

## **Tilitoimistot muutosten kourissa; mistä löytyy alalle uusia osajia?**

Jasmin Huhtala



<b>Tekijä(t)</b> Jasmin Huhtala	
<b>Koulutusohjelma</b> Laskentatoimi	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Tilitoimistot muutosten kourissa; mistä löytyy alalle uusia osaajia?	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 38 + 12
<p>Tilitoimistot ovat kokemassa suuria muutoksia. Yksi merkittävä syy siihen uusi teknologia, joka muuttaa tilitoimistojen työtä ja tehtävänkuvia. Toinen syy on alalla toimivien ikärakenne. Suuri joukko alan kokeneita työntekijöitä ja yrittäjiä on jäämässä eläkkeelle, eikä heidän tilalleen löydy tarpeeksi uusia osaajia. Tämän työn tavoitteena on tutkia, miten työ tilitoimistoissa muuttuu ja miten nuoret osaajat saataisiin kiinnostumaan tilitoimistoissa työskentelystä.</p> <p>Teoriaosuudessa käsitellään, miten taloushallinto ja erityisesti muuttuvat ja mitä kaikkea uusi teknologia sisältää. Olen hakenut tietoa digitalisaatiosta, tekoälystä, koneoppimisesta ja ohjelmistorobotiikasta. Kerron miten teknologia muuttaa yritysten toimintaa ja tehtävänkuvia, ja mitä haasteita ja mahdollisuuksia se tuo. Ja miten kirjanpitäjästä tulee konsultti. Lisäksi selvitän, mitä tilitoimistojen palvelut ovat ja minkälaista osaamista niissä on, ja kerroin mitä ja missä voi opiskella työskennelläkseen tilitoimistossa.</p> <p>Opinnäytetyön empiirissä osiossa tutkitaan, miten saadaan tilitoimistojen ja opiskelijoiden tarpeet kohtaamaan. Tutkitaan mitä muutokset tilitoimistoissa ovat, mitä osaamista tarvitaan ja miten opiskelijoiden kiinnostus saataisiin heräämään.</p> <p>Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena ja kysely toteutettiin molemmille kohderyhmille, tilitoimistoille ja opiskelijoille. Verkkopohjainen kyselylomake toimitettiin Taloushallintoliiton jäsen yrityksille ja korkeakoulujen opiskelijoille keväällä 2019. Kyselyyn vastasi annettuun päivämäärään mennessä 35 tilitoimistoa ja 42 opiskelijaa. Vastausmäärät jäivät aika alhaisiksi verrattuna jäsenmääriin ja opiskelijoiden määriin. Kyselylomakkeessa oli 18 kysymystä tilitoimistoille ja 15 opiskelijoille. Kysymykset olivat enimmäkseen monivalintakysymyksiä ja lisäksi oli muutama avoin kysymys. Vastausmäärien vuoksi tuloksia ei voida yleistää, mutta ne ovat suuntaa-antavia.</p> <p>Tutkimuksen vastaukset osoittavat, että työvoimapula on todellinen ja merkittävimmät muutokset alalla ovat työtehtävien muuttuminen digitalisaation takia, eläköityminen ja se, että suuret toimistot ostavat pienempiä. Opiskelijoilla oli merkittävästi erilainen käsitys siitä, mitä osaamista tilitoimistoissa nykyään tarvitaan ja minkälaista työ nykyään on.</p> <p>Tilanne on vastauksien perusteella monella tavalla positiivinen sekä tilitoimistojen että opiskelijoiden kannalta. Ala ja työtehtävät muuttuvat juuri siihen suuntaan, että ne tulevat kiinnostumaan kouluttautuneita nuoria enemmän kuin ennen. Automaation myötä rutinit tehtävät vähenevät, työ muuttuu vaativammaksi konsultin työksi ja tarvitaan monenlaista uutta osaamista. Ainakin suuremmilla tilitoimistoilla voisi olla mahdollisuuksia tarjota nuorille osaajille sitä, mikä heitä eniten kiinnostaa eli kehittää omaa osaamistaan ja osaamisen ja vastuu kasvaessa myös parempaa palkkakehitystä.</p> <p>Tulosten mukaan tilitoimistojen kannattaisi lisätä yhteistyötä oppilaitosten kanssa, tehdä alan uusia tuulia tunnetuksi ja tarjota harjoittelupaikkoja. Voisi myös käyttää enemmän niitä rekrytointikanavia, joita korkeakouluopiskelijat itse käyttävät.</p> <p>Nuoret osaajat arvostavat paitsi ura- ja palkkakehitystä, myös työhyvinvointia ja hyvää ilmapiiriä.</p>	

Asiasanat

tilitoimisto, taloushallinto, kirjanpito, sähköinen taloushallinto ja robotiikka

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tausta .....	1
1.2	Työn tavoitteet ja rajaukset .....	2
1.3	Työn rakenne .....	3
2	Taloushallinto ja teknologian tuomat muutokset .....	5
2.1	Kirjanpityö ennen .....	5
2.2	Teknologia muuttaa alaa ja tehtäviä .....	6
2.2.1	Tekoäly .....	7
2.2.2	Koneoppiminen .....	9
2.2.3	Ohjelmistorobotiikka .....	10
3	Tilitoimistot taloushallinnon ulkoistuskumppaneina .....	11
3.1	Tilitoimistojen työtehtävät ja palvelut .....	11
3.2	Osaaminen tilitoimistoissa .....	12
3.3	Ura tilitoimistossa .....	14
4	Taloushallinnon opetus oppilaitoksissa .....	16
5	Tutkimusmenetelmät .....	18
5.1	Kyselytutkimus tutkimusmenetelmänä .....	18
5.2	Tutkimuksen kuvaus, kohderyhmät ja tutkimusongelmat .....	19
5.3	Kyselytutkimus opiskelijoille .....	20
5.4	Kyselytutkimus tilitoimistoille .....	21
6	Tutkimustulokset .....	22
6.1	Minkälaisia haasteita tilitoimistoilla on ja minkälaisia ovat alan muutoksien vaikutukset tilitoimistojen toimintaan? .....	22
6.2	Mitä odotuksia tilitoimistoilla on alan uusille osaajille ja mitä ne voisivat tehdä, jotta opiskelijat kiinnostuisivat työstä tilitoimistoissa? .....	27
6.3	Minkälaisia odotuksia taloushallinnon opiskelijoilla on uransa suhteen ja mitkä asiat saisivat opiskelijat kiinnostumaan tilitoimistoissa työskentelyssä? .....	28
6.4	Tilitoimistojen ja opiskelijoiden näkemyksiä liittyen rekrytointiin .....	29
6.5	Muita tutkimustuloksia nuorten suhtautumisesta työhön .....	34
7	Yhteenveto ja johtopäätökset .....	36
8	Lähteet .....	39
	Liitteet .....	42
	Liite 1. Kysely Tilitoimistoille .....	42
	Liite 2. Kysely Opiskelijoille .....	46
	Liite 3. Saatekirje tilitoimistoille .....	49
	Liite 4. Saatekirje opiskelijoille .....	50

# 1 Johdanto

Opinnäytetyöni käsittelee tilitoimistoja, niissä meneillään olevia muutoksia, haasteita ja mahdollisuuksia. Näkökulmana on erityisesti teknologiassa ja työkuivissa tapahtuvat muutokset sekä tilitoimistojen työvoimapula. Tarkastelen työni teoreettisessa osassa taloushallintoa, kirjanpitoa ja tilitoimistoja sekä niissä käytettävän teknologian kehittymistä kuten tekoälyä, koneoppimista ja robotiikkaa. Kartoitin myös tilitoimistojen tehtäviä ja taloushallinnon opetusta oppilaitoksissa. Empiirisessä osassa esittelen tulokset kyselyistä, jotka tein sekä tilitoimistoille että opiskelijoille.

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Sain idean opinnäytetyöni aiheeksi, kun luin Kauppalehdestä artikkelin otsikolla ”Tilitoimistot kärsivät työvoimapulasta: Mielikuva on vähän kalkkeutunut”. Aihe kiinnosti, koska opintojen loppuvaiheessa väkisinkin miettii, mistä oma työpaikkani löytyy, kun valmistun liiketaloustieteen tradenomiksi.

Tilitoimistojen liiketoiminta kasvaa, mutta yritysten määrä vähenee. Suuremmat ostavat pienempiä ja osa alan yrittäjistä lopettaa toiminnan eläköitymisen takia eikä työlle aina löydy jatkajaa. Taloushallintoliitto arvioi, että tilitoimistojen työntekijämäärä kääntyi laskuun vuonna 2016. Osittain on kyse siitä, että digitaalinen taloushallinto muuttaa tilitoimistojen prosesseja uuteen uskoon ja toisaalta tilitoimistoista eläköityy vuosittain enemmän työntekijöitä, kuin sinne hakeutuu. Kasvuhakuisia tilitoimistoja vaivaa jo suoranainen työvoimapula, koska alalle ei saada houkutelua riittävästi nuoria asiantuntijoita eli meitä alan opiskelijoita. (Kauppalehti 2018)

Tilitoimistoissa työskentelevien perinteiset työnkuvat ovat kuitenkin muuttumassa rajusti teknologian kehittymisen myötä. Tulevaisuudessa yhä useampi nykyinen työtehtävä tullaan automatisoimaan, ne hoidetaan robotiikalla, koneoppimisella ja tekoälyllä. Työtehtävät alalla tulevat painottumaan suoraan asiakastyöhön ja konsultointiin sekä asiakkaiden liiketoimintaan perehtymiseen.

Taloushallinnon opiskelijoita on nykyään paljon ja heidän tavoitteenaan on löytää opiskelijan päätteeksi hyvä ja mielenkiintoinen työpaikka, jossa voi soveltaa oppimaansa, oppia uusia asioita ja päästä uralla eteenpäin. Työllistyminen alalla on hyvä, koska työpaikkoja on paljon. Jostain syystä kuitenkin tilitoimistossa työskentelyä ei pidetä mielenkiintoisena, joka voi johtua esimerkiksi työn vanhentuneesta mielikuvasta. Kysymyksenä onkin, miten saada ala puoleensavetävämmäksi.

Tämän asian sai selville vain kysymällä sitä suoraan alan opiskelijoilta eli tulevaisuuden osaajilta. Opinnäytetyöni tietoperustaksi tutkin alan nykytilaa ja erityisesti minkälaisia muutoksia teknologia siihen on tuomassa, miten tekoäly, koneoppiminen ja robotiikka muuttavat tilitoimistojen työprosesseja ja miten esimerkiksi kirjanpitäjän työnkuva tulee muuttumaan. Lisäksi haastattelin Talenom Oyj:n henkilöstö- ja talousjohtaja Antti Ahoa, jolla on omakohtainen kokemus ja syvä perehtyminen aihealueeseen.

Halusin myös kuulla samoista asioista tilitoimistojen näkemyksiä ja siksi olin yhteydessä Taloushallintoliittoon. Liitto piti aiheittani ajankohtaisena ja kiinnostavana ja he lupasivat auttaa minua opinnäytetyön aineiston keräämisessä ja tilitoimistojen tavoittamisessa kyselyjä varten. Liitto oli tietysti myös kiinnostunut kyselyjen tuloksista, mutta en tehnyt opinnäytetyötäni liiton toimeksiannosta vaan itsenäisesti.

## 1.2 Työn tavoitteet ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälaisia muutoksia taloushallinnon prosesseissa ja tilitoimistoissa on tapahtumassa ja miksi ja miten uudet osaajat saataisiin kiinnostumaan alasta. Erityisesti paneudutaan alan teknologian kehittymiseen.

Pääkysymys on

- Miten saadaan tilitoimistojen tarpeet ja alan opiskelijoiden toiveet kohtaamaan?

Alaongelmat ovat

- Minkälaisia haasteita tilitoimistoilla on ja minkälaisia ovat alan muutoksien vaikutukset työhön tilitoimistossa?
- Mitä odotuksia tilitoimistoilla on alan uusille osaajille ja mitä ne voisivat tehdä, jotta opiskelijat kiinnostuisivat työstä tilitoimistoissa?
- Minkälaisia odotuksia taloushallinnon opiskelijoilla on uransa suhteen ja mitkä asiat saisivat opiskelijat kiinnostumaan tilitoimistoissa työskentelyssä?

Saadakseni vastauksia ongelmiin tein kyselyt sekä laskennan opiskelijoille että tilitoimistoille. Kyselyillä oli tarkoitus kartoittaa kummankin osapuolen näkemyksiä alan muutoksista, haasteista ja mahdollisuuksista sekä tutkia, miksi alalle ei hakeudu tarpeeksi uusia nuoria osaajia. Kyselyssä kysyttiin myös, mitä kanavia käyttäen tilitoimistot hoitavat rekrytointia ja mitä kanavia taas opiskelijat käyttävät ja mitkä ovat heidän odotuksensa uransa suhteen.

Lisäksi hain tietoa muista tuoreista nuoriin osajiin kohdistuvista tutkimuksista nähdäkseni ovatko tulokset samansuuntaisia vai ilmeneekö niissä jotain muuta.

Tutkimukseni rajautuu Taloushallintoliiton jäsenyrityksiin ja opiskelijoiden osalta pääpaino on Haaga-Helian opiskelijoissa, koska heidät pystyin paremmin tavoittamaan koulun avulla. Kysely oli kuitenkin tarkoitettu kaikille ammattikorkeakoululaisille ja myös yliopistossa opiskelevat opiskelijat saivat vastata kyselyyn. Oppilaitokset eivät saa tietosuojalain takia luovuttaa opiskelijoiden nimi- ja osoitetietoja.

Taloushallintoliitto on taloushallinnon palveluja tarjoavien auktorisoitujen tilitoimistojen ja konsulttiyritysten valtakunnallinen toimialaliitto. Sen yhteydessä toimii myös Tili-instituuttisäätiö. (Taloushallintoliitto 2019)

Taloushallintoliiton päämääränä on kehittää toimialaa sen jäsenyrityksien kanssa. Se tarjoaa alan yrityksille räätälöityjä palveluja kuten tutkimuksia, toimialauutisia ja koulutusta. Se hallinnoi KLT- ja PHT-tutkintoja sekä valvoo tilitoimistoalan etuja erilaisissa hankkeissa. Liitto julkaisee myös alan suosituista ammattilehteä Tilisanomia, joka ilmestyy kuusi kertaa vuodessa. (Taloushallintoliitto 2019)

Taloushallintoliitolla on tällä hetkellä yhteensä 800 auktorisoitua jäsenpaikkaa. Liiton henkilöstömäärä on 16 ja liikevaihto on noin 1,9 miljoonaa euroa vuodessa. Koulutustilaisuuksia vuoden aikana se pitää noin 90 ja se osallistuu koulutustapahtumiin noin 7700 päivää vuodessa. (Taloushallintoliitto 2019)

### **1.3 Työn rakenne**

Työ alkaa teoriaosuudella, jossa tarkastellaan taloushallintoa, kirjanpityötä ennen ja jälkeen teknologisten muutosten. Olen hakenut tietoa tekoälystä, koneoppimisesta ja ohjelmistorobotiikasta ja siitä, miten ne muuttavat yritysten toimintaa ja tehtävänkuvia. Ja minkälaisia haasteita ja mahdollisuuksia ne tuovat.

Teoriaosuudessa kerron myös tilitoimistoista ja koska aiheena on tilitoimistojen kokema työvoimapula, selvitän, minkälaisia tehtäviä ja osaamista taloushallinnon ja tilitoimistojen alalla on ja miten niihin voi kouluttautua eri oppilaitoksissa.

Teoriaosuuden lähteinä olen käyttänyt alan uusinta kirjallisuutta ja kotimaisia että ulkolaisia internet-lähteitä ja podcasteja. Taloushallintoliitto ja sen julkaisut olivat minulle suureksi avuksi ja erityisen ilahtunut olin Talenomin Antti Ahon henkilökohtaisesta haastattelusta

ja hänen uudesta kirjastaan. Aholla on pitkä omakohtainen kokemus ja syvä perehtyminen aihealueeseen. Hän on aiemmin toiminut myös osaamisen johtajana Talenomissa.

Työn empiirisessä osassa kerron aluksi valitsemastani tutkimusmenetelmästä eli kvantitatiivisesta kyselytutkimuksesta. Sitten kerron, miten toteutin kyselyt tilitoimistoille ja opiskelijoille ja taustatiedot kohderyhmistä. Sen jälkeen kerron kyselyiden tulokset ja johtopäätökset.



## 2 Taloushallinto ja teknologian tuomat muutokset

Taloushallinto on keskeinen osa yritysten ja organisaatioiden toimintaa. Sen tehtävänä on huolehtia yrityksen taloudellisten resurssien hallinnoinnista sekä tuottaa talouteen koskevaa tietoa yrityksen johdolle sen toiminnan ohjausta ja päätöksentekoa varten. Se vastaa myös osaltaan lakisääteisten velvoitteiden täyttämistä. (Ammattinetti; Taloushallinto, 2019)

Kirjanpito on tärkeä osa jokaisen yrityksen taloushallintoa. Kirjanpito tuottaa tietoa yrityksen taloudesta johtamisen tueksi. Kaikki yritykset ovat kirjanpitovelvollisia. Kirjanpidon lisäksi muita lakisääteisiä tehtäviä ovat arvonlisävero- ja muista viranomaisilmoituksista huolehtiminen sekä tilinpäätösten laatiminen tilikauden päättyessä. Kirjanpito voidaan toteuttaa erilaisten tietojärjestelmien avulla. (Taloushallintoliitto, 2019)

Taloushallintoon kuuluu paljon eri toimintoja. Työ on perinteisesti koostunut monista rutiininomaisista tehtävistä sekä laajaa asiantuntemusta vaativista tehtävistä kuten asiakkaiden konsultointi. Taloushallintoa harjoitetaan tilitoimistoissa sekä virastojen ja yritysten omilla talousosastoilla. (Ammattinetti; Taloushallinto, 2019)

Taloushallinnon eri osat voidaan hoitaa yrityksen sisällä, mutta usein yritykset ulkoistavat koko taloushallintonsa tai osia siitä tilitoimistoille. Näin yritys pystyy paremmin keskittymään omaan liiketoimintaansa, kehittämään toimintaansa ja tulostansa. (Ammattinetti; Taloushallinto, 2019)

### 2.1 Kirjanpityö ennen

Kirjanpito kuvaa yrityksen toimintaa kokoamalla rahamääräiset tiedot yrityksen liiketapah- tumista ja kirjaamalla ne tietyn menetelmän mukaan. Kirjanpidon tehtävänä on pitää yrityksen tulot, menot, varat ja velat erillään yrityksen omistajan ja muiden yritysten tuloista, menoista, varoista ja veloista. Kirjanpidon muita tehtäviä ovat yrityksen jakokelpoisen voiton sekä yrityksen varallisuusaseman selvittäminen. Toiminnan tulos lasketaan tilikausittain. Tilikausi on pääsääntöisesti 12 kuukautta.

