

Suurten tilitoimistojen ja taloushallinnon toimijoiden odotukset tradenomien osaamiselle

Tiina Viljanto



Tekijä tai tekijät Tiina Viljanto	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Suurten tilitoimistojen ja taloushallinnon toimijoiden odotukset tradenomien osaamiselle	Sivu- ja liitesivumäärä 38+14
<p>Taloushallinnon työssä kehitysvauhti on ollut viime vuosina nopeaa. Työtä automatisoidaan ja työn luonne muuttuu enemmän peruskirjanpidosta asiakkaan liiketoiminnan kehittämisen suuntaan. Työssä tarvitaan uudenlaisia taitoja. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten Haaga-Helia ammattikorkeakoulun koulutus vastaa työnantajien tarpeita, jotta koulutusta voidaan kehittää tarpeita vastaavaksi.</p> <p>Aihetta on käsitelty Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Tradenomin taloushallinto-osaaminen -teemaryhmässä eri näkökulmista keväällä 2016. Teemaryhmän toimeksiantajana olivat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun rehtori Teemu Kokko, Taloushallintoliitto ja ARENE, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Kumppaninani oli lisäksi Tradenomiliitto.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmänä oli suuret, yli 100 henkilöä, työllistävät tilitoimistot ja suuret taloushallinnon organisaatiot, joilla on toimintaa Helsingissä. Organisaatioiden talouspäättäjien yhteystiedot hankittiin Bisnode Selectorin kautta ja näitä täydennettiin internetistä. Vastausprosentti haastattelupyyntöön oli 56%. Henkilöihin otettiin yhteyttä sähköpostitse ja tarvittaessa puhelimitse. Tutkimus oli laadullinen. Aineisto kerättiin haastattelemalla viittä työnantajaa. Haastattelu oli puolistrukturoitu haastattelu. Haastattelut suoritettiin 18.4-24.5.2016 välisenä aikana. Kolme haastatteluista oli henkilökohtaista haastattelua, yksi puhelinhaastattelu ja yksi kirjallinen haastattelu. Aineisto käsiteltiin sisällönanalyysimenetelmällä.</p> <p>Työnantajien odotuksia tradenomeille olivat analysointitaito, tuloksen ja taseen lukujen analysointikyky ja asiakkaan eli yrittäjän auttaminen, neuvominen sekä asiakaspalvelu ja viestintätaito. Kokonaisuutena tradenomien osaaminen on vastannut tarpeita hyvin. ATK-taidot ovat tradenomeilla hyvät ja kielitaito riittävä. Taloushallinto-osaaminen eli substanssiosaaminen, voisi olla käytännön osaamisen osalta parempaa. Vuorovaikutustaidot ovat yleensä hyvät ja oppimiskyky on hyvä. Asiakaspalvelutaidot ja paineensietokyky ovat persoonakohtaisia. Kokemus näkyy niissä. Tarkkuudessa ja huolellisuudessa ei ole ongelmia.</p> <p>Tulevaisuuden osaamistarpeista nousivat eniten esiin kokonaisuuden ymmärtäminen, sähköinen ympäristö ja vuorovaikutus- sekä asiakaspalvelutaidot. Tradenomikoulutuksessa pitäisi opettaa työnantajien mielestä asiakaspalvelua ja asiakkaan kohtaamista, viestintää, asiakasviestintää ja selkeää esittämistä. Opetussuunnitelma, tradenomien osaamisprofiili, vastasi työnantajien tarpeita hyvin tai melko hyvin.</p>	
Asiasanat Koulutus, osaaminen, taloushallinto, tilitoimisto, tradenomit	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tradenomitutkinto	2
2.1	Opiskelu ja tutkinnon tavoitteet	2
2.2	Taloushallinnon opinnot eri koulutusasteilla	3
2.3	Koulutuksen kehittämiskohteita	3
3	Osaamisperusteiseen opetussuunnitelmaan	4
4	Taloushallintoalalla tarvittavat taidot ja ominaisuudet	7
5	Taloushallintoalan nykytilanne ja tulevaisuus	9
5.1	Työtehtävät	9
5.2	Tulevaisuus ja alan kehityssuunnat	10
6	Aikaisemmat tutkimukset	13
7	Tavoitteet, tutkimusmenetelmä ja toteutus	16
7.1	Tutkimuksen tavoitteet	16
7.2	Tutkimusmenetelmä	16
7.3	Tutkimuksen toteutus	17
8	Tulosten yhteenveto	19
8.1	Analysointitaito odotuksena	19
8.2	Osaaminen on vastannut tarpeita	20
8.3	Kokonaisuuden ymmärtäminen, sähköinen ympäristö ja vuorovaikutustaidot ovat tulevaisuuden osaamistarpeita	22
8.4	Ammattikorkeakoulussa tulisi opettaa myös asiakaspalvelua	22
8.5	Nykyinen opetussuunnitelma antaa perusvalmiudet työhön	23
8.6	Opetusmenetelmistä erilaisia toiveita	24
8.7	Molempia hyödyttäviä asioita	25
8.8	Ammatillinen lisäkoulutus yrityksen järjestämänä	26
8.9	KLT-tutkintoa suositellaan ja arvostetaan	26
9	Pohdinta	27
9.1	Tutkimuksen johtopäätökset, uskottavuus ja yleistettävyys	27
9.1.1	Tutkimuksen johtopäätökset	27
9.1.2	Tutkimuksen uskottavuus ja yleistettävyys	33
9.2	Jatkotutkimusehdotuksia ja itsearviointi	34
	Lähteet	35
	Liitteet	39
	Liite 1. Haastattelulomake	39
	Liite 2. Sähköpostiviesti	40
	Liite 3. Opintojaksokuvaukset, Liiketalouden koulutusohjelma, Helsinki, päivä ja monimuoto	42

1 Johdanto

Aiheeni on suurten, Helsingissä toimintaa harjoittavien ja yli 100 henkilöä työllistävien tili-toimistojen sekä suurten taloushallinnon organisaatioiden odotukset tradenomien osaami-selle. Aihe on Taloushallintoliiton, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston, ARENE:n, ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun rehtorin, Teemu Kokon, toimeksianto. Aihetta on käsi-telty Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa Tradenomien taloushallinto-osaaminen -teema-ryhmässä eri näkökulmista keväällä 2016. Näkökulmina ovat olleet muun muassa alle 100 henkilöä työllistävien tilitoimistojen näkökulma, yritysten taloushallinnon näkökulma sekä opiskelijoiden oma näkökulma. Tradenomien opetussuunnitelmaa ollaan kehittämässä Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa ja tätä varten kysytään työnantajien näkemystä ja mielipiteitä taloushallintotyössä tarvittavasta osaamisesta. Kumppanina opinnäytetyölle on Tradenomiliitto.

Taloushallinnon työssä kehitysvauhti on ollut viime vuosina nopeaa. Työtä automatisoi-daan ja työn luonne muuttuu enemmän peruskirjanpidosta asiakkaan liiketoiminnan kehiti-tämisen suuntaan. Tilitoimistoalalla tarvitaan uudenlaisia taitoja, kuten tuloksen ja taseen analysointitaitoa, asiakaspalvelutaitoa ja viestintätaitoa. Asiakkaita on osattava neuvoa ja auttaa parempaan suoriutumiseen. Jotta uusien työntekijöiden osaaminen vastaisi työnan-tajien tarpeita, on koulutusta kehitettävä vaatimusten mukaan. Näin työnantajan koulutus- ja valmennusosuus on pienempi.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Haaga-Helia ammattikorkeakoulun koulutus vastaa työnantajien tarpeita. Tarkoituksena on ollut myös ammattikorkeakoulun ja työnan-tajien välisen yhteistyön tekeminen ja kiinnostuksen kartoitus tulevaisuutta ajatellen. Ky-seessä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimustyyppinen työ ja menetelmänä haastattelu.

Tutkimus antaa myös tietoa taloushallinnon opiskelijoille ja alaa harkitseville odotuksista, joita työnantajilla on työntekijöille. Tämän mukaan voi suunnitella oman osaamisen kehiti-tämistä.

2 Tradenomitutkinto

2.1 Opiskelu ja tutkinnon tavoitteet

Tradenomi (Bachelor of Business Administration) on ammattikorkeakoulututkinto, jota voi opiskella kolmella alalla. Tradenomiksi voi opiskella suomen-, ruotsin- ja englanninkielisissä koulutusohjelmissa. Ammattikorkeakouluja on 22 kappaletta Suomessa. Koulutusohjelmatarjonta vaihtelee. Tutkinnon tavoitteena on antaa laajat tiedot ja taidot oman alan asiantuntijatehtäviin ja valmiudet oman alan kehittämiseen. Tutkinto antaa lisäksi valmiuksia oman ammattitaidon kehittämiseen sekä kieli- ja viestintäosaamista. Tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä. Suorittamisaika on noin 3,5 vuotta. Opintoihin sisältyy 30 opintopisteen harjoittelu ja 15 opintopisteen opinnäytetyö. Koulutusohjelmiin sisältyy muun muassa markkinoinnin, tietotekniikan, laskentatoimen, johtamisen sekä yrittäjyyden opintoja. Kie-liopintoja ja viestintää koskevat samat vaatimukset kuin yliopistoissa. (TRAL 2016a.) Tässä tutkimuksessa käsittelemme laskentatoimeen eli taloushallintoon erikoistuneita tradenomeja.

Opiskelemaan haetaan yhteishaun kautta. Tutkintoa opiskelemaan hakevilla tulee olla suoritettuna II-asteen yleissivistävä ja/tai ammatillinen tutkinto. Tradenomeja valmistuu vuodessa noin 5000. Viidesosa tutkinnon suorittaneista valmistuu aikuiskoulutuksesta. (TRAL 2016a.)

Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa opiskelijalle muodostuu ammatillinen identiteetti. Opiskelijalla on valmiudet työskennellä liiketalouden asiantuntija-, esimies- tai kehittämis-tehtävissä sekä yrittäjänä. Käytännönläheisyys on ollut tavoitteena ammattikorkeakouluissa. Se on erottava tekijä verrattaessa ammattikorkeakoulujen tavoitteita yliopistojen tavoitteisiin. Opiskelijalla tulisi olla kontakti työnantajiin, jotta tilanne hyödyttäisi sekä oppilaitosta, opiskelijaa, että työnantajaa. Tämä edellyttää oppilaitokselta jatkuvaa yhteistyötä työelämään. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016a; Tenhunen 2012; Metsä-Tokila 2011, 38.)

Haaga-Heliassa käytetään lähiopetuksen lisäksi opiskelumuotona verkko-opiskelua. Opintojakso voidaan toteuttaa kokonaan tai osittain verkossa. Täysin verkkovälitteinen opintojakso sisältää yleensä opiskeltavaa materiaalia, tehtäviä ja verkkokeskusteluja sekä työskentelyä itsenäisesti ja/tai pienryhmissä. Opintoihin voi liittyä myös verkon ulkopuolella järjestettäviä tenttitilaisuuksia. Monimuoto-opetuksena toteutettu opintojakso sisältää sekä lähi- että verkkotyöskentelyä. Opetuksessa painotetaan yhteistyön merkitystä. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016b.)

Useissa ammattikorkeakouluissa on mahdollisuus opiskella laskentatoimeen, verotukseen ja yhtiöoikeuteen liittyviä opintoja. Koulukohtaisen suunnittelun tuloksena rekrytoija ei saa vertailukelpoista tietoa opintorekisterin perusteella opiskelijan osaamisesta, koska terminologia on heterogeenista. Myös tutkinnon suorittaneiden osaamisen vaihteluväli on suuri. Isoille paikkakunnille on suuri hakijamäärä. Tällöin ammattikorkeakoulu voi valikoida soveltuvimmat hakijat. Toisiin ammattikorkeakouluihin haetaan opiskelijoita jälkihauilla. (Tenhunen 2012.)

Suurin osa tradenomeista työskentelee yksityisellä sektorilla. Työtehtävät ovat asiantuntijatehtäviä. Koulutus on suomalaisen työelämän keskeinen resurssi. Kehityksen on taannut ammattikorkeakoulujen laatutyö, pedagogiset ratkaisut sekä alueen työelämän tarpeista lähtevä koulutussuunnittelu. Tradenomien ammattinimike on löytänyt paikkansa. (TRAL 2016b.)

2.2 Taloushallinnon opinnot eri koulutusasteilla

Taloushallintoa voi opiskella ammattikorkeakoulujen lisäksi yliopistoissa ja korkeakouluissa (ammattinimike kauppatieteiden maisteri tai kandidaatti) sekä toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa (ammattinimike merkonomi). Näyttötutkintoina voidaan suorittaa myös taloushallinnon ammatti- ja erikoisammattitutkinto. Koulutusta järjestää mm. Markkinointi-instituutti. KLT-tutkinto on alan asiantuntijatutkinto. Tutkintoa suorittamaan voidaan hyväksyä sellainen henkilö, jolla on riittävä koulutus ja lisäksi usean vuoden käytännön kokemus alalta. Tili-instituuttisäätiö vastaa tutkinnosta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

2.3 Koulutuksen kehittämiskohteita

Keskeisiä kehittämisen kohteita koulutuksessa ovat olennaiseen keskittyminen, kokonaisuuksien hallitseminen sekä pirstaleisuuden vähentäminen ja käytännön lisääminen. Taloushallinnon olennaisia sisältöjä koulutukseen ovat kirjanpidon ja tilinpäätöksen suorittaminen, keskeisen verotuksen osaaminen sekä oikeudellisten asioiden hallitseminen. Vastavalmistuneen tulee osata tehdä pk-yrityksen tai vastaavan organisaation kirjanpito tietoteknisiä ratkaisuja soveltaen sekä tehdä tilinpäätös ja ymmärtää, mitä on tehnyt. Sama koskee verotusta ja oikeudellisia asioita. Opetuksessa ei voi korostaa poikkeuksia. Tämä edellyttää oikeaa opetuksen suunnittelua. Opettajalta vaaditaan malttia keskittyä olennaiseen ja kertaukseen. Kokonaisuuksien hallinta ei toteudu, jos koulutuksen suunnittelu on liian pirstaleista. Tällöin valmistunut opiskelija hallitsee useita yksityiskohtia, mutta ei kuitenkaan näe syy- ja seuraussuhteita. (Tenhunen 2012.)

3 Osaamisperusteiseen opetussuunnitelmaan

Opetussuunnitelman perusteet pohjautuvat eduskunnan säätämiin lakeihin, Valtioneuvoston asetuksiin, päätöksiin ja kehityssuunnitelmiin sekä opetusministeriön päätöksiin. Opetussuunnitelman perusteista päättää opetushallitus. Ammattitaito on yhä enemmän moniammatillista. Laaja-alaisen osaamisen rinnalla edellytetään erikoisosaamista. Ammattisivistyksessä yhdistyy ammatillinen osaaminen ja yleissivistys. Ammattitaidon ja ammattisivistyksen avulla opiskelijat pystyvät selviytymään vaihtelevista työtehtävistä ja kehittämään ja täydentämään ammattitaitoa. (Hätönen 2001,19,10.)

Opetussuunnitelmassa tulee keskustella ja päättää mm. seuraavista asioista:

- Millaiseen työelämään koulutamme?
- Miten koulutus voi muuttaa ja kehittää työelämää?
- Mikä on työelämän ja koulutuksen välinen todellinen suhde?
- Mikä on koulutuksen yleissivistävä tehtävä ja onko sillä itseisarvoa?
- Mitä on sivistys ja ammattisivistys? (Hätönen 2001, 11.)

Koulutuksen suunnittelu on työtä asiakkaiden tarpeiden ja lopputuotoksen, tyytyväisen asiakkaan, välissä (Opetushallitus 2016). Asiaa kuvataan seuraavassa kuviossa (kuvio 1).

ESIMERKKI OPPILAITOKSEN PROSESSIKARTASTA



Kuvio 1. Esimerkki oppilaitoksen prosessikartasta (Opetushallitus 2016.)

