



TALOUSHALLINNOSSA TARVITTAVAT OSAAMISTARPEET TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT

Kauppätieteiden kandidaatintutkielma

2023

Virpi Rapa

Tarkastaja: Nuorempi tutkija Tytti Elo

TIIVISTELMÄ

Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT

LUT-kauppakorkeakoulu

Kauppätieteet

Virpi Rapa

Taloushallinnossa tarvittavat osaamistarpeet työnantajan näkökulmasta

Kauppätieteiden kandidaatintyö

2023

47 sivua, 5 kuvaa, 2 taulukkoa ja 1 liitettä

Tarkastaja: Nuorempi tutkija Tytti Elo

Avainsanat: Kirjanpito, osaamistarpeet, taloushallinto, teknologinen kehitys

Taloushallinnon alan työelämä on murroksen keskellä. Taloushallinnon alalla erityisesti digitalisaatio ja nousevien teknologioiden kehitys muuttavat alalla työskentelevien roolia ja tehtäviä, sekä siten vaikuttavat tehtävissä tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

Kandidaatintutkielman tarkoituksena oli tutkia työnantajien näkemyksiä taloushallinnossa tarvittavista osaamistarpeista. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista sisällönanalyysiä. Empiirinen osuus kerättiin tarkastelemalla työpaikkailmoituksia Suomen alueella, otos rajattiin koskemaan kirjanpidon parissa työskenteleviä tehtävänimikkeitä. Analyysissä oli mukana 128 työpaikkailmoitusta. Analyysin tulokset pohjautuvat kerätyn aineiston pelkistämiseen ja luokitteluun.

Analyysin tuloksista selvisi, että suomalaiset työnantajat pyrkivät palkkaamaan vahvat tekniset sekä järjestelmiin liittyvät taidot sekä käytännön kokemusta omaavia työntekijöitä, jotka osaavat sujuvan suomen kielen lisäksi myös englantia. Työnantajat hakivat henkilöiltä myös asiakaspalvelutaitoja, kehitymis- ja kehittämismyönteisyyttä, tiimityötaitoja sekä ominaisuuksia itsenäinen, aktiivinen ja oma-aloitteinen. Tulokset osoittivat, että laskentatoimen koulutuksissa on tärkeää kehittää taloushallinnon taitoja, erityisesti kirjanpidon ja tilinpäätöksen osalta.

Tutkimuksessa kerättiin poikkileikkausaineisto, joka on kerätty rajoitetulta ajanjaksolta. Tuloksista saatiin ainakin suuntaa antavia viitteitä siitä, minkälaisia tietoja ja taitoja työnantajat pitävät taloushallinnon työssä tällä hetkellä tärkeinä.

ABSTRACT

Lappeenranta–Lahti University of Technology LUT
School of Business and Management
Business Administration

Virpi Rapa

Skills needed in financial administration from the employer's point of view

Bachelor's thesis

2023

47 pages, 5 figures, 2 tables and 1 appendices

Examiner: Junior Researcher Tytti Elo

Keywords: Accounting, financial administration, skills demands, technological development

The work in the field of financial administration is in the middle of a transformation. In particular, digitalization and the development of emerging technologies are shaping the role and tasks of those working in the field, and thus affect the knowledge and skills needed for the tasks.

The purpose of this bachelor's thesis was to explore employers' views on the skills demands needed in financial administration. Qualitative content analysis was used as a research method. The empirical portion was collected by looking at job postings in Finland, the sample was limited to job titles working in accounting. The analysis included 128 job advertisements. The results of the analysis are based on reduction, and classification of the data.

The results revealed that Finnish employers strive to hire employees with strong technical and system-related skills but also with practical experience, and language skills such as English in addition to fluent Finnish. Employers also sought out people with customer service skills, development and developmental advocacy, teamwork skills, and qualities such as independent, active, and self-motivated. The results showed that in accounting training it is important to develop financial administration skills, especially in accounting and financial statements.

The study collected cross-sectional data from a limited period. The results provided at least indications of the types of knowledge and skills that employers currently consider important in financial administration work.

