

Tuen tarve kirjanpidon asiantuntijaksi kasvamisessa

Siina Säilävaara

Opinnäytetyö

Joulukuu 2018

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Säilävaara, Siina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Joulukuu 2018
	Sivumäärä 49	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Tuen tarve kirjanpidon asiantuntijaksi kasvamisessa		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Riku Ojanperä		
Toimeksiantaja(t) -		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa siitä, millaista tukea uransa alussa oleva kirjanpitäjä tarvitsee kehittyessään kirjanpidon asiantuntijaksi. Tutkimuksessa tarkasteltiin alalla alle viisi vuotta olleiden tradenomitaustaisten tilitoimistokirjanpitäjien kokemuksia ja käsitteitä omasta asiantuntijuudestaan sekä sitä, miten tuen saaminen on vaikuttanut asiantuntijuuden kehittymiseen. Lisäksi tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää, miten työelämässä on tuettu vastavalmistuneen kirjanpitäjän ammatillisen osaamisen kehittymistä.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin asiantuntijuutta ja osaamista sekä näiden kehittymistä tukevia toimintatapoja. Lisäksi teoreettiseen viitekehykseen sisältyi mitä muutoksia työelämässä ja erityisesti taloushallinnon alalla on lähivuosina ollut ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet asiantuntijuuteen ja osaamiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastateltaviksi valittiin yhteensä kuusi tilitoimistokirjanpitäjää Jyväskylästä, Tampereelta ja pääkaupunkiseudulta. Haastattelut äänitettiin ja saatu aineisto litteroitiin heti haastattelujen jälkeen. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Aineistoa analysoitiin aineistonkeruun aikana, jotta aineiston saturaatio voitiin todeta.</p> <p>Tutkimuksen tuloksina voidaan kertoa aloittelevien kirjanpitäjien tarvitsevan tukea. Uran alussa tukea tarvitsee erityisesti käytännön osaamisen ja oman ammatillisen identiteetin vahvistamiseen. Tutkimustulosten mukaan tuen saaminen voidaan nähdä vaikuttavan keskeisesti osaamisen ja ammatillisen itsevarmuuden kehittymiseen. Ilman tukea riski työpumukseen kasvaa, tehokkuus ja työmotivaatio laskevat sekä kirjanpitäjän työhyvinvointi kärsii. Lisäksi sitoutuminen organisaatioon heikkenee.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Asiantuntijuus, osaaminen, tuen tarve, kirjanpitäjä, työelämän muutokset		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Säilävaara, Siina	Type of publication Bachelor's thesis	Date December 2018 Language of publication: Finnish
	Number of pages 49	Permission for web publication: x
Title of publication The needs of support in becoming accounting specialist		
Degree programme Business Administration		
Supervisor(s) Riku Ojanperä		
Assigned by -		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to get knowledge of what kind of support junior accountants need in becoming accounting specialists. The study examined the experiences and perceptions of accountants with BBA degrees and less than five years of working experience. The study examined how professional support influenced the development of expertise of junior accountants and sort establish how the working life of newly graduated accountants supported their professional development.</p> <p>The theoretical framework of the thesis addressed the expertise and knowledge of accountants, as well as specific methods that helped to develop these. The theoretical framework also included contemporary changes that have recently occurred in working life, especially within the field of financial administration, and how these changes have influenced expertise and knowledge.</p> <p>The thesis was carried out as qualitative piece of research. The thematic interview method was used for data collection. Six accountants from differing accounting firms were selected for interviews from Jyväskylä, Tampere and the Helsinki metropolitan area. The interviews were recorded and the received data was transcribed immediately after the interviews. The method for data analysis was thematic analysis. The data was analysed during data collection to determine the saturation of the data.</p> <p>The results show that junior accountants need support. The support is especially needed at the beginning of the career to strengthen the practical knowledge and professional identity. According to the results, having support may have a major impact on the development of knowledge and professional self-confidence. Without support the risk of burnout increases, efficiency and work motivation decreases and the accountant's well-being at work endures. Finally the commitment to the organisation becomes weaker.</p>		
Keywords/tags (subjects) Expertise, knowledge, need for support, accountant, changes in working life		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Tutkimusasetelma	3
	2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset	3
	2.2 Tutkimusmenetelmät	4
3	Asiantuntijaksi kasvaminen muuttuvassa työelämässä.....	8
	3.1 Työelämä muutoksessa	8
	3.2 Osaaminen - tie asiantuntijuuteen.....	11
	3.3 Asiantuntijaksi kehittyminen ja sen tukeminen	16
	3.4 Kirjanpitäjän asiantuntijuuden tukeminen	20
4	Tutkimustulokset.....	25
	4.1 Tutkimuksen toteutus	26
	4.2 Asiantuntijuuden lähtökohdat	27
	4.3 Asiantuntijuuden kehittyminen työelämässä	29
	4.4 Työelämän muutosten vaikutus	32
	4.5 Kirjanpitäjän tuen tarve.....	33
5	Johtopäätökset.....	36
6	Pohdinta.....	42
	Lähteet	45
	Liitteet	49
	Liite 1. Teemahaastattelun runko	49

Kuviot

	Kuvio 1. Työelämätaitojen käsite ja sen lähikäsitteet.....	15
	Kuvio 2. Tulevaisuuden liiketalouden osaajan kompetenssikukkanen.....	22

Taulukot

	Taulukko 1. Henkilöstön kehittämismenetelmät.....	17
	Taulukko 2. Asiantuntijuuden kehittymisen mahdollistavat tukimuodot	41

1 Johdanto

Työelämän muutokset muuttavat väistämättä työelämää ja työntekijöiden osaamisvaatimuksia. Samalla käsitykset asiantuntijuudesta muuttuvat. Nykypäivänä asiantuntijuutta ei ole mielekästä nähdä pysyvänä ominaisuutena, sillä jatkuva oppiminen ja kehittyminen liittyvät keskeisesti asiantuntijuuteen (Tynjälä 2002, 160–161). Asiantuntijaksi kasvamisessa on kuitenkin omat haasteensa. Ensinnäkin oppiminen vie aina paljon aikaa ja energiaa, erityisesti uran alussa. Toisekseen työn vaatimusten lisääntyminen ja jatkuva kiire hankaloittavat ammatillisen identiteetin kehittymistä, kun reflektoinnille ei jää aikaa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26–28). Jotta oman asiantuntijuuden kehittäminen ei kävisi liian raskaaksi, on tuen saaminen tärkeää (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, luku 7).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa siitä, millaista tukea uransa alussa oleva kirjanpitäjä tarvitsee kehittyessään kirjanpidon asiantuntijaksi. Aihe on ajankohtainen, sillä taloushallinnon alalla on käynnissä monenlaista muutosta. Taloushallintoalaa koettelee tällä hetkellä erityisesti digimurros, toimialan murros ja osaamisen murros (Tynninen & Viinikainen 2017, 4). Alan muutokset vaikuttavat väistämättä kirjanpitäjän työkuvaan ja osaamiseen. Erityisesti digitalisaation vaikutusten vuoksi kirjanpitäjien rutiinityöt vähenevät ja työkuva muuttuu entistä vaativammaksi. (Sinisalo & Raudaskoski 2017.) Helppojen rutiinitöiden väheneminen voiakin vaikeuttaa uransa vasta aloittelevan kirjanpitäjän työhön kiinni pääsemistä (Suomalainen 2017). Työelämän muutosten vuoksi onkin tärkeää selvittää, millaista tukea aloitteleva kirjanpitäjä tarvitsee saadakseen vahvistusta oman asiantuntijuutensa kehittämiseen ja päästäkseen mukaan työelämään.

Tällä työllä haluan tuoda esiin tuen merkityksen uran alussa ja asiantuntijuuden kehittämisessä. Tuen saamisen on todettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Ilman tukea riski työuupumukseen ja työstressiin kasvavat. (Mikkola 2009, 26–27.) Lisäksi uran alku on kriittistä aikaa sen suhteen, millaisen käsityksen saa koko alasta ja työnantajista. Ei ole yhdentekevää, miten aloittelevia työntekijöitä kohdellaan, sillä tämä vaikuttaa koko työelämän kehitykseen. (Viitala 2013, 15.) Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena onkin saada tietoa siitä, millainen tuki helpottaa uran aloittamista ja kehittää osaamista.

Kirjanpitäjien tuen tarpeista ja hyvinvoinnista on tehty joitakin tutkimuksia. Esimerkiksi Chan, Monroe, Ng ja Tan (2008) ovat tutkineet nuorten kirjanpitäjien tuen saamisen vaikutuksista irtisanoutumisaikaisiin. Chong ja Monroe (2015) ovat taas tutkineet australialaisten nuorten kirjanpitäjien työuupumukseen vaikuttaneita tekijöitä. Tutkimuksen tuloksena nähtiin esimiestuen parantavan kirjanpitäjien työtyytyväisyyttä. (Chong & Monroe 2015, 121–127.) Sitä vastoin esimiestuen puute vaikutti merkittävästi työntekijöiden aikeisiin vaihtaa työpaikkaa, kuten Chan ja muut (2008, 152–153) tutkimuksessaan toteavat. Suomessa aloittelevien kirjanpitäjien tuen tarve on vähemmän tutkittu aihe, joten on tarpeellista tutkia, millaista tukea nykypäivän kiireisessä ja muuttuvassa työelämässä tarvitsee. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään keneltä tukea haetaan ja miten esimerkiksi esimiestuki nähdään vaikuttavan oman asiantuntijuuden kehittymiseen.

2 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen tavoitteista, tutkimusongelmasta ja sen ratkaisemiseksi tarvittavista tutkimuskysymyksistä. Lisäksi luvussa esitellään käytetyt tutkimusmenetelmät eli tutkimuksen ote, aineistonkeruumenetelmät ja analyysimenetelmät. Lopuksi luvussa pohditaan, miten tutkimuksen luotettavuus varmennetaan.

2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Jokaisen tieteellisen työn, kuten opinnäytetyön, lähtökohtana on tutkimusongelma. Tutkimusongelma kertoo sen, mitä halutaan tutkia. Tutkimusongelman selkeä määrittely ja rajaaminen ovat tärkeitä tutkimusprosessin onnistumisessa. (Kananen 2015, 45–46.) Tämän tutkimuksen tutkimusongelma on ”Aloittelevan kirjanpitäjän tuen tarve asiantuntijaksi kasvamisessa”. Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa siitä, millaista tukea uransa alussa oleva kirjanpitäjä tarvitsee kehittyessään kirjanpidon asiantuntijaksi. Tutkimuksessa tarkastellaan alalla alle viisi vuotta olleiden tradenomitustaisten tilitoimistokirjanpitäjien kokemuksia ja käsityksiä oman asiantuntijuuden kehittymisestä sekä sitä, miten tuen saaminen on vaikuttanut osaamisen

kehittymiseen. Lisäksi tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, miten työelämässä on tuettu vastavalmistuneen kirjanpitäjän ammatillisen osaamisen ja identiteetin kehittymistä.

Tutkimuskysymysten oikean muodon miettiminen on tärkeää, jotta tutkimusongelmaan saadaan vastaus. Tutkimuskysymysten määrittäminen täsmentää tutkittavaa ongelmaa ja näin ollen ohjaa koko tutkimusprosessia. (Kananen 2014, 35–36.) Tutkimusongelmasta muodostui seuraavat neljä tutkimuskysymystä:

- Millaisia ovat kirjanpitäjän kokemukset omasta asiantuntijuudestaan työelämään siirtyessä?
- Miten asiantuntijuus on kehittynyt työelämässä?
- Miten työelämän muutokset ovat vaikuttaneet kokemukseen asiantuntijuudesta?
- Millaista tukea kirjanpitäjä tarvitsee ensimmäisinä työvuosinaan?

2.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät valikoituvat sen mukaan, miten tutkimusongelma saadaan ratkaistua. Tutkijan on tunnettava ja ymmärrettävä tutkimusongelman ydin, jotta hän osaa valita oikeat menetelmät. (Kananen 2015, 65.)

Tutkimusote

Tutkimusotteiden yksinkertainen luokittelutapa on jako kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimusotteeseen ja kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimusotteeseen. Tutkimusotteen määrittää aina tutkittava ilmiö ja ongelma. Tutkijan pitääkin valita tutkimusote, jonka menetelmillä on mahdollista saada ratkaisu tutkimusongelmaan. (Kananen 2015, 63–64.)

Tämän tutkimuksen tutkimusote on laadullinen, sillä tarkoitus on saada ilmiöstä syvällinen näkemys. Laadullista tutkimusotetta käytetäänkin, kun tutkittava ilmiö on uusi tai kun ilmiötä halutaan ymmärtää tarkemmin ja syvällisemmin (Kananen 2015, 71). Laadullisessa tutkimuksessa ei ole myöskään tavoitteena tuottaa tilastollisia yleistyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuoda kirjanpitäjien henkilökohtaiset kokemukset ja ääni esille, jonka vuoksi laadullisen tutkimusotteen menetelmät soveltuvat tutkimukseen parhaiten. Tarkoituksena ei ole

myöskään saada yleistettävää tietoa, vaan saada syvälinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä eli uransa alussa olevien kirjanpitäjien tuen tarpeen kokemuksista.

Aineistonkeruumenetelmät

Aineistonkeruumenetelmien avulla kerätään aineistoa tutkimukseen. Se mitä aineistonkeruumenetelmää käytetään, riippuu tutkimusotteesta. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä haastattelemalla, havainnoimalla tai hyödyntämällä erilaisia dokumentteja. Yksi käytetyimmistä menetelmistä laadullisissa tutkimuksissa on haastattelu. Eri haastattelumuodoista käytetyin on teemahaastattelu. (Kananen 2015, 80–81.)

Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytetään teemahaastattelua. Teemahaastattelu on hyvä keino saada tutkittavien ääni kuuluviin, sillä haastattelussa ei ole tarkoitus edetä kyselemällä yksityiskohtaisia kysymyksiä vaan edetä tiettyjen tutkimukselle keskeisten teemojen mukaan (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48). Ennen teemahaastattelua tutkija laatii teemahaastattelurungon, joka sisältää ilmiöön liittyvät keskusteluaiheet. Teemahaastattelun ei kuitenkaan tule noudattaa tarkkaa kaavaa, vaan haastattelu etenee haastateltavan ehdoilla. Tutkija voi lisäksi kysellä tarkentavia kysymyksiä haastattelun edetessä. Teemahaastattelussa on hyvä edetä yleisestä yksityiseen eli käsiteltävää teemaa käydään ensiksi läpi yleisellä tasolla ja sen jälkeen edetään henkilökohtaisempiin kysymyksiin. (Kananen 2017, 95–97.)

Teemahaastattelussa on tärkeää valita haastateltavaksi henkilöt, joihin tutkittava ilmiö liittyy. Haastateltavien tarkkaa lukumäärää ei voida etukäteen määrittellä laadullisessa tutkimuksessa, sillä määrä muodostuu aineiston ja ongelman mukaan. Saatua aineistoa tulee analysoida jo aineistonkeruuvaiheessa, jotta tutkijalle selviää, koska tutkittavaa materiaalia on tarpeeksi. (Kananen 2015, 145–146.) Aineiston määrä on riittävä, kun haastateltavilta ei saada enää tutkimusongelman kannalta uutta tietoa ja aineisto alkaa näin ollen toistaan itseään. Tällöin puhutaan saturaatiosta eli kyläntymisestä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.)

Tässä tutkimuksessa käytettävä teemahaastattelu mahdollistaa kirjanpitäjien kokemusten kuulemisen ja yllätyksellistenkin asioiden esiintulon. Lisäksi valittu menetelmä mahdollistaa informanttien valinnan sen mukaan, keneltä arvellaan löytyvän parhaiten tietoa tutkittavasti aiheesta. Tämän tutkimuksen haastateltavat löytyivät ot-

tamalla yhteyttä suoraan eri tilitoimistoihin, tutkijan omien kontaktien sekä lumipallo-otannan kautta. Lumipallo-otannassa on kyse siitä, että tutkimukseen osallistuva tiedonantaja antaa vinkin toisesta tutkimukseen soveltuvasta haastateltavasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99). Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, ei tutkimuksessa ole tarkoitus saada yleistettävää tietoa. Tämän vuoksi haastateltavia valittiin muutama suuren joukon sijaan. Tarkemmat tiedot tutkimuksen aineistonkeruusta on luvussa 4.1.

Analyysimenetelmät

Aineiston keräämisen jälkeen tulee analysointivaihe. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa on yleensä paljon, jolloin aineistoa on pakko jäsentellä analysoitavaan muotoon. Tähän on apuna litterointi eli aineiston, kuten haastatteluäänitteiden muuttaminen tekstimuotoon. (Kananen 2017, 133–134.) Se kuinka tarkasti aineiston litteroi, riippuu siitä, minkä tason valitsee ja kokee tarpeelliseksi tutkimuksensa kannalta. Yhden luokittelutavan mukaan litteroinnin tasoja ovat referoiva litterointi, peruslitterointi, sanatarkka litterointi ja keskusteluanalyttinen litterointi. (Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely n.d.)

