästään ”yleissivistävääkin” osaamista. (Viitala 2005, 117.)

Lehtisen (2011) mukaan liiketoimintaosaaminen on kokonaisvaltaista liiketoiminnan ja liiketalouden osaamista. Seuraavaksi kuviossa 1 on jaoteltu liiketoimintaosaaminen osa-alueisiin. Nämä kuvio yhden mukaiset osa-alueet ovat niin sanottua ”kovaa” liiketoimintaosaamista. Lisäksi on olemassa niin sanottua ”pehmeää” liiketoimintaosaamista, joka koostuu yritysten ja niiden henkilöstön yhteistyökyvystä sekä yhteisöllisyydestä.



**KUVIO 1. Laaja-alaisen liiketoiminnan osa-alueita (Lehtinen 2011)**



Liiketoiminta oikeuskäytännön perusteella voidaan määritellä suunnitelmalliseksi taloudelliseksi toiminnaksi, vaikka suoraan lainsäädännössä ei liiketoiminnan käsitettä olekaan määritelty (Ikäheimo ym. 2011, 44). Liiketoiminnan päämääränä on tuottaa tuloja tarpeeksi kattaakseen kaikki liiketoiminnan menot ja tarpeet, jotta yritys pystyy jatkamaan ja kehittämään toimintaansa (Salminen 2010, 23 – 24). Ainoastaan hyvän liiketoimintaosaamisen taitava henkilö voi pärjätä työelämässä. On tunnettava oman liiketoiminnan toimintaympäristö ja pystyttävä ennakoimaan siinä tapahtuvia muutoksia. On myös tiedettävä se tekijä omassa liiketoiminnassa, mikä tuo arvoa asiakkaalle eli mistä asiakas oikeasti maksaa. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2006, 4.)

Liiketoimintaosaaminen on joko implisiittistä tai eksplisiittistä osaamista. Implisiittinen osaaminen on hiljaista osaamista eli tietoa, jota ei voi jakaa muille tai siirtää yrityksen hallintaan eli se on henkilösidonnaista osaamista. (Pellinen 2005, 223.) Hakalan mukaan (2006, 104 – 105) hiljainen tieto on kokeneiden työntekijöiden omaamaa tietoa. Se koostuu uskomuksista, mielikuvista ja ajatuksista, jotka kätkeytyvät työyhteisöön, se on kokemusperäistä piilo-osaamista. Hiljainen tieto on erittäin tärkeää tietoa, sillä se pitää sisällään organisaation menestymiselle tärkeitä tekijöitä. Hiljainen tieto ei vain näy tilikirjoissa, osavuositarkastuksissa tai tietopankeissa. Hanhisen mukaan (2010, 116) hiljaista tietoa on vaikea jakaa, koska sitä ei itsekään välttämättä tiedosta omaavansa, mutta kuitenkin hiljaista tietoa voi saada toiselta ihmiseltä tulkitsemalla toisen käytöstä esimerkiksi matkimalla ja tarkkailemalla. Kertomalla muille tietonsa, hiljainen tieto muuttuu sanalliseksi tiedoksi, jolloin tiedosta on hyötyä koko organisaatiolle. Eksplisiittinen tieto taas on käsitteellistä, kirjallista, muille jaossa olevaa tietoa.

Liiketoimintaosaamisen opettaminen ammattikorkeakouluissa on ensiarvoisen tärkeää. Kun opiskelija pystyy jo koulutuksen aikana ymmärtämään liiketoimintaosaamisen idean, niin sitä on huomattavasti helpompi lähteä työelämässä hyödyntämään. (Lehtinen 2011.) Ammattikorkeakoulusta valmistunut taloushallinnon tradenomi hallitsee liiketoimintaosaamisen monialaisesti. Omalla alallaan tai omaan alaansa kuuluvaa liiketoimintaosaamista työelämässä taloushallinnon tradenomi pystyy käyttämään esimerkiksi yrityksen taloudellisia menestystekijöitä pohdittaessa. (Lamk 2011.) Liiketoimintaosaaminen helpottaa työelämän ongelmakohtien ratkaisemisessa ja auttaa

ymmärtämään eri yritysten toimintatapoja niin Suomen maaperällä kuin kansainvälisillä markkinoillakin. (EVTEK-ammattikorkeakoulu 2011.)

## **2.2 Osaaminen, oppiminen ja osaamisen johtaminen**

Jylhän ja Viitalan (2002, 217) mukaan osaaminen on tämän päivän strateginen kilpailukeino. Jos henkilöstön osaamisessa on puutteita, sillä voi olla kauaskantoisia ja vakavia seuraamuksia yrityksen menestyksen kannalta. On esimerkiksi hyvin tärkeää, että yrityksessä ei ole ainoastaan yksi jonkun asian asiantuntija, sillä jos tämä yksi henkilö vaihtaa työpaikkaa, niin seurauksena voi olla koko yrityksen lamaantuminen. Jos osaamisessa on puutteita, niin tämä vaikuttaa myös työntekijöiden tehokkuuteen ja työkykyyn. Siispä yrityksissä tulisi opettaa ja luoda osaamista niille, joilta sitä puuttuu ja ylläpitää niillä joilla sitä jo on. Riittävän osaamisen mittarina tai ainakin suuntaviivoina voi pitää muun muassa töiden sujumista, esimiesten on hyvä tarkkailla työntekijöitään. Työntekijöiden on saatava mahdollisuus kehittää osaamistaan joko yrityksen sisäisten koulutusten kautta tai mahdollisesti ulkopuolisten täydennyskoulutusten kautta. (Pk-Rh 2000-2009.)

Paloniemen mukaan (2008, 20) osaaminen syntyy tietojen, taitojen tai kehityksen avulla eli oppimalla. Hänen mukaansa tieto koostuu sisällöllisestä informaatiosta, taito koostuu kyvystä toimia jollakin tietyllä tavalla ja kehitys eli oppiminen koostuu kyvystä omaksua ja ottaa vastaan uutta tietoa tai taitoa. Oppiminen on liiketoiminnan ydin ja sitä tapahtuu niin yksilötasolla, tiimitasolla kuin organisaatiotasollakin. Oppiminen alkaa yksilön oppimisella, tiimin oppimiseksi se muuttuu, kun tiimin jäsenet pystyvät yhdistämään osaamisensa. Organisaation oppiminen tapahtuu aikaisempien tietojen, kokemusten ja organisaation muistin avulla, mutta myös organisaatiossa työskentelevien jaettujen ajatusten ja oivallusten kautta. (Sydänmaanlakka 2000, 21, 47 – 50.)

Osaamisen johtamisella tarkoitetaan yrityksessä tapahtuvaa toimintaa, jolla parannetaan osaamisen kehittymistä ja hyödyntämistä. Osaamista johdetaan ylläpitämällä ja lisäämällä ihmisten tietoja, taitoja ja osaamista. Osaamisen johtamisen tavoitteena ja tuloksena on koko organisaation oppiminen, josta seuraa yrityksen kokonaisvaltainen kehittyminen. (Jylhä & Viitala 2002, 163.) Osaamista johtaessa on tunnettava organisaationsa tavoitteet ja tarkoitus, on tiedettävä, minkälaista osaamista yrityksen tavoit-

teiden täyttämiseksi tarvitaan. Jotta osaamista on mahdollista johtaa, on ensin selvitetävä, mikä on organisaation ydinosaminen. Ydinosamisesta puhutaan yleensä ainoastaan organisaatiotasolla, se on osaamista, jota on vaikea kilpailijoiden lähteä kopiomaan ja osaamista, joka tuo kilpailuetua liiketoiminnalle ja lisäarvoa asiakkaalle. Viitalan mukaan (2005, 65) ydinosaminen on erityistietoja, erityistaitoja ja teknologista tietotaitoa, jonka avulla yritys erottuu kilpailevista yrityksistä. (Sydänmaanlakka 2000, 122, 134.)

Pellisen mukaan (2005, 223 – 225) osaamista voi johtaa kolmella seuraavalla tavalla: Ensimmäinen tapa on osaamisen koodaus, jossa henkilön tieto niin sanotusti erotetaan itse osaajasta ja näin ollen tiedosta tulee hyödyke, joka voidaan lähettää paikasta toiseen tietotekniikan avulla. Toinen tapa on edellytysten luominen oppimisprosessille, jossa pyritään saamaan ihmiset keskustelemaan ja jakamaan tietämystään toisilleen mahdollisimman paljon. Järjestetään esimerkiksi henkilöstön välisiä tapahtumia ja kokouksia, joissa tiedonvaihto olisi helppoa ja luonnollista. Kolmas tapa on keksiminen, jossa pyritään keksimään uusia ajatuksia ja ratkaisutapoja vastaantuleviin ongelmiin tai itseään askarruttaviin asioihin. Yrityksen johto voi esimerkiksi kannustaa henkilöstöä luovaan ajatteluun ja kehottaa kaikkia tuomaan omat ideansa rohkeasti esille.

Olemme melkein vuoden verran seuranneet Mikkelin alueen taloushallintoon liittyviä työpaikkailmoituksia työ- ja elinkeinotoimiston mol.fi-nettisivuilta. Sopivia työpaikkoja juuri valmistuneelle tai vähän aikaan työelämässä olleelle taloushallinnon tradenomille on ollut kolmisen kymmentä. Taulukossa 1 on lista piirteistä, jotka ovat esiintyneet monessa työpaikkailmoituksessa. Taulukon 1 mukaisten piirteiden ja osaamisen lisäksi Ilmoituksissa on toivottu hakijalta tiettyjen järjestelmien tuntemusta, konsernitilinpäätöstaitoa ja taloushallinnon eri osa-alueiden hallintaa. Kokemus tilitoimistoympäristöstä, KLT-tutkinto sekä liiketoimintalähtöinen ajattelutapa ovat olleet hakijalle eduksi. Työntajat ovat arvostaneet soveltuvaa taloushallinnon tutkintoa sekä tilinpäätökseen ja verotukseen liittyvää kokemusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010-2011.)

**TAULUKKO 1. Työpaikkailmoituksissa esiintyneitä ominaisuuksia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010-2011)**

<b>Yhteisiä arvostettuja henkilökohtaisia piirteitä julkisella ja yksityisellä sektorilla</b>	<b>Arvostettuja piirteitä yksityisellä sektorilla</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiakaslähtöisyys</li> <li>- Halu ja kyky kantaa vastuuta omasta ammatillisesta kehityksestä</li> <li>- Hyvät vuorovaikutustaidot</li> <li>- Hyvä asiakaspalvelukyky ja hyvät tiimityötaidot</li> <li>- Hyvä stressinsietokyky</li> <li>- Joustavuus ja valmius organisaatiomuutoksiin</li> <li>- Kouluttautumisvalmius</li> <li>- Kyky itsenäiseen ja aloitteelliseen työkentelyyn</li> <li>- Nopeus omaksua uutta</li> <li>- Numerotarkkuus</li> <li>- Oma-aloitteisuus</li> <li>- Tarkkuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiakaspalveluhalu- ja kyky</li> <li>- Halu kehittyä ja uudistua</li> <li>- Hyvät työyhteisötaidot</li> <li>- Hyvät neuvottelutaidot</li> <li>- Hyvä englannin kielen taito</li> <li>- Luovaa ajattelukykyä</li> <li>- Ongelmanratkaisukyky</li> <li>- Rohkeutta tarttua asioihin</li> <li>- Halu ja kyky kantaa vastuuta omasta ammatillisesta kehityksestä</li> <li>- Nopeus</li> </ul>

### **2.3 Ammattitaito ja asiantuntijuus**

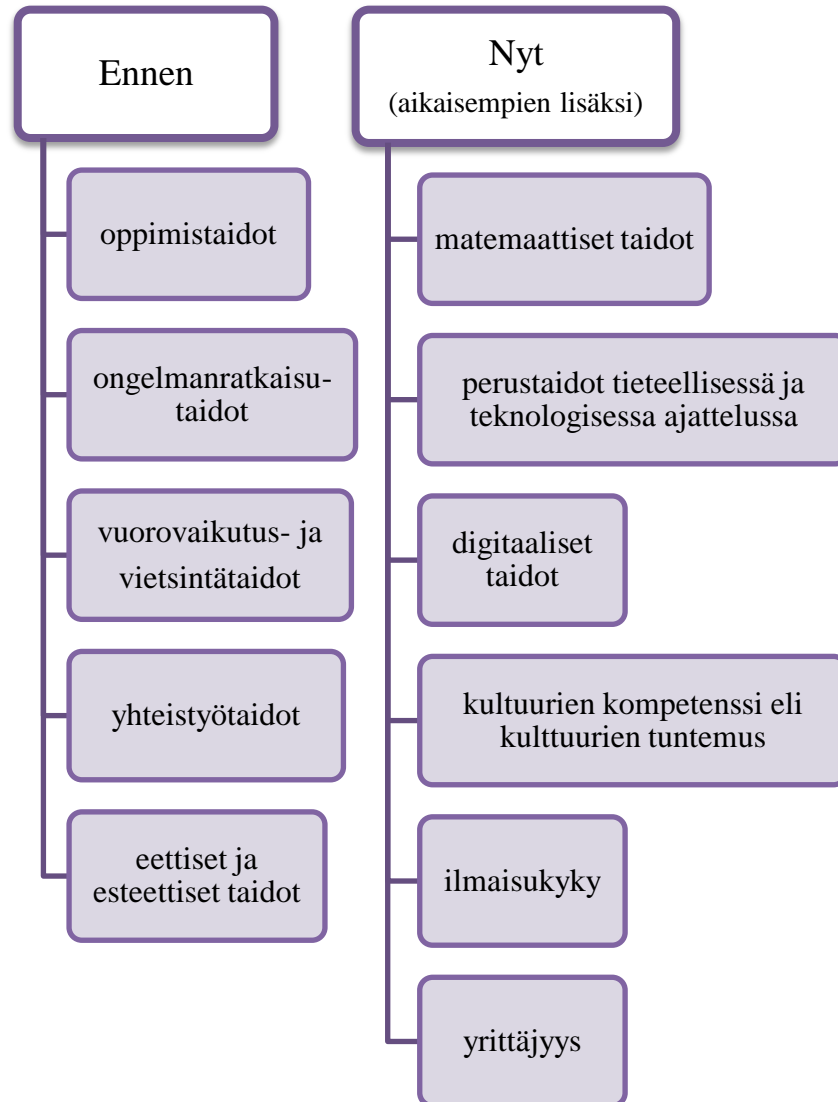
Viitalan mukaan (2005, 113) ammattitaito on työelämän erityisosaamista, jota pystyy soveltamaan ja opettamaan muille. Ammattitaito koostuu yleisistä, ammattikohtaisista ja tehtäväkohtaisista kvalifikaatioista eli työelämässä tarvittavista valmiuksista. Yleiset kvalifikaatiot ovat valmiuksia, joita tarvitaan kaikissa työtehtävissä. Näitä ovat esimerkiksi ongelmanratkaisutaidot ja sosiaaliset taidot. Ammattikohtaiset kvalifikaatiot ovat jonkun tietyn ammattialan erityisvalmiuksia, kuten terveydenhuollon ammattilaisen on tiedettävä ihmisen anatomiasta ja on pystyttävä rauhoittamaan toista ihmistä. Tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot ovat jonkun tietyn ammattialan työtehtävään liitty-

viä valmiuksia, kuten terveydenhuollon ammattilaisilla röntgenteknologian hallinta. Yksinkertaistettuna kvalifikaatiot koostuvat tiedoista, taidoista, asenteista ja motivaatiosta. (Viitala 2005, 114 – 115.)

Ammattitaito on taitoa, mitä täytyy jatkuvasti kehittää. Ei riitä, että on kerran kouluttanut itsensä johonkin ammattiin, vaan elämänsä aikana täytyy kouluttautua, kehittyä tai jopa hankkia kokonaan uusi ammatti edellisen rinnalle, jotta voi pysyä muutoksen mukana. (Helakorpi 2011, 8.) Kouluttautumalla saa ammatin ja työssä voi sitten kutsua itseään jonkun alan ammattilaiseksi. Kun kouluttautuu vielä paremmin, niin voi saavuttaa jonkun alan asiantuntijuuden. (Helakorpi 2011.) Asiantuntijuutta ei kuitenkaan saavuteta pelkästään käymällä koulua, vaan se opitaan vasta työelämän ja kokemuksen kautta. Asiantuntijaksi kehittyminen on pitkä monivuotinen prosessi, jonka aikana opitaan, omaksutaan, kouluttaudutaan ja tehdään paljon tarkoituksellista kerta kerran jälkeen parempaa jälkeä omassa työssään. (Hakkarainen 2005, 2.) Asiantuntija hallitsee paitsi kyseisen ammatin ammatilliset tiedot ja taidot niin hän hallitsee myös laajasti oman työnsä eettiset kysymykset. Asiantuntijalla on hyvin laaja-alaista osaamista oman työnsä toimintaan ja hänen on oltava valmis kehittymään jatkuvasti sekä tunnettava alan uusimmat käänteet. Asiantuntija osaa työnsä syvällisesti ja kykenee opettamaan työtä helposti myös muille. (Helakorpi 2011.)

Ihminen kokee elämänsä aikana ammatillista kasvua eli oman osaamisensa kehittämistä. Ihminen sitoutuu työhön, määrittelee oman ammatti-identiteetin ja työpersoonan uudelleen moneen kertaan uransa aikana. Ammatillinen kasvu ei ole aina tiedostettua, vaan se tapahtuu jokaisen yksilön sisällä ajattelun ja suoritusten kautta. Ammatillisen kasvun myötä työhallintataidot paranevat ja syvenevät. Ilman ammatillista kasvua ei synny asiantuntijuuttakaan, pikemminkin ammatillisen kasvun tavoitteena on tuottaa itsensä tuntevia, omaa työtään laadukkaasti tekeviä ja kehittäviä, rohkeita ja jatkuvaan kasvuun panostavia työnsä asiantuntijoita. Ammatillinen kasvu on voimavara, josta paitsi henkilö itse niin myös koko työyhteisö hyötyy. Kasvuorientoitunut ja viisas työyhteisö luo rakenteet ja mahdollistaa jokaisen yksilön kehittymisen ja kannustaa koko työyhteisöä kohti asiantuntijuutta, sillä viisas organisaatio on osaava ja voi paremmin kuin hyvin. (Wallin 2007.)

Kuviossa 2 voi huomata, miten paljon työelämässä tarvittavat osaamisalueet ovat muuttuneet vuosien varrella, vanhojen työelämävalmiuksien lisäksi täytyy hallita paljon enemmän ja laajemmin asioita tänä päivänä.



**KUVIO 2. Yleisten työelämävaatimusten muutos (Saloranta 2011)**

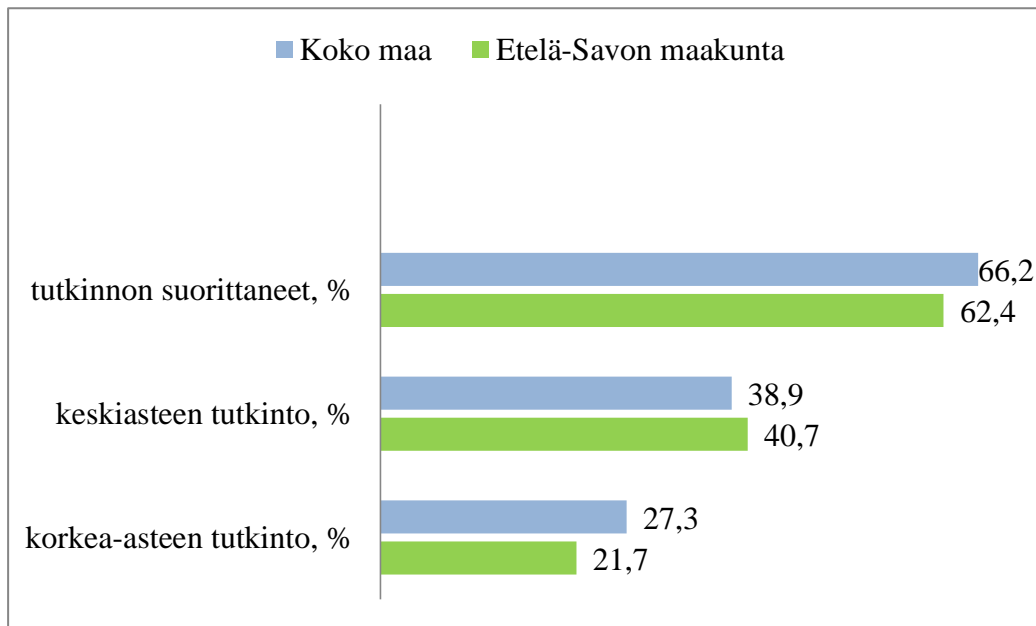
Muuttuvassa työelämässä on haastavaa se, että työntekijältä vaaditaan koko ajan enemmän ja enemmän. Osaamis- ja vaatavuustaso kasvaa, täytyy olla tietoja, taitoja ja koulutusta, tietotekniikan lisääntyvä käyttö tuo paineita, työ on liikkuvaa ja työsuhteet ovat enemmän projektikohtaisia tai osa-aikaisia ja johtajilta vaaditaan uusia johtamismuotoja tai tapoja palkita työntekijöitään. Jatkuvan muutoksen myötä ammatillinen kasvu onkin jatkuvaa oppimista ja uuden omaksumista. (Manninen 2006.)

## 2.4 Osaaminen Etelä-Savossa

Etelä-Savo koostuu kolmesta kaupungista ja neljästätoista kunnasta. Etelä-Savon maakunta on Suomen järvisintä ja metsäisintä seutua. Vedet ovat Suomen puhtaimpia ja ne peittävät maakunnan pinta-alasta neljänneksen. Kaunis luonto tuokin Etelä-Savoon paljon matkailijoita, kesämökkejä täältä löytyy muun muassa yli 40 000 kappaletta. Lisäksi Etelä-Savossa on lukemattomia harrastusmahdollisuuksia ja vapaa-ajanviettopaikoja. (Etelä-Savon maakuntaliitto 2009.)

Opiskelumahdollisuuksia Etelä-Savossa on todella paljon. Peruskouluja ja lukioita löytyy useita, ammattiin johtavia koulutusmahdollisuuksia nuorille ja aikuisille on myös runsaasti. Mikkelissä, Savonlinnassa ja Pieksämäellä voi opiskella monialaisessa Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja osa valtakunnallista Diakonia-ammattikorkeakoulua toimii Pieksämäellä. Etelä-Savossa toimii myös useita yliopistoyksiköitä. Lisäksi koulutuspalveluja maakunnassa tarjoaa kansalaisopistot ja kesäyliopistot. (Etelä-Savon maakuntaliitto 2009.)