Sisällysluettelo

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto.....	6
1.1	Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset	7
1.2	Teoreettinen viitekehys ja tutkimusmenetelmät.....	9
1.3	Tutkimuksen rajaus ja rakenne.....	10
2	Taloushallinto ja sen kehitys	11
2.1	Taloushallinnon prosessit.....	11
2.2	Taloushallintoalan asiantuntijat	13
2.3	Teknologian kehitys taloushallinnon alan muutosajurina.....	14
2.4	Tehtävien ja roolin muutos.....	17
3	Osaamistarpeet taloushallinnossa.....	20
3.1	Tekniset taidot ja tiedot.....	21
3.2	Tietokone, tietotekniikka (IT), tietojenkäsittelytaidot	22
3.3	Ihmissuhde-, sosiaaliset ja kommunikaatiotaidot	23
3.4	Älylliset taidot.....	23
3.5	Muut ammatilliset taidot	24
4	Tutkimuksen toteutus	26
4.1	Tutkimusmenetelmä ja -aineisto	26
4.2	Analyysiprosessi	28
5	Tutkimustulokset	30
5.1	Pääasialliset tehtävät taloushallinnossa.....	30
5.2	Osaamistarpeet taloushallinnon tehtävissä.....	31
5.2.1	Tekniset taidot ja tiedot.....	34
5.2.2	Tietokone, tietotekniikka (IT), tietojenkäsittelytaidot	35
5.2.3	Ihmissuhde-, sosiaaliset- ja kommunikaatiotaidot.....	36
5.2.4	Älylliset taidot.....	36
5.2.5	Muut ammatilliset taidot.....	37
6	Johtopäätökset ja yhteenveto	38

6.1	Tutkimustulokset ja johtopäätökset.....	38
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset.....	42
	Lähteet	44

Liitteet

Liite 1. Osaamisloukat ja niihin liittyvät osaamiset

Kuvaluettelo

Kuva 1: Kandidaatintutkielman viitekehys

Kuva 2: Taloushallinnon kokonaisuus: pääkirjanpito, esiprosessit, raportointi ja arkistointi

Kuva 3: Taloushallinnon digitalisoituminen

Kuva 4: Taloushallinnon osa-alueet ja resurssit

Kuva 5: Osaamisten esiintyvyyksiheys osaamislukittain

Taulukkuuettelo

Taulukko 1: Osaamislukat ja niihin liitetyt osaamiset

Taulukko 2: Työpaikkailmoituksissa 16 eniten esiintynyttä osaamista

1 Johdanto

Digitalisaatio ja automaatio ovat tuoneet monille aloille muutosta totuttuihin työtapoihin ja osaamistarpeisiin. Automaatiota ja robotiikkaa hyödynnetään myös taloushallinnon järjestelmissä. Kehitys on muuttanut taloushallinnon työntekijöiden työtä. Rutiininomaisia tehtäviä on jäänyt pois, mutta silti taloushallinnossa on tarvittu henkilöstöä. Tulevaisuuteen on ennustettu, että teknologian kehitys jatkuu kiihtyvänä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 38; Kaarlejärvi ja Salminen 2018). Olisi olennaista, että taloushallinnon ja laskentatoimen koulutusohjelmat antaisivat vahvan teknisen tietämyksen ja välttämättömät työllistymistaidot (Ellington, 2017). Tilitoimistoalan yrityksiä on Suomessa 4103 ja alalla työskentelee 12 054 henkilöä (Taloushallintoliitto 2023b). Maailmanlaajuisesti kehittyvät teknologiat vaikuttavat miljoonien ihmisten työelämään muuttamalla kirjanpitäjien jokapäiväistä työtä (Kroon, Alves ja Martins 2021). Asia koskettaa laajaa joukkoa työelämässä olevia ja sen lisäksi alalle kouluttautuvia henkilöitä.

