

Regina Murto

TALOUSHALLINNON  
AMMATTILAISEN TULEVAISUUDEN  
OSAAMISTARPEET

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma


Huhtikuu 2014




MAMK

University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  03.04.2014		
<b>Tekijä(t)</b> Regina Murto	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Liiketalouden koulutusohjelma		
<b>Nimeke</b>  Taloushallinnon ammattilaisen tulevaisuuden osaamistarpeet			
<b>Tiivistelmä</b> Opinnäytetyön tarkoituksena on saada selville, mitä taloushallinnon ammattilaisen tulee osata tulevaisuudessa pystyäkseen työllistymään ja työskentelemään hänelle tarjolla olevassa tulevaisuuden työympäristössä. Lisäksi tutkimuksen toimeksiantaja Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston aikuiskoulutuksen ja työelämäpalveluiden osasto odottaa, että opinnäytetyön tuloksena löytyy käyttökelpoisia koulutus tuotteita, jotka auttavat taloushallinnon ammattilaisen tarvittavien osaamistarpeiden täydentämisessä.  Teoriaosiossa määritellään ja rajataan taloushallinnon ammattilainen taloushallinnon ammattitutkinnon suorittaneeksi. Samalla selvitetään, mistä ja minkä tasoista tekijöistä ammattitaito muodostuu. Toisaalta määritellään tulevaisuuden käsitettä ennakoinnin avulla hankituksi tiedoksi. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla taloushallinnon tehtävissä toimivia henkilöitä, jotka edustivat erilaisissa taloushallinnon työympäristöissä työtään tekeviä ammattilaisia. Lisäksi analysoitiin työpaikkailmoituksia, joissa tarjottiin työtä taloushallinnon ammattilaisille. Työpaikkailmoituksista muodostettiin kaksi sanapilveä: toinen kuvaamaan työntekijältä odotettuja ominaisuuksia ja toinen pilvi kuvasi tarjolla olevia työpaikkoja ja työskentelyn olosuhteita.  Haastateltavat korostivat tulevaisuuden taloushallinnon ammattilaisen kykyä joustavuuteen ja kokonaisvaltaiseen työn hahmottamiseen. Tietotekniikan ja sähköisen viestinnän taitojen hallitseminen vaatii tietojen ja taitojen jatkuvaa päivittämistä. Työn tekemisen olosuhteet muuttuvat mittasuhteiltaan kansainvälisimmiksi. Työelämä ja työnantajat vaativat muuntautumiskykyä ja ketteryyttä vastata alati vaihtuviin työelämän olosuhteisiin. Samaa ketteryyttä vaatii työelämä taloushallinnon ammattilaisia kouluttavilta koulutuksen järjestäjiltä.  Tutkimuksen tuloksena oli työn toimeksiantajalle kaksi ehdotusta koulutustuotteiksi, joita voi tarjota taloushallinnon täydennyskoulutuksiksi.			
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  taloushallinnon ammattilainen, taloushallinnon ammattitutkinto, ennakointi, tulevaisuus, osaaminen			
<b>Sivumäärä</b> 43 s. + liite 1 s.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>Kieli</b> suomi</td> <td style="width: 50%;"><b>URN</b></td> </tr> </table>	<b>Kieli</b> suomi	<b>URN</b>
<b>Kieli</b> suomi	<b>URN</b>		
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>  Haastattelurunko			
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Erja Härkönen	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b> Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto		

## DESCRIPTION

		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  03.04.2014
<b>Author</b> Regina Murto	<b>Degree programme and option</b> Degree Programme in Business Management	
<b>Name of the bachelor's thesis</b> The future skills of expertise of a specialist of financial administration		
<b>Abstract</b> The purpose of this bachelor's thesis is to find out what kind of skills of expertise must a future specialist of financial administration master in order to be employed and to be able to act in the future working life. Furthermore it is expected by the assigned Savonlinna Vocational College, the commissioner of the thesis, that useful products for adult education will be created as a result of this bachelor's thesis. These educational products are expected to help adult education specialists of financial administration.  In the theory part of this bachelor's thesis a specialist of the financial administration is determined and outlined as a person who has studied the further vocational qualifications in Business Administration, Financing and Accounting. At the same time it is clarified what are the elements the expertise consists of. The future is described with different statistical knowledge collected from local, national and international sources, mostly authorities. The study was carried out by interviewing persons who represent professionals of financial administration. Then the job advertisements which offered vacant jobs for specialists of financial administration were analysed. Out of advertisements two "word clouds" were created: the first word cloud represented qualifications which were expected from a future employee, the second word cloud described the quality of available jobs and the offered working conditions.  The interviewed specialists underlined flexibility and an ability of conceptualizing the wholeness of offered work as one of the most important qualities of a specialist of the financial administration. It is also significant to know how to use and develop information and communications technology. The methods of working life are constantly changing and getting more and more international. The working life and employers demand a quick capacity to grow, educate oneself and change.  The same capacity for quick changes is demanded from the system that provides the adult education. As a result of this research two proposals for new adult educational products which Savonlinna Vocational College could include in their assortment of vocational adult education.		
<b>Subject headings, (keywords)</b>  the specialist of the financial administration, further vocational qualification of business administration, predict the future, expertise		
<b>Pages</b> 43 pages + 1 page appendix	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b>
<b>Remarks, notes on appendices</b>  Interview formula		
<b>Tutor</b> Erja Härkönen	<b>Bachelor's thesis assigned by</b> Savonlinna Vocational College	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	TALOUSHALLINNON AMMATTILAINEN.....	4
2.1	Taloushallinnon ammattitutkinnon rakenne ja ammattitaitovaatimukset .....	4
2.2	Taloushallinnon ammattilaiset työelämässä .....	6
3	TYÖELÄMÄN TULEVAISUUS.....	9
3.1	Tulevaisuuden työelämä Suomessa ja globaalisti .....	9
3.2	Ennakointi ja tulevaisuus .....	12
3.3	Taloushallinnon ammattilaisen kehittyvät osaamistarpeet .....	15
3.4	Ammattitutkinnon kriteerit ja ammatillinen osaaminen .....	16
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	17
4.1	Tutkimusmenetelmä.....	17
4.2	Reliabiliteetti ja validiteetti.....	18
4.3	Tutkimusaineiston hankinta haastattelemalla .....	19
4.4	Haastateltavien valinta .....	20
4.5	Vertailuaineisto sisällön analyysillä .....	21
5	TULOKSET .....	22
5.1	Haastateltavien nykyiset työskentelyolosuhteet.....	22
5.2	Haastateltavien näkemykset tulevaisuuden taloushallinnon ammattilaisen osaamisesta ja ammattitaidosta .....	23
5.3	Haastateltavien näkemykset tulevaisuuden taloushallinnon ammattilaisen työn tekemisen ympäristöstä .....	26
5.4	Koulutustuotteita haastattelujen pohjalta .....	30
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	31
6.1	Taloushallinnon ammattilainen työntekijänä tulevaisuudessa.....	31
6.2	Taloushallinnon ammattilaisen tulevaisuuden työympäristö.....	32
6.3	Yhteiskunnan työllisyystilanne .....	35
6.4	Koulutustuotteen rakentaminen ja rakenne.....	36
6.4.1	Asiantuntijasta asiakaspalvelija ja tiimityöläinen .....	37
6.4.2	Kasvata taloushallinnon ammattilaisen inhimillistä pääomaa .....	37
7	POHDINTA .....	38
	LÄHTEET.....	41

## LIITE

### 1 Haastattelurunko

## 1 JOHDANTO

### *Opinnäytetyön tarve*

Opinnäytetyön tekijä Regina Murto työskentelee Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa koulutussihteerinä. Työssään koulutussihteerinä käsittelee koko oppilaitosta sen opiskelijoita koskevia pedagogisiin järjestelyihin liittyviä asioita. Koulutussihteerinä tekee päivittäin yhteistyötä oppilaitoksen apulaisrehtorin kanssa. Koulutuksen järjestämiseen liittyvät asiat ja niistä tehtävät raportit kuuluvat koulutussihteerin tehtäviin. Koulutussihteerinä seuraa läheltä eri koulutusalojen ja aikuiskoulutuksen koulutustarjontaa ja sen vetovoimaisuutta.

Uusien työelämälähtöisten koulutustuotteiden miettiminen ja kehittäminen yhdessä koulutuspäälliköiden ja palvelupäällikön kanssa kuuluvat koulutuspalveluiden kollegiaalisten ryhmien tehtäviin. Koulutussihteerinä toimii näiden kollegiaalisten ryhmien kokousten sihteerinä. Toimiessaan lisäksi organisaation pedagogisen johtajan, apulaisrehtorin sihteerinä, tarjolla on näköalapaikka Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston organisaatiossa. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2010.)

Opinnäytetyön kautta ja sen tuloksena saadaan uutta tietoa koulutustuotteiden suunnittelulle. Taloushallinnon ammattilaisten tulevaisuutta kartoittavaa tietoa voidaan yleistää muihin ammatillisen koulutuksen tuoteperheisiin. Numeerista ennakointitietoa työntekijöiden koulutustarpeesta löytyy valtakunnallisista ja maakunnallisista selvityksistä. Ajankohtaista ja laadullista oppilaitoskohtaista tietoa on vaikea löytää sellaisessa muodossa, että siitä voi sommitella uusia koulukohtaisia koulutustuotteita.

### *Keskeiset käsitteet ja tutkimusongelma*

Sekä opetushallitus että opetus- ja kulttuuriministeriö ovat julkaisseet useampia selvityksiä ja kehittämissuunnitelmia, joiden perusteella voi laatia selkeän kuvan tämänhetkisestä taloushallinnon ammattilaisen osaamisen tasosta. Opetushallituksen ja työ- ja elinkeinoministeriön selvitysten perusteella voi luoda vankasti nykytietoon perustuvan tulevaisuuden skenaarion tulevasta työelämän taloushallinnon ammattilaisten työstä.

Tutkimuskysymyksellä etsitään vastausta kysymykseen, millaista osaamista tulevaisuuden taloushallinnon ammattilainen tarvitsee? Vastavuoroisesti etsitään vastusta kysymykseen, millaisessa ympäristössä tulevaisuuden taloushallinnon ammattilainen työskentelee? Millaisella koulutustuotteella osaamista voidaan tuottaa?

Työn keskeisiä käsitteitä ovat taloushallinnon ammattilainen, taloushallinnon ammattitutkinto, ennakointi ja tulevaisuus ja lisäksi ammatillinen osaaminen.

### *Kuvaus toimeksiantajasta*

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistoa ylläpitää Itä-Savon koulutuskuntayhtymä. Vuoden 2013 alusta koulutuskuntayhtymän jäsenkunnat muodostivat alueen, jonka väestöpohja on yli 62 000 asukasta. Koulutuskuntayhtymän jäsenkunnat ovat väestömääränmukaisessa järjestyksessä pienimmästä suurimpaan: Enonkoski, Sulkava, Rantasalmi, Parikkala, Kitee ja Savonlinna. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2012, 14.)

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto järjestää toisen asteen ammatillista koulutusta seitsemällä koulutusosalalla. Opiskelijoita oli vuoden 2013 tasekirjan mukaan keskimäärin 1987, joista 1351 oli nuorisoasteen koulutuksessa ja 636 aikuiskoulutuksessa. Oppisopimuskoulutusta sisältyi aikuiskoulutukseen 250 sopimusta. Henkilöstöä Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa on 294 ja siitä koulutuspalvelujen opetushenkilöstön osuus on noin 230. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2013b, 18.)

Koulutusta tarjotaan tutkintotavoitteisena kaikkiaan 26 ammatillisessa perustutkinnossa, 30 ammattitutkinnossa sekä 9 erikoisammattitutkinnossa. Lisäksi Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto järjestää valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta sekä koulunkäyntiin ohjaavaa ja valmistavaa koulutusta. Aikuiskoulutuksen ja työelämäpalveluiden toimiala järjestää lyhytkurseja, asiakkaan toiveiden mukaan räätälöityjä henkilöstökoulutuksia sekä sertifikaattikoulutuksia. Tutkintoon johtamattoman koulutustarjonnan volyyymi vuonna 2013 oli 372 opiskelijatyövuotta. Koulutuskuntayhtymän taseen loppusumma tilikautena 2013 oli € 15 835 000 (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2013b, 36.)

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston toiminta-ajatuksen mukaisesti koulutuskuntayhtymä tuottaa koulutuspalveluja tukemaan opiskelijan ammatillista, yleissivistävää ja persoonallisuuden kasvua sekä kouluttaa ammattitaitoista henkilöstöä työelämän muuttuviin tarpeisiin. Samalla ammatti- ja aikuisopisto haluaa turvata koulutuksen monipuolisen alueellisen saatavuuden sekä kehittää työelämää ja yrittäjyyttä sekä vastata työelämän osaamistarpeita, edistää kansainvälistymistä ja kestävän kehityksen periaatteita. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2012, 4.)

Arvoperustassaan Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto painottaa opiskelijan elinikäisen oppimisen tukemista sekä kehittymistä ammatintaitajaksi. Lisäksi korostetaan, että ammattitaitoinen henkilöstö työelämän kumppanuuksien kautta kehittää omaa työtään sekä työelämän osaamista. Ennakointi ja toimintaympäristöjen muutosten tarkka seuraaminen ja siihen perustuva koulutusten suuntaaminen työllistävillä aloilla on koulutustuotannon päätavoitteita. Koulutustuotteita pyritään kehittämään suurelle osalle työttömistä, maahanmuuttajista, opintonsa keskeyttäneistä, ammatinvaihtajista ja ammattitaitoaan syventävistä koulutusta haluavista. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2012, 6 -7.)

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston organisaatiossa käytännön toiminta on jaettu kolmeen pääalueeseen: koulutuspalveluihin, yleishallinto- ja yhtymäpalveluihin ja taloushallintoon ja sisäisiin palveluihin. Apulaisrehtorin johtama koulutuspalvelut jakautuvat vielä koulutusaloista koostuen viiteen tulosalueeseen. Kutakin tulosaluetta johtaa koulutuspäällikkö. Työelämänkehittämispalveluista ja oppisopimustoimistosta muodostuvaa toimialaa johtaa palvelupäällikkö. Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa tarjottava aikuiskoulutus on organisoitu hajautetusti toimialojen toteutettavaksi. Työelämänkehittämistehtävää johdetaan ja koordinoidaan aikuiskoulutuksen (AITO) tulosalueen palvelupäällikön johdolla. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2013b, 8.)

Itä-Savon koulutuskuntayhtymän johtaja on Tasekirjan 2013 analyysiosiossaan ottanut esille tulevaisuuden toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestämisen haasteet haja-asutusalueella. Opetus- ja kulttuuriministeriö on antanut 27.6.2013 päätökset uusista leikatuista ammatillisen koulutuksen järjestämisluvista. Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston kohdalla se tarkoittaa asteittaista leikkausta vuoden 2014 luvan 1510

opiskelijajapaikasta vuoden 2016 lupaan, joka oikeuttaa 1285 opiskelijajapaikkaan. Vähennyistä on 225 opiskelijajapaikkaa. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2013b, 22.)