Prosessi käsittää uusien koulutuspalvelujen suunnittelun, OPS:n suunnittelun (kysymys: mitä?) ja opetusjärjestelyjen suunnittelun eli miten koulutus toteutetaan. Opetuksen ja tuen avulla toteutetaan suunnitelma valinnassa valituille opiskelijoille. Toimintaa ohjataan strategisella suunnittelulla ja johtamisella. (Opetushallitus 2016.)

Pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelman mukaan ammatillisen koulutuksen reformi madaltaa tulevaisuudessa raja-aitoja nuorten ja aikuisten koulutuksen välillä. Koulutuksen suorittaminen muuttuu työelämälähtöisemmäksi ja yksilöllisempiä opintopolkuja mahdollistavaksi. Näkemys tukee hyvin osaamisperusteisuusajattelua, jota on kehitetty opetus- ja kulttuuriministeriön TUTKE-hankkeissa vuosina 2010-2014. Hankkeet johtivat siihen, että ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmä muuttui osaamisperusteiseksi vuonna 2015. (Lepola 2015, 21.)

Ammatillisen opetussuunnitelmien muuttaminen osaamisperusteisiksi merkitsee tiivistä yhteistyötä alueella sijaitsevien yritysten kanssa sekä opetusmenetelmien muuttamista. Työssä oppiminen voi tapahtua ennen opintoja, opintojen aikana tai opintojen jälkeen työ-

elämässä. Visioiden toteutuminen vaatii työelämän osallistumista koulutuksen suunnitteluun. Vision valossa oppilaitokset ovat välittäjiä opiskelijan ja työelämän välissä. (Laukia 2015, 17-19.)

Ammatillisen koulutuksen haasteita ovat tällä hetkellä osaamisperustaisuuden tuomien haasteiden ohessa talouden leikkausten tuomat haasteet, asiakaslähtöisyyden haasteet, uudet pedagogiset haasteet, digitalisoitumisen vaatimukset sekä kansainvälistymisen ja vahvasti lisääntyvän maahanmuuton tuomat haasteet. Haasteiden ohella nämä asiat ovat myös mahdollisuuksia entisen kehittämiseen. (Luopajarvi & Huhtala 2015.)

4 Taloushallintoalalla tarvittavat taidot ja ominaisuudet

Vuonna 2015 tilitoimistoalalla oli 4 294 yritystä. Alalla työskenteli 12 153 henkilöä. Liikevaihto oli 890 milj. euroa. Tilitoimistot työllistävät keskimäärin alle kymmenen henkilöä. (Ekonomi 2015.)

Taloushallintoalalla tarvitaan seuraavia taitoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia:

- taloushallinnon opinnot
- työkokemus
- liiketoiminnan lainalaisuuksien ymmärtäminen
- asiakkaan liiketoiminnan ymmärtäminen
- asiakaskeskeisyys
- strateginen ajattelu
- markkinointitaidot
- myyntitaidot
- asiakaspalvelutaidot, asiakaspalveluhenkisyys
- tietotekniikan osaaminen
- kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen (kielitaito, kulttuurierot)
- viestintätaidot
- esiintymistaito
- projektitaidot
- yhteistyötaidot
- tuloksellisuus
- vuorovaikutustaidot, sosiaaliset taidot, verkostoituminen
- työntekijän hallintataidot
- henkilökohtaiset ominaisuudet: tarkkuus, huolellisuus, tilannetaju, innostavuus, innostus, rohkeus, luovuus, asenteet, oppimiskyky ja paineensietokyky (Taloushallintoliitto 2016; Metsä-Tokila 2011; 39, Saldo 2014, 21; Visma 2015.)

Mäkinen (2015) puhuu uudesta osaamisesta, uudesta tekemisestä ja uusista työvälineistä taloushallintoalalla. Uuteen osaamiseen kuuluu luova asiantuntijuus, rahaprosessin asiantuntijuus (vastuu), uusia erikoistumisalueita ja enemmän vaatimuksia asiantuntijuudelle. Uudelle tekemiselle on ominaista ihmiseltä ihmiselle suuntautuvuus, hyödyllinen tieto ja aloitteellisuus asenteena sekä uudet palvelualueet tilitoimistoille. Oleellista on myös, millä muutoksesta selvitään?

Osa taidoista on yhteisiä kaikissa liike-elämän palvelujen työtehtävissä. Tämä liittyy toimialarajojen hämärtymiseen. Näitä taitoja ovat liiketoiminnan lainalaisuuksien ymmärtäminen, myyntitaidot, tietotekninen osaaminen, kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen sekä henkilökohtaiset ominaisuudet ja asennetekijät. Asennetekijöissä korostuvat erityisesti tilannetaju, oppimiskyky, luovuus, taito muiden kannustamiseen, tiedon jakaminen ja tiedon jaon avulla tapahtuva oman osaamisen kehittäminen. (Metsä-Tokila 2011, 37.)

Tämän lisäksi tarvitaan innokkuutta seurata alan kehitystä ja opiskella uusia asioita sekä olemaan valmis uusien työskentelymallien ja työkalujen käyttöönottoon sekä pitämään asiakkaan palvelunmuoto ajan tasalla. Työ on jatkuvaa oppimista. (Taloushallintoliitto 2016; Visma 2015.)

Tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän hyviä vuorovaikutustaitoja, konsultoivaa otetta, proaktiivisuutta ja ratkaisukeskeisyyttä. Samoin oppimiskyky ja halu itsensä kehittämiseen työn vaatimusten mukaisesti ovat entistä tärkeämpiä. (Visma 2015.)

Osaamisen kehittäminen edellyttää sekä peruskoulutuksen monipuolistamista että alan yritysten tukemista sisäisessä henkilöstökoulutuksessa. Monet alan yritykset panostavat paljon henkilöstökoulutukseen, mm. yritysneuvojataitojen kehittämiseen. Myös tietotekniikkavalmiuksien kehittämiseen, erityisesti kirjanpito-ohjelmien käyttöön järjestetään yrityksissä henkilöstökoulutusta. Usein ne yritykset, jotka kouluttavat henkilökuntaansa, saavat helpommin työntekijöitä ja pystyvät pitämään heidät paremmin. Alalla on runsaasti tarjolla erilaista koulutusta. (Metsä-Tokila 2011, 38.)

Kuten muillakin liike-elämän palvelualoilla, myös tilitoimistoissa on erilaisia tutorjärjestelmiä, joihin työhön tulevat ohjataan. Voidaan jopa sanoa, että mestari-kisälli -järjestelmä on noussut uudelleen keskeiseen asemaan asiantuntijapalveluissa. Tämän järjestelmän näkeminen kiinteänä osana koulutusta on tärkeää, ja olisi pohdittava, miten yritysten mestari-kisällijärjestelmiä voitaisiin tukea. Peruskoulutuksen tehtävänä on sellaisten valmiuksien antaminen, että tutkinnon suorittanut pystyy aloittamaan asioiden opiskelun työelämässä. Useat yritykset käyttävät oppisopimusta rekrytoidessaan uusia työntekijöitä. Tällöin on luonnollista soveltaa mestari-kisälli -mallia osaamisen siirrossa vanhemmilta työntekijöitä uusille. (Metsä-Tokila 2011, 38.)

5 Taloushallintoalan nykytilanne ja tulevaisuus

5.1 Työtehtävät

Taloushallinnon asiantuntijan ydintehtävänä on toteuttaa organisaatioiden juridiset raportointivelvoitteet. Taloushallinnon osa-alueita ovat mm. palkanlaskenta, laskentatoimi, kirjanpito, tilintarkastus sekä veroneuvonta. Rahaan liittyvien toimintojen ja lakisääteisten tehtävien hoitamisen lisäksi taloushallinto tuottaa yrityksen tai organisaation johdolle tietoa toiminnan ohjaukseen ja suunnitteluun. Tarkoituksena asiakaspalvelussa on asiakkaan odotusten ylittäminen. Taloushallintotyössä tämä tarkoittaa taloudellisen informaation ja liiketoimintaa tukevien analyysien toimittamista. Asiakkaan tarpeet ovat liiketoiminnan kehittämässä. Todellista asiakaspalvelua on myös, että vaikka asiakas ei itse tunnista, miten hän voi hyötyä taloushallinnon palveluista, taloushallinto kuitenkin tuottaa tämän arvon. Tarvitaan innostunutta kiinnostusta asiakkaan liiketoimintaa kohtaan sekä oman ymmärryksen kehittämistä taloushallinnon koulutuksessa, jossa käsitellään taloushallinnon roolia osana organisaatiota ja sen liiketoimintaa. Lisäarvon tuottamisessa on myös huomattavan suuret vaikutukset kansantaloudelle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016; Muutoksen ammattilaiset 2016; Mäkinen 2016.)

Rakenteisen tiedon hyödyntämiselle tarvitaan Mäkisen (2016) mukaan standardeja verkkolaskuihin, e-tilioitteisiin, e-kuitteihin sekä integraatorajapintoihin ja ekosysteemeihin. Valtiovalta voi edistää standardointia. Verkkolaskut tulisi saada validoitua ja kokonaisvaltaiseen käyttöön. Osoitteet tulisi saada myös käyttöön. Jos kaikki yritykset lähettäisivät verkkolaskuja, niin kaikki voisivat myös saada rakenteista tietoa. On luotava riippumaton verkkolaskuaineistojen testaus ja validointipalvelu ja tietoturvallinen kansallinen kirjanpitoarkisto, jota luotettava taho ylläpitää.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun tekemän tutkimuksen mukaan noin 80 % pk-yrityksistä hyödyntää jo digitaalista taloushallintoa. Suurin osa vastanneista yrityksistä on siirtynyt digitaalisten palveluiden ja työvälineiden käyttämiseen viimeisen viiden vuoden aikana. Digitaalinen taloushallinto nähdään erittäin hyödyllisenä. Se vähentää rutiinistyön määrää 84 %. Suurinta digitalisaatio on myyntilaskujen lähetyksessä verkkolaskuna, viranomaisilmoituksissa ja tilioitteiden sekä viitteiden sähköisessä vastaanotossa. Digitalisaation suurimpana hyötynä koetaan, että digitaalinen taloushallinto mahdollistaa tehtävien hoitamisen ajasta ja paikasta riippumatta, (Tieto-Akseli & Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015, 4-7,9.)

Vahteran (2015) mukaan kirjanpitäjien peruskoulutus on liian teoreettista, minkä vuoksi koulusta ei voi ottaa uutta työntekijää antamatta hyvää koulutusta ja ohjausta työssä. Hyviä kokeneita kirjanpitäjiä on vaikeaa saada. Jotta tilitoimisto voi varmistaa työn olevan laadukasta, on tilitoimiston käytettävä aikaa työn seurantaan. Vasta kun on varmistuttu, että kirjanpitäjä pystyy suoriutumaan tehtävistä itsenäisesti, voidaan varmistustyötä vähentää. Tämä kaikki työ on pois katteesta. Jotta kaikki ei näyttäisi aivan huonolle, yrittäjäkirjanpitäjä ottaa tarvittavan ajan vapaa-ajastaan, jolloin se ei maksa mitään. Mutta tuona aikana voisi tehdä omia asiakkaita. Näin saatu lisätulo voi olla suurempi kuin palkatun kirjanpitäjän tuoma kate. Hyvä kirjanpitäjä ansaitsee oman palkkansa, sosiaaliedut, tarvitsemansa työvälineet ja tuo vielä katetta tilitoimistoon. Jos kirjanpitäjä ei hallitse työtään, voi hän tulla todella kalliiksi.

5.2 Tulevaisuus ja alan kehityssuunnat

Oxfordin yliopiston toteuttamasta tutkimuksesta (Frey & Osborne 2013) ilmenee, että robotit vievät noin 35 prosenttia Ison-Britannian ammateista seuraavien 20 vuoden aikana. Suurin mahdollisuus joutua automatisoiduksi on toistamista, datan muokkaamista tai manuaalista tiedonsyöttöä vaativissa tehtävissä, joihin kirjanpitäjän ammatti kuuluu. Tulevaisuudessa robotit voivat hoitaa myös johtotehtäviä. (Talouselämä 2015.) Seuraavan 20 vuoden aikana teknologia korvaa kokonaan kirjanpitäjien työn 94% todennäköisyydellä (Frey & Osborne 2013). Tämä asettaa runsaasti haasteita. Ne, jotka eivät kykene muuntautumaan uusia haasteita vastaaviksi, väistämättä katoavat taloushallinnon kentältä.

Osaaminen koetaan suurimmaksi haasteeksi resurssien ohella pk-yrityksissä (Tieto-Akseli & Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015, 16, 19-20). Verotuksen erityiskysymykset, yritysjärjestelyt, liiketoiminnan sekä taloushallinnon kehittäminen ja raportointi sekä tulosohtaus ovat suurimmat osaamistarpeet. Näiden osa-alueiden osaaminen auttaa tilitoimistoja digitalisaation murroksessa. (Tieto-Akseli & Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015, 16, 19-20.)

Yksi alan kehityssuunta on pilvipalveluiden hyödyntäminen. Woodin (2015, 56) mukaan ne, jotka hyödyntävät palveluita, pystyvät alentamaan kustannuksia ja suuntaamaan toimintaansa markkinointiin. He toimivat tehokkaammin ja palvelevat paremmin. On väärä strategia odottaa ja katsoa sekä pysytellä vanhoissa toimintatavoissa.

Vaikka jo aikaisemmilla vuosikymmenillä olemme kokeneet digitalisaation murroksen, muutos entiseen verrattuna tulee nykyään entistä nopeammin. Elämme teknologian eksponentiaalisen kasvun aikaa. Digitalisaatio alentaa kustannuksia dramaattisesti. Myös virheitä on vähemmän. Muutos leviää entistä kauemmas ja nopeammin. (Gold 2015, 8.)

Tulevaisuuden tilitoimistot työllistävät muutosagentteja, jotka osaavat analysoida asiakkaidensa liiketoimintaa. Asiakkaat tarvitsevat entistä reaaliaikaisempaa taloushallinnon tietoa, kumppanuutta sekä kuuntelijaa ja sparraajaa, sillä muutokset toimintaympäristössä tapahtuvat entistä nopeammin. Liberaalimpi kirjanpitolaki mahdollistaa taloushallinnon täyden digitaalisuuden. Digitaalisuuden myötä tilitoimistoissa tarvitaan backup-osaamista, jotta tieto kulkee eheässä muodossa. Kun rutiinit, kuten viranomaisraportointi, automatisoituvat, aikaa vapautuu muun osaamisen kehittämiseen. Viranomaisraportointi tarvitsee omat erikoisosaajansa. Tilitoimistojen kannattaa investoida taloushallinnon ohjelmistoihin ja tarjota ne palveluina asiakkaille. Tilitoimistojen järjestelmäkokonaisuudet aiheuttavat isoja haasteita, sillä verkkolaskut ja yhteydet asiakkaiden järjestelmiin kommunikoivat vain tyydyttävästi. Ohjelmistot saattavat olla jopa 1970-luvulta. (Ekonomi 2015; Tieto-Akseli & Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015, 19.)

Taloushallintoalan kehityssuuntia ovat Metsä-Tokilan (2011, 41) mukaan seuraavat asiat:

- painopisteen siirtyminen perinteisestä kirjanpidosta johdon laskentatoimen kehittämiseen
- tietotekniikan kehitys: paperiton kirjanpito, sähköiset ilmoitukset ja arkistointi, internetin kautta tarjottavat palvelupaketit, järjestelmien vuokrauspalvelut, tositehotellit
- taloushallintoalan polarisoituminen, pienten toimistojen aseman muuttuminen epävarmaksi
- taloushallinnon ulkoistus ja edistyneimpien toimistojen uudet mahdollisuudet kasvuun
- kilpailu tilintarkastustoimistojen kanssa konsultoinnissa
- tulevaisuuskirjanpidon kehittyminen

Taloushallinto on vuonna 2025 monella mittarilla tarkasteltuna laadukkaampaa ja tehokkaampaa. Laskentatoimen tuottama tieto on reaaliaikaista ja standardoitua. Laskut ovat valtaosin verkkolaskuja ja tieto kirjataan oikein jo heti lähteellä. Myös taloustiedon laatuvaatimukset kasvavat samalla, kun prosessien tehokkuus etenee. Alan ammattikuva muuttuu ”hiljaisesta” kirjanpitäjäksi vuorovaikutustaitoiseksi vahvaksi yritystaloulosaajaksi. (Ahvenniemi 2014.)