Eteläsavolaisissa oppilaitoksissa koulutus on laadukasta ja siitä jokainen eteläsavolainen voi olla ylpeä. Etelä-Savossa koulutusta parannetaan ja kehitetään jatkuvasti, kehityksen myötä syntyy uusia koulutus- ja tutkimusrakenteita, joiden tarkoitus on tukea kärkeäosaamisalojen menestystä. Koulutustason odotetaan nousevan muutaman vuoden sisään Etelä-Savossa kohti kansallista huipputasoa. Tähän tavoitteeseen pääsemiseen tarvitaan kolme kriittistä menestystekijää, jotka ovat: toisen asteen koulutuksen monipuolisuus ja tehokkuus, korkeakoulutarjonnan kilpailukykyisyys ja vakiintuneet tutkimus- ja innovaatorakenteet. (Etelä-Savon maakuntaliitto 2008.) Seuraavaksi kuvio 3 voi tarkastella väestön koulutusrakennetta, miten hyvin koulutettua Etelä-Savossa väestö oikeastaan onkaan.



**KUVIO 3. Väestön koulutus rakenne Etelä-Savossa ja koko maassa 2009 (15-vuotta täyttänyt väestö) V. 2011 aluejako (Etelä-Savon maakuntaliitto 2011)**

Etelä-Savossa ei ole paljon kansainvälistyviä tai voimakkaasti kasvavia yrityksiä (Tekes 2006). Tästä huolimatta Etelä-Savo tarjoaa paljon mahdollisuuksia yrittäjille, tuotannon aloittamiskustannukset eivät ole kalliit ja maakunnan laaja ja laadukas koulutustarjonta takaa, että osaavaa työvoimaa riittää. Lisäksi suuret markkina-alueet, kuten Helsinki ja Pietari sijaitsevat melko lähellä. (Etelä-Savon maakuntaliitto 2009).

Vuonna 2011 julkaistun taloushallinnon toimialaraportin mukaan Etelä-Savossa oli vuonna 2009 kirjanpitoyrityksiä alueen yritystoimipaikkoja kohden keskitasoa enemmän. Vuonna 2009 kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluja sekä tilintarkastuspalveluja tuottavia yrityksiä Etelä-Savossa oli 164 kappaletta. Tähän yritysten määrään sisältyy myös veroneuvontaa antavat yritykset. (Metsä-Tokila 2011).

### 3 TALOUSHALLINTO

Lahti ja Salminen (2008, 14) määrittelevät taloushallinnon järjestelmäksi, jolla yritys/organisaatio voi seurata taloudellisia tapahtumia siten, että se pystyy raportoimaan toiminnastaan sidosryhmille. Yrityksen taloushallinto on usein talousjohtajan tai talo-



uspäällikön vastuulla. Taloushallinnon tarkoitus on avustaa toimitusjohtajaa tekemään yrityksen kannalta järkeviä taloudellisia ratkaisuja. (Ikäheimo ym. 2011, 20.)

Laskentatoimi on kaikkea informaation keruuta ja määrällisen sekä laadullisen tiedon tuottamista yritystä koskevan päätöksenteon tueksi. Laskentatoimen kaksi perustehtävää ovat rekisteröintitehtävä ja hyväksikäyttötehtävä. Suppeasti voidaan ajatella että laskentatoimi on vain rahamääräisen tiedon käsittelyä, mutta laskentatoimessa tulee hyödyntää myös ei-rahamääräistä informaatiota. Ei-rahamääräinen informaatio voi olla mitattavissa olevaa tai laadullista. (Puolamäki 2007, 57.)

Nykyään puhutaan sähköisestä taloushallinnosta. Sähköisellä taloushallinnolla tarkoitetaan muun muassa kirjanpidon automatisointia ja sähköisten kanavien hyödyntämistä, lisäksi sähköinen taloushallinto mahdollistaa yrityksen tehokkaan toimintojen organisoinnin ja ajantasaisen tiedon johtamisen. Sähköiseen taloushallintoon siirtyminen on mahdollista kaikilla yrityksillä tänä päivänä, niin suurilla kuin pienilläkin ja sen etuna on paitsi kaikki edellä mainitut asiat niin se myös alentaa yrityksen kustannuksia huomattavasti, kun paperien pyörittely ja paperisiin laskuihin käytetyt käsittelykustannukset jäävät pois. Taloushallinto on näin nopeampaa ja helpompaa, tilitoimistoissa ajankäytön voi siirtää rutiinistöistä konsultointiin, neuvontaa ja raporttien kehittämiseen, yrityksen johtoa tämä myös helpottaa, kun sähköisen taloushallinnon myötä johdolla on mahdollisuus milloin vain päästä käsiksi ajan tasalla oleviin yrityksen taloustietoihin, jolloin ongelmakohtiin voi tarttua nopeammin ja näin välttyä mm. suurilta tappioilta. (Suomen yrittäjät 2008).

Seuraavissa tämän luvun alaluvuissa tulemme kertomaan taloushallinnon historiasta ja siitä, miten taloushallinto on muuttunut vuoteen 2010 saavuttaessa. Tulemme kertoamaan myös tulevaisuuden näkymiä, miten taloushallinto tulee muuttumaan ja miten osaaminen tulee muuttumaan sekä miten tilitoimistotyö kehittyy. Kerromme myös taloushallinnon eri osa-alueista, kuten sisäisestä ja ulkoisesta laskentatoimesta, mistä ne koostuvat ja mitä niissä tapahtuu ja kuinka ne vaikuttavat yrityksen toimintaan.

### **3.1 Historiasta nykyhetkeen**

Vuonna 1925 astui voimaan ensimmäinen kirjanpitolaki, joka oli laki kirjanpitovelvollisuudesta (HE 99/1924). Tämä laki osoittautui hyväksi ja olikin voimassa sellaise-

naan parikymmentä vuotta. Tämän ajanjakson aikana talouselämä kehittyi paljon, mikä aiheutti tarvetta muuttaa lakia kirjanpitovelvollisuudesta enemmän uuden ajan ja kriteerien mukaiseksi. (Kosonen 2005, 40, 46.) Talouselämän ja taloushallinnon kannalta suurten muutosten myötä kirjanpitolaki on uusittu täysin vuosina 1945, 1973 ja 1997 (Mäkinen & Vuorio 2002, 61). Vaikka ensimmäinen kirjanpitolaki astuiinkin voimaan vasta vuonna 1925, niin siitä huolimatta kirjanpitoa on harjoitettu jo 1800-luvulla. Kauppiailta edellytettiin kirjanpitotaitoja jo vuonna 1859, jolloin maakaupankäynti alkoi. Alun perin kirjanpidon tarkoituksena oli selvittää kauppiaan omaisuus ja omaisuuden muutokset. (Virtanen 2007.)

Mäkisen & Vuorion (2002, 62, 70, 75, 77 - 79) mukaan 1960-luvulla kaikki taloushallintoon liittyvät asiat, kuten laskutus, reskontrat, palkanmaksut ja kirjanpito hoidettiin vielä käsimenetelmin. Tietokoneita ei vielä tuolloin siis ollut, mutta taloushallinnon hoidossa apuna käytettiin laskukoneita, kirjoituskoneita ja kirjanpitokoneita. 1970-luvulla tietokoneet toivat uudet tuulet taloushallinnon ja kirjanpidon hoitamiseen. Alettiin siirtyä käsimenetelmistä kirjanpidon ja osakirjanpidon laatimiseen tietokoneella. 1980-luvulla jo pienemmilläkin yrityksillä alkoi olla tietokoneet. Laserkirjoittimet tulivat markkinoille, mikä helpotti yritystoimintaa kun pystyi tulostamaan taloushallinnon tuottamat raportit A4-lomakkeille. 1990-luvun isoimpia uudistuksia olivat Windows ja internet. Windows helpotti ja toi uutta graafista näkökulmaa tietokoneen käyttöön ja internet toi edullisen ratkaisun tiedon/asiakirjojen siirtämiseen yrityksestä tai tietokoneelta toiseen. 1990-luvulla syntyi ensimmäiset taloushallinnon tietokannat ja pian sen jälkeen todettiin, että tietokannat ovat sähköisen taloushallinto järjestelmän ydin.

Hanhisen mukaan (2010, 38, 40) 2000-luvulla alkoi verkostoitumisen ja tiedon aika-kausi. Tietotekniikka ja ihmisten, organisaatioiden verkostoituminen alkoi olla markkinoilla kilpailuvaltti. Tärkeiksi taidoiksi työelämän kannalta tuli kommunikaatio ja sosiaalisuus. Lahden ja Salmisen mukaan (2008, 19, 27 – 29) samoihin aikoihin ruvettiin puhumaan paperittomasta kirjanpidosta. Nykyään käytetään termiä digitaalinen taloushallinto. Digitaalinen taloushallinto tarkoittaa, että kaikki informaatio ja käytettävät prosessit on automatisoitu eli siis mitään ei käsitellä enää kuin ainoastaan digitaalisessa muodossa. Tänä päivänä ja tulevaisuudessa työelämässä panostetaan yhä enemmän tehokkuuteen ja nopeuteen, johon nyt digitaalisuus on tuonut ratkaisun. Digitaalisuus paitsi nopeuttaa, niin myös helpottaa taloushallinnon eri vaiheissa toi-

mintaa. On helppo siirtää aineistoa, varastoida, käsitellä ja muokata, virheet vähenevät kun järjestelmät tekevät suuren osan työstä ihmisten puolesta. (Lahti & Salminen 2008, 19, 27 – 29.) ICT:n kehitys 2010-luvulla toi mukanaan paremmat mahdollisuudet työntekoon virtuaalisesti ja samalla yritysten välinen kommunikointi ja yhteydenpito paranivat huomattavasti. Suomessa olevat yritykset joutuivat yhä enemmän panostamaan nopeuteen, asiakasjoustavuuteen ja innovaatioihin. (Kostiainen 2011, 9.)

Digitaalisuus tuo kaikesta hyvästä huolimatta myös haasteita ja uhkia yritystoimintaan. Tietoa on kyllä nykYTEKNIKAN avulla helppo ja nopea käsitellä, mutta jotta se olisi myös turvallista, niin sen eteen täytyy tehdä jotakin. ICT-turvallisuuden järjestämiseksi tarvitaan ICT-asiantuntijoiden ja johdon lisäksi organisaation liiketoiminnan ja talouden johdon yhteistyötä. Liiketoiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että niin sanottu salainen tieto myös pysyy yrityksen salaisena tietona, eikä kuka tahansa pääse tutkimaan yrityksen jokaista tiedostoa. Yleisimpiä keinoja turvallisuuden suojaamiseksi ovat palomuurit, virustorjuntaohjelmat, sähköiset tunnistukset, roskapostinsuodattimet ja vakoiluohjelmien välttäminen Internetiä selaillessa. Uhkia kaikesta suojauksesta huolimatta silti on. Hakkerointi eli tunkeutuminen yrityksen salaisiin tietoihin, niiden varastaminen tai muuttaminen on yksi suuri uhka. Tietojen kummallisen häviämisen kannalta varmuuskopiointi on erittäin tärkeää yritysten kannalta. (eBCM-VET 2011.)

### **3.2 Tulevaisuus**

Europaeus (2011) kirjoitti Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varman verkkosivuilla, että tietotekniikka on muuttanut taloushallinnon ammattilaisten toimenkuvaa. Tilitoimiston työntekijän toimenkuva on muuttunut kirjaajasta asiakasyrityksen konsulttijaksi, joka on mukana kehittämässä yrityksen toimintaa. Suuret yritykset useimmiten ulkoistavat taloushallintonsa, joten pienten tilitoimistojen rinnalle on tullut suuria ketjutilitoimistoja.

Taloushallinnon toimintoja ulkoistetaan tulevaisuudessa aina vain enemmän, mikä johtaa siihen, että tilitoimistot työllistävät taloushallinnon työntekijöitä aikaisempaa enemmän. Tästä taas seuraa se, että tilitoimistoissa vaaditaan työntekijöiltä enemmän. Täytyy olla ammattitaitoinen, monipuolinen taloushallinnon osaaja ja tuntea taloushallinnon jatkuvasti muuttuvat lainsäädännöt hyvin. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011.)

Ikkala (2011, 23) kirjoitti artikkelissaan, että tulevaisuuden tilitoimistoissa painotetaan enemmän johdon laskentatoimeen kun aikaisemmin painopiste on ollut perinteisessä kirjanpidossa. Hän kirjoitti myös, että tulevaisuudessa jatkuvasti kehittyvä tietotekniikka tuo omia haasteitaan tulevaisuuden työntekijöille. Taloushallintoliiton sivuilla Witt (2009) luennoi tulevaisuuden muuttuvan taloushallinnon alalla tai tilitoimistotyössä jatkuvasti konsultoivampaan suuntaan, syntyy etäasiakassuhteita, joissa hyödynnetään jo aikaisemmin käytettyjä tietokantoja, sähköiset palvelut ja ulkomaiset toimijat lisääntyvät, jolloin syntyy niin sanottuja palvelutavarataloja, joissa esim. tilitoimistot ovat yksi osa tätä tavarataloa. Samasta tavaratalosta voi ostaa kaiken tietokoneista lähtien taloushallinnon eri palveluihin, kuten IT-osaamista.

Hanhisen mukaan (2010, 21, 30) tämä aikakausi mitä elämme tai tulemme elämään piakkoin, on transmodernia aikakautta. Transmodernissa aikakaudessa työelämään tulee mukaan monialaiset ammattilaiset, erityisasiantuntijat ja hybridiammatit. Hybridiammatillista osaamista syntyy silloin, kun tekninen osaaminen yhdistyy johonkin muuhun osaamiseen, esimerkiksi liiketoiminnan asiantuntijuuteen. Esimerkiksi autonasentajan työnkuvahan on korjata ja asentaa autoja, mutta jos tämän saman henkilön täytyisi myös tilata ja myydä auton varaosia, niin häneltä odotettaisiin myös asiakaspalvelu- ja myyntitaitoja jolloin onkin kyseessä hybridiammatti.

2000-luvulla yritysten täytyy miettiä koko liiketoimintansa uudella tavalla. Menestyäkseen ei välttämättä riitä pelkästään enää kotimarkkinat, vaan on osattava ajatella kansainvälistymistä ja sen mukanaan tuomia asenteita, muutoksia ja haasteita. (Jylhä & Viitala 2002, 221.) Taloushallinnon alalla kansainvälisyys näkyy tänä päivänä vahvasti. Isoimmilla organisaatioilla on sisar- tai tytäryhtiöitä ulkomailla, jolloin taloushallinnon ammattilaisille voi tulla työkomennuksia näihin ulkomailla sijaitseviin yrityksiin. Työelämässä vaaditaan yhä enemmän kielitaitoa ja eri kulttuurien tuntemusta. (Järvenpää ym. 2007, 22 – 24.) Kansainvälistymisen myötä syntyy tarvetta keksiä uusia globaaleja ratkaisuja esimerkiksi maksujärjestelmiin, sillä asiakkaat hoitavat yhä enemmän asioitaan kotikoneilta (Pirkanmaan ennakointipalvelu 2011, 18).

Koponen (2011, 26) kirjoitti taloushallintoliiton julkaisemassa verkkolehdessä, että kirjanpidon lakimuutokset tulevat muuttumaan aina vain enemmän kansainvälisempään normistoon. Suomessa perusnormistot määräytyvät kirjanpitolain (KPL) ja kir-

janpitoasetuksen (KPA) mukaan. Suomen kirjanpitolainsäädännön mukaan julkisesti noteerattujen yritysten täytyy konsernitilinpäätöksissään käyttää kansainvälisiä IAS-/IFRS-tilinpäätössäännöksiä. Kansainvälisiä IAS-/IFRS-standardeja noudattamalla eri maiden tilinpäätökset ovat vertailukelpoisia keskenään. (Ikäheimo ym. 2011, 33, 37.)

### **3.3 Ulkoinen laskentatoimi**

Lahti ja Salminen (2008, 14) määrittelevät ulkoisen laskentatoimen yleiseksi laskentatoimeksi, joka tuottaa tietoa työntekijöille, asiakkaille, viranomaisille ja kaikille ulkopuolisille sidosryhmille. Ikäheimon ym. (2011, 13) mukaan ulkoisen laskentatoimen eli rahoittajien laskentatoimen tarkoitus on antaa kuva yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Rahoittajien laskentatoimea säätelevät erilaiset normistot, jotka kertovat mitä ja miten tuloksia ja informaatiota tulee kertoa. Tästä syystä yrityksen toimialasta riippumatta rahoittajien laskentatoimi on kaikilla lähes samankaltaista. Rahoittajien laskentatoimi koostuu perus kirjanpidon lisäksi tilinpäätöksestä, toimintakertomuksesta ja rahoituslaskelmasta. Julkisesti noteerattujen yritysten rahoittajien laskentatoimeen kuuluu lisäksi myös osavuosikatsaukset ja tuloksen ennakkotiedot, jotka perustuvat julkisesti noteerattujen yritysten tiedonantovelvollisuuteen. Jokainen yritys niin halutessaan voi laatia vuosikertomuksen ja yhteiskuntavastuuraportin, jotka kuuluvat myös rahoittajien laskentatoimeen. Rahoittajien laskentatoimen tuottamat raportit ovat luotettavia ja yleisesti ottaen tilintarkastettuja. (Ikäheimo ym. 2011, 113, 115.)

Seuraavaksi tulemme kertomaan rahoittajien laskentatoimen eri osa-alueista hieman tarkemmin. Kerromme ensin kirjanpidosta, mitä se on, mistä koostuu ja kuka harjoittaa, sitten kerromme tilinpäätöksestä ja mitä siihen kuuluu ja lopuksi kerromme verotuksesta yleisesti.

#### **3.3.1 Kirjanpito**

Jokainen yritys, yhtymä, yhdistys, seura, säätiö tai yksityishenkilö, joka harjoittaa liike- tai ammattitoimintaa on kirjanpitovelvollinen. Tästä säädetään laissa KPL 1:1 §. (Leppiniemi & Kykkänen 2010, 30 – 31.) Kirjanpitolaissa on 2 pykälää, jotka sisältävät koko kirjanpidon ytimen. Toisessa näistä pykälistä sanotaan, että kirjanpito on laadittava hyvän kirjanpitotavan mukaisesti ja toisessa sanotaan, että tilinpäätöksen

tarkoitus on antaa oikea ja riittävä kuva yrityksen taloudellisesta tilanteesta. (Salmi & Rekola-Nieminen 2004.)

Kirjanpito on yrityksen liiketapahtumien eli menojen, tulojen ja rahoitustapahtumien sekä niiden oikaisu- ja siirtomerkitöjen muistiin merkitsemisjärjestelmä. Menoja syntyy, kun yritykseen ostetaan tuotteita, palveluita, koneita, kalusteita, työpanoksia tai raaka-aineita ja tuloja syntyy taas silloin kun yrityksestä myydään tuotteita, palveluja tai suoritteita. Rahoitustapahtuma on kyseessä silloin, kun yritys saa maksusuorituksen asiakkaaltaan tai kun yritys maksaa ostamansa asiat. Rahoitustapahtumia on lisäksi esimerkiksi tapahtumat, jolloin yrityksen omistajat jakavat voittoa, sijoittavat rahaa yritykseen tai kun he saavat pääoman palautuksia yritykseltä ja myös silloin kun yrityksen velkaa lyhennetään tai maksetaan siitä korkoa. Oikaisu- ja siirtokirjauksia tehdään silloin kun halutaan korjata aiemmin syntynyt kirjausvirhe, merkitään menon- tai tulonoikaisuja tai jos liiketapahtumaan on tullut myöhemmin muutos, jolloin aiemmin tehty kirjaus siirretään toiselle talousyksikölle. Liiketapahtumat kirjataan aina aikajärjestyksessä peruskirjanpidossa ja asiajärjestyksessä pääkirjanpidossa. (Leppiniemi & Kykkänen 2010, 17 – 19, 22, 35.) Kirjanpitolaisissa (30.12.1997/1336) säädetään, että liiketapahtumat tulee merkitä eri kirjanpitotileille asian mukaisesti ja jokaisen tilin on pysyttävä sisällöltään jatkuvasti samana (Ikäheimo ym. 2011, 271).

Kaikkien kirjanpitovelvollisten, jotka harjoittavat liiketoimintaa tulee kirjata liiketapahtumat ylös kahdenkertaista kirjanpitomenetelmää käyttäen. Ammatinharjoittajista kirjanpitolaisissa (30.12.1997/1336) säädetään, että ammatinharjoittajan ei tarvitse käyttää kirjanpidossaan kahdenkertaisen kirjanpidon menetelmää, mutta on kuitenkin kirjanpitovelvollinen siinä missä liiketoiminnan harjoittajakin. (Ikäheimo ym. 2011, 51, 290.) Kaksinkertaisessa kirjanpidossa tositteen rahamäärä kirjataan kahdelle tilille, toisen tilin debet-puolelle ja toisen tilin kredit-puolelle (Suomen Taloushallintoliitto ry. 2009). Kun rahaa tulee lisää, se kirjataan rahatilin debetiin ja vastaavasti kun raha vähenee, se kirjataan rahatilin krediitiin. Lopputuloksena tulisi olla sekä debet-puolella että kredit-puolella samat summat. (Ikäheimo ym. 2011, 52.)

Yritykset seuraavat velkoja ja saamia reskontran avulla. Reskontra jakaantuu myynti- ja ostoreskontraan. Myyntireskontran avulla pidetään kirjaa asiakkaiden maksamattomista laskuista ja ostoreskontran avulla pysytään selvillä siitä, mitä yrityksen omista ostolaskuista on vielä maksamatta. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2009.)

Kirjanpitoaineisto säilytetään pääsääntöisesti Suomessa. Jos on mahdollista järjestää tietokoneyhteys, joka on reaaliajassa ja tiedot ovat selväkielisessä muodossa, niin silloin kirjanpitoaineiston säilyttäminen toisessa EU-maassa voi olla hyväksyttävää. Tästä määrää laki KPL 2:8-10 §. Kirjanpitokirjoja säilytetään tilikauden päättymisestä lähtien ainakin 10 vuotta ja tositteita sekä muita kirjanpitoon liittyviä aineistoja, kuten liiketapahtumiin liittyvät aineistot tulee säilyttää ainakin 6 vuotta tilikauden päättymisen jälkeen. (Leppiniemi & Kykkänen 2009, 37.) Kirjanpitokirjoja ovat peruskirjanpidon ja pääkirjanpidon raportit sekä osakirjanpidon päiväkirjat ja pääkirjat (KILA 2011).

### 3.3.2 Tilinpäätös

Tilikausi on yleensä 12 kk:n mittainen, mutta sen ei tarvitse olla kalenterivuosi. Tilikausi voi olla jokin muukin ajanjakso, jos toiminta on juuri alkanut tai sitä ollaan juuri lopettamassa tai tilinpäätöksen ajankohtaa halutaan muuttaa. Tilikausi ei saa missään tapauksessa kuitenkaan olla yli 18 kuukauden mittainen. (KILA 1842/8.9.2009.)