TEM:n taloushallinnon toimialaraportin (2019) mukaan osaavan työvoiman saatavuus on tämän päivän puheenaiheita ja se koskee myös taloushallintoalaa. Taloushallintoalan monet työnantajat ovatkin raportoineet, että eivät ole löytäneet tarpeeksi osaavaa työvoimaa. Työmarkkinoilta on alan perusopinnot suorittaneita henkilöitä, mutta on vaikea löytää sellaisia työntekijöitä, jotka pystyvät työskentelemään hyvin nopeasti niin, että heidän työstään voidaan laskuttaa. Yhdeksi ratkaisuksi on esitetty, että opintojen tulisi olla aiempaa voimakkaammin moduloituja. Alan asiantuntijoiden pitäisi myös huolehtia siitä, että he pysyvät teknologian, talouden ja lainsäädännön uudistumisen mukana. Taloushallinnon toimistotyöntekijöiden tilanne vuonna 2018 oli tasapainossa tai hakijoita oli liikaa, pulaa oli vain yhdessä maakunnassa. Sen sijaan samana vuonna kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoista oli enimmäkseen pulaa hakijoista tai tilanne oli tasapainossa, vain kahdessa maakunnassa oli liikaa hakijoita. (TEM 2019, 22-24) Tilanne oli kahdessa vuodessa muuttunut huomattavasti siihen suuntaan, että hakijoista on pulaa.

Henkilön osaaminen on sekä työnantajan, että työntekijän kannalta toivottava tilanne. Osaamisen puute on yksi yleisimmistä syistä henkilöstön vaihtuvuuteen (Viitala, 2013, 88). On siis tärkeää kehittää taitoja, jotka vastaavat tulevaisuuden työn tarpeisiin. Tällöin työnantajilla on mahdollisuus saada osaavaa henkilöstöä ja työntekijät sitoutumaan. Aiheena

osaamistarpeet taloushallinnon työssä on huomattavan tärkeä, kun otetaan huomioon teknologian kehittymisen vaikutukset taloushallinnon ammattilaisen rooliin ja osaamistarpeisiin sekä kehitys kirjanpidon ja laskentatoimen osaavan työvoiman saatavuudessa.

1.1 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset

On tehty paljon tutkimuksia (esimerkiksi Howcroft 2017; Kroon ym. 2021; Yigitbasioglu, Green ja Chaung 2023; Tan ja Laswad 2018; Elo, Pätäri, Sjögren ja Mättö 2023) laskentatoimen alalle valmistuneilta edellytetyistä yleisistä työllistymistaidoista. Niissä on keskitytty taitojen tärkeyteen tutkijoiden, työnantajien, opiskelijoiden, valmistuneiden ja kouluttajien näkökulmista. Tutkimuksissa on viitteitä, että valmistuneilla ei ole riittävää osaamista työnantajien näkökulmasta, eivätkä taidot vastaa todellisen työelämän vaatimuksiin. Kroonin ym. (2021) mukaan useissa tutkimuksissa todetaan nousevien teknologioiden, kuten big data, lohkoketju ja tekoäly aiheuttavan muutoksia kirjanpitäjien rooliin ja taitoihin. Silti empiirisessä tutkimuksessa on merkittävä aukko tulosten tarkistamiseksi; ei ole tapaustutkimuksia, kyselyitä eikä haastatteluita (Kroon ym. 2021). Yigitbasioglu, Green ja Cheung (2023, 209, 229) ovat todenneet, että teknologioiden kehityksen myötä kirjanpitäjillä tulee olemaan yhä enemmän epäperinteisiä rooleja, jotka tarjoavat neuvontapalveluita strategisissa ja teknologisissa kysymyksissä perinteisten kirjanpitopalvelujen ja -tehtävien lisäksi. Aikaisemmissa tutkimuksissa (esimerkiksi Howcroft 2017; Tan ja Laswad 2018) työnantajat ovat pitäneet teknisiä ja liiketaloudellisia tietoja tärkeinä. Työnantajat ovat samoissa tutkimuksissa arvioineet myös tietoteknisistä osaamisista erilaisten ohjelmistojen kuten kirjanpitotyökalujen käytön tärkeäksi taidoksi (Howcroft 2017; Tan ja Laswad 2018). Tan ja Laswad (2018, 403, 423) tekemän tutkimuksen mukaan työpaikkailmoituksissa mainituista työnantajien arvostamista taidoista kirjanpitotyössä Australiassa ja Uudessa-Seelannissa on osoittanut positiivisen asenteen ja hyvät vuorovaikutustaidot omaavan tiimipelaajan arvostetuimmaksi käyttäytymismuodoksi. Vaikka tutkimuksia on tehty laajasti eri näkökulmista, myös työnantajien, tutkimuksia työnantajien näkökulmasta, työpaikkailmoituksista analysoituna on maailmanlaajuisesti vähän. Yigitbasioglu ym. (2023) sekä Tan ja Laswad (2018) ovat myös todenneet tarvittavan tiedon syventämiseksi lisää tutkimuksia eri maantieteellisistä ympäristöistä.