Valtiovalta on asettanut lisärajoitteita ja säästötavoitteita toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestämiselle lisäksi jäädyttämällä yksikköhinnat vuoden 2013 tasolle ja leikkaamalla yksikköhintoja vuodesta 2014 alkaen yhteensä 5,7 %:lla verrattuna vuoden 2013 tasoon. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2013b, 18 - 19.)

Selviytyäkseen uusista haasteista, tulee Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston kyetä tarjoamaan vaihtoehtoisia ammatillisen aikuiskoulutuksen koulutustuotteita kompensoidaan ammatillisen nuorisosaasteen koulutustuotteiden merkityksen vähenemistä. Työn tulosten on tarkoitus palvella aikuiskoulutuksen tuotteiden kehittämistä vastaamaan työelämän toiveita.

## **2 TALOUSHALLINNON AMMATILAINEN**

### **2.1 Taloushallinnon ammattitutkinnon rakenne ja ammattitaitovaatimukset**

Taloushallinnon ammatillisuus saavutetaan suorittamalla tutkintoja ja sen lisäksi hankkimalla kokemusta työelämästä. Koulutus aloitetaan käymällä ensin perustutkinto. Perustutkinnon jälkeen hankitaan työelämästä muutaman vuoden työkokemus. Luonnollinen tapa syventää osaamistaan on suorittaa taloushallinnon ammattitutkinto. Ammattitutkinnon voi suorittaa ilman perustutkinnon suorittamista. Taloushallinnon ammattitutkinnon suorittanut on osoittanut tutkinnon perusteissa nimetyt tutkinnon osat tutkintotilaisuuksissa. Tutkintotilaisuudet järjestetään aidossa työympäristössä ja työtilanteissa. Kaikkiin suoritaviin tutkinnon osiin ja niiden suorittamiseen liittyvät aina käytännön työtehtävät. Tutkinnon suorittaja osoittaa osaamisensa henkilökohtaisesti hänelle laaditun suunnitelman mukaisesti. Taloushallinnon ammattitutkinnon osaamisalat ovat: kirjanpitäjän osaamisala, palkanlaskijan osaamisala ja talousassistentin osaamisala. Lisäksi on suoritettava kaksi valinnaista tutkinnonosaa seuraavista:

- budjetointi ja rahoitussuunnittelu
- tilinpäätösanalyysin laatiminen ja konsernitilinpäätöksen tekeminen
- matkanjärjestelyjen hoitaminen
- palkanlaskennan erityistilanteiden hoitaminen
- hinnoittelu ja projektin talousohjaus

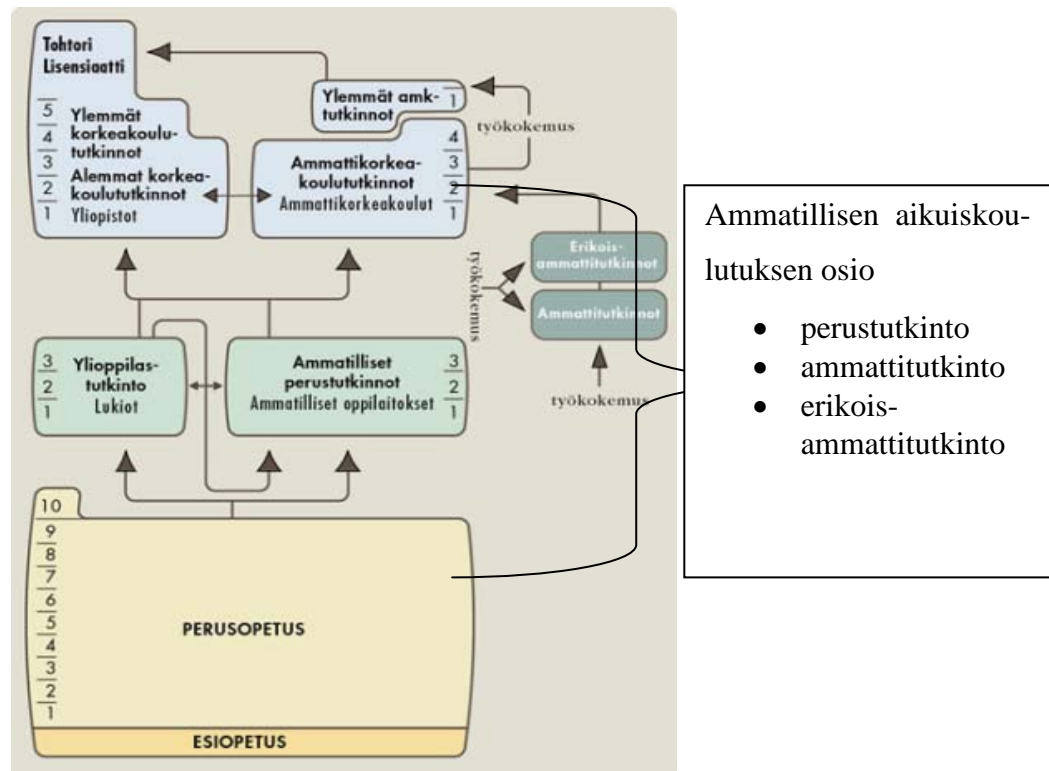


- henkilöstöasioiden hoitaminen
- tiiminvetäjänä toimiminen

Opiskelijan suoritusten tutkintotilaisuudesta ja arvioitsijoista sekä varsinaisen arvioinnin kriteeristöstä on tarkka suunnitelma ja kuvaus näyttötutkinnon järjestämissuunnitelmassa. Arvioitsijat ovat valtakunnallisen tutkintotoimikunnan hyväksymät, arvioitsijan peruskoulutuksen käyneitä alan ammatilaisia ja asiantuntijoita. (Itä-Savon kouluskuntayhtymä 2012.)

Arvioinnissa noudatetaan tutkintotoimikunnassa hyväksytyjä lomakkeita. Näyttötutkinnon järjestäjä toimittaa näyttötutkintojen arvioinnissa käytettävät lomake- ja asiakirjamallit järjestämissuunnitelman mukana tutkintotoimikunnalle. (Itä-Savon kouluskuntayhtymä 2012.)

Opetushallitus on määritellyt ja kuvannut Suomen koulutusjärjestelmää. Kuvassa 1 havainnollistuu, mihin ja miten ammatillinen koulutus sijoittuu koulutusjärjestelmämme. Sama kuva havainnollistaa ammatittutkinnon ja erikoisammattitutkinnon aseman työelämä sidonnaisen kouluttautumisen tarjoamista mahdollisuuksista erikoistumiseen. Aikuisopiskelijan on mahdollista edetä aina tohtori- ja liseniaattitasolle asti.



**KUVA 1. Koulutus ja tutkinnot (mukaellen Opetushallitus 2014)**

### *Ammatillinen aikuiskoulutus*

Ammatillista aikuiskoulutusta on määritelty Opetushallituksen 2012 julkaisemassa viimeisimmässä Näyttötutkinto-oppaassa. ”*Ammatillisella aikuiskoulutuksella tarkoitetaan ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja samoin kuin niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa lisäkoulutusta.*” (Opetushallitus 2012b, 95.)

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631 määrittää 4 luvussa ja sen 12 § näyttötutkinnoista, että ”*ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät tiedot ja taidot. Ammattitutkinnossa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytetty ammattitaito. Ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen nimikkeitä saa käyttää vain tutkinnoista, jotka on suoritettu tämän lain mukaisesti.*” Lisäksi on huomioitava, että ammattitutkinnon laajuutta ei määritellä opetusviikkoina. (Opetushallitus 2012b, 18, 106.)

### *Taloushallinnon ammattitutkinnon suorittamisen avulla saavutettu osaaminen*

Taloushallinnon tutkintojen perusteissa määritellään tutkinnon suorittamiseen kuuluvat osat, kussakin tutkinnon osan suorittamisessa tarvittava ammattitaito, sekä arvioinnin perusteet ja ammattitaidon osoittamistavat. Kolmikantajärjestelmällä sidotaan työelämän edustaja opettajan ohella tekemään huolellisen ja monipuolisen arvioinnin opiskelijan osaamisesta. Taloushallinnon tutkinto koostuu kirjanpitäjän osaamisalasta, palkanlaskijan osaamisalasta ja talousassistentin osaamisalasta. Lisäksi valinnaisia tutkinnon osia ovat budjetointi, tilinpäätösanalyysin laatiminen, konsernitilinpäätöksen laatiminen, matkojen järjestelyjen hoitaminen, palkanlaskennan erityistilanteiden hoitaminen, rahoitussuunnittelu, hinnoittelu, projektin talousohjaus, henkilöstöasioiden hoitaminen ja tiiminvetäjänä toimiminen. (Opetushallitus 2012a.)

## **2.2 Taloushallinnon ammatillaiset työelämässä**

Taloushallinnon ammattilaisten työllistyminen on melko vakaata. Työllisyyttä ylläpitävät monen taloushallinnon toiminnon lakisääteisyys ja tehtävien hoitamisen välttä-

mättömyys organisaatioiden hallinnon kannalta. Järjestäytynyt ja organisoitunut yhteiskunta edellyttää taloudenpidon järjestelmällisyyttä ja raportoitavuutta.

Taloushallinnon tehtävät työllistivät Suomessa valtakunnan tasolla noin 11 000 henkeä (v. 2011). Taloushallinnon ammattilaisten työpaikat löytyvät yritysten lisäksi valtion, kuntien, seurakuntien ja yhteisöjen palveluksesta. Työpaikkojen tarkan lukumäärän arvioiminen on hankalaa, koska ne sijoittuvat eri sektoreille. Taloushallinnon työpaikoissa työskentelevät hoitavat usein muitakin työtehtäviä kuin taloushallinnon osaamisalueeseen kuuluvia tehtäviä. (Opetushallitus 2013, 34.)

Taloushallinnon ammattilaisten tehtäviä ovat kirjanpito- ja laskentajärjestelmien hoitaminen, taloussuunnittelu ja budjetointi, toiminnan ja talouden seurantajärjestelmien hoitaminen, sisäinen valvonta, tilinpäätösten tekeminen, verotuskysymysten hallitseminen ja juridisten kysymysten ratkaisemisen osaaminen. Lähivuosina on eläkkeelle siirtymässä moni alan ammattilainen, joiden tilalle tarvitaan uusia työntekijöitä. (Opetushallitus 2013, 34.)

Taloushallintoliiton johtajan Sirpa Airolan mukaan alalle tarvitaan lähivuosina 2500 uutta työntekijää. Ala kasvaa liiton mukaan 14 %:n vuosivauhtia. Eläköitymässä on viidestä kuuteen prosenttia liiton jäsenyritysten työntekijöistä. Airolan arvion mukaan taloushallintoala tulee tulevaisuudessa työllistämään 13 000 henkilöä. Airola toteaa vielä Kyösti Suolaseen haastattelussa, että kuivakkaasta imagosta kärsivä ala kaipaa lisää tekijöitä. (Suolainen 2013.)

#### *Taloushallinnon ammattilainen eteläsavolaisessa työelämässä*

Savonlinnan talousalueella on tällä hetkellä noin 1600 yritystä, joissa kaikissa tarvitaan taloushallinnon ammattilaisia. Uusia yrityksiä on vuonna 2012 aloittanut reilut 50 yritystä liike-elämän palveluita tarjoavissa yrityksissä. Tämä on vajaan yhdeksän prosentin osuus kaikista maakunnassa aloittaneista yrityksistä. Hallinto- ja tukipalveluja tarjoavissa yrityksissä henkilöstömäärä kasvoi edellisvuoden tilanteesta 3,7 %. Kasvu tapahtui vuoden 2012 aikana. Työ- ja elinkeinoministeriö ja ELY-keskus arvioivat liike-elämän palveluja tarjoavan toimialan jatkavan kasvuaan vuonna 2013 ja siitä eteenpäinkin. Pk-yritysbarometrin mukaan melkein kolmannes koko toimialan yrittäjistä uskoo tulevaisuuden alalla kehittyvän parempaan suuntaan. Kokonaisuutena lii-

ke-elämän palveluiden ei nähdä olevan erityisen rakennemuutoksen kourissa verrattuna esimerkiksi puuteollisuuden alaan tai laivanrakennusteollisuuteen. Kasvua tukevia tekijöitä ovat sähköisen asioinnin lisääntyminen ja muutenkin uuden teknologina soveltaminen. (Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2013, 17.)

Etelä-Savon seutukunnassa tulevaisuuden työntekijän ja osaamisalueita ovat innovointi, kansainvälistymisen ja monikulttuuriosaaminen, verkostoituminen ja tietotekniikkaosaaminen. (Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2013, 17).

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston taloushallinnon näyttötutkinnon järjestämissuunnitelmassa arvioidaan taloushallinnon ammattitutkinnon vuosittaiseksi suorittajamääräksi vuosille 2012 - 2015 on arvioitu 8 - 12 tutkinnon suorittajaa. (Itä-Savon koulutuskuntayhtymä 2012).

#### *Seudulliset koulutustarpeet ja työllistyminen*

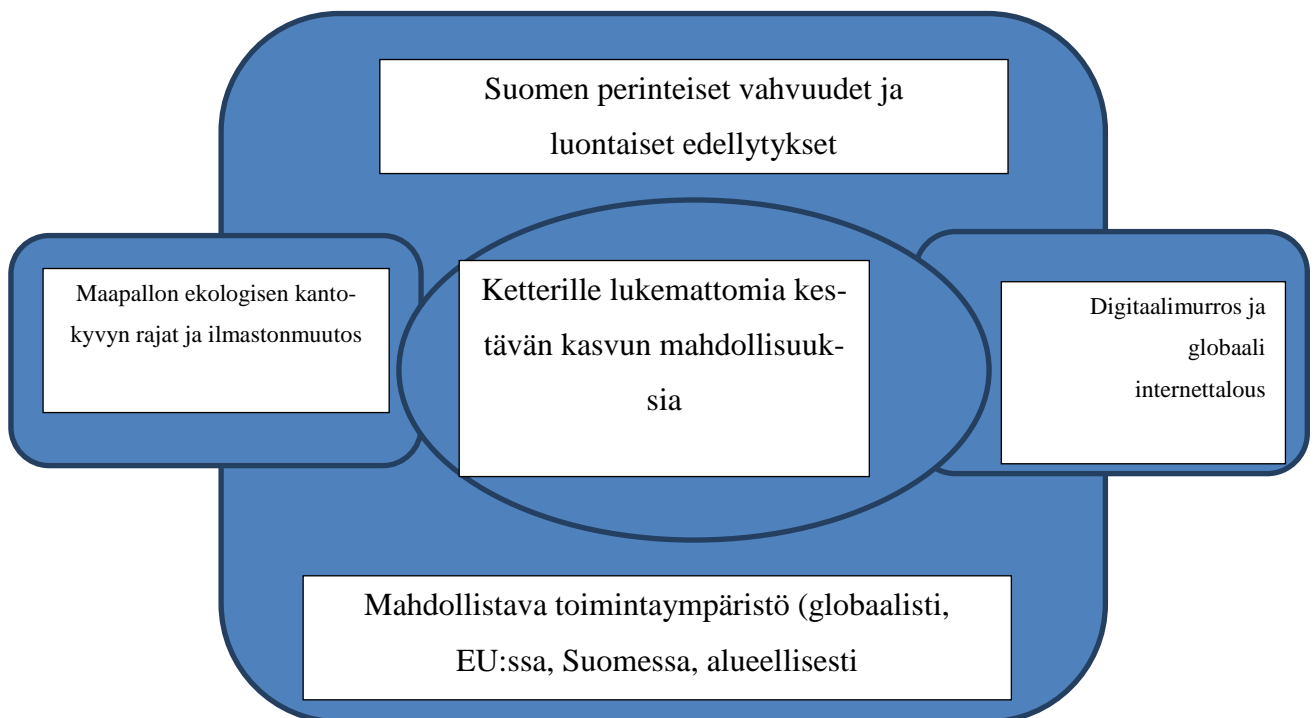
Oleellisesti työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä on Etelä-Savon ELY-keskus selvittellyt AKVAS -julkaisussaan 2010. Suurimmaksi vaikuttavaksi yksittäiseksi tekijäksi on nimetty työntekijän juuri suorittama tutkinto. Vastaajista on ollut kaikkiaan 55 % tätä mieltä. Melkein yhtä vaikuttaviksi tekijöiksi on mainittu työkokemus sekä persoonalliset ominaisuudet. Oma aktiivisuus työn hakemisessa, itsensä markkinointi, suoritettu työharjoittelu, henkilökohtaiset suhteet ja jälleen monialaiset opinnot on listattu työnsaantia edistäviksi asioiksi. Lähes neljännes tutkimukseen osallistuneista mainitsee työllistymisensä olleen sattuma. (Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010, 8 - 11.)