Mäkisen (Tilisanomat 2014) mukaan taloushallinnon alan tulevaisuus näyttää hyvältä ja se osittain johtuu siitä, että mitä monimutkaisemmaksi maailma muuttuu ja mitä tärkeämpää valtiolla on kerätä veroja, sitä enemmän asiantuntemusta tarvitaan. Haasteelliset taloudelliset tilanteet pakottavat osallistumaan yhä enemmän yrityksen toimintaan. Ala erikoistuu yhä enemmän ja enemmän. Pitää vain vähän muuttua matkan varrella. Taloushallintoon pitää saada nuoria ja perinteisillä toimintamalleilla ala ei heitä kiinnostaa. Mitä enemmän lähestytään bisnestä ja työvälineet kehittyvät, sitä enemmän ala kiinnostaa.

Ensisijainen tehtävä kohti muutoksen agentiksi muuntautumista on alan peruskoulutuksella. Yhteistyö eri toimijoiden kesken on avainasemassa. Koulutusta on päivitettävä alan tarpeita vastaavaksi säännöllisin väliajoin. Tämän tutkimuksen tavoite on olla hyödyksi tässä tehtävässä.

6 Aikaisemmat tutkimukset

Tradenomiliitto (2011) on tutkinut työnantajien näkemyksiä tradenomikoulutuksesta yleensä. Tradenomien vahvimiksi osaamisalueiksi nousivat: työyhteisöön sopeutuminen, tietotekninen osaaminen, vastuuntuntoisuus, tiimityötaidot, kyky tiedon hankintaan ja vuorovaikutustaidot. Ammatillinen osaaminen kaippaa eniten vahvistusta. Avoin palaute siihen, miten tradenomikoulutusta tulisi kehittää, painottui työelämälähtöisyyteen ja asiantuntijuiden kehittämiseen. Tradenomeilta odotettiin käytännön osaamista ja parempaa ydinalueeseen erikoistumista. Toivottiin vahvempaa linkkiä työelämään, jonka tuloksena on vahvaa käytännön osaamista. Tähän esitettiin ratkaisuksi projektitöitä ja harjoitteluja.

Donata Nissim on tutkinut opinnäytetyössään taloushallinnon tradenomien sijoittumista työelämään. Useat tradenomit kertoivat, että he ovat olleet pääasiassa tyytyväisiä erikoistumisopintoihin, mutta ATK-opetusta ja taloushallinnon ohjelmistoihin tutustumista olisi toivottu enemmän. Yleisesti ottaen vastaajat olivat sitä mieltä, että kurssit vastaavat työelämän vaatimuksia ja ovat tarpeeksi kattavia. (Nissim 2014.)

Mikko Laitakari (2014) on tutkinut opinnäytetyössään HAAGA-HELIA Porvoon yksiköstä 2011-2013 valmistuneiden tradenomien näkemyksiä koulutuksen ja työelämän vastaavuudesta ja työhön sijoittumisesta. Vastaajista suurin osa oli suorittanut taloushallinnon koulutusohjelman. Kohdehenkilöiltä kysyttiin, mistä tradenomeille on ollut eniten hyötyä uran kannalta oppiaineiden ja opetusmetodien puolesta. Vastaajat pitivät uransa kannalta eniten hyödyllisenä tietojenkäsittelyn opintoja, seuraavaksi hyödyllisimpinä laskentatointia ja kolmanneksi yritystoimintaa. (Laitakari 2014, 48.)

Roni Tuomisen (2014) tutkimuksesta selvisi, että kirjanpitäjien työnteko on muuttunut selvästi sähköisen taloushallinnon myötä.

Bäckströmin ja Nyströmin (2011) tutkimuksessa nousi esiin käytännön osaamisen puute sekä rekrytoijien että taloushallinnon työntekijöiden vastauksissa. Taloushallinnon koulutuksia pidettiin kuitenkin pääasiassa hyvinä.

Vastaajat painottivat asiaosaamista (peruskirjanpito) työhönottotilanteessa. Seuraavaksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi tulivat kommunikointitaidot. Niin ikään asiakaspalvelutaitoa ja paineensietokykyä pidettiin tärkeinä yleisinä työelämätaitoina. Oppimistaitoa arvostettiin henkilökohtaisena ominaisuutena. (Bäckström & Nyström 2011, 27-28.)

Tulevaisuuden näkymistä kysyttäessä yli puolet työnantajista oli sitä mieltä, että tulevaisuudessa tulee tulkita tunnuslukuja ja raportteja sekä analysoida liiketoimintaa enemmän

ja näiden lisäksi vielä noin 40 % heistä piti näitä tehtäviä yhtä tärkeinä kuin nykyään. Seuraavaksi eniten työnantajien mielestä tulee lisääntymään verokonsultointi ja kolmannes vastaajista kertoi myös kansainvälisiin kysymyksiin liittyvän neuvonnan lisääntyvän. (Bäckström & Nyström 2011, 31.)

Kirjoittajat peräänkuuluttavat yhteistyötä koulujen kanssa tarjoamalla mahdollisuuksia harjoitteluun, työssäoppimista ja tekemällä luennoitsijavierailuita. Opintosuunnitelmiin vaikuttamista on niin ikään kasvatettava ja alan tunnettuuden lisäämistä oppilaitoksissa. (Bäckström & Nyström 2011, 65.)

Laura Perksalo ja Jaakko Vaalasaranta (2013) ovat tutkineet laskentaekonomien tehtävänkuvaa ja roolia sekä niiden muutosta. Analyyttisten taitojen sekä projektinhallinnan merkitys korostui tutkimuksessa lisäkoulutustarpeena.

Leiniäinen (2013) on tutkinut pro gradussaan, millaiset kehykset pätkätyö luo osaamisen rakentamisen mahdollisuuksille. Vaatimukset joustavuuteen luovat organisaatioille paineita käyttää lyhyitä työsuhteita. Tämä tarkoittaa joidenkin työntekijöiden kannalta osaamisen rakentamisen mahdollisuuksia alati muuttuvissa työsuhteissa ja työpaikoissa. Tuloksen mukaan työntekijä voi rakentaa osaamistaan pätkätöissä, mutta siihen vaikuttavat yksilölliset tekijät, yleinen työllisyystilanne ja organisaatioon liittyvät tekijät. (Leiniäinen 2013, 2.)

Annu Bergström (2015) on käynyt läpi työpaikkailmoituksia. Taloushallinnon asiantuntijalla tulee olla sopivasti koulutusta ja kokemusta. Henkilöltä vaaditaan halua kehittyä ja oppia uutta. Työskentelytavan täytyy olla itsenäinen ja vastuuntuntoinen, omaten yrittäjämäisiä piirteitä. Taito jakaa osaamistaan ja työskennellä tiimeissä ja verkostoissa on tärkeää. Asiakkaan kokonaisvaltainen palveleminen vaatii taloushallinnon asiantuntijalta oikeaa asennetta.

Wygäl ja Stout (2015, 173, 183-185, 190-191) ovat tutkineet palkittujen taloushallinnon opettajien käsityksiä opetuksen oleellisista asioista. Taloushallinnon käytäntö oli heidän mainitsemiaan asioita lähiopetuksen oppimisympäristön, opiskelijaan keskittymiseen ja valmistautumisen sekä organisoinnin ohella. Lähiopetuksen oppimisympäristö sai opettajilta eniten mainintoja. Ydinasioiden kiteyttäminen ja monimutkaisten asioiden muokkaaminen yksinkertaiseen muotoon mainittiin tässä yhteydessä. Edelleen selkeä puhe ja asian esittäminen, opittavien asioiden esittäminen niin, että se helpottaa oppimista ja opettaminen kaikille oli mainittu. Myös varmistaminen, että asia on ymmärretty, nähtiin tärkeänä. Opiskelijoiden valmistaminen taloushallinnon ammattiin ja opettajan käytännön kokemuk-

sen tärkeys oli mainittu taloushallinnon käytännön osalta. Oman käytännön työn tekemisen kautta pystyttiin suunnittelemaan esimerkkejä, joita opiskelijat kohtaavat työssään. Selkeä yhteys kurssimateriaalin ja työelämän aiheiden välillä nähtiin tärkeänä: oikeat käytännön esimerkit ovat opettajien mielestä tärkeitä.

7 Tavoitteet, tutkimusmenetelmä ja toteutus

7.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen kysymyksiä ovat:

1. Mitkä ovat suurten tilitoimistojen ja taloushallinnon toimijoiden odotukset tradenomien osaamiselle?
2. Miten tradenomien osaaminen on vastannut tarpeita?
3. Mitkä ovat tulevaisuuden osaamisvaatimukset?
4. Mitä tradenomikoulutuksessa pitäisi opettaa?
5. Miten nykyinen opetussuunnitelma eli osaamisprofiili vastaa tarpeita? Muuttaisitko opetussuunnitelmaa jotenkin?

Lisäksi kysytään opetusmenetelmistä, ammatillisesta lisäkoulutuksesta ja miten ammattikorkeakoulu voisi olla hyödyksi uuden henkilön aloittaessa. Haastateltavilta kysyttiin myös, olisivatko he kiinnostuneita syvemmästä yhteistyöstä, ellei sitä jo ollut ennestään Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kanssa. Vastaukset raportoitiin jatkoa varten.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli suuret, yli 100 henkilöä, työllistävät tilitoimistot ja suuret taloushallinnon toimijat, joilla on toimintaa Helsingissä. Tutkimus oli laadullinen. Aineisto kerättiin haastattelemalla. Tradenomilla tarkoitetaan liiketalouden koulutusohjelman suorittanutta henkilöä, joka on suuntautunut taloushallintoon.

7.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen tekemisessä tiedonkeruumenetelmien valinnan tulisi olla perusteltua ja menetelmän soveltuvuutta kyseisen ongelman ratkaisuun tulisi pohtia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 205.) Haastattelussa voidaan saada tietoa laajemmin tutkimusongelmiin kuin kyselylomakkeessa. Koska suuret toimijat ovat merkittäviä työnantajia, on hyvä kuulla heidän mielipiteensä mahdollisimman hyvin ja henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa. Näin koulutuksen kehittämiseen saadaan enemmän tietoa ja näkökulmia. Laajat, avoimet kysymykset antavat mahdollisuuden kertoa työnantajan tarpeista tradenomien osaamiselle. Tutkittavan kanssa ollaan suoraan kielellisessä vuorovaikutuksessa, joten tarkentavien ja laajentavien lisäkysymysten esittäminen on tilanteessa mahdollista. Myös haastateltava pystyy kysymään haastattelijalta ja asioista voidaan keskustella laajemmin. (Hirsjärvi ym. 2010, 204.) Haastattelu oli tarkemmin puolistrukturoitu haastattelu.

Haastatteluaineiston ongelma on konteksti- ja tilannesidonnaisuus. Tutkittavat saattavat puhua toisin kuin jossakin muussa tilanteessa. Tämä tulee tuloksia tulkitessa ottaa huomioon. Liiallisia yleistyksiä ei voi tehdä. (Hirsjärvi ym. 2010, 207.)

Haastattelulomake tehtiin yhteistyössä tutkimuksen kumppanin Tradenomiliiton koulutus- ja työvoimapolitiikan asiamiehen Mikko Vieltojärven ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun koulutusohjelmajohtajan Katja Komulaisen kanssa. He antoivat palautetta ja muutosehdotuksia kyselylomakkeesta. Ennen varsinaisia haastatteluja suoritettiin koehaastattelu tiloimistossa työskentelevän henkilön kanssa haastattelun pituuden ja kysymysten sisällön arvioimiseksi.

7.3 Tutkimuksen toteutus

Haastattelupyynnöt lähetettiin yhdeksälle yritykselle ja taloushallinnon isolle toimijalle johdon tai/ja henkilöstöhallinnon esimiehille sähköpostitse. Kohderyhmään kuuluvat yritykset on saatu Bisnode Selector -tietokannasta Uudellamaalla Helsingissä tai Espoossa sijaitsevasta kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelun toimialasta (5) ja ryhmää on täydennetty internetistä henkilöstömäärän ja Helsingissä sijaitsevan toiminnan perusteella (4). Yksi yrityksistä sijaitsi Espoossa, mutta vain Helsingissä toimintaa harjoittavat yritykset haastateltiin.

Henkilöihin oltiin puhelimitse yhteydessä haastattelun sopimiseksi, elleivät he olleet jo yhteydessä sähköpostin saatuaan. Tarvittaessa oltiin yhteydessä toiseen, oikeaan, henkilöön. Haastattelukysymykset lähetettiin kirjallisesti tutustumista varten, jos niin haluttiin. Vastausaikaa pyrittiin antamaan riittävä määrä ja useita ajankohtia haastatteluun, sillä yleensä henkilöt olivat kiireisiä.

Viisi henkilöä haastateltiin. Vastausprosentti oli 56%. Vastajaat toimivat organisaatioissa johto- ja esimiestehtävissä ja yksi vastaajista oli työharjoittelijoiden perehdytyksestä vastaava henkilö.

Ennen haastattelua haastateltavaa pyydettiin tutustumaan ennalta Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaan siitä näkökulmasta, miten nykyinen opetussuunnitelma vastaa tarpeita ja mitä tradenomikoulutuksessa pitäisi opettaa.

Haastattelu suoritettiin joko paikan päällä vastaajan luona, puhelimesta tai kysymykset lähetettiin kirjallisesti. Kolme haastattelua suoritettiin työnantajan luona. Yksi oli puhelinhaastattelu ja yhteen saatiin vastaukset kirjallisesti. Haastattelut suoritettiin 18.4-24.5.2016 välisenä aikana.

Yhdessä haastattelussa oli myös yritykseen Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta harjoittelun kautta kirjanpitäjäksi rekrytoitu henkilö. Haastattelut tallennettiin ja purettiin lähes sanasta sanaan. Tiedostot tuhottiin sen jälkeen, kun tulokset oli analysoitu. Tulokset käsiteltiin sisällönanalyyssimenetelmällä kysymyksittäin. Vastausten ydinkohdat poimittiin ja tulokset raportoitiin määrällisesti, mitä oli vastattu ja kuinka suuri osa vastaajista oli näin sanonut tai mitä aiheita vastuksista nousi eniten esiin. Aiemmin mainitun kirjanpitäjän vastaukset käsiteltiin erikseen. Suorat lainaukset on valittu kuvaamaan asiaa tarkemmin. Haastateltavia yrityksiä ja nimiä ei tässä tutkimuksessa raportoida, vaan haastatteluja käsitellään kysymyksittäin. Kirjanpitäjän kommentit on mainittu erikseen.

8 Tulosten yhteenveto

8.1 Analysointitaito odotuksena

Lähes kaikki haastateltavat toivat ilmi tarpeensa analysointitaitoon sekä tuloksen ja taseen lukujen analysointikykyyn.

”Tuloslaskelman ja taseen ymmärtämien, taseen eri erien merkityksen ymmärtäminen”.

Edelleen kerrottiin tarpeet asiakkaan eli yrittäjän auttamiseen, neuvomiseen ja asiakaspalveluun sekä viestintätaitoon. Yksi haastateltava mainitsi yrittäjän auttamisen suurimpana koulutuksen kehittämiskohteena.

”Teknisesti tehdään yrityksen asiaa, mutta asiakas on ihminen. Miten pystytään auttamaan ihmistä, ei pelkästään yritystä? Tämä on suurin kehitysnäkökulma”.