Tämä kandidaatintutkielma pyrkii pienentämään empiirisen tutkimuksen aukkoa tutkimalla minkälaisia taitoja suomalaiset työnantajat pitävät työpaikkailmoituksista analysoituna tärkeinä tällä hetkellä, kun teknologian kehitys alalla on meneillään.

Kandidaatintutkielman tulisi antaa vastaus siihen, minkälaisiin tehtäviin taloushallinnossa etsitään henkilöstöä ja minkälaista koulutusta sekä taitoja ja tietoja heiltä odotetaan; korostuuko teknologisten taitojen tärkeys. Henkilöstöä rekrytoitaessa työnantajat valmistautuvat myös tulevaan, joten tutkielmassa selvitetään mitä taitoja työnantajat siis hakevat tulevaisuuden taloushallinnon ammattilaisia rekrytoidessaan. Vastaavia taitoja tarvittaneen myös jatkossa muuttuvassa työympäristössä, kun uusia teknologioita otetaan käyttöön. Työn pää-tutkimuskysymys on:

Minkälaisina taloushallinnossa työskentelevän rooli ja osaamistarpeet nähdään rekrytoijan näkökulmasta?

Pää-tutkimuskysymystä tukevia alakysymyksiä on kolme. Ensimmäisen avulla pyritään selvittämään mitkä tekijät vaikuttavat siihen, mitä taitoja taloushallinnossa koetaan tarvittavan. Kahdella alakysymyksellä pyritään saamaan vastaus siihen, minkälaista tietoa ja taitoja työnantajat odottavat taloushallinnon ammattilaisilta ja korostuvatko teknologiset taidot. Alatutkimuskysymykset ovat:

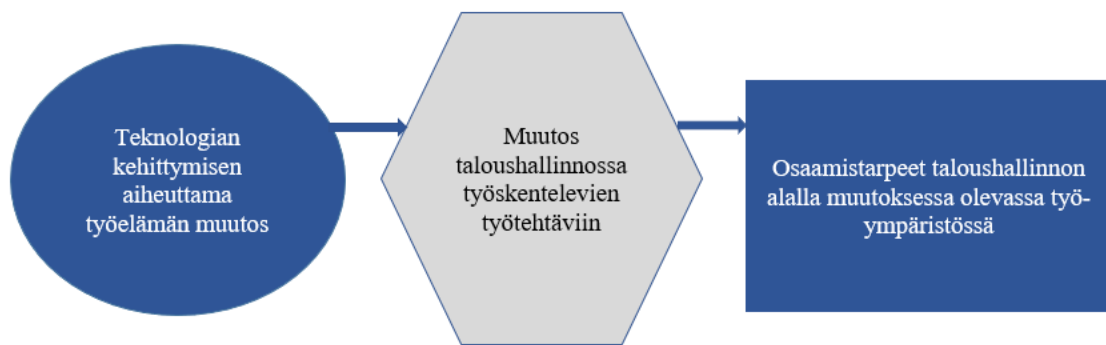
Minkälaisia tehtäviä taloushallinnossa työskentelevien työnkuvaan kuuluu?

Minkälaisia tietoja ja taitoja taloushallinnossa tehtävissä työskenteleviltä odotetaan?

Korostuuko teknologisten taitojen tärkeys taloushallinnon tehtävissä?

1.2 Teorettinen viitekehys ja tutkimusmenetelmät

Tutkielman viitekehys on havainnollistettu kuvassa 1, siihen liittyy kolme eri kokonaisuutta. Aiheeseen vaikuttaa globaali teknologian kehitys ja siitä johtuva yleinen työelämän muutos. Muutos vaikuttaa kahteen muuhunkin viitekehysten osa-alueeseen; taloushallinnossa työskentelevien työtehtäviin sekä alalla tarvittaviin osaamistarpeisiin.