Aiemmin kirjanpitäjän työtä olisi voinut luonnehtia käsityövaltaiseksi työksi, jossa käsiteltiin valtavasti paperia ja numeroita. Onnistumista mitattiin sillä, että kaikki oli oikein tehty ja lakeja noudatettiin. Lisäksi lähes jokaisella yrityksellä oli omat menetelmänsä toimia ja alalla oli alhainen palkkataso. Kirjanpitäjän palkka oli alle kaikkien palkansaajien keskipalkan. Ei ihme, ettei ala houkuttanut korkeammin koulutettuja. (Aho, 2019, 14-15)

Tietokoneita on pitkään käytetty tietojen automaattiseen käsittelyyn, mutta jokainen tosite edellytti sen yksityiskohtaista tarkastelua, lukemattomien summien ja tilinumeroisen naputtelua, kohdistamista, täsmäyttämistä jne. Jos kirjanpito oli ulkoistettu tilitoimistolle, ei tilitoimiston ja asiakkaan välillä ollut juurikaan kommunikaatiota.

Suomi on ollut ensimmäinen maa, joka on lainsäädännön avulla mahdollistanut paperisesta taloushallinnosta siirtymisen sähköiseen taloushallintoon vuonna 1997. Ennen sitä kaikki taloushallinnon aineistot sekä tositteet pääosin käsiteltiin manuaalisesti ja arkistointia ei voitu tehdä lainsäädännön vuoksi sähköisesti vaan paperilla. (Kaarlejärvi & Salminen, 2018, 11)

## **2.2 Teknologia muuttaa alaa ja tehtäviä**

”Vuonna 2018 kirjanpitäjiä ei enää ole.” Näin väittivät Massachusetts Institute of Technologyn tutkijat pari vuotta sitten. Työelämässä digitaalinen murros mullistaa toimialojen logiikan päälaelleen ja tilitoimistot ovat kärkipäässä. (Emce 2017).

Ajat ja työskentelytavat ovat muuttuneet monella tavalla. NykYTEknologia mahdollistaa kirjanpidon lähes täydellisen automatisoinnin. Siinä vaiheessa, kun kaikki tositteet syntyvät ja liikkuvat digitaalisessa muodossa, lainsäädäntö on ohjelmoitu sääntöjen muotoon taloushallinnon ohjelmistoihin, laajat standardit on otettu käyttöön kirjanpidossa ja asiakaskohtaiset säännöt on luotu ohjelmaan ihmisen tai tekoälyn avustuksella, on automaation lopullinen läpimurto mahdollista. (Aho 2019, 18)

Pilvipalveluiden käyttö ja nopea kehittyminen taloushallinto-ohjelmissa ja mobiilikäytön yleistyminen mahdollistavat taloushallintotehtävien hoitamisen helposti ja tehokkaasti. Töitä voidaan tehdä missä ja milloin vaan ja sama tieto on yhtä aikaa kaikkien käytettävissä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, s- 29-30)

Digitaalisuuden kiistattomia hyötyjä ovat sen tehokkuus ja nopeus. Toiminnan laatu ja läpinäkyvyys paranevat ja virheet vähenevät. Digitaalisuus ja automaatio ovat käytännössä ainoita keinoja selvitä kasvaneista kontrolli- ja vastuuvaatimuksista. Ja datan määrästä. Kun robottimaiset rutiinitehtävät on automatisoitu, taloushallinnon ammattilainen voi käyttää työaikansa ihmisen älykkyyttä hyödyntäviin tehtäviin, joista on organisaatiolle enemmän arvoa, kuten lukujen tulkintaan ja taloustiedon jakamiseen. Nämä tehtävät ovat varmasti mielekkäämpiä hyvin koulutetuille, uusille taloushallinnon osaajille niin tilitoimistossa kuin yrityksen omassa taloushallinnossa. Kirjanpitäjä on enemmän asiakaspalveluroo-

lissa. Tiliointimistossa hän palvelee ulkoisia asiakkaita ja yrityksen taloushallinnossa sisäisiä asiakkaita. (Kaarlejärvi ja Salminen, 2018, 22)

Yritysten kannattaa panostaa nykyisen henkilöstönsä kouluttamiseen. Kirjanpitäjän muuttuva rooli edellyttää häneltä uudenlaisia taitoja ja uusien teknologioiden omaksumista ja hänen täytyy olla avoin oppimaan uusia teknologioita ja oppia optimoimaan kirjanpitosovellusten ja pilvipalveluihin perustuvien sovellusten käyttöä yritysten tarpeiden täyttämiseksi. (Unleashed)

AAT:n (The Association of Accounting Technicians) tuoreessa tutkimuksessa, jossa haastateltiin 212 rahoitus- ja tiliointialalla työskentelevää henkilöä, ilmeni että 40 % haastatelluista koki toimivansa joko konsulttina tai neuvonantajana ja 17 % molempina. Tämäkin kertoo alan tehtävien olevan muuttumassa. Iso-Britanniassa on jopa kampanjoitu, jotta Oxford'in englannin sanakirja muuttaisi kirjanpitäjän työn määritelmän myös neuvoja antavaksi henkilöksi. Kirjanpitäjä nähdään nyt elintärkeänä osana liiketoimintaa ja tutkimukset ovat osoittaneet että 30 % pienten yritysten omistajista pitää kirjanpitäjäänsä kaikkein luotetuimpana neuvonantajanaan. (Jewer C. 26.07 2019)

Aho painottaa kirjassaan, että kirjanpitäjän konsultin roolissa korostuvat ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot sekä asiakkaan tilanteen kehittäminen ja parantaminen. Ongelmat voivat liittyä sisäisen tai ulkoisen laskennan kysymyksiin tai oikeastaan mihin vain, riippuen siitä, millainen asiakas on kyseessä. (Aho 2019, 26)

### **2.2.1 Tekoäly**

Tekoäly muuttaa työtehtäviä, vanhoja poistuu ja uusia syntyy. Näin tapahtui jo digitaalisuuteen siirryttäessä. Muutokset ovat omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä ja jopa pelkoa. Tällä hetkellä työntekijät monilla aloilla jakavat roboteille omaa asiantuntemustaan ja pelkäävät menettävänsä työpaikkansa robotille. Yrityksillä on kova paikka: pitäisi innostaa työntekijöitä uuteen ja pitää yritys tekoälyn vauhdissa mukana. Kuinka tähän kaikkeen pitäisi suhtautua? Miten työntekijä voi nähdä tässä kehityksessä itselleen mahdollisuuden saada entistä parempia työtehtäviä ja tulevaisuus? Ja mitä tekoäly, koneoppiminen ja robotiikka tarkoittavat?

”Tekoäly on tietojenkäsittelytieteen osa-alue, joka painottuu älykkäiden koneiden/ohjelmien luontiin. Tekoälyn tarkoitus on yrittää matkia ihmisen tajuntaa ja suorittaa tehtäviä kuten ihminen. Käytännössä se tarkoittaa siis koneen/ohjelman kykyä ”ajatella” ja

oppia.” Yleisesti termi tekoäly tarkoittaa konetta/ohjelmaa, joka yrittää matkia ihmisen tajuntaa. Tekoälystä on tullut oleellinen osa teknologiateollisuutta. (Tekoälyinfo, 2019)

Googllella työskennellyt Antti Merilehto määrittelee tekoälyn koneen suorittamaksi toiminnaksi, joka ihmisen tekemänä olisi älykästä. Tekoäly ei kuitenkaan rajoitu ihmisen tasoon. Toimintoja ovat muun muassa päättely, oppiminen, ennakointi, päätöksenteko, näkö ja kuulo. (Merilehto 2018, 18).

Heikko tekoäly kykenee ratkaisemaan yhtä tehtävää, johon se on opetettu. Esimerkiksi tunnistaa konenäön avulla syöpäkasvaimia kuvista. Käytännössä kaikki nykyinen tekoäly on heikkoa tekoälyä. Vahva tekoäly ratkoo laajaa skaalaa erilaisia ongelmia, ajaa autoa, ymmärtää kieliä ja kokkaa. Tällaista vahvaa tekoälyä ei ole vielä tietyvästi kehitetty. (Merilehto, 2018, 18)

Tekoäly on sitä, että tietokoneet pystyvät toimintaan, jonka on tavallisesti ajateltu vaativan ihmisälyä. Sen avulla koneet kykenevät itsenäisesti mukauttamaan toimintaansa niille annetun datan perusteella. (Jääskeläinen, 2019, 11)

Tekoälyä hyödynnetään markkinoinnissa, teollisuudessa, puheentunnistuksessa, oppimisessa, suunnittelussa, peleissä, rahoitusallalla, tiedonlouhinnassa ja kuljetuksessa. (Tekoälyinfo). Tekoälyn keskeisiä sovelluksia on esimerkiksi ennustaminen datan pohjalta sekä datan luokittelu ja ryhmittely ja poikkeamien tunnistaminen. Tunnetut sovellukset alkavat olla osa meidän jokaisen arkipäivää, muun muassa käännskoneet, itseajavat autot, sään ennustaminen, dynaaminen hinnoittelu, puheen tunnistavat avustajat, robotiikka, sairauksien diagnosointi, roskapostin tunnistaminen, sisältöjen suosittelu mediassa sekä luottokelpoisuuden ja vakuutusriskin arvioiminen. (Jääskeläinen, 2019, 11-12)

Ihminen tekee tällä hetkellä monissa työtehtävissä sellaisia tehtäviä, joissa ei ole mitään järkeä. Tekoälyn avulla ihminen voi suorittaa työnsä paremmin ja mielekkäämmin, koska se tukee työtä esimerkiksi helpottamalla ja nopeuttamalla ohjelmistojen käyttöä, tuomalla esille relevanttia dataa ja ehdottamalla toimenpiteitä. Ihmisen työtä voidaan tehostaa automaation ja tekoälyn avulla ja vapauttaa hänet toisiin tehtäviin. (Kaarlejärvi ja Salminen, 2018, 23)

On selvää, että tekoäly on kehittymässä erinomaiseksi monissa sellaisissa tehtävissä, joissa nyt työskentelee korkeasti koulutettujakin asiantuntijoita. Ja teknologia kehittyy kovaa vauhtia. Osa työtehtävistä siirtyy entistä älykkäämmille tietokoneille ja roboteille. Ja hyvä niin. Kaikkein suurimmat muutokset työelämässä tapahtuvat siksi, että ihmisen ja koneen välinen yhteistyö kehittyy uudelle tasolle. Järjestelmä pystyy esimerkiksi diagnosti-

soimaan sairauksia ja lääkäri voi keskittyä parantamaan potilaitaan. (Jääskeläinen, 2019, 56). Tekoäly ei kuitenkaan vain vie työpaikkoja vaan myös luo uusia. Ilman valtavaa robottimäärää ei Uudenkaupungin autotehtaassa valmistettaisi autoja eikä se työllistäisi 3000 ihmistä. (Jääskeläinen, 2019, 22)

### **2.2.2 Koneoppiminen**

Suurin osa nykyisistä tekoälyn sovelluksista on koneoppimista. Koneoppimisen pääasiallinen tarkoitus on luoda ohjelmisto, joka osaa itsenäisesti päätyä haluttuun lopputulokseen ilman ennalta määritettyä algoritmia eli toimintamenetelmää. Hyvänä esimerkkinä tästä ovat hakukoneet, jotka hyödyntävät tätä antamalla mahdollisimman oikeita hakutuloksia käyttäjälle. Koneoppiminen vaatii koneelta/ohjelmalta kyvyn tunnistaa kaavoja sille syöte-tyssä datassa. (Tekoälyinfo, 2019)

Koneoppiminen tarkoittaa siis sitä, että kone oppii itsenäisesti datasta. Koneoppiminen on alkeellista tekoälyä ja vaatii luotettavasti toimiakseen suuren määrän dataa. On olemassa ohjattua oppimista, ohjaamatonta oppimista, vahvistusoppimista ja syväoppimista. Ohjatussa oppimisessa kone on opetettu etukäteen tietyllä opetusaineistolla, jonka ominaisuudet ovat jo tiedossa. Ohjaamattomassa oppimisessa kone etsii itse datasta säännönmukaisuuksia. Vahvistusoppimisessa koneelle annetaan palautetta, kun se onnistuu toimimaan oikein ilman, että sille on annettu oikeita vastauksia. Palautteen avulla kone oppii. Syväoppimisessa koneen opetusalgoritmi perustuu taas ihmisaivojen rakennetta jäljittelevään neuroverkkoon. (Jääskeläinen 2019, 11)

Tulevina vuosina merkittävimmät hyödyt liiketoiminnassa tullaan kokemaan, kun oikeat ihmisen saavat oikean tiedon oikeaan aikaan. Dataa on yhä enemmän käytössä ja jos sitä osataan käyttää järkevästi, muuttuu yritysten toiminta tehokkaammaksi ja tulokset paranevat. Kapea tekoäly ja koneoppiminen toimivat hyvin, kun ongelma on tarkkaan määriteltä ja ymmärretty. Koneoppimisessa dataa päätöksenteon tueksi tarvitaan riittävästi ja haetun päätöksen tulee olla kvantitatiivinen. Voidaan sanoa, että ihminen hahmottaa yrityksen menestykselle olennaisia asioita, joista ei ole käytössä dataa, kun taas kone hoitaa rutiineja ja varmistaa, että päätöksentekoon käytetään olemassa olevaa dataa eikä vain ihmisen valitsemaa dataa. Koneen ja ihmisen yhteistoiminta tulee auttamaan edelläkävijäyrityksiä saavuttamaan tavoitteet kilpailijoitaan nopeammin ja parantamaan omaa markkina-asemaansa (Merilehto 2018, 41-43).

### 2.2.3 Ohjelmistorobotiikka

Ohjelmistorobotiikalla voidaan automatisoida liiketoimintaprosesseja nopeasti ja ilman suurta vaivaa. Se on kustannustehokas tapa siirtää työläitä ja toistuvia manuaalisia tehtäviä robotin tehtäväksi, joka ei väsy tai tee virheitä. Tämä vapauttaa työntekijöiden aikaa esimerkiksi asiakaspalveluun ja sellaisiin tehtäviin, jotka vaativat oikeasti päättelytaitoja. (Knowit, 2019)

Ohjelmistorobotiikka on liiketoimintalähtöistä ja hyvin ketterää ohjelmistokehitystä. Sen käyttöönottamisessa pääsee liikkeelle kevyesti sekä matalin kustannuksin. Robotit toimivat eri sovellusten käyttäjinä samalla tavoin, kuin toimiston muut työntekijät ja ne hyödynnevät työskennellessä jo olemassa olevien sovellusten käyttöliittymiä ja rajapintoja. (Knowit, 2019)

Taloushallintoliiton sivuilta löytyi artikkeli, jossa käsitellään tilitoimistojen kokemuksia ohjelmistorobotiikasta. Artikkelin on kirjoittanut Olli Manninen ja se on julkaistu 14. tammi-kuuta 2019. Ohjelmistorobotiikka on tällä hetkellä aihe, joka kiinnostaa monia taloushallinnon ammattilaisia ja se on rantautumassa kovaa vauhtia tilitoimistoihin. Aiheesta on pidetty kursseja, joissa voi tutustua paremmin ohjelmistorobotiikkaan ja laajentaa omaa tietämystä siitä, millaisissa rutiineissa robotteja voidaan käyttää. Robotit ovat tehokkaita tehtävissä, jotka vaativat tarkkuutta, koska ne kykenevät käsittelemään virheettömästi ja nopeasti isoja tietomassoja. Osa tilitoimistoista käyttävät jo sähköisen taloushallinnon ohjelmistoja, joiden ominaisuuksissa hyödynnetään ohjelmistorobotiikkaa.

Tilitoimisto nimeltä Tili-Avekki Oy on esimerkiksi yksi tilitoimisto, joka on tutustunut jo ohjelmistorobotiikan maailmaan. Se kuuluu yksiin edelläkävijätoimistoihin teknologian hyödyntämisen saralla Suomessa. Niin itse toimisto kuin sen asiakkaatkin ovat kiinnostuneita siitä, miten yhteisiä prosesseja pystytään jatkossa tehostamaan ja luomaan tuottavampaa toimintaa. (Taloushallintoliitto)

Tili-Center Nurmela Ky:n toimitusjohtaja Sirpa Nurmela pitää myös ohjelmistorobotiikkaa isona mahdollisuutena palvelujen muokkaamisessa entistä enemmän asiakaskohtaisemmiksi. Työaika vapautuu enemmän lisäarvoa tuottavaan asiakaspalveluun.