Tilikauden päätyttyä tulee laatia tilinpäätös, joka sisältää taseen, tuloslaskelman, rahoituslaskelman ja liitetiedot (Leppiniemi & Kykkänen 2010, 23). Tase näyttää tilinpäätöshetken taloudellisen tilanteen, tuloslaskelma kuvaa tilikauden tulosta ja sen muodostumista, rahoituslaskelma kertoo tilikauden aikana tapahtuvista varojen muutoksista ja liitetietojen tarkoitus on selventää tuloslaskelmaa ja tasetta. Rahoituslaskelman laatiminen ei ole kaikissa yrityksissä pakollista. Se on laadittava vain silloin, kun on kirjanpitovelvollinen julkinen tai yksityinen osakeyhtiö, osuuskunta tai ei ole pieni kirjanpitovelvollinen. Pieni kirjanpitovelvollinen on silloin, kun liikevaihto on vähemmän kuin 7,3 miljoonaa euroa, taseen loppusumma on vähemmän kuin 3,65 miljoonaa euroa tai henkilöstöä on keskimäärin vähemmän kuin 50 henkilöä. Näistä edellä mainituista pienen kirjanpitovelvollisuuden kriteereistä yksi saa ylittyä niin meneillä olevalla että sitä aikaisemmalla tilikaudella, jotta kirjanpitovelvollinen voi määrittellä itsensä pieneksi kirjanpitovelvolliseksi. (Salmi 2010, 27.)

Tuloslaskelma ja tase tulee laatia kirjanpitoasetuksessa säädetyn kaavan mukaisesti. Tuloslaskelman voi laatia joko kululajikohtaista kaavaa käyttäen tai toimintakohtaista kaavaa käyttäen. (Salmi & Rekola-Nieminen 2004, 19.) Ikäheimon ym. (2011, 70)

mukaan toimintakohtaisen tuloslaskelman laativat yleensä vain suuret kansainväliset yritykset. Toimintakohtaisessa tuloslaskelmassa kulut jaetaan toimintoihin, joita ovat hankinnan ja valmistuksen, myynnin ja markkinoinnin sekä liiketoiminnan muut kulut. Kululajikohtaisessa tuloslaskelmassa kulut esitetään niiden luonteen mukaisessa järjestyksessä ja tämä kaava on Suomessa yleisemmin käytetty. Salmen mukaan (2010, 33, 46) tuloslaskelma on oikeastaan pelkkää vähennyslaskua. Yksinkertaisesti liiketoiminnan tuotoista vähennetään liiketoiminnan kulut, jolloin saadaan liikevoitto tai -tappio. Seuraavaksi tulevat sijoitus- ja rahoitustoimintaan liittyvät tapahtumat, jonka jälkeen kirjataan kertaluonteiset satunnaiset erät. Näiden jälkeen merkitään tilinpäätösjärjestelyjä koskevat rahatapahtumat ja lopuksi tulevat tilikauden verot. Näin syntyy tilikauden tulos.

Tase kertoo yrityksen varallisuuden tilinpäätöshetkellä. Taseessa kuvataan pysyvät vastaavat, vaihtuvat vastaavat, oma pääoma ja vieras pääoma. Pitkäaikaiset vastaavat eli pitkäaikaiset varat tarkoittavat aineettomia ja aineellisia hyödykkeitä sekä sijoituksia. Vaihtuvat vastaavat eli lyhytaikaiset varat tarkoittavat vaihto-omaisuutta, saamia ja rahavaroja. Oma pääoma sisältää kertyneet voittovarot ja tilinpäätösjärjestelyt sekä sidotun oman pääoman. Vieras pääoma sisältää niin pitkäaikaiset lainat kuin lyhytaikaisen vieraan pääomankin. Taseessa vastattavien ja vastaavien loppusummien tulisi täsmätä keskenään, jolloin tietää taseen olevan tehty oikein. (Salmi 2010, 35.)

Tilinpäätöksen lisäksi tulisi esittää myös toimintakertomus, jossa kerrotaan toiminnan tulevaisuudennäkymistä ja sen kehittymisestä (Salmi 2010, 27). Tilinpäätöksestä laaditaan aina tasekirja ja tase-erittelyt. Tasekirja sisältää tuloslaskelman, taseen, rahoituslaskelman, liitetiedot, toimintakertomuksen, päiväyksen, allekirjoituksen, käytettyjen kirjanpitokirjojen luettelon, luettelon tositteiden lajeista ja tilintarkastajan tilinpäätösmerkinnän. Tase-erittelyissä tulee olla tarkka selvitys jokaisen taseen tilin sisällöstä lukuun ottamatta omaa pääomaa, joka eritellään tasekirjan liitetiedoissa. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2009.) Tilinpäätöstä tulkitsemalla erilaisia tunnuslukuja käyttämällä pitäisi pystyä selvittämään kirjanpitovelvollisen taloudellisen tilanteen, luottokelpoisuuden, toiminnan kannattavuuden, vakavaraisuuden, maksuvalmiuden ja käytetyn pääoman. (Leppiniemi & Kykkänen 2010, 160 – 169.)



### 3.3.3 Verotus

Verotuksen tehtävä on rahoittaa julkisen sektorin toimintaa, kaventaa kansalaisten tulo- ja varallisuuseroja sekä sen avulla voidaan ohjailla veronmaksajien käyttäytymistä, esimerkiksi kannustaa säästämään luontoa (Leppiniemi 2009, 141.) Yksityishenkilöt ja yrittäjät ovat veronmaksajia. Kunnat, valtio ja julkisyhteisöt ovat veronsaajia. (Veronmaksajat 2011.) Julkisyhteisöjä ovat valtion hallinto, paikallishallinto, sosiaaliturvarahastot ja Euroopan unioni, lisäksi veronsaajia ovat kuntayhtymät ja kirkko (Leppiniemi 2009, 139). Valtionvarainministeriö asettaa Suomen veropolitiikalle tavoitteet, vastaa verolainsäädännön valmistelusta ja on mukana kehittämässä verohallintoa ja tullilaitosta. Ministeriö valmistelee verotuksen ja eduskunta tekee verotuspäätökset. (Valtionvarainministeriö 2011.) Verolainsäädäntö muuttuu vuosittain (Leppiniemi 2009, 192).

Tulonmaksajat huolehtivat palkansaajien ennakonpidätyksien hoidosta, näitä ovat valtion tulovero, kunnallisvero, kirkollisvero, työnantajan sosiaalivakuutusmaksu sekä sairausvakuutusmaksu. Eli palkansaaja toimii näiden edellä mainittujen välittömien verojen maksajana, mutta yrittäjä huolehtii veron varsinaisen maksamisen veronsaajalle. Sama idea on arvonlisäverotuksessa, joka on välillinen vero. Arvonlisävero on lisätty tuotteiden hintoihin, joten kuluttaja on veronmaksaja ja tuottaja veronkantaja. Yrityksen tai yhteisön tuloverotukseen vaikuttaa yrityksen tai yhteisön oikeudellinen muoto. (Verohallinto 2011.) Mielestämme verotus voi vaikuttaa yritysten rahoituspäätöksiin ja tilinpäätöksen suunnitteluun.

Osa veroista pitää maksaa oma-aloitteisesti ja osasta saa maksuunpanopäätöksen Verohallinnolta. Verolainsäädännössä kerrotaan mihin päivään mennessä maksut eli verot pitää maksaa, maksaja itse huolehtii maksun oikeellisuudesta. Oma-aloitteisia veroja ovat arvonlisävero, työnantajien maksamat ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut. Oma-aloitteiset verot maksetaan verotilille kuukausittain. Arvonlisäverovelvolliset tekevät kausiveroilmoituksen ja maksavat arvonlisäveron kuukausittain, neljännesvuosittain tai vuosittain. (Suomen Yrittäjät 2008.) Tilitysajankohta riippuu arvonlisäverovelvollisen liikevaihdosta. Jos liikevaihto on enintään 50 000 euroa, niin ilmoitukset ja maksut tulee suorittaa kolmen kuukauden välein ja jos liikevaihto on enintään 25 000 euroa, niin tällöin riittää, että ilmoitukset ja maksut suorittaa vuoden

välein. Muutoin kausiveroilmoitukset täytetään kuukauden välein ja maksut suoritetaan jokaisen kuukauden 12. päivä. (Verohallinto 2009.)

Yksityisen elinkeinonharjoittajan tuloksesta osa verotetaan pääomatulona ja osa ansiotulona. Leppiniemen mukaan (2009, 155) yksityisliikkeellä ei ole erillisverovelvollisuutta, vaan varoista, veloista ja velvoitteista vastaa liikkeenharjoittaja itse. Kommandiittiyhtiössä ja avoimessa yhtiössä tulos ja varallisuus jaetaan yhtiömiesten kesken. Yhtiömiehiä verotetaan kuten yksityistä elinkeinonharjoittajaa, paitsi äänettömän yhtiömiehen korvaus on pääomatuloa.

Tulon ja varallisuuden perusteella määrätään ennakkovero ja tehdään ennakkoveropäätös. Ennakkoveropäätökseen ja tilisiirtolomakkeisiin on merkitty kunkin erän määrä ja eräpäivä. Jos ennakkoon maksettu vero ei riitä, jäännösvero maksetaan verotuspäätöksen mukana tulevalla tilinsiirtolomakkeella. Jäännösverolta voi välttyä maksamalla ennakontäydennysmaksua. (Suomen Yrittäjät 2008.)

Yritysverotusta säätelee kirjanpitolaki, kirjanpitoasetus, laki elinkeinotulon verottamisesta, tuloverolaki, maatilatalouden tuloverolaki ja osakeyhtiölaki. KPL 3:3n mukaan menettelytapojen kuuluu olla jatkuvia, eli menettelytavan muuttaminen ei ole hyväksyttävää ilman erityisiä perusteita (Leppiniemi 2009, 25, 194.)

Tulolähdelaji ratkaisee minkä verolain mukaan tulo verotetaan. Elinkeinotoiminnan tulo lasketaan elinkeinoverolain mukaan, maatalouden tulo maatilatalouden tuloverolain mukaan ja muu toiminta lasketaan henkilökohtaiseksi tulolähteen tuloksi, joka lasketaan tuloverolain mukaan. Elinkeinoverolaissa ja tuloverolaissa on useita eroavaisuuksia. Eroavaisuuksia on menojen ja tappion vähennyskelpoisuudessa, tulojen veronalaisuudessa ja luovutusvoittojen verotuksessa, sekä menojen ja tulojen jakotusperiaatteessa. Yritysten verosuunnittelu koskee lähinnä tuloverotusta, eli verotettavaa tuloa sekä nettovarallisuutta, näiden laskenta tapahtuu veroilmoituksessa ja tämä vaikuttaa tulojen jakautumiseen pääomatuloksi ja ansiotuloksi. Ensisijaisesti tuloverotus toimitetaan veroilmoituksella. Verosuunnittelulla ennakoidaan veroseuraamuksia, tehdään edullisempia veroratkaisuja, huomioidaan verolainsäädäntö ja estetään yllättävät veroratkaisut. Verotettava tulo voidaan selvittää kirjanpidosta ja tilinpäätöksestä. Nettovarallisuus voidaan laskea omasta pääomasta. Verosuunnittelulla pyritään kasvattamaan nettovarallisuuden pääomatulo-osuutta, koska verotus tästä tapahtuu suh-

teellisesti, eikä progressiivisesti. (Leppiniemi 2009, 19, 25, 29 - 30, 36 - 37, 40, 48, 142.)

### 3.4 Sisäinen laskentatoimi

Yrityksen laskentatoimen tietoja käyttää yrityksen sisäiset ja ulkoiset tahot (Pellinen 2003, 15). Tässä luvussa tullaan tarkistelemaan sisäisille tahoille suunnattua laskentatoimea. Pellisen (2005, 18) mukaan laskentatoimesta on apua kaikissa johtamisen vaiheissa, suunnittelusta määräysten antamiseen sekä valvomiseen. Sisäiseen laskentatoimeen kuuluu budjetointi, tulosityksikkölaskenta, suoritelaskenta, vaihtoehtolaskelmat, toimintolaskenta ja ennakointilaskenta. Sisäisen laskentatoimen tehtävä on palvella ja tukea yrityksen sisäistä päätöksentekoa. Sisäistä laskentatoimea kutsutaan myös nimellä johdon laskentatoimi. Sisäinen laskentatoimi palvelee sekä strategista päätöksentekoa että operatiivista. (Vilkkumaa 2005, 60 - 61.) Talouden johtaminen voidaan jaotella myös strategiseen, taktiseen ja operatiivisen tason talousohjaukseen. Taktisella ohjauksella tarkoitetaan esimerkiksi lyhyen aikavälin laskelmien tekemistä. (Puolamäki 2007, 23.) Strateginen päätöksenteko on pitkälle aikavälille tehtyä päätöksentekoa, esimerkiksi investoinnit. Operatiivinen päätöksenteko vastaavasti on lyhyen aikavälin päätöksentekoa, esimerkiksi tuotteiden takuuajat. (Pellinen 2003, 58.) Pellinen (2005, 23) jaottelee kirjassaan taloudellisen tiedot käyttömahdollisuudet päätöksentekoon sekä ohjaukseen. Ohjauksen hän jakaa strategiseen ja operatiiviseen.

Organisaatioilla on strategia. Strategisessa ohjauksessa on määritelty tavoitteet ja niiden saavuttamiseen keinot. Työorganisaation toiminta perustuu strategiaan, operatiivinen ohjaus on toiminnan ohjaamista. Strategisen ohjauksen ajatellaan kuuluvan sisäiseen laskentatoimeen, mutta Puolamäen (2007, 59) mukaan sen voidaan ajatella kuuluvan omana ryhmänään sisäisen ja ulkoisen laskentatoimen rinnalle, koska se eroaa näistä niin paljon. Strategisen johdon laskentatoimea säätelevät vain tilannekohtaiset säännöt. Lähtödatana toimivat liiketapahtumien lisäksi subjektiiviset näkemykset ja ulkoiset tietolähteet sekä jopa intuitio. Suunnittelujakso voi olla useita vuosia ja kohderyhmänä on strategisia päätöksiä tekevät henkilöt. (Puolamäki 2007, 59).

Perimmiltään liiketoiminnanohjauksessa on kyse ihmisten ohjauksesta. Globalisoinnin ansiosta erilaiset ohjausjärjestelmät ovat päässeet leviämään aiempaa helpommin ja ympäri maailman voidaan käyttää samoja ohjausmalleja. (Puolamäki 2007, 16.)

Nykyisin tietotekniikan ansiosta informaation määrä on valtava. Informaatiota voidaan kerätä ja tuottaa valtavat määrät, joten kaikkea informaatiota ei ole kannattavaa jalostaa hyödynnettäväksi tiedoksi. (Vilkkumaa 2000, 49.) Liiketoiminnan ohjauksen kannalta on tärkeää osata käsitellä informaatiota oikein. Varsinkin kasvavassa yrityksessä tämä asia korostuu, koska monesti toiminta on jakaantunut eri puolille ja tehtäviä on delegoitu, joten johdolle tuleva informaation määrä on valtava. (Puolamäki 2007. 16.)

Ohjaaminen voidaan jakaa palaute- ja tavoiteohjaamiseen. Palauteohjaaminen on nimensä mukaisesti välittömän palautteen avulla tapahtuvaa ohjausta, käytännössä viive on monesti turhan pitkä, siksi käytetympi muoto on tavoiteohjaaminen. Tulosohtauksessa johto määrittelee ensin toivotut tulokset ja asettaa tavoitetaso. Ohjaus perustuu annettujen tavoitteiden tavoittelemiseen. Tulosohtauksen apuna käytetään laskentajärjestelmiä. Taloudellinen tulosohtaus on tulosohtauksen tärkein muoto, koska organisaatiot tavoittelevat voittoa. Taloudellisessa tulosohtauksessa määritellään taloudelliset vastualueet ja suunnittelu- ja budjetoitijärjestelmien käyttöönottoa ja palkitsemisperiaatteiden määrittelyä. (Pellinen 2005, 52 – 54.)

Sisäisen laskentatoimeen kuuluu erilaisia laskelmamuotoja ja käyttötarkoituksia.

Ohessa taulukko Vilkkumaan kirjasta (2005, 54) selkiinnyttämään eri laskelmien eri käyttötarkoituksia, nimikkeitä sekä hyödynnettävyyttä. (Taulukko 2.)

## TAULUKKO 2. Sisäisen laskentatoimen laskelmat (Vilkkumaa 2005)

Käyttötarkoitus	Nimike	Auttaa
strategian kehittäminen	strategialaskelmat	strategian kehittämistä
suunnittelu	vaihtoehtolaskelma	valintaa
	ennakointilaskelma	toiminnan ohjaamista
	tavoitelaskelma	
valvonta	tarkkailulaskelma	
tiedottaminen	tiedonjakamislaskelma	ympäristöön vaikuttamista
		tilastointia
tuloksen jakaminen	tuloksenjakolaskelma	tuloksen jakamista

Liiketoiminnan ohjaus voidaan ajatella prosessina, jossa analysointi, suunnittelu, tavoitteiden asettaminen toteutus ja tarkkailu seuraavat toisiaan (Puolamäki, 2007, 15). Strategian kehittämislaskelmat auttavat rakentamaan ja kehittämään yritystä. Vaihtoehtoislaskelmat taas auttavat tekemään valintoja. Vaihtoehtoislaskelmissa pyritään vertailemaan eri vaihtoehtoja tasapuolisesti, jotta voidaan valita paras mahdollinen vaihtoehto. Vilkkumaa (2000, 305) mukaan investointilaskelmat ovat pitkän aikavälin vaihtoehtoislaskelmia. Investointipäätökset ovat strategisia. Investoinnin tulisi maksaa itsensä takaisin pitkällä aikavälillä.

Ennakointilaskelmat ovat joko vaihtoehto- tai tavoitelaskelmia. Ennakointilaskelmat auttavat sekä operatiivista että strategista päätöksentekoa ja ohjausta yrityksessä. Tavoitelaskelmat perustuvat yrityksen strategiaan ja näiden avulla tehdään operatiivisia tavoitteita, esimerkiksi budjetit ovat tavoitelaskelmia. (Vilkkumaa 2005, 54 - 56.)

Tarkkailulaskelmilla seurataan yrityksen onnistumista. Tuloksia verrataan monesti tavoitteisiin. Yrityksessä käytetään myös tiedonjakamislaskelmia, nämä laskelmat antavat tietoa vain yrityksen sisällä. Tuloslaskelma hyödynnetään tuloksen jakamisessa, eli siis palkitsemisessa. (Vilkkumaa 2005, 54 - 56.)

### **3.4.1 Budjetointi**

Budjetointi on toimintasuunnitelman luvullistamista, siksi budjetointi on tulevaisuuteen suuntautuvaa tuloksen suunnittelua (Vilkkumaa 2000, 395). Järvenpään ym. (2010, 208, 210) mukaan budjetoinnin tarkoituksena on suunnitella yrityksen vuosittaista tai tilikausittaista toimintaa, motivoida ja ohjata johtajistoa sekä henkilöstöä tavoittelemaan toiminnallaan yhteistä päämäärää. Budjetoinnin avulla pystyy myös arvioimaan johdon toimintaa ja tasoa, onko päästy suunnitelman mukaisiin tavoitteisiin. Budjetointi on kytköksissä johtamisen kolmeen eri osa-alueeseen: suunnitteluun, ohjaukseen ja valvontaan.

Budjettijärjestelmä on aina yrityskohtainen ja siihen vaikuttaa yrityksen toimiala, koko ja organisointitapa. Budjettijärjestelmä voi rakentua tulosbudjetista, henkilöstösuunnitelmasta, investointi- ja rahoitussuunnitelmasta. Budjetteja monesti jaetaan vielä pienemmillekin tasoille, esimerkiksi myynti-, osto- varasto-, valmistus- ja kustannusbudjetteihin. (Vilkkumaa, 2000, 402 – 403.)

Budjetit ovat keskeisessä roolissa talousjohtamisessa. Tulosbudjetti tehdään yleensä vuodeksi, joskus lyhyemmällekin ajanjaksolle. Budjetoinnin seurauksena syntyy tulos- ja rahoitusbudjetit ja ennakoitu tase, mutta se voi sisältää myös muita suunnitelmia. (Pellinen 2005, 104 – 109.) Budjettityyppi riippuu tarkasteltavasta asiasta. Jos tarkastellaan budjettia tietyn ajanjakson mukaan, voidaan tehdä ero kiinteän, joustavan ja jatkuvan budjetin välille. Kiinteässä budjetissa laaditaan budjetti koko seuraavalle vuodelle. Joustavassa budjetissa tehdään erilaisia variaatioita budjetista. Jatkuvassa budjetissa tarkennetaan suunnitelmia sitä mukaan kun tietoa saa lisää. Budjetti voidaan laatia myös vastuualueittain.

Budjetointimuoto voi olla muutosbudjetointi, jossa otetaan mukaan nykyinen toiminta tai nollabudjetti, jossa nykyinen toiminta kyseenalaistetaan täysin eli tilanne nollataan budjettikausittain. (Pellinen 2005, 111 – 112.) Jos yritys toteuttaa hyvin strategista suunnitelmaansa, niin ihannetilanteessa nollabudjetille ei pitäisi olla tarvetta. (Vilkkumaa 2000, 398 - 399). Vilkkumaa taas jakaa ja nimeää kirjassaan (2000, 397- 398) budjetit kiinteään, tarkastettuun ja rullaavaan. Kiinteään budjettiin ei puututa Vilkkumaan mukaan koko kautena. Tarkistettu budjetti tarkistetaan aina tietyin väliajoin, tällöin toimintasuunnitelmankin pitää olla rullaava. Jatkuvassa rullaavassa budjetissa taas tarkistetaan ja tehdään budjetti tulevaisuuteen.

Budjetointitapoja voi olla nettobudjetointi, kehysbudjetointi tai nollabudjetointi. Julkisyhteisössä on käytössä kehysbudjetointi eli määritellään kustannusmäärät etukäteen, ja näitä pidetään sovittuina ylärajoina. Nettobudjetoinnissa määritetään budjetti tuottojen ja kustannusten erotuksena, eli tuottojen kasvaessa oletetaan että kustannukset kasvaa. Nollabudjetoinnissa lähdetään nimensä mukaisesti nollatilanteesta, eli puhtaalta pöydältä laatimaan budjettia.