Opinnoistaan valmistumisen jälkeen parhaiten työllistyvät sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta tai yhteiskuntatieteiden ja liiketalouden ja hallinnon aloilta valmistuneet opiskelijat. Taloushallinto lasketaan kuuluvan edellä mainittuun alaan. AKVAS 2010 selvityksessä vastanneiden mukaan yhteiskuntatieteiden ja liiketalouden ja hallinnon alan koulutuksessa koettiin parhaaksi pitkät työharjoittelujaksot, asioiden päivittäminen ajan tasalle, monipuolisuus ja kansainvälisyys. Koulutuksen kehittämiseksi tulisi lisätä käytännönläheisyyttä, kaivattiin yrittäjäyyskasvatusta, samoin kaivattiin lisää yhteistyötä työelämän kanssa. (Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010, 8 - 11.)

### 3 TYÖELÄMÄN TULEVAISUUS

#### 3.1 Tulevaisuuden työelämä Suomessa ja globaalisti

Valtioneuvoston tulevaisuuden selonteossa luvataan, että Suomi pystyy tarjoamaan tulevaisuudessa turvallisen ja kannustavan sekä houkuttelevan toimintaympäristön yrityksille ja ihmisille. Edellytyksenä on, että valtiovalta ja muut toimintaympäristöjä luovat instanssit kiinnittävät toimintaympäristöjen houkuttelevuuteen ja kannustavuuteen huomiota erityisesti globaalisti suuntautuneille ja kasvua tavoitteleville yrityksille. Julkisen sektorin tulee uudistua alati vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. Työelämä ja oppiminen luovat perustan innostuneelle tekemiselle, joka on hyvinvoinnin lähde ja kestävän kasvun edellytys. (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2013, 30.)



**KUVA 2. Tulevaisuuden merkittävät murrokset luovat kestävän kasvun mahdollisuuksia (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2013, 27 )**

Tulevaisuudessa työelämässä murrokset muuttavat sen luonnetta. Kuvassa 2 on kuvattuna murroksen osatekijät ja niiden väliset suhteet. Tulevaisuuden työelämä tulee muuttumaan monin tavoin. Riippuvuussuhteet pitävät huolta siitä, että globaalit muutokset vaikuttavat vaihtelevalla nopeudella Suomen olosuhteisiin.

Yksittäisen työntekijän vastuu oman työnsä suunnittelussa ja toteuttamisessa tulee kasvamaan. Digitaalimurrokseksi kutsuttu sähköisten järjestelmien käyttöön ottaminen muuntaa työn tekemistä verkostoinuneeksi. Verkostoituminen tarkoittaa maailmanlaajuisten verkostojen merkityksen kasvamista yksilön työn tekemisessä. Työntekijältä odotetaan kykyä ja halua tehdä töitä globaalissa työyhteisössä. Monikulttuurisuuteen sopeutumista ja kansainvälistymistä arvostetaan. Työ ja muu elämä lomittuvat yhä tiukemmin toisiinsa. Oletettavaa on, että työn tekemisen tahti kiihtyy. (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2013, 36 - 39.)

Yksilötasolla arvostetaan erilaisia taitoja verrattuna tämän päivän työelämän arvostamiin taitoihin. Erityisesti kokonaisuuksien hahmottaminen ja luova ongelmien ratkaisutaito ovat ominaisuuksia, jotka takaavat menestyksen tulevaisuuden työelämässä. Valmiudet jatkuvaan muutokseen ja uusien ajattelu- ja kommunikaatiotapojen omaksuminen ovat tulevaisuuden toteutusosaamista rakentavia työntekijälle tarpeellisia kykyjä. Jokaisen odotetaan oppivan oppimaan ja innostumaan oppimisesta. (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2013, 36 - 39.)

”Työ luo edellytykset hyvinvoinnille ja kestäväälle kasvulle. Jokaiselle on taattu mielekästä tekemistä. Tämän saavuttamiseksi tarvitaan nykyistä joustavampia ratkaisuja työntekoon ja oppimiseen. Rohkean kokeileva yrittäjäkulttuuri on kasvun edellytys.” Valtioneuvoston tulevaisuuden selonteko kiteyttää työn, oppimisen ja yrittämisen uuden liiton. (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2013, 53.)

Suomen työelämän tilannetta vuonna 2030 on kuvattu Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä raportissa 14/2012 jakamalla selonteko seuraaviin teemoihin: ihmisten johtaminen, työn organisointi, työn teon tavat, työelämän pelisäännöt ja sosiaaliset suhteet, työympäristö, työterveys ja työkyky sekä työn vaatimat osaamiset ja valmiudet. Perusolettamaan Suomen vuoden 2030 työelämästä kuuluu, että Suomi on yksi teknis-taloudellisen muutoksen edelläkävijämaa. Oletetut suomalaiset työorganisaatiot

pystyvät muuntumaan ja muuttumaan aktiivisesti ja pystyvät sopeutumaan muuttuvaan ympäristöön. (Alasoini ym. 2012, 1 - 2.)

Olettamaa on, että työelämän jatkuva kehittyminen on strateginen ja johdettu prosessi. Työelämän kehittyminen vaatii herkkää ja ketterää työelämän tulevien muutosten jatkuvaa tutkimista. Ihmisten työelämävalmiuksia ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista ja oppimista tulee tukea työuran eri vaiheissa joustavasti. (Alasoini ym. 2012, 1 - 2.)

Kasvaviksi Suomen taloudenalueiksi, moottoreiksi nimeävät Alasoini, Järvensivu ja Mäkitalo (2012) teolliseen toimintaan yhdistettävät palvelut, vihreän energian tuottamisen, kaupan käymisen, liike-elämän palvelut sekä hoito- ja hoivapalvelut ja muiden hyvinvointipalvelujen tuotannon. Kaikki tämä mahdollistuu ICT:n kehityksen tarjoamien uusien innovaatioiden avulla. (Alasoini ym. 2012, 9.)

Koko työympäristön käsite on muuttunut mobiilin työn lisääntymisen vuoksi. Työtä tehdään yhä useammin työnantajan rakennuttaman työympäristön ulkopuolella, kuten asiakkaiden työympäristöissä, liikennevälineissä, julkisissa tiloissa ja erityisesti työn tekijän kotona. Tyypillistä on vuokratyövoiman käyttäminen ja työsuhteiden moninaisuus. Suurin osa työstä tehdään vuonna 2030 erilaisten tietojärjestelmien välittämänä. Työsuojelun käsite ulottuu uudella tavalla työntekijä ”korvien väliin”. Organisaatiot ja niiden johtaminen tarjoaa uudet teknologiat aiempaa yksilöllisemmän työsuojelun tason hallinnalle. Työntekijän tärkeitä tulevaisuuden osaamisalueita ovat esimerkiksi valmiudet hallita omaa osaamistaan, ICT:n ja sosiaalisen median hallitseminen, kyky hyödyntää erilaisuutta ja kyky rakentaa kokonaisuuksia. Tärkeää on innovaatiokyky ja taito solmia verkostoja ja osata neuvotella erilaisten ihmisten kanssa. (Alasoini ym. 2012, 26 - 27.)

### *Työmarkkinoiden polarisoituminen*

Työmarkkinoiden polarisaation olemassa oloa ja sen jatkumista seurataan Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoilla. Koulutustarjonnan aloituspaikkojen mitoittaminen ja muu koulutustarjonnan suunnittelu kannattaa suhteuttaa todennäköiseen työllistymisen tulevaisuuteen. Tarjottavat koulutustuotteet yritetään koota kokonaisuuksiksi, joista

sulavasti voidaan muuttua jonkin tekemisen ajattelevaksi asiantuntijaksi, jota ei voida automatisoida. (Mitrinen 2013, 2 - 8.)

Sekä maailmanlaajuisesti, että Suomessa on havaittavissa selvä työmarkkinoiden polarisaatio. Tällä ilmiöllä tarkoitetaan, että keskipalkkaisten työllisten määrä on pudonnut ja putoaa ja vastaavasti hyväpalkkaisten ja alhaisemmissa palkkaluokissa olevien määrä on vastaavasti kasvanut. Vuosien 1995 ja 2008 välillä keskipalkkaisten ammattien osuus työllisistä on laskenut 12 prosenttiyksikköä. Kehitys jatkuu edelleenkin ainakin vuoden 2012 tilastoissa. Enimmin osuuttaan menettäneet ammatit olivat keskipalkkaisia teollisuus- ja valmistustyöntekijöitä ja toimistotyöntekijöitä. (Mitrinen 2013, 10.)

Ilmiö ei kuitenkaan ole yksiselitteinen vaan lisäselittävänä tekijänä on, että mitä enemmän toistoa työ sisältää, sitä helpompaa se on korvata teknologisella ratkaisulla. Se, mitä helpompaa työ on pilkkoa pieniin osiin, sitä todennäköisempää on, että se voidaan korvata tai ohjelmoida koneen tehtäväksi. Hävinneet tai vähenevät työt ovat enemmän tai vähemmän rutiininomaisia tehtäviä. Rutiinisuus ei kuitenkaan tarkoita työn helppoutta vaan pikemminkin samojen tehtävien toistoja. Esimerkkinä voidaan mainita rahaliikenteen asiakaspalvelutyöntekijät, pankkitoimihenkilöt ja palkanlaskijat sekä vakuutuskesittelijät. Keskipalkkaisten työväestön osuuden vähenemistä Suomessa ei kuitenkaan välttämättä tule tulkita niin, että ne työt häviävät. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomen työllisten kokonaismäärä on tutkitulla ajanjaksolla kasvanut yli 300 000 henkeä. Työmarkkinaosuuttaan ovat kasvattaneet erilaiset keskipalkkaiset asiantuntija- ja palveluammatit, samoin tietotekniikan erityisasiantuntijat sekä myynnin ja rahoituksen asiantuntijat. (Mitrinen 2013, 15.)

### **3.2 Ennakointi ja tulevaisuus**

Anita Rubin määrittää ennakointia tulevaisuuden tutkimuksen synonyymiksi. Ennakoinnin avulla mennään kohti tulevaisuutta ja hallitaan nykyisyyttä, menneisyyttä tulevan tiedon avulla. Ennakointiin katsotaan kuuluvan tulevaisuuden kuvaaminen ja analysointijärjestelmien luominen. (Rubin 2013).

Opetushallitus on ennakoanut työvoiman kysyntää laatimalla toimialakohtaiset ammattirakenne-ennusteet vuodelle 2025. Työssä käytettävä tulevaisuuden raja on vuosi



2025. Tällä hetkellä suoraan peruskoulusta toisen asteen opintonsa aloittaneet ovat syntyneet vuonna 1997 tai sitä ennen. Vuonna 2025 he ovat 28-vuotiaita. Perusolettamuksena on, että Suomen talouden rakenteellinen kehitys jatkuu jokseenkin lähihistorian mukaisesti. Silloin pystytään laskemaan työvoiman kysyntää, avautuvia työpaikkoja, opintojen aloittajatarpeita, poistumia. Tarkemmat toimialakehitykset ovat mahdollisia. (Opetushallitus 2011.)

#### *Ennakointi Etelä-Savon maakunnassa*

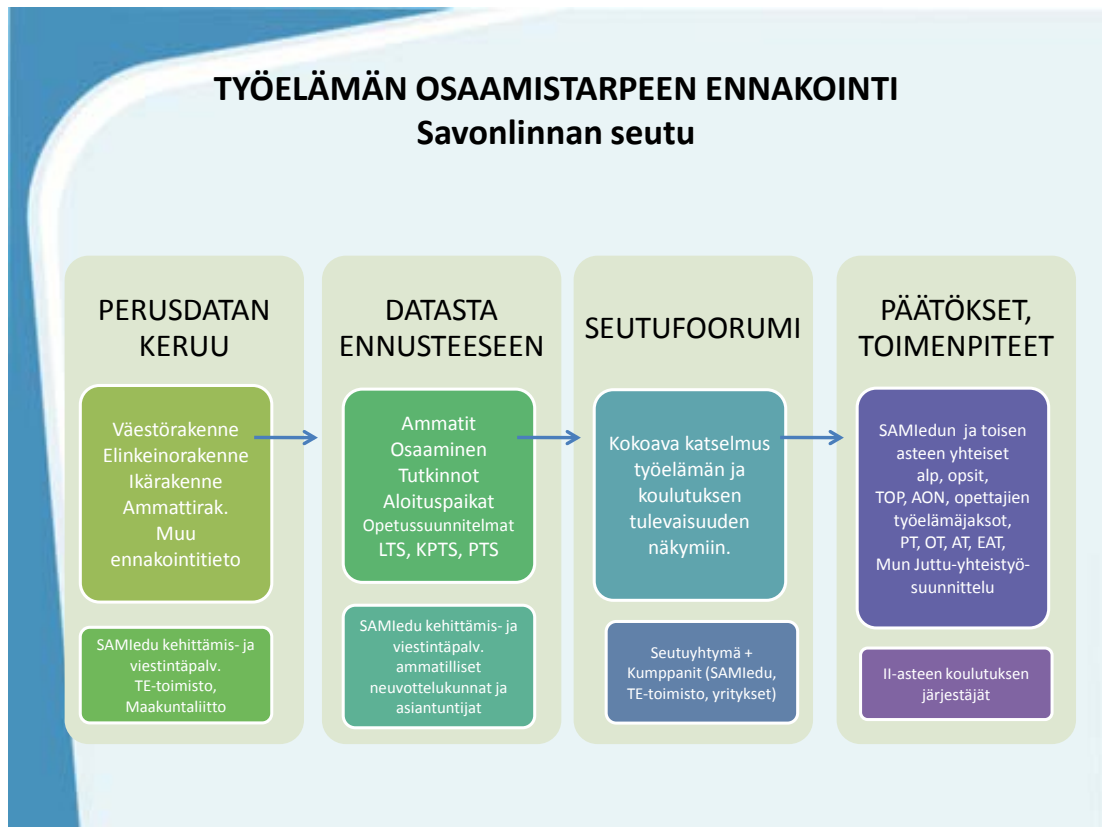
Sitä, kuinka Etelä-Savo aikoo selviytyä tulevaisuuden asettamista haasteista, on selvitetty Etelä-Savon maakuntastrategiassa. Strategia ulottuu vuoteen 2020 ja se on kirjoitettu vuonna 2012. Strategian mukaan erityisesti Venäjän läheisyys tulee taittamaan muuten alaspäin suuntautuvan elinkeinoelämän ja elinkeinoelämän toimijoiden suuntauksen. Etelä-Savon maakunta on tällä hetkellä Suomen muihin maakuntiin verrattuna bruttokansantuotteella asukasta kohden kolmanneksi viimeisenä: 24 500 €/asukasta kohden. Etelä-Savon maakuntastrategiassa menestyksen mahdollistajaksi on nostettu koulutusjärjestelmän vahvistaminen maakunnan osaamis- ja työvoimatarpeiden mukaisesti. (Etelä - Savon maakuntaliitto 2012, 6 - 13.)