Ohjelmistorobotiikka kurssi on innostanut yrityksessä myös kirjanpitäjänä toimivaa Riku Nurmela. Toimistolla on jo yksi robotti työn alla. Riku kuvailee robotin rakentamista mielenkiintoiseksi ja hauskaksi kehittyneiden ohjelmien ansiosta. Toimistolla odotellaan jo ohjelmistorobotiikan kehittymistä, jotta sitä päästään hyödyntämään entistä enemmän yrityksen toiminnoissa. (Taloushallintoliitto, 2019)

### **3 Tilitoimistot taloushallinnon ulkoistuskumppaneina**

Taloushallinnon palveluyritykset tarjoavat lakisääteisen kirjanpidon lisäksi mm. talousjohtamisen, verotuksen, palkkahallinnon, rahoituksen ja yrityskauppakonsultoinnin sekä tietotekniikan palveluja muille yrityksille ja yhteisöille. Erityisesti pk-yritykset ostavat näitä palveluita tilitoimistoilta ja alan konsulttiyrityksiltä. (Taloushallintoliitto, 2019)

Suomessa on tällä hetkellä noin 4 200 tilitoimistoa ja alalla työskentelee 11 730 työntekijää. Alan liikevaihto vuonna 2017 oli jopa 998 miljoonaa euroa (Tilastokeskus 2017). Pienimmät tilitoimistot ovat 1-2 henkilön toimistoja ja suurimmat yli 50 henkilön yrityksiä. Taloushallintoalan asiantuntijatutkinto on kirjanpidon ja laskentatoimen tutkinto, lyhennettynä KLT, jonka suorittaneita henkilöitä on Suomessa melkein 3 000. (Taloushallintoliitto)

Yrityksille ei nykyisin enää riitä pelkkä perinteinen, lakisääteinen kirjanpito, vaan asiakasyritykset vaativat tilitoimistolta entistä monipuolisempia taloushallinnon palveluja. Konsultointi, neuvonta, budjetoinnissa avustaminen ja verosuunnittelu kuuluvat myös tilitoimiston työnkuvaan. Lisäksi yrityksille räätälöidään heitä kiinnostavia talousraportteja kuten kasvitalaskelmia. (Taloushallintoliitto, 2019)

Pienen yrityksen yrittäjä voi yrittää jatkaa perinteisin keinoin, eikä moni yrittäjä aiemmin myöskään odottanut saavansa tilitoimistolta muuta apua kuin pakolliset palvelut. Sukupolvet vaihtuvat ja sitä kautta myös yrittäjien odotukset tilitoimistoa kohtaan. Etenkin kilpailuilla toimialoilla menestyminen edellyttää erikoistumista ja omaan ydinosaamiseen keskittymistä. (Aho 2019, 18-21)

#### **3.1 Tilitoimistojen työtehtävät ja palvelut**

Tilitoimistojen tarjoamat palvelut voidaan jakaa neljään osaan. Yritykset voivat ulkoistaa tilitoimistoille alla olevassa taulukossa jaoteltuja palveluja. Yritykset voivat ulkoistaa joko osan taloushallinnon tehtävistä tai halutessaan kaiken. Tilitoimistojen palvelujen jaottelu on otettu tilitoimistoja edustavan Taloushallintoliiton sivuilta.

Taulukko 1. Tilitoimistojen palvelut

<p><b>Tilinpäätös ja juokseva kirjanpito</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liiketapahtumien ja tositteiden kirjaaminen ja niiden käsittely</li> <li>▪ Erityyppisten raporttien laatiminen kuten alv-raportit, tilinpäätökset ja veroilmoitukset</li> <li>▪ Jokaiselle asiakas yritykselle räätälöidään raportit niiden tarpeita vastaavissa muodoissa</li> </ul>	<p><b>Palkanlaskenta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Palkkojen ja työnantajasuoritusten laskeminen</li> <li>▪ Palkkalaskelman lähetys työntekijöille</li> <li>▪ Viranomaisilmoitusten lähetys</li> <li>▪ Lisäpalvelut: Kelahakemukset, tilastokeskuksen raportointi, jäsenmaksuasiat, ulosottoasiat sekä koulutuspäivien ja sairauslomapäivien seuranta</li> </ul>
<p><b>Kokonaisvaltainen liikekirjanpidon palvelu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kaikki asiakkaan taloushallintoon liittyvät asiat kuten palkanlaskenta, maksatus sekä myyntien ja ostolaskujen käsittely</li> <li>▪ Tilausprosessi</li> <li>▪ Sähköinen pysyväisarkistointi</li> </ul>	<p><b>Sisäinen laskenta (johdon laskentatoimi)</b></p> <p>Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liiketoiminnan suunnittelu</li> <li>▪ Tuote- tai asiakaskannattavuuksien laskenta</li> </ul>

Taloushallinnon työkuvien ja osaamisvaatimusten muutos on välttämätön seuraamus automaation kehityksestä. Pääosa talousosastojen nykyisistä manuaalisista työtehtävistä siirtyy ohjelmistojen tehtäväksi. Taloushallinnon automaatio vaatii erityisosaamista ja teknologioita, joihin suurin osa organisaatioista ei pysty, eikä niihin kannata itse investoida. Tämä lisää taloushallinnon digitaalisten palveluiden käyttöä ja ulkoistamista yhteistyökumppaneille, jotka investoivat sekä teknologioiden että työntekijöiden kehitykseen ja palveluun. (Kaarlejärvi ja Salminen, 2018, 267)

Tehtävien ulkoistaminen kannattaa, sillä tällöin yritys voi itse keskittyä omaan liiketoimintaansa panostamiseen ja kehittämiseen. Taulukossa on palveluita, joita tilitoimistot voivat tarjota. Jokaisella tilitoimistolla on kuitenkin omat palvelunsa, jota ne pystyvät tarjoamaan. Kun taloushallinnon ulkoistaminen yrityksessä tulee kyseeseen, kannattaa yrityksen rohkeasti tiedustella, millaisia palveluita heillä on tarjota kuhunkin osa-alueeseen liittyen. Ja esittää rohkeasti omat odotuksensa ja tarpeensa. (Taloushallintoliitto; Tilitoimiston palvelut, 2019)

### 3.2 Osaaminen tilitoimistoissa

Taloushallinnon tehtävissä vaaditaan monenlaista eri osaamista. Työnkuvien muuttuessa tarvittava osaaminen työssä muuttuu myös. Perusosaamisvaatimukset pysyvät ennallaan. Taloushallinnon perusteet kuten kirjanpidon ja verotuksen säännökset tai sisäisen lasken-



nan menetelmät säilyvät perustana ja niiden osaaminen on jatkossakin avainasemassa, mutta tulee uudenlaisia tehtäviä ja vaaditaan jatkuvaa kehittymistä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 241)

Talenomin Antti Aho piti tili- ja veropäivillä tammikuussa 2019 luennon siitä, mitä taloushallinnon ammattilaiselta odotetaan nyt ja tulevaisuudessa. Hän oli tutkinut viittätoista eri taloushallinnon tehtäviin/alaan liittyvää työpaikkailmoitusta ja tarkastellut mitä työnhakijoilta niiden perusteella odotetaan. Hän oli kerännyt seitsemän eri vaatimusta/odotusta, mitkä toistuivat eniten näissä ilmoituksissa. Lähes kaikissa näissä viidessätoista työpaikkailmoituksessa esiintyi vuorovaikutustaidot jossain muodossa. Toiseksi eniten tuli ilmi omaaloitteisuus ja oppimiskyky, mitkä ovatkin tärkeitä lähes jokaisessa työssä. Muita eniten esiin nousseita odotuksia olivat stressinsietokyky, huolellisuus ja liiketoiminnan ymmärrys. Odotukset nykypäivänä ovat muuttuneet verrattuna aikaisempiin odotuksiin, jotka luultavasti johtuvat siitä, että työnkuvat ovat muuttuneet vuosien varrella. Ilmoituksissa ei puhuttu alaan liittyvistä asioista, sillä odotetaan, että työnhakijoilta löytyy jonkinlainen alan substanssiosaaminen, kun tietylle alalle tai ammattiin haetaan.

Kirjassaan Antti Aho kuvailee, mistä kirjanpitäjän osaaminen tänä päivänä koostuu. Kirjanpitäjistä on kasvamassa konsultteja. Ensin on oltava alan asiantuntijuus hallussa. Asiantuntijuus koostuu opiskeluissa ja työssä kerryttävästä syvällisestä osaamisesta jollain osa-alueella. Kirjanpitäjän monimutkaiset työtehtävät kuten esimerkiksi yritysjärjestelyt ja konsernitilinpäätökset vaativat kykyä selvittää ja ratkoa vaativia ongelmia. Vastauksia niihin ei löydy yleensä suoraan kirjasta tai lakiteksteistä. Eri vaihtoehtoja on pohdittava, tutkittava ja puntaroitava ennen kuin asia saadaan ratkaistua. Asiantuntijuus on rohkeutta ja kykyä ottaa kantaa monimutkaisiin asioihin ja tehdä johtopäätöksiä. (Aho, 2019, 33)

Lisäksi konsultin kannattaa opetella myyntitaitoja. Konsultin tärkein tehtävä on muuttaa nykytilannetta paremmaksi, mutta asiakkaalla ei välttämättä ole edellytyksiä tunnistaa parantamisen mahdollisuuksia. Myyntityö on ennen kaikkea oma-aloitteista ongelmanratkaisua, jota asiakas yleensä arvostaa. Myyntitaitojen avulla tilitoimiston konsultti hankkii lisäliikevaihtoa tilitoimistolle ja saa ehkä poistumista harkitsevan asiakkaan muuttamaan mieltänsä. (Aho 2019, 64-66)

Uutta osaamista ja tehtäviä edustavat esimerkiksi prosessiasiantuntijat, data-arkkitehdit ja analyytikot, jotka hyödyntävät asiakkaista, liiketoiminnasta, prosesseista ja markkinoista saatavaa dataa. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 243)

### 3.3 Ura tilitoimistossa

Tilitoimistossa on perinteisesti voinut työskennellä esimerkiksi assistenttina, kirjanpitäjänä, KLT-kirjanpitäjänä, controllerina, erityisasiantuntijana, yritysneuvojana tai talouspäällikkönä tai -johtajana. (Taloushallintoliitto, 2019)

Moni aloittaa uransa taloushallinnon alalla aluksi assistenttina. Tehtäviin kuuluvat kirjanpidon avustavat tehtävät. Assistentin työssä on hyvät mahdollisuudet tutustua tilitoimistossa työskentelyyn ja pohtia, mitkä asiat työssä kiinnostavat eniten ja minkälaisia tavoitteita haluaa omalle ammatilliselle kehittymiselle asettaa. Oman uransa alkuvaiheessa on tärkeää opetella huolellisesti kirjanpidon ja taloushallinnon prosessien perusteet sekä kehittää työn vaatimaa tarkkuutta ja järjestelmällistä työskentelytapaa. (Taloushallintoliitto, 2019)

Kirjanpitäjänä toimivan täytyy pystyä suoriutumaan työstään melko itsenäisesti. Kirjanpitäjältä odotetaan kokemusta kirjanpidon tehtävistä. Kirjanpitäjältä odotetaan kirjanpito-osaamisen lisäksi myös toimialaosaamista sekä yhtiöoikeuden ja verotuksen tuntemusta. (Taloushallintoliitto, 2019)

Kirjanpitäjä on taloushallinnon ammattilainen. Hänen työtehtäviinsä kuuluu kirjanpitoa, laskutusta ja reskontrien hoitoa. Kirjanpitäjän työssä on edelleen oltava tarkka, järjestelmällinen ja huolellinen, vaikka automaatio on muuttanut työn luonnetta ja vähentänyt manuaalista työtä. Työssä vaaditaan myös hyviä asiakaspalvelutaitoja ja kykyä reagoida yllättäviinkin tilanteisiin rauhallisesti ja ammattitaidolla. Kirjanpitäjiä kutsutaankin tilitoimistoissa nykyään usein taloushallinnon asiantuntijoiksi. (Studentum, 2019)

KLT-arvon saaneella kirjanpitäjällä on perustutkinnon lisäksi useamman vuoden työkokemus laajoista ja monipuolisista taloushallinnon tehtävistä. Jotta KLT-arvon voi saavuttaa, on kirjanpitäjän suoritettava KLT-tentti. Tentissä on osoitettava, että pystyy soveltamaan yritysjuridiikkaa, sisäisen laskennan taitoja ja verolakeja kaikissa eri tilanteissa. Tutkinnon suorittaneilla on keskimäärin parempi palkka kuin niillä laskenta-ammattilaisilla, jotka eivät ole sitä suorittaneet. Tutkinnon suorittaneella asiakaspalvelutaidot ja soveltamistaidot korostuvat työssä.

Controller on liiketoimintatiedon ja sisäisen laskennan asiantuntija. Tehtäviin kuuluvat taloudellisen tiedon tuottaminen ja jalostaminen päätöksenteon tueksi, yrityksen talouden kehittymisen seuraaminen sekä budjettien, suunnittelulaskelmien ja toimenpidesuosituksien laatiminen yrityksen johdolle. Controllerin täytyy hallita taloushallinnon perusasiat ja ymmärrettävä taustat numeroiden takana. Työssä viestintätaitojen, tiedon hallinnan ja si-

säisen laskennan rooli korostuu. Myös työväline- ja tietotekniikkaosaaminen on tärkeää hallita. (Taloushallintoliitto,2019)

Jos tuntee olevansa kiinnostunut jostain tietyistä osa-alueesta voi kehittyä myös erityisasiantuntijaksi. Erityisasiantuntija on syventänyt osaamistaan johonkin tiettyyn erityisosa-alueeseen ja on voinut erikoistua esimerkiksi joihinkin kirjanpidon erityiskysymyksiin, toimialaan, tietojärjestelmiin, arvonlisäverotukseen tai konsernilaskentaan. Erityisasiantuntijuus kehittyy jatkuvasti koko työuranaikana. Kenestä tahansa voi tulla erityisasiantuntija, kun vain motivaatiota ja kiinnostusta löytyy. (Taloushallintoliitto)

Yritysneuvoja taas on esimerkiksi sisäiseen laskentaan, taloushallinnon prosesseihin tai muihin asiakkaalle lisäarvoa tuottaviin palveluihin erikoistunut ammattilainen sekä toiminnan kehittäjä. Tällainen henkilö tulkitsee tietoja ja auttaa asiakasta ratkaisemaan liiketoiminnan haasteita oman osaamisensa avulla. Työssä tarvitaan hyviä konsultointi-, asiakaspalvelu-, ja vuorovaikutustaitoja sekä ongelmanratkaisukykyä ja tiedon jalostamisen ja soveltamisen taitoja. Asiakkaan liiketoiminnan tarpeiden ymmärtäminen ja aktiivinen oman alan kehityksen seuraaminen ovat myös erityisen tärkeitä yritysneuvojan tehtävissä. Hyvän pohjan yritysneuvojan työhön tuo esimerkiksi aikaisempi kokemus vastuullisista kirjanpitäjän tehtävistä, Controller tehtävistä tai tilitoimiston esimiehenä toimimisesta.

Esimies- ja johtamistehtävissä työskentelevä henkilön työnkuva on usein varsin laaja. Tällainen henkilö voi vastata esimerkiksi taloushallinnon toiminnosta, taloustiimin organisoinnista tai palvelutuotannosta. Hän voi myös vastata kokonaisvaltaisesti yhtiön taloudesta ja hallinnosta. Työnkuva on usein hyvin laaja ja on tärkeää hallita riittävän vahva osaaminen talouden ja juridiikan eri osa-alueilla. Näiden lisäksi tärkeitä ovat johtamisen ja esimiestyön taidot. (Taloushallintoliitto, 2019)

Uran tilitoimistossa voi myös aloittaa hakeutumalla sinne työharjoitteluun opintojen loppuvaiheessa. Jotkut suuremmat tilitoimistot, kuten Rantalainen, järjestävät myös omia trainee-ohjelmiaan alan opiskelijoille ja vastavalmistuneille. Se on yritykselle hyvä mahdollisuus löytää tulevia tähtityöntekijöitä ja kouluttaa heitä. Ja työntekijälle loistava mahdollisuus tutustua alaan. (Rantalainen, 2019)

Oppisopimus on työelämälähtöinen koulutusmuoto, jossa opitaan tekemällä työtä sopimusyrityksessä. Työpaikalla oppimista täydentää oppilaitoksen tarjoama koulutus. (Studentum, 2019)

## 4 Taloushallinnon opetus oppilaitoksissa

Taloushallintoa voi opiskella monissa eri oppilaitoksissa. Opinnot ovat usein nimikkeellä liiketalous tai taloushallinto. Taloushallintoa voi opiskella toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Alan koulutusta järjestävät myös esimerkiksi HAUS kehittämiskeskus Oy ja Markkinointi-instituutti. (Studentum, 2019)

Toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa on mahdollisuus suorittaa liiketalouden perustutkinto. Esimerkiksi Mercuriassa. Tutkintonimike on tällöin merkonomi. Tutkinto opettaa keskeiset taidot ja tiedot liike-elämään. Tutkinnossa voi suuntautua markkinointiin, myyntiin, yrittäjyyteen, pankki- ja rahoitusosalalle tai taloushallintoon. Tutkinnon voi suorittaa oppilaitoksessa päiväopiskeluna, työn ohessa, oppisopimuskoulutuksena tai e-oppimisympäristössä. Tutkinnon suorittamisen jälkeen voi hakea ammattikorkeakouluun tai yliopistoon jatko-opiskelemaan alaa. (Mercuria 2019)

Liiketaloutta voi opiskella myös ammattikorkeakouluissa. Tutkintonimike on liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto tradenomi. Tutkinnon voi suorittaa päivätoteutuksena tai monimuotona. Monimuotototeutus sopii erityisesti samaan aikaan työssäkäyville opiskelijoille. Opinnoissa voi suuntautua esimerkiksi rahoitukseen ja taloushallintoon tai yrittäjyyteen ja verkostointiin. Koulutus antaa erinomaiset valmiudet työskennellä kansainvälisessä ja kotimaisessa liiketoimintaympäristössä. Tradenomitutkinnon suorittanut voi työskennellä asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtävissä tai yrittäjänä. (Haaga-Helia, Liiketalouden koulutus 2019)

Yliopistoissa ja korkeakouluissa voi opiskella kauppatieteitä. Opinnoissa voi suuntautua esimerkiksi taloushallintoon ja laskentatoimeen. Alempi korkeakoulututkinto on kauppatieteiden kandidaatti. Ylempi korkeakoulututkinto on kauppatieteiden maisteri. (Studentum)

KLT on taloushallintoalan asiantuntijatutkinto. Tutkintoa suorittamaan voidaan hyväksyä henkilö, jolla on riittävä kaupallinen koulutus ja usean vuoden käytännön työkokemus. Tutkinnosta vastaa Tili-instituuttisäätiö. (Studentum)

Talonomin Antti Aho kertoi haastattelussaan, että vaikka olisi opinnoissa suuntautunut markkinointiin, on silti mahdollisuus päästä työskentelemään tilitoimistoon kirjanpidon pariin. Tärkeintä on kiinnostus alaa kohtaan sekä ahkera ote työhön. Hakiessaan töitä tilitoimistosta on eduksi tietenkin, jos on opinnoissaan tutustunut syvemmin laskentatoimeen, mutta se ei ole kuitenkaan välttämätöntä. Ja löytyyhän tilitoimistosta myös myynti- ja markkinointitehtäviä.