### **3.4.2 Kannattavuus ja kustannuslaskenta**

Yritystoiminnan tulee olla kannattavaa, muuten ei ole yritystoimintaa. Karkeasti voidaan sanoa että yritystoiminta on kannattavaa, kun tuottoja on enemmän kuin kuluja, kannattavuudelle on kuitenkin monia mittareita. Yrityksen koko ei vaikuta näihin mittareihin, mutta toimiala ja yrityksen elinkaaren vaihe vaikuttaa. Monesti kannattavuusajattelun määritteet ovat rahaan perustuvia. (Vilkkumaa 2000, 12 – 16.) Järven-

pään ym. (2010, 65 – 66) mukaan kannattavuuden mittareita on sekä absoluuttisia että suhteellisia. Absoluuttisilla mittareilla mitataan yrityksen myyntikatetta, liikevoittoa tai nettotuloa. Suhteellisia mittareita käytetään silloin kun halutaan vertailla erikokoisten yritysten kannattavuutta keskenään, mikä absoluuttisilla kannattavuuden mittareilla ei onnistu. Suhteellisia mittareita ovat muun muassa myyntikateprosentti, liikevoittoprosentti ja sijoitetun pääoman tuottoprosentti, näiden avulla tarkastellaan myyntiä tai sijoitettua pääomaa.

Yrityksen strategia vaikuttaa yrityksessä ohjaukseen, päätöksentekoon sekä käytettäviin laskelmiin. Yrityksellä on karkeasti jaoteltuna kaksi mahdollisuutta kannattavuuteen. Yritys voi tehdä halvalla tuotteita ja myydä niitä halvalla tai kehittää niin hyvä tuote, että asiakkaat ovat valmiita maksamaan siitä, eikä yrityksen tarvitse niinkään kilpailla hinnalla. Liiketoiminta-alueen valinta vaikuttaa myös suuresti yrityksen toimintaan. Liiketoiminta-alueeksi voidaan valita tarkoin määritelty segmentti tai vaikkapa kokonainen toimiala. Nykyisin monet menestyneet yritykset ovat yhdistelleet kustannusjohtajuutta ja erilaistamista. (Puolamäki 2007, 51 – 52).

Kustannuslaskenta on koko organisaation johdon laskentatoimen perusta. Se perustuu tuottojen ja kustannusten kohdistamiseen oikeille kustannuspaikoille, jonka perusteella yrityksen toiminnan ohjaus ja päätöksenteko helpottuu. (Ikäheimo ym. 2011, 135.) Kustannuslaskennassa käytetään jo olemassa olevaa tietoa hyväksi, näitä on esimerkiksi kirjanpito, varastokirjanpito, palkanlaskenta, jaksotus- ja kohdistuslaskelmat, korkolaskelmat ja tuotannonohjausjärjestelmät. Tietoa ei voi välttämättä hyödyntää semmoisenaan, vaan sitä pitää muokata. Kustannuslaskennan voi kohdistaa yksittäisestä tuotteesta, osastoon tai vaikkapa myyntialueeseen. (Pellinen 2003, 82, 162.) Kustannuslaskennassa on tärkeää, että kustannukset kohdistetaan oikein tuotteille, palveluille, asiakkaille ja tulosityksiköille. Jos kohdistaminen on mennyt oikein, niin pystytään selvittämään kannattavuuden kannalta tärkeitä seikkoja, kuten mitkä tuotteet tai tuoteryhmät tuovat tulosta ja mitkä eivät, millaiset asiakkaat ovat juuri meille sopivia ja mitkä yksiköt saavat aikaan tulosta, lisäksi pystytään myös selvittämään organisaation eri osastojen tehokkuustasoa. (Ikäheimo ym. 2011, 135.)

Kustannus- ja kannattavuuslaskelmien tekemiseen on paljon vaihtoehtoja. Nykyisin mittareita on runsaasti, riippuu organisaatiosta, mitä mittareita on järkevää käyttää (Pellinen 2005, 71). Yrityksissä voidaan käyttää myös erilaisia kannattavuuslaskelmia

hyväksi eri tilanteissa. Lisäksi kustannuslaskentaan liittyy monia kysymyksiä: Millä tarkkuudella tuotot ja kustannukset rekisteröidään? Mitä tuotteita ja kustannuksia käytetään laskelmissa? Mitä arvoja käytetään laskelmissa? Miten tuotot ja kustannukset jaksotetaan? (Puolamäki 2007, 89.)

#### **4 KYSELY TALOUSHALLINNONALAN YRITYKSILLE**

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan taloushallinnon osaajien tulevaisuutta Etelä-Savossa. Pyrimme selvittämään taloushallinnon alan työnantajien ja työntekijöiden toiveita tulevaisuuden taloushallinnon tradenomien osaamisesta, mitä asioita pitäisi tulevaisuudessa hallita ja mikä tulee muuttumaan lähivuosien tai pitemmän aikavälin aikana taloushallinnon alalla tai organisaatiotasolla. Toimeksiantajamme tapasimme ensimmäisen kerran toimeksiannon puitteissa syyskuussa 2011. Hän toivoi pystyvänsä meidän tekemämme tutkimuksen myötä kehittämään tradenomiksi valmistuvien koulutustarjontaa ja opetusta enemmän tulevaisuuden taloushallinnon alan työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Tutkimuksemme perusjoukko koostuu Etelä-Savon taloushallinnon alan yrityksistä. Toimeksiantajamme pitää rekisteriä liiketalouden koulutusohjelmassa tradenomiksi opiskelevien tai jo tradenomiksi liiketalouden koulutusohjelmasta valmistuneiden työharjoittelupaikoista Etelä-Savon alueelta. Rekisterissä on satoja yrityksiä, joista toimeksiantajamme valitsi 93 taloushallinnon alan yritystä vastaamaan kyselyymme. Yritykset sijaitsevat Mikkelissä ja sen lähiympäristössä. Näimme toimeksiantajamme toisen ja oikeastaan viimeisen kerran työmme teon aikana lokakuun lopulla 2011, jolloin hän antoi meille tämän kyselyymme liittyvän vastaaja rekisterin ja samalla katsoi kyselymme läpi sekä lisäsi sinne muutaman kysymyksen koulutuksen kehittämiseen liittyen. Toimeksiantajamme kirjoitti meille myös saatekirjeen (Liite 1) jotakuinkin samoihin aikoihin.

Tarkoituksena oli toteuttaa kysely sähköpostitse suoraan vastaajille ja näin me myös sen toteutimme, kysely itse tehtiin webropol-ohjelmalla, mutta vastaajille se lähetettiin sähköpostitse, joka sisälsi linkin kyselyymme (Liite 2). Kyselyn oli tarkoitus olla selkeä ja yritysten edustajilta vähän aikaa vievä, jotta olisimme saaneet mahdollisimman monen vastaamaan kyselyymme, eikä kukaan olisi ainakaan jättänyt vastaamatta kyse-



lyyn sen monimutkaisuuden takia. Webropol-kyselyn toteutus ei kuitenkaan sujunut ihan toivotulla tavalla. Meillä meni pitkän aikaa jo pelkästään kyselyn suunnittelussa ja sen saamisessa liikkeelle mahdollisille vastaajille. Kun lopulta saimme kyselyn lähetettyä, niin emme saaneetkaan vastauksia ihan toivotulla tavalla. Vastaajilla oli aluksi viikko aikaa vastata kyselyyn, mutta koska sinä aikana olimme saaneet vastauksia ainoastaan 7 kappaletta, niin jouduimme lisäämään vastausaikaa toisella viikolla ja lähettämään muistutusviestin yrityksille. Muistutusviestistä huolimatta vastauksia ei toisen viikon jälkeen ollut kuin 15 kappaletta, joten lähetimme vielä yhden muistutusviestin ja toivoimme sen tuovan edes muutaman lisävastaajan. Toiveemme toteutui ja pian vastauksia oli kaksinkertainen määrä. Kun lopulta suljimme kyselymme, niin meillä oli vastauksia 26 kappaletta ja näin ollen vastausprosenttimme oli 28 %. Vaikka se ei ihan ollut toivomaamme luokkaa, niin päätimme tyytyä siihen. Meidän oli tarkoitus kyselyn lisäksi myös haastatella henkilökohtaisesti muutamaa taloushallinnon alan yrityksen edustajaa, mutta webropol-kyselyn toteutuksen viivästyttä ja pienen vastausprosentin myötä aika loppui kesken, jolloin päätimme luopua kokonaan haastatteluista. Tässä luvussa kerromme ensin toimeksiantajastamme, sitten tutkimusmenetelmistä ja tutkimusaineistosta.

#### **4.1 Toimeksiantaja**

Toimeksiantajamme on Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos. Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos sijaitsee Mikkelissä vanhalla kasarmialueella. Samalla vanhalla kasarmialueella voi opiskella kahdeksaa eri koulutusala, joita ovat: Humanistinen ja kasvatusala, kulttuuriala, luonnontieteet, luonnonvara- ja ympäristöala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, sosiaali- ja terveysala, yhteiskuntatieteet, liiketalous ja hallinto sekä tekniikka. Opiskelijoiden lisäksi kasarmialueella toimii noin 25 yritystä ja yhteisöä. Mikkelin ammattikorkeakoululla on kampukset Mikkelissä, Pieksämäellä ja Savonlinnassa. (MAMK 2010.)

Ammattikorkeakoulututkinnon voi suorittaa päiväopintoina tai muun muassa työn ohessa monimuoto-opintoina. On mahdollista myös lisätä ammatillista osaamistaan osallistumalla työn ohessa laajoihin erikoistumisopintoihin. Ammattikorkeakoulu järjestää lisäksi erilaisia täydennyskoulutuksia. Koulutusohjelmatarjonta vastaa ensisijaisesti alueen työvoimatarpeen kysyntään, mutta osa koulutusohjelmista profiloituu valtakunnallisesti. Ammattikorkeakoulu tarjoaa myös kansainvälisiä tutkintoja. Yksi

ammattikorkeakoulun monista tavoitteista on tähdätä korkeaan työllistymisasteeseen. Tähän tavoitteeseen pyritään kehittämällä opiskelijarekrytointia, kehittämällä jatkuvasti koulutusta ennakoiden alueen ja työelämän muutoksia. Lisäksi koulutusohjelmien laatua ja tuloksellisuutta seurataan jatkuvasti. (MAMK 2010.)

MAMK:in verkkosivuilla kerrotaan hyvin Mikkelin ammattikorkeakoulun tehtävästä: ”Mikkelin ammattikorkeakoulu tarjoaa korkeinta ammatillista koulutusta Etelä-Savon maakunnassa, harjoittaa soveltavaa työelämän ja julkisen sektorin kilpailukykyä edistävää tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa, on keskeinen toimija alueellisessa innovaatioverkostossa ja tuottaa koulutusalojensa osaamiselle rakentuvia maksullisia palveluja.” Lisäksi Mikkelin ammattikorkeakoulu tekee yhteistyötä alueen elinkeinoelämän, koulutus-, tutkimus- ja kehittäjäorganisaatioiden ja aluehallinnon kanssa. Tästä syystä ammattikorkeakoulu onkin keskeinen alueen elinvoimaisuuden ja hyvinvoinnin edistäjä. (MAMK 2010.)

## 4.2 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella yritetään saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on löytää ratkaisuja tai paljastaa tosiasioita, eikä niinkään varmistua jo olemassa olevista väittämistä. Laadullisessa tutkimuksessa tapaukset ovat aina ainutlaatuisia ja tulkintatapa sen mukainen. Ei ole asetettu mitään rajaa haastateltavien tai tapausten määrään, vaan jo yksikin saattaa olla riittävä. (Heikkilä 2010, 16 – 19.) Laadullisessa tutkimuksessa on ensiarvoisen tärkeää, että tietolähteillä tai tietolähteellä on mahdollisimman paljon kokemusta ja tietämystä tutkittavaan asiaan liittyen (Tuomi 2009, 85). Laadullisen tutkimuksen suunnitelmia ja etenemistä on helppo muuttaa, mikä tekee tutkimuksen toteuttamisesta joustavaa ja luonnollista. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto voidaan kerätä eri tavoin, kuten esimerkiksi erilaisilla haastatteluilla (teemahaastattelu, ryhmähaastattelu), havainnoinnilla sekä dokumenttien ja tekstien diskursiivisella analyysillä, jolla pyritään ymmärtämään tekstin tai toiminnan merkitystä. (Hirsjärvi ym. 2004, 152, 155 – 156, 170.)

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella saadaan selville lukumääriä ja prosenttiosuuksia tutkittavasta asiasta. Otoksen on määrällisessä tutkimuksessa oltava riittävän suuri, jotta tutkimustulosten yleistäminen suuremmalle joukolle olisi mahdol-

lista. Tämän kaltaisissa tutkimuksissa aineisto kerätään yleensä kysymyslomakkeilla, joissa vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Määrällisessä tutkimuksessa tulokset/vastaukset on helppo muuttaa taulukko- /kuviomuotoon. Määrällisellä tutkimuksella on helppo kartoittaa tilannetta, mutta sillä ei saada vastauksia kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Määrällisen tutkimuksen aineisto voidaan kerätä esimerkiksi seuraavilla tavoilla: postikyselyllä, puhelin- tai käyntihaastattelulla, kyselylomakkeella, havainnoinnilla tai www-kyselyllä. Tiedonkeruumenetelmä riippuu kohderyhmästä, tutkimusongelmasta, tutkimuksen luonteesta, tavoitteesta, aikataulusta ja budjetista. (Heikkilä 2010, 16 – 19.) Määrällisessä tutkimuksessa tutkijan tulee olla havaintojen tekijä, eikä niinkään osallistuja (Tuomi 2007, 95).

Käytimme tutkimuksessamme sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. Halusimme käyttää molempia menetelmiä ikään kuin täydentämään toisiaan. Määrällisen tutkimuksen avulla uskoimme saavamme tehokkaasti vastauksia määrällisesti isolta ja maantieteellisesti laajalta joukolta. Lisäksi käyttäen myös laadullisen tutkimuksen menetelmää pyrimme saamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan ja paljon erilaisia yksilöllisiä mielipiteitä sekä ajatuksia taloushallinnon alan tulevaisuuden näkymistä, osaamistarpeista ja organisaatioista. Sisällyttämällä kyselyymme avoimia kysymyksiä, uskoimme saavamme myös vastaajista enemmän irti koska vastaajat pystyivät käyttämään luovuuttansa ja näin ollen saimme selville aivan uusia näkökantoja ja ajatuksia, joita emme pelkästään suljetuilla kysymyksillä olisi saaneet selville lainkaan.

### **4.3 Tutkimusaineisto**

Tutkimusaineisto koostuu tutkijan itse keräämistä havainnoista tai muiden keräämistä aineistoista, jotka tutkija on saanut käyttöönsä. Itse kerättyä aineistoa kutsutaan primaariaineistoksi ja muiden keräämää aineistoa sekundaariaineistoksi. On myös mahdollista käyttää itse kerätyn aineiston lisäksi jo valmista aineistoa. Valmiita aineistoja voi saada erilaisista tilastorekistereistä, tietokannoista, arkistoista, aikaisemmista tutkimuksista ja muista dokumenteista. (Hirsjärvi ym. 175 - 178.) Määrällisessä tutkimuksessa aineiston keruu on lähestulkoon vapaata, kunhan aineisto on sellaisessa muodossa, että se on mahdollista koodata numeeriseen muotoon. Tällaisessa tutkimuksessa aineisto analysoidaan matemaattisesti eli tilastollisesti. Laadullisessa tutki-

muksessa aineisto kerätään tarkoituksenmukaisesti juuri tietyistä tietolähteistä ja tiedonantajilta. (Tuomi 2007, 95, 97.)

Tutkimuksemme aineisto on itse kerättyä eli primaariaineistoa. Keräsimme aineiston lähettämällä kyselyn 93:een taloushallinnon alan yritykseen käyttäen webropol-ohjelmaa. Saimme vastauksia kahdestakymmenestäkuudesta eri yrityksestä, joista aineistomme lopulta koostui. Kyselymme koostui kahdestatoista kysymyksestä joista 3 oli avointa kysymystä. Kyselymme koostui taustakysymyksistä, nykyosaamisen kartoittamisesta ja tulevaisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Taustakysymyksillä selvitimme organisaation kokoa, sijaintia, vastaajan koulutustaustaa ja minkä tasoissa tehtävissä vastaaja työskentelee. Nykyosaamista kartoitimme kysymyksillä, jotka liittyivät osaamiseen yleisesti ja työnantajan arvostamiin osaamis-alueisiin ja luonteenpiirteisiin taloushallinnon alalla. Tulevaisuuteen liittyviä asioita selvitimme kysymällä organisaation rekrytointitarpeista ja koulutustarpeista tulevaisuutta ajatellen ja kyselimme vähän, miten taloushallinnon ala tulee muuttumaan muutaman vuoden sisällä ja onko vastaajalla tradenomin koulutusohjelmaan liittyviä kehitysehdotuksia.

Aineiston analysoimme webropol-ohjelmaa ja Microsoft Excel-ohjelmaa hyväksi käyttäen. Webropol-ohjelmasta saimme vastauksia koskevan perusraportin, jonka siirsimme Excel-ohjelmaan ja näin pystyimme tekemään vastauksista erilaisia kaavioita. Kaavioiden tarkoituksena oli havainnoida suljettujen kysymyksien sisältämää informaatiota. Yhdestä avoimesta kysymyksestä teimme taulukon, jonka tarkoitus oli myös selkeyttää vastauksia. Kaksi muuta avointa kysymystä käsitelimme jaotteleamalla vastaukset ensin useasti mainittuihin ja vain kerran mainittuihin asioihin, joista pystyimme jo heti tekemään johtopäätöksiä kunkin esille nousseen asian tärkeydestä. Sitten kerroimme melko suoraan tulokset sellaisenaan. Johtopäätöksiä tehdessä kävimme tarkasti läpi jokaisen kysymyksen ja pohdimme niitä tarkasti, mitä vaikutuksia mahdollisesti kyseisellä vastauksella on ja miksi vastaaja on vastannut juuri näin, onko sillä jokin erityinen merkitys. Johtopäätöksien kirjoittamiseen käytimme aikaa lähes viikon.

## 5 TULOKSET

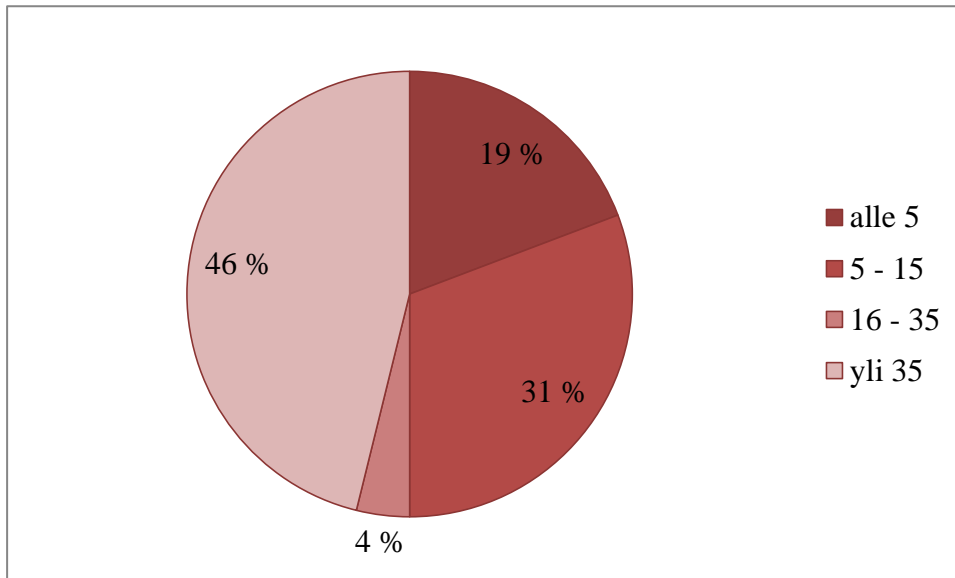
Tutkimustulosten analysointiin käytimme hyväksi tilastografiikkaa selventämään saattujen vastausten esittämistä. Kaavioiden käyttäminen tekstissä tuntui luonnolliselta ja niiden avulla oli myös helpompi lähteä tulkitsemaan tuloksia, kun oli jotakin konkreettista numeerista tietoa taustalla. Tässä luvussa analysoimme tuloksia kaavioiden avulla ja sanallisesti. Sanallisesti kerromme muun muassa kunkin kysymyksen pääkohdista ja etenkin avointen kysymysten vastauksista teemme yhteenvetoja. Tulokset kokonaisuudessaan ovat liitteessä 3.

Tilastografiikka on tietografiikan alalaji. Tietografiikassa välitetään kvantitatiivista tietoa kuvaesityksen avulla. Tietografiikka on universaali, tehokas ja selkeä tapa esittää tietoa. Oikein tehdyllä kuviolla on mahdollisuus välittää enemmän tietoa kuin jopa tuhannella sanalla. (Tilastokeskus 2011.) Tilastotieto on mahdollista esittää tekstinä, taulukkona tai tilastokuvioina. Käytettävä kuviotyyppi riippuu tiedosta itsestään, esitystilanteesta ja mitä asiaa kuviolla halutaan painottaa. Kuviolla on mahdollista esittää yksittäisiä faktatietoja. Hyvin tehdyn kuvion on mahdollista sisältää laajoja kokonaisuuksia. Massatiedon esittämiseen soveltuu taulukot parhaiten. Viivakuviolla on hyvä esittää asian vaihtelua tai pysyvää kehityssuuntaa. Sympaattisella piirakkakuviolla (ympyrädiagrammilla) voidaan esittää prosenttijakaumaa selkeästi. Pylväskuviolla voi oikein esitettynä esittää saman asian määrällisesti kuin taulukossa lukuina. (Kuusela 2000, 8, 18, 20, 47, 101, 114, 145-146.)

### 5.1 Taustatiedot

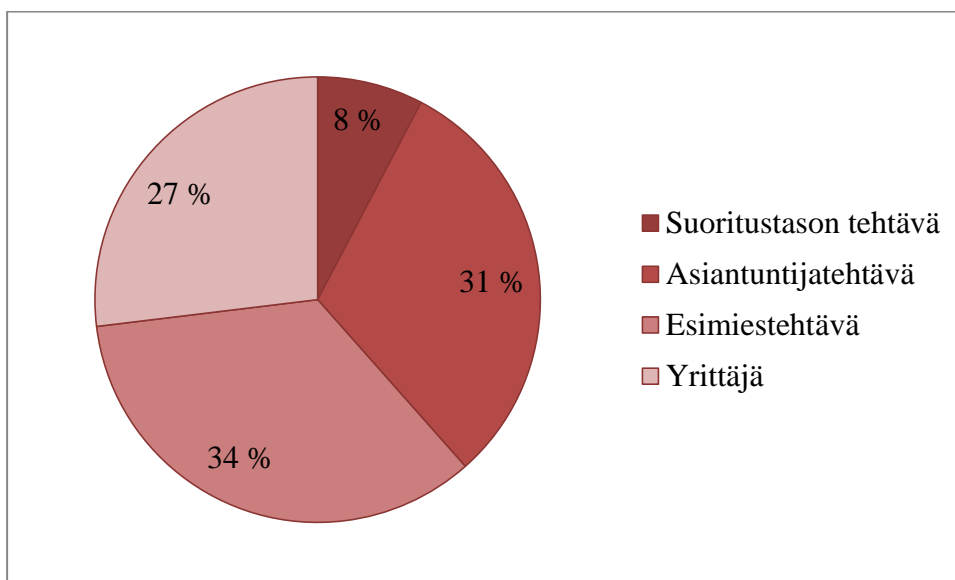
Ensimmäisenä kysymyksenä kysyimme vastaajan tämänhetkistä koulutusta. Kahdestakymmenestäkuudesta vastaajasta toisen asteen koulutuksen oli käynyt 5 henkilöä, ammattikorkeakoulun käyneitä oli 14 henkilöä, yliopiston käyneitä oli 6 henkilöä ja jonkun muun koulutustaustan omaavia oli 1 henkilö.