Luonnollisesti myös odotettiin taloushallintotaitojen osaamista eli substanssiosaamista. Tämän osaamisen riittävyys työnantajien mielestä kuitenkin vaihteli. Osa kertoi, että substanssiosaaminen tai käytännön osaaminen on liian vähäistä. Arvonlisäverotus, jaksotukset ja palkkahallinto tuotiin tässä esille.

”Arvonlisäverotus on yksi ja tärkeä. On EU-kauppaa ja nettikauppaa. Näiden alv-osaaminen oli perustasolla. Se käy yritysmaailmaan, mutta ei tilitoimistoon. Tapahuu liian monta asiaa”.

Yksi haastateltavista kertoi, että osaaminen on riittävää. Myös ohjelmien käyttäminen ja ymmärrys tietojärjestelmistä sekä niiden linkityksestä toisiinsa tai yleisesti valmius toimia sähköisessä ympäristössä, olivat odotuksena kolmella henkilöllä. Haastateltavat mainitsivat näiden lisäksi runsaasti yksittäisiä eri osaamisalueita. Substanssiosaamiseen liittyen tällaisia ovat paikat, joista tietoa lähtee etsimään. Verotuksen osalta asia tulisi käydä läpi laajemmin kuin vero.fi-sivujen osalta. Lisäksi mainittiin Excel-aidot kirjanpidossa, projekti-osaaminen, tuntemus yrittäjyydestä, työyhteisötaidot ja kehittyemisvalmiudet yksittäisinä asioina. Eräs haastateltava kertoikin odotusten olevan erittäin laajat ja epäili uusien työntekijöiden joutuvan liian kovaan ”myllyyn”.

Kaksi haastateltavaa kertoi yleisesti tradenomeista. Toinen kertoi, että tradenomit ovat nimenomaan kohderyhmä, jota he rekrytoivat. Toinen kertoi, että tradenomien ja kauppatieteen maistereiden osaaminen ei eroa toisistaan. Kummalla tahansa on hyvä perustietämys. On enemmän ihmisestä itsestään kiinni, että on kiinnostunut asioista.

8.2 Osaaminen on vastannut tarpeita

Voidaan sanoa, että työntajat ovat tyytyväisiä tradenomien osaamiseen. Joskin puutteita on substanssiosaamisessa käytännön osalta, niin muut taidot, kuten atk-osaaminen ja kielitaito koetaan hyväksi. ATK-aidot ovat hyvät ja kielitaito riittävä. Tosin kaksi haastateltavaa toi esiin ruotsin kielen, jonka taidot eivät ole riittävät. Toisen henkilön mielestä ruotsin kieltä voisi korostaa, sillä suomenruotsalaisissa on paljon yrittäjiä. Asiakaspalvelu heidän kanssa tapahtuu osin myös suomeksi. Toisella haastatellulla on omat henkilöt, jotka palvelevat ruotsinkielisiä asiakkaita.

Taloushallintotaidoissa osaaminen voisi suurimman osan mielestä haastateltuja olla käytännössä parempaa. Haastateltavat kertoivat toiveita:

”Aina pitää perehdyttää. Viehän se aikaa. Käytännön tekeminen voisi olla vahvempi. Enemmän ja enemmän käytännön harjoituksia tai jotenkin näin”.

Myös syvempää osaamista kaivattiin:

”Massa ja erilaisuus on niin iso tilitoimistossa. Että koulutus olisi vähän syventävämpi. Täytyy ymmärtää ja tietää”.

Asiaan suhtauduttiin myös realistisesti:

”Emme oletakaan, että on selvää. Kun on realismi, niin ei tule pettymyksiä. On jalat maassa”.

Eräällä työntajalla oli omia tarpeita varten suunniteltu tradenomikoulutus. Teorian käytännön tuominen oli ollut vaikeaa, vaikka asia oli osattu koulussa. Tämä oli ollut yllätys.

”Substanssiosaamisessa puuttuu joku pala. Opettajien kanssa suunniteltiin kursseja. Tiedän, että oikeita asioita oli. Oli yllätys, että arjessa ei sujunut, vaikka koulutehtävissä sujui. Onko tämä puuttuva pala sitten luottamus itseen? Tehtävät pitäisi ehkä olla ihan samoja tai joku”.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa on käytössä Taikapulla-niminen tehtävä, jossa tehdään yrityksen kirjanpito lyhyen aikavälin sisällä.

Haaga-Heliasta rekrytoitu kirjanpitäjä kertoi tehtävän olevan hyvä ja toivoi tämän kaltaista tekemistä.

”Enemmän Taikapulla-tyyppistä. Että on yritys. Että eri asiat yhdistyisi”.

Edelleen hän toivoi, että tehtävä olisi isompi kuin heillä aikanaan ja että tehtävä läpikäytäisiin kunnollisesti tunnilla.

Tilanne substanssiosaamisessa ei kuitenkaan ole aivan heikko, sillä yksi haastateltava oli tyytyväinen ja päinvastoin kertoi, että voidaan vähätellä omaa osaamista, sillä tilitoimistossa yritykset ovat pieniä, esimerkiksi rakennusalan yritys. Substanssivaade voi olla melko pieni.

Kaksi haastateltavaa mainitsi motivaation. Toisen mielestä motivaatio on ollut hyvällä tasolla. Toinen kertoo, että motivaatio työn oppimiseen ja nöyryys omien taitojen vajavaisuuteen vievät pisimmälle. Koulussa opiskeltu tieto ei takaa osaamista, vaan luo perustan, jolle työosaaminen rakennetaan.

Asiakaspalvelutaidot ovat persoonakohtaisia ja aiempi kokemus näkyy osaamisessa. Yksi haastateltava toivoi, että asiakaspalveluun tulisi panostaa entistä enemmän, sillä kun ala automatisoituu, se on ainoa tapa erottautua. Painopistettä tulisi siirtää asiakaspalvelun puolelle. Hänen mielestään asiakaspalvelua voi opettaa lähtemällä tulkkaamaan tilannetta. Esimerkkinä hän käyttää myyntikatteen muodostumista. Pitäisi osata tulkita lukujen takaa. Asiakaspalvelussa mennään jonkun verran sidosryhmien, kuten tilintarkastajan, puolelle. Haastateltavan mukaan täytyy palvella vähän enemmän ulkopuolelta, eikä vain omasta näkökulmasta.

Aiheesta tuotiin esille myös tärkeä oma-aloitteinen asiakaspalvelu: ei odoteta, että asiakas ottaa yhteyttä, vaan otetaan itse yhteyttä.

”Että otettaisiin ohjat käsiin. En tiedä, voiko sitä suoraan opettaa. Se on rohkeus. Ongelmanratkaisukeskeinen oppiminen on tässä hyvä. Miten ryhmässä toimitaan ja se, ettei pelätä ihmiskontaktia”.

Erään haastateltavan mielestä asiakaspalvelua voi opettaa ja oppia, jos on halu ja kiinnostus. Jos ei ole luontaista kiinnostusta, niin silloin on vaikeaa opettaa.

Tarkkuus ja huolellisuus tulevat haastateltavien mukaan persoonasta. Ei ole koettu, että näissä asioissa olisi ongelmia.

Työnantajat kertovat myös, että vuorovaikutustaidot ovat yleensä hyvät.

”Olen kokenut, että tradenomit ovat reippaita ja ovat olleet keskusteluissa mukana”.

Yksi haastateltava kertoo kuitenkin, että osalla taidot ovat hyvin heikot ja osalla todella hyvät. Osaaminen riippuu persoonasta. Kysymys on viestinnän opetuksesta.

Oppimiskyky on tradenomeilla hyvä. Eräs haastateltava kertoo, että hyvä oppimiskyky on juuri se seikka, jonka vuoksi he tradenomeja palkkaavat.

Paineensietokyky tulee kokemuksen ja persoonan kautta. Tähän eivät haastateltavat ottaneet kantaa. Yksi haastateltava kertoi, että jos yleistää, niin kauppatieteen maisterit ovat koulutuksessaan ehkä joutuneet enemmän kehittymään tässä.

8.3 Kokonaisuuden ymmärtäminen, sähköinen ympäristö ja vuorovaikutustaidot ovat tulevaisuuden osaamistarpeita

Haastateltavat mainitsivat paljon osaamista, jota tulevaisuudessa tarvitaan. Näistä nousivat eniten esiin kokonaisuuden ymmärtäminen, sähköinen ympäristö ja vuorovaikutus- sekä asiakaspalvelutaidot.

”Ymmärtää kokonaisuuden. Osaa analysoida, jos on poikkeamia”.

Tämä haastateltava näki tärkeänä poikkeamien esittämisen rakentavasti ja hallitusti Power Pointilla. Eräs haastateltava kertoi sähköisestä ympäristöstä ja sen muutoksesta seuraavaa:

”Sähköinen ympäristö. Oletetaan että on ymmärtämystä sovelluksista ja ohjelmistoista. Kehitystahti vaan kiihtyy. Mitä on tulossa, ei voi tietää vielä. En näkisi, että yksityiskohtaisesti on järkeä alkaa ohjelmia opiskelemaan, koska muuttuvat nopeasti. Tulevaisuuden ratkaisuja mietitään jo”.

Tärkeitä taitoja haastateltavien mukaan ovat myös arvonlisäverotuksen osaaminen, sillä kauppaa käydään eri puolilla maailmaa. Asiakkuuden kehittäminen ja johtaminen kuuluvat tulevaisuuden osaamiseen tehtävän muuttuessa asiantuntijatyöksi. Tilinpäätöstaito on tärkein.

Työn muuttuminen merkitsee myös uudelle tulijalle sitä, että varhaisemmassa vaiheessa pääsee heti asiakastyöhön kiinni.

”Tänä aikana (4 vuotta) automaatio on huikeasti kehittynyt. Laskuttajat on lähtenyt kokonaan pois. Ennen harjoittelijan hommat on ollut skannausta. Enää ei ole sitä”.

8.4 Ammattikorkeakoulussa tulisi opettaa myös asiakaspalvelua

Asiakaspalvelu ja asiakkaan kohtaaminen korostui toiveissa ammattikorkeakoulun opetuksesta. Puhuttiin myös viestinnästä, asiakasviestinnästä ja selkeästä esittämisestä samaa tarkoittaen.

”Miten tietoa asiakkaalle tulkitaan ja viestitään. Asiakas näkee saman tiedon. Se ei riitä, että asiakkaalle lähetetään raporttia tai sanotaan, että katso siitä, vaan se, miten tieto tulkitaan asiakkaalle. Se tuntuu olevan haasteellinen asia”.

Kirjanpitäjä ja hänen esimiehensä puhuivat myös englanninkielisestä asiakaspalvelusta.

”Raportointikieli on englanti. Syventäviin opintoihin tätä. Netistä et löydä. Löydät taseen ja tuloksen, mutta et tiettyjä termejä”.

Kirjanpitäjä oli sitä mieltä, että opetussuunnitelman kaksi englannin kielen kurssia Cross cultural management ja English for international business voisi yhdistää. Hän kaipasi nimenomaan taloushallinnon kurssia. Myöhemmin on IFRS-International Financial Reporting Standards kurssi muutettu englanninkieliseksi, mikä oli hänestä hyvä asia.

Asiakkaan kohtaamiseen liittyen keskustelimme myös asian opettamisesta. Asiaa voi erään haastateltavan mukaan opettaa esimerkkitapausten kautta, kun asioissa on eroa: miten siitä viestii asiakkaalle ja kertoo asiaa eteenpäin. Toinen haastateltava ehdotti, että asia voisi olla omakin kurssi.

Muita mainittuja asioita oli työtehtäviin liittyvä tieto siitä, millä tehdään, missä tehdään, mitä ilmoitetaan ja minne. Edelleen mainittiin tehtävien liiallinen yksinkertaisuus konsernitilinpäätös-kurssilla. Valuuttaeron voisi ottaa erään haastateltavan mukaan tehtäviin. Muita asioita olivat rohkeus kommunikointiin asiakkaiden kanssa, toiminnanohjausjärjestelmät, nauhalaskimen käyttö, tuloksen ja taseen käytännönläheinen tulkinta sekä se, millaista kuvaa tilitoimistotyöntekijöistä luodaan opiskelijoille.

”Työstä on rutiineja 60%. 40% on äärettömän mielenkiintoista. Pääset siihen katsomalla lukuja”.

8.5 Nykyinen opetussuunnitelma antaa perusvalmiudet työhön

Suurin osa haastateltavista kertoi, että tradenomien opetussuunnitelma, osaamisprofiili vastaa hyvin tai melko hyvin tarpeita.

”Tutkinta antaa hyvät perusvalmiudet tähän työhön. Paljon on kiinni opiskelijasta itsestään, kuinka hyvin hän osaa sitä käytännössä hyödyntää”.

Yhden yrityksen osalta kirjanpitäjä vastasi tähän kysymykseen.

Yksi haastateltava kertoi, että perusopinnot ovat todella yleisiä ja esimerkiksi logistiikalla ei heidän kannaltaan ole merkitystä.

Kolme henkilöä mainitsi palkanlaskennan kurssin. Se tulisi olla pakollisissa opinnoissa. Yhdellä henkilöllä näistä oli toive yleisellä tasolla olevasta palkanlaskennan kurssista.

”Palkkahallinto perusopinnoissa kuten henkilökohtainen tietojenkäsittely, yleisellä tasolla oleva yleissivistävä kurssi. Jokaisesta tulee palkansaaja tai yrittäjä. Aiheena tulisi olla: miten työmarkkinat toimii ja palkat muodostuu”.

Yhden henkilön mielestä tämä kurssi ei tarvitse olla pakollisissa, sillä kaikkien ei tarvitse osata kaikkea. Heillä on tähän aiheeseen erikoistuneet omat henkilöt.

Kaksi haastateltua mainitsi työhyvinvoinnin hyvänä aiheena osaamisprofiilissa. Yhdessä haastattelussa mukana olleen kirjanpitäjän mielestä tämä on kuitenkin aihe, jota tulisi olla vähemmän. Työhyvinvoinnin voisi hänen mukaansa yhdistää ammatillisen kasvun kurssiin.

Muita yksittäisiä toivottuja aiheita olivat analysointi: että osataan lukea tilinpäätöstä, asiakaspalvelu, asiantuntijapalveluiden myynti, laskentatoimen englanti, selkeän puheilmaston lisääminen, opintojen ohjaus valinnoissa, opetuksen innostavuus, riittävät mahdollisuudet tietyn kurssin valintaan aikataulullisesti työssä oleminen huomioiden ja kirjanpito aiheena lakiopinnoissa.

Yksi haastateltava ihmetteli henkilöverotuksen kurssin valinnaisuutta. Sen pitäisi olla hänen mielestään pakollinen kurssi. Niin ikään hän kertoi, että Itsensä johtaminen -kurssissa on vaarana se, että kurssille tulevat systemaattiset henkilöt, kun kurssille pitäisi saada juuri ne, jotka kaipaavat osaamista tähän.

” Valmistautuminen, tapaaminen asiakkaan kanssa ja jälkipyykki. Miten se hoidetaan, on itsensä johtamista aika pitkälti”.

Asialla on myös hänen mukaansa yhteys työssä jaksamiseen ja uupumisen välttämiseen.

8.6 Opetusmenetelmistä erilaisia toiveita

Kaksi haastatelluista oli monimuoto-tyyppisen opetuksen kannalla.

”Eri opetusmuodoista paras on monimuoto. Että oppii kaikkea. Koska työssäkin hoidetaan eri tavalla asioita, välillä bittimaailman kautta, välillä kohdataan henkilökohtaisesti”.

Toinen haastatelluista kertoi, että on hyvä totuttautua verkko-opintoihin.

”Joku yhdistelmä näistä on paras. Työelämässä ei voida vetää kasvotusten. On kustannuskysymys. On hyvä totuttautua siihen, että tämä on ennen kaikkea tulevaisuudessa arkea verkon välityksellä toteuttaa”.