Nykyään on myös mahdollisuus mennä opiskelemaan avoimeen yliopistoon tai avoimeen ammattikorkeakouluun, jossa voi maksua vastaan suorittaa eri aiheisiin liittyviä kursseja. Esimerkiksi markkinoinnin opinnot suorittanut henkilö voi mennä täydentämään osaamistaan käymällä laskentatoimeen liittyviä kursseja. Esimerkiksi Haaga-Heliassa voi opiskella avoimessa ammattikorkeakoulussa, jos haluaa kehittää omaa ammattitaitoaan, yleissivistystä tai hakea tutkinto-opiskelijaksi avoimen AMK-opintojen avulla. Avoin puoli on tarkoitettu kaikenikäisille pohjakoulutuksesta riippumatta. (Haaga-Helia, Avoin ammattikorkeakoulu 2019)

## 5 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa kerron tekemästani tutkimuksesta ja sen kohderyhmistä. Käyn myös läpi, mitä tutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää. Aloitan kertomalla mitä menetelmää olen tutkimuksen tekemiseen käyttänyt ja miksi sekä miten olen tavoittanut kyselytutkimuksen kohderyhmät.

### 5.1 Kyselytutkimus tutkimusmenetelmänä

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen. Päätin toteuttaa kyselytutkimukset sekä tilitoimistoille että opiskelijoille, saadakseni selville molempien osapuolten näkemyksiä. Päädyin kvantitatiiviseen tutkimukseen, koska halusin saada mahdollisimman paljon vastauksia. Sähköisesti toteutettava kysely on myös kustannustehokas tapa toteuttaa tutkimus.

Jouduin kuitenkin rajaamaan tilitoimisto -kohderyhmän Taloushallintoliiton jäsenyrityksiin, koska ne mahdollista saavuttaa liiton avulla. Liiton jäsenpaikkoja on 800 eri puolilla Suomea ja osalla yrityksistä on monta toimipistettä.

Opiskelijoitakin on tuhansittain ja heistä on vaikea saada sopivaa otantaa ja heitä on lähes mahdoton tavoittaa, koska oppilaitokset eivät saa luovuttaa opiskelijoiden nimi- ja osoitetietoja tietosuojan takia. Tutkimukseen saaneet opiskelijat ovat suurimmaksi osaksi Haa-ga-Helian opiskelijoita, joita laskennan opettajat ystävällisesti kehottivat vastaamaan kyselyyni sekä muutaman muun oppilaitoksen opiskelijoita.

Käytin Webropol-ohjelmaa kyselyn laatimiseen, sillä se on pohjoismaiden käytetyin kyselytyökalu ja myös opettajat ja ystäväni ovat sitä minulle suositelleet. Se on helppokäyttöinen ja siinä voidaan valita monenlaisia eri kysymystyypppejä. Ohjelmaan sisältää myös kätevät raportointityökalut. Kysymyslomakkeen kysymykset voivat olla valintakysymyksiä, monivalintakysymyksiä, asteikkoja, positioita tai avoimia kysymyksiä. Valintakysymystä käytetään esimerkiksi silloin kun selvitetään vastaajan taustatietoja. Valintakysymyksessä voidaan tarjota kahta tai useampaa vastausvaihtoehtoa, joista vastaaja saa valita yhden. Monivalintakysymys on taas muodoltaan sellainen, että vastaajalle annetaan kaksi tai useampia vaihtoehtoja, joista vastaaja voi valita halutessaan enemmän kuin yhden. Asteikko on 3-7- portainen ja useimmiten käytetään 5-portaista asteikkoa. Asteikon vastausvaihtoehtojen nimet voidaan valita sen perusteella mikä sopii parhaiten kysymykseen. Asteikon vaihtoehdot voidaan nimetä esimerkiksi, että 1 tarkoittaa ei lainkaan merkittävää syytä ja 5 erittäin merkittävää syytä. Muut vaihtoehdot voivat olla siltä väliltä ja yksi voi olla sellainen, jonka valitessaan vastaajan ei tarvitse ottaa kantaa kysymykseen. Positiomuotoisessa kysymyksessä annetaan vastakohtapareja ja vastaaja voi valita tahtomansa koh-

dan vastakohtaparien väliltä. Kyselyyn voi laittaa myös avoimia kysymyksiä, mutta niitä ei kannata upottaa kyselyyn kovin montaa, sillä vastausten analysointi vie aikaa, varsinkin, jos niitä on tullut paljon. (Akin menetelmäblogi 2019)

Itse olen käyttänyt valintakysymyksiä, monivalintakysymyksiä, asteikkoja sekä avoimia kysymyksiä riippuen siitä, mikä mihinkin kysymykseen sopii parhaiten.

## **5.2 Tutkimuksen kuvaus, kohderyhmät ja tutkimusongelmat**

Olen siis laatinut Webropol-ohjelmaa käyttäen kaksi kyselyä. Yhden tilitoimistoille ja toisen opiskelijoille. Tilitoimistojen kyselyn toteutin Taloushallintoliiton avustuksella. Heidän kautaan sain paitsi jäsenyrityksinä toimivien tilitoimistojen yhteystiedot sekä apua kyselyn levittämiseen ja vastausten keräämiseen. Liitto auttoi minua myös kysymysten laadinnassa. Kysely sisälsi 19 kysymystä. Lähes kaikki olivat monivalintakysymyksiä, mutta joukkoon mahtui myös muutama avoin kysymys. Osa kysymyksistä olivat pakollisia ja osa vapaaehtoisia. Kysymykset, jotka olivat enemmänkin mielipidekysymyksiä ovat laitettu vapaaehtoisiksi. Vastaukset ovat nimettömiä.

Taloushallintoliitto laittoi kyselyn linkin ensin omaan säännöllisesti lähetettävään sähköpostikirjeeseensä. Vastausaikaa oli 2 viikkoa ja kyselyn tulokset luvattiin palkkioksi vastaamisesta. Kysely ei ilmeisesti saanut tarpeeksi huomiota muiden kirjeessä olevien asioiden joukossa, koska vastauksia tuli hyvin vähän. Saadakseni lisää vastauksia tein muistutuslähetyksen ennen kuin vastausaika meni umpeen. Tällä kertaa lähetin kyselylinkin sähköpostilla jäsenyritysten yhteyshenkilöille omana lähetyksenään, johon lisäsin arvonnasta vastaajien kesken. Poimin itse osoitteet Taloushallintoliiton sivuilta. Näin sain kokoon yhteensä 35 eri tilitoimistoa. Kohderyhmään kuului kaikenkokoisia tilitoimistoja. Tilitoimistojen kysely lähetettiin 6.2 ja aikaa oli vastata 18.2 asti. Vastausten pieneen määrään saattoi vaikuttaa kyselyn ajankohta. Alkuvuosi on tunnetusti kiireisintä aikaa tilitoimistoissa.

Opiskelijoiden kysely sisälsi 15 kysymystä. Levitin kyselylinkkiä opiskelijoille tammi-helmikuun aikana. Vastausaikaa oli 2 viikkoa. Yhteensä 42 opiskelijaa vastasi kyselyyn. Opiskelijoiden kysely oli suunnattu kaikille ammattikorkeakouluopiskelijoille, sieltä vastaavalmistuneille sekä yliopistossa opiskeleville.

Kyselyn yhteydessä arvoitin tilitoimistoille lahjakortin päivittäistavarakauppaan ja opiskelijoille leffalippupaketin. Ajattelin näiden motivoivan paremmin kohderyhmiä vastaamaan kyselyihin ajoissa. Palkinnot arvoitin, kun vastaamisaika kyselyihin oli päättynyt.

Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa, miten opiskelijoiden toiveet ja tilitoimistojen tarpeet kohtaavat alalla. Tutkimustyöni tavoitteena on tutkia kyselytutkimuksilla sekä tilitoimistojen että alan opiskelijoiden näkemyksiä työtehtävistä, odotuksista ja tulevaisuuden muutostarpeista. Pääkysymys on selvittää miten tilitoimistojen henkilötarpeet ja niiden vastavuus alan opiskelijoiden osaamisen ja odotusten suhteen toteutuu. Lisäksi löytää tilitoimistoille suuntaa-antavia reunaehtoja hyvien opiskelijoiden palkkaamiseksi.

### 5.3 Kyselytutkimus opiskelijoille

Opiskelijoiden kyselyssä oli yhteensä 16 kysymystä. Kysymykset 1-3 alussa ovat demografisia kysymyksiä, jossa kysytään sukupuolta, ikää sekä missä oppilaitoksessa vastaaja opiskelee tai mistä on vasta valmistunut. Kysymykset olivat pakollisia. Vastaajista 64% oli naisia ja 36% oli miehiä. Vastaajat olivat keskimäärin 26 vuotta iältään. Nuorin vastaaja oli 20 ja vanhin 43 vuotta. Vastanneista opiskelijoista 48% oli Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta, 17 % oli Metropolia ammattikorkeakoulusta, 2% oli Laurea-ammattikorkeakoulusta ja 33% jostain muusta ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta. Vastanneista opiskelijoista 74% on suuntautunut laskentatoimeen, 7% rahoitukseen, 25 kansainväliseen kauppaan, 5% HR ja esimiestyöhön, 2% yrittäjyyteen ja verkostoihin ja loput 10 % oli suuntautunut joko myynninjohtamiseen tai taloushallintoon. Kysymys 5 liittyi siihen, miten opiskelijat ovat päätyneet suuntautumaan juuri kyseiselle alalle. En seulonut pois sellaisia opiskelijoita, jotka ovat suuntautuneet johonkin muuhun kuin laskentaan, sillä opiskelija voi silti olla kiinnostunut tulevaisuudessa työskentelemään tilitoimistossa, vaikka olisi suuntautunut esimerkiksi HR ja esimiestyöhön. Kysymyksellä 6 tiedusteltiin sitä, missä opiskelija olisi kiinnostunut työskentelemään opintojen suorittamisen jälkeen. Tämän kysymyksen perusteella saadaan selville, kuinka moni vastanneista olisi kiinnostunut työskentelemään tilitoimistossa. Kysymyksellä 7 taas selvitettiin tärkeimpiä syitä siihen, miksi tilitoimistossa työskentely kiinnostaa. Vastaavasti kysymyksessä 8 kartoitettiin syitä, miksi tilitoimistossa työskentely ei kiinnosta. Kysymyksen avulla saatiin viitteitä siihen, mikä tilitoimistossa työskentelyssä on sellaista, joka ei houkuttele uusia osaajia hakemaan tilitoimistoihin. Kysymyksessä 9 kartoitettiin, millaisia odotuksia opiskelijoilla on tilitoimistossa työskentelystä. Sen avulla pyrittiin hahmottamaan opiskelijoiden mielikuvaa tilitoimistotöistä. Kysymykset 10 ja 11 liittyivät siihen, miten opiskelijat mieluiten tavoittavat tilitoimistoja työnhaun merkeissä. Kysymyksessä 12 koetettiin selvittää mitä osaamista ja ominaisuuksia tilitoimistossa tarvitaan eniten opiskelijoiden mielestä. Sama kysymys kysyttiin myös tilitoimistoilta, jolloin voidaan vertailla miten opiskelijoiden ja tilitoimistojen mielikuvat eroavat siinä mitä ominaisuuksia ja taitoja työssä tarvitaan.



Kysymys 13 oli sellaisia opiskelijoita varten, jotka ovat jo päässeet tutustumaan tilitoimistossa työskentelyyn ja yritettiin selvittää syytä, miksi he eivät ole halunneet jatkaa siellä työskentelyä. Kysymys 14 liittyy teknologian kehittymiseen alalla ja siihen, miten sen koetaan vaikuttavan tulevaisuudessa työpaikkoihin tilitoimistoissa. Kysymyksellä 15 haluttiin saada tietää, mikä voisi herättää kiinnostuksen tilitoimistossa työskentelyyn. Tästä tilitoimistot voivat saada ideoita siihen, mikä alalla täytyisi muuttua. Kysymyksessä 16 pyydettiin vastaajaa jättämään yhteystietonsa, jos halusi samalla osallistua leffalippupaketin arvontaan.

#### **5.4 Kyselytutkimus tilitoimistoille**

Tilitoimistojen kyselyssä oli yhteensä 18 kysymystä. Kysymykset 1-3 ovat demografisia kysymyksiä, joilla koitetaan selvittää tilitoimistojen koko henkilömäärän ja liikevaihdon suuruuden avulla sekä missä päin Suomea se sijaitsee. Tilitoimistojen kyselyyn vastanneista tilitoimistoista suurin osa oli keskikokoisia yrityksiä. Vastanneista tilitoimistoista 28% sijaitsi Itä-Suomessa, 45% Etelä-Suomessa, 21% Länsi-Suomessa ja 6% Pohjois-Suomessa. Kysymykset 4 ja 5 taas käsittelevät alaa koskevia muutoksia sekä niiden vaikutuksia yritysten toimintaan. Kysymykset 6-9, 11 ja 17 liittyvät tilitoimiston rekrytointiin ja sen haasteisiin sekä alan työvoimapulaan. Niissä tiedustellaan muun muassa rekrytointiin liittyviä kysymyksiä sekä tiedustellaan kokevako tilitoimistot työvoimapulaa ja mitkä ovat syyt. Kysymykset liittyvät Kauppalehden artikkeliin, jossa Taloushallintoliitto kertoo alalla olevan työvoimapulaa. Kysymyksillä koitetaan kartoittaa, pitääkö tämä paikkansa tilitoimistojen keskuudessa ja miten iso ongelma se on. Kysymys 10 liittyy siihen, mitä osaamista ja ominaisuuksia tilitoimistot odottavat hakijoilta. Kysymyksellä 12 kartoitettiin, millä keinoin yritykset pyrkivät sitouttamaan työntekijöitä ja motivoimaan työntekijöitä pysymään juuri heidän palveluksessaan. Kysymyksellä 13 haluttiin selvittää sitä, mikä on ollut syynä siihen, että työntekijöiden työsuhteet ovat jääneet lyhyeksi. Kysymyksellä ei ollut tarkoitus olettaa, että tätä esiintyisi paljon, vaan halutaan kartoittaa, mikä on ollut syynä, jos tällaista on tapahtunut. Kysymykset 14 ja 15 käsittelevät robotiikan hyödyntämistä ja sitä, miten teknologian kehittyminen tulee mahdollisesti vaikuttamaan työpaikkoihin tulevaisuudessa. Kysymyksessä 16 yritetään selvittää, miten alalle voisi paremmin houkuttaa halutunlaisia osaajia. Kysymyksessä 18 taas yritetään kartoittaa sitä, miten yhteistyötä oppilaitosten kanssa voidaan kehittää. Lopuksi pyydettiin vastaajaa jättämään yhteystietonsa, jos haluaa saada sähköpostiinsa kyselyn tulokset ja osallistua lahjakortin arvontaan.

## 6 Tutkimustulokset

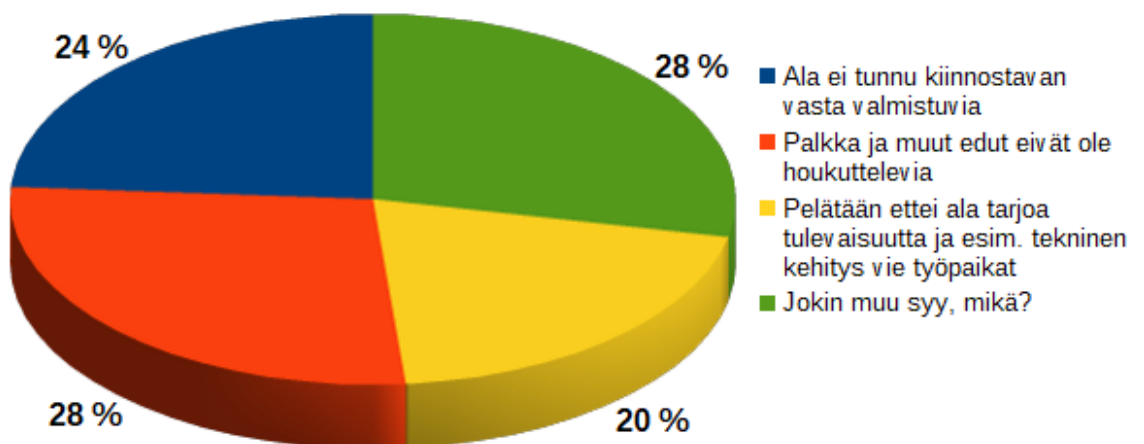
Tässä luvussa käyn läpi tutkimusten tuloksia ja selvyiden vuoksi olen päättänyt käsitellä ne tutkimusongelma kerrallaan.

### 6.1 Minkälaisia haasteita tilitoimistoilla on ja minkälaisia ovat alan muutoksien vaikutukset tilitoimistojen toimintaan?

Kuudennella kysymyksellä kartoitettiin sitä, kokevatko tilitoimistot työvoimapulaa ja jos kokevat, niin mitkä ovat merkittävimmät syyt siihen. Kysymys ei ollut pakollinen, sillä kyseessä on mielipidekysymys. Jos tilitoimisto on sitä mieltä, että työvoimapulaa ei ole, kysymykseen sai jättää vastaamatta. Vastaajien täytyi valita asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa ei lainkaan merkittävää syytä ja 5 erittäin merkittävää syytä työvoimapulan syntymiseen. Kysymykseen vastasi yhteensä 27 eri tilitoimistoa eli lähes kaikki vastaajat kokevat työvoimapulaa. Syyt jakoutuivat melko tasaisesti. Vastaajista 28 % oli sitä mieltä, että palkka ja muut edut eivät ole tarpeeksi houkuttelevia. Tämän perusteella voidaan päätellä, että ollaan sitä mieltä, että työstä maksettavan korvauksen täytyisi olla suurempi suhteessa työn määrään ja sen luonteeseen. Muita esille tulleita asioita olivat, että mielikuvana myydään negatiivisia asioita kuten verot. Yksi tilitoimisto toi myös esille, että alan vastuu kasvaa jatkuvasti ja erityisesti kirjanpitäjien ja tilitoimiston rikosoikeudellinen vastuu on todella laaja. Hyvin monet olivat avoimissa vastauksissa myös sitä mieltä, että tarpeeksi osaavaa työvoimaa on vaikea löytää.

Kuvio 1. Jos koette työvoimapulaa, niin mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen?