Etelä-Savo tulee menestymään osaamisella, tiedolla ja taidoilla sekä valituille aloille erikoistumisella. Tarve palvelutuotannon kysynnän mukaiseen kehittämiseen kasvaa. Etelä-Savossa panostetaan koulutusjärjestelmän toimivuuteen ja kattavuuteen. Koko peruskoulun jälkeiselle ikäluokalle taataan mahdollisuus koulutukseen. Perusasteen jälkeen tarjotaan myös aikuisille edellytykset kasvattaa osaamistaan ja vahvistaa ammattitaitoaan. Toisen asteen koulutuksessa hyödynnetään uusia opetusteknologioita. Oppimisympäristöissä on löydetty virtuaalimaailman tarjoamat mahdollisuudet. Toisen asteen koulutuksesta luodaan työelämän kanssa toimiva tarpeen mukaan kehittyvä verkosto. (Etelä-Savon maakuntaliitto 2012, 6 - 13.)

#### *Ennakointi Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa*

Ennakointi toisen asteen oppilaitoksessa liittyy koko kouluvuoden ja muun suunnittelutoiminnan rytmitykseen. Talousarvio ja taloussuunnitelma kootaan kolmen vuoden kaudelle. Keltaisen laatukortin kolmantena painopistealueena on otsikon työelämälähtöisyys ja kumppanuudet ja painopisteenä ennakointi. Ennakoinnin tavoitteeksi on

asetettu aloituspaikkapäätösten 2015 perustuminen ennakoinnin tietoihin. Mittariksi, millä painopistealuetta mitataan, on merkitty seudullisten avainyritysten työvoimatarve-ennusteet ja niiden muutosten dokumentointi. Aloituspaikkojen avulla koulutuksen järjestäjä määrää, mitä koulutusta tarjotaan ja kuinka suurelle opiskelijamäärälle. Koulutustarjonnan suunnittelu perustuu ennakoinnissa kerättäviin tietoihin. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2014, 6.)



**KUVA 3. Työelämän osaamistarpeiden ennakointi Savonlinnan seudulla (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2011)**

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston ennakoinnin prosessi on kuvattu kuvassa 3. Prosessi koostuu neljästä selkeästi eriteltävästä vaiheesta alkaen perusdatan keruusta ja päättyen päätöksiin ja niiden johdannaisina toimenpiteisiin. Toimenpiteet ovat käytännössä aloitettavia koulutuksia. Ennakoinnin prosessi on kiinnitetty ja aikataulutettu oppilaitoksen yleiseen vuosisuunnitteluun. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2011.)

### 3.3 Taloushallinnon ammattilaisen kehittyvät osaamistarpeet

Taloushallinnon alan kehitystä voidaan kuvailla siirtymisestä rutiinitehtävistä ja rutiiniraportoinneista kohti laajempaa päätösten tekoon osallistumista ja informaation tulkintaa. Opetushallituksen Liiketalousalan osaamistarpeet 2013 raportin mukaan taloushallinnon ammattilaisen tulevaisuuden osaamistarpeet ovat:

1. vahva substanssiosaaminen
2. kokonaisuuksien hahmottaminen - prosessin sujuvuus
3. kehittämishalu ja aloitteellisuus
4. kommunikaatiotaidot
5. ratkaisukeskeisyys
6. motivaatio ja innostus

Taloushallinnon ala näyttää kehittyvän yhä sähköisempään ja konsultoivampaan suuntaan. Asiakkuuksien hallintaan liittyvä osaaminen korostuu. (Opetushallitus 2013, 35.)

Kuntatyönantajat varoittavat suurten ikäluokkien eläköitymisen aiheuttavan keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuuden kunta-alan henkilöstössä vaihtuvan korkeasteen koulutuksen saaneiksi. Muutos johtuu pääosin siitä, että ammattikorkeakoulututkinnot ovat vakiinnuttaneet paikkansa kunta-alalla. Alat, jota tämä kehitys erityisesti koskee, ovat terveysala, sosiaaliala sekä humanistisella alalla opetus- ja kasvatusala. Pääosin ammatillisen tutkinnon suorittaneiden tarve pysyy kuitenkin ennallaan paitsi yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla. Kuntatyönantajat arvioivat, että 13 %:ssa Suomen kunnista tulee tapahtumaan ennusteen mukaisesti. (Kuntatyönantajat 2012, 17).

Valtakunnallisen ammatillisen osaamistarpeiden ennakoitiprojektin (VOSE) raportissa on ollut tavoitteena luoda järjestelmä, jonka avulla saadaan selville ammatillisia osaamistarpeita. Foredata Oy on laatinut selvitystyön, joka toteutettiin 15.1.2009 - 20.4.2009. Työn tilaajina ovat olleet opetushallitus ja Euroopan unioni, Euroopan sosiaalirahasto. Mallin luomisessa on verrattu Suomen, Ison-Britannian, Saksan, Hollannin Ranskan ja Ruotsin osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoititiedon tuottajia, osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoitimalleja, tiedonkulkujärjestelmiä sekä sitä,

miten tietoa on kytketty koulutusasteiden opetuksen sisältöihin. (Levälahti ym. 2009, 4.)

Koulutuksen toteuttaminen työelämälähtöisyyden pohjalta vaatii, että aikuiskouluttajat ovat selvillä omaehtoisen ja työvoimapoliittisen koulutuskysynnän suuruudesta. Kansallisten osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointimallit ja -menetelmät -otsikon alla on kirjattu osaamistarpeiden ennakkoinnin tarkoituksesta, että se on tulevaisuuden työmarkkinoiden osaamiskysynnän dynamiikan kääntämistä eri koulutusasteiden ja -alojen opetussisältöjen kehittämiseksi. Tulee löytää menetelmä, jolla selvitetään työvoiman osaamiskysynnän ja koulutuksen osaamistarjonnan välistä kohtaamisen muu-  
tosta. Osaamistarpeiden klusterointimallin avulla voidaan ennakoida uusien ja poistuvien ammattien ja ammattirakenteiden vaikutusta ennakointiin. Mitkä ovat korvaavat ammatit vai häviääkö osa perinteisistä ammateista? Hahmotellaan erilaisia skenaarioita ja vaihtoehtoisia tulevaisuudenkuvia, jossa yhden alan kehittyminen vaikuttaa oleellisesti toisen alan tulevaisuuteen ja työllistävään vaikutukseen. Silloin on tarvetta irrottautua nykyisistä koulutus- ja opintoluokituksista. (Levälahti ym. 2009, 4, 32, 37.)

### **3.4 Ammattitutkinnon kriteerit ja ammatillinen osaaminen**

Opetushallitus on asettanut ammatillisia tutkintoja uudistamaan TUTKE2-työryhmän. Työryhmä esittää huhtikuun 2013 kuulemistilaisuuttaan varten tekemässä yhteenvetoluonnoksessa seuraavia kriteerejä yleisesti ammattitutkinnoille. Ammattitutkinnon nimet viittaavat alaan, toimintoon tai tekijään. Ammattitutkinnot voivat sisältää työelämän tarpeiden mukaisia osaamisen aloja. Kriteerejä on määritelty kolme:

1. Ammattitutkinnossa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito.
2. Ammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua alan ammattiosaamista.
3. Ammattitutkinto soveltuu jo työkokemusta hankkineen osaamisen päivittämiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Se voi olla väylä uutena alalle tulevalle tai uudessa ammatissa.

Osaaminen tarkoittaa, että ammattitutkinnon suorittanut hoitaa ammattinsa tehtävät itsenäisesti muuttuvissakin toimintaympäristöissä, suoriutuu tehtävistään ammatil-

sen joutuisuudella ja toimii taloudellisesti ja laadukkaasti. Hän hallitsee ammattialansa taidot ja tiedot, osaa soveltaa niitä sekä ratkaista ongelmatilanteita. Hän osaa suunnitella sekä oman työnsä että sen vaikutuksia toisten töihin. Hän arvioi omaa osaamistaan ja tehtäväaluettaan. Hänellä on tarpeellinen ja riittävä kielitaito. (Opetushallitus 2013, 9 - 14.)

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston Hakijan oppaassa 2014 on selostettu yleispätevästi ammattitutkinnon ammattitaitovaatimuksia. Henkilön ammattitaidon tason pohjana on ammatillisen perustutkinnon suorittaminen tai sitä vastaavat tiedot ja taidot. Sen lisäksi tulisi henkilöllä olla noin kolmen vuoden työkokemuksen tuoma osaaminen ja vielä teoriassa syventäviä ja täydentäviä opintoja. (Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2013a, 40.)

## **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **4.1 Tutkimusmenetelmä**

Tutkimusmenetelmänä työssä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta pääsääntöisesti. Tutkimuskysymykset alkavat sanalla millainen, joten vastaukseksi odotetaan kuvausta, ei niinkään määrää. Tutkimus on tehty strukturoituina teemahaastatteluina. Osaa vertailussa käytettyjä käsitteitä on käsitelty kvantitatiivisen eli määrällisen (koskien tekstissä esiintymistiheyttä). Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä voivat tukea toisiaan eivätkä suinkaan sulje toisiaan pois. Jos sanotaan, että kvantitatiivinen tutkimus käsittelee numeroita ja kvalitatiivinen merkityksiä, kyse ei ole vastakkainasettelusta. Numerot ja merkitykset ovat toinen toisistaan riippuvaisia. Numerot perustuvat käsitteiden merkitysten toistuvuuteen ja merkitystä sisältäviä käsitteellisiä ilmiöitä voidaan ilmaista numeroin. Mittaamisessa on aina sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen puolensa. (Hirsjärvi ym. 2013, 136 - 137.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on, että ihmiset asettavat kysymyksiä ja tulkitsevat asioita omalla kokemuksellaan ja ymmärryksellään. Samaa asiaa voidaan kuvata monella eri tavalla. Kuvataan kuitenkin todellista elämää. Todellisuus voi olla moninainen. Yksilöllisiä kokemuksia todellisuudesta on vaikeata pirstoa osasiksi, joten tapahtumat muovaavat toinen toisiaan. Löydetään monensuuntaisia syysuhteita. Kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuk-

nessa suositaan ihmistä tiedon keruun kohteena ja instrumenttina. Tutkija luottaa enemmän keskusteluihin haastateltaviensa kanssa kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Tutkija suosii aineiston hankinnassa metodeja, joissa tutkittavan näkökulmat pääsevät esille, kuten teemahaastattelut. Kohdejoukkoa ei valita sattumanvaraisesti. Aineistoja käsitellään ainutlaatuisina ja tulkitaan sitä sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2013, 161 - 164.)

Tutkimuksella on aina tarkoitus ja tehtävä. Tutkimuksen tarkoitus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa usein kysymyksiin määrästä, esiintyvyydestä; vastauksena on mitattava suure. Kvantitatiivisen tutkimuksessa on keskeistä johtopäätökset ja vertailut aiempiin teorioihin. Aineiston keruussa ja koejärjestelyissä on otettava huomioon, että havaintoaineisto on määrällisesti mitattavissa. Tutkimusaineistot tulee olla mahdollista muuttaa tilastollisesti käsiteltäviin muotoihin. Tutkimuksen päätökset tehdään tilastollisten analyysien kautta, Muuttujien joukon tuloksia verrataan perusjoukon tuloksiin esimerkiksi. (Hirsjärvi ym. 2013, 136 - 140).

## **4.2 Reliabiliteetti ja validiteetti**

Tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta kutsutaan tutkimuksen reliabiliukseksi. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on kehitetty tilastollisia menetelmiä, joita käyttämällä voidaan arvioida tutkimuksessa käytettyjen mittareiden luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2013, 231.)

Hirsjärven (2013) mukaan validiteetin käsitteellä kuvataan, sitä miten hyvin valittu tutkimusmenetelmä mittaa sitä, mitä on tutkittavaksi valittu. Myös validiteetin käsite on syntynyt kvantitatiivisen tutkimuksen parissa. (Hirsjärvi ym. 2013, 231.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä on vaikeampi arvioida. Tutkimuksessa tulisi selostaa mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti, missä ja miten haastattelu on tehty ja kuinka kauan haastattelutilanne on kestänyt. Tärkeää on aineiston keruun ja käsittelyn tarkka kuvaaminen. Laadullisen aineiston analysointi ja perusteet tehdyille käsitteiden luokittelulle on selvitettävä. Tulosten tulkinta vaatii tutkijalta kykyä nostaa tulokset teoreettiseen tarkasteluun. (Hirsjärvi ym. 2013, 231.)

Sekä kvantitatiivisessa että kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää validiuden tarkentamiseksi useita menetelmiä. Triangulaatio - menetelmässä voi olla useampi tutkija aineiston kerääjänä, useampia menetelmiä, useampia tulosten analysoijia ja tulkitsijoita ja vielä tutkimusongelmaan useampia teoreettisia lähestymistapoja. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistämistä kutsutaan mixing methodiksi. (Hirsjärvi ym. 2013, 231 - 233.)

### **4.3 Tutkimusaineiston hankinta haastattelemalla**

Koska tutkimuksen tarkoituksen on kerätä tietoa tulevaisuudesta, on kyseessä ihmisten käsityksistä ja ajatuksista kokemuksiin pohjautuen, mitä tulevaisuudessa saattaa olla. Haastateltavien kokemuksia peilataan heidän taustaansa ja kokemuksiinsa työelämässä.

Tutkimusaineiston hankinta toteutettiin haastattelemalla neljää taloushallinnon ammattilaista. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Haastattelut olivat teema-haastatteluja. Haastateltaviin otettiin ensin yhteyttä puhelimitse tai henkilökohtaisesti. Heille kerrottiin, mistä on kysymys ja samalla selvitettiin, että heitä ei tulla mainitsemaan nimellä.

Haastateltavat edustavat mielipiteineen ja kokemuksineen laajempaa taloushallinnon ammattilaisten ryhmää. Sovittiin, että heille lähetetään haastattelun kysymykset etukäteen valmisteltaviksi. Kaikilla haastateltavilla oli sähköposti, joten kysymyslomake, jossa oli selosteosa, lähetettiin sähköpostilla. Kaikki haastattelun kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, kuitenkin niin, että kysymyksiin pyydettiin ajattelemaan määrällisesti useampaa näkökulmaa. Jos haastateltava teki muistiinpanoja haastattelua varten, tutkimuksen tekijä pyysi muistiinpanot haastattelutilanteen jälkeen käyttöönsä.