Aineiston litteroinnin jälkeen alkaa itse analyysi. Teemahaastattelun analysoimisessa käytetään usein teemoittelua. Teemoittelu voi tapahtua aineisto- tai teorialähtöisesti. Teemoittelussa on kyse aineiston järjestelemisestä haastatteluissa käsiteltyjen teemojen mukaan. Analysoinnissa on kuitenkin otettava huomioon, että aineistosta voi nousta esiin myös täysin uusia teemoja. Tutkijan tuleekin tarkastella aineistoa ilman tiukkoja ennakkokäsityksiä. Teemoittelussa voi käyttää apuna esimerkiksi aineiston koodausta tai kvantifiointia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tämän tutkimuksen analysointimenetelmänä käytetään teemoittelua. Teemahaastattelut etenevät yleensä etukäteen valittujen teemojen mukaan, joten niiden analysoiminen teemoittelemalla on luontevaa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa teemoittelun avulla on mahdollista nostaa esiin haastateltavien näkemyksiä eri teemoihin liittyen. Tulosten esittelyssä käytetään sitaatteja aineiston havainnollistamiseksi, jotta lukijalle välittyy kuva teemojen muodostamisesta ja siitä, että aineisto on todellakin ollut olemassa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Jotta teorian ja empiirisen osuuden välille tulee kytkös, on johtopäätöksissä analysoitu tuloksia peilaten teoriaan. Aineiston analysoimisesta kerrotaan lisää luvussa 4.1.

Luotettavuuden varmistaminen

Tutkimusta tehdessä on tärkeää, että saadut tulokset ovat luotettavia. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella kahden luotettavuusmittarin, reliabiliteetin ja validiteetin, avulla. Laadullisen tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, kun tutkimustulokset eivät ole täysin sattumanvaraisia. Toisin sanoen samat tulokset on mahdollista saada, jos tutkimus toistetaan. Tutkimuksen validiteetti ilmaisee sen, onko tutkimuksessa tutkittu juuri tutkimuksen kannalta oikeita asioita. Reliabiliteetti ja validiteetti käsitteet tarkoittavat hieman eri asioita tutkimusotteesta riippuen. (Kananen 2017, 175.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä, kun kaikki tutkimuksen valinnat perustellaan ja arvioidaan. Tutkimuksen eri vaiheiden tarkka dokumentointi lisää myös luotettavuutta, sillä näin pystytään arvioimaan tutkijan tekemiä valintoja. Yksi tapa lisätä luotettavuutta on antaa tutkimukseen osallistuneelle henkilölle häntä koskeva aineisto ja siitä tehdyt tulkinnat luettavaksi. Tällöin tutkittava voi vahvistaa tutkimuksen olevan pätevä omalta osaltaan. Toinen tapa on käyttää monesta eri lähteestä olevia aineistoja ja tutkia, tukeeko niistä saatu informaatio toisiaan. Tutkimuksen tulkinnan olisi hyvä olla ristiriidaton eli optimaalisinta olisi, jos kaksi tutkijaa päätyisi samaan lopputulokseen samaa aineistoa analysoidessaan. Laadullisessa tutkimuksessa tulisi lisäksi pyrkiä aineiston saturaatioon. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös, jos omissa tutkimustuloksissa on nähtävissä samankaltaisia tuloksia kuin muissa aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa. (Kananen 2017, 176–179.)

Tämän tutkimuksen luotettavuus varmistetaan sillä, että kaikki tutkimuksen vaiheet dokumentoidaan tarkasti ja valitut menetelmät perustellaan. Tutkimuksen ilmiöön liittyvään teoriaan perehdytään huolellisesti, jotta haastatteluissa tulee käsiteltyä tutkimuksen kannalta oleelliset teemat. Lisäksi luotettavuutta pyritään lisäämään sillä, että tutkimuksen aineisto kerätään niiltä, joita tutkittava ilmiö koskee. Haastatteluissa käytetään kaikille samaa teemahaastattelurunkoa, ja äänitetyt haastattelut litteroidaan ja analysoidaan tarkasti. Teemahaastattelussa käsitellyt teemat ovat kirjattu osaksi työtä ja ne löytyvät erillisenä liitteenä (liite 1). Lisäksi tutkija tiedostaa omat lähtökohtansa ja pyrkii toimimaan niin, etteivät omat kokemukset kirjanpitäjänä työskentelystä vaikuta tutkimuksen tekoon. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on kuitenkin mahdotonta olla täysin objektiivinen. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuitenkin lisätä, kun tutkija tiedostaa omat käsityksensä ja kokemuk-

sensa tutkittavasta aiheesta ja pyrkii siihen, etteivät nämä vaikuta tutkimukseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

3 Asiantuntijaksi kasvaminen muuttuvassa työelämässä

Tässä luvussa perehdytään siihen, mitä kaikkea asiantuntijaksi kasvamisessa on otettava huomioon. Ensinnäkin työelämä muuttuu ja siinä samalla usean alan työnkuva sekä työn vaatimukset muuttuvat. Ensimmäisessä alaluvussa käsitelläänkin työelämän muutosten vaikutusta työntekoon ja työntekijöihin. Työelämän muutokset vaikuttavat väistämättä myös asiantuntijuuteen ja osaamiseen. Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan asiantuntijuuden ja osaamisen käsitteistä tarkemmin sekä tarkastellaan asiantuntijaksi kehittymistä ja sitä, miten asiantuntijuuden kehittymistä voidaan tukea. Tutkimuksen kohteena on aloitteleva kirjanpitäjä, joten viimeisin alaluku esittelee tarkemmin kirjanpitäjän asiantuntijuutta.

3.1 Työelämä muutoksessa

Työelämää ravistelevat monenlaiset muutokset. Muun muassa globalisaatio, digitalisaatio, väestön ikärakenteen muutos, kaupungistuminen ja ilmastonmuutos muuttavat väistämättä työelämää ja työntekijöiden osaamisvaatimuksia (Gratton 2011, 26). Elinkeinoelämän tutkimuslaitos on selvittänyt, että Suomessa joka kolmas työpaikka on vaarassa automaation vuoksi, mukaan lukien kirjanpidon ja laskentatoimen työpaikat (Pajarinen & Rouvinen 2014). Vuoden 2018 ensimmäisessä Työpoliittisessa aikakirjassa kuitenkin todetaan, että tilanne ei ole näin yksiselitteinen, työpaikkojen katoamisriski on todellisuudessa pienempi. Kuitenkin on huomioitava, että tietyt osat työtehtävistä katoavat tai ne organisoidaan uudelleen. (Räisänen 2018, 9–10.) Työelämän muutokset pakottavat myös muuttamaan käsitystämme siitä, mitä käsitetään työksi. Muutokset tulevatkin luomaan täysin uusia ammatteja. (Gratton 2011, 13.)

Dufva, Halonen, Kari, Koivisto, Koivisto ja Myllyoja (2017) ovat selvittäneet, millaisena viimeaikaiset tutkimukset näkevät suomalaisen työelämän tulevaisuuden. Selvityksessä on käyty läpi 86 tulevaisuutta käsiteltävää raporttia. Johtopäätöksenä selvi-

tyksessä on nähty työelämän muutosten vaikuttavan kuuteen eri osa-alueeseen. Näitä ovat työn sisältö, organisaatiot ja työn käytännöt, osaaminen, toimeentulo, kansantalous sekä yhteiskuntasuhde. Työn sisältöön tulevat vaikuttamaan kiristynyt kilpailutilanne ja teknologinen murros. Erityisesti automatisaatio ja digitalisaatio muuttavat työn sisältöä, kun rutiinityöt ja osa tietointensiivisistä töistä hoituu tulevaisuudessa koneilla. Työntekijältä odotetaan enemmän asiantuntija-ajattelua sekä vuorovaikutteista ja innovatiivista työskentelyä. (Dufva ym. 2017, 10–17.)

Julkaisussa myös todetaan, että tulevaisuudessa organisaatioiden hierarkkisuus tulee vähenemään. Työ ei ole enää sidottu tiettyyn aikaan ja paikkaan. Työelämästä tulee joustavampaa, ja työntekijöiden sisäisen johtajuuden merkitys kasvaa. Työelämän muutokset vaikuttavat väistämättä myös osaamiseen. Osaamista tulee jatkuvasti kehittää ja oppia uusia taitoja. Tiedon yhdistäminen kokonaisuuksiin ja toiminta muiden kanssa vuorovaikutuksessa ovat tärkeitä osaamistarpeita. Muutoksia tulee myös toimeentuloon. Työ pirstaloituu ja epävarmuus säännöllisestä työstä ja ansioista lisääntyy. Lisäksi työn ja vapaa-ajan välinen raja hämärtyy. Tulevaisuuden näkymät kansantalouteen nähdään synkkinä, jollei kestävämpään taloudelliseen, sosiaaliseen ja ekologiseen tilanteeseen saada muutosta. Tästä syystä muun muassa innovatiivisuus, kestävä kehitys ja joustavuus työmarkkinoilla ovat tarpeen. Muutokset vaikuttavat myös yhteiskuntasuhteeseen. Yhteiskuntasuhteella tarkoitetaan yksilön ja yhteiskunnan välistä suhdetta. Tähän haasteita tuo muuttuvat työmarkkinat, jotka aiheuttavat sen, että yksilöllä on entistä vaikeampaa löytää oma paikkansa ja syrjäytymisriski kasvaa. Yhteiskuntaan kiinnittyminen jääkin enemmän yksilön vastuulle. (Dufva ym. 2017, 17–31.)

Digitalisaatio on siis yksi suurimmista työn muuttajista, mikä näkyy voimakkaasti myös taloushallinnon alalla. Digitalisaation lähtökohtana on erilaisten toimintojen digitalisoituminen. Esimerkiksi verkko- ja pilvipalvelut ovat tällaisia digitalisaation tuomia uusia teknologisia ratkaisuja. Pelkästään toimintojen digitalisoituminen ei selitä digitalisaatiota, sillä siinä on kyse niin liiketoimintojen kuin ihmistenkin käyttäytymisen ja markkinoiden muutoksista. Teknologinen kehitys ei itsessään olekaan digitalisaation ydin, vaan se, miten sen avulla voidaan toimia ja muuttaa vanhoja toimintatapoja. Digitalisaatiota voidaan tarkastella mikro- tai makrotasolla. Makrotasolla tarkastellaan esimerkiksi digitalisaation vaikutuksia yhteiskunnan tai markkinoiden

käyttäytymismalleihin. Mikrotasolla on kyse yksittäisen toimijan tarkastelusta, esimerkiksi siitä, miten digitalisaatio tulee vaikuttamaan yrityksen strategiaan. (Ilmarinen & Koskela 2015, luku 2.1.)

Digitalisaation aiheuttamassa murroksessa ihmistyötä on mahdollista korvata tai täydentää teknologian avulla. Erona aiempaan teknologiseen kehitykseen, digitalisaatio voi korvata rutiinitöiden lisäksi myös aivotyötä vaativia rutiineja, kuten kirjanpidon perustehtäviä. (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 77.) Teknologinen kehitys johtaa myös siihen, että tietoa tulee koko ajan lisää ja tekninen osaaminen vanhenee nopeasti. Tämä asettaa haasteen työntekijöille, sillä heidän pitää yhä nopeammin omaksua työtehtäviinsä liittyviä uusia tietoja ja taitoja. (Kauhanen 2013, 143–144.)

Teknologisen kehityksen myötä yhä useampi asiantuntijatyö on niin sanottua tietotyötä. Teknologian avulla työpäivän käsite sekä työn luonne ovat muuttumassa, kun tietotöitä voi tehdä lähes missä ja milloin vaan. Työ on myös entistä rikkonaisempaa erilaisten keskeytysten vuoksi. Nykypäivän tietotyölle on myös ominaista, että työntekijä on aina tavoitettavissa, rajat työn ja vapaa-ajan välillä ovatkin hämärtyneet. (Niemistö, Karjalainen & Hearn 2017, 147–152.) Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan etätyönteko on lisääntynyt selvästi. Tutkimuksessa todetaan, että etätyön tekeminen on tuonut työntekijöiden elämään vapautta ja joustavuutta yhdistää työ muun elämän kanssa. Samalla tutkimuksessa kuitenkin tunnistetaan työn ja yksityiselämän väliseen tasapainoon liittyvät riskit. (Sutela & Lehto 2014, 231.)

Sutelan ja Lehdon (2014) tekemästä työolotutkimuksien koosteesta selviää lisäksi, että vuorovaikutteinen asiakastyö on lisääntynyt ja tietotekniikan parissa työskentely on nykyään lähes jokaisen työntekijän arkea. Tutkimuksessa myös huomattiin, että suomalaisten työntekijöiden koulutustaso ja osaaminen ovat nousseet. Työtehtävät ovat entistä monipuolisempia ja niitä tehdään itsenäisemmin kuin aiemmin. Kansainvälisesti tarkasteltuna Suomessa on moni asia työelämässä hyvin, muun muassa matalien hierarkioiden, sosiaalisen tuen ja kehittymismahdollisuuksien suhteen. Myös tiimityö on Suomessa yleistä ja työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. (Sutela & Lehto 2014, 229.)

Suomessa tehty nuorisotutkimus osoittaa, että nuorille hyvän työpaikan löytäminen on edelleen yksi tärkeimmistä toiveista. Muuttuvat työmarkkinat asettavat omat haasteensa tälle. Työelämä vaatii uudenlaista joustavuutta työntekijöiltä. Urakehitys ei ole välttämättä enää vertikaalista vaan horisontaalista, jossa työntekijän työnkuva muuttuu ja liikkuvuutta on organisaatiosta toiseen. (Viitala 2013, 14.) Tulevaisuuden muutoksissa työntekijän on myös entistä tärkeämpää osata poisoppiminen sekä uudelleen oppiminen. Työssä oppiminen ja kouluttautuminen ovat osa osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Tulevaisuudessa on keskeistä osata laajasti, tietty substanssiosaaminen tulee olemaan toisarvoisempaa. Yksittäisten taitojen sijaan on tärkeää kykyä hallitsemaan omaa aikaa ja kehittää osaamistaan. (Dufva ym. 2017, 48.)

3.2 Osaaminen - tie asiantuntijuuteen

Suomessa työelämä nojaa pitkälti osaamiseen ja asiantuntijuuteen, sillä liki puolet työväestä työskentelee tieto- ja asiantuntijatehtävissä. Asiantuntijuudelle ja osaamiselle löytyy useita määritelmiä kontekstista riippuen. Työelämän näkökulmasta asiantuntijuus ja osaaminen nähdään usein toistensa synonyymeina. (Kuronen-Mattila, Mäki & Järvenpää 2012, 3–4.) Seuraavaksi asiantuntijuutta ja osaamista käsitellään erillisinä käsitteinä, mutta työn empiirisessä osuudessa nähdään nämä kutakuinkin samaa tarkoittavina käsitteinä.

Asiantuntijuus

Työelämän muutokset ovat muuttaneet asiantuntijuutta ja sitä, miten asiantuntijuus ymmärretään. 1960-luvulla ensimmäisissä asiantuntijuuden tutkimuksissa oli vallalla kognitiivinen, tiedon hankintaa korostava näkökulma. Asiantuntijuuden kehittyminen nähtiin vaiheittain etenevänä prosessina aloittelijasta asiantuntijuuteen. Toinen suuntaus asiantuntijatutkimukseen tuli sosiaalisen näkökulman kautta. Sen mukaan asiantuntijuus ei ole pelkästään henkilön sisäinen ominaisuus, vaan asiantuntijuuteen vaikuttavat sosiaalinen ympäristö ja kulttuuri. Sosiaalisen näkökulman mukaan osallistuminen nähdään keskeisenä käsitteenä asiantuntijuuden kehittämisessä. Viimeimpiä suuntauksia on tiedon luomisen näkökulma, jossa asiantuntijuus nähdään aiempia suuntauksia yhdistelevänä kokonaisuutena. (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 13–18.) Nykypäivän asiantuntijuuskeskustelussa puhutaan muun muassa verkostoasiantuntijuudesta, kollektiivisesta asiantuntijuudesta, dialogisesta asian-

tuntijuudesta tai jaetusta asiantuntijuudesta (ks. Toivanen & Viljanen 2017, 186; Onnismaa 2013, 28; Paloniemi ym. 2011, 18; Parviainen 2006, 181–182). Kaikille näille on yhteistä se, että asiantuntijuus ei ole enää pelkästään yksilön koulutuksen tai kokemuksen kautta hankittua osaamista vaan se rakentuu työyhteisöissä ja erilaisissa verkostoissa toimimalla ja kommunikoimalla.

Asiantuntijuutta on perinteisesti ajateltu olevan henkilöllä, jolla on korkea koulutustausta ja laaja työkokemus. Asiantuntijuus on siis nähty yksilön ominaisuutena. (Tynjälä 2002, 160.) Asiantuntijuutta ei ole kuitenkaan mielekästä määritellä ainoastaan yksilön taitoina tai osaamisena (Launis & Engeström 2002, 66). Yksilölliset tiedot ja taidot ovat toki edelleen yksi asiantuntijuuden mittari, mutta nykyisessä työelämässä ne eivät pelkästään riitä. Perinteinen asiantuntijuusnäkökulma on myös siinä mielessä toimimaton, sillä on havaittu, että vaikka perinteiset asiantuntijuuden kriteerit täyttyisivät, on tällaisten henkilöiden toiminnassa eroja. Osa henkilöistä toimii työssään jatkuvasti kehittyen, kun taas osa pitäytyy opituissa malleissa ja rutiineissa. Asiantuntijuus voidaan nähdä prosessina, jossa jatkuvasti kehitetään joko omaa tai laajemmin katsottuna työyhteisön osaamista. Asiantuntijuus ei ole pysyvä ominaisuus, vaan jatkuva oppiminen ja kehittyminen liittyvät keskeisesti asiantuntijuuteen. (Tynjälä 2002, 160–161.)