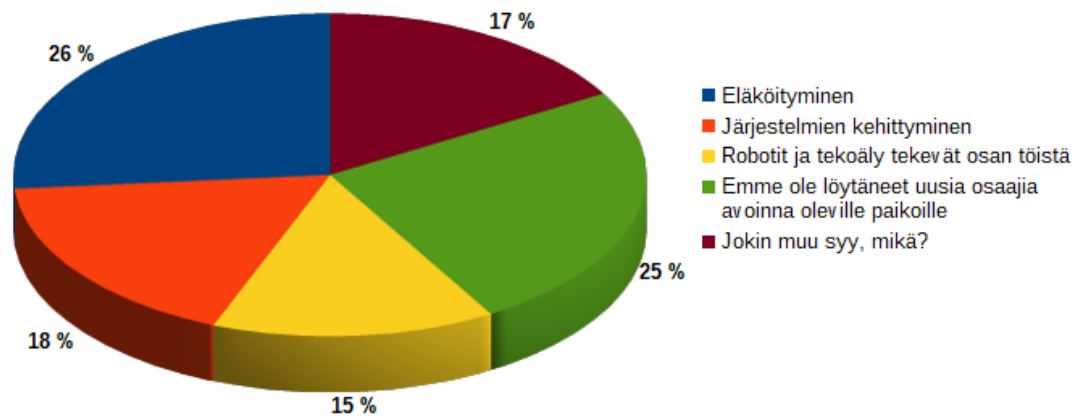
#### Jos koette työvoimapulaa niin mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen?



Seitsemännellä kysymyksellä tiedusteltiin työntekijöiden määrän vähentymisen syitä tilitoimistoissa. Kysymys oli vapaaehtoinen ja siihen vastasi yhteensä 19 eri tilitoimistoa. Alla olevasta kuviosta nähdään, että eläköityminen on merkittävin syy, miksi työntekijöiden määrä on vähentynyt ja lähes yhtä merkittävä syy on ollut se, ettei ole löydetty avoimilla paikoille sellaisia työntekijöitä, joiden osaaminen olisi riittävä työstä suoriutumiseen. Jonain muuna syynä on tuotu esille alan vaihto.

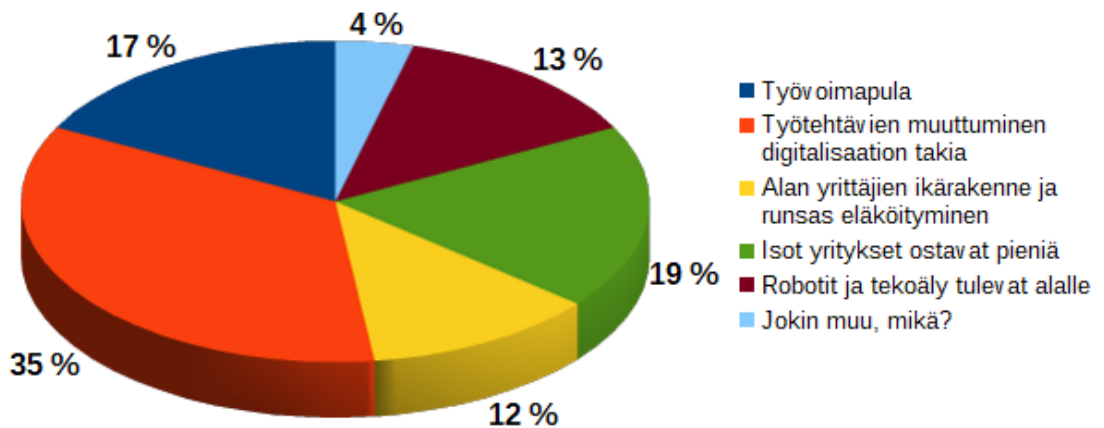
Kuvio 2. Merkittävimmät syyt työntekijöiden vähentymiseen tilitoimistoissa.

### Merkittävimmät syyt työntekijöiden vähenemiseen tilitoimistossa



Kuvio 3. Suurimmat muutokset alalla tulevina vuosina

### Mitkä ovat suurimmat muutokset alalla tulevina vuosina?



Neljännessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajilta, mitkä ovat heidän mielestään suurimpia muutoksia alalla tulevina vuosina. Kysymys oli pakollinen, sillä kysymys on yksi tutkimuskysymyksistä. Kysymykseen vastasi 35 eri tilitoimistoa ja valittuja vastausvaihtoehtoja on yhteensä 75. Kysymyksessä sai siis valita useampia vastausvaihtoehtoja, eikä lukumäärää ollut rajoitettu. Merkittävimpänä muutoksena alalla pidettiin työtehtävien muuttamista digitalisaation takia. Toiseksi merkittävämpänä pidettiin sitä, että isot yritykset ostavat pienempiä yrityksiä. Lisäksi tuotiin esiin osaavan työvoimanpula, verkostoituminen ja hallinnollisten töiden lisääntyminen.

Viidennellä kysymyksellä oli tarkoitus selvittää, miten alan muutokset ovat vaikuttaneet tilitoimistojen toimintaan. Kysymys oli avoimen kysymyksen muodossa. Vastaajat saivat vapaasti kertoa, miten muutokset ovat vaikuttaneet tilitoimistojen toimintaan. Kysymys ei ollut pakollinen ja siihen vastasi yhteensä 25 eri tilitoimistoa. Muutokset alalla ovat tuoneet yritysten toimintaan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Suuret lakimuutokset kuten tulorekisteri, GDPR ja rahanpesulaki vaativat tilitoimistoilta erilaista paneutumista asioihin kuin aikaisemmin. Nämä lisäävät tilitoimistojen työmäärää ja koetaan, että se ei kuulu tilitoimistojen perustoimintoihin. Tulorekisteri on esimerkiksi edellyttänyt paljon käsin tehtävää työtä, koska ohjelmistojen vaihtaminen on työlästä ja kallista. Osa tilitoimistoista onkin muutoksia vastaan lisättyön aiheutumisen vuoksi. Työntekijöiltä vaadittavan osaamisen määrä on kasvanut paljon muutosten takia. Osaavia työntekijöitä on siksi nykyään vaikeita löytää. Kilpailu alalla kovenee. Työtehtävät muuttuvat automatisaation ja robotii-

kan valloittaessa alan. Perinteinen tapa tehdä työtä ei ole jatkossa enää tehokasta ja pienemmät tilitoimistot eivät pysty vastaamaan tarpeeseen kehittää toimintaansa. Tilitoimistojen täytyy olla valmiita muutoksiin tai muuten ne voivat koitua ongelmaksi ja viedä paljon aikaa ja rahaa.

Positiiviseksi koettiin esimerkiksi se, että sähköiset menetelmät tehostavat työtä sekä tilitoimistoissa, että niiden asiakkailta ja siten saadaan ajantasaisempaa raportointia. Myös ohjelmistovalikoima on lisääntynyt, joka mahdollistaa palvelemaan asiakaskuntaa yksilöllisesti heidän tarpeidensa pohjalta.

Muutosten vaikutus tilitoimistoihin toki riippuu siitä, minkä kokoinen ja minkä tyyppinen tilitoimisto on kyseessä. Joihinkin tilitoimistoihin muutokset vaikuttavat enemmän kuin toisiin. Enimmäkseen vastaajat ovat viitanneet teknologian kehityksen tuomiin muutoksiin, joita tulee ilmi kysymyksessä 15.

Kysymys 15 kuului: miten teknologian kehittyminen tulee vaikuttamaan työpaikkoihin alalla tulevaisuudessa? Kyselyyn vastanneista tilitoimistoista 30 vastasi tähän kysymykseen. Kysymys oli avoin kysymys eikä siihen ollut pakko vastata. Tämä kysymys oli ymmärretty kahdella eri tavalla. Osa vastaajista oli pohtinut nimenomaan, miten teknologian kehitys tulee vaikuttamaan työpaikkojen määrään ja toiset taas sitä, miten se vaikuttaa itse työhön. Tiivistin vastaajien ajatuksia tähän yhteen. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että teknologian kehitys muuttaa työtehtäviä ja vähentää rutiinomaisia tehtäviä. Työnkuva muuttuu ja työntekijöiden täytyy hallita entistä paremmin alan lainsäädäntöä sekä konsultointitaitoja.

Yksi vastaaja oli vastannut mielestäni hyvin, miten nimenomaan työ muuttuu joidenkin tehtävien automatisaation myötä. ”Kirjanpitäjät tulevat olemaan automaattisesti tehdyn kirjanpidon poikkeamien etsijöitä, erikoistilanteiden ratkaisijoita ja liiketoiminnan suunnan sparraajia”. Yhä enemmän tullaan tarvitsemaan myös liiketoimintaymmärrystä, sillä automatisaation myötä työ tehostuu ja aikaa jää enemmän asiakkaiden palveluun ja konsultointiin. Paperin määrä tulee myös vähenemään sähköistymisen myötä.

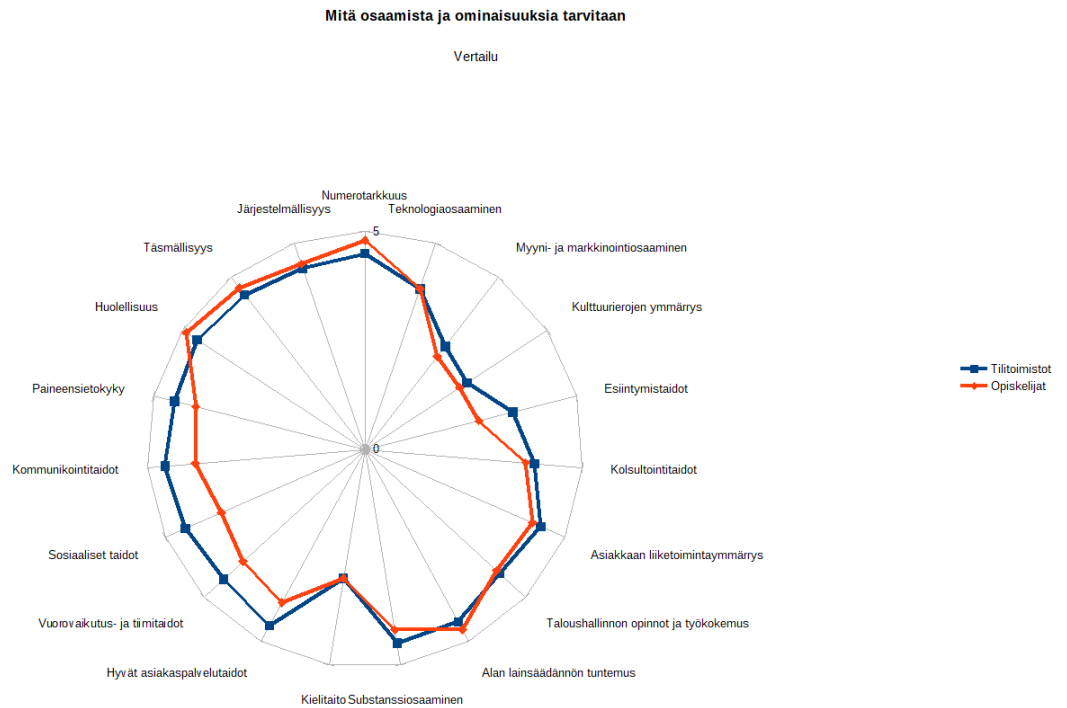
Työpaikkojen määrään ei teknologian kehitys vastaajien mielestä ainakaan merkittävästi tule vaikuttamaan. Vain muutama oli sitä mieltä, että työpaikat tulevat vähenemään. Työn luonne eneminkin muuttuu ja sen vaativuus kasvaa. Alalle tullaan tarvitsemaan myös IT-puolen osaajia, jotta voitaisiin ymmärtää, mihin mikäkin toiminto vaikuttaa. Osaaminen tulee vastaajien mielestä myös korostumaan. Etenkin substanssiosaaminen, jotta ymmärtää paremmin myös työssä käytettäviä järjestelmiä.

Opiskelijoilta kysyttiin myös sama kysymys teknologian kehityksen vaikutuksista alaan. Kysymys 14 opiskelijoiden kyselyssä koski tätä aihetta. Kysymys oli avoimen kysymyksen muodossa eikä se ollut pakollinen. Yhteensä 31 opiskelijaa vastasi kysymykseen. Suurin osa opiskelijoista on sitä mieltä, että työpaikat tulisivat tulevaisuudessa vähentymään toisin kuin tilitoimistojen mielestä. Opiskelijat tiedostavat kyllä, että automatisointi tulee tekemään rutiininomaisia työtehtäviä ja aikaa vapautuu tällöin asiakkaiden konsultointiin. Tiedostetaan, että työtehtävät muuttuvat teknologian kehittymisen myötä, mutta samalla ajatellaan, että työn määrä vähenisi automatisoinnin myötä, joka tarkoittaisi, että alalla olisi vähemmän työpaikkoja tulevaisuudessa tarjolla. Robotit eivät kuitenkaan kykene tekemään kaikkia töitä, mutta erilaisia ohjelmia tulee lisää ja varsinainen paperityö vähenee. Opiskelijat ovat myös tietoisia, että uutta osaamista täytyy omaksua alan muutosten takia. Alalla on tulossa tärkeämmäksi asiakaspalvelutaidot sekä tietotekninen ja substanssi-osaaminen. Yhden vastaajan mielestä teknologian kehitys alalla voisi lisätä myös mielenkiintoa alaa kohtaan. Vain yksi oli sitä mieltä, että ei usko teknologian kehittymisen vaikuttavan työpaikkoihin tai tilitoimistossa työskentelyyn.

Kysymyksessä 14. tilitoimistojen kyselyssä, kysyttiin tilitoimistoilta, onko niillä käytössä robotiikkaa ja jos on niin millaisiin toimintoihin. Niillä, joilla ei ole käytössä robotiikkaa, kysyttiin syytä miksi eivät ole ottaneet käyttöön. Kysymykseen oli vastannut yhteensä 33 eri tilitoimistoa. Vastanneista tilitoimistoista 52%:lla on käytössä robotiikkaa. Robotiikkaa käytetään esimerkiksi ostolaskukäsittelyyn, automaattitiliöintiin, kirjanpitoon, tiliotteiden ja viitesuoritusten noutoon, täsmäytyksiin sekä viranomaisraportointiin. Vastanneista tilitoimistoista 21% oli vastannut, että heillä ei ole käytössä robotiikkaa. Syinä tähän oli kerrottu, että ei ole vielä nähty konkreettista hyötyä niiden käyttöön ottoon, kyseessä pieni yritys tai, että ei vain koeta tarvetta robotiikan käyttöön ottamiselle. Vastaajista 27 % oli vastannut, että heillä ei ole käytössä vielä robotiikkaa, mutta tulevaisuudessa on suunnitteilla ottaa käyttöön. Toimintoihin, joihin on suunnitteilla ottaa käyttöön, on esimerkiksi arvopaperikirjaukset, laskutus, viitesuoritusten kirjaukset, tiliotteiden haut, laadunvarmistuksen raportointiin, perustiliöintiin sekä muihin toistuviin rutiineihin, jotka vievät aikaa.

## 6.2 Mitä odotuksia tilitoimistoilla on alan uusille osajille ja mitä ne voisivat tehdä, jotta opiskelijat kiinnostuisivat työstä tilitoimistoissa?

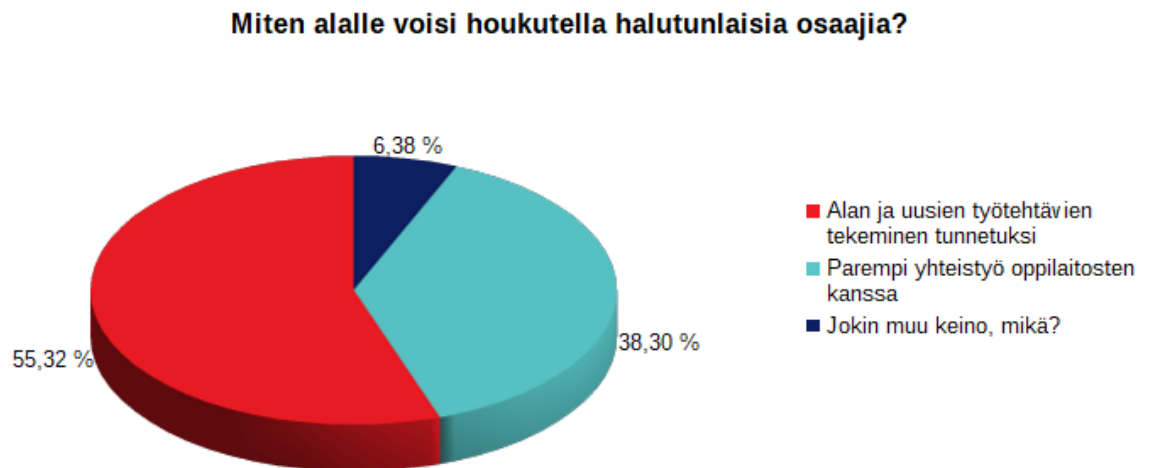
Kuvio 4. Mitä ominaisuuksia ja osaamista tarvitaan.



Kysyttäessä osaamis- ja ominaisuusvaatimuksista olivat merkittävimmät erot tilitoimistojen ja opiskelijoiden vastauksissa sosiaalisissa ja kommunikointitaidoissa. Lisäksi merkittävät erot olivat paineensietokyvyssä, asiakaspalvelu-, vuorovaikutus- ja tiimitaidoissa. Tilitoimistot pitivät näitä kaikkia ominaisuuksia merkittävästi tärkeämpinä kuin opiskelijat. Molemmat ryhmät pitivät tärkeinä tasmällisyyttä, numerotarkkuutta ja huolellisuutta. Opiskelijat kuitenkin hieman tärkeämpinä. Esiintymistaidot eivät nousseet kärkeen, mutta tilitoimistot pitivät niitä merkittävästi tärkeämpinä kuin opiskelijat. Eroista vastauksissa voisi päätellä, että opiskelijoiden mielikuvat vastaavat enemmän "vanhoja työnkuvia" tilitoimistoissa.