Haastattelusta sopimisen yhteydessä sovittiin haastattelupaikka. Paikkaa sovittaessa otettiin huomioon haastateltavan toiveet. Paikaksi valittiin sellainen, missä voitiin keskustella ilman häiriötekijöitä. Yksi haastatteluista käytiin puhelimitse. Haastatteluun varattiin aikaa noin puoli tuntia. Haastatteluja ei nauhoitettu vaan haastatteliija teki muistiinpanot. Muistiinpanot on kirjoitettu auki ja tallennettu sähköisiksi tiedostoiksi.

#### 4.4 Haastateltavien valinta

Haastatteluissa haluttiin saada selville, minkälaisia taitoja, osaamista ja ominaisuuksia haastateltavien mielestään taloushallinnon ammattilainen tarvitsee selviytyäkseen tulevaisuuden työelämän vaatimuksista. Toisaalta pyydettiin haastateltavia kertomaan käsityksensä tulevaisuuden taloushallinnon ammattilaisen työn tekemisen olosuhteista, mitä työnantajat tarjoavat.

Haastateltavien joukon ollessa kooltaan neljä, edustaa jokainen heistä taloushallinnon ammattilaista eri näkökulmasta. Heillä jokaisella on erilainen suhde taloushallinnon ammattilaisena toimimiseen. Kuten taloushallinnon ammattitutkinnon perusteissa todetaan, taloushallinnon ammattitutkinto on tarkoitettu henkilölle, joka hoitaa taloushallinnon tehtäviä kattavasti pienissä tai keskisuurissa organisaatioissa tai suuren organisaation taloushallinnon osastolla. Taloushallinnon ammattitutkinnon suorittanut omaa laaja-alaiset taidot työskennellä joustavasti taloushallinnon tehtävissä. (Opetushallitus 2012a, 11.)

Ensimmäisellä haastateltavalla on vuosien kokemus taloushallinnon erilaisten ja eri laajuisten tehtävien hoitamisesta työntekijänä, toisen palveluksessa olemalla. Työkokemusta on itsenäisesti taloushallinnon hoitamisesta viiden hengen organisaatiossa aina ison pörssinoteeratun monikansallisen yhtiön taloushallinnon osa-alueen hoitamiseen. Riippuen työnantajansa koosta ovat hänen työtehtävänsä koostuneet hyvin erilaisista ja laajuisista tehtävistä. Pienen kahden hengen toimiston hoitajana hän on vastannut kaikesta taloushallinnon alalla reskontrat, palkkahallinto, kirjanpito, tilinpäätöksen valmistelu ja tämän lisäksi asiakaspalvelu myyntitöineen. Isommassa organisaatiossa hän keskittyy pelkästään ostoreskontran hoitamiseen maanlaajuisesti yhteensä viiden toimipisteen ostot.

Toinen haastateltava on aloittanut työuransa palkallisena työntekijänä, mutta on ollut tilitoimistoyrittäjänä jo yli kaksikymmentä vuotta. Aluksi hän teki täitä yhdessä kollegan kanssa, mutta viimeiset viisitoista vuotta hän on yrittänyt yksin. Asiakkaita hänen tilitoimistollaan on kaiken kaikkiaan kaksikymmentäviisi. Asiakkuuksien laajuus vaihtelee vain tilinpäätöksen ja veroilmoituksen tekemisestä jokapäiväiseen taloushallinnointiin jopa niin, että asiakkaan toimitiloissa tehdään säännöllisesti joitakin työtunteja.



Kolmas haastateltava on työskennellyt erilaisissa taloushallinnon tehtävissä viiden-toista vuoden ajan yksityisellä sektorilla. Hän on toiminut sekä asiakaspalvelussa että henkilöstöhallinnon osa-alueilla. Liiketalouden alalla markkinointi ja siihen liittyvä hallinnointi on hänelle tuttua. Hän on siirtynyt julkishallinnon palvelukseen ja on paneutunut taloushallinnon ammattitutkinnon nimikkeellä tarjottavan koulutuksen toteuttamiseen keskisuuren ammatillisen koulutuksen järjestäjän organisaatiossa.

Neljäs haastateltava on tehnyt pitkän työuran yksityisellä sektorilla tuotantolaitoksessa. Hänellä on kokemusta tuotteen myynnistä ja markkinoinnista niin kotimaan markkinoilla kuin vientimarkkinoilla. Hän on yrittäjyyden kautta perehtynyt taloushallintoon. Yrittäjänä toimimisen jälkeen hän siirtyi 2005 kuntayhtymän liikelaitokseen. Sieltä hän liikelaitoksen loputtua noin kuusi vuotta sitten siirtyi ammattiopistoon opettamaan aikuisille erityisesti yrittäjyyttä ja siihen liittyen taloushallinnon osaamisalueita. Omilla vuosittain toistuvilla työelämäjaksoillaan hän on ollut useamman kuukauden ajan töissä taloushallinnon palveluja tarjoavassa palvelukeskuksessa.

#### **4.5 Vertailuaineisto sisällön analyysillä**

Jotta saataisiin selville, minkälaisia taloushallinnon ammattilaisia nykyhetken työelämä etsii ja tarvitsee ja minkälaisia työskentelyolosuhteita haetuille taloushallinnon ammattilaisille ollaan tarjoamassa, selattiin ajankohtaisia työpaikkailmoituksia.

Työ- ja elinkeinoministeriön työhallinnon asiakaspalvelun mol-järjestelmään syötettiin haku ”taloushallinnon ammattilainen”. Hakualueeksi valittiin koko Suomi. Haku-toiminto tehtiin 11.4.2013. Tuloksena saatiin 238 osumaa, joista tulostettiin 10 %. Lukumäärältään se on 23 ilmoitusta avoimista työpaikoista.

Työpaikkailmoituksista etsittiin työntekijää kuvaavat substantiivit ja adjektiivit: mitä työpaikka hakevalta työnhakijalta odotetaan. Haetut sanat kertovat, minkälainen työntekijä halutaan tai mitä ominaisuuksia työntekijällä tulee olla.

Toisena kiinnostavana aiheena ilmoitusten sisällössä oli, mitä työnantaja vastavuoroisesti tarjoaa etsitylle, tulevalle työntekijälle. Minkälaisia työskentelyolosuhteita ja

muuta palkan lisäksi työnantajalla on tarjota. Etsittiin sanat kuvaamaan, millainen työ on, minkälainen tarjolla oleva työyhteisö on.

Ilmoitusten tekstit syötettiin www-pohjaiseen Wordle-ohjelmaan osoitteeseen <http://www.wordle.net/create>. Ohjelman käyttäminen on ilmaista. Wordle-ohjelma muodostaa sanapilven, josta on helppo tekstin koon ja värin perusteella havainnollistaa sana ja sen käyttötiheys ohjelmaan syötetystä aineistosta. Sanapilvet ovat kuvissa 4 ja 5. Sanapilvi 4 kuvaa, mitä ominaisuuksia ja kykyjä työpaikan ilmoittaja mahdolliselta työntekijältä edellyttää. Sanapilvi 5 kuvaa sitä, mitä työntekijää etsivä työnantaja tai työpaikka tarjoaa työntekijälle.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Haastateltavien nykyiset työskentelyolosuhteet

Haastattelussa oli kolme pääkysymystä. Ensimmäisellä pääkysymyksellä, kerro kuka olet ja mitä teet, saatiin vastaus siihen, edustaako haastateltava taloushallinnon ammattilaisten ryhmää niin kuin haastateltavia valittaessa oli ajateltu. Haastateltavat oli valittu edustamaan erilaisia taloushallinnon ammattitutkinnon työllistäviä työelämän ryhmiä. Alakysymyksellä pyydettiin haastateltavaa kertomaan nykyisestä työnantajastaan/toimeksiantajistaan ja fyysisestä työskentely-ympäristöstä. Yksi haastateltavista työskenteli suurimmaksi osaksi etätöinä omassa kodissaan olevassa toimisto/työhuoneessa ja omilla työvälineillä. Häinkin kävi tekemässä työtä toimeksiantajien luona sattumanvaraisemmin. Muilla haasteltavilla oli työnantajan luona työhuone. Jokainen jakoi työtilansa joko toisen tai useamman työtoverin kanssa. Jokainen haastateltava tähdensi, että työvälineet ovat ajanmukaiset. Lisäksi yksi haasteltavista teki työtään käymällä eri työyhteisöissä joko osana omaa työelämäjaksoaan tai ohjattavien opiskelijoiden työssäoppimista. Työpaikat sijaitsevat seutukunnalla tai muualla Suomessa. Vähintään kerran lukuvuodessa hän käy ulkomaan työssäoppimisen jaksolla eri kansainvälisissä yrityksissä.

*”Työtäni teen hiljaisessa työympäristössä kotityöhuoneessani tai avoimessa tai avoimessa työympäristössä asiakkaan luona. Työympäristöni on normistot täyttävä. Sähköinen tiedonsiirtäminen on muuttanut työni kuvaa. Jos niin haluan, voin tehdä pelkkää etätöitä toimistostani käsin.*

*Mukavaa on kuitenkin käydä tapaamassa ja työskennellä asiakkaan luonakin. Asiakaskontakti ja vuorovaikutus on tärkeä.”*

*”Työvälineet ovat viimeisen päälle. Kaikki on ajanmukaista. Talossa on oma IT – osasto ja tietohallinto. Kaikki järjestyy viimeisen päälle.”*

*”Ammatinopettajan työssä olen jonkin verran jaetussa huoneessa kollegan kanssa, opiskelijoiden kanssa joko luokahuoneessa tai paljon erilaisissa työyhteisöissä. Työn luonteeseen kuuluu opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen takia melko paljon matkustelua lähialueilla, Etelä-Suomessa ja säännöllisesti ulkomailla eri työyhteisöissä, useimmiten yrityksissä.”*

Jokainen haastateltava on vakituudessa työsuhteessa ja tekee täyttä työaika. Tämä koskee yksityisyrittäjänäkin toimivaa haastateltavaa.

## **5.2 Haastateltavien näkemykset tulevaisuuden taloushallinnon ammattilaisen osaamisesta ja ammattitaidosta**

Kysymyksellä, jonka pääkysymys oli, mitä taloushallinnon ammattilaisen tulee hallita tämän hetken työelämässä ja tulevaisuudessa, oli tarkoitus saada haastateltava kuvaamaan taloushallinnon työtä tekevää henkilöä ja hänen ominaisuuksiaan tai kykyjään. Vastaukset koskevat ihmistä, sekä hänen osaamistaan ammattilaisena.

Taloushallinnon ammattilaisen tulee osata hallita kokonaisuuksia ja ymmärtää syy-yhteyksiä. Taloushallinnon ammattilaisen tulee olla moniosaaja, joka osaa soveltaa oppimaansa kunkin työnantajan tai toimeksiantajan tarpeen mukaisesti.

*”Yhden osa-alueen hallitseminen ei riitä vaan tulee osata hallita kokonaisuuksia. Jos tekee jonkun muutoksen, pitää ymmärtää, mihin ja miksi se vaikuttaa.”*

*”Tulee osata nähdä asiakkaan kokonaisuuksia tai asiakkaan yksityiskoh-  
tia.*

*”Pitää osata mennä numeron taakse ja ymmärtää mitä se tarkoittaa asiakkaan toiminnassa tai tuotannossa.”*

*”Työntekijänä tulee olla vahva ja monipuolinen ammattilainen. Hänen tulee ymmärtää asiat laaja-alaisesti; toiminnan ja toimenpiteiden merkitys taloudelle. Toisaalta hänen tulee nähdä lukujen taakse”.*

Kolme neljästä haastateltavasta mainitsi tärkeäksi ominaisuudeksi tarkkuuden tai numerotarkkuuden. Tarkkuuden käsitettä avattiin ja laajennettiin kattamaan esimerkiksi tarkkuutena seurata alansa kehittymistä tai tarkkuutena käyttää ja suunnitella aikaansa. Tarkkuuden käsitettä täsmennettiin, että tulee ymmärtää, miten pieneltä vaikuttava virhe kootuu yleensä isoksi määräksi etsivää ja korjaavaa työtä.

Kaikki haastateltavat nostivat esille ehdottoman vaatimuksen sähköisten menetelmien ja viestinnän kokonaishallinnasta. Taloushallinnon ammattilaisen tulee osata käyttää sähköisiä sovellutuksia. Voi olla, että hänen työnsä tekeminen on pelkästään sähköisessä maailmassa toimimista ja hänen työtiiminsä muut jäsenet ovat tavattavissa vain sähköisen yhteyden kautta. Tietotekniikan hallitseminen on perusedellytys ja samalla edellytetty taso, että yksi haastateltavista epäilee oman ikäluokkansa taitojen tasoa. Päivitystarve on jatkuva.

*”Siis ohjelmien, sovellutusten ja sähköisesti saatavan informaation ja tehtävien sähköisten ilmoitusten osaaminen on olennaista; samoin asiakkaan kanssa tapahtuva vuorovaikutus ja neuvonta.”*

*”Ei liene pahitteeksi hallita muitakin sähköisiä sovellutuksia, kuin ne, mitä liittyy tiedon siirtämiseen, sen hallinnointiin ja varastointiin siis tallentamiseen...”*

Lisäksi mainittiin, että taloushallinnon ammattilaisen tulee olla joustava, ajallisesti loogiseen ajatteluun kykenevä ja nopea. Taloushallinnon todellisella ammattilaisella on kyky neuvoa toimeksiantajaansa. Hän pystyy tulkitsemaan ja neuvomaan tarvittavissa toimenpiteissä toimeksiantajaansa tai työn antajansa eduksi. Hänen tulee olla rehellinen ja suoraselkäinen sellaisissakin tilanteissa, joissa liikutaan säädösten ja lakien rajamailla. Rehellinen toiminta takaa työn jatkuvuuden.

*”Tämä tarkoittaa isosti kykyä nähdä laadun kautta talous.”*

Kansainvälistyminen vaatii kielitaitoa, todettiin yhteisesti. Esille nousi, että monet sähköiset sovellukset edellyttävät käyttäjältään ainakin englannin kielen taitoa. Pitää olla valmis oppimaan uutta ja kehittämään itseään. Tulevaisuudessa korostuu vielä jonkun osa-alueen erikoisosaaminen. Tämä edellyttää tiimityöskentelyä, jossa tiimin jäsenet täydentävät toinen toistensa osaamista ja tuloksena on enemmän osaamista kuin tiimin jäsenten yhteenlaskettu osaaminen.

Kaksi haastateltavista mainitsi, että taloushallinnon ammattilaisia on luonnehdittu ”hiljaisiksi” ja että heillä on ”nörtti”-leima. Molemmat toteavat, ettei näin ole, vaan menestyminen ja itsensä työllistäminen edellyttää sosiaalista ja ulospäin suuntautuvaa luonnetta. Pitää olla valmis kehittymään ja myymään ja markkinoimaan itseään ja osaamistaan. Kun joutuu toimimaan asiakkaansa neuvonantajana, on oltava perillä laaja-alaisesti asiakaspalvelusta.