Asiantuntijuus voidaan nähdä muodostuvan neljästä eri tiedon osa-alueesta, joita ovat teoreettinen tieto, käytännöllinen tieto, itsesäätelytieto ja sosiokulttuurinen tieto. Teoreettinen tieto koostuu niin sanotusta kirjatiedosta eli käsitteellisestä ja muodollisesta tiedosta. Käytännöllinen tieto koostuu käytännön kokemusten kautta saadusta tiedosta, jotka usein liittyvät tiettyyn tilanteeseen tai työympäristöön. Itsesäätelytieto liittyy oman oppimisen, ajattelun ja osaamisen reflektointikykyyn. Toisin sanoen henkilö pystyy refleктоimaan omaa asiantuntijuuttaan, kun hänellä on itsesäätelytietoa. Neljäs asiantuntijatiedon elementti, sosiokulttuurinen tieto, liittyy sosiaalisiin ja kulttuurisiin käytäntöihin. Tällaista tietoa tarvitaan toimiessa työyhteisöissä tai työvälineitä käytettäessä. Sosiokulttuurista tietoa voi oppia ainoastaan toimimalla osana työyhteisöä ja käyttämällä tarvittavia työvälineitä. (Tynjälä 2011, 83–84.)

On myös huomattu, että kokemuksen määrä ei sinänsä vaikuta asiantuntijuuden kehittymiseen vaan ennemminkin kokemuksen laatu. Kokemus itsessään ei välttämättä

kehitä asiantuntijuutta, jos kokemusta ei osaa arvioida tai kriittisesti tarkastella. Kehittymisen kannalta onkin tärkeää jatkuva oppiminen, reflektointi ja ongelmien ratkaiseminen niin, että se laajentaa asiantuntemusta. (Valkeavaara 2002, 105–107.) Tulevaisuudessa asiantuntijan tuleekin yhä enemmän ymmärtää oman erikoistumisalueensa ulkopuolisia asioita. Tämä johtuu siitä, että asiantuntijoiden selvitettävät ongelmat ovat entistä moniulotteisempia ja monitieteellisempiä. Myös työpaikkojen toimintaympäristön muutokset vaikuttavat asiantuntijoihin ja koko tapaan tehdä töitä. (Säntti & Hakkarainen 2014, 17–18.)

Osaaminen

Helakorven (2005) mukaan osaaminen on kattokäsitys asiantuntijuudelle ja ammattitaidolle, sillä osaamista tarvitaan myös muilla elämän osa-alueilla kuin vain työelämässä. Ammatillinen osaaminen muodostuu yhtä lailla työssä vaadittavista tiedosta ja taidoista kuin henkilön persoonallisesta osaamisesta. Asiantuntijuuteen ja ammatilliseen osaamiseen liittyvät keskeisesti käsitteet kvalifikaatio ja kompetenssi. Kompetenssissa on kyse henkilökohtaisesta osaamisesta, joka voidaan jaotella muodolliseen ja todelliseen kompetenssiin. Muodolliseen kuuluu esimerkiksi koulutus, kun todellisessa kompetenssissa on kyse pätevyydestä hoitaa työtehtävä käytännössä. Kvalifikaatiossa on kyse ammattitaitovaatimuksista eli niistä osaamisvaatimuksista, mitä tietyn työtehtävän hoitamiseksi vaaditaan. (Helakorpi 2005, 55–59.)

Ammattitaito koostuu erilaisista kvalifikaatioista, kuten yleiset, ammattikohtaiset ja tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot. Yleisistä kvalifikaatioista puhuttaessa on kyse osaamisesta, mitä tarvitaan työtehtävästä riippumatta, tällaisia ovat esimerkiksi vuorovaikutustaidot tai paineensietokyky. Ammattikohtaiset kvalifikaatiot ovat tietyn ammattialan osaamista, mihin liittyy vahvasti substanssiosaaminen. Substanssiosaamisessa on kyse tietyn ammatin ydinosaamisesta, esimerkiksi kirjanpitäjän substanssiosaamista on laskentatoimen hallitseminen. Tehtäväkohtainen kvalifikaatio on nimensä mukaisesti tietyn tehtävän hallitsemista, joihin vaikuttavat niin koulutuksesta ja kokemuksesta saatu osaaminen että henkilökohtaiset kyvyt. (Viitala 2013, 179–181.) Ammattitaidossa ei ole kuitenkaan kyse vain tietojen ja taitojen hallinnasta, sillä siihen kuuluu jatkuva työn ja osaamisen kehittäminen (Aarnikoivu 2010, 65).

Helakorven (2005) mukaan asiantuntijuus on prosessi, johon kasvetaan eri osaamisen osa-alueita kehittämällä. Nämä neljä eri osaamisen osa-alueita ovat työyhteisö-

saaminen, kehittämisosaaminen, substanssiosaaminen ja kehittymisosaaminen. Työyhteisön osaamisessa on kyse työpaikan sisäisistä yhteistyötaidoista sekä asiakas- ja verkostoyhteistyössä toimimisesta. Kehittämisosaamisessa on kyse toimimisesta organisaation kulttuurin mukaisesti ja siitä, että hallitsee yrityksen toiminnan kokonaisuuden. Substanssiosaaminen on henkilön ammattitietoa ja -taitoa, kyse on siis niistä ammatillisista perustaidoista, joita henkilö tarvitsee kyseisellä ammattialalla pärjätäkseen. Itsensä kehittäminen ja oman osaamisen kehittäminen ovat kehittymisosaamista. Kehittymisosaamiseen kuuluvat myös luovat ongelmanratkaisukyvyt ja innovatiivisuus oman työn ja työyhteisön kehittämiseen. (Helakorpi 2005, 155–157.)

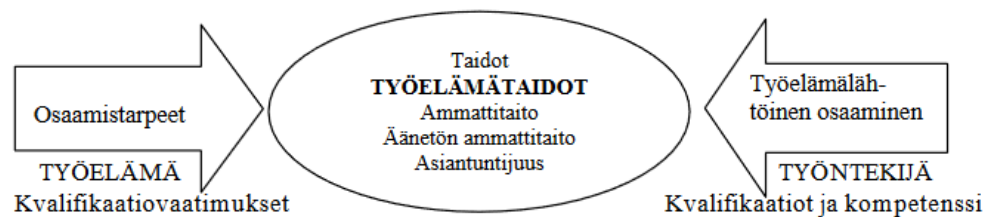
Hiljainen tieto on yksi osaamiseen ja asiantuntijuuteen vahvasti liittyvä käsite. Siinä on kyse henkilökohtaisesta, subjektiivisesta tiedosta, jota on vaikea pukea sanoiksi (Ojala 2008, 52). Hiljainen tieto liittyy ammattitaitoon ja tietotaitoon sekä siihen, miten yksilö hahmottaa ja ymmärtää ympärillä olevan todellisuuden (Aarnikoivu 2010, 66).

Nonakan ja Takeuchin (1995) mukaan hiljainen, subjektiivinen tieto ja eksplisiittinen, objektiivinen tieto ovat vuorovaikutuksessa ja sitä kautta tieto jakaantuu työyhteisöissä. Tieto siirtyy neljän eri vaiheen kautta, joita ovat sosialisatio, ulkoistaminen, yhdistäminen ja sisäistäminen. Sosialisatiossa hiljainen tieto siirtyy yhdessä tekeillä ja jakamalla kokemuksia asiantuntijoiden kesken. Ulkoistamisessa on kyse hiljaisen tiedon muuttamisesta eksplisiittiseksi tiedoksi dialogin avulla. Yhdistämisessä on kyse uuden ja vanhan tiedon yhdistämisestä yhteiseksi, näkyväksi tiedoksi. Sisäistämässä on kyse yksilön oppimisesta. Tällöin eksplisiittinen tieto vaihtuu yksilön hiljaiseksi tiedoksi. (Nonaka & Takeuchi 1995, 62–70.)

Parhaimmillaan hiljaisen tiedon jakamista tapahtuu työntekijöiden välillä vastavuoroisesti. Esimerkiksi nuoremmat työntekijät voivat tuoda työyhteisöön tuoreita näkökulmia ja viimeisintä teknologiaosaamista. Vastavuoroisesti he voivat saada kokeneemmilta työntekijöiltä arvokasta, kokemuksen tuomaa viisautta. Jotta hiljaista tietoa siirtyy, tulee ensinnäkin vuorovaikutuksen olla toimivaa. Toisekseen motivaatiota tiedon jakamiseen sekä vastaanottamiseen tulee löytyä kaikilta osapuolilta. Keinoina hiljaisen tiedon jakamiseen voidaan käyttää esimerkiksi parityöskentelyä tai mentorointia. (Kiviranta 2010, 188–189.)

Työelämätaidot

Työelämätaidoissa on kyse niistä tiedoista ja taidoista, joita tarvitaan työelämässä. Kyse on prosessiosaamisesta eli kaikesta, mitä substanssiosaamisen lisäksi tarvitaan. Prosessiosaamisella tarkoitetaan niitä taitoja ja tietoja, joilla oma osaaminen saadaan hyödynnettyä niin omassa työssä kuin työyhteisössä. Työelämätaidot voidaan jakaa ammatissa vaadittavaan substanssiosaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin, asiantuntijan erityistaitoihin, yhteistyötaitoihin, asiakastaitoihin ja ammattiosaamisen kehittämisen taitoihin. (Salminen 2015, 68–70.) Vesterisen (2001) mukaan työelämätaidot koostuvat ammattitaidosta, kokemuksen kautta muodostuvasta äänettömästä ammattitaidosta ja asiantuntijuudesta. Kuviossa 2 on nähtävissä, että työelämätaitojen muotoutumiseen vaikuttavat niin työelämän osaamistarpeet kuin työntekijän osaaminen. Työelämälähtöisessä osaamisessa on kyse siitä, että työntekijän osaaminen vastaa työelämän kvalifikaatio- eli osaamistarpeita. (Vesterinen 2001, 40.)



Kuvio 1. Työelämätaitojen käsite ja sen lähikäsitteet (Vesterinen 2001, 40)

Työelämätaitoihin liittyy keskeisesti myös uranhallintataidot. Erityisesti uran alussa ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidot ovat tärkeitä hallita. Edellä mainittujen lisäksi uranhallintataitoihin liittyy työnhakutaidot, ymmärrys omasta ammatillisen kehittämisen tarpeesta ja taito oppia uutta. Voidaankin sanoa, että uranhallintataidot jakaantuvat neljään osa-alueeseen, joita ovat itsetuntemus, työelämäntuntemus, työnhaku sekä valintojen ja päätösten tekeminen. Itsenäinen ja aktiivinen rooli on työelämätaidoissa erittäin tärkeää. (Aarnikoivu 2010, 40–43, 148.) Omia työelämätaitoja voi onneksi kehittää. Koulutus, kokemus ja tietoinen harjaantuminen kehittävät työelämätaitoja. (Salminen 2015, 70.)

Nykyään yksi tärkeimmistä työelämätaidoista on ajankäytön hallinta. Tehokkuus ja kiireen taltuttaminen ovat nykypäivän työmaailmassa arvokkaita taitoja. Kiire on kokemuksen erinäköinen eri henkilöille, sillä subjektiivinen kokemus ajan riittämättömyydestä vaihtelee henkilöittäin. Ajanhallintataitojen opettelu auttaakin kiireen hallitsemisessa, edellyttäen että ei ole yksinkertaisesti kyse siitä, että töitä on aivan liikaa. (Koivunen, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2018.)

3.3 Asiantuntijaksi kehittyminen ja sen tukeminen

Asiantuntijaksi kehittyminen alkaa jo opintojen aikana. Esimerkiksi Ammattikorkeakoululaissa määritellään ammattikorkeakoulujen tehtäväksi antaa opetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea yksilön ammatillista kasvua (L315/2003, 4§). Osaamisen kehittämisen vastuuta kantaa niin koulutusjärjestelmä, työnantajat, julkinen valta kuin tietenkin yksilö itse (Toiminen 2017, 7). Työelämässä osaamista voidaan kehittää yksilön tai organisaation tasolla. Organisaatiotason osaamisen kehittyminen vaatii kuitenkin aina myös yksilön osaamisen kehittymistä. (Paloniemi 2004, 24.) Tässä työssä keskitytään yksilön osaamisen kehittämiseen ja siihen, miten yksilö itse ja organisaatio voivat vaikuttaa yksilön asiantuntijuuden kehittämiseen.

Uran alussa

Nuorten, uransa alussa olevien työntekijöiden tarpeet ovat erilaisia kuin kokeneitten työntekijöiden. Esimerkiksi osaamisen kehittäminen on yksi oleellisimpia tarpeita nuorilla työntekijöillä. Ensimmäiset kokemukset työstä ja työnantajasta vaikuttavat nuorten luottamukseen työnantajaa kohtaan sekä siihen, kuinka sitoutuneita he ovat. Huono esimiestyöskentely ja kehittymismahdollisuuksien puute heikentävät nuorten sitoutumista. (Viitala 2013, 14–15.) Työnantajan tulisikin osata antaa nuorelle työntekijälle hänen osaamistaan vastaavia työtehtäviä, jotta työntekijälle kertyisi myönteisiä työkokemuksia. Haastavaksi asian tekee se, että nuoret hakeutuvat usein työhön, jonka osaamisvaatimuksia he eivät pysty heti täyttämään. Tällöin riskinä on, että työ koetaan liian vaikeaksi ja laajaksi oppia. Oppimista ei tällöin tapahdu asteittain, sen sijaan nuori voi kokea stressiä ja ylisuuria paineita. (Kiviranta 2010, 86.)

Osaamisen kehittämisen menetelmät

Oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat pääsääntöisesti yksilön omalla vastuulla, mutta työympäristössä organisaation on annettava tähän mahdollisuus tukemalla oppimista ja tarjoamalla edellytyksiä oppimiseen. Henkilökohtainen kehityssuunnitelma, jossa on huomioitu sekä yksilön että organisaation tavoitteet nyt ja tulevaisuudessa, on yksi hyvä keino kehittää osaamista. Kehityssuunnitelmassa on tärkeää huomioida kokonaisuudessaan yksilön osaaminen ja kyvykkyys, eikä keskittyä vain yksittäisten tietojen ja taitojen kehittämiseen. (Kauhanen 2013, 152–153.) Suunnitelmaan olisi hyvä palata esimerkiksi puolivuositain. Tällöin on mahdollista havaita, miten osaaminen on kehittynyt ja miten osaamista on organisaatiossa johdettu. (Sydänmaanlakka 2007, 170.)

Henkilöstön kehittämismenetelmät voidaan jakaa kahteen ryhmään, työpaikalla toteutettaviin ja työpaikan ulkopuolella toteutettaviin menetelmiin. Alla olevassa taulukossa 1 on Kauhasen (2013) jaottelemat menetelmät.

Taulukko 1. Henkilöstön kehittämismenetelmät (Kauhanen 2013, 154)

Työpaikalla toteutettavat	Työpaikan ulkopuolella toteutettavat
<ul style="list-style-type: none"> • sijaisuudet • työkierto • projektityöskentely • työn rikastaminen • työn laajentaminen • vastuulliset erityistehtävät • toimiminen kouluttajana • perehdyttäminen • mentorointi • jokapäiväinen johtaminen (ml. kehityskeskustelu) 	<ul style="list-style-type: none"> • opintokäynnit • ammattilehtien lukeminen • ammattikirjallisuuden lukeminen • itseopiskeluohjelmat • opiskelu oppilaitoksissa • opiskelu koulutusorganisaation järjestämällä lyhyillä kursseilla • monimuoto-opiskeluohjelmat (mm. verkko-opiskelut)

Vuorovaikutteiset kehittämistavat, kuten mentorointi tai tutorointi, ovat tehokkaita menetelmiä asiantuntijuuden kehittämiseen. Vuorovaikutteiset menetelmät onnistuvat kuitenkin ainoastaan siinä tapauksessa, että osallistuja on motivoitunut ja kiinnostunut. (Säntti & Hakkarainen 2014, 20.) Osapuolten tulee myös luottaa toisiinsa,

jotta menetelmä toimii ja asetettuihin tavoitteisiin päästään. Luottamuksen lisäksi molempien osapuolten tulee olla sitoutuneita. (Viitala 2013, 197.) Vuorovaikutteisissa menetelmissä tulee kuitenkin huomioida se, että kaikki eivät ole samanlaisia oppijoita eivätkä kaikki näin ollen hyödy samoista menetelmistä (Säntti & Hakkarainen 2014, 20).