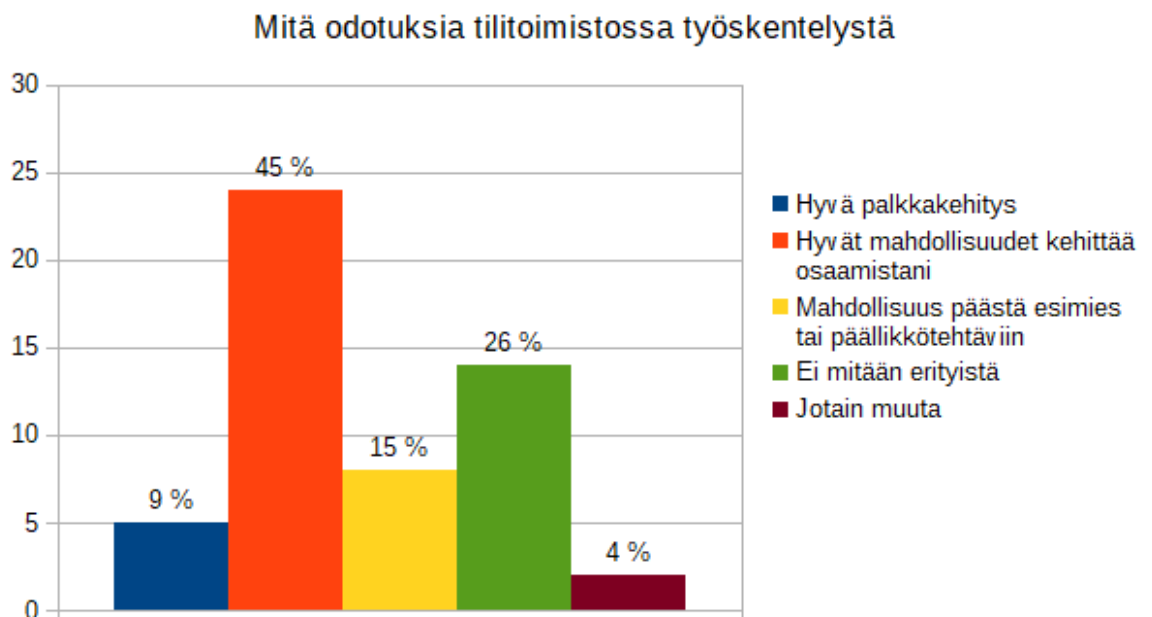
Kysymyksessä 16. kysyttiin tilitoimistoilta, millä tavoin alalle voidaan houkuttaa paremmin halutunlaisia osajia. Kysymys ei ollut pakollinen ja siihen vastasi 34 eri tilitoimistoa ja valittujen vastausten määrä oli yhteensä 47. Alla olevasta taulukosta nähdään, että suurin osa vastanneista tilitoimistoista ovat sitä mieltä, että muutoksia kokevaa alaa ja työtehtäviä pitäisi tehdä enemmän tunnetuksi. Muita ehdotuksia oli, että toimialan yleinen näkyvyys pitäisi olla positiivisempi, sähköisyys pitäisi saada kiinnostavaksi nuorille ja koulutusta voisi uudistaa yhdessä oppilaitosten kanssa. Koska ala muuttuu niin myös sitä koskevat opinnot kaipaavat muutosta.

Kuvio 5. Miten alalle voisi houkutella halutunlaisia osaajia



### 6.3 Minkälaisia odotuksia taloushallinnon opiskelijoilla on uransa suhteen ja mitkä asiat saisivat opiskelijat kiinnostumaan tilioimistoissa työskentelyssä?

Kuvio 6. Mitä odotuksia tilioimistossa työskentelystä





Kysymykseen 9. Mitä odotuksia sinulla on tilitoimistossa työskentelemisestä, vastasi 42 opiskelijaa ja valittuja vastauksia oli yhteensä 53. Vastausten lukumäärää ei ollut rajoitettu. Kysymykseen oli pakko vastata. Yllä olevan kuvion perusteella nähdään, että lähes puolet olivat sitä mieltä, että tilitoimistoissa on hyvät mahdollisuudet kehittää omaa osaamista. Tämä luultavasti johtuu siitä, että tilitoimistoissa tehdään hyvin monipuolisesti erilaisia työtehtäviä. Jotain muuta vastauksia tuli myös pari. Esille tuotiin suuri vastuu työssä sekä oltiin myös sitä mieltä, että työtehtävien kehittämiseen ei ole mahdollisuutta. Tämä voi olla hyvin tilitoimistokohtaista, että osallistuminen työn kehittämiseen ei ole mahdollista.

Kysymykseen 15. Mikä voisi herättää kiinnostuksesi työskentelemään tilitoimistossa vastasi 30 opiskelijaa. Kysymys oli avoin kysymys, johon ei ollut pakko vastata.

Avoimista vastauksista kävi ilmi, että etenkin parempi palkka työssä voisi herättää kiinnostuksen tilitoimistossa työskentelyyn. Tätä perusteltiin sillä, että työ on hyvin stressaavaa, vastuu työtehtävistä suoriutumiseen on korkea ja etenkin pieniltä asiakkailta pitäisi periä korkeampaa hintaa, sillä niiden käsittelyyn menee enemmän aikaa, koska pitää saada varmuus liiketoiminnan laillisuudesta, ettei itse joudu rikosvastuuseen. Hyvä työilmapiiri oli toinen asia, joka nousi tärkeäksi tekijäksi työpaikalla. Työssä esiintyvän paineen ja kiireen takia on tärkeää, että työilmapiiri olisi hyvä ja sellainen, että se ei ainakaan pahentaisi stressiä työssä. Vaikka työssä on suuri vastuu ja se on stressaavaa niin työn teko pitää olla myös hauskaa ja mielekästä. Hyvä työilmapiiri ja kivat työkaverit tuovat työhön iloa. Tilitoimistojen pitäisi tuoda enemmän esille hyvää työilmapiiriä ja niiden kulttuuria. Muita asioita mitkä voisivat herättää kiinnostuksen tilitoimistossa työskentelyyn ovat monipuoliset työtehtävät, teknologian kehityksen tuomat uudet mahdollisuudet, oman osaamisen kehittämisen mahdollisuus sekä etenemismahdollisuudet omalla urallaan. Teknologian kehitys esimerkiksi mahdollistaa sen, että tylsät, yksitoikkoiset ja rutiininomaiset tehtävät vähenevät ja tilalle tulee enemmän konsultoivaa työtä. Tilitoimistoilta toivottaisiin myös laajempaa näkyvyyttä korkeakouluissa esimerkiksi luentovierailujen muodossa.

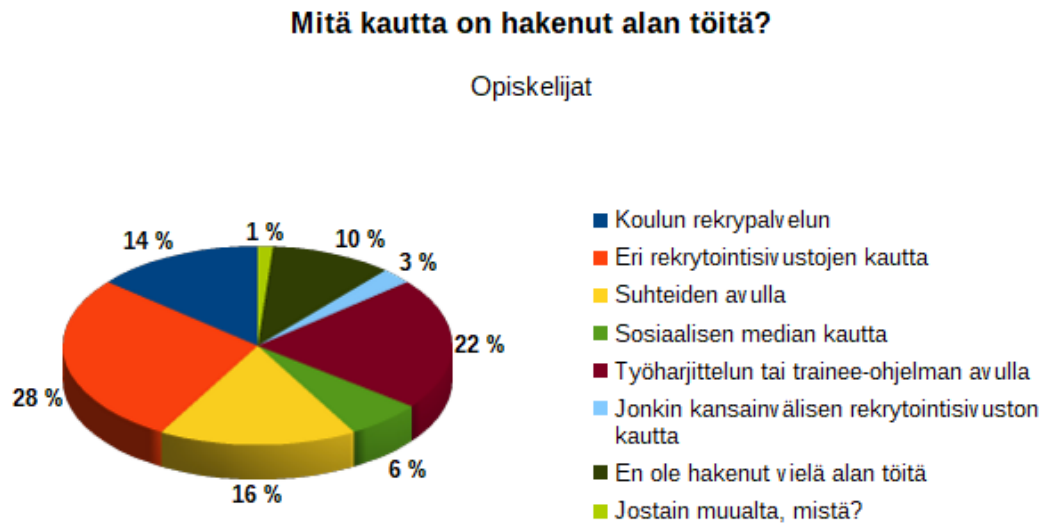
#### **6.4 Tilitoimistojen ja opiskelijoiden näkemyksiä liittyen rekrytointiin**

Opiskelijoilta ja tilitoimistoilta kysyttiin kuinka tärkeinä he pitävät eri rekrytointikanavia.

Kysymyksessä 10 opiskelijoita kysyttiin, mitä kautta he ovat hakeneet alan töitä. kysymykseen vastasi yhteensä 42 opiskelijaa ja valittuja vastauksia oli yhteensä 79. Opiskelijat suosivat eniten eri rekrytointisivustoja kuten Studentwork, Academicwork, monster.fi ja oikotie.fi. Toisiksi eniten he hakeutuvat alalle töihin työharjoittelun ja trai-

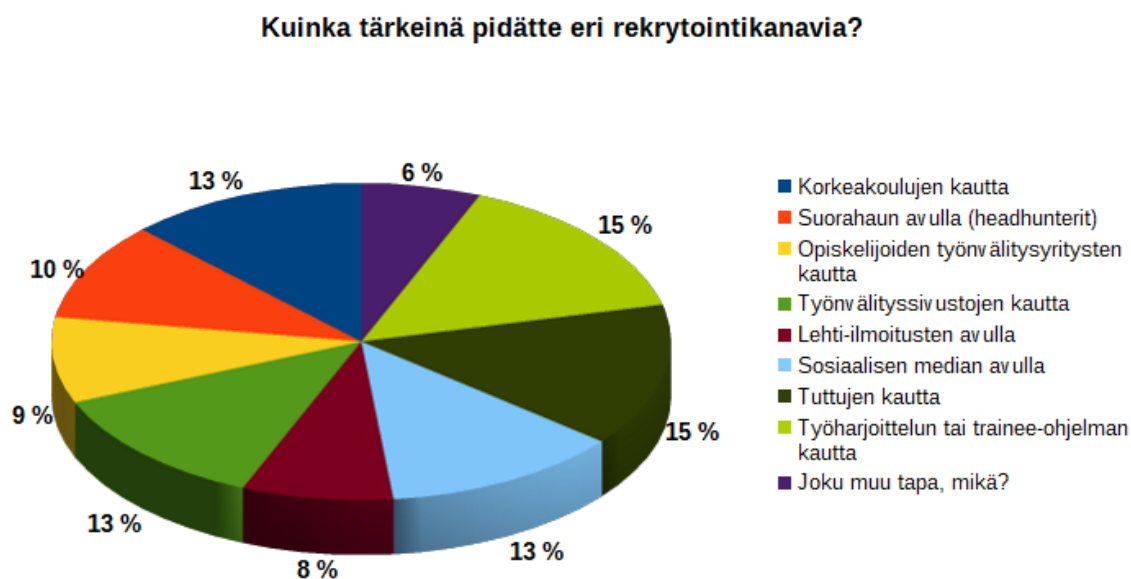
nee-ohjelman kautta. Muissa vastauksissa tuli ilmi vielä laittamalla suoraan yrityksiin avoimen hakemuksen.

Kuvio 7. Mitä kautta on hakenut alan töitä.



Kysymyksessä 9. tilitoimistoilta kysyttiin kuinka tärkeinä ne pitävät eri rekrytointikanavia. Kysymykseen vastasi 35 eri tilitoimistoa. Kysymyksessä piti määrittää 1-5 asteikon avulla, kuinka tärkeänä pitävät kyseistä kanavaa, jossa 1= ei lainkaan tärkeä ja 5 =erittäin tärkeä kanava. Tilitoimistot suosivat eniten uusien työntekijöiden rekrytoimista joko tuttujen kautta tai työharjoittelun tai trainee-ohjelman kautta. Tilitoimistot eivät pidä samassa arvossa eri rekrytointisivustoja kuin opiskelijat, mutta suosivat myös työharjoitteluita ja trainee-ohjelmia. Muita rekrytointikanavia, joita otettiin esille, oli Facebook ja omat rekrytointisivustot.

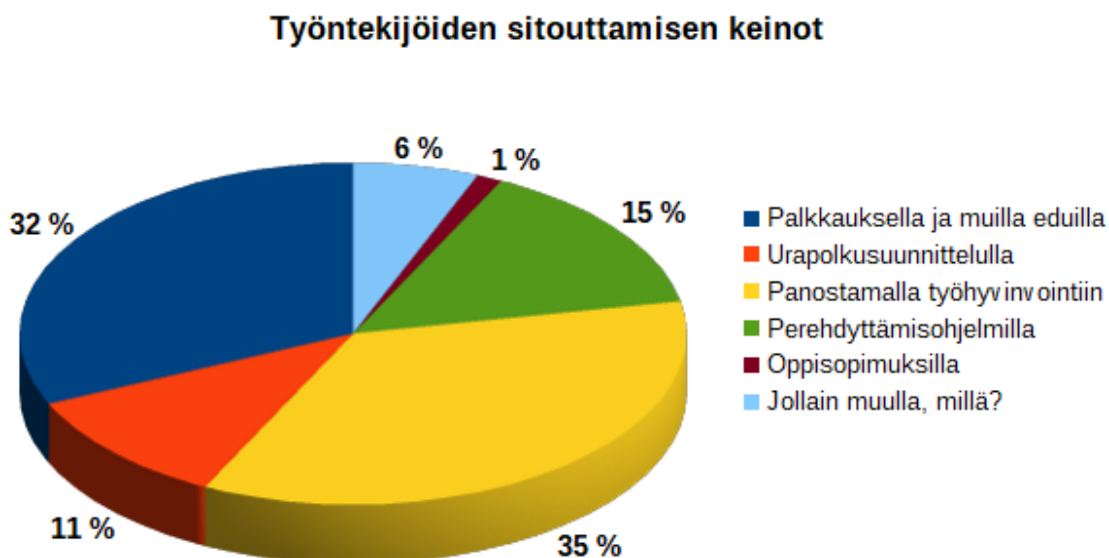
Kuvio 8. Kuinka tärkeinä tilitoimistot pitävät eri rekrytointikanavia.



Opiskelijoilta kysyttiin kysymyksessä 11, että jos tilitoimistot järjestäisivät omat rekrytointimessut niin olisivatko he kiinnostuneita osallistumaan. Vastaajien määrä 42. Vastaajista 45% vastasi kyllä, 41% vastasi ei ja 14 % oli antanut ehdotuksia siihen, mitä muuta ala voisi tehdä saadakseen hakijat kiinnostumaan töistä. Tilitoimistot voisivat esimerkiksi parantaa alan mainetta sosiaalisen median avulla ja pitämään luentoja koululle, jossa kertoisivat tilitoimistossa työskentelystä. Suhteita opiskelijoihin voisi myös ylläpitää opiskelijajärjestöjen kautta. Alalla voisi olla myös enemmän koulutusta ja se voisi pyrkiä vaikuttamaan lainsäädäntöön siten, että kirjanpitäjän noussut vastuu asiakkaan liiketoiminnan laillisuudesta poistettaisiin.

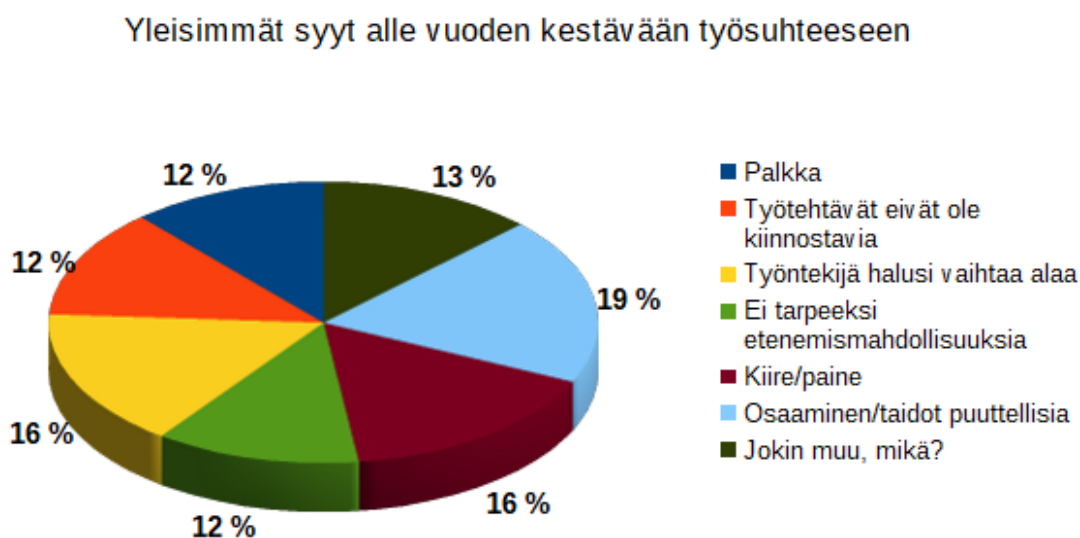
Kysymyksessä 12. kysyttiin tilitoimistoilta, miten ne pyrkivät sitouttamaan uudet työntekijät yritykseen. Vastaajia oli yhteensä 35 ja valittuja vastauksia 82. Eniten yritykset pyrkivät panostamaan työhyvinvointiin ja toiseksi eniten palkkauksilla ja muilla eduilla. Muita keinoja olivat kulttuuri, bonusjärjestelmä, työaikajoustot sekä ottamalla mukaan työyhteisön kehittämiseen.

Kuvio 9. Työntekijöiden sitouttamisen keinot.



Kysymyksessä 13 tilitoimistoilta kysyttiin, että jos uuden työntekijän työsuhde jää lyhyeksi niin mitkä ovat yleisimmät syyt siihen. Asteikolta 1-5 täytyi valita, kuinka yleinen kyseinen syy oli. Kysymykseen vastasi yhteensä 32 eri tilitoimistoa. Yleisimmäksi syyksi selvisi, että osaaminen/taidot ovat olleet puutteellisia. Yhdellä tilitoimistolla ei ole jäänyt yksikään työsuhde alle vuoden mittaiseksi viimeisen 15 vuoden aikana.

Kuvio 10. Yleisimmät syyt alle vuoden kestävään työsuhteeseen.