Toisena kysymyksenä kysyimme henkilöstön määrää työorganisaatiossa. Vastaajista melkein puolet työskentelee yli 35 hengen kokoisessa organisaatiossa. Toinen puolisko työskentelee alle 15 hengen organisaatiossa. 1 vastaajista työskentelee 16–35 hengen organisaatiossa. (Kuvio 4.)



**KUVIO 4. Henkilöstön määrä vastaajien työorganisaatioissa**

Kolmannella taustakysymyksellämme selvitimme minkä tasoisissa työtehtävissä vastaaja työskentelee tällä hetkellä. Vastaajista 2 työskentelee suoritustason tehtävissä. Muut kahdestakymmenestäkuudesta vastaajasta työskentelevät asiantuntijatehtävissä, esimiestehtävissä tai toimivat yrittäjinä, vastaajat jakaantuivat tasaisesti. (Kuvio 5.)



**KUVIO 5. Vastaajien jakaantuminen eri tasoisiin työtehtäviin**

Neljäs kysymyksemme liittyi työpaikan sijaintikuntaan. Ylivoimaisesti suurin osa, eli 23 vastaajista työskentelee Mikkelissä. Muita työpaikan sijaintikuntia oli Juva, Kuopio ja Kangasniemi.

## 5.2 Nykytilanne

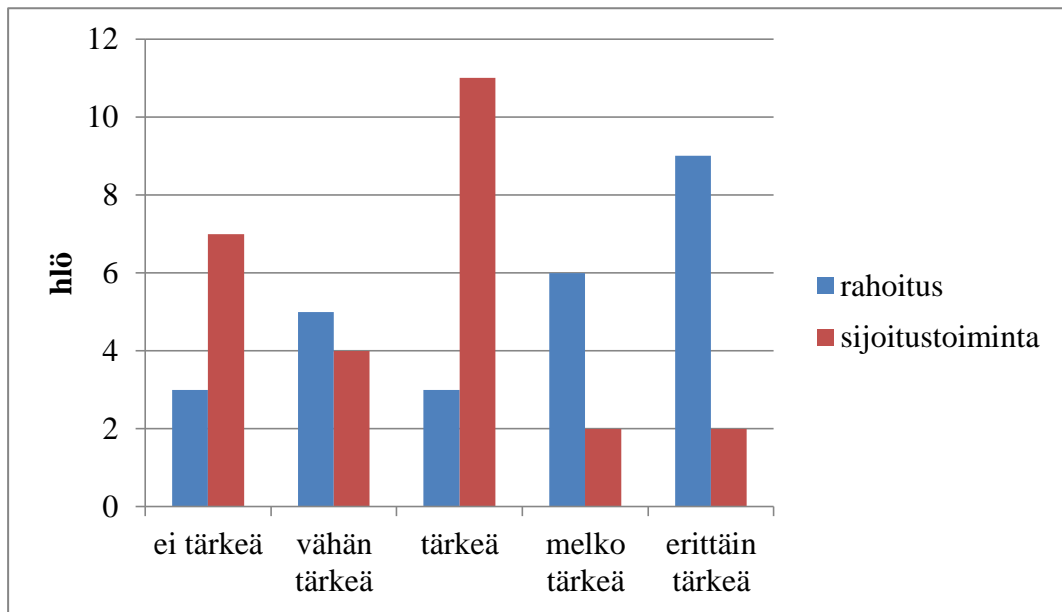
Tässä luvussa tulemme analysoimaan tuloksia, jotka liittyvät taloushallinnon alan tämän hetkiseen tilanteeseen. Tähän hetkeen liittyviä kysymyksiä kyselyssämme oli 3 kappaletta. Nykytilanteen kysymyksillä halusimme kartoittaa tilannetta tällä hetkellä, jotta myöhemmässä vaiheessa, kun tarkastelemme tulevaisuuteen liittyviä vastauksia, niin pystyisimme paremmin ymmärtämään sitä, mihin suuntaan taloushallinnon ala on muuttumassa.

### 5.2.1 Taloushallinnon eri osa-alueiden tärkeys taloushallinnon alan yrityksissä

Viidennellä kysymyksellämme selvitimme viidentoista eri taloushallinnon osa-alueen tärkeyttä vastaajan organisaatiossa. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki 26 henkilöä, lukuun ottamatta viimeistä *yrittäjäverotuksen* osa-alueetta, johon saimme vastauksen kahdestakymmenestä viidestä yrityksestä.

Tulosten perusteella *budjetointia*, kuten myös *palkanlaskentaa* pitivät tärkeänä lähes kaikki. Erittäin tärkeäksi *budjetoinnin* ilmoittivat melkein puolet vastaajista eli 12 henkilöä ja *palkanlaskennan* yli puolet eli 15 henkilöä. Melko tärkeäksi *budjetoinnin* kuten *palkanlaskennan*kin ilmoittivat 5 henkilöä. Vain murto-osa on sitä mieltä että heidän yrityksissään ei *budjetointia* eikä *palkanlaskentaa* tarvitsisi osata kuin hyvin vähän (molemmissa 2 henkilöä) tai ei lainkaan (*budjetointi* 1 henkilö, *palkanlaskenta* ei yhtään henkilöä). *Kannattavuus- ja kustannuslaskentaa* pidetään vastausten perusteella tärkeinä taloushallinnon alan yrityksissä. Reilusti suurin osa on sitä mieltä, että tämä on osaamisalue mikä tulee hallita. Kuudessa yrityksessä 26:sta ilmoitettiin *kannattavuus- ja kustannuslaskennan* olevan vähemmän tärkeä tai ei tärkeä ollenkaan.

*Rahoitus* ja *sijoitustoiminta* jakoivat mielipiteitä sekä tärkeyden puolesta että vastaan. Ohessa olevasta kuviosta voi tarkastella, kuinka tasaisesti ajatukset *rahoituksesta* ja *sijoitustoiminnasta* oikeastaan jakautuivatkaan. (Kuvio 6.)



**KUVIO 6. Rahoituksen ja sijoitustoiminnan jakaantuminen**

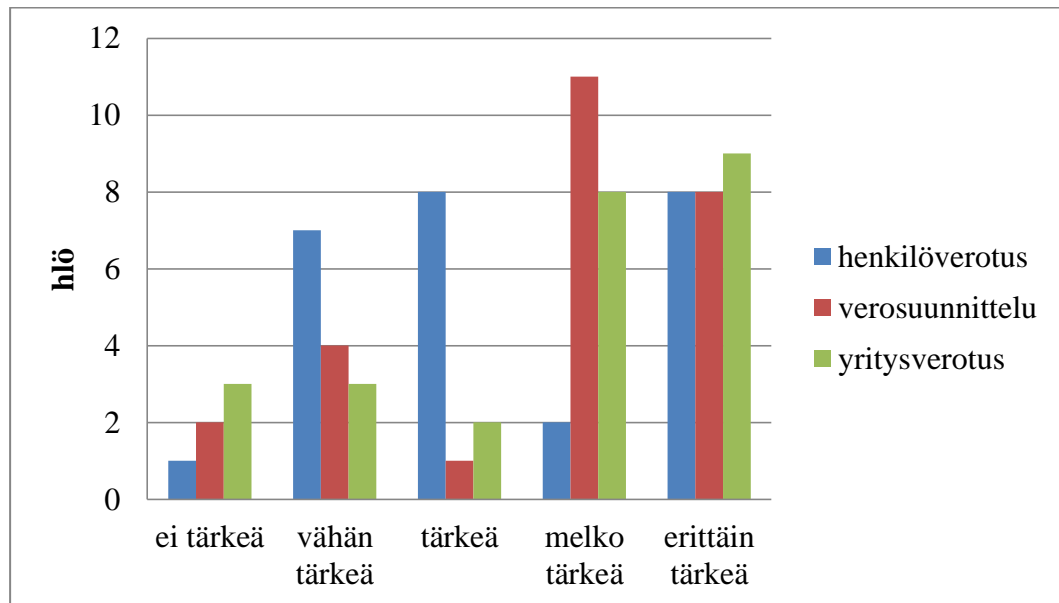
*Kansainväliset tilinpäätösstandardit* oli yllättäen sellainen osa-alue, mitä ei pidetty erityisen tärkeänä osaamisalueena vastaajien yrityksissä lainkaan. Ainoastaan yhdessä yrityksessä vastaajien kesken pidetään näiden standardien osaamista melko tärkeänä ja kuudessa yrityksessä tärkeänä. Loput vastaajista ovat sitä mieltä, että heidän yrityksissään ei tarvitse osata kuin vähän (12 henkilöä) tai ei ollenkaan (7 henkilöä) *kansainvälisiä tilinpäätösstandardeja*.

*Kirjanpito* ja *sähköinen taloushallinto* on aivan niin kuin arvata saattaa erittäin tärkeitä osaamisalueita nykypäivänä taloushallinnon alan yrityksissä. *Kirjanpitoa* pitävät tärkeänä, melko tärkeänä ja erittäin tärkeänä 25 vastaajaa 26:sta. Ainoastaan yhdessä yrityksessä *kirjanpidon* ilmoitetaan olevan vähän tärkeä. Aikalailla samoilla ajatuksilla vastattiin *sähköisen taloushallinnon* tärkeyteen yrityksissä. Yksi henkilö on sitä mieltä, että *sähköinen taloushallinto* ei ole lainkaan tärkeä, 2 ilmoitti sen olevan vähän tärkeä ja loppujen mielestä se on tärkeä, melko tärkeä tai erittäin tärkeä alue hallita nykypäivänä.

*Konsernilaskenta* jakoi mielipiteitä vähän joka suuntaan. Viiden henkilön mielestä *konsernilaskenta* on erittäin tärkeä osaamisalue heidän organisaatioissaan. Viiden henkilön mielestä se on melko tärkeä ja viiden henkilön mielestä tärkeä. Osan vastaajien organisaatioissa taas ei *konsernilaskentaa* juuri tarvita. Kolmen henkilön mielestä se ei ole tärkeä lainkaan ja kahdeksan henkilön mukaan se on vain vähän tärkeä.



Kuviosta 7 voi tarkastella, miten *henkilöverotus*, *verosuunnittelu* ja *yritysverotus* jakaantuivat tärkeysasteikolla. Yleisesti ottaen verotusta pidetään todella tärkeänä osaamisalueena, vaikkakin joissain yrityksissä sitä ei juurikaan tarvita. *Henkilöverotus* on selkeästi saanut eniten eriäviä mielipiteitä sen osa-alueen tärkeydestä.



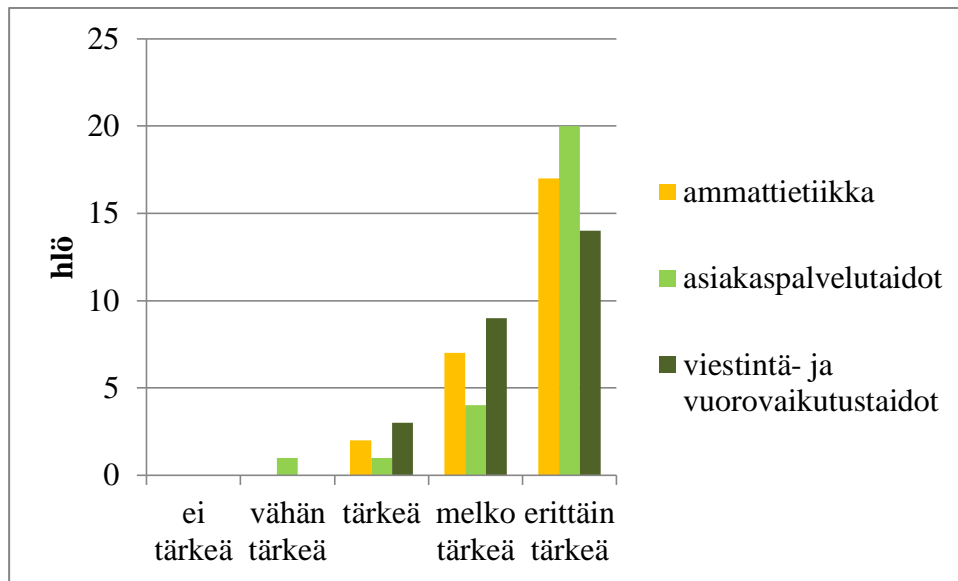
**KUVIO 7. Verotuksen eri osa-alueiden jakautuminen tärkeysasteikolla**

*Tilinpäätöksen laatiminen* ja *tilinpäätöksen analysointi* saivat lähes samankaltaiset vastaukset. Molempia pidetään erittäin tärkeinä osaamisalueina, jopa puolet tai *tilinpäätöksen laatimisessa* jopa yli puolet vastaajista ilmoitti näiden olevan erittäin tärkeitä alueita hallita. Muut vastaajat jakaantuivat hyvin tasaisesti muihin kohtiin tärkeysasteikolla. Melko tärkeäksi ilmoitti *tilinpäätöksen laadinnan* 4 henkilöä, tärkeäksi 5 henkilöä, vähän tärkeä kohta ei saanut kannatusta lainkaan ja kahden henkilön mielestä sitä ei tarvita ollenkaan. *Tilinpäätöksen analysointi* sai samanlaiset vastaukset, ainoastaan ihan muutaman henkilön mielipide eroja lukuun ottamatta.

*Tilintarkastusta* pidetään tärkeänä tai enemmänkin kuin pelkästään tärkeänä monessa yrityksessä, jopa yli puolessa. Tosin joidenkin yrityksissä ei *tilintarkastuksen* hallintaa hirveästi arvosteta. Neljässä yrityksessä *tilintarkastusta* ei pidetä tärkeänä ja kolmessa pidetään vähän tärkeänä eli kyllä hajontaa tässäkin osaamisalueessa löytyy.

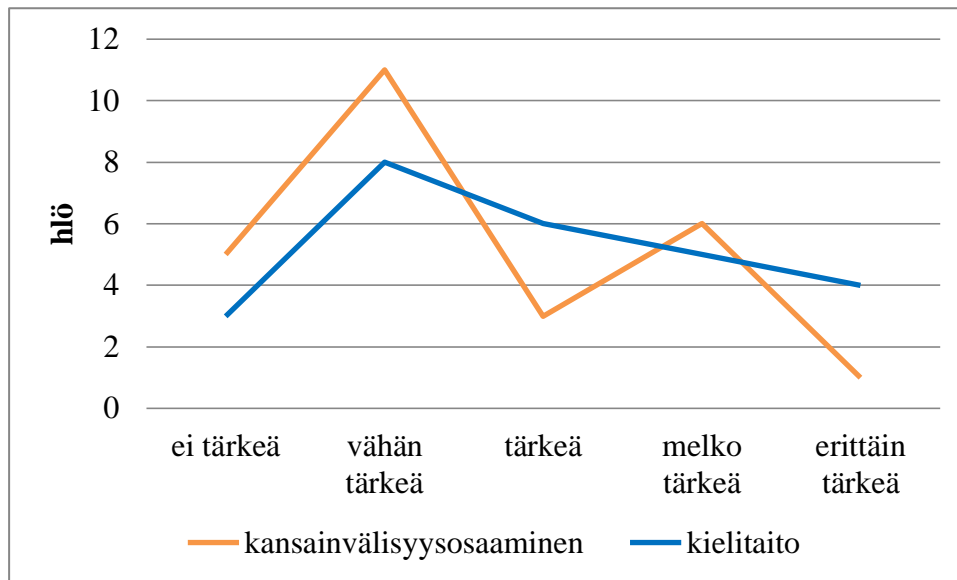
### 5.2.2 Eri osaamisalueiden tärkeys taloushallinnon tehtävissä

Kuudennella kysymyksellä selvitimme, että minkälaista yleistä osaamista taloushallinnon tehtäviin kyseisissä organisaatioissa vaaditaan. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki 26 yritystä. Tärkeimmiksi osaamisalueiksi nousivat *ammattietiikka*, *asiakaspalvelutaidot* sekä *viestintä- ja vuorovaikutustaidot*. Ohessa kuvio 8, joka korostaa asiaa.



**KUVIO 8.** Kuudennen kysymyksen kolme tärkeimmäksi noussutta osa-alueetta

Lähes kaikki pitävät *juridiikan* hallitsemista tärkeänä, melko tärkeänä tai erittäin tärkeänä, vain yksi vastaaja pitää *juridiikan* osaamista vähemmän tärkeänä. *Kansainvälisyysosaamisesta* ja *kielitaidosta* vastaajat ovat ajatelleet taas aivan päinvastoin, sillä vastaajien organisaatioissa *kansainvälisyysosaamista* eikä *kielitaitoa* pidetä niinkään tärkeinä asioina hallita, ohessa kuvio 9 täsmentämässä asiaa.



**KUVIO 9. Kansainvälisyys- ja kielitaidonosaamisen arvostus on matala**

*Liiketoiminnanosaamista* pidetään yrityksissä erittäin tärkeänä. Peräti 18 vastaajista pitää *liiketoimintaosaamista* melko tärkeänä tai erittäin tärkeänä, 5 vastaajista pitää tätä tärkeänä ja kolme vähän tärkeänä. *Markkinoinnin, projektiosaamisen ja tutkimus- ja kehittämisosaamisen* tärkeydestä on vastauksissa paljon hajontaa. Vastaajista 7 pitää *markkinointia* ei tärkeänä tai vähemmän tärkeänä, vain yksi vastaaja pitää sitä erittäin tärkeänä, muut 18 vastaajaa pitää *markkinoinnin* hallitsemista tärkeänä tai melko tärkeänä. Vastaajista 8 pitää *projektiosaamista* ei tärkeänä tai vähemmän tärkeänä, neljä vastaajaa pitää sitä erittäin tärkeänä, ja loput 26:sta pitää *projektiosaamista* tärkeänä tai melko tärkeänä. *Tutkimus- ja kehittämisosaamista* kolme vastaajaa ei pidä tärkeänä ja kahdeksan vastaajaa pitää vähän tärkeänä. 14 vastaajaa pitää *tutkimus- ja kehittämisosaamista* organisaatiossaan tärkeänä tai melko tärkeänä, vain yksi vastaaja pitää tätä erittäin tärkeänä.

### 5.2.3 Arvostettuja tärkeitä ominaisuuksia työntekijässä

Seitsemännellä kysymyksellämme selvitimme, mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia taloushallinnon työntekijällä pitäisi olla. Vastaajien oli tarkoitus kertoa 3 heidän mielestään tärkeää henkilökohtaista piirrettä työntekijässä. Saimme tähän vastauksia kahdeltakymmeneltäyhdeeltä henkilöltä 26:sta kyselyymme vastaajasta. Heistä 20 henkilöä kertoi 3 arvostamaansa piirrettä työntekijässä ja yksi henkilö kertoi 2 piirrettä.

Taulukossa 3 on jaoteltu vastaukset. Luotettavuutta ja oma-aloitteisuutta arvostettiin kaikkein eniten vastaajien kesken. Saimme näiden vastausten perusteella koottua kolmekymmentä arvostetuinta piirrettä. Vastauksissa oli 11 piirrettä, jotka olivat ilmoitettu tärkeäksi useammassa kuin yhdessä vastauslomakkeessa. Lisäksi löytyi paljon yksilöllisiä mielipiteitä henkilökohtaisten piirteiden suhteen, mitä ei kenenkään muun vastauksesta löytynyt.

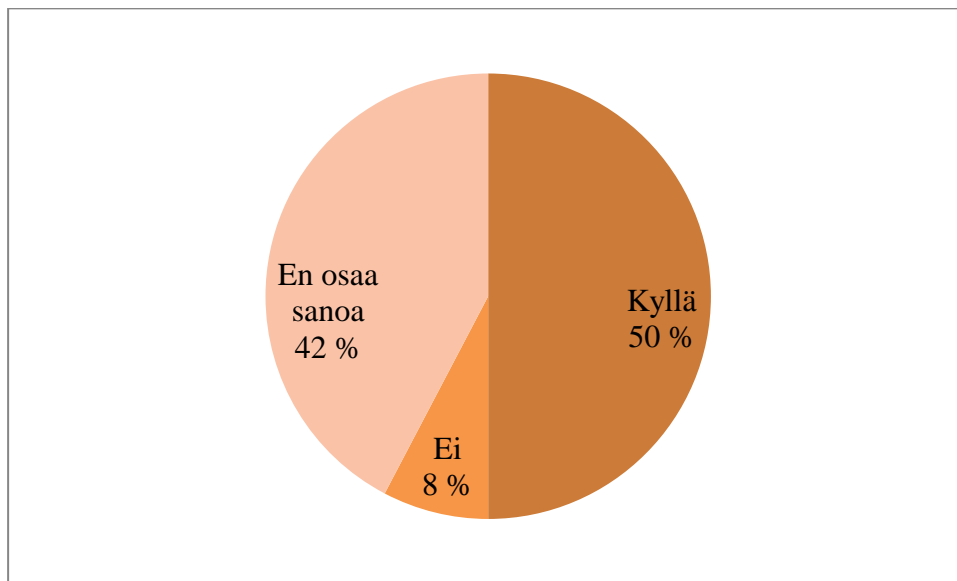
### TAULUKKO 3. Tärkeitä ominaisuuksia työntekijässä

Ominaisuus	Vastausten määrä
luotettavuus	9
oma-aloitteisuus	7
ammattillinen osaaminen	5
joustavuus	4
asiakaspalveluhenkisyys	3
monitaitoisuus	3
vuorovaikutustaitoinen	3
positiivisuus	3
looginen ajattelu- /päättelykyky	2
halu kehittyä ja oppia	2
huolellisuus	2
kykenevä itsenäiseen ja itseohjautuvaan työskentelyyn	1
liiketoimintaosaaminen	1
tietojärjestelmien hyödyntäminen	1
viestintätaidot	1
täsmällisyys	1
tehokkuus	1
myyntihenkisyys	1
pitkäjänteisyys	1
sisäinen yrittäjäisyys	1
ystävällisyys	1
tunnollisuus	1
tarkkaavaisuus	1
avoimuus	1
motivoituneisuus	1
myönteisyys muutoksille ja kyky omaksua uusia asioita	1
työyhteisötaidot	1
innostuneisuus	1
nokkeluus	1
hyvät sosiaaliset taidot	1

### 5.3 Tulevaisuuden näkymiä

#### *Rekryointisuunnitelmia*

Kysyimme kahdeksantena kysymyksenä organisaatioiden tulevaisuuden rekryointisuunnitelmia. Tähän kysymykseen vastasi kaikki 26 henkilöä. 13 vastaajaa uskoo rekrytoivansa taloushallinnon osaajia kolmen vuoden sisään. 11 vastaajista ei osannut sanoa tulevatko he rekrytoimaan taloushallinnon osaajia ja 2 oli sitä mieltä, että ei tule rekrytoimaan ketään kolmen vuoden sisään. (Kuvio 10.)