Työyhteisöissä oppimista voidaan edistää ottamalla huomioon tietyt asiat. Ensimmäisenä on tärkeää tunnistaa tavoitteet oppimiselle. Kun työyhteisössä on selkeät tavoitteet, on oppiminen ja tavoitteiden toteutuminen todennäköisempää. Tavoitteiden selkeys vaikuttaa myös motivaatioon. Opittavien asioiden tulee olla mielekkäitä ja antaa oppijalleen jotain, jotta motivaatiota oppimiseen löytyy. Pelkästään yritystä hyödyttävät tavoitteet harvoin motivoivat työntekijää. Motivaation ylläpitämiseen tarvitaan myös uskoa siihen, että oppiminen on mahdollista. Esimiehellä on mahdollista tukea työntekijöitään motivoitumaan ja oppimaan esimerkiksi keskustelemalla, kuuntelemalla, ideoimalla yhdessä ja rohkaisemalla oppimiseen liittyvistä asioista. On tärkeää, että esimies huolehtii siitä, että aikaa oppimiseen on ja että hänen puoleensa voi aina kääntyä. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, luku 4.)

Oppimista edellyttää myös kokonaisuusien hahmottaminen ja aktiivisuus. Esimerkiksi muutostilanteissa oppimista häiritsee, jos ei ymmärrä kokonaiskuvaa tilanteesta tai muutoksesta vain tiedotetaan ilman mahdollisuutta keskusteluun. Oppimista tapahtuu todennäköisemmin, kun oppija saa olla aktiivinen eli kysellä ja konkreettisesti harjoitella. Oppimista edistää tai hidastaa myös vallitseva ilmapiiri. Työyhteisössä, missä sallitaan virheiden tekeminen tai niin sanottujen tyhmien kysymysten kysyminen edistää oppimista. Esimerkiksi nuoren työntekijän on helpompi aloittaa työskentely, kun ilmapiiri on salliva ja kysymysten esittäminen on luontevaa. Ilman palautetta työskentelystään on hankalaa tiedostaa, missä vaiheessa oma oppiminen on. Eriyisesti perehdytys- ja muutostilanteissa vuorovaikutus ja palautteen saaminen ovat tarpeen. (Kupias ym. 2014, luku 4.)

Jotta yksilö oppii, on hänen ensiksi hankittava tietoa, mikä ymmärtämällä ja sisäistämällä muuttuu lopulta osaamiseksi. Tiedonhankintatapoja on monia. Perinteisiä tapoja ovat esimerkiksi kirjallisuus ja koulutus. Virtuaalikoulutukset ja tiedonhankinta internetistä ovat kuitenkin nykypäivää. Lisäksi itseopiskelua tapahtuu usein yritysten sisäisissä verkoissa. (Ojala 2008, 216–220.) Tiedon lisäksi oppimiseen liittyvät ulottu-

vuudet ovat tunne ja tahto. Oppimiskokemukseen vaikuttaa, miten tuntee ja miten kokee saatavan tiedon, esimerkiksi myönteiset tunteet auttavat oppimaan. Tahto liittyy vahvasti motivaatioon oppia. Tahto saa oppijan yhdistämään tiedon ja tunteen toimintaan. (Säntti & Hakkarainen 2014, 18–19.)

Ammatillinen identiteetti

Ammatillinen identiteetti tarkoittaa henkilön käsitystä itsestään ammatillisena toimijana. Kyse on siis siitä, millainen suhde henkilöllä on työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi työntekijäksi hän haluaisi tulla. Myös kokemukset siitä, mihin henkilö kokee kuuluvansa ja mitä asioita pitää tärkeänä ammatissaan, ovat osa ammatillista identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26–27.) Vaikka ammatillisessa identiteetissä on kyse suhteesta työhön ja ammatillisuuteen, sen muodostuminen alkaa jo opintojen aikana (Virtanen, Tynjälä ja Stenström 2011, 98).

Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008) mukaan ammatillinen identiteetti muodostuu sosiaalisen ja persoonallisen vuoropuhelun avulla. Sosiaalinen vaikuttaja on esimerkiksi työyhteisö, kun taas persoonalliset vaikutteet ovat omia yksilöllisiä arvoja ja asenteita. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 43–45.) Esimerkiksi uransa alussa olevan ammatillinen identiteetti muotoutuu enemmän työyhteisöön sosiaalistumisen kautta. Vasta kun työyhteisöön kuulumisen vahvistuu ja paikka ammattilaisten joukosta on lunastettu, persoonallinen puoli alkaa muokata ammatillista identiteettiä enemmän. (Räsänen & Trux 2012, 227–231.)

Ammatillisen identiteetin ja oman osaamisen kehittämistä on tullut koko työuranmittainen prosessi, erityisesti kun työelämä on pirstaloitunut pätkätöihin, projektiluontoisiin töihin ja epävarmuuteen töiden jatkumisesta. Haasteita identiteetin kehittämiseen tuovat myös työn vaatimusten lisääntyminen ja jatkuva kiire, jolloin reflektoinnille ei jää aikaa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26–28.) Asiantuntijalle oman haasteensa tuo se, että asiantuntijatyöhön on voinut päätyä esimerkiksi omien mielenkiinnonkohteiden vuoksi eikä niinkään koulutustaustansa vuoksi. Tällöin on tärkeää kehittää vahva ammatti-identiteetti työympäristössä toimiessa. (Säntti & Hakkarainen 2014, 22.) Esimies voi omalla toiminnallaan tukea aloittelevan työntekijän ammatti-identiteetin kehittymistä. Esimerkiksi rakentavan palautteen antaminen ja luottamuksellisen, kuuntelevan suhteen luominen ovat hyviä keinoja vahvistaa työntekijän ammatillista itseluottamusta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 110–111.)

3.4 Kirjanpitäjän asiantuntijuuden tukeminen

Työelämän muutokset vaikuttavat myös taloushallintoon ja tilitoimistojen toimintatapoihin. Erityisesti digitalisaatio ravistelee voimakkaasti taloushallintoalaa. Paineita alan tehokkuuteen ja joustavuuteen tuovat myös globalisaatio ja kiristynyt kilpailutilanne. (Lahti & Salminen 2014, 12.) Tynninen ja Viinikainen (2017) toteavat, että taloushallintoalaa koettelee tällä hetkellä kolme murrosta: digimurros, toimialan murros ja osaamisen murros. Digimurros pakottaa muuttamaan yritysten liiketoimintatapoja, kun automaatio, robotiikka ja tekoäly muuttavat toimialaa. Tilitoimistoalan murros on nähtävissä polarisoitumisena. Tämä tarkoittaa sitä, että alalla toimijoilla on entistä isompia kokoeroja ja juurikin isoimmat tilitoimistoketjut valtaavat alaa. Toimialaan vaikuttaa myös se, että yhä useampi yritys ulkoistaa oman taloushallintonsa tilitoimistojen hoidettavaksi. (Tynninen & Viinikainen 2017, 4.)

Kirjanpitäjän työnkuva muutoksessa

Kirjanpitäjän työntehtävät vaihtelevat työnantajan mukaan. Kirjanpitäjiä työskentelee esimerkiksi tilitoimistoissa, yrityksissä tai virastoissa. Tilitoimistoissa työnkuvaan voi kuulua muun muassa asiakasyrityksen kirjanpito, palkanlaskenta, tilinpäätökset, kannattavuusseuranta ja verotus, riippuen siitä hoitaako kirjanpitäjä yrityksen koko taloushallinnon vai vain osan siitä. Kirjanpitäjät ovat useimmiten koulutukseltaan joko liiketalouden perustutkinnon suorittaneita merkonomeja tai liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita tradenomeja. (Kirjanpitäjä n.d.)

Tradenomitaustaisen kirjanpitäjän ammatillinen osaaminen alkaa muodostua jo opintojen aikana. Eskola (2011) on tutkinut väitöskirjassaan ”Good learning in accounting” mitkä tekijät vaikuttavat onnistuneisiin oppimistilanteisiin laskentatoimen opinnoissa. Tutkimuksesta käy ilmi, mitkä laskentatoimen opiskelijan ominaisuudet ovat tärkeitä oppimiselle. Hyvään oppimiseen myötävaikuttavat opiskelijan vuorovaiikutustaidot, hyvä itsetuntemus, määrätietoisuus ja motivaatio. Tarvittavia metakognitiivisia taitoja ovat kriittinen ja looginen ajattelu sekä kyky hallita kokonaisuuksia. Myös muistamiseen liittyviä kykyjä tarvitaan. Lisäksi on tärkeää, että opiskelija tunnistaa omat oppimistaitonsa. (Eskola 2011, 128.)

Opinnoista työelämään siirtyessä kirjanpitäjän osaamisvaatimukset voidaan nähdä lisääntyvän. Työelämässä osaamisen murros näkyy kirjanpitäjien muuttuvassa roolis-

sa ja osaamistarpeissa. Teknologian edetessä ja automaation lisääntyessä, kirjanpitäjien työnkuva numeroiden parissa on jo muuttunut ja tulee muuttumaan edelleen. Tulevaisuuden kirjanpitäjältä vaaditaan enemmän asiakkaaseen suuntautuvaa, konsultoivaa otetta. Lisäksi kirjanpitäjiltä odotetaan vahvaa talousosaamista ja neuvonantoa esimerkiksi veroasioihin liittyen. Tulevaisuudessa on entistä keskeisempää kiinnittää huomiota niin sanottuihin pehmeisiin taitoihin, kuten vuorovaikutustaitoihin ja siihen, miten on läsnä asiakkaan kanssa kommunikoidessa. (Galarza 2017, 52–54.) Taloushallintoliiton (Alalla tarvittavat taidot ja ominaisuudet n.d.) mukaan alalla vaadittavia taitoja ja osaamisia ovat seuraavat:

- taloushallinnon opinnot ja työkokemus
- yleinen liiketoiminnan lainalaisuuksien ymmärrys
- asiakkaan liiketoiminnan ymmärrys
- markkinointi- ja myyntiosaaminen sekä asiakaspalvelutaidot
- tietotekniikan osaaminen taloushallinnon hoidossa
- kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen: kielitaito, kulttuurierojen ymmärrys
- henkilökohtaiset ominaisuudet: tilannetaju, innostavuus, oppimiskyky, viestintätaidot, asenteet.

Yllämainittujen taitojen ja ominaisuuksien lisäksi kirjanpitäjiltä vaaditaan paineensietokykyä ja tarkkuutta myös kaikista hektisimpään aikaan (Alalla tarvittavat taidot ja ominaisuudet n.d.).

Liiketalouden työntekijöiden, kuten kirjanpitäjien, osaamisvaatimuksia on pohdittu myös siitä näkökulmasta, miten digitalisaatio tulee vaikuttamaan niihin. Tulevaisuuden kompetenssivaatimukset eivät poikkea juurikaan siitä, mitä ne nykyään ovat, mutta joitain taitoja tullaan painottamaan aiempaa enemmän. (Sinisalo & Raudas-
koski 2017.) Alla olevassa kuviossa 2 on nähtävissä mitä osaamista liiketalouden työntekijä tulee tarvitsemaan.



Kuvio 2. Tulevaisuuden liiketalouden osaajan kompetenssikukkanen (Sinisalo & Raudaskoski 2017)

Substanssiosaaminen tulee edelleen olemaan osaamisen ydin. Erityisesti kun rutiinityöt tulevat vähenemään digitalisaation myötä, tulee työntekijän ymmärtää oppimansa tieto syvällisesti. Tiedon soveltaminen tulee myös entistä tärkeämmäksi taidoksi, ja joustavuutta sekä mukautumiskykyä tarvitaan aiempaa enemmän digitalisaation vaikutusten vuoksi. Järjestelmät muuttuvat ja uusiutuvat, samalla muuttaen työelämän toimintatapoja. Elinikäinen oppiminen tulee olemaan edellytys alalla pysymiseen. Näiden lisäksi sosiaaliset taidot tulevat tulevaisuudessa olemaan keskeinen kompetenssi, sillä työtä tullaan tekemään yhä enemmän yhteistyössä asiakkaan kanssa, jolloin kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa nousee keskeiseksi taidoksi. (Sinisalo & Raudaskoski 2017.)

Vaikka digitalisaatio helpottaa rutiinitehtävien tekemistä, ei se vähennä tarvetta kriittiseen ajatteluun. Kriittisen ajattelun taitoja tarvitaan esimerkiksi ongelmanratkaisutilanteissa, joita nykyään voi olla lähes päivittäin. Liiketalouden työntekijän tulee hallita myös asiakkuustaidot. Siinä on kyse taidosta tulla asiakkaiden sekä muiden henkilöiden kanssa toimeen ja tunnistaa heidän tarpeet. Erityisesti taloushallinnon työntekijän tulee lisäksi ymmärtää yrityksen liiketoiminnan kannattavuuteen liittyvät tekijät ja käyttää tietoansa päätöksenteossa. Tietojärjestelmätaidot ovat kiistatta tärkeä

taito nykypäivänä. Ymmärrys järjestelmien käyttötarkoituksesta ja ominaisuuksista tulee hallita. (Sinisalo & Raudaskoski 2017.)

Taloushallintoalan osaamisen murrokseen liittyy myös eri teknologioiden haltuunotto. Kaksi laskenta-alan organisaatiota IMA (Institute of Management Accountants) ja ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) ovat tutkineet yhdessä, miten eri teknologiat muuttavat kirjanpitäjien työskentelytapoja. Tutkimuksessa keskityttiin sosiaalisen media (So), mobiiliin (Mo) ja pilvipalvelujen (Clo) käyttömahdollisuuksiin eli niin sanottuun SoMoClo-teknologiaan. Erityisesti pilvipalveluihin siirtyminen nähdään toimialalle tärkeänä. Hyödyntäessä edellä mainittuja teknologioita, kirjanpitäjän on mahdollista olla tiiviimmin mukana asiakkaansa toiminnassa ja päätöksenteossa. Tämä osaltaan lisää asiakkaan näkökulmasta kirjanpidon merkitystä ja tärkeyttä. (Galarza 2017, 53.)

Aiempiä tutkimuksia aloittelevista kirjanpitäjistä

Australiassa on tutkittu nuorten kirjanpitäjien tuen saamisen vaikutusta irtisanoutumisaikaisiin ja työasenteeseen. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, miten eri tukimuodot vaikuttavat kirjanpitäjän työhön ja organisaatioon sitoutumiseen sekä irtisanoutumisaikaisiin. Erityisesti organisaation tuki sekä työpaikan sosiaalinen tuki vaikuttivat työntekijän sitoutumiseen edistävästi. Organisaation tuessa on kyse muun muassa siitä, että organisaatio osoittaa olevan sitoutunut työntekijään, on oikeudenmukainen ja varmistaa hyvät työolot. Esimiestuen puute ja uralla kehittymisen esteet vaikuttivat merkittävästi työntekijöiden aikeisiin vaihtaa työpaikkaa. Tutkimuksessa todetaankin, että on tärkeää tunnistaa eri tapoja miten tukea nuorta kirjanpitäjää, jotta hän sitoutuu organisaatioon. Tutkimuksessa esitetyt tukimuodot ovat organisaation tuki, esimiehen tuki, sosiaalinen tuki ja uran kehittämiseen liittyvä tuki. (Chan, Monroe, Ng & Tan 2008, 152–153.)

Toinen, tuorempi australialainen tutkimus on tehty nuorten kirjanpitäjien työuupumukseen vaikuttaneista tekijöistä ja seurauksista. Tutkimuksessa todetaan, että ennen työuupumista nuorilla kirjanpitäjillä on usein oma työrooli jäänyt epäselväksi tai vaatimukset ja odotukset eivät kohtaa työntekijän ja kirjanpitäjän välillä. Näiden lisäksi liiallinen työmäärä ja tiedonpuute aiheuttavat jännitteitä ja vaikuttavat kirjanpitäjien työtyytyväisyyteen vähentävästi. Tutkimuksessa todetaan, että kirjanpitäjän

työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista on mahdollista parantaa lisäämällä resursseja koulutukseen ja esimiestukeen. (Chong & Monroe 2015, 121–127.)

Carrillo, Castellano ja Keune (2017) ovat tutkineet nuorten kirjanpitäjien sitoutumista. Tutkimuksessa on vertailtu yhdysvaltalaisia, alle 30-vuotiaita ja yli 30-vuotiaita kirjanpitäjiä. Tuloksista käy ilmi, että alle 30-vuotialla on vähemmän innostusta työhön ja he kokevat enemmän stressiä tiukoista aikatauluista kuin yli 30-vuotiaat. He myös kokevat etteivät hallitse työtään tai saa arvostusta työpanoksestaan. Tutkimuksen mukaan kirjanpitäjien sitoutumista voidaan lisätä, kun hänellä on mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon ja itseopiskeluun. Hyviä keinoja ovat myös mentorointi työpaikalla ja vertaistuen saaminen. Lisäksi sitoutuminen kasvaa, kun nuori työntekijä saa ymmärryksen yrityksen toiminnasta myös isommalla mittakaavalla ja ymmärtää oman työpanoksensa merkityksen. Työyhteisössä olisi myös hyvä olla mahdollisuus ajoittain kokoontua niin sanottuun aivoriiheen, missä käydään läpi asiakkaita tai yritystä koskevia ajankohtaisia asioita. Sitoutumista lisää myös työnantajan työntekijälle antamat tunnustukset hyvästä työstä. Yrityksen on myös hyvä muistuttaa työn tärkeästä yhteiskunnallisesta merkityksestä eli kirjanpidon laillisesta tarpeellisuudesta. (Carrillo ym. 2017, 37–41.)