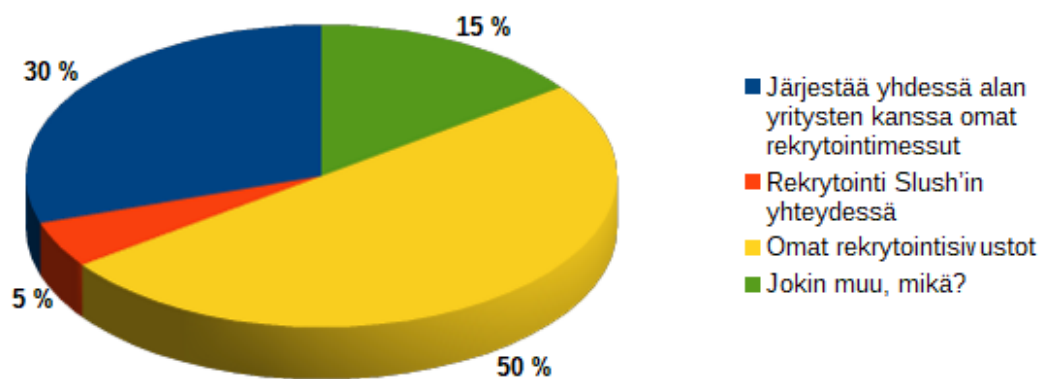


Kysymyksessä 17. kysyttiin mitä muuta liitto voisi mahdollisesti tehdä enemmän auttaakseen tilitoimistojä rekrytoinnissa. Kysymykseen vastasi 29 eri tilitoimistoa ja valit-

tuja vastauksia oli yhteensä 40. Yhteensä 50% vastaajista oli sitä mieltä, että omat rekryointisivustot pitäisi olla tilitoimistoille liiton järjestämänä. Rekryointimessut voitaisiin 30 % mielestä järjestää tilitoimistoja varten. Muissa vastauksissa ehdotettiin, että pitäisi tuoda alan monipuolisuutta esille opiskelijoiden keskuudessa sekä itse taloushallintoa näkyvämmäksi. Mielikuvaa taloushallinnosta pitäisi myös saada kiinnostavammaksi.

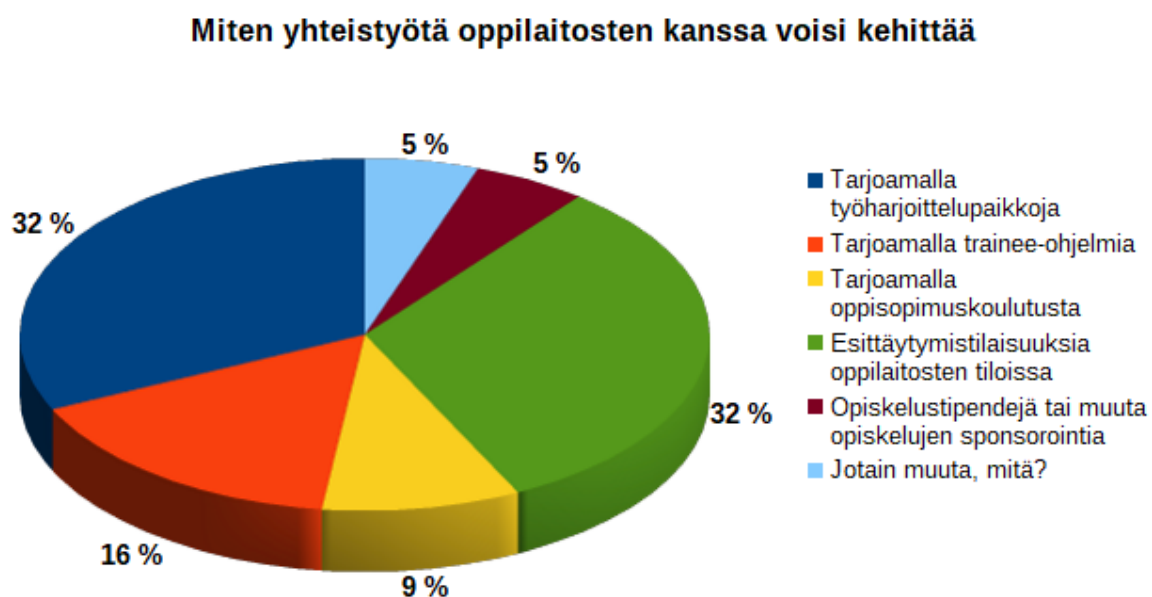
Kuvio 11. Mitä liitto voisi tehdä enemmän auttaakseen tilitoimistoja rekryoinnissa.

### Mitä liitto voisi tehdä enemmän auttaakseen tilitoimistoja rekryoinnissa



Kysymyksessä 18. kysyttiin vielä, miten yhteistyötä oppilaitosten kanssa voitaisiin kehittää. Vastaajia oli 35 ja valittuja vastauksia yhteensä 75. Eniten oltiin sitä mieltä, että paras tapa miten yhteistyötä voisi oppilaitosten kanssa kehittää on työharjoittelupaikkojen tarjoaminen opiskelijoille ja esittäytymistilaisuuksien järjestäminen oppilaitosten tiloissa. Tilitoimistot myös toivovat, että oppilaitokset olisivat yhteydessä työharjoittelun sovittamisesta yrityksen toimintoihin. Harjoittelut ajoittuvat usein kevääseen mikä on kiireistä aikaa useimmille yrityksille. Tilitoimistot toivovat myös, että opettajat tulisivat tutustumaan tilitoimistoihin, jotta saisivat paremmin kiinni siitä, millaista työ oikeasti on. Opettajien myös koetaan ilmaisevan liian henkilökohtaisia mielipiteitä liittyen siihen, että alalta ei enää jatkossa löytyisi töitä digitalisaation johdosta, mikä saattaa vaikuttaa joidenkin opiskelijoiden pääaineen valintaan.

Kuvio 12. Miten yhteistyötä oppilaitosten kanssa voisi kehittää



### 6.5 Muita tutkimustuloksia nuorten suhtautumisesta työhön

Opiskelijoiden rekrytointiyritys Studentwork (2018) tekee vuosittain Suomessa ja Ruotsissa tutkimuksen nimeltä Nuoret osaajat työelämässä. Tuoreimmat tutkimustulokset ovat vuodelta 2018, jolloin vastaajia oli 2 453 kpl. Vastaajista 20 % oli ammattikorkeakouluista ja 60 % yliopistoista. Vastaajien keski-ikä oli 26 vuotta ja puolella vastaajista oli yli 3 vuotta työkokemusta. Vastauksilla on merkitystä työelämälle, sillä kymmenessä vuodessa 75 prosenttia maailman työvoimasta on vuoden 1980 ja 2000-luvun välillä syntyneitä.

Vastaajista 87 % oli sitä mieltä, että he arvottavat työn merkityksellisyyden korkeammalle kuin korkean palkan. Raha ei ole nuorille osaajille yhtä merkityksellinen motivaattori, kuin aiemmille sukupolville. Toki raha ja taloudelliset hyödyt ovat edelleen merkittäviä, mutta nuoret osaajat haluavat työelämältä paljon sellaista, mitä ei rahalla voida mitata. Puolet vastaajista on myös sitä mieltä, että työ on heille merkityksellisempää kuin vapaa-aika, mutta puolet on myös valmiita tinkimään vapaa-ajastaan, jotta saisivat lisää palkkaa. Lisäksi nuoret tuntuvat tutkimuksen mukaan kaipaavan arjeltaan rutiineja mm. säännöllisen työajan muodossa, mutta tarvittaessa joustavuutta ja neuvotteluvaraa.

Tässä tutkimuksessa 94 % vastaajista on sitä mieltä, että työ tarjoaa keinon kehittää omaa osaamistaan. Nuoret osaajat etsivät sellaista työtä, joka vaatii luovuutta ja innovatiivisuutta. Nuoret haluavat työssään päästä ratkomaan asioita, kehittämään uusia tapoja tehdä työtä sekä käsittelemään suuria kokonaisuuksia.

Nämä ovat mielestäni hyviä uutisia tilitoimistoille, joissa murroksen ja digitalisaation myötä työnkuvat ja luonne muuttuvat. Kannattaa kehittää työlle uusia motivaatiokeinoja, jotta nuorten osaajien odotuksiin pystytään vastaamaan. Nuoret osaajat antavat itsestään paljon, kun kokevat saavansa työltä uutta osaamista, merkityksellisyyttä ja mahdollisuuksia vaikuttaa. Ja kertoa siitä aktiivisesti opiskelijoille, jotta ala alkaisi kiinnostaa enemmän.

Myös tässä tutkimuksessa urakehitys on nuorille osaajille tärkeää. Peräti 80 % kokee jatkuvan etenemisen uralla tärkeäksi itselleen. Uralla eteneminen ei kuitenkaan ole organisaatiosidonnaista, vaan liittyy enemmän kehittymiseen työn sisällöissä, edellytyksissä ja vaatimustasossa. Työpaikkoihin ei myöskään sitouduta kuten aiemmin, joten työnantajat joutunevat tulevaisuudessa kehittämään erilaisia sitouttamisen ja motivoinnin malleja, jotta saavat huippuosaajat jäämään organisaatioon.

Suomalaisen työn liitto julkaisi keväällä 2019 selvityksen, jonka mukaan 62 % nuorista (15-24 v.) oli sitä mieltä, että tärkeintä heille on saada tehdä itseään kiinnostavaa työtä. Seuraavaksi eniten nuoret haluavat läheisiä ystäviä ja saavuttaa henkinen tasapaino. (Suomalaisen työ liitto, 2019)

## 7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tein opinnäytetyötäni varten kvantitatiiviset kyselytutkimukset kahdelle eri kohderyhmälle, tilitoimistoille ja opiskelijoille. Tilitoimistojen kyselyyn vastasi 35 eri kokoista tilitoimistoa ympäri Suomen. Olin toivonut saavani enemmän vastauksia, koska kyselylinkki meni Taloushallintoliiton kaikille noin 800 jäsenoimistolle heidän omassa sähköpostissaan, tosin muiden asioiden joukossa, eikä sitä siksi ehkä ole huomattu. Lisäksi lähetin muistutuspostituksen omana sähköpostinaan noin 300 toimistolle ympäri Suomen. Osoitteiden kerääminen oli käsityötä liiton sivuilta, joten en pystynyt lähettämään sähköpostia kaikille. Vastausmäärän takia tuloksia ei voida yleistää.

Sain Taloushallintoliitolta apua kysymysten laatimiseen ja kysymykset kattavat aika hyvin tutkimusongelman ja mittaavat oikeita asioita ollen siten suuntaa-antavia. Näin jälkeen päin olen ajatellut, että kysymysten laatimiseen ja annettuihin ohjeisiin kannattaa todella paneutua ja pitää tutkimusongelmat tiukasti mielessä. Jos toteuttaessani kyselyn, olisin tiennyt kaiken sen mitä nyt tiedän tutustuttuani laajasti aiheeseen, olisin karsinut kysymyksiä ja monivalintavaihtoehtoja. Olisin myös testannut kysymyslomakkeen muutamalla tilitoimistolla liiton lisäksi. Uskon, että siten olisin saanut useamman vastaamaan kyselyyn.

Ajankohta ei ollut myöskään optimaalinen. Jouduin lähettämään kyselyt alkuvuodesta, jolloin tilitoimistoilla on tunnetusti kiireisin aika vuodesta. Tämäkin saattoi vaikuttaa siihen, ettei vastauksia tullut enempää.

Opiskelijoilta sain 42 vastausta. Heille oli vaikea lähettää muistutuspostituksia, koska minulla ei ollut pääsyä opiskelijoiden nimi- ja osoitetietoihin ja vastaaminen tapahtui internet-pohjaisten vastauslinkkien kautta. Esimerkiksi Haaga-Helien laskentatoimen opettajat auttoivat minua ystävällisesti kehoittaen 3. vuosikurssin oppilaitaan vastaamaan kyselyyn. Myös oppilaiden tulokset ovat suuntaa-antavia eikä niitä voi yleistää. Oppilaiden kysymyksiä olisi voinut hioa vielä enemmän. Nyt testasin ne muutamalla opiskelijalla ja muutin joitakin saamieni kommenttien mukaan.

Omalta osaltani opinnäytetyön tekeminen keskeytyi harmittavasti heti sen jälkeen, kun olin saanut tutkimustulokset valmiiksi. Menin liian aikaisin työhön, jonka ohessa en pystynyt jatkamaan opinnäytetyön tekemistä sellaisessa tahdissa, kun olin suunnitellut. Olisi ollut parempi tehdä kaikki kerralla valmiiksi.



Oli myös melko haastavaa toteuttaa kaksi kyselyä eri kohderyhmille, analysoida tuloksia erikseen ja yhdistää vastauksia tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Katsoin kuitenkin välttämättömäksi tehdä kyselyt kummallekin kohderyhmälle.

Teorian päälähteiksi muodostuivat Kaarlejärven ja Salmisen kirja Älykäs taloushallinto ja Ahon tuore kirja Kirjanpitäjästä konsultiksi. Uudesta teknologiasta kertovaa materiaalia löytyy jo valtavasti internetistä ja podcasteista, mutta kaikkien luotettavuutta on vaikea arvioida. Tärkeimmiksi lähteiksi muodostuivat Jääskeläisen Tekoälystä elävästi ja käytännönläheisesti kertova kirja ja Merilehdon hieman eri näkökulmasta kirjoitettu Tekoäly. Matkaopas johtajalle. Tietoa tekoälystä, koneoppimisesta ja robotiikasta löytyi niin paljon ja se oli niin mielenkiintoista, että piti välillä muistuttaa itseään aiheessa pysymisestä.

Taloushallintoliitto auttoi ja innosti minua paljon. Lisäksi tietoa löytyi runsaasti heidän omilta verkkosivuiltaan ja julkaisuistaan. Lisäksi he auttoivat minua kyselyn toteuttamisessa ja tilitoimistojen saavuttamisessa. Myös koulun ohjaajalta sain paljon tukea ja ohjausta. Mielestäni opin paljon tätä työtä tehdessäni.

En tehnyt tätä opinnäytetyötä kenenkään toimeksiannosta, mutta toivon että tuloksista on hyötyä tilitoimistoille, jos he saavat ne Taloushallintoliiton kautta käyttöönsä. Ainakin vastanneet tilitoimistot saavat tulokset kiitokseksi vastaamisestaan.

Tutkimusongelma oli, miten saadaan tilitoimistojen tarpeet ja alan opiskelijoiden toiveet kohtaamaan. Oletuksina oli, että tilitoimistot kärsivät työvoimapulasta ja opiskelijat tarvitsevat työpaikkoja, mutta eivät ole tarpeeksi kiinnostuneita tilitoimistoissa työskentelystä, eivätkä tilitoimistot saa palkattua juuri haluamansa laisia osaajia.

Tilitoimistojen vastaukset osoittavat, että työvoimapula on todellinen ja merkittävimmät muutokset alalla ovat työtehtävien muuttuminen digitalisaation takia, eläköityminen ja se, että suuret yritykset ostavat pienempiä. Tutkimuksessa ilmeni myös, että opiskelijoilla on merkittävästi erilainen käsitys siitä, mitä osaamista tilitoimistoissa nykyään tarvitaan ja minkälaista työ nykyään on. Voidaan sanoa, että opiskelijoiden käsitys työn vaatimuksista vastasi ”vanhaa” työnkuvaa.

Tilanne on kuitenkin monella tavalla positiivinen sekä tilitoimistojen että opiskelijoiden kannalta. Ala ja työtehtävät muuttuvat juuri siihen suuntaan, että ne tulevat kiinnostamaan kouluttautuneita nuoria enemmän kuin aiemmin. Tarvitaan uutta osaamista, työ muuttuu vaativammaksi ja silloin tilitoimistoilla olisi mahdollisuuksia tarjota nuorille osaajille sitä,

mikä heitä eniten kiinnostaa eli mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan ja osaamisen ja vastuun kasvaessa myös parempaa palkkaa.

Tutkimustulosten mukaan tilitoimistojen kannattaisi tehdä alaa ja uusia työtehtäviä tunnetuksi esimerkiksi järjestämällä esittäytymistilaisuuksia oppilaitoksissa ja tarjota enemmän harjoittelupaikkoja. Muutakin yhteistyötä oppilaitosten kanssa voisi tehdä, jopa pyrkiä osallistumaan alan koulutuksen uudistamiseen. Rekrytointia voisi tehostaa menemälle sinne, mistä opiskelijat itse etsivät töitä. Opiskelijat käyttävät paljon opiskelijoiden työnhakuun erikoistuneita yrityksiä kuten Studentwork ja Academicwork. Ja tietysti erilaisia verkossa toimivia työnhakusivustoja.

Tutkimustuloksista löytyi myös vinkkejä tilitoimistoja edustavalle Taloushallintoliitolle. Liitto voisi perustaa omat rekrytointisivut ja ehkä jopa järjestää alan omat rekrytointimessut.

Uudet osaajat arvostavat paitsi ura- ja palkkakehitystä, myös työhyvinvointia ja hyvää työilmapiiriä. Näihin yritysten kannattaa varmasti panostaa, jos haluavat uusien osaajien pysyvän työpaikoissaan ja antavan kaikkensa vaativassa työssään.

## 8 Lähteet

Aho 2019. Kirjanpitäjistä konsultiksi. Pääkirja. Alma Talent. Helsinki.

Aho, Antti, Talenom (henkilöstö ja talousjohtaja). Haastattelu 21.1.2019 Tili- ja veropäivät 2019, Helsinki.

Aho 2018. Täysi hyöty osaamisesta. Taloussanomat 22.3.2018

Luettavissa: <https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/taysi-hyoty-irti-osaamisesta>. Luettu 23.8.2019.

Akin menetelmäblogi. Aki Taanila. Kyselytutkimus. Luettavissa: <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/>. Luettu 1.9.2019.

Ammattinetti. Taloushallinto. Luettavissa:

<http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/6d91ff7ac0315a8d0144dd9038a77bb1?link=truer> Luettu 18.9.2019

EmCe 2017: Susanna Suomela, blogi: Digitalisaatio ja tilitoimistot – uhka ja suuri mahdollisuus? Luettavissa: <https://www.emce.fi/blog/digitalisaatio-tilitoimistot-uhka-suuri-mahdollisuus/> Luettu 18.12.2018

Haaga-Helia, Avoin ammattikorkeakoulu 2019. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/avoin-amk?userLang=fi>. Luettu 15.11.2019.

Haaga-Helia, Liiketalouden koulutus 2019. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot/liiketalouden-koulutus-tradenomi-amk?userLang=fi>. Luettu: 15.11.2019.

Jääskeläinen 2019, Mitä tapahtuu huomenna, kun tekoäly poistaa järjettömyyden, Ellunkanat, Fourkind, WSOY. Helsinki.

Kaarlejärvi & Salminen 2018. Älykäs taloushallinto: automaation aika. Alma Talent. Helsinki.

Knowit: Ohjelmistorobotiikalla rohkeasti liikkeelle. Luettavissa:

<https://www.knowit.fi/palvelut/solutions/datapohjainen-kehitys/robotic-process-automation/>. Luettu 20.10.19.

Jewer 2019, Changing role of accountants shown in AAT Study, July 26, 2019.

Luettavissa: <https://www.accountancyage.com/2019/07/26/changing-role-of-accountants-shown-in-aat-study/>. Luettu 19.10.19.