*”Tulevaisuudessa pitää osata myydä itseään ja omaa ammattitaitoaan. Tuntosarvet on pidettävä koko ajan esillä, että pysyy ajan tasalla, mitä ammattilaiselta milloinkin odotetaan. Tietoa pitää osata etsiä ja sitä pitää osata ottaa ja omaksua itselle tarpeellinen osio.”*

*Työpaikkailmoitusten sanapilvi haetun työntekijän ominaisuudet*

Työpaikkailmoitusten pohjalta koostetussa Wordle-sanapilvestä nousi esille tärkeimmäksi ja useimmin toistetuksi substantiiviksi työntekijältä vaadittava kokemus.



**KUVA 4. Sanapilvi: haetun työntekijän ominaisuudet**

Seuraavat suositeltavat ominaisuudet olivat koulutus ja tähän yhteyteen sopiva ammattitaitoinen. Lisäksi esille nousivat ominaisuudet tarkka ja itsenäinen. Merkittäviä ominaisuuksiksi olivat vielä joustava, oma-aloitteinen, monipuolinen kielitaito, kielitaitoinen, hyvä asenne, tiimityöskentelytaitoinen, ammatillisesti vastuuntuntoinen, reipas sekä vastuuntuntoinen.

### **5.3 Haastateltavien näkemykset tulevaisuuden taloushallinnon ammattilaisen työn tekemisen ympäristöstä**

Toisella pääkysymyksellä pyydettiin haastateltavia arvioimaan tulevaisuuden työskentely-ympäristöä. Tarkentavilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään haastateltavien käsityksiä tehtävästä työstä, työsuhteista, työnantajista, työn tekemisen fyysisestä ympäristöstä. Haastateltavat perustelivat ajatuksiaan pohjautuen omaan tämän hetken kokemukseensa. Kaikki haastateltavat ovat omassa työyhteisössään aktiivisia asioiden kehittymisen seuraajia ja vaikuttajia.

Kaikki haastateltavien mielestä taloushallinnon ammattilaisen työ tulee olemaan tulevaisuudessa etätyötä sähköisessä työn tekemisen ympäristössä. Tulevaisuuden nimityksenä tällä hetkellä on pilvipalvelut. Haastateltavien yhteinen näkemys on, että työn tekemisessä tarvittava ja käsiteltävä tieto tai data on sähköisessä muodossa tai se muutetaan ennen jatkokäsittelyä siihen. Omaa paikallaan olevaa työpistettä pääsääntöisesti ei enää tarvita.

*”Kaikki data muutetaan sähköiseksi. Mietityttää, missä määrin koulutus vastaa tällä hetkellä alan sähköistymisen vaatimukseen. Hallita perus-windows ei enää riitä tällä hetkellä tai sitten tulevaisuudessa.”*

*”10 – 15 vuoden päästä atk on harpannut eteenpäin. Nykyiset windows-ohjelmat on unohdettu. Täydellinen paperittomuus arveluttaa. Uudet atk-ohjelmat syrjäyttävät vanhat ja niitä tulee koko ajan uusia lisää.”*

Tulevaisuuden työnantajan kuvauksesta suosituin on, että esimerkiksi erillisiä nykyisten tilitoimistojen kaltaisia yksiköitä ei enää ole, vaan tulevaisuus on isojen monipalvelupisteiden. Toisaalta, jos yritys tai työnantaja on tarpeeksi suuri esimerkiksi monikansallinen, yrittää työnantaja sitouttaa hyvät ja taitavat ammattilaiset. Ison organisaation palveluksessakaan et ole millään tavalla paikkasidonnainen, päinvastoin.

*”Toimintaympäristö lienee iso koontiyritys, jotka vuokraavat osaajia kunkin asiakkaan tarpeeseen. Uskon kyllä, että oman tapaisella yrittäjällä, joka tekee itsenäisesti oman yksityisen yrityksen lukuun töitä, on myös mahdollista työllistää toisensa.”*

Julkisen sektorin rooli työnantajana nähdään murroksen ja muutoksen ajassa. Kuntasektorilla ja valtionhallinnossa näyttää alkaneen trendi, että taloushallinnon tehtäviä ulkoistetaan, jolloin osaajia omassa organisaatiossa vähennetään. Ulkoistaminen tarkoittaa, että töiden ja tehtävien tekemisen siirtämistä ja keskittämistä isoihin palvelucentereihin.

Kaikki haastateltavat tarkensivat vielä etätyön tekemisen määrittelemisen yhteydessä, että työn tekemisen aikaa ja paikkaa ei enää tulevaisuudessa ole eikä voida määritellä.

Työn tekeminen ei ole aikaan tai paikkaan sidottua. Tämä on mahdollista vain silloin, kun tietoliikenneyhteydet toimivat.

*”Kun etätyö vallitsee, tarkoittaa se, että kiinteitä työaikoja ei enää ole eikä tunnisteta. Ollaan asiakkaan tavattavissa silloin kun asiakas niin haluaa. Toisaalta voi valita itselleen sopivan työskentelyajankohdan ja siten valinnanvapautta. Tällainen järjestely vaatii kuitenkin tekijältä kykyä erottaa työaika ja vapaa-aika, muuten ei jaksakaan. On muistettava, ettei aina tarvitse olla saatavilla.”*

*”Kun töitä tehdään etänä, tehdään niitä joustavasti, milloin vain. Työajan määritelmän kahdeksasta viiteen voi unohtaa. Työaika on 24 tuntia vuorokaudessa. Asiakasta palvellaan niin, että jos illalla saadaan koottua erillisiä tietoja, halutaan niiden perusteella päätelmien pohjaksi dataa aamulla, tehdään työ yön aikana. Työmäärä ei niinkään kasva, vaan työn tekijä tai oikeastaan työn teettäjä vaan päättää, milloin työpanosta tarvitaan.”*

Etätyön vapaus tarkoittaa toisaalta työn tekemisen vastuuta. Jos etätyötä tehdään tiimissä, tarkoittaa se, että tiimin osalliset tukevat toinen toisiaan tuloksen aikaan saamiseksi. Haasteltavat toivat esille vielä, että etätyö on yksinäistä ja vastuullista työn tekemistä. Aikaisemmin alalle hakeutunut ”hiljainen” työntekijätyyppi huomaa, että työllistykseen tulee osata markkinoida itseään ja osaamistaan.

*”Taloushallinnon ammattilaiset tekevät tiimityötä ja tukevat toinen toisiaan.”*

*”Yrittäjän yksinäisyydestä vielä: yksin tekevälläkin pitäisi olla joku, jonka kanssa voisi vaihtaa ammatillisia ajatuksia ja tarkistaa omia käsityksiä asioista ja esimerkiksi uusien säännösten tulkinnoista. Ei saisi jäädä yksin pelkästään sähköiseen ympäristöön etsimään netistä vastauksia eteen tuleviin kysymyksiin. Yksinäinen työskentely vaatii ainakin vapaaajalla vastinetta ryhmäharrastuksista”*



Tulevaisuuden taloushallinnon ammattilaisen työn tekemisen ympäristöön kuuluu kansainvälistyminen ja sen mukana kyky kommunikoida vieraalla kielellä. Yksi haastateltavista toi esille, että kun palvelukeskusten tiimejä kootaan, voi olla niin, että kaikki muut tiimin jäsenet ovatkin jostain muusta kansallisuudesta ja työskentelevät muissa maissa, kuin Suomessa. Työnantajat ovat tulevaisuudessa kansainvälisiä tai suomalainen yritys, joka tekee työt tai tuottaa ulkomailla.

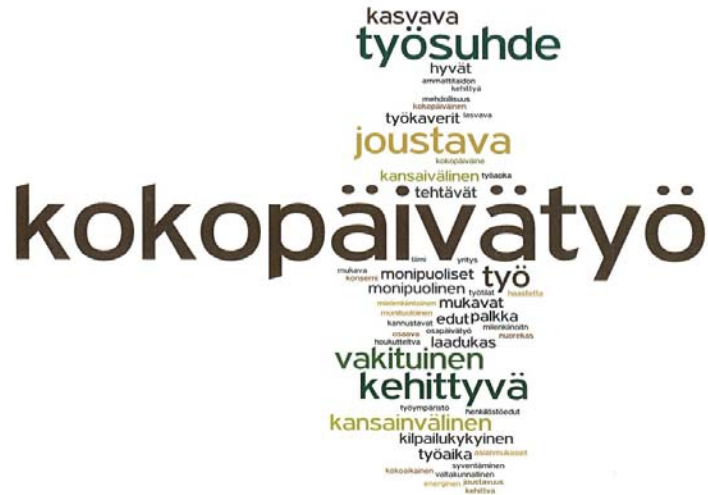
*”Markkinat laajenevat koko ajan maanlaajuisesti ja maailmanlaajuisesti. Se tarkoittaa mielestäni, että palvelee eri valtioiden yrityksiä tai yrityksiä eri valtioissa. Siis kansainvälistyminen tulee merkittävämmäksi. Sinullahan voi olla työskentelytiimissäsi kollega mistä vain ja missä vain, vaikka Intiassa tai Irlannissa.”*

Toisaalta yksi haastateltavista nosti esille kansainvälistymisen isona haasteena taloushallinnon ammattilaisen työn laadun hallinnan.

*”En usko, että taloushallinnon ammattilaisten palveluja voidaan asiakkaiden laatuvaatimuksia vastaavasti hoitaa mistä maasta vaan. Tarkoitetaan, että tällä hetkellä ainakin eri maiden lainsäädännöt ovat niin erilaisia, että haaste ”kenen vain ” lainsäädännön perehtymiseen on melkoinen. Kielitaitoa kuitenkin jokainen taloushallinnon ammattilainen tarvitsee.”*

#### *Työpaikkailmoitusten sanapilvi tarjottavista työpaikoista*

Työpaikkailmoitusten sanapilven mukaan tärkein työskentelyolosuhde, mitä taloushallinnon ammattilaiselle tarjottiin, oli kokopäivätyö. Seuraavat usein esiintyvät sanat ovat kehittyvä työympäristö, vakituinen. Esille tuli, että kyseessä oli työsuhde ja että tarjottava työ oli monipuolista. Työnantaja tarjosi joustavaa, kansainvälistä, laadukasta työpaikkaa, missä on mukavat työkaverit. Ammatillisia kehittymismahdollisuuksia oli tarjolla.



**KUVA 5. Sanapilvi: kuvaus tarjottavista työpaikoista**

#### 5.4 Koulutustuotteita haastattelujen pohjalta

Jokainen haasteltava esitti, että taloushallinnon ammattitutkinnon suorittaneille tai muuten taloushallinnon ammattilaisille tulisi suunnitella ja tarjota tietotekniikan koulutuksia.

*”Tulevaisuudessa on todella tärkeitä hallita tietotekniikka. Perusohjelmat, kuten excelit ja wordit ovat edelleenkin perusapuohjelmia.”*

*”Oikeaan sähköiseen tiedonhakuun ei pelkkä facebook tieto riitä. Tiedon hankkimiseen ja sen seulomiseen kannattaa satsata. Harvoin löytyy yhdestä paikasta käyttökelpoinen imuroitava lista.”*

Koulutukset voisivat olla räätälöityjä henkilöstökoulutuksia uuden ohjelma-sovelluksen ympärille tai vaihtoehtona yksilöille tarjottavaa kiinnostavan uutuuden markkinoinniseksi. Yksi haastateltavista olisi ollut kiinnostunut ohjelmointiin asti. Sosiaalisen

median tarjoamat mahdollisuudet kiinnostivat. Sähköisen tiedonsiirron maailmasta tulisi löytää sopivaa tuotteistettavaa. Koulutustuote voisi olla ohjelmistotyön kurssi työkaluohjelmat asiakkaan toiveen ja tarpeen mukaan tai kurssia sähköisen palvelu-alustan luomisesta sopivaksi tiimityöskentelyyn tarpeen mukaan.

## **6 JOHTOPÄÄTÖKSET**

### **6.1 Taloushallinnon ammattilainen työntekijänä tulevaisuudessa**

Haastattelujen perusteella kaikkein tärkein ja useimmiten esille nostettu taloushallinnon ammattilaisen ammattitaidon osio on työn tekeminen sähköisessä ympäristössä ja sen ympäristön tuntemus. Työntekijän tulisi osata käyttää tietotekniikkaa kulloinkin tarvittavalla tavalla. Työpaikkailmoitusten analyysissä ei siihen viittaavaa ilmaisua löydy lainkaan. Sanapilven hallitsevat ja vallitsevat sanat ovat kokemus, koulutus, itsenäinen ja tarkka. Työnantajat ilmeisesti olettavat, että taloushallinnon ammattilainen hallitsee tietotekniikan ja sen kehittymisen.

Voiko työnantajien hakema kokemus olla taloushallinnon ammattilaisen työn luonteesta sitä, että pitää ymmärtää kokonaisuuksia? Kykyä osata tulkita numeroita ja niiden yhteyksiä yrityksen tai toimeksiantajan toimintaan, voidaan kutsua kokemukseksi. Kokemukseksi voi nimetä kykyä osata etsiä oikeita vastauksia joko toiminnan tunnuslukujen tulkinnan kautta tai hakemalla ulkopuolista tietoa ja soveltamalla sitä kulloinkin tarvittavalla tavalla. Laaja-alaisuudella taataan, että ollaan saavuttamassa asiantuntijuuden taso, jota ei voida korvata koneellisilla ratkaisuilla. Työn tekemisestä on luotu kokonaisuus ja erikoisosaaminen, jota ei voida pilkkoa erillisiin toistettaviin osiin. Yksi haasteltavista kuvasi tätä kokemusta kyvyllä soveltaa opittua tietoa asiakkaan tarpeen mukaan. Kokemusta on nähdä asiakkaan tai työnantajan kokonaisuuksia tai vaihtoehtoisesti työnantajan yksityiskohtia.

Sana koulutus sanapilvessä kuvanee työntekijän tarjoamaa jo saavutettua ammatillisista osaamista. Taloushallinnon ammattitutkinnon suorittanut ammattilainen on jollakin ammatin osaamisalueella varmasti asiantuntijatasolla. Toisaalta voidaan ajatella laajemmin kysytyyn koulutuksen tarkoittavan työntekijän halua oppia uutta. Se voi kuvata innokkuutta ja halukkuutta kehittää omaa työtään. Samalla kehittyvät työnantajan työn tekemisen prosessit.

Ammatillisesti vastuuntuntoinen lienee ainakin lähellä sitä ominaisuutta, että ollaan suoraselkäisiä ja noudatetaan sääntöjä, lakeja ja asetuksia. Pidetään huolta, että työnantaja tekee samoin. Moni taloushallinnon ammattilainen on joutunut ja joutuu tulevaisuudessa kertomaan toimeksiantajalleen epämiellyttäviä asioita, varoittamaan ja olemaan realistinen. Jos osaa oikealla tavalla kommunikoida ja tuoda tosiasiat esiin, hallitaan asiakaspalvelua aidoimmalla ja arvokkaalla tavalla.

Sanapilvessä erottuvat vielä sanat oma-aloitteinen ja tiimityöskentelytaitoinen. Oma-aloitteinen täytyy olla yrittäessään markkinoida itseään. Oma-aloitteinen havaitsee työyhteisössä tiedon puutteen ja toisaalta osaa etsiä puuttuvaa osasta usein arvaamattomista paikoista ja yhteyksistä. Kansainvälistyminen edellyttää oma-aloitteisuutta ja pelottomuutta ottaa haasteita vastaan.