Sama henkilö kuitenkin piti lähiopetusta ja ennen kaikkea ryhmäkeskusteluja parhaana menetelmänä.

Yksi haastatelluista kertoi, että asialla ei ole heille merkitystä. On hyvä, että on erilaisia menetelmiä, joista voi valita. Yksi haastateltava kertoi, että kaikki ovat hyviä menetelmiä.

Eräs haastateltava oli itse opiskellut ongelmanratkaisukeskeisellä menetelmällä ja piti tätä erittäin hyvänä työelämän kannalta. Tässä opittavia taitoja ovat oman näkemyksen perustelu, keskustelutaito, oma-aloitteisuus, vuorovaikutustaito, ongelmanratkaisutaito, keskustelun vetäminen, muistion tekeminen ja uskaltaminen olemaan äänessä ryhmässä. Esimerkiksi asiakkaan haltuunottotapaamisissa voi hyödyntää tässä opittuja taitoja.

”En tiedä, paljonko kuuntelemalla oppii. Tietysti on tehtäviä ja muuta. Kaipaen enemmän oma-aloitteisuutta ja tekemistä. Meillä tuntuu olevan avainsana oma-aloitteisuus. Vaikka sähköiseen mennäänkin, niin asiakkaat haluaa kontaktia”.

Kirjanpitäjä kritisoi omasta puolestaan ryhmätöiden suurta määrää.

”On hyvä, että on ryhmätöitä, mutta liika on liikaa”.

Harjoittelut ja yhteistyö Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kanssa on palvellut todella hyvin työnantajia. Kaksi haastateltavaa vastasi tähän. Yhdellä oli yhteistyötä lähinnä toisen ammattikorkeakoulun kanssa. Hän koki yhteistyön toimivaksi. Kaksi haastateltavaa ei vastannut tähän kysymykseen. Ilmeisesti he eivät osanneet sanoa asiaan mitään, sillä yhteistyö oli ehkä toisen henkilön kanssa suoritettu.

8.7 Molempia hyödyttäviä asioita

Kysyttäessä miten ammattikorkeakoulu voisi olla hyödyksi uusien työntekijöiden perehdytyksessä, ei tähän useimmilta varsinaisesti tullut vastausta keinoiksi. Yksi haastateltava kertoi, että harjoittelijoiden saanti oli ollut aikanaan hinnasta kiinni.

Yksi haastateltava korosti, että opetuksen on oltava laadukasta. Hän mietti, että resursseja ei taida olla ”hot linen” pitoon. Toinen haastateltava toivoi opetukseen enemmän käytännön tekemistä. Edellinen haastateltava kertoi, että harjoittelijoiden tulo opettajan kautta oli heille helppo haku. Myös kirjanpitäjä koki opettajan mukana olon työpaikan saamisessa positiivisena asiana. Työnantaja kertoi myös, että opiskelijoiden näkemystä kannattaa käyttää heti hyödyksi, ei enää myöhemmin.

Ammattikorkeakoululle olisi erään haastateltavan mukaan hyödyksi tutustua perehdytykseen ja saada siitä oppia, millaiset valmiudet opiskelijat ovat saaneet.

Kolmelta henkilökohtaisesti haastatellulta kysyttiin, olisivatko he kiinnostuneita syvemmästä yhteistyöstä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kanssa. Kaksi vastasi olevansa. Neljäs haastateltava tekee jo laajaa yhteistyötä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kanssa.

8.8 Ammatillinen lisäkoulutus yrityksen järjestämänä

Haastatellut eivät miellä ammatillista lisäkoulutusta ammattikorkeakoulun asiaksi. Syventävää koulutusta ja erikoistumisopintoja järjestetään, kun ne ovat ajankohtaisia.

”Teoriapuolta on tarpeeksi. Ajankohtaiset pitää vaan käydä sitä mukaa”.

Yksi haastateltava kertoi, että voi olla hankalaa kouluttautua jo ammattikorkeakoulussa kun ei tiedä, mille alalla haluaa. Toinen näkee asian enemmän yrityksen näkökulmasta tapahtuvana, sillä muuten koulutuksesta tulee liian yleinen. Hän ei lähtisi tilannetta paljon muuttamaan. Yksi haastateltava mietti, voisiko KLT-tutkintoon valmentavaa koulutusta ottaa mukaan.

8.9 KLT-tutkintoa suositellaan ja arvostetaan

Kaikki haastatellut suosittelivat ja arvostavat KLT-tutkinnon suorittamista. Työnhakijan nähdään olevan vahvempi, jos hänellä on KLT taustalla. Yksi haastateltava kertoi, että on positiivista, jos sen opinnoissa pystyy ottamaan mukaan. Hän ei kuitenkaan tiedä, miten sen pystyisi toteuttamaan. Yksi haastateltu kertoo, että tutkinto on ehkä vähän liian yliarvostettu tilitoimistoon. Voi olla paljon paremmat taidot, vaikka ei ole KLT.

9 Pohdinta

Tässä luvussa kerron johtopäätökset, esitän tulosten pohdintaa, esitän muutamia ehdotuksia koulutuksen kehittämiseen ja arvioin tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi esitän jatkotutkimuskohteita sekä omaa arviointia.

9.1 Tutkimuksen johtopäätökset, uskottavuus ja yleistettävyyys

9.1.1 Tutkimuksen johtopäätökset

Työnantajien odotuksia tradenomeille ovat analysointitaito, tuloksen ja taseen lukujen analysointikyky ja laajemmin asiakkaan eli yrittäjän auttaminen, neuvominen sekä asiakaspalvelu ja viestintätaito.

Taulukko 1. Työnantajien odotukset tradenomien osaamiselle ja miten se on vastannut tarpeita

Työnantajien odotukset tradenomien osaamiselle	Analysointitaito, tuloksen ja taseen lukujen analysointikyky sekä asiakkaan auttaminen, neuvominen, asiakaspalvelu ja viestintätaito
Miten osaaminen on vastannut tarpeita?	Kokonaisuutena hyvin, käytännön osaamisessa kehitettävää

Tradenomin taloushallinto-osaaminen -teemaryhmässämme tutkittiin myös isojen, yli 250 henkilöä työllistävien yritysten näkemyksiä tradenomien taloushallinto-osaamisesta. Tämän tutkimuksen mukaan (Kaltiainen 2016, 55) ammattikorkeakouluissa voitaisiin panostaa niin ikään enemmän taloustiedon analysointitaitojen ja käytännön osaamisen harjoitteluun. Edelleen olisi pohdittava, voisiko verotuksen opintoja kehittää vastaamaan paremmin sitä osaamista, mitä työelämässä tarvitaan. Omassa tutkimuksessani verotuksen osaamisen osuus ei noussut näin vahvasti esiin, mutta tämä johtunee pienestä haastateltavien määrästä sekä siitä, että haastateltavien asiakaskunta poikkeaa toisistaan. Iisa Kaltiaisen tutkimus oli kvantitatiivinen. Myös Bäckströmin ja Nyströmin (2011) sekä Tradenomiliiton (2011) tutkimukset kertoivat käytännön osaamisen olevan suurin tradenomien kehittämiskohde. Koska verotusasiat ovat tietoa, jota kukaan ei hallitse täydellisesti, olisi tärkeää tietää paikka, mistä tietoa etsii. Käytännönläheisyyden lisääminen on ollut tradenomikoulutuksen kehittämialue jo aiemminkin. (Tenhunen 2012.)

Tutkimuksen tulokset ovat myös samansuuntaisia teorian kanssa, esimerkiksi Mäkinen (2015) puhuu uudesta osaamisesta, uudesta tekemisestä ja uusista työvälineistä taloushallintoalalla. Uuteen osaamiseen kuuluu luova asiantuntijuus, rahaprosessin asiantuntijuus (vastuu), uusia erikoistumisalueita ja enemmän vaatimuksia asiantuntijuudelle.

Haastatteluissa mainittiin analysointitaidot ja yrittäjän auttaminen menestymään vuorovai-
kutustaitoa ja viestintää käyttäen. Ryhmässä tapahtuva oppiminen palvelee osaksi tätä.
Voisi miettiä kuitenkin, miten tätä taitoa voitaisiin harjoitella. Taikapulla-tehtävää voisi esi-
merkiksi laajentaa siten, että siinä analysoitaisiin tulosta ja tasetta kuvitellulle asiakkaalle.
Kirjanpitäjä ehdotti myös tehtävän huolellista läpikäymistä ja laajentamista.

Asiakkaan kohtaamista voi erään haastateltavan mukaan opettaa esimerkkitapausten
kautta, kun asioissa on eroa: miten siitä viestii asiakkaalle. Toinen haastateltava ehdotti,
että aiheesta voisi olla omakin kurssi. Oma haasteensa ovat erilaiset ihmistyytit ja asiak-
kaan työ- ja elämäntilanteet, joissa neuvonnan tulisi tapahtua nämä asiat huomioiden.
Ehkä toimimalla erilaisissa rooleissa voisi opetuksessa kehittää asiakkaan kohtaamis-
osaamista.

Haastatellut toivoivat asiakaspalvelun opettamista. Yksi haastatelluista kertoi kuitenkin,
että opiskelijalla tulisi olla kiinnostus aiheeseen. Jos ei ole luontaista kiinnostusta, on vai-
kea opettaa. Tämä asettaa vaatimuksia alalle tulijoille ja tietysti alalla toimiville uudessa
työnkuvassa. Alasta on tärkeää kertoa, jotta oikea kuva välittyy uusille tulijoille. Alalle voi
varmaankin nykyisin tulla osittain väärin odotuksin.

Asiakaspalvelun opettaminen ei ole perinteisesti ollut taloushallinnon opetuksen sisältöä
varsinkaan korkea-asteella. Taloushallinnossa on keskitytty kirjauksiin ja siihen, miten ne
tehdään. Asiakaspalvelua on voinut opiskella omassa koulutusohjelmassaan merkonomi-
koulutuksessa. Kun oma-aloitteiseen asiakaspalveluun lisätään uudet vaatimukset ratkai-
sukeskeisyydestä, proaktiivisuudesta, analysoinnista, asiakkaan coachingista ja sparraa-
misesta, on kyse alalle aivan uudentyyppisestä lisäosaamisesta. Nykyinen opetus ei kas-
vata tätä osaamista riittävästi, vaan taito on hankittava työelämässä tai lisäopinnoilla. Ak-
tiivisuus ja oman itsensä johtaminen ovat jo perusedellytyksiä.

Parasta olisi, jos tämän osaamisen kasvattamiseen suunniteltaisiin omat, uudet kurssit.
Eräs vaihtoehto on myös kasvattaa poikkitieteellisyyttä opintoihin ja yhteystyötä muiden
koulutusorganisaatioiden kanssa, jolloin tämän uuden osaamisen hankkiminen jo opiske-
luvaiheessa toteutuu paremmin. Opintojen ohjausta tarvitaan varmasti suorittamaan oi-
keat valinnat. Haasteena voi olla, että oikeanlaista koulutusta voi olla hankala löytää. Toi-
saalta poikkitieteellisyydestä voi löytyä uudenlaista näkemystä. Myös Pääministeri Juha
Sipilän hallitusohjelman mukaan ammatillisen koulutuksen reformi muuttaa koulutuksen
suorittamista yksilöllisempiä opintopolkuja mahdollistavaksi.

Kokonaisuutena tradenomien osaaminen on vastannut työnantajien tarpeita hyvin. ATK-taidot ovat tradenomeilla hyvät ja kielitaito riittävä. Taloushallinto-osaaminen eli substanssiosaaminen, voisi olla käytännössä parempaa. Hyvien ATK-taitojen myötä on mahdollisuus myös uusien ohjelmien oppimiseen ja sähköisessä ympäristössä toimimiseen. Käytännön osaamisen puute on koettu yhdessä organisaatiossa erityisen haasteellisena, sillä vaikka koulussa tehtävien tekeminen onnistui, asia ei kuitenkaan onnistunut käytännössä toivotulla tavalla. Odotukset viimeisimmän tiedon hyödyntämisestä olivat korkealla. Organisaatiolle oli suunniteltu oma koulutus.

Pohdimme haastattelussa, voiko syynä olla itseluottamuksen puute tai täytyisikö tehtävien olla aivan samat. Ratkaisevaa tässä on se, että voidaan turvallisesti ja luottavaisin mielin siirtyä tekemään oikeita töitä, kun asiaa on ensin harjoiteltu käytännönläheisessä esimerkiksi koulussa. Ratkaisevaa tässä on varmasti myös oikea-aikaisuus. Opiskeltuja asioita tulisi saada käyttää työelämässä mahdollisimman lyhyen ajan kuluttua siitä, kun niitä on käsitelty koulussa. Alan töihin tulisi pyrkiä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Silloin asiat ovat tuoreessa muistissa. Pidemmän ajan kuluttua osaaminen unohtuu ja edessä on uudelleen kertaus.

Toki on myös luonnollista, että työelämään siirryttäessä työntekijä on hieman hukassa, koska uutta opittavaa on niin paljon. Siirtyminen työelämään ei voi olla täysin saumatonta ja sujuvaa. Sama tilanne on kaikilla koulutusaloilla. Työntekijää auttavat eteenpäin itsensä johtamisen taidot ja työhyvinvoinnin tiedostaminen.

Asiakaspalvelutaidot ovat haastateltujen mukaan persoonakohtaisia ja aiempi kokemus näkyy osaamisessa. Tarkkuudessa ja huolellisuudessa ei ole koettu ongelmia. Vuorovaikutustaidot ovat yleensä hyvät. Oppimiskyky on tradenomeilla hyvä. Paineensietokyky tulee kokemuksen ja persoonan kautta. Seuraavassa taulukossa on arvio tradenomien osaamisesta.

Taulukko 2. Taloushallinnon tradenomien osaaminen

ATK-taidot	Hyvät
Kielitaito	Riittävä
Taloushallinto eli substanssiosaaminen	Voisi olla käytännön osalta parempi
Asiakaspalvelutaidot	Persoonakohtaiset, aiempi kokemus näkyy
Tarkkuus ja huolellisuus	Ei ongelmia
Vuorovaikutustaidot	Yleensä hyvät
Oppimiskyky	Hyvä
Paineensietokyky	Persoonakohtaiset, aiempi kokemus näkyy

Vaikka paineensietokyky tulee myös henkilön persoonasta, voidaan sitä mielestäni myös koulutuksessa harjoitella töiden palautuspäivämäärien yhteydessä. Eräs haastateltava oli havainnut, että kauppatieteen maistereilla olisi mahdollisesti parempi paineensietokyky.

Asiakaspalvelua voi erään henkilön mukaan opettaa lähtemällä tulkkamaan tilannetta. Esimerkkinä hän käyttää myyntikatteen muodostumista. Eräs haastateltava näki ongelmanratkaisukeskeisen oppimisen hyvänä menetelmänä oma-aloitteisen asiakaspalvelun oppimiseen ja rohkean toimintatavan omaksumiseen.

Useat osaamisalueet ovat vastanneet työnantajien odotuksia, mutta se ei tarkoita, etteivät taidot voisi olla vielä parempia. Esimerkiksi kielitaitovaatimukset työstä riippuen vaihtelevat ja ala on menossa kansainvälisempään suuntaan ja englannin kielen taidoille on käyttöä. Eräs haastateltava ja kirjanpitäjä olivat sitä mieltä, että taloushallinnon englannin kielen sanastoa tulisi saada syventäviin opintoihin. Samoin taloushallinnon kurssi ruotsissa olisi hyvä esimerkiksi koulussa pitkän ruotsin lukeneille. Muutenkin ruotsin kielen harrastamista voi suositella kaikille, koska ruotsia puhuvat ovat yksi tilitoimistojen asiakasryhmä.