Mercuria 2019. Luettavissa: <https://www.mercuria.fi/koulutus/merkonomi/>. Luettu 10.11.2019

Merilehto 2018, Tekoäly, matkaopas johtajalle, Alma Talent. Helsinki.

Kauppalehti 2018. Tilitoimistot kärsivät työvoimapulasta. Luettavissa:

[https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tilitoimistot-karsivat-tyovoimapulasta-mielikuva-on-vahan-kalkkeutunut/e349a72a-c6b3-3a7f-b30c-a74f0ee9251f?utm\\_source=leiki&utm\\_medium=talouselama&utm\\_campaign=kontekstuaalinen&\\_ga=2.200460142.1769286541.1538412211-759147613.1497781222](https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tilitoimistot-karsivat-tyovoimapulasta-mielikuva-on-vahan-kalkkeutunut/e349a72a-c6b3-3a7f-b30c-a74f0ee9251f?utm_source=leiki&utm_medium=talouselama&utm_campaign=kontekstuaalinen&_ga=2.200460142.1769286541.1538412211-759147613.1497781222). Luettu 12.10.2018.

Rantalainen 2019. Kehitys taloushallinnon ammattilaiseksi. Luettavissa:

<https://www.rantalainen.fi/tyopaikat/ran-trainee-ohjelma/>. Luettu 20.09.19.

Studentum: Taloushallinnon koulutus. Luettavissa:

<https://www.studentum.fi/koulutushaku/taloushallinnon-koulutus?q=taloushallinto>. Luettu 18.9.2019.

Studentum: Mitä oppisopimuskoulutuksesta pitäisi tietää? Luettavissa:

<https://www.studentum.fi/tietoa-hakijalle/mita-sinun-tulee-tietaa-oppisopimuksesta-14074>. Luettu 18.9.2019.

Studentwork 2018. Nuoret osaajat työelämässä -tutkimus. Luettavissa:

[https://www.studentwork.se/media/1216/nuoret-osaajat-tyoelamassa-raport-ti.pdf?\\_hstc=82755529.e3b33b05ee5abc5eb578bcbc32651b29.1573656346452.1573656346452.1573656346452.1&\\_hssc=82755529.3.1573656346461](https://www.studentwork.se/media/1216/nuoret-osaajat-tyoelamassa-raport-ti.pdf?_hstc=82755529.e3b33b05ee5abc5eb578bcbc32651b29.1573656346452.1573656346452.1573656346452.1&_hssc=82755529.3.1573656346461) Luettu 26.4.2019.

Suomalaisen työn liitto: Nuorille ei kelpaa mikä tahansa työ. Taloustutkimus 2019.

Luettavissa: <https://avainlippu.suomalaintyo.fi/ajankohtaista/tutkimus-nuorille-ei-riita-mika-tahansa-tyo/>. Luettu 26.4.2019.

Talouhallintoliitto 2019. Luettavissa: <https://talouhallintoliitto.fi/talouhallintoala-ja-me/talouhallintoala-suomessa/alan-opiskelu>. Luettu 20.9.2019

Luettavissa: <https://talouhallintoliitto.fi/tilitoimistoasiointi/tilitoimiston-palvelut>. Luettu 12.3.2019.

Luettavissa: <https://tilitoimistossa.talouhallintoliitto.fi/tyo-tilitoimistossa/talouhallinnon-monipuolinen-tyo>. Luettu 1.10.2019.

Luettavissa: <https://talouhallintoliitto.fi/tietoa-meista/organisaatio>. Luettu 15.3.2019.

Luettavissa: <https://tilitoimistossa.talouhallintoliitto.fi/teknologia-ja-ohjelmistot/kokemuksia-ohjelmistorobotiikasta>. Luettu 14.10.2019.

Tekoälyinfo: Mitä tekoäly on? Luettavissa: [https://xn--tekoly-eua.info/mita\\_tekoaly\\_on/](https://xn--tekoly-eua.info/mita_tekoaly_on/). Luettu 14.10.

Unleashed: The Changing Role of Accountants: How Technology has Changed the Role of the Accountants?

Luettavissa: <https://www.unleashedsoftware.com/blog/changing-role-accountants-technology-changed-accounting-industry>. Luettu 15.10.2019.

# Liitteet

## Liite 1. Kysely Tilitoimistoille

### 1. Henkilöiden määrä yrityksessä

- 1
- 2-4
- 5-9
- 10-19
- 20-49
- 50-99
- 100-249
- 250-499
- 500-999

### 2. Liikevaihto

- 1-199k
- 200-399k
- 400-699k
- 700-999k
- 1-2M
- 2-10 M
- 10-20M
- yli 20M

### 3. Maakunta, jossa yritys toimii

- Ahvenanmaa
- Etelä-Karjala
- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä-Savo
- Kainuu
- Kanta-Häme
- Keski-Pohjanmaa
- Keski-Suomi
- Kymenlaakso
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa
- Pohjois-Savo
- Päijät-Häme
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi

### 4. Mitkä ovat suurimmat muutokset alalla tulevina vuosina?

- Työvoimapula
- Työtehtävien muuttuminen digitalisaation takia
- Alan yrittäjien ikärakenne ja runsas eläköityminen
- Isot yritykset ostavat pieniä

- Robotit ja tekoäly tulevat alalle
- Jokin muu, mikä?

5. Miten alan muutokset ovat vaikuttaneet tilitoimistojen toimintaan?

6. Jos koette työvoimapulaa, niin mitkä ovat merkittävimmät syyt siihen? Valitse asteikolta kuinka merkittävä syy on (1=Ei lainkaan syy, 5=Erittäin merkittävä syy)

- Ala ei tunnu kiinnostavan nuoria vasta valmistuvia
- Palkka ja muut edut eivät ole houkuttelevia
- Pelätään ettei ala tarjoa tulevaisuutta ja esim. tekninen kehitys vie työpaikat
- Jokin muu syy, mikä?

7. Jos työntekijöiden määrä on vähentynyt tilitoimistossanne, niin mitkä ovat merkittävimmät syyt siihen? Valitse asteikolta kuinka merkittävä syy on (1=ei lainkaan merkittävä syy, 5=erittäin merkittävä syy).

- Eläköityminen
- Järjestelmien kehittyminen
- Robotit ja tekoäly tekevät osan töistä
- Emme ole löytäneet uusia osaajia avoinna oleville paikoille
- Jokin muu syy, mikä?

8. Kuinka monta työntekijää uskotte rekrytoivanne vuonna 2019?

- 0
- 1-2
- 3-4
- 5-9
- 10-14
- yli15

9. Kuinka tärkeinä pidätte eri rekrytointikanavia? Määritä asteikon avulla (1=ei lainkaan tärkeä, 5= erittäin tärkeä kanava).

- Korkeakoulujen kautta
- Suorahaun avulla (headhunterit)
- Opiskelijoiden työnvälitysyriyten kautta kuten StudentWork, AcademicWork
- Työnvälityssivustojen kautta monster, oikotie jne.
- Lehti-ilmoitusten avulla
- Sosiaalisen median avulla (LinkedIn)
- Tuttujen kautta
- Työharjoittelun tai trainee-ohjelman kautta
- Joku muu tapa, mikä?

10. Mitä ominaisuuksia ja osaamista tilitoimistossa tarvitaan? Valitse asteikolta, kuinka tärkeä osaaminen/ominaisuus on mielestäsi työn kannalta. (1= ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeä)

- Numerotarkkuus
- järjestelmällisyys
- Täsmällisyys
- huolellisuus
- Paineensietokyky
- Kommunikointitaidot
- Sosiaaliset taidot
- Esiintymistaidot

- Vuorovaikutus- ja tiimitaidot
- Hyvät asiakaspalvelutaidot
- Konsultointitaidot
- Kielitaito
- Kulttuurierojen ymmärrys
- Myynti- ja markkinointiosaaminen
- Teknologia osaaminen
- Asiakkaan Liiketoiminnan ymmärrys
- Substanssiosaaminen (sisältöosaaminen)
- Alan lainsäädännön tuntemus
- Taloushallinnon opinnot ja työkokemus
- Jotain muuta, mitä?

11. Minkälaisia haasteita olette kokeneet rekrytoidessanne uusia työntekijöitä?

- Osaavia ja motivoituneita työntekijöitä on vaikea löytää
- Hakijoilla ei ole sopivaa koulutusta
- Hakijoita on liian vähän
- Palkkatoiveet ovat liian korkeita
- Alaa ei koeta kiinnostavaksi
- Joku muu haaste, mikä?
- Meillä ei ole ollut vaikeuksia saada uusia, sopivia työntekijöitä

12. Miten pyritte sitouttamaan uudet työntekijät yritykseen?

- Palkkauksella ja muilla eduilla
- Urapolkusuunnittelulla
- Panostamalla työhyvinvointiin
- Perehdyttämisohjelmilla
- Oppisopimuksilla
- Jollain muulla, millä?

13. Jos uuden työntekijän työsuhde jää lyhyeksi (alle 1 vuosi), mitkä ovat yleisimmät syyt tähän? Valitse asteikolta syyn tärkeys (1= ei lainkaan tärkeä, 5= erittäin tärkeä).

- Palkka
- Työtehtävät eivät olleet kiinnostavia
- Työntekijä halusi vaihtaa alaa
- Ei tarpeeksi etenemismahdollisuuksia
- Kiire/Paine
- Osaaminen/taidot puutteellisia (työnantajan näkökulma)
- Jokin muu, mikä?

14. Onko teillä tällä hetkellä käytössä robotiikkaa?

- Kyllä, mihin toimintoihin?
- Ei, miksi ei?
- Ei, mutta tulevaisuudessa suunnitteilla ottaa käyttöön. Mihin toimintoihin?

15. Miten teknologian kehittyminen tulee vaikuttamaan työpaikkoihin alalla tulevaisuudessa?

16. Miten alalle voisi paremmin houkutella halutunlaisia osaajia?

- Alan ja uusien työtehtävien tekeminen tunnetuksi
- Parempi yhteistyö oppilaitosten kanssa
- Jokin muu keino, mikä?



17. Mitä liitto voisi tehdä enemmän auttaakseen tilitoimistoja rekrytoinnissa?

- Järjestää yhdessä alan yritysten kanssa omat rekrytointimessut
- Rekrytointi Slush'in yhteydessä
- Omat rekrytointisivustot
- Jokin muu, mikä?

18. Miten yhteistyötä oppilaitosten kanssa voisi kehittää?

- Tarjoamalla työharjoittelupaikkoja
- Tarjoamalla trainee-ohjelmia
- Tarjoamalla oppisopimuskoulutusta
- Esittäytymistilaisuuksia oppilaitosten tiloissa
- Opiskelustipendejä tai muuta opiskelujen sponsorointia
- Jotain muuta, mitä?

19. Jos haluat yhteenvedon kyselyn tuloksista ja osallistua arvontaan, niin jätäthän sähköpostiosoitteesi tähän (muuta tietoja ei ole pakollista jättää). Tätä tietoa ei käytetä mihinkään muuhun tarkoitukseen.

Etunimi	
Sukunimi	
Matkapuhelin	
Sähköposti	
Osoite	
Postinumero	
Postitoimipaikka	
Maa	
Puhelin	
Faksi	
Yritys/organisaatio	
Osasto	

## Liite 2. Kysely Opiskelijoille

### 1. Olen

- Mies
- Nainen
- Muu

### 2. Ikä

### 3. Koulu, jossa opiskelen/opiskelin?

- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
- Metropolia ammattikorkeakoulu
- Laurea-ammattikorkeakoulu
- Joku muu, mikä?
- 

### 4. Mihin olet suuntautunut opinnoissasi?

- Laskentatoimi
- Rahoitus
- Global Markets and Trade
- Hr- ja esimiestyö
- Markkinointi ja viestintä
- Palveluliiketoiminta ja asiakkuudet
- Yrittäjyys ja verkostot
- Johonkin muuhun, mihin?

### 5. Miten/miksi päädyit opiskelemaan laskentatoimea?

- ala kiinnostaa
- Hyvät työllistymismahdollisuudet
- Hyvät palkat
- Ei erityistä syytä
- Muu syy, mikä?

### 6. Missä sinua kiinnostaisi työskennellä opintojen suorittamisen jälkeen?

- tilitoimistossa
- pankissa tai vakuutusyhtiössä
- jonkin yrityksen taloustoiminnassa
- konsultointiyrityksessä
- Julkisella sektorilla
- Yhdistyksessä tai seurassa
- Seurakunnassa
- Virastossa
- Harkitsen alkavani yrittäjäksi
- Jossain muussa, missä?

### 7. Jos olet kiinnostunut tilitoimistossa työskentelystä, niin mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen?

- alan maine
- Mahdollisuus kehittyä työssä ja uralla

- ala kiinnostaa
- Hyvät mahdollisuudet työllistyä
- Työn sisältö/monipuolisuus
- palkka ja muut edut
- Panostus työhyvinvointiin
- Perehdyttämishjelmat
- Oppisopimusmahdollisuus
- Joku muu syy, mikä?

8. Jos et olet kiinnostunut työskentelemään tilitoimistossa, mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen?

- Palkka
- Alan maine
- Työtehtävät eivät kiinnosta
- Minulla ei ole tarvittavaa koulutusta
- Olen kiinnostunut, mutta en ole saanut töitä
- Joku muu syy, mikä?

9. Mitä odotuksia sinulla on tilitoimistossa työskentelemisestä?

- Hyvä palkkakehitys
- hyvät mahdollisuudet kehittää osaamistani
- Mahdollisuus päästä esimies- tai päällikkötehtäviin
- Ei mitään erityistä
- Jotain muuta, mitä?

10. Mitä kautta olet hakenut alan töitä? (jos olet jo hakeutunut alan töihin)

- Koulun rekrypalvelun kautta
- eri rekrytointisivustojen kautta, esim. Studentwork, AcademicWork, monster.fi, oikotie.fi jne.
- Suhteiden avulla
- Sosiaalisen median kautta
- Työharjoittelun tai trainee-ohjelman avulla
- Jonkin kansainvälisen rekrytointisivuston kautta
- En ole hakenut alan töitä
- Jostain muualta, mistä?

11. Jos tilitoimistot järjestäisivät omat rekrytointimesset, niin osallistuisitko?

- Kyllä
- En osallituisi
- Mitä muuta ala voisi tehdä saadakseen hakijat kiinnostumaan töistä?

10. Mitä ominaisuuksia ja osaamista tilitoimistossa tarvitaan? Valitse asteikolta, kuinka tärkeä osaaminen/ominaisuus on mielestäsi työn kannalta. (1= ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeä)

- Numerotarkkuus
- järjestelmällisyys
- Täsmällisyys
- huolellisuus
- Paineensietokyky

- Kommunikointitaidot
- Sosiaaliset taidot
- Esiintymistaidot
- Vuorovaikutus- ja tiimitaidot
- Hyvät asiakaspalvelutaidot
- Konsultointitaidot
- Kielitaito
- Kulttuurierojen ymmärrys
- Myynti- ja markkinointiosaaminen
- Teknologia osaaminen
- Asiakkaan Liiketoiminnan ymmärrys
- Substanssiosaaminen (sisältöosaaminen)
- Alan lainsäädännön tuntemus
- Taloushallinnon opinnot ja työkokemus
- Jotain muuta, mitä?

13. Jos olet ollut tilitoimistossa, niin mikä on ollut syy siihen, että lopetit siellä työskente-  
lyn?

- Palkka
- Työtehtävät eivät olleet kiinnostavia
- Halusin vaihtaa alaa
- Ei tarpeeksi etenemismahdollisuuksia
- Kiire/paine
- Osaaminen/taidot eivät ole riittäneet
- Työilmapiiri
- Joku muu, mikä?

14. Miten luulet teknologian kehittymisen vaikuttavan työpaikkoihin tilitoimistoissa tulevai-  
suudessa?

15. Mikä voisi herättää kiinnostuksesi työskentelemään tilitoimistossa?

16. Jos haluat osallistua arvontaan, niin kirjoita sähköpostisi tähän!

### **Liite 3. Saatekirje tilitoimistoille**

Hei, Olen Jasmin Huhtala, liiketalouden opiskelija Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta ja olen tekemässä opinnäytetyötä aiheesta ”Tilitoimistot muutosten kourissa; miten saadaan uudet osaajat kiinnostumaan alasta”. Työssäni käsittelen tilitoimistojen henkilöstön osaamistarpeita, teknologian kehittymistä sekä työnkuvien muuttumista.

Opinnäytetyötä varten pyytäisin tilitoimistojen näkemyksiä näihin teemoihin. Vastauksia on tärkeää saada mahdollisimman paljon opinnäytetyöni onnistumiseksi. Jos olet jo vastannut kyselyyn, niin voitte jättää viestin huomioimatta. Kaikkien vastaajien kesken arvotaan 50 euron lahjakortti S-ryhmälle. Voittaja arvotaan heti vastausajan loputtua.

Vastaattehan kyselyyn viimeistään 18.2.2019 tai mieluiten heti!

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/377F6C259C560186>

Kiitokset vastauksista jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Jasmin Huhtala  
jasmin.huhtala33@gmail.com

#### **Liite 4. Saatekirje opiskelijoille**

Hei, Olen liiketalouden opiskelija Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta ja olen tekemässä opinnäytetyötä. Opinnäytetyöni aiheena on ”Tilitoimistot muutosten kourissa; miten saadaan uudet osaajat kiinnostumaan alasta”. Työssäni käsittelen esimerkiksi, mitä osaamista tilitoimistoissa nykyään tarvitaan ja alan muutoksia liittyen teknologian kehittymiseen, työnkuvien muuttumiseen sekä työvoimapulaan.

Opinnäytetyöni tueksi olen laatinut kyselyn opiskelijoita varten, jossa pyritään kartoittamaan opiskelijoiden näkemyksiä aiheesta. Pyytäisin erityisesti laskentatoimeen suuntautuneita opiskelijoita vastaamaan kyselyyn. Vastauksia on tärkeää saada mahdollisimman paljon opinnäytetyöni onnistumiseksi.

Kun vastaat kaikkiin kysymyksiin, voit voittaa itsellesi Finnkinon superlippupaketin, jolla pääset neljään haluamaasi näytökseen (vaikka Premium-saleihin) (arvo 46 €). Vastaa viimeistään 6.2.2019 tai mieluiten heti! Lippupaketti arvotaan vastaajien kesken heti vastausajan päätyttyä.

Paljon kiitoksia avustasi ja onnea arvontaan! 😊

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/4A1D1882E0056513>