Tuen saaminen

Työelämässä ja erityisesti työelämän muutoksissa on tuen saaminen tärkeää. Tuen saaminen on erityisen tärkeää myös aloittelevalla kirjanpitäjälle, kuten edellä käsitellyistä tutkimuksista käy hyvin ilmi. Saarelma-Thiel (2009) on määritellyt työpaikan tukimuodot tiedolliseen, osallistavaan, taloudelliseen, tunteita käsittelevään ja verkoston tukeen. Tiedollinen tuki on esimiesten ja johdon informaatioon perustuva tiedonantoa eli työntekijät pidetään ajan tasalla esimerkiksi muutoksiin liittyvistä asioista. Näin voidaan välttää väärinymmärrykset johdon ja työntekijöiden välillä. Erilaiset ideariihet tai urasuunnittelun tekeminen yhdessä esimiehen ja työyhteisön kanssa ovat osallistavaa tukemista. Osallistavaa tukea antamalla organisaatio mahdollistaa henkilöstön osallistumisen päätöksentekoon ja oman työn suunnitteluun. Taloudellista tukea voi olla esimerkiksi koulutustuen myöntäminen. Erilaiset tukea antavat ryhmä- tai yksilökeskustelut ovat organisaatioissa tärkeitä yksilön työssä jakamisen kannalta. Tunteita käsittelevä tuki luo turvallisuuden tunnetta ja vähentää työn kuormittavuutta. Tunteita käsittelevän tuen antajana voi olla esimerkiksi kohta-

lotoveri työpaikalla tai työterveyshuollon ammattilainen. Organisaatioissa voidaan myös luoda omia tukihenkilöverkostoja, joissa tukea antaa oma henkilöstö. (Saarema-Thiel 2009, 86–88.)

Tuen saaminen on tärkeää myös oppimisessa. Uuden oppiminen ja oman osaamisen kehittäminen, erityisesti uran alussa, vievät paljon energiaa. Turvallinen kehitysympäristö ja tuen saaminen ovatkin keskeisiä tekijöitä oppimisen kannalta, jotta tilanteet eivät käy liian kuormittavaksi. Kollegalta tai esimieheltä saatu henkilökohtainen tuki nopeuttaa kehittymistä. (Kupias ym. 2014, luku 7.) Osa uransa alussa olevista työntekijöistä tarvitsee enemmän tukea ja huomiota kuin toiset. Tällöin olisi tärkeää, että esimieheltä olisi mahdollista saada tukea ja vahvistusta ammatillisen itsevarmuuden kehittämiseen. Pelkästään neuvojen antaminen ei välttämättä riitä, ja tämän vuoksi esimiehen ja työntekijän tulisi käydä keskustelu tuentarpeesta. (Järvinen 2016, luku ”Ihmisten johtaminen ja jatkuva muutos”.)

Tuen saaminen tai sen puute on todettu vaikuttavan työstressiin, työuupumukseen ja työmotivaatioon. Erityisesti sosiaalinen tuki on yksi työssäjaksamista ja työhyvinvointia lisäävä tuen muoto. Sosiaalisessa tuessa on kyse yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksesta, jonka avulla yksilön hyvinvointi voi lisääntyä. (Mikkola 2009, 26–27.) Mikkolan (2009) artikkelissa selvitetään, miten 2000-luvulla on tutkittu sosiaalisen tuen esiintymistä työyhteisöissä ja mitä tuen saamisen vaikutuksista tiedetään. Artikkelin tulosten mukaan, sosiaalisen tuen on nähty vaikuttavan positiivisesti yksilön kykyyn selviytyä kuormittavista työtilanteista. Kollegoiden ja erityisesti esimiehen tuki ehkäisee tehokkaasti työuupumista ja lisää työtyytyväisyyttä. (Mikkola 2009, 38–39.)

4 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia. Ensimmäisessä alaluvussa kerrotaan, miten tutkimus on toteutettu. Seuraavissa alaluvuissa esitetään tutkimuksen tulokset teemoittain.

4.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin teemahaastattelun keinoin. Haastateltavat löytyivät ottamalla yhteyttä suoraan eri tilitoimistoihin, tutkijan omien kontaktien sekä lumipallo-otannan kautta. Tutkimukseen osallistujat valittiin sen mukaan, kenellä olisi parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksen rajauksen kannalta haastateltavien tuli täyttää tietyt kriteerit koulutuksen ja työkokemuksen suhteen. Koulutuksen suhteen haastateltavilta vaadittiin liiketalouden tradenomitutkintoa, jotta koulutustausta tältä osin olisi kaikilla sama. Kirjanpidon työkokemus rajattiin alle viiteen vuoteen, jotta haastateltavat eivät olisi unohtaneet osaamisensa lähtökohtia. Tutkimukseen valittiin ainoastaan tilitoimistokirjanpitäjiä, jotta työnkuva olisi kaikilla haastateltavilla mahdollisimman sama ja täten myös osaamisvaatimukset olisivat lähellä toisiaan.

Tutkimusta varten haastateltiin kuutta tilitoimistokirjanpitäjää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina huhti–elokuussa 2018. Kolme haastateltavista oli suorittanut tradenomitutkintonsa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa, kaksi Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa ja yksi Saimaan ammattikorkeakoulussa. Haastateltavat ovat valmistuneet vuosien 2015–2017 aikana ja työskennelleet alalla 1,5–4,5 vuotta. Haastateltavista kaksi työskenteli tutkimuksen aikaan Jyväskylässä, yksi Tampereella ja kolme pääkaupunkiseudulla. Haastateltavat työskentelivät erikokoisissa tilitoimistoissa, heistä kolme työskenteli reilun kymmenen työntekijän yrityksessä ja kolme reilun 100 työntekijän yrityksessä. Haastateltavat olivat iältään 24–35-vuotiaita, ja haastateltavista viisi oli naisia ja yksi mies.

Haastateltavien saamisessa mukaan tutkimukseen oli omat haasteensa, sillä moni sopiva ehdokas kieltäytyi vedoten esimerkiksi kiireeseen. Lisäksi tarkat kriteerit työkokemuksen ja koulutuksen suhteen rajoittivat mahdollisten haastateltavien määrää. Haastatteluun valikoituneet kuusi tilitoimistokirjanpitäjää riittivät kuitenkin saturation syntymiseen useimpien kysymysten kohdalla. Haastattelut sovittiin tehtäväksi joko haastateltavan työpaikalla tai kotona. Ennen haastatteluja tutkija lähetti sähköpostia haastateltaville, jossa kertoi käsiteltävistä teemoista, jotta haastateltavat pystyivät orientoitumaan aiheisiin etukäteen. Haastattelutilanteessa tutkittaville kerrottiin tarkemmin tutkimuksen tarkoituksesta ja muistutettiin vastausten luottamuksellisuudesta. Haastattelut toteutettiin käyttämällä teemahaastattelurunkoa, joka oli

kaikille sama. Haastateltaville annettiin mahdollisimman paljon tilaa vapaalle puheelle, kuitenkin niin, että kaikki teemat käytiin jokaisen kanssa läpi. Yksilöhaastattelut kestivät 35–90 minuuttia, ja ne äänitettiin käyttämällä nauhuria.

Äänitallenteet litteroitiin heti haastattelujen jälkeen käyttäen peruslitteroinnin tasoa, jossa puhe litteroitiin sanatarkasti ja puhekielisesti, mutta jätettiin pois esimerkiksi keskenjääneet tavut ja äännähdykset. Litteroitua aineistoa kertyi 64 sivua (fonttikoko 12, riviväli 1). Litteroinnissa haastateltaville annettiin sattumanvaraisesti omat koodit: H1, H2, H3, H4, H5 ja H6. Heti litteroinnin jälkeen alkoi aineiston analysoiminen lukemalla useampaan otteeseen litteroidut tekstit. Analysointimenetelmistä oli harkinnassa erilaisia vaihtoehtoja, kuten esimerkiksi teemoittelun jatkamista tyyppittelyyn. Aineisto ei kuitenkaan ollut tarpeeksi laaja siihen, että olisi esiintynyt erilaisia, tyyppittelyyn sopivia esimerkkejä. Analyysissä päädyttiin suunnitelman mukaisesti teemoitteluun. Lisäksi tutkija käytti teemoittelun avuksi koodaamista merkitsemällä värikoodein teemoihin liittyviä vastauksia. Koodaamisen jälkeen teemoittelua jatkettiin keräämällä teemojen alle yhteneväiset tai eroavat vastaukset ja samalla aineistoa tiivistettiin. Aineistoa analysoitiin haastattelujen välissä, jotta saturaation syntyminen pystyttiin toteamaan. Aineiston analysoinnissa otettiin huomioon, nousisiko mahdollisia uusia teemoja aineistosta. Teemat kuitenkin pysyivät ennakoitujen mukaisina.

4.2 Asiantuntijuuden lähtökohdat

Haastattelujen ensimmäinen teema oli keskustella siitä, millaiset lähtökohdat haastateltavilla oli aloittaessaan työskentelyn kirjanpidon parissa. Teeman avulla oli tarkoitus selvittää, millaiset valmiudet koulutus antoi ja miten työn aloittaminen sujui osaamisen kannalta. Teeman yhteydessä keskusteltiin myös siitä, millaista tukea sai ensimmäisten kuukausien aikana.

Haastateltavien lähtökohdat kirjanpitäjän työhön olivat suhteellisen samanlaiset. Kaikilla oli taustalla tradenomitutkinto liiketaloudesta ja kenelläkään ei ollut aiempaa kokemusta kirjanpitäjän töistä aloittaessaan työskentelyn tilitoimistossa. Viisi vastaajista aloitti tilitoimistotyöskentelyn opintoihin kuuluvan harjoittelun kautta, yksi vastaajista aloitti työskentelyn lähellä valmistumistaan. Kaikki haastateltavat kokivat koulutuksen antaneen hyvät eväät kirjanpidon perusteiden ymmärtämiseen. Moni

kokikin, ettei olisi pärjännyt kirjanpitäjän työssä ilman koulutuksesta saatuja oppeja. Koulutuksen yhdeksi heikkoudeksi nähtiin kuitenkin käytännön opetus. Tutkintoon kuuluva työharjoittelu toki oli käytännön oppimisen kannalta hyödyllinen, mutta moni koki haastavaksi sen, ettei tiennyt, mitä kirjanpitäjän työnkuva todellisuudessa piti sisällään aloittaessaan harjoittelun. Osa kokikin, ettei koulutus ollut antanut kaikkia työvälineitä, joita olisi tarvinnut alkuvaiheessa. Opinnoilta olisi kaivattu muun muassa nykyaikaisempien kirjanpito-ohjelmien läpikäymistä sekä enemmän asiakastyön kaltaisia tehtäviä. Ylipäätään toivottiin, että opinnoissa olisi käyty läpi, mitä käytännön töitä esimerkiksi kuukausittaiseen kirjanpitoon voi kuulua, sillä kirjanpidon kokonaisuuden hahmottamisessa oli haasteita. Tästä johtuen opittua tietoa oli aluksi hankalaa sijoittaa käytännön työhön. Lisäksi haastatteluista käy ilmi, että useimmat kokivat epävarmuutta omasta osaamisestaan. Samalla oli epätietoisuutta siitä, mitä tilitoimistoissa ylipäätään tehdään.

Ei nyt ollut edes käsitystä mitä tilitoimistossa tehdään. Niin ei ollut kauheeta kokemusta asiantuntijuudesta. (H4)

Et ei siitä koulusta nyt silleen, kun ei siellä kuitenkaan käyty niitä järjestelmiä silleen tarkemmin. Se oli tosi lyhyt se järjestelmien läpikäyminen ja muu. Et ei siellä oikeen, et just se tiliistikoiden ihan perusidea siinä. Totta kai sekin on todella tärkeä et oppii sen, et en voi vähätellä sitä. Et en mä ois osannut mitään tehdä, jos ei olisi ollut sitä. (H3)

Mut itelle jäi semmonen olo, et mä en tiennyt yhtään mitä mä olin menossa tekeen. Enkä mä tiennytkään. Et ehkä se olisi auttanut, jos mulla olisi ollut joku lyhytkin kesätyöpaikka jostain ostoreskontran puolelta joskus aikasemmin, et mä ees tietäisin mitä taloushallinnon työ on. (H5)

Kaikki haastateltavat osoittivat intoa ja kiinnostusta alaa kohtaan aloittaessaan työt. Myös epäilyt omista taidoista unohtui sellaisissa paikoissa, joissa työnantaja ymmärsi aloittelevan kirjanpitäjän osaamistason olevan vielä alhainen ja tarjosi osaamistasoa vastaavia työtehtäviä. Useimmat työelämätaidot olivat kunnossa, sillä haastateltavat kuvailivat olevansa muun muassa motivoituneita, kirjanpidon perusteet hallitsevia, tietoteknisesti osaavia, työyhteisötaitoisia ja oma-aloitteisia.

Työn aloittaminen sujui vaihtelevasti. Osalle haastateltavista perehdyttäminen oli ollut järjestelmällistä, ja lähiesimieheltä oli tukea ja apua aina saatavilla. Tällöin myös kokemukset työn aloittamisesta olivat positiivisia, vaikka opeteltavaa olikin paljon ja ensimmäiset kuukaudet koettiin energiaa vieviksi, toisinaan jopa raskaiksi. Työpai-

koissa, joissa perehdyttäminen ei ollut systemaattista, tuntemukset vaihtelivat. Eräs koki asian jopa positiiviseksi, sillä koki itselleen mieluisaksi oppimismenetelmäksi sen, että sai mahdollisimman paljon itse selvittää ja tutkia asioita. Apuna oli kuitenkin lopulta aina joku kollegoista, jos asioissa ei päässyt itsekseen eteenpäin. Kollegoiden tuki nousikin tärkeäksi tekijäksi, että pääsi sisään työhön ja työyhteisöön. Kiireen vuoksi kuitenkin osalla perehdyttäminen jäi puolitiehen, ja tällöin joutui tahtomattaan selviämään liiankin omatoimisesti. Eräs haastateltava koki jääneensä yksin, kun varsinaista perehdyttämistä ei ollut.

Perehdytys ollut lähinnä sitä, että tossa on asiakkaan materiaali, tee siitä. -- Siis ihan just semmonen [fiilis], että heitetään avantoon vaatteet päällä ja katotaan et nouseeks se sieltä. (H6)

Useimmat kokivat, että heidät otettiin hyvin vastaan ja että he pääsivät nopeasti mukaan työyhteisöön. Suurin osa koki, että sai rauhassa opetella ja kartuttaa osaamistaan, mutta osalle vastuuta tuli liian pian. Kuitenkin liiallisesta vastuusta selvisi hyvin, kun esimieheltä sai tukea ja kannustusta. Työn aloittamisvaiheessa tukea sai palautteen, neuvojen ja ohjauksen muodossa, joko esimieheltään tai kollegoilta. Tuen määrä vaihteli haastateltavilla, suurin osa oli kuitenkin tyytyväinen aloittamisvaiheessa saamaansa tukeen ja koki saavansa hyvän alun oman asiantuntijuutensa kehittämiseen.

4.3 Asiantuntijuuden kehittyminen työelämässä

Toinen teema haastatteluissa oli selvittää, miten osaaminen on kehittynyt, mitkä tekijät siihen ovat vaikuttaneet ja miten kehittymistä on tuettu. Kaikki haastateltavista olivat yhtä mieltä siitä, että osaamisen kehittyminen on ollut suurta. Haastateltavat kuvailivat kuinka työskentely on muuttunut nopeammaksi ja tietyiltä osin rutinoitunut. Erityisesti sen ymmärtäminen, mikä on oleellista ja mikä ei, on selkiintynyt ja tuonut perspektiiviä työhön. Suurin osa kuvaili olevansa kirjanpitäjinä entistä itsevarmempia, niin asiakastyöskentelyssä kuin kirjanpidon rutiineissa.

Miten se näkyy mun työssä... Ehdottomasti ainakin sillä, et sit ku sä oot vähänkin kehittynyt, tai pikkuhiljaa kun kehitty, niin saa itsevarmuutta. -- Niin sitten kun sai vähän itsevarmuutta, niin sitten pysty käsitleen niitä asiakkaita vähän eri tavalla ja ehkä palvella paremmin. (H5)

Että on tullu hirveen paljon varmemmaksi ja sitten ei niinku ihan joka asiasta stressaa. Ja sit semmonen käsitys siitä, että no mikä on nyt olennaista, niin se on kyllä tullut aika hyvin. (H4)

Useampi haastateltava kertoi, että oppimista on tapahtunut paljon ”kantapäähän” kautta, omista ja muiden virheistä oppimalla. Kehittymistä edistäviä tekijöitä löytyi niin työpaikalta kuin työpaikan ulkopuolelta. Jokainen haastateltava nosti esiin koulutukset, joita toteutettiin niin työpaikalla, verkossa kuin työpaikan ulkopuolisen tahon osalta. Myös eri yhtiömuotoiset asiakkaat monilta eri toimialoilta mahdollisti monipuolisen oppimisen. Osa haastateltavista kertoi myös käyvänsä kehityskeskusteluita esimiehen kanssa. Palautteen saaminen koettiin tärkeäksi osaamisen kehittämisen kannalta. Palautetta saatiin joko kollegoilta tai esimieheltä. Eräs haastateltava kertoi esimiehen toimivan mentorina, jonka yksi keskeinen tehtävä on aloittelevan kirjanpitäjän osaamisen kehittäminen, muun muassa pitämällä kuukausittain palaverin, jossa opiskellaan uusia aihealueita. Kollegoiden ja esimiehen apu ja tuki nousikin yhdeksi tärkeimmäksi tekijäksi kehittämisessä.