Kansainvälisissä työyhteisöissä on osattava sopeutua ja tulkita eritavalla ilmeneviä toisaalta samoja asioita. Tähän auttaa tiimityöskentely. Jokainen haastateltu taloushallinnon ammattilainen toi esille tiimityöskentelyn tärkeyden. Jopa yksityisyrittäjänä vuosikymmeniä toiminut yrittäjä tähdensi verkostoitumisen tärkeyttä. Hänelle tiimi oli verkosto tai toimeksiantaja.

Tehokas tiimityöskentely taas edellyttää sosiaalisia taitoja ja niiden hallintaa. Hyvä tiimi ja sen työtulokset ovat paljon enemmän kuin yksittäisten tiimin jäsenten yhteenlasketut erilliset työsuoritukset. Hyvä tiimi suvaitsee ja tarvitsee niitä hiljaisempiakin jäseniä. Hyvä tiimi ei edellytä kaikilta ulospäin suuntautuneisuutta vaan siinä on oma roolinsa kullakin tiimiläisellä. Hyvä tiimi osaa käyttää hyväkseen sen jäsenten erilaisuutta. Tulevaisuus ja tulevaisuuden työyhteisöt vannot tiimityöhön.

## **6.2 Taloushallinnon ammattilaisen tulevaisuuden työympäristö**

Tiimityötä tehdään, mutta tiimin työnteon aika tai paikka ei välttämättä ole sama. Sähköinen työn tekemisen ympäristö, ICT, mahdollistaa tiimin työnteon eriaikaisuuden ja eripaikkaisuuden. Tulevaisuuden näkymissä oletetaan, että Suomi tai työn tekemisen maailma on jokseenkin kehittynyt. Himanen (2012) kumppaneineen kutsuu tulevaisuuden yhteiskuntaamme hyvinvoinnillisesti kestäväksi kasvun ekologiseksi yhteiskunnaksi. Haasteet Himanen jakaa elämäntapaan liittyviin haasteisiin, talouden

haasteisiin ja informationalismiin haasteeseen. Informationalismiin haasteet ovat informaatioteknologian hyödyntäminen, uudenlaiset organisoitumismuodot ja sen johtaminen ja työkuluttuuri sekä innovaatiopohjainen tuottavuuskasvu. (Himanen 2012, 28.)

VOSE tutkimuksen tekijät löysivät kolme tulevaisuuden maailmaa kuvaavaa skenaariota. Avoin luova maailma skenaariossa jatkuu globalisaatiokehitys ja talouskasvu sekä teknologinen kehitys. Kehitys on markkina- ja teknologiavetoista. Avoimessa maailmassa liikkuvat pääomat, yritykset ja työvoima yli maiden rajojen ja verkostoituneet monikulttuuriset työyhteisöt menestyvät. Alueiden maailmassa kehityksestä vastaa yhteiskunta. Valta on alueellista ja kansallisella tasolla. Kansainvälistyminen on hidastunut. Maailmanmarkkinat ovat blokkiutuneet. Tutkimus- ja kehitys pysyvät edelleen Suomessa, mutta tuotantoa voidaan tehdä ulkomailla. Työvoiman liikkuvuus on rajoittunutta. Tullit ja muut kaupan esteet lyhentävät logistista ketjua. Polttoaineen hinta voi muodostua kriittiseksi tekijäksi ja tuotanto on vaarassa laskea. Kolmas malli on nimetty epäluottamuksen maailmaksi, jossa kehitys on yhteiskuntavetoista. Globalisaatio on pysähtynyt ja saattaa ilmetä ääri-ilmiöitä. Talouskasvu hiipuu maailman jakautuessa jyrkästi rikkaisiin ja köyhiin maihin. Maailman markkinoita ei enää ole. Turvallisuus, suojautuminen, riskien hallinta ja logistiikka tulevat kalliiksi. Ulkomaiset sijoitukset ja sijoittajat katoavat. Energian saatavuus on kriittinen tekijä. Kulttuuriset yhteentörmäykset ovat mahdollisia. (Levälahti ym. 2009, 46 - 47.)

Jos nykyhetki tulisi sijoittaa johonkin edellä kuvattuun skenaarioon, olemme alueiden maailmassa ja etsimme keinoja edetä avoimempaa maailmaa päin. Olemme jo olleet aika pitkällä menossa sinne päin, mutta nyt on tunnistettavissa alueiden maailman ominaispiirteiden valtaavan alaa. Ei vain Suomessa vaan kautta Euroopan on nationalististen puolueiden kannatus noussut merkittävästi.

Sähköisten järjestelmien tulee toimia ja niiden tulee olla saatavilla. Missä näin on valtiotasolla tai maanosatasolla, voidaan olettaa, että taloushallinnon ammattilaisen työ tapahtuu ja tulee tapahtumaan verkoissa tai pilvipalveluissa. Työtä ilmeisesti organisoidaan ja johdetaan palvelukeskuksissa. Tehdään tiimityötä pilvipalvelussa.

Sanapilven työpaikkailmoitusten kaikkein keskeisin sana on kokopäivätyö. Sana kuvaa tätä aikaa, nykyhetkeä vuonna 2013. Talouselämämme on uutisoanut paljon yt-neuvotteluista ja irtisanomisista ja yrityselämän vaikeuksista. Järkytys suomalaisille

on ollut Nokia-nimisen firman matkapuhelintuotannon myyminen kansainväliselle ohjelmistoyritykselle. Työmarkkinoita kuvaava adjektiivi on jo pidemmän aikaa ollut epävarmuus. Kokopäivätyö tarkoittaa varmuutta ja jatkuvuutta. Varmuutta siitä, että on töitä ja pystytään maksamaan palkkaa. Kokopäivätyön termillä houkutellessaan vartenotettavia, ”hyviä” hakijoita. Kokopäivätyötä tarjoamalla halutaan profiloitua joskin muuksi kuin ”pätkätoita” tarjoavat vuokratyövoimayritykset.

Sanat työsuhte ja vakituinen lienevät samaa perhettä sanan kokopäivätyö kanssa. Sanapilven työnantajaa sanat heijastavat nykyhetkeä, sitä mitä siinä on tarjolla mahdolliselle työntekijälle tällä hetkellä. Tulevaisuuteen viitettä on sanoissa kehittyvä ja mahdollisuus. Ne ovat sanapilvessä kooltaan kovin pienet ja heiveröiset. Viesti on, että tulevaisuus on vaikeasti hahmotettavissa työnantajatasolla.

Joustava, kasvava ja kehittyvä kuvaavat niitä työn tekemisen edellytyksiä, joita työnantajat olettavat taloushallinnon ammattilaisten arvostavan. Samalla joustavuuden adjektiivilla kuvattiin työtä hakevaa henkilöä. Joustavuutta korostivat haastateltavat. Jos työn tekemisen aika ja paikka eivät enää ole tarkasti määriteltyjä ja sopimuksilla säädelyjä asioita, tarkoittaa se, että joustavuus on vartenotettava sana kuvaamaan sekä työntekijää että työnantajaa ja työskentelyolosuhteita. Joustavuus edellyttää vastavuoroisesti vastuuntuntoa ja toisenlaista suunnitelmallisuutta ja sitoutuneisuutta. Sitoutuminen koskee sekä sitä kuka työn tarjoaa tai ostaa että sitä kuka työtehtävät tekee. Joustavuus perusominaisuutena yhdessä kasvun ja kehittymisen kanssa edellyttää sitä, että ymmärretään työn eri osa-alueiden syy-yhteyksiä. Tarvitaan laaja-alaisesti asioita ymmärtävää työskentelyn otetta. Jos tarjotaan vapautta, pitää löytyä vastuuta ja oma-aloitteisuutta. Halua ottaa asioista selvää. Osata palvella asiakasta ja antaa tarvittaessa neuvoja.

Työnantajat tarjoavat kansainvälisyyttä tai kansainvälistä kilpailukykyä, kansainvälisiä työtehtäviä. Kansainvälisyys on perinteisessä mielessä tarkoittanut asiakkaista ulkomailla, oman tuotannon tekijöitä ulkomailla, oman alan kehitystä kansainvälisesti, maailman talouden vaikutuksien seuraamista, toiminnan rahoitukseen liittyviä tekijöitä, ollaan osa isompaa kansainvälistä konsernia.

Kansainvälistymistä on työkavereiden ja työkuulttuurin kansainvälistyminen. Yksi haastateltavista viittasi siihen, että lähin työkaveri voi olla fyysisesti toisella puolella

maailmaa ja oletettavasti hän ei ole suomalainen. Tai kääntäen todennäköistä on, että Suomeen sijoittuvalla työnantajalla on kansainvälinen työntekijöiden joukko. Kansainvälistyminen on osa nykypäiväämme ja isompi osa tulevaisuuttamme ja siihen kannattaa panostaa.

### 6.3 Yhteiskunnan työllisyystilanne

Sekä haastattelujen että ennakointitietoja tuottavien tahojen mukaan taloushallinnon ammattitutkinnon suorittaneita tullaan tarvitsemaan tulevaisuudessa. Yksi haastateltava uskalsi olla sitä mieltä, että mitä erikoistuneempi ja mitä enemmän asiantuntija taloushallintoa tekevä on, sitä varmemmin hän työllistyy. Osaavasta työvoimasta voi olla ja tulla jopa pula. Lainsäätäjät ja kansainvälisten ja kansallisten sopimusten ja säännösten tekijät pitävät siitä huolta, että tarvitaan tekijöitä pitämään määrät ja suhteet selvillä.

Yhteiskunnassa peräänkuulutetaan joustavuutta ja toisaalta ketteryyttä. Ketteryyttä pitäisi löytyä työelämästä ja erityisesti koulutuksen järjestäjien tarjoamista koulutus- tarjottimista. Julkishallinto ja sen tarjoamat palvelut ovat lakien ja asetusten kautta muuttuvia, joten hitaita, eikä mitenkään ketteriä. On etsittävä nykyisten säännösten puitteissa sellaisia kohtia järjestelmässä, joissa on väljyyttä ja kaikkea ei ole määritelty ja säädetty. Sieltä saattaa löytyä mahdollisuutta vastata ketterästi muuttuviin vaatimuksiin ja tarpeisiin. Työelämä on koulutusta järjestävien silmissä nopeaa ja ketterää, kun taas tarkasti säädelty ja suunnitelmiin sidottu ammatillinen peruskoulutus ja osittain ammatillinen aikuiskoulutus hidasta ja jähmeää. Opetussuunnitelmat määrittävät tarkasti opetettavien kokonaisuuksien laajuudet. Esimerkki aikuiskoulutuksen osialue, työvoimapoliittinen koulutus ja sen kilpailuttaminen, tarjouspyyntöjen jättäminen ja tarjousten tekeminen, on haasteellista. Ennen kuin tarjouspyyntö on laadittu, tarjous tehty ja kilpailutettu, on kulunut viikkoja tai ehkä kuukausia. Koulutus yleensä kestää jonkin ajan. Koulutuksen tarve saattaa olla jo ohitse, kun koulutetut valmistuvat.

Nykyinen koulutusjärjestelmä ja koulutuksen rahoitusjärjestelmä tarjoaa koulutuksen järjestäjälle mahdollisuuden ketteryyteen ainoastaan lisäkoulutuksen rahoituksella järjestettävässä normaalitutkintojärjestelmän ulkopuolella tarjottavassa koulutustuotteissa. Tuote voi olla tilaajan mieleiseksi räätälöity tai se voi olla rakennettu niin, että

sen puitteissa voidaan suorittaa tutkinnon osa tai tutkinnon osan osa. Silloin löytyy koulutuksen järjestäjiltä keinoja olla tai ainakin yrittää olla kysynnän mukaisesti mukautuva.

#### **6.4 Koulutustuotteen rakentaminen ja rakenne**

Lopputyön toimeksiantajana Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston aikuiskoulutuksen toimiala toivoi, että työn tulosten perusteella saadaan tietoa mahdollisen uusien koulutustuotteiden pohjaksi. Aikuiskoulutuksen palvelupäällikkö Hannu Fyhrin mukaan muuttuva aikuiskoulutuksen koulutustuotannon sektori edellyttää jatkuvaa koulutustuotteiden kehittelyä. (Fyhr 2013.)

Tarjottava koulutus tulee osata tuotteistaa, mikä merkitsee tuotekehitysprosessissa sitä, että ideasta saadaan aikaiseksi markkinoitava tuote. Kokonaisuus on palvelupaketti. Ottamalla selvää asiakkaan henkilöstön koulutustarpeesta ja räätälöimällä sopivaa ajankohtaista erityisosaamista esimerkiksi tietotekniikan ohjelman hallitsemista, voidaan rakentaa tuote, jolle on määrättävissä sopiva hinta. (Bergström & Leppänen 2010, 120.)

Koulutustuotetta kuvataan soveltaen Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa käytössä olevaa aikuiskoulutuksen tai täydennyskoulutuksen koulutustuotteiden suunnittelussa ja markkinoinnissa käytettävää tuotekortin runkoa. Tuotekortti on muistilista, jonka mukaan myytäväksi tarkoitettusta tuotteesta muistetaan kertoa olennaiset asiat. (Fyhr 2013.)

Koulutustuote rakentuu siitä, kenelle tuote on tarkoitettu. Nimetään koulutustuotteen kohderyhmä ja yritetään herättää kohderyhmän huomio. Koulutuksen kuvauksessa kerrotaan, mitä tarjotaan ja kuvataan se. Sisällössä voidaan tarkemmin kuvata osat, joista tuote koostuu. Oppimisympäristöillä ja toteutuksella kuvataan missä ja mitä suoritetaan. Lopuksi kerrotaan, miten koulutukseen osallistuja on lisännyt osaamistaan ja ammatin osaamistaan. (Fyhr 2013.)

Tuotekorttiajatteluun perustuen esitetään kaksi ehdotusta koulutustuotteiksi, joita Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa voitaisiin markkinoida taloushallinnon ammattilaisille. Tuoteideat perustuvat opinnäytetyön tuloksiin.



#### **6.4.1 Asiantuntijasta asiakaspalvelija ja tiimityöläinen**

Tuotteen kohderyhmä on taloushallinnon ammattilaiset, joko liiketalouden perustutkinnon taloushallintoon painottuen suorittanut tai taloushallinnon ammattitutkinnon suorittaneet. Taloushallinnon ammattilaiset, joilla on jo työkokemusta, mutta joilla on tarve asiakaspalvelun laadun kehittämiseen.

Koulutus vahvistaa osallistujan näkemystä ja osaamista taloushallinnon työkokonaisuuksista. Se kehittää asiakaspalvelun laatua. Kehitetään vuorovaikutustaitoja sekä opastetaan verkostoitumisessa kollegoiden, sidosryhmien ja toisten alojen asiantuntijoiden kanssa. Syvennetään ja selkiytetään taloushallinnon ajankohtaisia haasteita. Sisältö kokonaisuuksia ovat asiakaspalvelun kehittäminen; palvelutilanteisiin valmistuminen, vuorovaikutus osana asiakaspalvelua, tunnuslukujen tulkinta.