Tulevaisuuden osaamistarpeista nousivat tutkimuksessa eniten esiin kokonaisuuden ymmärtäminen, sähköinen ympäristö ja vuorovaikutus- sekä asiakaspalvelutaidot. Kokonaisuuden hahmotuskyky nähtiin sekä vahvuutena että kehittämisen kohteena Kaltiaisen (2016) tutkimuksessa. Atk-taidot ja vuorovaikutustaidot olivat niin ikään työnantajien tärkeinä kokemia taitoja Kaltiaisen (2016) tutkimuksessa. Asiakaspalvelutaito ei noussut yrityksissä esiin samalla tavalla. Yrityksissä ei olla asiakkaiden kanssa niin paljon tekemisissä. Kokonaisuuksien hallinta on ollut kehittämiskohteena tradenomikoulutuksessa. (Tenhunen 2012.)

Tradenomikoulutuksessa pitäisi opettaa työnantajien mielestä asiakaspalvelua ja asiakkaan kohtaamista. Puhuttiin myös viestinnästä, asiakasviestinnästä ja selkeästä esittämisestä tämän yhteydessä.

Tradenomien opetussuunnitelma eli osaamisprofiili, vastaa työnantajien tarpeita hyvin tai melko hyvin. Se antaa perusvalmiudet työhön. Valinnainen Palkkahallinnon perusteetkurssi jakoi mielipiteitä. Kahden henkilön mielestä se tulisi olla pakollinen. Yksi henkilö ei ollut samaa mieltä ja yksi henkilö toivoi asiasta yleistä kurssia. Työhyvinvointi ja itsensä johtaminen olivat työnantajien mielestä tärkeitä aiheena. Itsensä johtaminen on valinnainen kurssi. Huomionarvoista oli, että työnantajat antoivat positiivista palautetta työhyvinvointiosuuden olemassaolosta osaamisprofiilissa, mutta yritykseen Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta rekrytoitu kirjanpitäjä mainitsi toivovansa aiheen suppeampaa käsittelyä. Voi olla, että uran alkuvaiheessa ei arvosta työhyvinvointiosaamista, mutta työnantajien perspektiivistä käsin tämä on erityisen hyvä osaamisalue. Opintojen ohjaus ja opetuksen innostavuus saivat myös maininnat kirjanpitäjältä. Opiskelijat eivät tiedä, mitkä aiheet valinnaisissa ovat taloushallinnon kanssa linkittyneitä.

Haastatellut mainitsivat myös asiantuntijapalveluiden myynnin. Tästä voisi tehdä oman kurssinsa, jossa aiheena olisi kirjanpidon myynti. Kurssin lopuksi videoitaisiin myyntitilanne. Tämä voisi olla kahden henkilön välinen tai asiakkaan haltuunottotilanne, jossa on läsnä useita henkilöitä.

Opetusmenetelmistä monimuoto-opetus ja yhden henkilön mielestä ongelmanratkaisukeinon oppiminen nähtiin hyvinä tapoina oppia. Yksi henkilö piti kaikkia muotoja hyvinä ja toinen niin ikään hyvänä asiana valinnanmahdollisuuden. Yhteistyö Haaga-Helian ammattikorkeakoulun kanssa on ollut todella hyvää niiden mielestä, joilla sitä on ollut.

Opetussuunnitelman sisällöistä ja niitä koskevista huomioista voi saada aiheita ja toteutustapoja uuteen opetussuunnitelmaan. Varsinkin opintojen ohjaus taloushallintoon linkittyneisiin aiheisiin tulisi olla saatavilla nykyisenkaltaisessa toteutuksessa tai se tulisi olla sisäänrakennettuna opetussuunnitelmaan. Opetusmenetelmistä on ongelmaratkaisukeinon oppiminen hyvä vaihtoehto ja sitä voisi käyttää enemmän. Oppimistilanne on samankaltaisempi oikean työelämän kanssa. Ryhmätöiden tekemiselläkin toki saavutetaan samoja asioita. Toisaalta on muistettava, että verkko-opinnot kuuluvat myös nykyaikaan kustannussyistä.

Keskeiset tulevaisuuden osaamistarpeet, kokonaisuuden ymmärtäminen, sähköinen ympäristö ja vuorovaikutus- sekä asiakaspalvelutaidot tulisi sisällyttää opetussuunnitelmaan ja opetuksen toteutukseen sekä oppimistulosten mittaamiseen.

Ammattikorkeakoulun laadukkaasta opetuksesta huolehtiminen ja käytännön tekemisen olemassaolo opinnoissa auttaa työnantajien mielestä parhaiten uusien työntekijöiden perehdytystä työtehtäviinsä. Syvemmästä yhteistyöstä oltiin kiinnostuneita. Haastatellut eivät miellä ammatillista lisäkoulutusta ammattikorkeakoulun asiaksi. Syventävää koulutusta ja erikoistumisopintoja järjestetään, kun ne ovat ajankohtaisia. Kaikki haastatellut suosittelivat ja arvostavat KLT-tutkinnon suorittamista.

Taulukko 3. Tulevaisuuden osaamisvaatimukset ja koulutus

Tulevaisuuden osaamisvaatimukset	Kokonaisuuden ymmärtäminen, sähköinen ympäristö ja vuorovaikutus- sekä asiakaspalvelutaidot
Mitä tradenomikoulutuksessa pitäisi opettaa?	Asiakaspalvelua ja asiakkaan kohtaamista, viestintää, asiakasviestintää ja selkeää esittämistä
Miten opetussuunnitelma, osaamisprofiili vastaa tarpeita?	Hyvin tai melko hyvin
Onko jokin opetusmenetelmä parempi?	Monimuoto, kaikki hyviä
Miten ammattikorkeakoulu voisi olla hyödyksi uusien työntekijöiden perehdytyksessä?	Laadukkaasta opetuksesta huolehtiminen ja käytännön tekemisen muistaminen
Minkälaiseen ammatilliseen lisäkoulutukseen tradenomit osallistuvat? Voisiko tätä koulutusta järjestää jo ammattikorkeakoulussa?	Syventävää koulutusta ja erikoistumisopintoja järjestetään, kun ne ovat ajankohtaisia. Enemmän yrityksestä päin hoidettava asia
Pidättekö KLT-tutkinnon suorittamista tärkeänä? Suositteletteko sitä työntekijöille?	Kyllä. Suositellaan

Osa taidoista kuten analysointitaito ja taloushallinto-osaaminen liittyvät kiinteästi ammatin ja niitä voidaan opettaa. Osa taidoista, kuten tarkkuus ja huolellisuus sekä paineensietokyky liittyvät työntekijän persoonaan. Myös näitä taitoja voidaan käsitellä ja kehittää opetuksessa jonkin verran. Työnteossa ja harjoittelussa taidot kehittyvät käytännössä ja käytäntö tulisi muistaa myös opetuksessa, jotta se ei jäisi liian teorian tasolle. Haastateltavat mainitsivat myös, että on ihmisestä itsestään kiinni, miten osaamistaan kehittää. Vaaditaan kiinnostusta omaan ammattialaan ja jatkuvaa kehittämistä omassa osaamisessa sekä kiinnostusta asiakkaan liiketoimintaan.

Tiltoimiston henkilökunta ei jakaudu myyjiin ja suorittajiin, vaan suorittajilta tulee löytyä myös myynti- ja asiakaspalveluosaaminen sekä kyky parantaa asiakkaan liiketoimintaa konsultoivalla, sparraavalla, kuuntelevalla ja kannustavalla otteella. Tämä asettaa vaatimuksia myös työntekijän persoonallisille ominaisuuksille. Lisäksi asia koskee viestintää niille, jotka ovat valitsemassa ammattiaan sekä ammatinvalinnan ohjauksessa työskenteleviä henkilöitä ja heidän tietämystään alasta sekä alalla käytettäviä testejä, jotka on muokattava tehtävän uusia vaatimuksia vastaavaksi.

Harjoittelussa on tärkeää opiskella asiaa käytännössä mahdollisimman tehokkaasti. Parasta olisi, jos työelämän projekteissa myös muuten päästäisiin vielä syventämään aiheita, eivätkä ne olisi käytännöstä irrallisia. Omia taitoja voi kartuttaa erilaisissa töissä muun muassa kesällä asiakaspalvelutyössä, jossa kohdataan erilaisia ihmisiä. Myös lyhemmät työsuhteet ja harrastukset kartuttavat osaamista. Tradenomin osaamistarpeissa on paljon sellaista, mitä voidaan kehittää parhaiten työelämässä tehtävissä, joissa on asiakaspalvelua ja yhteistyötä. Kokemuksen myötä myös taidot kehittyvät.

Taulukko 4. Osaamisen johtaminen: isot tilitoimistot ja taloushallinnon toimijat

Ammattikorkeakoulu	<p>Opeta analysointitaitoa, tuloksen ja taseen lukujen analysointikykyä, asiakaspalvelua ja asiakkaan kohtaamista sekä viestintää ja palkkahallintoa laajemmin.</p> <p>Sisällytä kokonaisuuden ymmärtäminen ja sähköinen ympäristö opetukseen.</p> <p>Muista käytäntö: työelämää vastaavat tehtävät ja itseluottamuksen kasvattaminen.</p> <p>Tee opiskelijalle työelämään siirtyminen mahdollisimman sujuvaksi. Käytä myös ongelmanratkaisukeskeistä opetusta. Huomioi alan kasvavat kielitaitovaatimukset.</p> <p>Luo opintojen ohjaus taloushallintoon linkittyneisiin aiheisiin.</p> <p>Selvitä osaamistarpeita edelleen sekä informoi osaltasi tuloksista ammatinvalinnan ohjausta.</p>
Työnantaja	<p>Muista realismi: koulusta tullut ei voi osata kaikkea. Kun on jalat maassa, niin ei pety.</p> <p>Huolehdi ammatillisesta lisäkoulutuksesta.</p>
Opiskelija	<p>Mieti, missä voit kartuttaa asiakaspalvelu- ja viestintäosaamistasi ja hakeudu aktiivisesti kehittämään taitojasi.</p> <p>Hae alan töitä opiskellessasi. Muista myös huolehtia omasta työhyvinvoinnistasi. Kehitä englannin ja ruotsin kielitaitoasi.</p>

9.1.2 Tutkimuksen uskottavuus ja yleistettävyys

Tutkimuksen uskottavuus ja yleistettävyys on pohdittavana, kun mietitään opetuksen kehittämistä. Voiko opetusta suunnitella näiden vastausten perusteella? Kohderyhmästä haastattelin melko monta yritystä ja organisaatiota, mutta haastateltavien kokonaismäärä, 5, on silti lukumääränä vähäinen. Bisnoden haussa tuloksena tulleista yrityksistä haastateltiin kaksi viidestä. Uskon kuitenkin, että asiasta laajasti tietävät henkilöt valikoituivat haastateltavaksi, sillä haastattelusta kertoessani esitin pyynnön haastatteluun nimenomaan tällaiselle henkilölle. Henkilöillä on varmasti parempi käsitys kuin pienten tilitoimistojen työntekijöillä, koska käsitykset perustuvat laajempaan joukkoon ihmisiä. Vastaukset

useisiin kysymyksiin olivat samankaltaiset ja yhtenevät myös aiemman tutkimus- ja teoriatiedon kanssa, joten mielestäni niistä voidaan tehdä johtopäätöksiä opetuksen suunnittelussa. Kaikkien alan toimijoiden näkemys on otettava kokonaisuutena huomioon. Tuloksiin voitaneen suhteutua myös asiaa syvemmin tarkentavana ja lisänäkökulmaa tuovana, sillä asiaa on tutkittu lomakekyselyillä pienissä tilitoimistoissa ja isoissa yrityksissä ja siinä vastausvaihtoehdot ovat tutkijan antamat. Opetussuunnitelman arviointi kokonaisuutena oli uusi kysymys.

9.2 Jatkotutkimusehdotuksia ja itsearviointi

Jatkotutkimusaiheena voisi olla myös pienempien tilitoimistojen ja yritysten näkemysten laajempi selvittäminen haastattelemalla heitä. Myös isoista toimijoista voisi haastatella lisää henkilöitä muista yrityksistä vielä tarkemman kuvan saamiseksi esimerkiksi puhelinhaastattelulla. Kun koulutuksen kehittämistoimenpiteitä tehdään, olisi tärkeää suorittaa tutkimus sen jälkeen, kun opiskelijat ovat siirtyneet työelämään.

Opinnäytetyön tekeminen ryhmässä, jossa käsiteltiin samaa aihetta eri näkökulmista, oli antoisaa. Käytettävissä oli välittömästi useasta opettajasta koostuva asiantuntijaryhmä. Työtä tehdessä sai hyviä vinkkejä, näkökulmia ja palautetta, joita työtä tehdessä pystyi ottamaan huomioon. Ennen haastatteluja sain tietoa osaamisprofiilista. Näin haastatteluihin valmistautuminen oli helpompaa. Myös ryhmän muilta jäseniltä tuli hyviä näkemyksiä työtä tehdessä.

Paitsi opinnäytetyöryhmä, projektissa oli mukana myös muita asiantuntijoita sekä kumppanini Tradenomiliitto ja ennen kaikkea kaikki haastatellut henkilöt sekä ne, jotka yrityksissä olivat asian kanssa tekemisissä. Paljon kiitoksia kaikille hyvästä yhteistyöstä! Haastattelu tutkimusmenetelmänä oli kiinnostava ja vuorovaikutteinen toisin kuin kyselylomake, jossa vuorovaikutus puuttuu. Samalla pääsin tutustumaan tilitoimistotyöhön. Uskon, että tuloksena saadaan kehitettyä taloushallinnon koulutusta paremmin alan vaatimuksia vastaavaksi. Tähän liittyen työn tuloksena saatiin myös harjoitettua ja kehitettyä työnantajien ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun yhteistyötä. Toivottavasti siitä hyötyy myös mahdollisimman moni opiskelija. Lisäksi tämän seurauksena saadaan kirkastettua tilitoimistoalan kuvaa modernimmaksi ja ehkä saadaan kaivattua uutta työvoimaa alalle. Työn tekeminen oli mielenkiintoista ja onnistui mielestäni hyvin. Pysyin laatimassani aikataulussa, vaikka haastattelut tapahtuivat hieman myöhempään ajankohtaan kuin oli ennalta tarkoitus. Parasta oli työskennellä ajankohtaisen, laajasti hyötyä tuottavan, aiheen parissa.

Lähteet

Ahvenniemi, J. 2014. Uusi taloushallinto 2025. Tilisanomat 22.1.2014. Luettavissa: <http://www.tilisanomat.fi/kolumni/uusi-taloushallinto-2025>. Luettu: 5.4.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Ammattinetti. Ammattialat. Taloushallinto. Luettavissa: <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/6d91ff7ac0315a8d0144dd9038a77bb1?link=true>. Luettu 13.3.2016.

Bergström, A. 2015. Taloushallinnon asiantuntijan tulevaisuuden kompetenssit. Opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Bäckström, R. & Nyström, S. 2011. Mistä ammattitaitoinen henkilöstö tilitoimistoon? Tutkimus tilitoimistotyöntekijöiden koulutuksesta. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Gold, S. 2015. The Future of Work. Industry Week/IW, 264, 4, s. 8.

Ekonomi 2015. Digitalisaatio muokkaa tilitoimistojen arkea. Luettavissa: <http://www.ekonomilehti.fi/digitalisaatio-muokkaa-tilitoimistojen-arkea/>. Luettu 14.3.2016.

Frey, C. B. & Osborne M. A. 17.9.2013. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? University of Oxford. OMS Working Papers. Saatavissa: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>. Luettu 15.3.2016.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016a. Opinto-opas. Liiketalouden koulutusohjelma, Helsinki, nuoret. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutusohjelma-helsinki-nuoret>. Luettu 11.3.2016.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016b. Opinto-opas. Opiskelutaidoista ja oppimisesta - Miten menestyä opinnoissa? Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/opiskelu-hhssa/opiskelutaidoista-ja-oppimisesta-miten-menestya-opinnoissa?userLang=fi> Luettu 15.3.2016.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Hätönen, H. 2001. Eläköön opetussuunnitelma. Opas ammatillisille oppilaitoksille. Opetushallitus. Oy Edita Ab. Helsinki.