No ihan ilman muuta se tuki mitä just täältä saa siltä omalta esimiehellään, ja muutenkin koulutustarjonta ja muu. (H1)

No kyllä se on ne työkaverit, jotka on viittinyt eniten niinku avustaa siinä. Että kyllä se on niinku ihan paras opettaja ollut ne työkaverit tässä. (H3)

Se on siis niinku ihan ratkasevaa siinä, että on joku semmonen työkaveri jolta kokee, että voi kysyä apua. (H6)

Osaamisen kehittämiseen vaikutti lisäksi työpaikan kannustava ilmapiiri sekä haastateltavien kiinnostus alaa kohtaan. Tällöin jaksoi panostaa oman osaamisen kehittämiseen itseopiskelulla ja tarttumalla uusiin haasteisiin, esimerkiksi ottamalla entistä haastavampia asiakkaita. Myös se, että osasi reflektoida omaa osaamistaan eli missä on kehitettävää ja mitkä osa-alueet hallitsee, auttoi itsensä kehittämisessä. Oman osaamisen kehittämisessä apuna olivat koulutusten lisäksi erilaiset tietokannat, joita työnantaja tarjosi. Myös itsenäinen tiedonhaku internetistä oli useimmilla päivittäistä. Moni haastateltavien työnantajista tarjosi lisäksi alan lehtiä luettavaksi kotiin.

Osa haastateltavista koki, ettei varsinaisia osaamisen kehittämistä hidastavia tekijöitä ole ollut. Kaikki mainitsivat kiireen olevan osa kirjanpitäjän työtä, esimerkiksi tilinpäätösaikaan, mutta osa ei kokenut tämän merkittävästi haittaavan tai hidastavan oman

osaamisen kehittymistä. Haastateltavat, joita kiire ei haitannut, kokivat että kiireen keskellä pystyi joka tapauksessa priorisoimaan oman työnsä ja esimerkiksi koulutuksiin osallistumista ei nähty ongelmallisena. Osa haastateltavista kertoi kuitenkin kiireen ja ajanpuutteen haittaavan monella eri tavalla. Kiire vaikutti siihen, ettei ollut aikaa osallistua koulutuksiin tai itsenäiseen opiskeluun. Kiireessä itsensä kehittämisen laitettiin tauolle, sillä koettiin, että asiakastyö olisi kärsinyt, jos työaikaa olisi käyttänyt esimerkiksi koulutuksiin. Kiire aiheutti myös sen, että virheiden tekeminen lisääntyi. Yleisin kiirettä aiheuttava syy oli liika työmäärä suhteessa käytettävissä olevaan aikaan. Osa kommentoi myös, kuinka asiakkailta tiuhaan tulevat sähköpostit ja puhelut keskeyttivät työnteon ja haittasivat merkittävästi keskittymistä. Kollegoiden tai esimiesten kiire aiheutti sen, että apua ei ollut aina saatavilla, eikä avunpyyntöjä aina edes huomioitu. Kiirettä aiheuttava liika työmäärä vaikutti myös suoraan osaamisen kehittymiseen.

Et sitten se työmäärän liika, liiallisuus, se sit kyl hidasti sen, oikeastaan kaiken. Ehkä jopa meni takkapakkii siinä, kun sitten sä et pysty enää keskittyy, niin sitten rupee tuleen virheitä ja semmosta. Niin sitten se hidasti ehdottomasti oppimista ja sit oli myös se, että motivaatio laskee, ettei enää kiinnostukaan samalla tavalla mistään semmosista, että aaa on tullut uusi Kilan yleisohje, luenpa sen tässä. Et se on kyl hidastanut ja ehkä jopa vähän estänyt sen kehittymisen. (H5)

Osaamista hidasti myös tilanne, jossa omat asiakkaat kävivät jo niin tutuiksi, ettei heidän kirjanpidon hoitamisessa tullut enää juuri uutta opittavaa vastaan. Osa haastateltavista totesikin, että työn rutinoituessa liikaa, tulee itse ottaa asia puheeksi esimerkiksi esimiehelleen, jotta työkuvioidin saisi muutosta. Eräs haastateltava otti myös esiin sen, ettei päässyt osallistumaan haastavampiin koulutuksiin, sillä työpaikalla oli tapana kouluttaa talossa pidempään olleita kirjanpitäjiä. Lisäksi perehdytyksen puute hidasti kehittymistä. Esimerkiksi työssä käytettävien ohjelmien käyttöön tai talon tapoihin ei ollut saanut tarpeeksi perehdytystä, mikä hidasti sekä työskenteilyä että oppimista.

Työpaikalla osaamisen kehittämistä tuettiin vaihtelevasti. Osassa kannustettiin kouluttautumaan lisää ja pyrittiin jakamaan tietoa työntekijöiden kesken. Vastuuta annettiin sitä mukaan, kun osaaminen kehittyi. Osa haastateltavista kuitenkin mainitsi osaamisen ja erityisesti hiljaisen tiedon jakamisessa olevan jonkin verran haastetta.

Tässä suurimmaksi syyksi nousi kiire ja osaamisen johtamisen puuttuminen työpaikalta. Tiimipalavereita oli kaikilla, mutta niissä fokus oli pikemmin yleisessä tiedottamisessa kuin osaamisen kehittämisessä.

4.4 Työelämän muutosten vaikutus

Kolmannen teeman avulla käytiin läpi, mitä osaamisvaatimuksia kirjanpitäjiltä nykyään vaaditaan ja kuinka hyvin haastateltavat kokivat niihin vastaavan. Teemassa keskusteltiin myös, miten työelämän muutokset näkyvät haastateltavien työpaikalla ja omassa asiantuntijuudessa.

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että nykypäivän kirjanpitäjältä vaaditaan enemmän asiakaspalvelutaitoja. Työ nähtiin entistä enemmän asiakaslähtöisenä, sillä osa koki asiakkaiden olevan entistä vaativampia palveluiden ja kirjanpitäjän suhteen. Osa kertoi työn menevän enemmän konsultoivampaan suuntaan, jossa kirjanpitäjä on aktiivisemmin yhteydessä asiakkaaseen päin. Osa haastateltavista mainitsi, että asiakkaisiin kohdistuvaan aktiivisuuteen liittyy lisäksi palveluiden tarjoaminen ja myynnillinen osaaminen. Kaikki haastateltavat nostivat esiin, että on tärkeää hallita erilaiset kirjanpidon järjestelmät ja ylipäätään olla tietoteknisesti osaava. Erityisen tärkeää on olla valmis käyttämään erilaisia ohjelmia ja opetella niiden käyttö nopealakin aikataululla. Haastateltavat kokivat, että tietotekninen kehitys johtaa työnkuvan muuttumiseen ja rutiinien osalta työnteko nopeutuu entisestään.

Kirjanpitäjiltä vaaditaan myös vahvaa substanssiosaamista. Tämän lisäksi useat haastateltavista mainitsivat, kuinka kirjanpitäjän osaamisen tulee olla laajempaa mitä aiemmin. Osa haastateltavista totesi, ettei enää riitä, että on perinteinen, tietoa talmentava kirjanpitäjä, vaan tietoa tulee osata jalostaa ja tulkita, esimerkiksi asiakkaan päätöksenteon avuksi. Ammattitaitoa ja osaamista tuleekin koko ajan laajentaa ja kehittää, paikoillaan pysymistä ei nähdä tulevaisuudessa mahdollisena. Suurin osa haastateltavista mainitsee, että on tärkeää olla avoin muutoksille sekä sietää muutosten tuomaa epävarmuutta. Oman osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen nähtiin myös tärkeänä ominaisuutena.

No ehkä sit yleisesti, et kaikki tommoset lainsäädännöt pitää sen, et pitää pysyä ajan tasalla, et sitä kautta tulee niitä muutoksia. Et koko ajan tulee

jotain uutta, et pitää silleenkin pitää omaa ammattitaitoa yllä. Pysyy ajanhermolla. (H2)

Mut ehkä vaan se, että se mun mielestä tulevaisuudessa tulee vaatiin enemmän ja enemmän ammattitaitoo et sä oot oikeesti niin ku hyvä kirjanpitäjä. Silleen, et just sen takii et se ei enää riitä, et sä osaat käyttää sun näppäimistöä ja sitä kirjanpito-ohjelmaa. (H1)

Kaikki haastateltavat kokivat vastaavan osaamisvaatimukseen joko osittain tai kokonaan. Osa koki, että on kehitettävää asiakaspalvelutaidoissa, esimerkiksi entistä aktiivisempi ote ei tuntunut luontevalta. Eräs pohti, onko tarpeeksi tietotaitoa ollakseen tarpeeksi pätevä kirjanpitäjä. Toisaalta lähes kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, ettei koskaan voi olla täysin valmis kirjanpidon asiantuntija, sillä aina tulee jotain uutta opittavaa.

Kaikki haastateltavat kokivat, että kirjanpidon alalla on paljon muutoksia käynnissä. Haastateltavat eivät kuitenkaan olleet huolissaan siitä, että kirjanpitäjän työt loppuisivat, ennemminkin työnkuvan nähtiin muuttuvan. Alan muutoksista mainittiin erityisesti kiristynyt kilpailutilanne, digitalisaatio ja robotiikka, kansainvälistyminen ja muutokset lainsäädännössä. Osalla muutokset näkyivät omassa työssä esimerkiksi paineena tehokkaampaan työskentelyyn kilpailutilanteen vuoksi. Eräs kertoi robotiikan ottavan ensiaskeleita omassa työpaikassa. Kansainvälistyminen näkyi ulkomalaisina asiakkaina. Osalla työnantaja tuki muutoksiin sopeutumista esimerkiksi järjestämällä koulutuksia konsultoivan kirjanpidon haltuunottoon tai uusien ohjelmistojen käyttöönottoon. Osa haastateltavista nosti esiin sen, että työelämän muutoksiin sopeutumista edisti, kun työnantaja oli ajan tasalla muutosten suhteen. Tällöin myös omaa asiantuntijuutta oli helpompi kehittää ja ylläpitää.

4.5 Kirjanpitäjän tuen tarve

Neljäs teema käsitteli yleisesti tuen tarvetta kirjanpitäjän työssä. Haastateltavien kanssa keskusteltiin siitä, ovatko tarvinneet tukea työssään ja missä tilanteissa. Teeman avulla keskusteltiin myös siitä, millaista tukea on saanut ja keneltä, sekä siitä, miten tuen saaminen tai sen puute ovat vaikuttaneet omaan työskentelyyn.

Kaikki haastateltavat kokivat, että tarvitsevat edelleen tukea, asiat mihin tukea tarvitsee, ovat vain muuttuneet ajan kuluessa. Esimerkiksi aivan uran alussa tarvitsi pal-

jon tukea ja varmistusta jopa päivittäin. Tukea tarvittiin käytännön osaamisen kehittämiseen sekä siihen, että oppi työyhteisön tavoille. Myöhemmin moni työtehtävä on muuttunut rutiiniksi, joten käytännön osaamiseen ei ole vastaavaa tuen tarvetta kuin alkuaikoina. Osa haastateltavista mainitsikin, että nykyään tarvitsee enemmän henkistä tukea esimieheltä tai kollegoilta.

Et ei välttämättä niinku tarvi siihen osaamiseen, substanssiosaamiseen, välttämättä sitä apua, mut tarvii niinku muuten. Et välillä vaan pitää jonkun kuunnella se kun ittee kiukuttaa, tai sitten jos on joku ihan hirvee voittajafiilis, niin on kiva kun on joku senkin kuulemassa. (H4)

Toisinaan työssä tulee eteen uusia ammatillisia tilanteita, joihin kaivataan tukea, esimerkiksi uuden asiakkaan kirjanpidon haltuunotossa. Osa puhuikin varmistustuesta, jolla tarkoitti, että kaipaa toisinaan tukea kollegalta tai esimieheltä varmistaakseen, että tekee työnsä oikein. Eräs haastateltava nosti esiin, kuinka olisi kaivannut erityisesti alkuaikoina enemmän tukea ja sitä kautta olisi saanut varmuutta omaan työskentelyyn. Lähes kaikki kertoivat saaneensa jossain määrin tukea esimerkiksi ensimmäisten tilinpäätösten aikaan tai ensimmäisten omien asiakkaiden kohdalla. Kaikki ovat myös olleet aktiivisia tuen hakemisessa, mutta siitä huolimatta osalla on tuen saaminen jäänyt saamatta. Yleisin syy tuen puutteeseen on ollut kiire. Osa mainitsi tilitoimistossa työskentelyn eduksi sen, että kollegoilla on paljon erilaista osaamista ja pulmatilanteisiin löytyy apua lähes aina. Useampi mainitsi, että kiireisessä tilitoimistossa tukea on kuitenkin mahdoton saada, ellei sitä itse aktiivisesti hae.

Kun vaan uskaltaa mennä sanoon, et apua, nyt on pulassa, niin kyllä sitä aina sit joku keksii tulla auttamaan, et ei se siihen jää, et kukaan täällä nyt yksin jäis. Jos ei ite sitten jää siihen tilanteeseen, pitää vaan uskaltaa aina sanoa, että nyt en tiedä. Et ei voi luottaa siihen, et jokainen tulee vaan auttamaan jossain kohdin itestään, et eihän kukaan voi sitä tietää. (H3)

Työn hoitamiseen tarvitaan myös välillä ulkopuolista tukea, kuten verottajan mielipidettä verotuksellisiin pulmiin. Yleisin tuen antaja on kuitenkin kollega tai esimies. Useat haastateltavat kertoivat saaneensa kollegoilta vertaistukea ja apua esimerkiksi kiireaikoihin. Esimiehen tuki on ollut auttamista asiakastyöskentelyssä, palautteen ja neuvojen antamista sekä tukemista ajanhallintaan. Osalla esimies osallistui asiakastapaamisiin, erityisesti jos oli kyseessä ensimmäinen tapaaminen asiakkaan kanssa. Osa haastateltavista kertoi, että tilinpäätösaikaan esimies pyrki pysymään kartalla

siitä, mikä on kenenkin työtilanne ja tukemaan sitä kautta. Esimerkiksi jos työtilanne näytti liian raskaalta, esimies saattoi etsiä kollegan joka ehti auttamaan. Liian työ- määrän suhteen osalla tuen saaminen esimiehen osalta jäi vain puheeksi, ilman että käytännössä tapahtui mitään.

Mutta sitten esimiesten osalta se on aina sitä, että joo, niille saa käydä sanomassa ja oon monesti sanonutkin niille, mutta sitten se, et ne on ymmärtäviä, antavat ymmärtää että ymmärtävät, mutta sitten se käytännön varsinainen toimenpide, et se jää vaan siihen et "voi ei". Niin? Voitaisko tälle asialle tehdä jotain? Et niinku näennäisesti esimiesten osalta kyllä, mutta käytäntö on sitten vähän eri asia. (H6)

Tuen saamisen nähtiin vaikuttavan positiivisesti työntekoon. Esimiehen tai kollegoiden tuki mahdollisti sen, että omaan työskentelyyn sai varmuutta samalla kun työnteko nopeutui ja pääsi asioissa eteenpäin. Tuen saamisen nähtiin nostavan myös työmotivaatiota ja vaikutti myönteisesti jaksamiseen. Positiiviset vaikutukset näkyivät lisäksi asiakastyöskentelyssä, kun virheitä tapahtui vähemmän. Esimiesten ja kollegoiden tuki ja ohjaus nähtiinkin tärkeänä osana oppimisprosessissa.

Et kyllä mä sanoisin että kun sä alat vastavalmistuneena uutena tilitoimistossa, niin jos ei saa tukea tarpeeks, niin voi olla aika kivinen alku. (H1)

Osa haastateltavasti koki, ettei ollut saanut tarpeeksi tukea uransa aikana. Heillä tuen puute näkyi omassa jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa. Eräs sanoi uupuneensa, kun ei kokenut saavansa tukea ison työtaakkansa hoitamiseen eikä avunpyynnöistä huolimatta työyhteisössä osattu auttaa. Toinen koki tuen puuttumisen vaikuttavan suoraan omaan jaksamiseen ja osaamiseen. Haastateltava kertoi tekevänsä enemmän virheitä ja koki, että oma työnlaatu olisi parempaa, jos olisi tukea ja parempaa osaamisen ohjausta saatavilla. Haastateltava koki, että työyhteisön ilmapiiri ei myöskään ollut salliva uransa aloittelevalla, niin sanottujen tyhmiä kysymysten esittäminen ei ollut mahdollista. Tuen puute oli myös yksi syy vaihtaa työpaikkaa toiseen tilitoimistoon.