**KUVIO 10. Taloushallinnon osaajien rekryointitarve kolmen vuoden sisään vastaajien organisaatioissa**

#### *Osaamistarpeiden muuttuminen*

Yhdeksäs kysymyksemme käsitteli osaamistarpeiden muuttumista 5 vuoden sisällä vastaaja organisaatioiden toimialalla. Vastauksia saimme 26 yrityksestä. 11 vastaajista kertoi osaamistarpeen muuttuvan, kahdeksan mielestä se ei muutu mihinkään viiden vuoden sisään ja loput vastaajista eivät osanneet sanoa asiasta mitään.

### *Osaamistarpeiden muuttuminen, miten?*

Kymmenes kysymyksemme oli ikään kuin jatkoa yhdeksännelle kysymykselle. Pyy-simme kaikkia yhdeksänteen kysymykseen *Kyllä* vastanneita kertomaan, miten osaa-mistarpeet tulevat muuttumaan toimialalla. Näitä kyllä vastanneita oli 11 henkilöä. Vastausten perusteella taloushallinnon sähköistymisen myötä tarve tieto- ja toimisto-tekniikan niiden järjestelmien osaamiseen lisääntyy jatkuvasti, tämän myötä työnteki-jöiden pitää omaksua uusia asioita ja osata soveltaa niitä käytäntöön, myös muutokset verotuksessa ja lainsäädännössä vaativat jatkuvaa sopeutumista ja oppimista. Asiakas-palvelu lisääntyy ennakoivan ohjauksen ja neuvonnan muodossa, sekä asiakkaita pal-vellaan aiempaa kokonaisvaltaisemmin, mikä asettaa uusia vaatimuksia. Yrityksissä tullaan vaatimaan entistä enemmän työntekijöiltä moniosaamista, vuorovaikutus- ja myyntitaitoja. Tarpeet tulevat muuttumaan myös yrityksissä tapahtuvien muutosten takia.

### *Opetuksen kehittämisessä huomioitavaa*

Yhdestoista kysymyksemme toi meille vastauksia seitsemästätoista eri yrityksestä. Kysyimme, mitä muita asioita olisi tärkeää huomioida taloushallinnon opetuksen ke-hittämisessä ammattikorkeakoulussa. Vastaajat toivovat yhteistyötä myös julkisen sektorin kanssa sekä jonkinmoista valtion taloushallinnon peruskurssia ja perustelivat tätä sillä että julkishallinto on alueella suuri työllistäjä ja luonteeltaan aivan erilainen. Vastaajat toivovat että koulu on jatkuvasti yhteyksissä työelämään, jotta opetus olisi ajan tasalla ja koulussa opetettavat asiat vastaisivat työelämän tarpeita. Organisaatiot toivovat käytännönläheistä näkökulmaa, käytännön harjoittelua olisi hyvä olla enem-män ja enemmän esimerkkejä oikeasta elämästä yhdistettynä opetukseen. Kurseissa tulisi miettiä myös miten opittavia tietoja ja taitoja voi ja tullaan soveltamaan työelä-mässä. Opetuksen toivotaan olevan laaja-alaista ja monipuolista, mutta myös mahdol-lisuutta erityistaitojen syventämiseen. Yrityksissä toivotaan että suuntautumisvaihtoehdosta huolimatta tradenomien pitää osata liikekirjanpidon perusteet, jotta pystyy analysoimaan tulosta, tasetta, laskemaan kannattavuutta, budjetoimaan tai ainakin ymmärtämään budjetin merkitystä ja seurantaa. Verosuunnittelun hallitsemista pide-tään tärkeänä, sekä verotuksen ja kirjanpidon keskinäisen suhteen ymmärtämistä, muun muassa niiden keskinäistä vaikutusta toisiinsa ja verotuksen erityiskysymyksiä esim. tulolähdejako. Eri toimialoja on hyvä tuntea ja niiden vaikutus kirjanpitoon ja

taloushallintoon. Yritykset toivovat taloushallinnon syventäviä kursseja ja laskenta-toimen opettamisen lisäämistä runsaasti ja että laskentatoimea olisi koko opintojen ajan opiskeltavana, lisäksi toivotaan että oppilaat oppivat näkemään lukujen sisälle ja analysoimaan niitä. Opetuksen toivotaan sisältävän riittävästi asiakaspalvelutaitojen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen, myyntitaitojen, liiketoimintaosaamisen ja lainsäädännön tuntemusta. Työelämän edustajat toivovat vastavalmistuneilta nöyrää asennetta ja ymmärrystä erilaisia työskentelytapoja kohtaan, asiat voidaan tehdä useammalla eri tavalla oikein.

### *Organisaatioiden täydennyskoulutustarpeita*

Kahdennessatoista kysymyksessämme kysyimme että minkälaisia täydennyskoulutustarpeita ja -toiveita vastaajien organisaatioissa on. Tähän saimme vastaukset kahdeksasta yrityksestä. Organisaatioissa toivotaan jopa päivän tai parin mittaisia erilaisia ajankohtaiskoulutuksia, koskien esimerkiksi verotusta (yritysverotus, henkilöverotus) ja ATK-taitojen ajantasaistamista. Lainsäädännön ja verotuksen muutoksista toivotaan vuosittain koulutuksia. Lisäksi toivotaan myös eri taloushallinnon osa-alueisiin liittyviä syventäviä koulutuksia esim. kustannusvastaavuuslaskennasta, taloushallinnon lukujen analysoinnista, kannattavuus- ja kustannuslaskennasta. Yksi vastaaja toivoo keväällä koulutusta tilinpäätöksen, rahoituslaskelmien, kassavirtalaskelmien jne. tulkinnasta ja tiedon syventämisestä. Koulutuksia toivotaan järjestettävän myös konsernikirjanpito ja -tilinpäätöstekniikoista, sisäisestä laskennasta sekä yritysjuridiikasta. Toivotaan myös koulutuksia joidenkin uusien kokonaisuuksien (esim. verotili) läpikäymistä.

## **6 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Tässä luvussa pohdimme kyselyn tuloksia tarkemmin ja teemme niistä johtopäätöksiä. Vertaamme myös tuloksia viitekehukseen, annamme toimeksiantajallemme koulutukseen liittyviä kehitysehdotuksia ja käsittelemme tutkimuksemme luotettavuutta.

### *Taustatiedot*

Kysely oli tarkoitus alun perin lähettää ympäri Etelä-Savo sijaitseviin yrityksiin, mutta rekisteri jonka saimme käyttöömme, olikin maantieteellisesti suppeahko. Ja tästä syystä lähes kaikkien vastanneiden työpaikat sijaitsivat Mikkelissä. Kuitenkin tästä huolimatta taustatietojen perusteella saimme vastauksia hyvin erikokoisilta yrityksiltä ja hyvin erilaisissa työtehtävissä työskennelleiltä henkilöiltä, siispä melko monipuolisesti erityyppisiä vastaajia, mikä on tutkimuksemme kannalta hyvä asia. Koulutustaustaltaan vastaajat olivat pääsääntöisesti (siis yli puolet vastanneista) ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita, vaikka oli vastanneiden joukossa myös yliopiston käyneitä, toisen asteen koulutuksen käyneitä ja yksi oli jonkun muun koulutuksen käynyt. Pohdimme syytä siihen, miksi ammattikorkeakoulun käyneet olivat vastanneet kyselyymme innokkaimmin ja päätelmiemme perusteella syy saattoi olla vaikka siinä että ammattikorkeakoulun käyneet vastaavat mielellään ammattikorkeakoulusta tulleisiin kyselyihin tai osa vastaajista on saattanut suorittaa opintonsa juuri Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja työllistyä Mikkeliin. Emme voi kuitenkaan olla varmoja, miksi ammattikorkeakoulun suorittaneet ovat vastanneet ahkerimmin kyselyyn, sillä tämä voi olla myös sattumaa.

### *Taloushallinnon eri osa-alueiden tärkeys organisaatioissa*

Tärkeimmiksi osa-alueiksi vastanneiden keskuudessa nousi selkeästi kirjanpito, palkanlaskenta, budjetointi, sähköinen taloushallinto, tilinpäätöksen laatiminen ja analysointi. Uskomme näiden nousseen tärkeimmiksi, koska nämä ovat kaikki osa-alueita, joita kohdataan lähes kaikissa organisaatioissa, joten näillä on myös hyvin työllistävä vaikutus. Olemme aikaisemmin kohdassa 3.3.1 viitanneetkin kirjanpitoon ja sen pakollisuuden seuraavalla tavalla: ”Jokainen yritys, yhtymä, yhdistys, seura, säätiö tai yksityishenkilö, joka harjoittaa liike- tai ammattitoimintaa on kirjanpitovelvollinen.” Myös tilinpäätöksen laatiminen on laissa määrätty. Jo pelkästään näiden kahden osa-alueen pakollisuus kertoo niiden tärkeydestä yrityksissä. Tilinpäätöksen analysoinnin osaamisen uskomme olevan tärkeää, koska tilinpäätösten laatimisen lisäksi sitä on pystyttävä myös tulkitsemaan, ja monissa työtehtävissä se on välttämätöntä. Jotta tilinpäätöstä osaa tulkita, pitää ymmärtää yrityksen toimintaa ja nähdä oikeasti ”lukujen sisälle”.



Budjetin laatiminen ei ole laissa määrätty, mutta mielestämme jokaisen yrityksen olisi se kuitenkin hyvä laatia. Kuten olemme aikaisemmin jo viitanneet Vilkkumaan (2000, 395) tekstiin kohdassa budjetointi 3.4.1, että budjetointi on tulevaisuuteen suuntautuvaa tuloksen suunnittelua ja sillä on myös paljon erilaisia tärkeitä tehtäviä yrityksen toiminnan kannalta. Sähköistä taloushallintoa pidetään varmasti tärkeänä siitä syystä, että lähes kaikki yritykset ovat siirtyneet sähköiseen taloushallintoon. Työssämme emme käsitelleet lainkaan palkanlaskentaa, emmekä tilinpäätöksen analysointia, vaikka kyselyn vastauksista kävi ilmi, että ne ovat tärkeitä osa-alueita. Uskomme palkanlaskennan olevan tärkeä, koska jokaisessa yrityksessä, jossa on palkattua työvoimaa, joudutaan laskemaan palkkoja. Yrityksillä on monesti joko oma palkanlaskijansa tai palkanlaskenta on ulkoistettu. Palkanlaskenta on oma laaja kokonaisuutensa.

Tärkeinä osa-alueina pidettiin myös kannattavuus- ja kustannuslaskentaa, verosuunnittelua, yritysverotusta, henkilöverotusta ja rahoitusta. Kannattavuus- ja kustannuslaskentaa pidetään meidän päätelmien perusteella tärkeänä, koska jokaisen yrityksen tulisi tehdä laskelmia oman yrityksen kannattavuudesta ja kuten Ikäheimo ym. (2011, 135) kirjoitti, että kustannuslaskenta on koko organisaation johdon laskentatoimen perusta. Verotuksen tärkeys on melko selkeä, sillä kaikissa yrityksissä joudutaan maksamaan veroja ja kaikki yksityishenkilöt maksavat veroja, on hyvä myös hallita verosuunnittelu, sillä se ainakin auttaa ymmärtämään mihin veroja menee ja miksi niitä maksetaan sen verran kun maksetaan. Leppiniemen (2009) mukaan verosuunnittelu auttaa myös edullisten veroratkaisujen löytämisessä, ennakoimaan veroseuraamuksia ja estämään yllättävät veroratkaisut. Rahoitus on tärkeä, koska ilman rahaa yritys ei pyöri. Yrityksen pääoma koostuu lähes aina omasta pääomasta ja vieraasta pääomasta, vieras pääoma on rahoittajalta saatua velkarahaa. Vieraan pääoman suhde omaan pääomaan riippuu yrityksen toimialasta, yrityksen muodosta sekä yrityksen elinkaaren vaiheesta.

Vähiten tärkeinä osa-alueina pidettiin konsernilaskentaa, tilintarkastusta, sijoitustoimintaa ja kansainvälisiä tilinpäätösstandardeja. Näistä kaikista vähiten tärkeimpänä pidettiin kansainvälisiä tilinpäätösstandardeja. Kerroimme kohdassa 2.4 Osaaminen Etelä-Savossa, että Etelä-Savossa ei ole paljon kansainvälistyviä tai voimakkaasti kasvavia yrityksiä. Ikäheimo ym. (2011, 33, 37) kertoi kirjassaan, että Suomen kirjanpitolainsäädännön mukaan ainoastaan julkisesti noteerattujen yritysten täytyy konsernitalinpäätöksissään käyttää kansainvälisiä IAS-/IFRS-tilinpäätössääntöksiä. Siis meidän

tulkinta tästä on se, että vastaajissa ei ollut julkisesti noteerattuja yrityksiä tai jos oli, niin ei ainakaan kovin montaa, jolloin yrityksissä ei tarvitse hallita kansainvälisiä tilinpäätösstandardeja. Konsernilaskentaa pidettiin myös aika vähäpätöisenä asiana vastanneiden yrityksissä, mikä tietenkin tarkoittaa sitä, että isolla osalla vastanneiden yrityksistä ei ole emo eikä tytäryhtiöitä, jolloin yritykset eivät ole konserneja ja näin ollen konsernilaskenta ei kuulu yritysten osaamistarpeisiin. Tilintarkastus ja sijoitustoiminta taas ovat aikalailla täysin omia hallinnan lajejaan. Uskomme että sijoitustoimintaa harjoittavat yritykset puuttuvat otoksestamme. Emme usko, että vastanneiden keskuudessa oli kovinkaan montaa tilintarkastusta harjoittavaa yritystä ja tästä syystä sitä ei pidetä tärkeänä osaamisalueena vastanneiden organisaatiossa. Uskomme että vastanneetkin yritykset tarvitsevat tilintarkastajaa, mutta he tarvitsevat organisaation ulkopuolisen tilintarkastajan.

#### *Eri osa-alueiden tärkeys taloushallinnon tehtävissä*

Tärkeimmiksi osa-alueiksi tässä nousi ammattietiikka, asiakaspalvelutaidot ja viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Ei ollut mitenkään yllättävää, että juuri nämä osa-alueet nousivat tärkeimmiksi, sillä jo tekstissämme olemme aikaisemmin kertoneet näiden osa-alueiden olevan tärkeitä. Esimerkiksi taulukossa 1 olemme koonneet työvoimatoimiston sivuilta ominaisuuksia, joita taloushallinnon alan työnantajat ovat työpaikkailmoituksissaan etsineet ja juuri samoja osa-alueita sielläkin oli. Ammattietiikasta on lisäksi aikaisemmin tekstissämme viitattu Airaksiseen ja Frimaniin (2008, 8), jotka kirjassaan Asiantuntija-ammattien etiikka kirjoittivat, että oman alansa ammattieettinen osaaminen on erittäin tärkeä osaamisalue jokaisella ammatti- tai asiantuntijalalla. Tästä olemme antaneet esimerkiksi taloushallinnon alalla olemassa olevat ohjeet, kuten ”hyvä tilitoimistotapa”.

Tärkeinä pidettiin myös juridiikkaa, liiketoimintaosaamista, markkinointia ja projektiosaamista. Taloushallinnon alaa säätelee paljon erilaiset lait ja normistot ja varmasti siitä syystä juridiikkaa pidetään tärkeänä. Liiketoimintaosaaminen taas kuuluu sellaiseen kategoriaan, jonka kaikkien ihmisten kuuluisi ymmärtää ja hallita, kuten Viitalakin (2005, 117) kirjoitti, että liiketoimintaosaaminen on tärkeä osaamisalue toimialasta tai työtehtävästä riippumatta. Jokaiselta yrittäjältä ja työntekijältä tulisi tänä päivänä vaatia liiketoimintaosaamista, sillä onhan se jo pelkästään ”yleissivistävääkin” osaamista. Mielestämme projektiosaamista pidetään tärkeänä, koska tänä päivänä kaikki

yrittäjien hankkeet nimetään trendikkäästi projekteiksi, joten on tärkeää että työntekijä ymmärtää projektiosaamisen idean. Mielestämme jokainen yritys toimialasta riippumatta joutuu olemaan markkinoinnin kanssa tekemisissä ja siitä syystä se on myös noussut tärkeäksi vastanneiden keskuudessa. Markkinointi on paljon muutakin kuin mainontaa ja myyntiä, esimerkiksi henkilöstön kouluttaminen ja kannustaminen on markkinointia.

Vähiten taloushallinnon tehtävissä arvostettiin tutkimus- ja kehittämisosaamista, kansainvälisyysosaamista ja kielitaitoa. Taloushallinnon organisaatioissa ei ilmeisesti tehdä kovinkaan paljon tutkimus- ja kehittämistyötä. Ilmeisesti kyselyymme vastanneet organisaatiot eivät ole kansainvälisiä ja tämän myötä myös kielitaitoa ei pidetä tärkeänä.

#### *Tärkeimmät ominaisuudet työntekijässä*

Saimme pitkän listan erilaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita pidettiin tärkeänä taloushallinnon alan työntekijässä (Taulukko 3). Pohdimme tarkemmin niitä ominaisuuksia, jotka nousivat esille useammassa vastauksessa, sillä niitä ominaisuuksia selkeästi pidetään kaikkein eniten tärkeimpinä. Tosin yksikään näistä esille nousseista ominaisuuksista ei tullut meille yllätyksenä, joten oli melko helppo arvata, miksi juuri niitä ominaisuuksia arvostetaan eniten.

Luotettavuutta pidettiin monessa yrityksessä erittäin tärkeänä ominaisuutena, uskomme tämän johtuvan siitä, että taloushallinnon alalla pyöritellään yritysten ja henkilöasiakkaiden luottamuksellisia tietoja, jolloin työntekijään on pystyttävä luottamaan, että hän ei levittele niitä eteenpäin tai käytä niitä väärin. Taloushallinnon tehtävissä tehdään paljon tärkeitä päätöksiä, joten on tärkeää että myös asiakkaan silmissä työntekijä on luotettava, silloin asiakkaan ei tarvitse kyseenalaistaa työntekijän päätöksiä ja hän voi hyvillä mielin luottaa työntekijän ammattitaitoon. Organisaatiolle on suuri etu että työntekijä on luotettava, myös kaikkien sidosryhmien kannalta. Luotettava henkilö uskaltaa myöntää jos on tehnyt jossakin asiassa virheen.

Olemme huomanneet, että oma-aloitteisuutta arvostetaan työssä kuin työssä. Uskomme, että taloushallinnon alalla oma-aloitteisuus tarkoittaa muun muassa sitä että osaa etsiä oikeasta paikasta tietoa ja soveltaa sitä, koska työtehtäviä tehdään monesti itse-

näisesti. Useassa vastanneiden yrityksistä ammatillista osaamista ja joustavuutta arvostettiin paljon. Mielestämme taloushallinto on laaja kokonaisuus ja sen haltuun ottamiseen tarvitsee vahvaa ammatillista osaamista monesta eri asiasta. Kun työntekijällä on ammatillista osaamista, häntä ei tarvitse jatkuvasti seurata ja opastaa, mikä helpottaa muiden työntekijöiden omia töitä. Mielestämme työntekijältä vaadittava joustavuus voi tarkoittaa muutamaakin eri asiaa, esimerkiksi työnantajat joustavat asioissa, joten he toivovat vastaavasti työntekijältä joustavuutta. Monessa yrityksessä kannustetaan tehtäväkiertoon, työtehtävät muuttuvat kausittain ja lisäksi tulee pakollisia muutoksia, kuten uusia ohjelmia, jolloin joustavuutta tarvitaan. Voi tämä tarkoittaa myös sitä, että työntekijä joustaa muun muassa työajoissa, esimerkiksi on valmis tekemään enemmän töitä, pitempiä päiviä silloin kun työ sitä vaatii. Jokaisella yrityksellä on oma asiakaskuntansa, joten työntekijöiltä vaaditaan asiakaspalveluhenkisyyttä. Asiakaspalvelutaitojen tärkeys korostui myös edellisen kysymyksen vastauksissa. Hyviä vuorovaikutustaitoja tarvitaan aina, niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin. Vuorovaikutustaitoinen työntekijä helpottaa yritysten sisäistä viestintää ja vuorovaikutustaitoja tarvitaan myös monessa muussakin tilanteessa, esimerkiksi toimiessa yrityksen sidosryhmien kanssa. Positiivisuutta arvostetaan työntekijässä, koska positiivinen henkilö parantaa yrityksen työilmapiiriä. Vain henkisesti hyvinvoiva ja tasapainoinen ihminen voi olla positiivinen. Monitaitoisuutta arvostetaan paljon etenkin taloushallinnon alan yrityksissä, koska työntekijöiden on oltava valmiita tekemään monipuolisesti erilaisia töitä.

### *Rekryointitarve*

Vastausten perusteella taloushallinnon osaajia tarvitaan jatkossakin Mikkelissä. Mielestämme yllättävän moni tulee rekrytoimaan taloushallinnon osaajia lisää kolmen vuoden sisään. Olemme kyllä lukeneet, että taloushallinnon osaajista on huutava pula Etelä-Suomessa, mutta vastausten perusteella heitä tarvitaan myös täällä Mikkelissäkin.

### *Osaamistarpeen muutokset lähitulevaisuudessa*

Tämän kysymyksen tuloksien tarkastelusta ei selvinnyt meille mitään uutta, vaan ne ainoastaan vahvistivat taloushallinnon yleistä kehityssuuntaa. Tästä yleisestä kehityssuunnasta olemme kertoneetkin aikaisemmin taloushallinnon tulevaisuutta käsittele-

vässä osiossa kohdassa 3.2. Toivoimme että olisimme saaneet joitakin täysin uusia näkökulmia asiaan, mutta näin ei valitettavasti käynyt.

### *Kehitysehdotukset ja täydennyskoulutustarpeet*

Kehitysehdotuksia ja täydennyskoulutustarpeita tuli melko paljon. Katso tulokset kohdasta *Opetuksen kehittämisessä huomioitavaa ja Organisaatioiden täydennyskoulutustarpeita* sivuilta 41–42. Kehitysehdotuksista mielestämme oikeastaan selvisi että koulu on onnistunut hyvin kurssitarjonnassaan. Kehitysehdotuksista nousi oikeastaan vain muutama asia, joita koulu voisi hyödyntää koulutusta kehitettäessä. Mielestämme täydennyskoulutus ehdotukset ovat toteutettavissa.