- Jokinen, J. 2014. Taloushallintoliiton puheenjohtaja Vuokko Mäkinen: Historian kirjaamisesta asiakastyöhön. Tilisanomat 21.8.2014. Luettavissa: <http://tilisanomat.fi/artikkeli/taloushallintoliiton-puheenjohtaja-vuokko-m%c3%a4kinen-historian-kirjaamisesta-asiakasty%c3%b6h%c3%b6n>. Luettu 5.4.2016.
- Kaltainen, I. 2016. Tradenomien taloushallinnon osaamistarpeet suurten organisaatioiden näkökulmasta. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Laitakari, M. 2014. Haaga-Helia Porvoon yksiköstä 2011-2013 valmistuneiden tradenomien näkemyksiä koulutuksen ja työelämän vastaavuudesta ja työhön sijoittumisesta. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Porvoo.
- Laukia, J. 2015. Ammatillinen koulutus taitekohdassa teoksessa Laukia, J., Isacsson, A., Mäki, K., Teräs, M. 2015 (toim.) Katu-uskottava ammatillinen koulutus – uusia ratkaisuja oppimiseen, s. 11-20. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Unigrafia. Helsinki.
- Leiniäinen, E. 2013. Tuhat rakennuspalikkaa - pätkätyöt osaamisen rakennustyömaana. Aikuskasvatustieteen pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Lepola R. 2015. Kohti osaamisperusteisuutta – Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän uudistus teoksessa Laukia, J., Isacsson, A., Mäki, K., Teräs, M. 2015 (toim.) Katu-uskottava ammatillinen koulutus – uusia ratkaisuja oppimiseen, s. 21-28. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Unigrafia. Helsinki.
- Luopajarvi T. & Huhtala S. 2015. Ammatillinen koulutus murroksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3/2015 s. 4-6.
- Muutoksen ammattilaiset 2016. Manner, J. 6.3.2015 Taloushallinto asiakaspalvelijana: substanssista analyysiin. Luettavissa: <http://www.markinst.fi/muutoksen-ammattilaiset/taloushallinto-asiakaspalvelijana-substanssista-analyysiin>. Luettu 13.3.2016.
- Metsä-Tokila, T. 2011. Toimialaraportit 1/2011. Taloushallinnon palvelut. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: http://www.temtoimialapalvelu.fi/toimialaraportit/toimialaraportit_ja_tilastokuvat/liike-elaman_palvelut. Luettu 15.3.2016.
- Mäkinen, V. 2015. Taloushallinnon nykytila: Uusi osaaminen, uusi tekeminen, uudet työvälineet. Taloushallintoliitto. Luettavissa: <https://taloushallintoliitto.fi/tietoa-meista/ajankohdattaiset-teemat/alan-muutos-uusi-taloushallinto>. Luettu 11.4.2016.

Mäkinen, V. 2016. Vaikuttavin digiloikka Suomessa. Tili- ja veropäivät 2016. Taloushallintoliitto. Luettavissa: <https://taloushallintoliitto.fi/tietoa-meista/ajankohtaiset-teemat/alanmuutos-uusi-taloushallinto>. Luettu 11.4.2016.

Nissim, D. 2014. Haaga-Helian tradenomien sijoittuminen työelämään – Suuntautumismuutoksena ulkoinen tai sisäinen laskentatoimi. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Opetushallitus 2016. Esimerkki oppilaitoksen prosessikartasta. Luettavissa: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/leonardo_quality_in_vet_schools/balanced_scorecard/bsc_prosessi/prosessit. Luettu 2.6.2016.

Perksalo L. & Vaalasranta J. 2013. Kyselytutkimus taloushallinnon työnkuvista, ajankäytöstä sekä kompetenssivaatimuksista. Pro gradu-tutkielma. Aalto-yliopisto. Laskentatoimien laitos.

Saldo 2014. Tulevaisuuden taloushallinnon ammattilainen. 1, s. 21-23.

Talouselämä 2015. Tutkimus: Robotit vievät 35% ammateista seuraavan 20 vuoden aikana. Luettavissa: <http://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus-robotit-vievat-35-ammateista-seuraavan-20-vuoden-aikana-3486391>. Luettu 14.3.2016.

Taloushallintoliitto 2016. Alalla tarvittavat taidot ja ominaisuudet. Luettavissa: <http://opiskelijat.taloushallintoliitto.fi/rekrytointi/alalla-tarvittavat-aidot-ja-ominaisuudet>. Luettu 24.2.2016.

Tenhunen, M.-L. 2012. Quo vadis, Tradenomi? Tilisanomat. Luettavissa: <http://tilisanomat.fi/content/quo-vadis-tradenomi>. Luettu 13.3.2016.

TietoAkseli Oy & Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015. Digitaalinen taloushallinto yritysten kasvun ja kehittymisen tukena. Tutkimus digitaalisen taloushallinnon nykytilasta ja tulevaisuuden tarpeista pk-yrityksissä. Luettavissa: http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwie3n0s4nNAhXCBywKHX7XCJQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fcdn2.hubspot.net%2Fhubfs%2F494736%2FLadattavat%2Fraportti_digitaalinen_taloushallinto_01112015.pdf%3Ft%3D1455785385398&usg=AFQjCNGynfxIMRevWoKtQzCWe_w-2T1B4Q&bvm=bv.123325700,d.bGg. Luettu 13.3.2016.

Tilisanomat 2014. Taloushallintoliiton puheenjohtaja Vuokko Mäkinen: Historian kirjaamisesta asiakastyöhön. Luettavissa: <http://tilisanomat.fi/artikkeli/taloushallintoliiton-puheenjohtaja-vuokko-m%C3%A4kinen-historian-kirjaamisesta-asiakasty%C3%B6h%C3%B6n>. Luettu 13.3.2016.

Tradenomiliitto 2011. Työelämän näkemykset ja odotukset tradenomikoulutuksesta. Luettavissa: http://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tyoelaman_nakemykset.pdf. Luettu 10.4.2016.

TRAL 2016a. Tradenomitutkinto. Luettavissa: <http://www.tral.fi/tietoa-tradenameista/tradenomitutkinto/> Luettu 2.3.2016.

TRAL 2016b. Tradenomit työelämässä. Luettavissa: <http://www.tral.fi/tietoa-tradenameista/tradenomit-tyoelamassa/>. Luettu 2.3.2016.

Tuominen, R. 2014. Tallentajasta talouspäälliköksi – sähköisen taloushallinnon vaikutus kirjanpitäjän työnkuvaan. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Vahtera, P. 2015. Pannaan pensselit sanaan. Tilisanomat. Luettavissa: <http://tilisanomat.fi/kolumni/pannaan-pensselit-sanaan>. Luettu 2.6.2016.

Visma 2015. Kirjanpitäjä-asiakkaan neuvonantaja. Luettavissa: <http://www.visma.fi/blog/kirjanpitaja-asiakkaan-neuvonantaja/>. Luettu 24.2.2016.

Wood, M. 2015. Bookkeeping's tech revolution. Accounting Today, 29, 9, s. 56.

Wygol, D. & Stout, D. 2015. Shining a Light on Effective Teaching Best Practices: Survey Findings from Award-Winning Accounting Educators. Issues in Accounting Education, 30, 3, s.173-205.

Liitteet

Liite 1. Haastattelulomake

1. Mitkä ovat odotukset tradenomien osaamiselle?
2. Miten tradenomien osaaminen on vastannut tarpeita?
3. Mitkä ovat tulevaisuuden osaamisvaatimukset?
4. Mitä tradenomikoulutuksessa pitäisi opettaa?
5. Miten nykyinen opetussuunnitelma, tradenomien osaamisprofiili, vastaa tarpeita? Riittääkö tutkinnon suorittaminen työssä suoriutumiseen? Muuttaisitko opetussuunnitelmaa jotenkin? (Miten ammattikorkeakoulu voisi paremmin olla hyödyksi osaamisen kehittämisessä. Haastateltavia on pyydetty tutustumaan liiketalouden opetussuunnitelmaan ennalta)
6. Ammattikorkeakoulussa voi opiskella perinteisessä luento-opetuksessa, verkkokursseilla ja monimuoto-opetuksessa. Kukin muoto kehittää taitoja, mm. vuorovai-
kutustaitoa hieman eri tavoin. Onko jokin tapa näistä mielestänne parempi? Miten harjoittelut ja yhteistyö ammattikorkeakoulujen kanssa palvelevat teitä?
7. Miten ammattikorkeakoulu voisi olla hyödyksi uusien työntekijöiden perehdytyk-
sessä, kun esimerkiksi opintojen loppuvaiheessa oleva opiskelija tulee harjoitte-
luun? Olisitteko kiinnostuneita syvemmästä oppilaitosyhteistyöstä (ne, joilla ei ol-
lut)?
8. Minkälaiseen ammatilliseen lisäkoulutukseen tradenomit osallistuvat teillä? Voisiko
tätä koulutusta järjestää jo ammattikorkeakoulussa?
9. Pidättekö KLT-tutkinnon suorittamista tärkeänä? Suositteletteko sitä työntekijöil-
lenne?

Liite 2. Sähköpostiviesti

Hei

Haaga-Heliassa ollaan uudistamassa opetussuunnitelmaa ja koulutukseen on mahdollista nyt vaikuttaa. Selvitämme teemaryhmässä työnantajien odotuksia taloushallinnon tradenomien osaamiselle sekä sitä, miten osaaminen on vastannut työnantajien tarpeita. Selvitämme myös taloushallinnon tulevaisuuden osaamistarpeita. Itselläni on kohteena isot tilitoimistot. Teemaryhmän toimeksiantajana ovat Haaga-Helia ammattikorkeakoulun rehtori Teemu Kokko, Taloushallintoliitto ja ARENE, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Kumppaninani on lisäksi Tradenomiliitto.

Olisin tiedustellut, voisinko tulla haastattelemaan jotakin aiheesta tietävää henkilöä seuraavista aiheista:

- 1) Mitkä ovat odotukset tradenomien osaamiselle?
- 2) Miten tradenomien osaaminen on vastannut tarpeita?
- 3) Mitkä ovat tulevaisuuden osaamisvaatimukset?
- 4) Miten nykyinen opetussuunnitelma vastaa tarpeita ja
- 5) Mitä tradenomikoulutuksessa pitäisi opettaa?

Haastattelu kestää arviolta n. 45 minuuttia. Pyytäisin haastateltavaa lisäksi tutustumaan etukäteen taloushallinnon tradenomien opetussuunnitelmaan Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa siitä näkökulmasta, miten nykyinen opetussuunnitelma vastaa tarpeita ja mitä tradenomikoulutuksessa pitäisi opettaa. Suunnitelma on luettavissa oheisesta linkistä: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutus-ohjelma-helsinki-nuoret/opintojaksokuvaukset?userLang=fi>.

Toivottavasti pääsemme kehittämään koulutusta kanssanne!

Ystävällisin terveisin

Tiina Viljanto
Liiketalouden opiskelija
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Sähköpostiosoite
Puhelinnumero





Liite 3. Opintojaksokuvaukset, Liiketalouden koulutusohjelma, Helsinki, päivä ja monimuoto

Opintojaksokuvaukset, päivä ja monimuoto

Opintojaksot on lajiteltu opintojaksoluettelossa perusopintoihin, ammattiopintoihin ja vapaasti valittaviin opintoihin.

Ammattiopintoja ovat pakolliset ja vaihtoehtoiset ammattiopinnot sekä ammatilliset kielopinnot.

Opintojaksoluettelosta johtaa linkki opintojakson kuvaukseen.

Opintojaksot COM8HH001, COM8HH002, COM8HH004, COM8HH009, COM8HH010, CUL8LH022, LEA8HH003, LEA8HH004 ja LEA8HH005, OTH8LH005 on tarkoitettu kaikille HAAGA-HELIA:n opiskelijoille.

Liiketalouden koulutusohjelma, Helsinki (LH)	Tunnus	Opintopisteet
Perusopinnot		60
Yrityksen toimintaympäristö	OK ENVLH	9
Juridiikan perusteet	LAW1LH001	3
Kansantalouden perusteet	ECO1LH001	3
Vastuullinen liiketoiminta	CSR1LH001	3
Liiketoimintaosaaminen ja yrittäjyys	OK BUSLH	18
Yrittäjyys ja yritystoiminta	BUS1LH001	6
Markkinoinnin ja myynnin perusteet	MAR1LH001	6
Kirjanpito, tilinpäätös ja verotus	ACC1LH001	6
Henkilöstö- ja johtamisosaaminen	OK LEALH	9
Menestyvä työyhteisö	LEA1LH002	6
Ammatillinen kasvu	LEA1LH001	3
Viestintäosaaminen	OK COMLH	15
Yritysviestinnän perusteet	COM1LH001	3
Business English	ENG1LH002	3
Svenska för arbetslivet	SWE1LH002	6
Ammatillisesti suuntautunut toinen vieras kieli		
Mikäli opiskelija aloittaa kielten perusteista (liikeviestintää alemmalta tasolta), hänen tulee		3

suorittaa 3 op + 3 op kyseisen kielen opintoja,
joista toinen sijoitetaan vapaasti valittaviin
opintoihin ja toinen pakollisiin opintoihin.

Työväline- ja menetelmäosaaminen	OK TOOLH	9
Liike-elämän matematiikka 1	MAT1LH001	3
Henkilökohtainen tietojenkäsittely	TOO1LH001	6
Ammattiopinnot		
Pakolliset ammattiopinnot		45
Business Environment	OK ENVLH	12
International Business	IBU2LH001	3
Cross-Cultural Management	IBU2LH002	3
English for International Business	ENG2LH001	3
International Economics	IBU2LH003	3
Liiketoimintaosaaminen ja yrittäjyys	OK BUSLH	21
Aloittavan yrityksen liiketoiminnan suunnittelu	BUS2LH001	3
Asiakkuuksien hallinta	MAR2LH001	3
Yritystoiminnan rahoitus	FIE2LH001	3
Sisäinen laskentatoimi	ACC2LH002	3
Logistiikka	LOG2LH001	3
Toiminnanohjaus	LOG2LH002	3
Yritysjuridiikka	LAW2LH001	3
Henkilöstö- ja johtamisosaaminen	OK LEALH	3
Työhyvinvointi	LEA2LH001	3
Viestintäosaaminen	OK COMLH	3
Neuvottelu- ja vuorovaikutustaidot	COM2LH001	3
Työväline- ja menetelmäosaaminen	OK TOOLH	6
Liike-elämän matematiikka 2	MAT2LH001	3
Tilastolliset menetelmät	MET2LH001	3
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot (Ammattiosaamista syventävät opinnot ASO)		45
HRM ja johtaminen		45
A Henkilöstövoimavarojen johtaminen	LEALHA	15
HR-tietojärjestelmät	LEA3LH002	3
HR-osaaja	LEA3LH001	9