Joo, oon pärjännyt kyllä, mutta jos sieltä olis niinku työnantajan puolesta ollut enemmän sitä tukea, niin olisin pärjännyt vielä paremmin. Ja olisin tehnyt niinku laadullisesti parempaa työtä, pystynyt palvelemaan asiakasta paremmin, ollut tehokkaampi työntekijä, kannattavampi työntekijä. (H6)

Isommissa tilitoimistoissa työskennelleet haastateltavat kertoivat saavansa tukea sekä kollegoilta että esimieheltä, mutta esimiehen tuki oli selvästi keskeisempää kuin pienemmissä tilitoimistoissa. Pienemmissä tilitoimistoissa esimies lähinnä johti tilitoimistoa, eikä esimiehellä välttämättä ollut osaamista käytännön kirjanpidosta. Tukea kirjanpidollisiin kysymyksiin saatiin tällöin lähinnä kollegoilta. Isommissa tilitoimistoissa työskentely tapahtui tiimeissä, joissa esimies on tiiminvetäjänä läsnä ja tavoitettavissa lähes koko ajan. Erään haastateltavan tiimi koostui ainoastaan aloittelevista kirjanpitäjistä ja tiimin esimiehen keskeisin tehtävä olikin mentoroida ja auttaa heitä. Haastateltava koki tämän järjestelyn tärkeäksi tuen kannalta, sillä esimies oli tarvittaessa aina apuna. Esimies suoritti myös laadunvalvontaa, mikä lisäsi haastateltavan varmuutta omaan työskentelyyn.

Isommissa tilitoimistoissa esimiehet ovat lisäksi hoitaneet perehdyttämisen systemaattisesti ja olleet tukena myös myöhemmin. Henkilökohtainen tuki koettiin tärkeäksi. Haastateltavien suhde esimieheen näyttäisi vaikuttavan tuen saamiseen. Haastattelussa esimies ja esimiehen tuki koettiin merkittäväksi tekijäksi työuralla.

Siinä mielessä on sattunut kyllä hyvä tuuri, että mulla on ollut kaks esimiestä, niin molemmat on ollu tosi helposti lähestyttäviä ja auttavaisia. (H2)

Mut periaatteessa mä koen koko niinku sen alusta, niinku sieltä harjoittelijasta ihan sit kirjanpitäjään asti, niin mä sain kyllä tukea, mut se johtui myös siitä, et mulla oli tosi hyvä esimies. Et en mä sitten kyllä muilta saanut, tai en mä tiedä keneltä muulta sitä olis voinut saada, mut esim. hr:ltä tai tämmöseltä, niin ei. Et esimieheltä vaan. (H5)

5 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada ymmärrys aloittelevan kirjanpitäjän tuen tarpeesta ja oman asiantuntijuuden kehittymisestä. Tavoitteena oli saada selville, millaista tukea kirjanpitäjä tarvitsee ja miten tuen saaminen on vaikuttanut osaamisen kehittymiseen. Ongelmaa lähdettiin selvittämään seuraavilla tutkimuskysymyksil-

lä: Millaisia ovat kirjanpitäjän kokemukset omasta asiantuntijuudestaan työelämään siirtyessä? Miten asiantuntijuus on kehittynyt työelämässä? Miten työelämän muutokset ovat vaikuttaneet kokemukseen asiantuntijuudesta? Millaista tukea kirjanpitäjä tarvitsee ensimmäisinä työvuosinaan?

Asiantuntijuuden lähtökohdat

Ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli kirjanpitäjien kokemuksia asiantuntijuudestaan työelämään siirtyessä. Kuten Paloniemi ja muut (2011) toteavat, asiantuntijuus ei koostu pelkästään yksilön koulutuksen tai kokemuksen kautta hankitusta osaamisesta vaan se näiden lisäksi rakentuu ollessa osana työyhteisöä. Asiantuntijuus on siis jotain joka muodostuu ajan kanssa, vuorovaikutuksessa ja kommunikoimalla. (Paloniemi ym. 2011, 13–18.) Uraansa vasta aloitteleva kirjanpitäjä ei täten voikaan tuntea olevansa täysin valmis kirjanpidon asiantuntija. Tutkimustuloksista ilmeneekin, että kokemus asiantuntijuudesta on ollut heikohko. Omasta osaamisesta on alkuun ollut paljon epävarmuutta, vaikka kirjanpidon perusteet ovat olleet hallussa opintojen kautta. Työnkuva on koettu myös jokseenkin epäselväksi. Tilanne on kuitenkin muuttunut nopeasti, jos perehdytyksessä on onnistuttu, ja työyhteisöön ja työn tekemiseen on päässyt nopeasti sisään. Räsänen ja Truxin (2012) mukaan oma ammatillinen identiteetti alkaa kunnolla vahvistua työelämään siirtyessä. Uran alussa se muotoutuu juuri työyhteisöön sosiaalistumisen kautta. (Räsänen & Trux 2012, 227–231.) Tämän vuoksi on tärkeää, että aloitteleva työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön ja kokee saavansa tukea muilta työyhteisön jäseniltä.

Tutkimustulosten perusteella onnistuneeseen työn aloittamiseen näyttäisi vaikuttaneen hyvä esimiesuhde, auttavaiset kollegat ja ymmärrys työnantajan puolelta siihen, että aloitteleva kirjanpitäjä ei osaa vielä kaikkea ja tulee tarvitsemaan apua. Näyttäisi, että perehdytyksenään ei tarvitse välttämättä olla systemaattista, jotta sen voidaan katsoa olevan onnistunut. Tärkeintä on, että apua on tarvittaessa saatavilla ja työntekijän yksilölliset tarpeet huomioidaan. Järvinen (2016) toteaaakin, että esimies voi omalla toiminnallaan helpottaa työn aloittamista, kun huomioi jokaisen työntekijän yksilöllisen tuen tarpeen. On tärkeää ymmärtää, että toinen työntekijä voi tarvita enemmän tukea ja ohjausta kuin toinen. (Järvinen 2016, luku ”Ihmisten johtaminen ja jatkuva muutos”.)

Asiantuntijuuden kehittyminen työelämässä

Tutkimuksen toisena tutkimuskysymyksenä oli selvittää, miten asiantuntijuus on kehittynyt työelämässä. Tutkimustuloksista on nähtävissä, että asiantuntijuuden kehittyminen on ollut nopeaa. Kehittymiseen on mitä suurimmassa määrin vaikuttanut kollegoiden tai esimiehen antama tuki ja apu. Oman asiantuntijuuden ja osaamisen kehittymistä näyttäisi edistäneen, kun työpaikoilla on annettu osaamista vastaavia työtehtäviä, ja vastuuta ei ole tullut kerralla kohtuuttoman paljon. Lisäksi osaamisen kehittymistä näyttäisi edistäneen työyhteisö, jossa ilmapiiri on salliva ja kysymysten esittäminen on ollut luontevaa. Vallitseva ilmapiiri voikin joko edistää tai hidastaa oppimista, kuten Kupias ja muut (2014, luku 4) toteavat.

Vuorovaikutteinen kehittämismenetelmä, kuten mentorointi, on tehokas menetelmä asiantuntijuuden kehittämiseen (Säntti & Hakkarainen 2014, 20). Tutkimustuloksista nousee esiin, että mentorointi näyttäisi toimivan hyvin myös kirjanpitäjän osaamisen kehittämisessä. Ylipäätään palautteen saaminen on tärkeää, jotta oma osaaminen konkretisoituu ja oma ammatillinen identiteetti voi vahvistua. Tutkimustulosten mukaan on myös tärkeää, että aloittelevalla kirjanpitäjällä on mielenkiintoa alaa kohtaan ja kykyä reflektoida omaa osaamistaan.

Haasteita osaamisen kehittymiseen tuo tutkimustulosten mukaan ensisijaisesti kiire ja liika työmäärä. Kiire vaikutti monella tavalla kirjanpitäjien työskentelyyn. Useimilla se hidasti osaamisen kehittymistä. Kuten Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 26–28) toteavat, jatkuva kiire haittaa ammatillisen identiteetin kehittymistä ja kehittämistä. Tutkimustuloksista on nähtävissä, että kiire vaikutti juurikin itsensä kehittämiseen ja oman osaamisen reflektointiin. Kiire vaikutti myös tuen saamiseen. Esimiesten tai kollegoiden ollessa kiireisiä, ei saanut apua ja tukea silloin kun olisi sitä tarvinnut. Tämä johti pidemmällä tähtäimellä epävarmuuteen omasta osaamisesta ja heikensi työmotivaatiota.

Kirjanpitäjillä erityisesti tilinpäätösaika on kiireistä. Kiirehuippuja voi myös esiintyä pitkin vuotta muissakin tilanteissa. Kiireen tuntu on osittain myös subjektiivista, ja nykyään erityisesti ajanhallintataitojen osaaminen on yksi keskeinen työelämätaito (Koivunen ym. 2018). Kiire on siis jotain mihin on mahdollista vaikuttaa osittain myös itse, esimerkiksi priorisoimalla omia työtehtäviä ja kehittämällä ajanhallintataitoja. Kuitenkin tilanteissa joissa liika työmäärä aiheuttaa kiireen, eivät ajanhallintataidot

auta loputtomiin. On myös huomioitava, että pelkästään uuden oppiminen ja oman osaamisen kehittyminen vievät aina paljon aikaa ja energiaa (Kupias ym. 2014, luku 7). Kiireessä tästä tulee mahdoton yhtälö, jonka tutkimustulokset vahvistavat. Kiire ja liiallinen työmäärä johtivat uupumiseen ja osaamisen kehittyminen otti tällöin takapakkia.

Tutkimustulosten perusteella voidaankin todeta, että osaamisen kehittämiseen tulisi varata aikaa, niin työntekijän itse, mutta myös työnantajan tulisi mahdollistaa ja tukea työntekijänsä kehittymistä osoittamalla, että oppimiseen panostaminen on osa työpaikan kulttuuria. Keinoja osaamisen ja hiljaisen tiedon jakamiseen olisi myös hyvä miettiä tiloimistoissa. Tutkimustulosten mukaan esimerkiksi tiimipalaverissa keskityttiin yleiseen tiedottamiseen, mutta se voisi olla oiva paikka myös osaamisen jakamiseen. Tutkimustuloksista on lisäksi nähtävissä, että avunpyynnöt eivät aina johtaneet toimenpiteisiin. Osaamisen kehittämisen kannalta on tärkeää, että apua saa silloin kuin sitä tarvitsee. Työntekijöiden avunpyynnöt tulisi ottaa huomioon ja tehdä tarvittaessa käytännön korjaustoimia.

Työelämän muutosten vaikutukset asiantuntijuuteen

Kolmas tutkimuskysymys koski työelämän muutosten vaikutusta kirjanpitäjien asiantuntijuuteen. Työelämän muutokset vaikuttavat monella tapaa kirjanpitäjien työskentelyyn. Tynnisen ja Viinikaisen (2017, 4) mukaan taloushallintoalaa koettelee tällä hetkellä digimurros, toimialan murros ja osaamisen murros. Tutkimustuloksista on nähtävissä, että aloittelevat kirjanpitäjät kohtaavat työssään juurikin edellä mainittuja muutoksia. Digimurros näkyy työn automatisoitumisessa, kun taas toimialan murrokseen liittyvä kiristynyt kilpailutilanne nousi esiin vastauksista voimakkaimmin. Osaamisen murrokseen liittyen tutkimustuloksista ilmeni erityisesti konsultoivamman otteen näkyminen työssä. Osaaminen nähtiin olevan jatkuva oppimisprosessi, erityisesti juuri työelämän muutosten vuoksi. Kuten Sinisalo ja Raudaskoski (2017) toteavat, elinikäinen oppiminen tulee olemaan edellytys pärjätäkseen liiketalouden alalla.

Työelämän muutosten mukana pysyminen näyttäisi tutkimustulosten perusteella onnistuvan hyvin. Haastateltavat ovat hyvin perillä siitä, mitä tulevaisuuden kompetenssivaatimuksia kirjanpitäjiltä vaaditaan ja kokevat suurimmalta osin pystyvän näihin vastaamaan. Erityisesti kun kirjanpitoala automatisoituu yhä enemmän ja digitaal-

lisaatio ottaa harppauksia eteenpäin, on tärkeää että kirjanpitäjät pysyvät muutoksessa mukana. Kouluttautuminen ja itseopiskelu ovatkin tärkeässä asemassa, jotta sopeutuu työelämän muutoksiin. Työelämässä olisi tärkeää ottaa huomioon, miten muutokset vaikuttavat kirjanpitäjien työarkeen ja tarjota tarvittaessa tukea muutostilanteissa. Tulosten mukaan tilanteen tasalla oleva tilitoimisto edesauttaakin kirjanpitäjien tehokasta työskentelyä ja kehittää asiantuntijuutta.

Tuen tarve kirjanpidon asiantuntijaksi kasvamisessa

Millaista tukea kirjanpitäjä siis tarvitsee ensimmäisinä työvuosinaan? Kuten edellä on kerrottu, asiantuntijaksi kasvamisessa ja työelämän muutoksissa tarvitsee monenlaista tukea. Tutkimustulosten perusteella uransa alussa oleva kirjanpitäjä tarvitsee tukea niin aloittamisvaiheessa kuin myöhemminkin. Aloittaessa työskentelyn tuen tarve kohdistuu käytännön osaamiseen, työyhteisöön mukaan pääsemiseen sekä oman ammatillisen identiteetin vahvistamiseen. Myöhemmin tarvetta on henkiselle tuelle, esimerkiksi hankalissa asiakaspalvelutilanteissa. Työssä voi tulla eteen myös uusia tilanteita, joiden hoitamiseen kaivataan välillä varmistusta esimiehen tai kollegan osalta. Myös viranomaisilta, kuten verottajalta kaivataan toisinaan tukea ongelmien ratkaisuun.

Tutkimustulosten perusteella voidaankin todeta, että kirjanpitäjä tarvitsee tukea ensimmäisten työvuosien aikana. Alla olevaan taulukkoon 2 on kerätty tutkimustulosten perusteella tukimuotoja, jotka edesauttavat aloittelevan kirjanpitäjän asiantuntijuuden kehittymistä.

Taulukko 2. Asiantuntijuuden kehittämisen mahdollistavat tukimuodot

Asiantuntijuuden kehittämisen mahdollistavat tukimuodot:
✓ työyhteisössä aktiivinen ote osaamisen kehittämiseen
✓ annetaan palautetta työstä
✓ laadunvalvontaa ja tukea ajanhallintataitojen kehittämiseen
✓ kohtuullinen työmäärä ja kohtuullisesti vastuuta
✓ salliva ilmapiiri työyhteisössä
✓ henkilökohtainen tuki esimieheltä/kollegoilta
✓ huomioidaan yksilöllinen tuen tarve

Tutkimustulosten mukaan asiantuntijuuden kehittämistä voidaan tukea aktiivisesti työyhteisöissä esimerkiksi panostamalla perehdytykseen, niin taloon tullessa kuin myös myöhemmin. Perehdytystä voi kaivata myöhemmin esimerkiksi uusien järjestelmien käyttöönotossa tai kun työvastuu kasvaa uusien, haastavampien asiakkaiden myötä. Myös erilaiset koulutukset ja kehityskeskustelut ovat tärkeitä osaamisen kehittämisen muotoja. Työyhteisön tulee olla myös kannustava itseopiskeluun.

Tutkimustulosten mukaan esimiehen palautteen antaminen ja laadunvalvonta nähtiin tärkeäksi, erityisesti henkilökohtaiset palaverit koettiin hyödyllisiksi. Ylipäätään esimiehen tai kollegoiden sosiaalinen tuki nähtiin tärkeänä tekijänä osaamisen kehittymisessä. Esimerkiksi ensimmäisiä tilinpäätöksiä tehdessä kaikki neuvot ja käytännövinkit ovat tervetulleita, jotta kiireessä kykenee hallitsemaan työmääränsä. On myös tärkeää, että työpaikalla huomioidaan työntekijät yksilöinä ja työmäärä sekä vastuu mitoitetaan sen mukaisesti. Tutkimustuloksista on nähtävissä, että liiallisella työmäärällä motivoituneinkin työntekijä uupuu.

Tutkimustulosten mukaan tuen saaminen voidaan nähdä vaikuttavan keskeisesti osaamisen ja ammatillisen itsevarmuuden kehittymiseen. Ilman tukea riski työuupumukseen kasvaa, tehokkuus ja työmotivaatio laskevat sekä kirjanpitäjän työhyvin-

vointi kärsii. Lisäksi sitoutuminen organisaatioon heikkenee. Vastaavanlaisia tuloksia on nähtävissä myös muissa kirjanpitäjien työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa. Chong ja Monroe (2015, 121–127) huomasivat, kuinka esimiestuen puute vaikutti riskiin sairastua työuupumukseen. Chan ja muut (2008, 152–153) huomasivat tutkimuksessaan erityisesti sosiaalisen ja esimiestuen puutteen vaikuttavan merkittävästi aikeisiin vaihtaa työpaikkaa.

6 Pohdinta

Tutkimuksen onnistuminen

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella uransa alussa olevien kirjanpitäjien tuen tarvetta. Tutkimuksen voidaan todeta pääosin onnistuneen, sillä aineistosta ilmeni millaista tukea kirjanpitäjät tarvitsevat ja saatiin näin ollen vastaus tutkimusongelmaan. Lisäksi tutkimuksen teoreettinen viitekehys tuki tutkimuksen tekemistä ja teemojen muodostamista. Työelämän muutosten, asiantuntijuuden ja osaamisen sekä kirjanpitäjän asiantuntijuuden teoreettinen tarkastelu edesauttoi tutkimuksen ongelman ratkaisua.