Kuva 1: Kandidaatintutkielman viitekehys

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista sisällönanalyysiä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa sekä ymmärtämään tiettyä toimintaa (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 98). Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja näin tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola ja Suoranta 1996, 137). Empiirinen osuus muodostetaan analysoimalla verkosta haettuja kohdemaan organisaatioiden laskentatoimen ammattilaisten rekrytointi-ilmoituksia. Saatuja vastauksia analysoidaan sisällönanalyysiä hyödyntäen, ja niiden perusteella tehdään yhteenveto, minkälaisia tehtäviä taloushallinnon ammattilaisten työnkuviin sisältyy sekä mitä tietoja ja taitoja työtehtävien hoitamisessa tarvitaan ja korostuuko teknologisten taitojen tärkeys. Elo ym. (2023) ovat tiivistäneet tutkimuksessaan yleisimmät taloushallintoon liittyvät taidot ja kyvyt viiteen eri taitoluokkaan. Tässä kandidaatintutkielmassa hyödynnetään empiiriseen analyysiin näitä taitoluokkia.

1.3 Tutkimuksen rajaus ja rakenne

Maantieteellisesti tutkielma on rajattu koskemaan suomalaisia organisaatioita. Tiedot kerättiin verkosta TE-palveluiden online-sivustolta 21. – 26. kesäkuuta 2023 avoimena olevista työpaikkailmoituksista. Laskentatoimi on jaettu sisäiseen ja ulkoiseen laskentatoimeen, tämä kandidaatintutkielma keskittyy ulkoiseen laskentatoimeen. Koska tämä tutkielma on rajattu koskemaan ulkoista laskentatoimea, analyysiin otetaan mukaan tehtävät, jotka koskevat tätä osa-aluetta organisaatioiden laskentatoimessa. Datan hallittavuuden vuoksi ei voitu käsitellä kaikkia ulkoisen laskentatoimeen liittyviä tehtäviä, tarkempana rajauksena käytettiin kirjanpitoon liittyviä tehtäviä.

Teoriaosuus perustuu kirjallisuuskatsaukseen aikaisemmista tutkimuksista. Toisessa luvussa kuvataan taloushallinnon prosessit ja kehitysvaiheet lähtien paperittomasta kirjanpidosta, tyypillisimmät taloushallinnon ammatit sekä perehdytään aikaisempaan kirjallisuuteen ja tutkimusmateriaaliin teknologian hyödyntämisestä sekä tulevaisuuden mahdollisuuksista. Keskeiset käsitteet kuvataan kunkin asiayhteyden käsittelyn yhteydessä. Kolmannessa luvussa käsitellään aikaisempaa tutkimusta taloushallinnossa tarvittavista osaamistarpeista. Neljännessä luvussa kuvaillaan tutkimusmenetelmä sekä tutkimusaineisto. Luvussa viisi esitetään tutkimustulokset alatutkimuskysymysten avulla muodostettuihin teemoihin ryhmiteltyinä. Luvussa kuusi esitetään tutkielman johtopäätökset, arvioidaan tutkimustuloksia ja esitetään yhteenveto työstä sekä tuodaan esiin tutkimukseen liittyvät rajoitteet ja mahdolliset jatkotutkimusaiheet.

2 Taloushallinto ja sen kehitys

Taloushallinnon toiminnalla organisaation toiminta muutetaan taloudelliseen muotoon ja toiminnan tuloksesta raportoidaan (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 92). Yritysorganisaatiossa muun muassa henkilöiden, osastojen, tehtaiden ja myymälöiden suorituksia arvioidaan, arvostellaan ja tehdään johtopäätöksiä kirjanpitoon perustuvien raporttien ja mittareiden pohjalta. Tilinpäätöksen lukuja yhdistellään myös kansantaloutta, pörssimarkkinoita ja muuta yritystä tai toimialaa kuvaavaan tietoon. Yritysjohtajat ja sijoittajat käyttävät numero- ja raporttitietoja muun muassa erilaisten päätösten pohjana, kuten saneeraustarpeet, tarpeet lomauttaa tai lisätä henkilöstöä sekä purkaa tai lisätä panostuksia. Taloudellinen kulttuuri kuten juokseva kirjanpito ja tilinpäätös sekä niiden sisältämät rahamääräiset tiedot antavat pohjan arvioida kirjanpitovelvollisia, kehittää toimintaa ja päätöksentekoa sekä mahdollisuuden täyttää lakisääteiset velvoitteet. (Leppiniemi ja Kykkänen 2023, 9-10)