	Projektijohtaminen	BUS3LH003H	3
B1	Esimiesosaaminen	LEALHB1	15
	Esimiehen työoikeus	LAW4LH004	6
	Käytännön esimiestyö ja työhyvinvoinnin johtaminen	LEA4LH008	9
B2	Johtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä	LEALHB2	15
	Kilpailustrategiat	LEA4LH004	3
	Operatiivinen johtaminen	LEA4LH003	3
	Change Management	LEA4LH006	6
	International Human Resource Management	LEA4LH007	3
	Kansainvälinen liiketoiminta ja logistiikka		45
A	Kansainvälisen liiketoiminnan toimintatavat	IBULHA	15
	Kansainvälinen kauppa käytännössä	IBU3LH001	6
	Toiminnan rahoitus kansainvälisillä markkinoilla	FIE3LH003	3
	Kansainvälinen kauppaoikeus	LAW3LH003	3
	Projektijohtaminen	BUS3LH003I	3
B	Marketing, Strategies and Concepts in International Business	IBULHB2	15
	Strategies and Concepts in International Business	IBU4LH001	6
	International Marketing Project	IBU4LH002	9
B	Ostotoiminta ja toimitusketjun hallinta	IBULHB1	15
	Ostotoiminta	LOG4LH001	6
	Toimitusketjun hallinta	LOG4LH002	6
	Toimitusketjun hallinnan työkaluja	LOG4LH003	3
	Laskentatoimi ja rahoitus		45
A1	Kirjanpito ja verotus	ACCLHA1	15
	Kirjanpito ja arvonlisäverotus	ACC3LH001	6
	Tilinpäätös ja yritysverotus	ACC3LH002	6
	Projektijohtaminen	BUS3LH003U	3
A2	Liiketoiminnan ohjaus ja johdon laskentatoimi	ACCLHA2	15

	Strateginen johdon laskentatoimi	ACC3LH003	3
	Operatiivinen johdon laskentatoimi	ACC3LH006	6
	Johdon laskentatoimen projektityö	ACC3LH005	3
	Projektijohtaminen	BUS3LH003S	3
A3	Yritysrahoitus ja arvopaperimarkkinat	ACCLHA3	15
	Yrityksen rahoituksen suunnittelu ja treasury-toiminnot	FIE3LH001	6
	Sijoitustoiminta ja arvopaperimarkkinat	FIE3LH002	6
	Projektijohtaminen	BUS3LH003R	3
BU1	Ulkoisen laskentatoimen erityiskysymykset	ACCLHBU1	15
	Konsernitilinpäätös	ACC4LH001	6
	IFRS-International Financial Reporting Standards	ACC4LH009	3
	Yrityskaupat ja –järjestelyt	ACC4LH003	6
BU2	Tilintarkastus	ACCLHBU2	15
	Tilintarkastuksen normiperusteet	ACC4LH004	6
	Tilintarkastuksen käytännön toteutus	ACC4LH005	6
	Sisäinen tarkastus	ACC4LH006	3
BS	Johdon laskentatoimen erityiskysymykset	ACCLHBS	15
	Toiminnanohjausjärjestelmät (ERP) ja laskentatoimi	ACC4LH007	9
	Johdon laskentatoimen päätöksentekomallit	ACC4LH008	6
BR	Yritysrahoituksen erityiskysymykset	ACCLHBR	15
	Johdannaisinstrumentit ja riskienhallinta	FIE4LH001	6
	Yritysanalyysi	FIE4LH002	3
	Rahoituksen Excel- ja tietojärjestelmäsovellukset	FIE4LH003	3
	Rahoituksen ajankohtaisseminaari	FIE4LH004	3
	Mainonta ja yritysviestintä		45
A	Viestinnän strateginen suunnittelu	COMLHA	15
	Markkinointiviestinnän suunnittelu	COM3LH004	3

	Yritysviestinnän suunnittelu	COM3LH002	3
	Mediasuunnittelu	COM3LH005	6
	Projektijohtaminen	BUS3LH003C	3
B	Työskentely mainos- ja viestintätoimistossa	COMLHB1	15
	Luova kirjoittaminen	COM4LH001	3
	Visuaalinen viestintä ja graafinen suunnittelu (vaihtoehtoinen COM4LH002B:lle)	COM4LH002A	6
	Visual Communication and Graphic Design (vaihtoehtoinen COM4LH002A:lle)	COM4LH002B	6
	Mainos- ja viestintätoimiston työpaja	COM4LH003	6
B	Mainos- ja viestintäalan projektit	COMLHB2	15
	Sisäinen viestintä	COM4LH004	3
	Ulkoinen viestintä ja mediasuhteet	COM4LH005	3
	Managing Multicultural Communication Projects	COM4LH006	3
	Digitaalinen markkinointiviestintä	COM4LH007	3
	Markkinointiviestinnän projektityöt	COM4LH008	3
	Markkinointi ja myynti		45
A	Markkinoinnin johtaminen	MARLHA	15
	Markkinoinnin suunnittelu ja johtaminen	MAR3LH001	6
	Markkinointitutkimus	MAR3LH002	6
	Projektijohtaminen	BUS3LH003M	3
B	Asiakkuuksien johtaminen	MARLHB1	15
	Asiakaskäyttäytyminen	MAR4LH001	6
	Asiakkuusstrategiat ja asiakkuuksien johtaminen	MAR4LH002	6
	CRM- ja Business Intelligence -ratkaisut	MAR4LH003	3
B	Brändin johtaminen ja monikanavainen markkinointiviestintä	MARLHB6	
	Strateginen brändin johtaminen	MAR4LH012	6

	Markkinointiviestinnän strateginen suunnittelu ja toteutus	MAR4LH013	9
B	Palveluliiketoiminta	MARLHB7	
	Palvelun ja asiakaskokemuksen kehittäminen	MAR4LH014	6
	Palvelujen tuotteistaminen ja myynti	MAR4LH015	6
	International Service Selling and Sales Management	MAR4LH016	
	Yrittäjyys		45
A	Oman yrittäjyyden kehittäminen	BUSLHA	15
	Yrittäjävalmennus	BUS3LH001	6
	Yrittäjyyden eri muodot	BUS3LH002	
	Projektijohtaminen	BUS3LH003Y	
B	Yrittäjän liiketoimintaosaaminen	BUSLHB	15
	Juridiikkaa pienyrittäjille	LAW4LH003	3
	Yrittäjän verkostot	BUS4LH004	3
	Muut opintojaksot valitaan omaa liiketoimintaa kehittäen ja tukien muista ASOista tai vapaasti valittavista		6
	Juridiikka		15
C	Juridiikan C-moduuli	LAWLHC	15
	Kilpailuoikeus ja julkiset hankinnat	LAW5LH001	3
	Sopimus- ja kauppaoikeus	LAW5LH002	3
	Syventävä yhtiöoikeus ja yritystoiminnan muutostilanteet	LAW5LH003	6
	Työoikeus	LAW5LH004	3
	Vastuullinen liiketoiminta		15
C	Vastuullinen liiketoiminta	CSRLHC	15
	The CSR Specialist (vaihtoehtoinen suoritustapa vastuullisen liiketoiminnan C-ASOille)	CSR5LH006	15
	Strategic CSR	CSR5LH001	3
	Business Ethics and Social Responsibility	CSR5LH002	3
	Environmental Management	CSR5LH003	3
	Sustainability Marketing and Communications	CSR5LH004	3
	Corporate Social Responsibility Project	CSR5LH005	3
T&K			15

C	T&K-hanke		15
	Muut C-opintokokonaisuudet		15
C	Polkuopintojen kautta syntyvä osaaminen		15
	Ammatilliset kieliopinnot		
	Espanjan kieli	SPA	15
	Espanjan perusteet 1	SPA8LH001	3
	Espanjan perusteet 2	SPA8LH002	3
	Espanjan jatko 1	SPA8LH003	3
	Espanjan jatko 2	SPA8LH004	3
	Espanjan liikeviestintä 1	SPA8LH005	3
	Espanjan liikeviestintä 2	SPA8LH006	3
	Ranskan kieli	FRE	15
	Ranskan perusteet 1	FRE8LH001	3
	Ranskan perusteet 2	FRE8LH002	3
	Ranskan jatko 1	FRE8LH003	3
	Ranskan jatko 2	FRE8LH004	3
	Ranskan liikeviestintä 1	FRE8LH005	3
	Ranskan liikeviestintä 2	FRE8LH006	3
	Ranskan kielen suullinen viestintä	FRE8LH007	3
	Saksan kieli	GER	15
	Saksan perusteet 1 / Deutsch Grundstufe 1	GER8LH001	3
	Saksan perusteet 2 / Deutsch Grundstufe 2	GER8LH002	3
	Saksan jatko 1 / Deutsch Grundstufe 3	GER8LH003	3
	Saksan jatko 2 / Deutsch Grundstufe 4	GER8LH004	3
	Saksan liikeviestintä 1 / Berufsdeutsch 1 / Business German	GER8LH005	3
	Saksan liikeviestintä 2 / Berufsdeutsch 2 / Business German 2	GER8LH006	3
	Venäjän kieli	RUS	

Venäjän perusteet 1	RUS8LH001	3
Venäjän perusteet 2	RUS8LH002	3
Venäjän jatko 1	RUS8LH003	3
Venäjän jatko 2	RUS8LH004	3
Venäjän liikeviestintä 1	RUS8LH005	3
Venäjän liikeviestintä 2	RUS8LH006	3
Venäjän kielen suullinen viestintä	RUS8LH007	3
Vapaasti valittavat opinnot		15
Asunto-osaakeyhtiön taloushallinto	ACC8LH002	3
Henkilöverotus	ACC8LH003	3
Verotusmenettely	ACC8LH004	3
Taloushallinnon IT-sovellukset	ACC8LH005	3
Kansainvälistyvän yrityksen rahoitus	FIE8LH001	3
Yrittäjyyden ajankohtaisseminaari	BUS8LH001	3
Ketjuliiketoiminta ja ECR	BUS8LH002	6
Verkkoliiketoiminnan erityiskysymyksiä	BUS8LH003	3
Isännöinnin ja kiinteistöjohtamisen perusteet	BUS8LH004	3
Sijoittaminen ja säästäminen	BUS8LH006	6
Pankkipalvelut ja prosessit	BUS8LH007	5
Vakuutustoiminnan käytäntö	BUS8LH008	3
Kotitalouksien vakuutukset	BUS8LH009	3
Yritysten ja yhteisöjen vakuutukset	BUS8LH010	3
Urheilutapahtuman järjestäminen	BUS8LH012	5
Urheiluliiketoiminnan mahdollisuudet	BUS8LH013	5
Urheiluseuran liiketoimintaosaaja	BUS8LH014	5
Tuotteet toimitusketjussa (Mestariomyjä)	BUS8LH016	3
NY (nuori yrittäjyys) Start Up	BUS8LH017	10
Suomen kieli (S2) opintojen ja työelämän teksteissä	COM8HH001	3
Viestinnän ajankohtaisseminaari	COM8LH001	3
Kirjallinen yhteisöviestintä	COM8HH002	3
Esiintymistaito	COM8LH002	3
Esimiehen viestintätaidot	COM8LH003	3
Mainoskirjoittaminen	COM8LH004	3

Multicultural Corporate Communication	COM8LH005	3
Yritysviestintää käytännössä	COM8LH007	3
Marketing Communication in the European Context	COM8LH008	3
Sosiaalinen media tutuksi	COM8HH003	3
Social Media Marketing in Modern Business	COM8HH004	5
Digital Marketing in Modern Business	COM8HH009	5
Paid Social Media Advertising in Modern Business	COM8HH010	5
How to Start a Social Media Consultant Business	COM8HH011	5
Ajankohtaiset teemat vastuullisessa liiketoiminnassa / Current themes in CSR	CSR8LH001	3
Haaga-Helia kuoro	CUL8LH022	3
Euroopan ja Suomen taloushistoria	ECO8LH001	3
Euroopan Unioni talousympäristönä	ECO8LH002	3
Makrotalous	ECO8LH004	3
English Brush-up	ENG8LH001	3
Conversation English	ENG8LH002	3
Advanced Business English	ENG8LH003	3
English Writing Clinic	ENG8LH004	3
Saksan kielen suullinen viestintä	GER8LH007	3
Saksankielinen Eurooppa markkina-alueena	GER8LH008	3
Saksan kielen rakenteet	GER8LH009	
Geschäfte auf Deutsch (Kirjallinen liiketoiminta saksaksi)	GER8LH010	3
KV-liiketoiminnan ajankohtaisseminaari	IBU8LH001	3
Business in the Northern Dimension	IBU8LH002	3
Deutsche Unternehmenskultur	IBU8LH003	3
Business Challenges in International Context	IBU8LH004	3
Asunto- ja kiinteistöjuridiikka	LAW8LH001	3
Global Legal Environment	LAW8LH002	3
Immateriaalioikeus	LAW8LH003	3
Luotto-oikeus	LAW8LH004	3
Perhe- ja perintöoikeus	LAW8LH005	3

Pankki- ja rahoitusalan oikeutta	LAW8LH006	6
Henkilöstön ja johtamisen ajankohtaisseminaari	LEA8LH001	3
Itsensä johtaminen	LEA8LH003	3
Palkkahallinnon perusteet	LEA8LH004	3
Trender i nordiskt kundorienterat ledarskap	LEA8LH005	6
Työpsykologia	LEA8LH006	3
Elämäntaitokurssi	LEA8HH007	3
Mentoring Program	LEA8HH005	3
Intercultural Leadership	LEA8LH007	3
Mentorointiohjelma	LEA8HH004	3
Markkinoinnin ajankohtaisseminaari	MAR8LH001	3
Digitaalinen markkinointi	MAR8LH003	6
B-to-B markkinointi	MAR8LH002	3
Messut, näyttelyt ja tapahtumat	MAR8LH004	3
Nonprofit-markkinointi	MAR8LH005	3
Yrityksen esittely ja markkinointi	MAR8LH006	3
Customer Relationship Managemant	MAR8LH007	3
Yrityksen sisältöstrategia	MAR8LH010	6
Managing Service Design and Operations	MAR8LH011	3
Matematiikan johdantokurssi	MAT8LH001	3
Liiketoiminnan matemaattiset mallit ja menetelmät	MAT8LH002	3
Optimointi päätöksenteossa	MAT8LH003	3
Rahoitusmatematiikkaa Excelillä	MAT8LH004	3
Kyselytutkimuksen analysointi tilasto-ohjelmalla	MAT8LH005	3
Tutortoiminta	OTH8HH001	3
Callidus-tutorointi	OTH8LH001	1-5
Stressinhallinta	OTH8LH002	3
Urapolulla eteenpäin	OTH8LH003	3
Maton kudonta	OTH8LH005	1
Kuntosaliharjoittelu	PHY8LH001	3
Kuntoliikunta	PHY8LH002	3
Kuntoliikunta ja pallopelit	PHY8LH003	3

Golf	PHY8LH004	3
Träna strukturer	SWE8LH001	3
Diskutera på svenska	SWE8LH003	3
Koll på Norden	SWE8LH004	3
Skrivkurs på nätet	SWE8LH005	3
Kulturportföljen	SWE8LH006	3
Samhälle och ekonomi i Norden	SWE8LH007	3
Marketing Competency Management	TKI8LH005	6
Word-jatkokurssi	TOO8LH007	3
Excel-jatkokurssi	TOO8LH006	3
Yrityksen julkaisut ja kuvankäsittely (vaihtoehtoinen TOO8LH005B:lle)	TOO8LH005	3
Corporate Identity Design and Image Processing (vaihtoehtoinen TOO8LH005A:lle)	TOO8LH005B	3
Verkkajulkaisujen tekeminen	TOO8LH004	3
Harjoittelu		30
Työharjoittelu (perus- ja syventävä harjoittelu)	PLA6LH001	30
Opinnäytetyö		15
Opinnäytetyö		15
- Opinnäytetyöprojekti	THE7LH001	12
- Tutkimustyön perusteet ja menetelmät (suoritetaan suuntautumisopintojen alkuvaiheessa)	THE7LH004	3
- Kypsyysnäyte		
Kvalitatiivinen menetelmäpaja	THE7LH002A	
Kvantitatiivinen menetelmäpaja	THE7LH002B	
Produktipaja	THE7LH002C	
Tekstipaja	THE7LH002D	
Kypsyysnäyte	THE7LH003	
YHTEENSÄ		210

Opintosuunnitelmaan on tehty muutoksia syksystä 2014 alkaen. Muutokset koskevat suuntautumisopintoja. Aiemmin voimassa ollut opintosuunnitelma on nähtävillä täällä: <https://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutusohjelma-helsinki-nuoret/opintojaksoluettelo>