Koulutus toteutetaan monimuoto-opiskeluna ja siihen on mahdollista osallistua työn ohella.

Koulutus vahvistaa ja selkeyttää näkemystä ja osaamista taloushallinnon työkokonaisuuksissa. Koulutus vahvistaa valmiuksia palvella asiakasta ensikosketuksesta asti. Ensivaikutelma tehdään vain kerran. Asiakaspalvelijasta tulee sekä tiimipeluri että tarvittaessa neuvonantaja.

#### **6.4.2 Kasvata taloushallinnon ammattilaisen inhimillistä pääomaa**

Tuotteen kohderyhmä on taloushallinnon ammattilaisten palveluja tarjoava yritys tai yrityksen tai yhteisön edustaja, jossa työskentelee taloushallinnon ammattilaisia. Hyötyä tarjottavasta koulutuksesta on henkilöille, jotka toimivat parhaillaan tai ovat jo toimineet muutaman vuoden taloushallinnon ammattilaisena ja haluavat jaksaa ja kehittyä alalla vielä vuosia.

Taloushallinnon työ on vähenemässä määrin sidonnaista aikaan ja paikkaan. Työn tekemisen ympäristö voi olla täydellinen yksinäisyys tai hälisevä ja kiireinen toimistotila. Miten huolletaan työn tekemisen taito, miten voidaan vaikuttaa henkiseen työergonomiaan? Miten selviydyt jatkuvasta muutoksesta sekä omassa että asiakkaasi työn

tekemisen tavassa? Kuinka luodaan ja ylläpitää luottamusta, keinoja luoda turvalliset olosuhteet työn tekemiselle?

Koulutus toteutetaan monimuoto-opiskeluna. Lähiopetukseen sisältyy paja-opetusta, jossa esimerkiksi opitaan luomaan puuttuvien asioiden mind-mappeja ja sen pohjalta päästään tekemään ennakkointia ja suunnittelua.

Koulutus tarjoaa keinoja ja työkaluja henkilön jaksamiselle ja sitä kautta ammattitaidon vankistamiselle. Työn monimuotoisuuden ja jatkuvan muutoksen ja itsensä kehittämistarpeen sietämisen kyky paranee.

Koulutustuotteita aikuisten täydennyskoulutukseen voi ideoida lisää, mutta silloin tulisi tuntea ja tutkia lisää työelämän tarpeita. Muuttuva ympäröivän maailman elinkeinoelämä tulee aina tarvitsemaan taloushallinnon ammattilaisia. Ammattilaisuuden vaatimukset elävät ja muuttuvat. Jos pystyy selvittämään ja ennakoimaan uusia suuntauksia ja tietotekniikan etenemistä, on koulutusta ja koulutustuotteita luotavissa.

## **7 POHDINTA**

Tutkimuksessa saatiin vastauksia johdannossa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä esille tulleet seikat tulivat esille haastateltujen vastauksissa. Tulosten perusteella on hahmoteltu pohjaa kahdelle uudelle koulutustuotteelle, mitä työn tilaaja odotti.

Työn keskeinen tulos on, että tulevaisuudessa muutokset mihin suuntaan tahansa, ovat realismia. Muutos on pysyvää. Taloushallinnon ammattilaisten ammattitaidon tulee kyetä muuttumaan ja sopeutumaan työn tekemisen ympäristön muuttuviin vaatimuksiin. Tärkeimmäksi ominaisuudeksi sekä työntekijän persoonan kautta hänen osaamiselleen että sen hankkimistavoille on ketteryys. Kaikelle muutokselle ja siihen sopeutumiselle tulee olla avoin.

Erillisenä muutostekijänä on vielä mainittava sähköisen tiedon siirron ja sähköisten työskentely-ympäristöjen yleistymisen ja sen asettamat haasteet ja toisaalta tarjoamat valtavat mahdollisuudet. Edellisen edellytys kuitenkin on, että yhteiskuntamme säilyy jotakuinkin järjestäytyneenä.

Opetushallituksen pääjohtajan Aulis Pitkälän (2013) linjaus Suomen koulutus- ja tiedepolitiikan tämän hetken isoimmista yhteiskunnallisista vaikuttavuustavoitteista kiinnostaa toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjää. Pitkälän mukaan kaiken kaikkiaan aikuiskoulutuksen kysyntä kasvaa. Toisaalta toisen asteen koulutuksen palvelukyvyyn edistämiseksi on asetettu tavoitteeksi, että koulutustasoa kehitetään. Tavoite on, että vuonna 2020 työikäisestä aikuisväestöstä 88 % on suorittanut perusasteen jälkeisen tutkinnon ja vielä lisäksi 30 % korkeakoulututkinnon. Koulutuksen ala- ja aluekohtaista tarjontaa suunnataan uudelleen väestökehityksen ja työvoiman tarpeen mukaisesti. Pitkälä toteaa, että vaikka tällä hetkellä talous- ja työllisyystilanne on heikentynyt, on osaavasta työvoimasta lähitulevaisuudessa alakohtaista pulaa. Taloushallinnon todelliset ammatillaiset kuuluvat tähän oikein koulutettuina työllistyvään joukkoon. (Pitkälä 2013.)

Pitkälä (2013) lupaa, että työvoiman saatavuuteen voidaan vaikuttaa aikuiskoulutuspalveluja kehittämällä. Nuorisoa yritetään aktivoida ”Nuorten aikuisten osaamisohjelmalla”, jolla tarjotaan mahdollisuutta ja rahoitusta juuri ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen suorittamiseen. Tarkoitus on helpottaa muidenkin koulutusmuotojen rahoitusta, jolloin järjestelmä palvelisi muun aikuiskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen tarvetta. Tätä kautta on mahdollista saada taloushallinnon ammattitutkinnon suorittaneiden täsmä- tai jatkokoulutukselle yhteiskunnan rahoitusta. (Pitkälä 2013.)

#### *Ehdotus jatkotutkimukselle*

Tämän työn katsantokanta taloushallinnon ammatillaiseen ja hänen tulevaisuuteensa on keskittynyt ensin henkilöön, siihen koulutuksen, taloushallinnon ammattitutkinnon suorittamisen kautta saavutettuun ammattitaitoon, ammatin eri osa-alueiden hallintaan. Vastausta on etsitty siihen että, riittääkö saavutettu ammattitaito alan tulevaisuuden työtehtävien suorittamiseen.

Toinen näkökulma on ollut etsiä kuvausta tulevaisuuden taloushallinnon ammatillaisen työympäristöstä ja työskentelyolosuhteista. Osana tuloksia on saatu aikaiseksi kaksi ehdotusta uusiksi koulutustuotteiksi.

Tutkimusta voisi jatkaa selvittämällä tarkemmin taloushallinnon työtehtäviä tarjoavien yritysten ja yhteisöjen tarpeita. Lähestyä taloushallinnon ammattilaista työtä tarjoavan ja työllistävän tahon suunnalta, selvittää työnantajien, yrityselämän tarpeita tarkemmin. Tutkimus tukisi vaatimusta toisen asteen ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyydelle. Tutkimus olisi paikallisesti merkityksellinen, mutta samalla tarjoaisi yleistettävää tietoa maanlaajuisesti. Tulokset kiinnostaisivat varmasti koulutuksen järjestäjää. Tulosten perusteella osattaisiin kohdentaa koulutustuotteita ja etsiä niille sopivia rahoittajia.

## LÄHTEET

Alasoini Tuomo, Järvensuu Anu & Mäkitalo Jorma 2012. Suomen työelämä vuonna 2030, Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. Työ- ja elinkeinoministeriö raportteja 14/2012. Työllisyys- ja yrittäjäosasto julkaisu 13.5.2012

Bergström Seija, Leppänen Arja 2010. Markkinoinnin maailma. Helsinki: Edita.

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus julkaisuja 2010. AKVAS 2010 Etelä-Savon ammatillisesta koulutuksesta vuonna 2008 valmistuneiden seurantaselvitys. Mikkeli. PDF-dokumentti.

<http://www.ely-keskus.fi/etela-savo/ajankohtaista/julkaisut>. Luettu 16.5.2013.

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2013. Etelä-Savon aluetalouuskatsaus Kautiainen Hanna, Kokkonen Anne(toim.) PDF-dokumentti.

[http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/92571/Raportteja%2084\\_2013.pdf?sequence=4](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/92571/Raportteja%2084_2013.pdf?sequence=4). Luettu 6.11.2013

Etelä-Savon maakuntaliitto julkaisu 2012. Uusiutuva Etelä Savo 2020 – maakuntastrategia. Mikkeli. PDF-dokumentti.

[http://www.esavo.fi/resources/public/Maakuntaliitto/Maakuntasuunnitelma/Maakuntastrategia\\_netti.pdf](http://www.esavo.fi/resources/public/Maakuntaliitto/Maakuntasuunnitelma/Maakuntastrategia_netti.pdf) Päivitetty 26.11.2012. Luettu 14.11.2013

Fyhr, Hannu 2013. Henkilökohtainen tiedonanto 27.11.2013. Palvelupäällikkö. Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto.

Himanen Pekka 2012. Sininen kirja. Suomen kestävän kasvun malli. Luonnos kansalliseksi tulevaisuushankkeeksi. Helsinki. PDF-dokumentti.

<http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/pdf/2012/sininen-kirja/fi.pdf> Luettu 10.11.2013

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Itä - Savon koulutuskuntayhtymä 2012. Näyttötutkinnon järjestämissuunnitelma, Taloushallinnon ammattitutkinto. Laadittu 20.08.2012. Moniste.

Kuntatyönantajat 2012. Kunnissa tarvitaan osaajia! Painettu julkaisu. Porvoo: Kirjapaino Uusimaa.

Levälahti, Samuli, Järvinen, Jari ja Vesterinen, Matti 2009. Selvitys ammatillisten osaamistarpeiden ennakointimalleista, Foredata Oy. PDF-dokumentti.

[http://www.oph.fi/download/117285\\_VOSE-](http://www.oph.fi/download/117285_VOSE-)

[selvitys\\_Ammatillisten\\_osaamistarpeiden\\_ennakointimallit.pdf](http://www.oph.fi/download/117285_VOSE-selvitys_Ammatillisten_osaamistarpeiden_ennakointimallit.pdf) Päivitystietoja ei saatavilla. Luettu 15.11.2013

Mitrunen Matti 2013. VATT Muistiot 33, Työmarkkinoiden polarisaatio Suomessa, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2013. Helsinki. PDF-dokumentti.

[http://www.vatt.fi/file/vatt\\_publication\\_pdf/muistiot\\_33.pdf](http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/muistiot_33.pdf). Luettu 16.11.2014

Opetushallitus 2011. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025-Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista. PDF-dokumentti.

[http://www.oph.fi/download/138322\\_Koulutus\\_ja Ty-](http://www.oph.fi/download/138322_Koulutus_ja_Ty-)

[ovoiman\\_kysynta\\_2025\\_Ennakointituloksia\\_tulevaisuuden\\_tyopaikoista\\_ja koulutustarpeista.pdf](http://www.oph.fi/download/138322_Koulutus_ja_Ty-ovoiman_kysynta_2025_Ennakointituloksia_tulevaisuuden_tyopaikoista_ja_koulutustarpeista.pdf). Päivitetty 03.01.2012. Luettu 03.03.2013.

Opetushallitus 2012a. Näyttötutkinnon perusteet Taloushallinnon ammattitutkinto 2012. Määräys 10/011/2012. Määräykset ja ohjeet 2012:5.

Opetushallitus 2012b. Näyttötutkinto-opas. Oppaat ja käsikirjat 2012:11. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy.

Opetushallitus 2013. Raportit ja selvitykset 2013:1. Liiketalousalan osaamistarpeet – Ennakointitietoa koulutuksen suunnittelun tueksi. PDF-dokumentti.

[http://www.oph.fi/download/146309\\_Liiketalousalan\\_osaamistarpeet.pdf](http://www.oph.fi/download/146309_Liiketalousalan_osaamistarpeet.pdf). Päivitetty 06.02.2013. Luettu 23.09.2013

Opetushallitus 2014. Koulutus ja tutkinnot. WWW-dokumentti.

[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot). Päivitystietoa ei saatavissa. Luettu 20.01.2014

Pitkälä, Aulis 2013. Millaista kehittämistä tarvitaan? Luento Ammatillisen koulutuksen kehittämissuunnitelma seminaari 20.8.2013, Paasitorni, Helsinki. Luentomoniste.

Rubin, Anita 2013. TOPI. Tulevaisuuden tutkimuksen oppimateriaali. WWW-dokumentti.[http://www.tulevaisuus.fi/topi/tekstit/kasitteet/kasitteita\\_ar.asp#Hiljaintieto](http://www.tulevaisuus.fi/topi/tekstit/kasitteet/kasitteita_ar.asp#Hiljaintieto). Päivitystietoa ei saatavissa. Luettu 7.2.2013

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2010. Tehtäväkuvaus koulutussihteri. Moniste.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2011. Työelämän osaamistarpeen ennakointi. Diasarja. Tulostettu 2014.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2012. Ammattiopistostrategia 2013 – 2016. Moniste.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2013a. Mikä sinusta tulee isona? Hakijan opas 2014. Painotuote Teroprint 11/2013.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2013b. Tasekirja 2013. Moniste.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto 2014. Talousarvio 2014 ja taloussuunnitelma 2015 – 2016. Moniste.

Suolanen Kyösti, Työvoimapula iski tilitoimistoihin, artikkeli, Helsingin Sanomat, 21.10.2013

Valtioneuvoston kanslia 2013. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko: kestäväällä kasvulla hyvinvointia, julkaisusarja 18/2013. PDF-dokumentti.  
<http://vnk.fi/julkaisukansio/2013/j18-vn-tuse-fi-19-sv-20-en/PDF/fi.pdf>. Päivitystietoa ei saatavilla. Luettu 7.11.2013

Hyvä taloushallinnon ammattilainen!

Kysymysteni tarkoitus on kerätä materiaalia, jonka perusteella voisin kehittää uuden koulutustuotteen.

Opiskelen Mikkelin ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa ja teen opinnäytetyötäni otsikolla Tulevaisuuden taloushallinnon ammattilainen. Pyydän Sinua miettimään valmiiksi kysymyksiäni. Palaan haastattelemaan Sinua sovitun aikataulun mukaisesti.

Haastattelun arvioitu kesto on enimmillään puolisen tuntia.

Taustatietoja:

Kuka olet? Kuvaile itseäsi kolmella substantiivilla.

Mitä teet? Luettele kolme työtehtävääsi.

Millainen on työnantajasi? Kerro kolme asiaa työ- tai palvelusuhteestasi.

Millaisessa työympäristössä teet työtäsi? Anna kolme adjektiivia.

Kysymykset:

Mitä taloushallinnon ammattilaisen tulee hallita? Mainitse ainakin viisi asiaa, joilla mielestäsi pärjää tulevaisuudessa.

Millaisia muita ominaisuuksia, taitoja, osaamista mielestäsi tarvitaan, näitäkin viisi?

Millainen on taloushallinnon ammattilaisen tulevaisuuden toimintaympäristö?

Millainen on tulevaisuuden työnantaja, millainen työpaikka, mitkä työn tekemisen ajankohdat?

Kiitos haastattelusta!