Lainsäädäntö määrittää kirjanpidon järjestämisestä ja toteutuksesta. Suomen kirjanpitolaki vaikuttaa yritysten tilinpäätöksen laatimiseen, se säätelee myös yritysten taloushallintoa ja kirjanpitoa Suomessa. EU-säännösten mukaan tietyt yritykset Suomessa, muun muassa pörssi-yhtiöt ja suuret konsernit on velvoitettu laatimaan tilinpäätöksen IFRS (International Financial Reporting Standards) mukaisena. (Leppiniemi ja Kykkänen 2023, 17-18) TEM:n online -sivustojen (2023) mukaan juokseva kirjanpito on lähtökotaisesti kansallisen säätelyn alaista.

Tässä luvussa käsitellään, kuinka tämä monille sidosryhmille tärkeä taloudellinen tieto muodostuu, sekä ketkä sitä tuottavat. Luvussa paneudutaan taloushallinnon prosesseihin, joista taloudellinen tieto muodostuu sekä asiantuntijoihin, jotka tuottavat taloudellista tietoa. Lisäksi käsitellään taloushallinnon alan teknologista kehitystä sekä sen vaikutusta alalla työskentelevien rooliin ja tehtäviin

2.1 Taloushallinnon prosessit

Taloushallintoon sisään tuleva data käsitellään prosesseilla. Lopputuloksena syntyy dokumentteja, rahavirtoja ja raportointia. Taloushallinto koostuu myös ihmisistä, jotka

prosessoivat tietoa manuaalisesti ja tietojärjestelmistä, jotka prosessoivat tietoa automaattisesti, tai useimmiten molemmat tekevät tätä yhteistyössä. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 92-94)

Taloushallinnon prosesseja ovat myyntilasku-, matka- ja kululasku-, maksuliikenne- ja kassanhallinta-, käyttöomaisuuskirjanpito, pääkirjanpito- sekä raportointiprosessit. Pääkirjanpito on osaprosessien solmukohta, jossa osaprosessit yhdistetään. Se on myös raportointiprosessin alkulähde. Taloushallintoon pääkirjanpitoon muodostuu rajapintoja myös muun muassa palkka- ja materiaalihankintojen prosesseista. Kuvassa 2. on esitetty visuaalisesti taloushallinnon kokonaisuus ja kuinka eri osaprosessit liittyvät pääkirjanpitoon. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 92-94)



Kuva 2. Taloushallinnon kokonaisuus: pääkirjanpito, esiprosessit, raportointi ja arkistointi (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 94)

Pääkirjanpidon prosessin muuttunut rooli nähdään enemmän tietoa kokoavana ja varmistaavana prosessina. Valtaosa kirjauksista muodostuu muiden taloushallinnon prosessien kautta automaattisesti. Modernissa taloushallinnossa suoraan kirjanpitoon tallennettavia tositteita on vähän, kirjanpidon rooli on aineistojen ja kirjausten vastaanottaminen, täsmäyttäminen ja kauden katkon toimenpiteet. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 96)

2.2 Taloushallintoalan asiantuntijat

Taloushallinto auttaa yritystä, virastoa tai muuta organisaatiota sen tavoitteiden saavuttamisessa ja palvelee sitä arkisissa toiminnoissa kuten palkanlaskennassa, laskentatoimessa, kirjanpidossa, tilintarkastuksessa ja veroneuvonnassa. Taloushallinto hoitaa erilaisia rahan liittyviä toimintoja ja lakisääteisiä tehtäviä. Näiden tehtävien lisäksi se tuottaa johdolle tärkeää tietoa toiminnan ohjauksen ja suunnittelun tarpeisiin. Taloushallinnon ammatteja ovat controller, kirjanpitäjä, tilintarkastaja, palkanlaskija, toimistos sihteeri, kassanhoitaja, yritysneuvoja sekä sihteeri/assistentti. Tyypillisimpiä työnantajia ovat tili- ja tilintarkastustoimistot, eri toimialojen yritykset, järjestöt, liitot sekä valtion, kuntien ja kirkon organisaatiot. (Työmarkkinatori 2023c)