## **6.1 Kehitysehdotuksia**

Tässä luvussa pohdimme kyselymme vastausten perusteella kehitysehdotuksia koulun kurssitarjontaa. Koulu voisi tarjota vaihtoehtoisissa opinnoissa jonkinmoista valtion taloushallinnon peruskurssia. Mielestämme kurssivaihtoehtoihin voisi lisätä valtioppia tai kansantaloutta käsittelevän kurssin. Vastaajat toivoivat lisää käytännön harjoittelua ja meidän mielestämme sen voisi toteuttaa esimerkiksi niin että, joku taloushallinnon osa-alue suoritetaan työharjoittelupaikassa ja samalla olisi mahdollista käydä verkkokurssia, tähän liittyen voisi lopuksi olla kirjallinen koe tai näyttötyö. Mielestämme, ja ilmeisesti myös vastaajista olisi hyvä, että kirjanpidon peruskurssi olisi pakollisena kaikille, kuten koulu onkin jo toteuttanut asian. Kirjanpidosta olisi hyvä olla mielestämme mahdollisuus syventäviin opintoihin.

Koulu voisi tarjota esimerkiksi viikonlopun mittaisen ATK-taitojen ajankohtaiskoulutuksen. Taloushallinnon eri osa-alueista voisi järjestää syventäviä kursseja vuosittain. Lainsäädännön ja verotuksen muutoksista olisi hyvä olla ajankohtaiskoulutuksia tarvittaessa.

## **6.2 Tutkimuksen luotettavuus**

Määrällisessä tutkimuksessa luotettavuuden käsitteitä on valideetti ja reliabiliteetti, näiden avulla tutkimuksen luotettavuudesta saa kokonaisvaltaisen kuvan. Valideetti kuvaa sitä, miten hyvin on onnistuttu tutkimuksessa. Onko tutkittu sitä mitä alun perin

luvattiin eli saatiinko tutkimuksella vastaus tutkimusongelmaan. Reliabiliteetilla mitataan tulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta. Tutkimustulosten pitäisi olla samat, vaikka tutkimus toistettaisiin. (Tuomi 2007, 149 – 150.) Määrällisessä tutkimuksessa otokseen pitää olla tarpeeksi suuri ja vastausprosentin korkea, jotta tulokset olisivat tarpeeksi luotettavia. Otoksessa pitää myös olla koko perusjoukko edustettuna. Jos tutkimus on toteutettu kyselyllä, joka sisältää suljettuja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, niin tällöin avointen kysymysten vastausten pitäisi tukea suljettujen kysymysten vastauksia. (Heikkilä 2010, 30 – 31, 188 - 189.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa käytetään usein ilmaisuja uskotavuus, vastaavuus, siirrettävyys, luotettavuus, varmuus, riippuvuus ja vakiintuneisuus. Luotettavuuden mittaamiseen laadullisessa tutkimuksessa ei ole olemassa tarkkoja ohjeita, vaan tutkimusta tarkastellaan kokonaisuutena. Onko aineisto kerätty tutkimuksen kannalta oikein, onko tiedonlähteet valittu hyvin eli onko vastaajalla tai vastaajilla riittävä tieto ja kokemus asiaan liittyen, onko tutkimusaineisto analysoitu ja arvioitu johdonmukaisesti jne. (Tuomi 2007, 150 – 151.)

Uskomme että otantajoukkomme edustaa hyvin perusjoukkoa, mutta on mahdollista että siinä voi olla puutteitakin. Saimme kuitenkin vastauksen tutkimusongelmaamme. Uskomme että tulokset olisivat lähes samat, jos tutkimus toistettaisiin. Vastausprosenttimme oli riittävä tutkimuksen luotettavuuden kannalta, mutta uskomme myös että jos vastausprosenttimme olisi ollut korkeampi, olisimme saaneet vielä laajemmin erilaisia näkökulmia avointen kysymysten vastauksiin. Avointen kysymysten vastaukset tukivat hyvin suljettuja kysymyksiä. Voidaan siis todeta, että tutkimustamme voidaan pitää luotettavana.

## **7 PÄÄTÄNTÖ**

Tutkimusongelmamme oli: minkälaista osaamista tulevaisuuden taloushallinnon työntekijältä vaaditaan. Mielestämme saimme perusteellisen vastauksen tutkimusongelmaamme. Tutkimuksellamme selvitimme taloushallinnon alan työnantajien ja työntekijöiden toiveita tulevaisuuden taloushallinnon tradenomien osaamisesta, mitä asioita pitäisi tulevaisuudessa hallita ja mikä tulee muuttumaan lähivuosien tai pitemmän aikavälin aikana taloushallinnon alalla tai organisaatiotasolla.

Mielestämme kyselymme onnistui alkuongelmien jälkeen hyvin. Saimme avointen kysymysten avulla mielenkiintoisia vastauksia. Kyselyn tuloksista oli positiivista huomata että olemme opiskelleet oikeita asioita työmarkkinoita varten. Kaikenpuolin tutkimusta oli mielenkiintoista tehdä. Olemme kummatkin tehneet aiemmin vain asiakastyytyväisyyskyselyitä, joten oli mukavaa tehdä laajempi kysely ja päästä analysoimaan syvemmin vastauksia.

Teimme syyskuussa 2011 opinnäytetyömme etenemiselle aikataulun, jonka mukaan oli tarkoitus edetä. Opinnäytetyömme eteni aluksi suunnitelmiamme mukaan, mutta jo lokakuussa aikataulumme petti. Jätimme suunnittelemamme haastattelun tekemättä aikapulan vuoksi. Haastattelulla oli tarkoitus täsmentää tai täydentää kyselyn asioita, mutta emme nähneet sitä tarpeelliseksi tulokset saatuumme, joten jätimme haastattelun pois myös tästäkin syystä.

Viitekehiksemme kirjoittaminen eteni tasaisen varmasti. Saimme hyvin erilaisia lähteitä, sillä aiheesta oli hyvin tarjolla kirjallisuutta, artikkeleita ja ajankohtaista tietoa. Tietoa oli niin paljon saatavilla, että jouduimme heti aluksi miettimään tarkkaan kuinka rajaamme opinnäytetyömme viitekehiksen. Päätimme viitekehiksessämme käsitellä juuri niitä asioita, jotka esiintyivät kyselyssämme. Osa kyselyssä esiintyvistä asioista oli pakko rajata pois viitekehiksestä, jotta viitekehiksestä tulisi järkevä kokonaisuus ja teksti etenisi loogisesti. Suhtauduimme aluksi opinnäytetyöhön projektina hieman pelon sekaisin tuntein, mutta meille tuli yllätyksenä miten sen tekeminen vei mennessään.

Kiitämme toimeksiantajaamme hyvästä ja mielenkiintoisesta opinnäytetyömme aiheesta. Kiitokset myös koulullemme jatkuvasta tuesta koko projektin aikana, ja suuri kiitos muutenkin koulullemme siitä, että olemme saaneet opintojen myötä hyvät eväät työelämää varten.

## LÄHTEET

- eBCM-VET 2011. E-liiketoiminnan luottamuksen perusta. WWW-sivut. <http://www.ebcm-vet.net/index.aspx?GroupId=77>. Päivitetty 11.2.2011. Luettu 2.11.2011.
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2006. Liiketoimintaosaaminen – mikä muuttuu. PDF-dokumentti. [www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset.../140606\\_liiketoimintaosaaminen.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset.../140606_liiketoimintaosaaminen.pdf). Päivitetty 14.6.2006. Luettu 13.10.2011.
- Etelä-Savon maakuntaliitto 2008. Etelä-Savon koulutuksen ja tutkimuksen strategiset linjaukset vuosille 2009-2015. PDF-dokumentti. [www.esavo.fi/media/kesu.pdf](http://www.esavo.fi/media/kesu.pdf). Ei päivitystietoa. Luettu 24.11.2011.
- Etelä-Savon maakuntaliitto 2009. Perustietoja. WWW-sivut. [http://www.esavo.fi/perustietoja/koulutus\\_ja\\_tutkimus/opiskelijalle](http://www.esavo.fi/perustietoja/koulutus_ja_tutkimus/opiskelijalle). Päivitetty 1.1.2009. Luettu 10.10.2011.
- Etelä-Savon maakuntaliitto 2009. Väestön koulutusaste 2009. WWW-sivut. [http://www.esavo.fi/index.php?page\\_id=29](http://www.esavo.fi/index.php?page_id=29). Päivitetty 10.6.2011. Luettu 24.11.2011.
- Europaes, Juha 2011. Tilitoimistot tuovat luovuutta taloushallintoon. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. WWW-dokumentti. <https://www.varma.fi/fi/Yritykset/ajankohtaista/Asiakastarinat/Pages/Tilitoimistot-tuovat-luovuutta-taloushallintoon.aspx>. Päivitetty 15.16.2011. Luettu 08.10.2011.
- EVTEK-ammattikorkeakoulu 2011. Liiketalouden koulutusala. WWW-sivut. <http://opinto-opas.evtek.fi/105.html>. Päivitetty 11.6.2011. Luettu 6.11.2011.
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2010. Tradenomiliitto tutki: Tradenomeilla paljon hyödyntämätöntä osaamista. WWW-sivut. <http://www.haaga-helia.fi/fi/uutiset/2011/tradenomiliitto-tutki-tradenomeilla-paljon->. Päivitetty 1.9.2010. Luettu 10.11.2011.
- Hakala, Juha T. 2006. Informaatiohyöky ja osaamisen hallinta työelämässä. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakkarainen, Kai 2005. Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä. PDF-dokumentti. [www.helsinki.fi/science/.../material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf](http://www.helsinki.fi/science/.../material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf). Päivitetty 12.4.2005. Luettu 9.11.2011.
- Hanhinen, Taina 2010. Työelämäosaaminen. Akateeminen väitöskirja. Tampere.
- Helakorpi, Seppo 2011. Työ ja ammattitaito. PDF-dokumentti. [openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/.../Tyo%20ja%20ammattitaito.pdf](http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/.../Tyo%20ja%20ammattitaito.pdf). Ei päivitystietoa. Luettu 10.10.2011.
- Helakorpi, Seppo 2011. Asiantuntijuuden arviointi. PDF-dokumentti. [openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/osaamismittarit/asiant-mittari.pdf](http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/osaamismittarit/asiant-mittari.pdf). Ei päivitystietoa. Luettu 9.11.2011.
- Heikkilä, Tarja 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.



- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Ikkala, Jaana 2011. Katseet tulevaisuuden tekijöissä. Suunta 1, 23. Verkkolehti. <http://issuu.com/mcipress/docs/suunta2011>. Päivitetty 1.1.2011. Luettu 14.9.2011.
- Ikäheimo, Seppo, Lounasmeri, Sari & Walden, Risto 2011. Yrityksen laskentatoimi. Helsinki: WSOYpro.
- Jylhä, Eila & Viitala, Riitta 2002. Menestyvä yritys. Liiketoimintaosaamisen perusteet. Helsinki: Edita.
- Järvenpää, Marko, Pellinen, Jukka & Virtanen, Aila 2007. Kansainvälisen yrityksen talous. Helsinki: WSOYpro.
- Järvenpää, Marko, Länsiluoto, Aapo, Partanen, Vesa & Pellinen, Jukka 2010. Talousohjaus ja kustannuslaskenta. Helsinki: WSOYpro.
- KILA 1842/8.9.2009. WWW-dokumentti. <http://www.edilex.fi/oikeuskaytanto/kila/1842?archive=1>. Ei päivitystietoa. Luettu 19.9.2011.
- KILA 2011. Yleisohje kirjanpidon menetelmistä ja aineistoista. WWW-dokumentti. <http://www.edilex.fi/virallistieto/kilaohje/kirjanpito>. Päivitetty 1.2.2011. Luettu 6.11.2011.
- Koponen, Sirpa 2011. Kirjanpidon näkymät. Suunta 1, 26. Verkkolehti. <http://issuu.com/mcipress/docs/suunta2011>. Päivitetty 1.1.2011. Luettu 14.9.2011.
- Kosonen, Leena 2005. Vaarinpidosta virtuaaliaikaan. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Väitöskirja.
- Kostiainen, Juha 2011. Millaisella osaamisella menestymme tulevaisuudessa. Sitra. PDF-dokumentti. [www.alvar.fi/ajankohtaispaivat2011/juha\\_kostiainen.pdf](http://www.alvar.fi/ajankohtaispaivat2011/juha_kostiainen.pdf). Luettu 9.9.2011.
- Kuusela, Vesa 2000. Tilastografiikan perusteet. Helsinki:Edita.
- Lahti, Sanna & Salminen, Tero 2008. Kohti digitaalista taloushallintoa. Helsinki: WSOYpro.
- Lamk 2011. Liiketalous. WWW-sivut. <http://www.lamk.fi/liiketalous/haku.html?action=nayta&kurssiid=44>. Päivitetty 11.6.2011. Luettu 6.11.2011.
- Lehtinen, Uolevi 2011. Ilmiö nimeltä liiketoimintaosaaminen. Opetushallitus. WWW-sivut. [http://www.edu.fi/perusopetus/historia\\_yhteiskuntaoppi/liiketoimintaosaaminen](http://www.edu.fi/perusopetus/historia_yhteiskuntaoppi/liiketoimintaosaaminen). Päivitetty 7.5.2011. Luettu 6.11.2011.
- Leppiniemi, Jarmo & Walden, Risto 2009. Tilinpäätös- ja verosuunnittelu. Juva: WS Bookwell Oy.

Leppiniemi, Jarmo & Kykkänen, Tapani 2009. Kirjanpito, tilinpäätös ja tilinpäätöksen tulkinta. Helsinki: WSOYpro.

MAMK 2010. Kehittämissuunnitelma 2010-2015. PDF-dokumentti. <http://www.mamk.fi/strategia>. Päivitetty 21.12.2010. Luettu 22.10.2011.

MAMK 2010. Koulutusohjelmat ja tutkinnot. WWW-sivut. <http://www.mamk.fi/koulutusohjelmat>. Päivitetty 16. 08.2010. Luettu 6.11.2011.

Manninen, Olavi 2006. Työelämäosaaminen avain menestykseen. PDF-dokumentti. [www.worklifeability.fi/aineisto/Avaus1.pdf](http://www.worklifeability.fi/aineisto/Avaus1.pdf). Päivitetty 26.9.2006. Luettu 3.10.2011.

Metsä-Tokila, Timo 2011. Toimialaraportti. Tem:n ja Te-keskusten julkaisu. PDF-dokumentti. <http://www.temtoimialapalvelu.fi/index.phtml?s=58>. Päivitetty 2.1.2011. Luettu 25.11.2011.

Myllykangas, Päivi 2011. Oikeaa osaamista yhteistyöllä - missä arvoa luodaan tulevaisuudessa. Elinkeinoelämän keskusliitto. PDF-dokumentti. [www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/...15.../paivi\\_myllykangas.pdf](http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/...15.../paivi_myllykangas.pdf). Päivitetty 15.4.2011.

Mäkinen, Lassi & Vuorio, Britt 2002. Taloushallinnon nettivallankumous. Helsinki: Kauppakaari.

Paloniemi, Susanna 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Pellinen, Jukka 2003. Kustannuslaskenta ja kannattavuusajattelu. Helsinki Talentum.

Pellinen, Jukka 2005. Talousjohtaminen. Helsinki: Talentum.

Pirkanmaan ennakointipalvelu 2011. Ammattialojen tulevaisuuden näkymät. PDF-dokumentti. [www.toponetti.fi/@Bin/37244/Tulevaisuuden\\_ammattit\\_esitys%5B2%5D.pdf](http://www.toponetti.fi/@Bin/37244/Tulevaisuuden_ammattit_esitys%5B2%5D.pdf). Ei päivitystietoa. Luettu 19.9.2011.

Pk-Rh 2000-2009. Pk-yrityksen riskienhallinta. WWW-sivut. <http://www.pk-rh.fi/riskilajit/henkiloriskit/henkiloriskien-tunnistaminen-ja-hallinta/osaaminen-on-menestyksen-kivijalka>. Päivitetty 25.11.2011. Luettu 25.11.2011.

Puolamäki, Esa 2007. Strategisen johdon laskentatoimi. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Salmi, Ilari 2010. Mitä tilinpäätös kertoo. Helsinki: Edita.

Salmi, Ilari & Rekola-Nieminen, Leena 2004. Tilinpäätöksen rakentaminen ja tulkinta. Helsinki: Edita.

Saloranta, Arto 2011. Muuttuva tulevaisuus. Laurea. PDF-dokumentti. [www.laureasid.com/files/986/tyoelamaosaaminen.pdf](http://www.laureasid.com/files/986/tyoelamaosaaminen.pdf). Ei päivitystietoa. Luettu 27.9.2011.

Suomen Taloushallintoliitto ry 2009. Kirjanpidon ABC. WWW-sivut.  
[http://www.taloushallintoliitto.fi/tiloimistot/kirjanpidon\\_abc/](http://www.taloushallintoliitto.fi/tiloimistot/kirjanpidon_abc/) .Päivitetty 1.11.2009.  
Luettu 16.9.2011.

Suomen Taloushallintoliitto ry 2009. Hyvä tiloimistotapa. WWW-sivut.  
[http://www.taloushallintoliitto.fi/tiloimistot/hyva\\_tiloimistotapa/](http://www.taloushallintoliitto.fi/tiloimistot/hyva_tiloimistotapa/). Päivitetty  
1.11.2009. Luettu 9.11.2011.

Suomen Yrittäjät 2008. Verojen maksaminen. WWW-dokumentti.  
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/verotjarahat/verotus/verojenmaksaminen/>. Päivitetty  
26.5.2010. Luettu 14.09.2011.

Suomen Yrittäjät 2008. Sähköinen taloushallinto. WWW-dokumentti.  
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/verotjarahat/taloushallinto/sahkoinaloushallinto/>. Ei  
päivitystietoa. Luettu 14.10.2011.

Sydänmaanlakka, Pentti 2000. Älykäs organisaatio. Helsinki: Kauppakaari Oyj.

Tekes 2011. Millaista osaamista tarvitsemme. WWW-sivut.  
[http://www.tekes.fi/fi/community/Tarvittava\\_osaaminen/1081/Tarvittava\\_osaaminen/](http://www.tekes.fi/fi/community/Tarvittava_osaaminen/1081/Tarvittava_osaaminen/).  
Päivitetty 1.1.2011. Luettu 25.11.2011.

Te-keskus 2006. Etelä-Savon maaseudun kehittämisohjelma vuosille 2007-2013.  
PDF-dokumentti. [www2.te-keskus.fi/new/esa/Palvelut/.../ohjelmaversio.pdf](http://www2.te-keskus.fi/new/esa/Palvelut/.../ohjelmaversio.pdf). Päivitetty  
27.9.2006. Luettu 24.11.2011.

Tilastokeskus 2011. Tilastografiikka. WWW-dokumentti.  
<http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tg/01/01/index.html>. Päivitetty 14.09.2011.  
Luettu 14.09.2011.

Tradenomiliitto TRAL ry 2011. WWW-sivut. Tradenomikoulutus.  
<http://www.tradenomiliitto.fi/tradenomikoulutus>. Ei päivitystietoa. Luettu 10.11.2011.

Tuomi, Jouni 2007. Tutki ja lue. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja siällönanalyysi. Hel-  
sinki: Tammi.

Työhyvinvointifoorumi 2011. Osaaminen ja työn kuormittavuus. PDF-dokumentti.  
[www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=53630...pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=53630...pdf). Ei päivitystietoa. Luet-  
tu 10.11.2011.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2011. Taloushallinto. Ammattinetti. WWW-sivut.  
<http://www.ammattinetti.fi/web/guest/alat;jsessionid=>. Päivitetty 13.9.2011.  
Luettu 13.9.2011.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2010-2011. Avoimet työpaikat. WWW-sivut. mol.fi. Luettu  
1.8.2010-31.8.2011.

Valtionkonttori 2007. Kaiku-osaamisen johtaminen. WWW-sivut.  
<http://www.valtiokonttori.fi/Public/default.aspx?nodeid=16585>. Päivitetty 10.7.2007.  
Luettu 10.11.2010.

Valtionvarainministeriö 2001. Osaamisen johtaminen kehittämishankkeen loppuraportti. PDF-dokumentti.

[www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01.../4065\\_fi.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01.../4065_fi.pdf). Päivitetty 1.6.2001. Luettu 10.11.2011.

Valtionvarainministeriö 2011. Verotus. WWW-dokumentti.

[http://www.vm.fi/vm/fi/10\\_verotus/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/10_verotus/index.jsp). Päivitetty 14.09.2011. Luettu 14.09.2011.

Verohallinto 2009. Verotili. WWW-dokumentti.

[http://213.214.148.132/?article=8218&domain=VERO\\_MAIN](http://213.214.148.132/?article=8218&domain=VERO_MAIN). Päivitetty 3.6.2009. Luettu 2.11.2011.

Verohallinto 2011. Arvonlisävero – yritykset ja yhteisöt. WWW-dokumentti.

[http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys\\_ja\\_yhteisoasiakkaat/Arvonlisaverotus](http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Arvonlisaverotus). Päivitetty 21.5.2011. Luettu 8.10.2011.

Verohallinto 2011. Tuloverotus – yritykset ja yhteisöt. WWW-dokumentti.

[http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys\\_ja\\_yhteisoasiakkaat/Tuloverotus](http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Tuloverotus). Päivitetty 21.5.2011. Luettu 8.10.2011.

Verohallinto 2011. Välitön vero. WWW-dokumentti.

[http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Sanasto/Valiton\\_vero%2813830%29](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Sanasto/Valiton_vero%2813830%29). Päivitetty 6.4.2011. Luettu 8.10.2011.

Veronmaksajat 2011. Verotus Suomessa.

WWW-dokumentti. <http://www.veronmaksajat.fi/fi-FI/omatveroasiat/verotjaverotus/>. Päivitetty 14.09.2011. Luettu 14.09.2011.

Viitala, Riitta 2005. Johda osaamista. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilkkumaa, Matti 2005. Talouden apuvälineet johdolle. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Virtanen, Aila 2007. Kauppiamiehen käytännöstä kansainväliseen kirjanpitoon. PDF-dokumentti. [lta.hse.fi/2007/1/lta\\_2007\\_01\\_d8.pdf](http://lta.hse.fi/2007/1/lta_2007_01_d8.pdf). Päivitetty 1.1.2007. Luettu 31.10.2011

Wallin, Aila 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. PDF-dokumentti.

[www.available.com/.../20070424\\_TEOREETTISIA\\_N\\_K\\_KULMIA](http://www.available.com/.../20070424_TEOREETTISIA_N_K_KULMIA). Ei päivitystietoa. Luettu 25.11.2011.