Tutkimuksen haasteena oli saada haastateltavia mukaan tutkimukseen. Tämän johdosta tutkimuksen aineisto jäi jokseenkin suppeaksi, sillä uransa alussa olevia kirjanpitäjiä saatiin mukaan tutkimukseen vain kuusi. Jokainen haastateltava toi kuitenkin esille omia kokemuksiaan, jotka ovat jo itsessään tärkeitä ja merkityksellisiä. Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut tuottaa yleistettävää tietoa, joten aineiston pienuus ei ollut lopulta merkittävä ongelma. Tutkimuksen onnistumisen puolesta kertoo myös se, että analyysivaiheessa aineiston saturaatio voitiin todeta suurimmalta osin. Aineiston avulla saatiin myös vastaukset tutkimuskysymyksiin ja lopulta itse tutkimusongelma saatiin ratkaistua.

Tutkimuksen yhteenvedona voidaan todeta, että aloittelevien kirjanpitäjien tukeminen on tärkeää niin kirjanpitäjän oman työhyvinvoinnin ja asiantuntijuuden kehittämisen kannalta kuin myös työnantajan näkökulmasta. Tukea saava on todennäköi-

semmin itsevarmempi ja motivoituneempi työntekijä, joka kykenee mukautumaan työelämän muutoksiin ja sitoutumaan työhönsä. Tutkimusjoukon ollessa pieni, ei tuloksista voida kuitenkaan vetää yleistettäviä johtopäätöksiä. On myös muistettava työntekijöiden yksilölliset erot, kaikille ei sovi samanlaiset tuen muodot kuin toisille. Tutkimuksen tuloksia voivat hyödyntää erityisesti tilitoimistot, jotka ottavat vastaan uusia kirjanpitäjiä. Tutkimus antaa vinkkejä siihen, miten työnantajat voivat tukea uransa alussa olevaa kirjanpitäjää. Kirjanpitäjän uraa harkitsevan opiskelijan on myös mahdollista saada tämän tutkimuksen avulla tietoa siitä, kuinka tärkeässä roolissa oma aktiivisuus on tuen saamisessa. Lisäksi tutkimuksen avulla saa näkökulman siihen, millaisia eri tukimuotoja on mahdollisesti saatavilla. Oma jaksaminen on tärkeää työelämässä, joten on hyvä jos tutkimus herättää pohtimaan omaa tuen tarvetta ja saa puuttumaan mahdollisiin epäkohtiin työpaikoilla.

Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen alussa määritettyjen luotettavuustavoitteiden voidaan katsoa toteutuneen. Tutkimuksen luotettavuutta lisättiin dokumentoimalla kaikki tutkimuksen vaiheet. Lisäksi tutkimuksen kulusta ja käytetyistä menetelmistä on kerrottu työssä ja perusteltu niiden käyttö. Työhön pyrittiin valitsemaan ajankohtaisia ja valideja lähteitä tutkimuksen tueksi.

Tutkimusaineiston hankinta voidaan nähdä kokonaisuutena onnistuneena ja luotettavana. Teemahaastatteluihin valittiin tutkimuksen rajauksen kannalta oikeat henkilöt ja anonymiteetti säilyi koko tutkimuksen ajan. Nauhoitetuissa yksilöhaastatteluisa edettiin teemahaastattelurungon mukaisesti. Aineiston saturaatio toteutui suurimmalta osin kysymyksistä. Tutkimuksessa käsiteltiin haastateltavien subjektiivisia kokemuksia, jonka vuoksi ei voida sanoa, etteikö myös viimeinen haastateltava olisi tuonut mitään uutta tietoa tutkimukseen. Tästä huolimatta viimeisessä haastattelussa kuitenkin oli havaittavissa toistuvuutta ja voitiin nähdä suurimmalta osin aineiston kylläntyminen. Eroavaisuuksia vastauksissa tuli lähinnä siihen mihin tukea tarvitsee ja kuinka paljon. Haastateltavat olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että uran alussa tarvitsee tukea. Se keneltä tukea haettiin ja odotettiin saavan, vaihteli jonkin verran vastauksissa.

Aineistoa analysoitiin teemoittelemalla ja tiivistämällä. Aineiston analysoimisen kaikista vaiheista löytyy tutkijalta tarkat dokumentit. Analyysivaiheen jälkeen jokaiselle

haastateltavalle lähetettiin häntä koskevat tulokset luettavaksi ja pyydettiin vahvistamaan tutkijan ymmärtäneen haastateltavien vastaukset oikein. Tämän voidaan katsoa olevan luottamusta lisäävä tekijä, kun haastateltavat vahvistivat tutkimuksen olevan pätevä omalta osaltaan. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkijan oma toiminta. Tutkijalla on omakohtaista kokemusta kirjanpitäjän työstä tilitoimistossa. Tutkija tiedosti omat lähtökohtansa jokaisessa tutkimuksen vaiheessa ja pyrki toimimaan niin, etteivät ne vaikuttaneet itse tutkimukseen. Haastatteluissa tutkija pyrki pysymään neutraalina omista kokemuksistaan huolimatta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää lisäksi se, että tutkimustuloksissa on nähtävissä vastaavia tuloksia kuin aiemmin tehdyissä saman aihepiirin tutkimuksissa.

Jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena oli aloittelevan kirjanpitäjän tuen tarve. Tutkimuksesta ilmeni tuen tarpeita, joita voitaisiin tutkia laajemmalla mittakaavalla lisää. Kvantitatiivinen tutkimus toisi yleistettävyyttä ja mahdollistaisi kehittämään tarvittavia tutkimusmuotoja, niin koulutuksessa kuin työelämässä. Erityisesti olisi mielenkiintoista tutkia, miten kiire vaikuttaa kirjanpitäjien työskentelyyn ja millaista tukea kiireen hallitsemiseen saa. Tätä voisi tutkia laajemmin koskien kaikkia tilitoimistokirjanpitäjiä. Samalla voisi selvittää, onko aloittelevien ja kokeneempien kirjanpitäjien tai isompien ja pienempien tilitoimistojen vastauksissa eroavaisuuksia.

Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, mikä yhteys on työuupumuksen ja ammatillisen itsevarmuuden kehittymisen suhteen. Tässä tutkimuksessa oli viitteitä tuen puutteen aiheuttamasta ammatillisesta epävarmuudesta, joka suoraan vaikutti työssä jaksamiseen. Kiire oli toinen tekijä uupumuksen syntymiseen. Näitä olisi tärkeä tutkia lisää, sillä työvaatimusten kasvaessa ja yleisesti työurien pidentyessä on työntekijöiden hyvinvointi välttämätön ehto työssä jaksamiseen.

Lähteet

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Alma Talent. Viitattu 29.3.2018. <https://janet.finna.fi/>, Alma Talent Verkkokirjahylly.
- Alalla tarvittavat taidot ja ominaisuudet. N.d. Taloushallintoliitto. Viitattu 20.4.2018. <http://opiskelijat.taloushallintoliitto.fi/rekrytointi/alalla-tarvittavat-aidot-ja-ominaisuudet>.
- Carrillo, H., Castellano, J.F. & Keune, T. M. 2017. Employee engagement in public accounting firms: Getting Millennial Staff Excited about the Work Environment. CPA Journal, 87, 12, 36–41. Viitattu 16.3.2018. <https://janet.finna.fi>, Business Source Elite.
- Chan, C., Monroe, G., Ng, J. & Tan, R. 2008. Effects of employee support on junior accountants' job attitudes and intention to quit. Australian Accounting Review, 18, 2, 149–160. Viitattu 16.3.2018. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.
- Chong, V. & Monroe G. 2015. The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modelling approach. Accounting & Finance, 55, 1, 105-132. Viitattu 20.3.2018. <https://janet.finna.fi>, Business Source Elite.
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Viitattu 1.4.2018. http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba625067df5?version=1.0.
- Eskola, A. 2011. Good learning in accounting: phenomenographic study on experiences of Finnish higher education students. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 25.3.2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4336-3>.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Toim. A. Eteläpelto & J. Onnismaa. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26–49.
- Galarza, M. 2017. The changing nature of accounting. Strategic Finance, 98, 8, 50–54. Viitattu 24.3.2018. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.
- Gratton, L. 2011. The Shift: The future of work is already here. London: Collins.
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot - Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio. Yritysjohdon käsikirja. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 27.3.2018. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs library.
- Järvinen, P. 2016. Onnistu esimiehenä. Alma Talent. Viitattu 1.4.2018. <https://janet.finna.fi/>, Alma Talent Verkkokirjahylly.

- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä, V. 2015. Työn murros – Riittääkö dynamiikka? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Helsinki: Taloustieto. Viitattu 20.3.2018. https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA_B269_Tyon_murros_kansilla_high_res.pdf.
- Kauhanen, J. 2013. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. p. Alma Talent. Viitattu 20.3.2018. <https://janet.finna.fi/>, Alma Talent Verkkokirjahylly.
- Kirjanpitäjä. N.d. Kirjanpitäjän ammattikuvaus työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla. Viitattu 20.4.2018. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/318_ammatti?link=true.
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Alma Talent. Viitattu 21.3.2018. <https://janet.finna.fi/>, Alma Talent Verkkokirjahylly.
- Kjelin, E. & Kuusisto P.-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum Media.
- Koivunen, T., Leinonen M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2018. Kiire syntyy sosiaalisesti, mutta ajanhallinnasta on tullut henkilökohtainen taito. Alusta! Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkolehti. Viitattu 22.3.2018. <https://alusta.uta.fi/2018/02/20/kiire-syntyy-sosiaalisesti-mutta-ajanhallinnasta-ontullut-henkilokohtainen-taito/>.
- Kupias, P., Peltola R. & Pirinen J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Alma Talent. Viitattu 24.3.2018. <https://janet.finna.fi/>, Alma Talent Verkkokirjahylly.
- Kuronen-Mattila, T., Mäki, E. & Järvenpää, E. 2012. Asiantuntija jää eläkkeelle – asiantuntijuus ei! Opas tiedon ja osaamisen säilyttämiseksi. Aalto-yliopiston julkaisusarja TIEDE + TEKNOLOGIA 5/2012. Viitattu 14.4.2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-4557-3>.
- Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. N.d. Julkaisu päivitetty 11.8.2017. Aineiston hallinnan käsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.5.2018. <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>
- L315/2003. Ammattikorkeakoululaki. Viitattu 28.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030351>.
- Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Alma Talent. Viitattu 16.3.2018. <https://janet.finna.fi/>, Alma Talent Verkkokirjahylly.
- Launis, K. & Engeström, Y. 2002. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Toim. A. Eteläpelto & P. Tynjälä. Helsinki: WSOY, 64–81.

- Mikkola, L. 2009. Sosiaalinen tuki työssä: katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen. Teoksessa Prologi. Puheviestinnän vuosikirja 2009. Toim. T. Valkonen, P. Isotalus, M. Siitonen & M. Valo. 26–47. Viitattu 3.5.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-2010221111>.
- Niemistö, C., Karjalainen, M. & Hearn, J. 2017. ”Pakko painaa pitkää päivää”: Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa Työaikakirja. Toim. M. Helander, I. Levä & S. Saksela-Bergholm. Helsinki: Into Kustannus, 147–170.
- Nonaka, I. & Takeuchi H. 1995. The Knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press.
- Onnismaa, J. 2013. Ohjausdialogin laatu korkeakoulujen työelämälähtöisessä täydennyskoulutuksessa. Teoksessa Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. Toim. A. Rouhelo & H. Trapp. FUTUREX – Future Experts -hanke. Turun yliopisto, 28–44. Viitattu 13.3.2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5411-7>.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2014. Computerization threatens one third of Finnish employment. ETLA muistiot. Viitattu 13.1.2018. <https://www.etla.fi/julkaisut/computerization-threatens-finnish-employment/>.
- Paloniemi, S., Rasku-Puttonen H. & Tynjälä, P. 2011. Asiantuntijuudesta identiteettiin - Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Toim. K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä. 1-2. p. Helsinki: WSOYpro, 13–38.
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 20.3.2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-2039-9>.
- Parviainen, J. 2006. Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampere University Press.
- Räsänen, H. 2018. Ihmistyö ei häviä teknologiamurrokseen, mutta muuttuu. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 1/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. 9–11. Viitattu 27.3.2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-321-4>.
- Räsänen, K. & Trux, M.-L. 2013. Työkirja. Ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalitusseura.
- Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 1.4.2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.
- Saarelma-Thiel, T. 2009. Eteenpäin kriisistä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: J-Impact.
- Sinisalo, J. & Raudaskoski, E. 2017. Digitalisaation vaikutukset tulevaisuuden osaajan osaamisvaatimukseen. ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 32/2017. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.3.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017101616071>.

Suomalainen, T. 2017. Kirjanpitäjistä yrittäjän sparraajaksi. Artikkelit Tilisanomien verkkosivuilla. Viitattu 24.10.2018. <https://tilisanomat.fi/henkilot/kirjanpitajasta-yrittajan-sparraajaksi>.

Sutela, H. & Lehto, A.-M. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 2.3.2018. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_123_09_net.pdf.

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. *Economica*-kirjasarjan julkaisu nro 17. Helsinki: Talentum Media.

Säntti, R. & Hakkarainen M. 2014. Tulevaisuudessa tarvittava asiantuntijuus ja sen yhteiskehittäminen. Teoksessa *Reittejä työelämän murroksessa*. Toim. P. Keränen, R. Säntti, M. Rantala & A.-M. Viikuna. Metropolia ammattikorkeakoulu, 16–23.

Toiminen, M. 2017. Välähdyksiä tulevaisuudesta. *Mindmill Network - Sitra - Tela*. Viitattu 20.3.2018. https://media.sitra.fi/2017/05/31114649/va%CC%88la%CC%88hdyksia%CC%88_tulevaisuudesta_FINAL.pdf.

Toivanen, M. & Viljanen, O. 2017. Kadonnutta aikaa etsimässä: Asiantuntijoiden ajanhallinta sidoksissa työssä. Teoksessa *Työaikakirja*. Toim. M. Helander, I. Levä & S. Saksela-Bergholm. Helsinki: Into Kustannus, 171–206.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tynjälä, P. 2002. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Toim. A. Eteläpelto & P. Tynjälä. Helsinki: WSOY, 160–179.

Tynninen, L. & Viinikainen M. 2017. Työelämän muutos haastaa koulutuksen. Teoksessa *Case-työskentely organisaatorajat ylittävissä kehittämistiimeissä. Raportteja ja tutkimuksia 77, Saimaan ammattikorkeakoulu*, 4–9. Viitattu 21.3.2018. [http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-7055-44-1%20\(PDF\)](http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-7055-44-1%20(PDF)).

Valkeavaara, T. 2002. Ongelmien kautta asiantuntijaksi? Henkilöstön kehittäjien kokemuksia työnsä ongelmallisista tilanteista. Teoksessa *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Toim. A. Eteläpelto & P. Tynjälä. Helsinki: WSOY, 102–124.

Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu ja -oppiminen ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 19.3.2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1169-1>.

Viitala, R. 2013. *Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä*. 4. p. Helsinki: Edita Publishing.

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Stenström, M.-L. 2011. Koulutusalojen työelämäpedagogiset käytännöt opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumisen perustana. Teoksessa *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Toim. K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä. 1-2. p. Helsinki: WSOYpro, 97–118.

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelun runko

TAUSTATIEDOT

a. Kerro itsestäsi ja taustoistasi

1. ASiantuntijuuden lähtökohdat

a. Kuvaile millaiseksi koit oman asiantuntijuutesi työelämään siirtyessäsi. Millaista osaamisesi oli tuolloin? Millaiset valmiudet koulutus antoi kirjanpitäjän työtehtävien hoitamiseen?

b. Kerro miten työn aloittaminen sujui. Millaista tukea sait ensimmäisinä kuukausina?

2. ASiantuntijuuden kehittyminen työelämässä

a. Kuvaile kuinka oma asiantuntijuus ja osaaminen ovat kehittyneet työelämässä. Miten kehittyminen näkyy työssäsi?

b. Kerro asioista, jotka ovat edistäneet kehittymistä. Ovatko jotkin asiat hidastaneet tai estäneet kehittymisen?

c. Kuvaile millaisin keinoin työpaikallasi huomioidaan osaamisen kehittäminen. Saatko tukea osaamisen kehittämiseen?

d. Miten itse kehität omaa asiantuntijuuttasi/osaamistasi?

3. Työelämän muutosten vaikutus

a. Kuvaile mitä kirjanpitäjän osaamisvaatimukset mielestäsi tänä päivänä on. Koetko, että pystyt vastaamaan osaamisvaatimuksiin?

b. Miten työelämän muutokset näkyvät työpaikallasi / työssäsi?

4. Tuen tarve

a. Koetko tarvitsevasi tukea työssäsi? Millaista tukea ja missä tilanteissa? Saatko tukea tarvittaessa?

b. Kuvaile miten kollegat tai esimies tukevat sinua työssäsi?

c. Kerro vaikuttaako tuen saaminen tai sen puute työskentelyysi kirjanpidon asiantuntijana.