Witt, Elina 2009. Mitä muutoksia tulevaisuudessa. Taloushallintoliitto. Verkkoluento.

<http://www.taloushallintoliitto.fi/tilitoimistotyö/main.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 3.10.2011.



Saate  
Mikkeli 18.10.2011

**ASIA: Tulevaisuuden taloushallinnon työntekijöiden osaaminen**

Hyvät työelämän edustajat,

Etelä-Savon koulutustarpeiden ennakkoinnissa ja laitoksellemme tulleissa yhteydenotoissa on korostunut alueella lisääntynyt taloushallinnon osaajien tarve. Tämä näkyy eri toimialoja edustavien yritysten, julkisen sektorin sekä alueelle muodostuneiden talous- ja henkilöstöpalvelujen palvelukeskusten toiminnassa.

Tavoitteenamme on kehittää koulutustamme työelämän tarpeisiin ja tällä tradenomin tutkinnon opinnäytetyönä tehtävällä kartoituksella kootaan näkemyksiänne tulevaisuuden taloushallinnon työntekijöiden osaamisesta.

Kiitän teitä vastauksistanne ja ajankäytöstänne!

Ystävällisin terveisin

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tuula Siljanen".

Tuula Siljanen  
koulutusjohtaja  
Mikkelin ammattikorkeakoulu

## Tutkimus taloushallinnon työntekijöiden tulevaisuuden osaamisesta

### TAUSTATIEDOT

#### 1. Koulutuksesi tällä hetkellä?

- Toisen asteen koulutus
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto
- joku muu, mikä?

#### 2. Henkilöstön määrä työorganisaatiossanne?

- alle 5
- 5 - 15
- 16 - 35
- yli 35

#### 3. Minkä tasoisissa työtehtävissä työskentelet tällä hetkellä?

- Suoritustason tehtävä
- Asiantuntijatehtävä
- Esimiestehtävä
- Yrittäjä

#### 4. Työpaikkasi sijaintikunta?

- Mikkeli
- Savonlinna
- Pieksämäki
- Juva
- joku muu, mikä?

## NYKYTILANNE

### 5. Kuinka tärkeänä pidät eri taloushallinnon osa-alueita organisaatiossanne?

	ei tärkeä	vähän tärkeä	tärkeä	melko tärkeä	erittäin tärkeä
budjetointi	—	—	—	—	—
henkilöverotus	—	—	—	—	—
kannattavuus- ja kustannuslaskenta	—	—	—	—	—
kansainväliset tilinpäätösstandardit	—	—	—	—	—
kirjanpito	—	—	—	—	—
konsernilaskenta	—	—	—	—	—
palkanlaskenta	—	—	—	—	—
rahoitus	—	—	—	—	—
sijoitustoiminta	—	—	—	—	—
sähköinen taloushallinto	—	—	—	—	—
tilinpäätöksen laatiminen	—	—	—	—	—
tilinpäätöksen analysointi	—	—	—	—	—
tilintarkastus	—	—	—	—	—
verosuunnittelu	—	—	—	—	—
yrittysverotus	—	—	—	—	—

### 6. Kuinka tärkeänä pidät taloushallinnon tehtävissä seuraavia osa-alueita organisaatiossanne?

	ei tärkeä	vähän tärkeä	tärkeä	melko tärkeä	erittäin tärkeä
ammattietiikka	—	—	—	—	—
asiakaspalvelutaidot	—	—	—	—	—
juridiikka	—	—	—	—	—
kansainvälisyysosaaminen	—	—	—	—	—
kielitaito	—	—	—	—	—
liiketoimintaosaaminen	—	—	—	—	—
markkinointi	—	—	—	—	—
projektiosaaminen	—	—	—	—	—
tutkimus- ja kehittämisosaaminen	—	—	—	—	—
viestintä- ja vuorovaikutustaidot	—	—	—	—	—

### 7. Mainitse 3 tärkeintä ominaisuutta työntekijässä?

□

---

---

---

**TULEVAISUUS**

**8. Tuletteko rekrytoimaan taloushallinnon osaajia kolmen vuoden sisällä?**

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**9. Tuleeko osaamistarve muuttumaan toimialallanne 5 vuoden sisällä?**

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**10. Jos vastasitte kysymykseen 9. Kyllä, kuvailkaa miten osaamistarve muuttuu?** (Jos vastasitte kysymykseen 9. Ei tai En osaa sanoa, niin siirtykää seuraavaan kysymykseen)

---

---

---

---

---

---

---

---

**11. Mitä muita asioita olisi tärkeää huomioida taloushallinnon opetuksen kehittämisessä ammattikorkeakoulussa?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**12. Jos yrityksessänne/organisaatiossanne on taloushallinnon täydennyskoulutustarpeita tai -toiveita, niin mikälaisia ne ovat?** (sisältö, laajuus, ajankohta yms.)

---

---

---

---

---

---

---

---

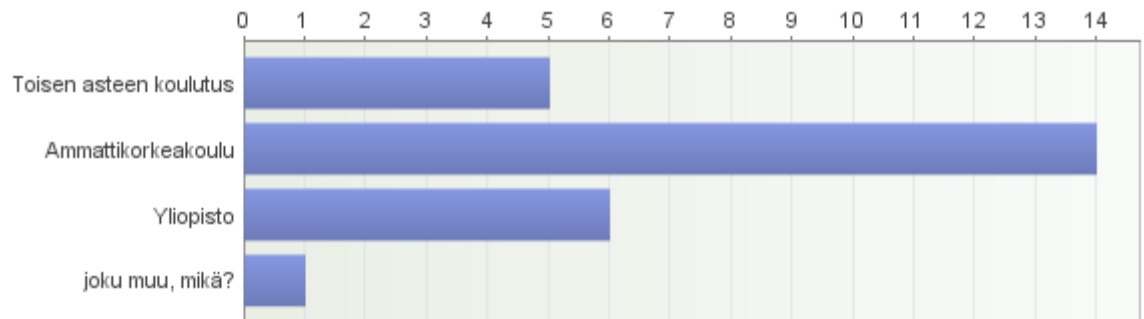
**Kiitos vastauksestasi !!**



**LIITE 3(1).**  
**Tutkimuksen tulokset**

**1. Koulutuksesi tällä hetkellä?**

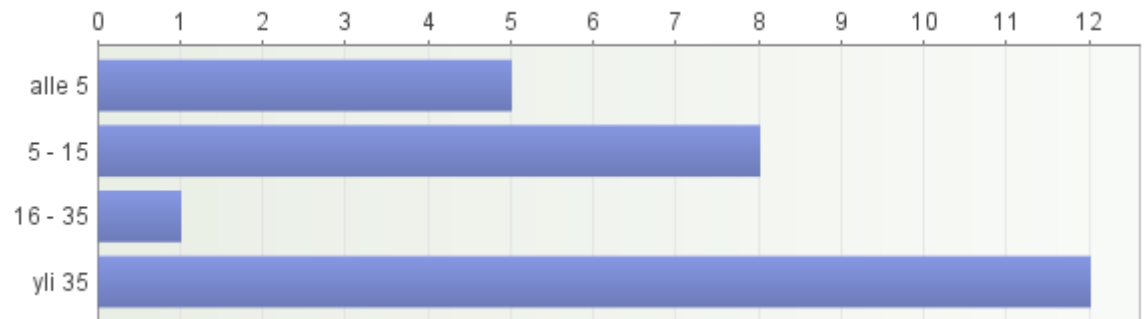
Vastaajien määrä: 26



**Avoimet vastaukset: joku muu, mikä?**

**2. Henkilöstön määrä työorganisaatiossanne?**

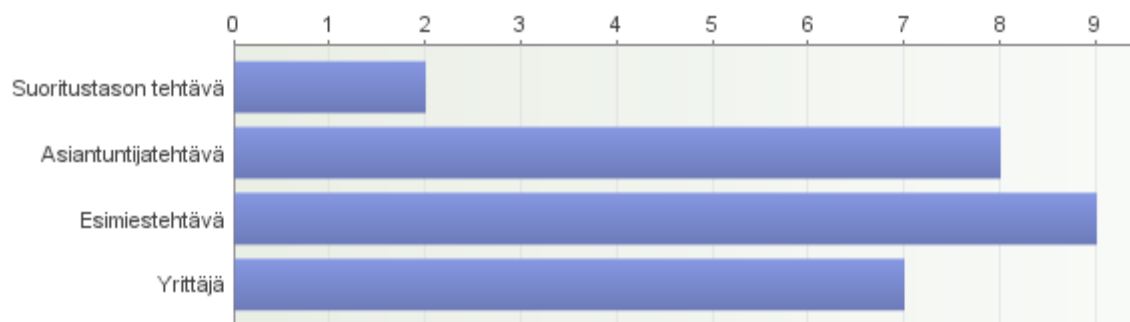
Vastaajien määrä: 26



Tutkimuksen tulokset

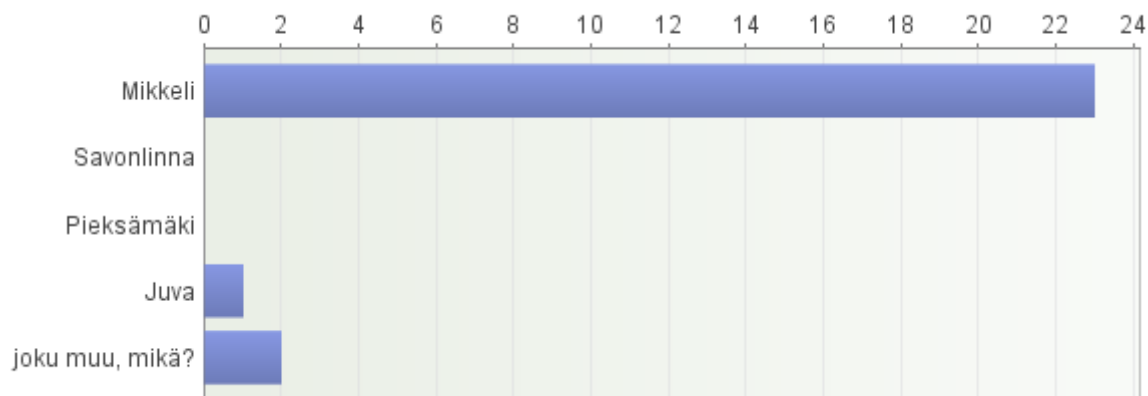
3. Minkä tasoisissa työtehtävissä työskentelet tällä hetkellä?

Vastaajien määrä: 26



4. Työpaikkasi sijaintikunta?

Vastaajien määrä: 26



**Avoimet vastaukset: joku muu, mikä?**

- Kuopio
- Kangasniemi

## Tutkimuksen tulokset

## 5. Kuinka tärkeänä pidät eri taloushallinnon osa-alueita organisaatiossanne?

Vastaajien määrä: 26

	ei tärkeä	vähän tärkeä	tärkeä	melko tärkeä	erittäin tärkeä	Yhteensä
budjetointi	1	2	6	5	12	26
henkilöverotus	1	7	8	2	8	26
kannattavuus- ja kustannuslaskenta	2	4	6	6	8	26
kansainväliset tilinpäätösstandardit	7	12	6	1	0	26
kirjanpito	0	1	4	2	19	26
konsernilaskenta	3	8	5	5	5	26
palkanlaskenta	0	2	4	5	15	26
rahoitus	3	5	3	6	9	26
sijoitustoiminta	7	4	11	2	2	26
sähköinen taloushallinto	1	2	4	8	11	26
tilinpäätöksen laatiminen	2	0	5	4	15	26
tilinpäätöksen analysointi	2	2	4	5	13	26
tilintarkastus	4	3	11	5	3	26
verosuunnittelu	2	4	1	11	8	26
yrittäjäverotus	3	3	2	8	9	25
Yhteensä	38	59	80	75	137	389

## Tutkimuksen tulokset

## 6. Kuinka tärkeänä pidät taloushallinnon tehtävissä seuraavia osa-alueita organisaatiossanne?

Vastaajien määrä: 26

	ei tärkeä	vähän tärkeä	tärkeä	melko tärkeä	erittäin tärkeä	Yhteensä
ammattietiikka	0	0	2	7	17	26
asiakaspalvelutaidot	0	1	1	4	20	26
juridiikka	0	1	4	14	7	26
kansainvälisyysosaaminen	5	11	3	6	1	26
kielitaito	3	8	6	5	4	26
liiketoimintaosaaminen	0	3	5	8	10	26
markkinointi	2	5	8	10	1	26
projektiosaaminen	2	6	5	9	4	26
tutkimus- ja kehittämisosaaminen	3	8	6	8	1	26
viestintä- ja vuorovaikutustaidot	0	0	3	9	14	26
Yhteensä	15	43	43	80	79	260

## 7. Mainitse 3 tärkeintä ominaisuutta työntekijässä?

Vastaajien määrä: 21

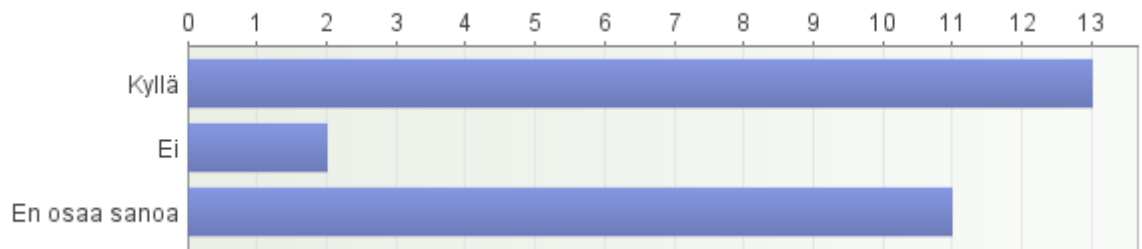
- Oma-aloitteisuus
- Asiantuntemus
- Halu kehittyä ja oppia
- oma-aloitteisuus, kykenävä itsenäiseen ja itseohjautuvaan työskentelyyn, hyvä looginen päätte-lykyky
- liiketoimintaosaaminen, tietojärjestelmien hyödyntäminen, viestintätaidot
- joustavuus, oma-aloitteisuus ja asiakasystävällisyys
- Monitaitoinen, joustava ja asiakasorjentoitunut.
- luotettavuus, joustavuus, oma-aloitteisuus
- monialainen osaaminen
- yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot
- kehitys- ja uudistushaluinen
- Hyvät vuorovaikutustaidot, luotettavuus, täsmällisyys
- Tehokas, ammattitaitoinen ja yhteistyökykyinen
- luotettavuus, huolellisuus ja oma-aloitteisuus
- Vuorovaikutustaidot, myyntihenkisyys, pitkäjänteisyys
- Rehellisyys, sisäinen yrittäjäyys sekä monitaitoisuus.
- looginen oma ajattelukyky, joustavuus, positiivisuus
- luotettava, ystävällinen, tunnollinen
- Ammattitaito
- Luotettavuus
- Tarkkaavaisuus, huolellisuus, luotettavuus
- Asenne: avoimuus, motivoituneisuus ja rehellisyys
- 1. Oman tehtävän ammatillinen hallinta
- 2. Myönteisyys muutoksille ja kyky omaksua uusia asioita

**Tutkimuksen tulokset**

- 3. Työyhteisötaidot
- positiivinen asenne työntekoon, innostuneisuus, nokkeluus
- Ammatillinen osaaminen (taloushallinto)  
Hyvät sosiaaliset taidot  
Positiivinen asenne
- asiakaspalveluhenkisyys, luotettavuus, oma-aloitteisuus

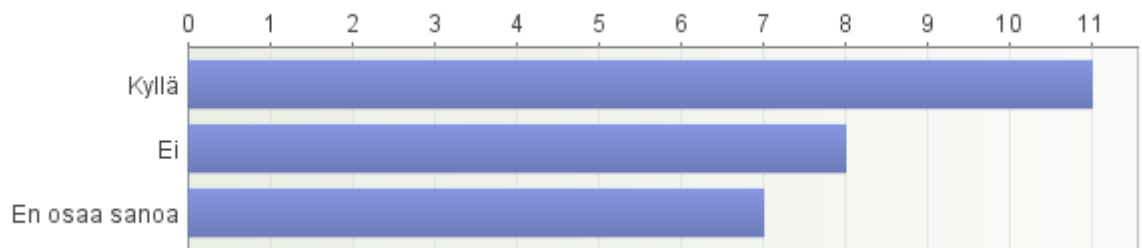
**8. Tuletteko rekrytoimaan taloushallinnon osaajia kolmen vuoden sisällä?**

Vastaajien määrä: 26



**9. Tuleeko osaamistarve muuttumaan toimialallanne 5 vuoden sisällä?**

Vastaajien määrä: 26



## Tutkimuksen tulokset

## 10. Jos vastasitte kysymykseen 9. Kyllä, kuvailkaa miten osaamistarve muuttuu?

Vastaajien määrä: 11

- Tieto- ja toimistotekniikan ja niiden järjestelmien osaaminen tulee lisäntymään jatkuvasti. Eri-laisia järjestelmiä ja ohjelmia on ja mm. itsellä tunnukset ainakin 20 järjestelmään.
- Olosuhteet ja lainsäädännön sekä verotuksen muutokset edellyttävät jatkuvaa sopeutumista ja oppimista.
- Sähköisen taloushallinnon yleistymisen mukanaan tuoma tarve uusien asioiden oppimisesta ja soveltamisesta käytäntöön, yhä lisääntyvä tarve moniosaamiseen (ei enää esim. pelkästään res-kontranhoidajan tehtäviä, vaan tarve siihen, että ihminen suoriutuu monenlaisista työtehtävistä) alalla osaamista tarvitsee kehittää jatkuvasti, eli osaamistarve muuttuu jo vuoden sisään eri menetelmien ja tekniikkojen käyttöönottojen ja kehittymisen myötä
- Asiakaspalvelu lisääntyy ennakoivan ohjauksen ja neuvonnan muodossa, mikä asettaa uusia vaatimuksia.
- konsernin sisällä muuttuu koko ajan
- Asiakashuolenpito lisääntyy. Sähköisyys.
- Painotamme entistä enemmän hyviä vuorovaikutustaitoja, asiakaspalvelua sekä myyntitaitoja.
- yhä enemmän tarvitsee lukea asioita lukujen takaa, konsultoida, hoitaa asiakkaiden taloushallin-toa kokonaisvaltaisesti
- Taloushallinnon tehtäviä siirtyy Mikkelistä muualla sijaitsevaan palvelukeskukseen, joten jäävi-en tehtävien osaamistarve tulee muuttumaan
- Taloushallinnon sähköistymisen myötä ymmärrettävä sekä taloushallinnon järjestelmiä että osaamista.

11. Mitä muita asioita olisi tärkeää huomioida taloushallinnon opetuksen kehittämi-  
sessä ammattikorkeakoulussa?

Vastaajien määrä: 17

- Jonkinmoinen valtion taloushallinnon "peruskurssi" tradenomiopinnoissa olisi tarpeen, koska julkishallinto on alueella suuri työllistäjä ja luonteeltaan aivan erilainen.
- Koulun penkiltä tullaan aina yritykseen ensin opettelemaan asioita, jos ei muutoin, niin ainakin ko. yrityksen tapaa toimia.  
Monet asiat voidaan tehdä "oikein" useammalla eri tavalla.
- Jatkuva yhteys työelämään, jotta saadaa tietoa siitä, mitä taitoja työelämässä tarvitaan. Ehdotto-man tärkeää, että vaikka suuntautumisvaihtoehto olisi mikä tahansa, esim. tradenomin pitää osa-ta liikekirjanpidon perusteet, jotta pystyy analysoimaan tulosta, tasetta, laskemaan kannattavuut-ta, budjetoimaan tai ainakin ymmärtämään budjetin merkitystä ja seurantaa
- Verotuksen ja kirjanpidon keskinäinen suhde on erittäin tärkeää. Niiden erot, niiden keskinäinen vaikutus toisiinsa ja verotuksen erityiskysymykset esim. tulolähdejako
- Enemmän yhteistyötä myös julkisen sektorin kanssa.
- ks. kohta hyvän työntekijän ominaisuudet
- Laaja-alaisen osaamisen sijaan pitäisi mahdollistaa erityistaitojen syventäminen.
- Enemmän käytäntöön sovellettavia harjoituksia.
- Laajempi opetus eikä vain pintaraapaisu (taloushallinnon syventäviä kursseja?) ja enemmän käytännön harjoitusta. Tilinpäätöstaitoisia työntekijöitä tarvitaan ja mm.verosuunnittelu on arki-päivää.
- Ks. aikaisempi vastaus
- Käytännön harjoittelua olisi hyvä olla enemmän. Kursseissa tulisi miettiä myös miten opittavia tietoja ja taitoja voi ja tullaan soveltamaan työelämässä.
- Opettaa näkemään lukujen sisälle ja analysointia lisää
- laskentatoimen opettamisen lisääminen runsaasti, sitä olisi oltava koko opetuksen ajan opiskel-tavana
- Käytännön läheisyys eli osaa oikeasti tehdä ja arvostaa normaaleja arkipäivän töitä. Opiskeli-joille ei saisi antaa liian suuria unelmia; vastavalmistunut tradenomi ei ole vielä valmis johtaja, vaan ensin on lähdettävä ruohonjuuritasolta ja samoin hyväksyttävä, että palkkaus on työtehtä-vän mukaan, ei oppiarvon.

**Tutkimuksen tulokset**

- Mielestäni enemmän esimerkkejä oikeasta elämästä yhdistettynä opetukseen
- Liiketoimintaosaaminen, lainsäädäntö
- Käytännönläheisempi näkökulma. Yrittäjyyden tunteminen, eri toimialojen tunteminen => niiden vaikutukset kirjanpitoon ja taloushallintoon.

12. Jos yrityksessänne/organisaatiossanne on taloushallinnon täydennyskoulutustarpeita tai -toiveita, niin mikälaisia ne ovat?

Vastaajien määrä: 8

- Kohdan 10. asioiden päivittämistä vuosittain ja kenties jonkin uuden kokonaisuuden (esim. verotili) läpikäymistä.
- Verotuksen ajankohtaiskurssi
- Ei tässä vaiheessa.
- kustannusvastaavuslaskenta (esimekiksi)
- taloushallinnon lukukjien analysointia, henkilöverotuksen ja yritysverotuksen tietojen syventämistä ja täsmentämistä. kannattavuus- ja kustannuslaskentaa
- ATK-aidot ja niiden ajantasaistaminen, ajankohta vaikka heti
- Tilinpäätös, rahoituslaskelmat, kassavirtalaskelmat jne ja niiden tulkinta ja tiedon syventäminen, ajankohta keväällä
- Konsernikirjanpito ja -tilinpäätöstekniikka
- Sisäinen laskenta
- Yritysverotus/henkilöverotus
- yritys juridiikka
- ajantasakoulutukset päivän tai parin mittaisia