Suomessa koulutuksen kirjanpitäjän tehtäviin voi suorittaa tutkinnon toisella asteella (liiketoiminnan perustutkinto eli merkonomi). Ammattikorkeakoulussa tutkinto on liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto eli tradenomi (AMK). Liiketalouden ylempää ammattikorkeakoulututkintoa tradenomi (ylempi AMK) tai yliopistossa suoritettua kauppatieteiden kandidatin (KTK) tai kauppatieteiden maisterin (KTM) tutkintoa voidaan edellyttää taloushallinnon vaativimmissa tehtävissä. (Työmarkkinatori 2023b) Suomessa tyypillisiä controllerin tehtäviin valmistavia koulutuksia ovat tradenomi, KTK ja KTM. Suuntautumisvaihtoehdoksi voi valita esimerkiksi taloushallinnon ja laskentatoimen. (Työmarkkinatori 2023a) KLT on taloushallintoalan asiantuntijatutkinto, jonka järjestämisestä vastaa Tili-instituutisäätiö (Taloushallintoliitto 2023a). Henkilöllä on oltava riittävä kaupallinen koulutus ja usean vuoden käytännön työkokemus, jotta hänet voidaan hyväksyä suorittamaan tutkintoa (Työmarkkinatori 2023c).

Taloushallinnossa on selkeisiin sääntöihin perustuvia toistuvia tehtäviä ja vaihteita, sen vuoksi prosesseja ja vaihteita on teknologian avulla mahdollista automatisoida. Kirjanpitäjä toimii ulkoisessa laskentatoimessa ja työssä on hyödynnetty automaattisten ratkaisujen mahdollisuutta. Kirjanpitäjän työtehtävät ovatkin sen vuoksi muutosvaiheessa, josta aiheutuu työssä tarvittavien osaamistarpeiden muuttuminen.

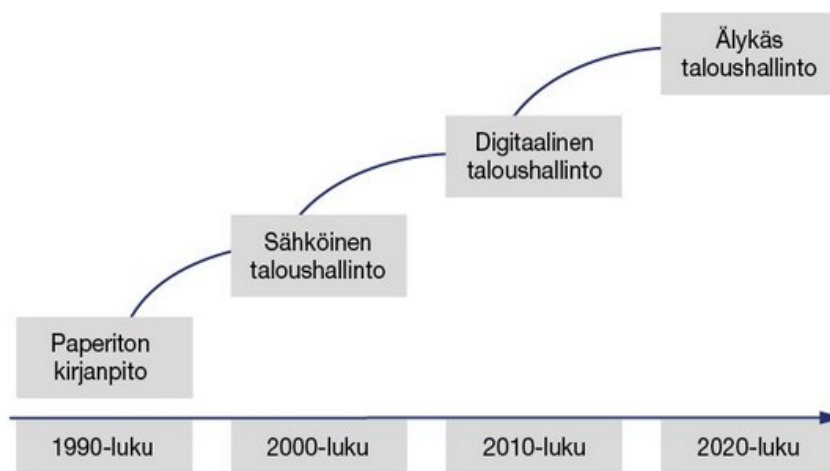
2.3 Teknologian kehitys taloushallinnon alan muutosajurina

Teknologian kehitys kiihtyy tällä hetkellä jatkuvasti ja se koskee monien muiden alojen lisäksi myös taloushallintoalaa. Tietotekniikan teknologiset ratkaisut ovat kehittyneet niin paljon, jotta voidaan puhua tietotekniikan eri sukupolvista. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 40)

Suomi oli globaali edelläkävijä, kun se vuonna 1997 mahdollisti lainsäädännöllään siirtymisen paperisesta taloushallinnosta sähköiseen taloushallintoon. Tästä kului kaksikymmentä vuotta, ennen kuin taloushallinnossa digitalisuus oli saavuttanut pääroolin. Suurimmat digitalisuuden ratkaisut tapahtuivat vuosien 2016 ja 2020 välisenä aikana. Järjestelmäratkaisut ovat keskittymässä tulevaisuudessa muutamille kansainvälisille jättiorganisaatioille. Ohjelmistorobotiikka ja tekoäly ovat tällä hetkellä merkittäviä teknologioita taloushallinnon automatisoinnissa. Kustannusten alenemisen ja teknologioiden yleiskäyttöisyyden vuoksi ne ovat tulleet kaikkien saataville ja siten niitä on tullut yksi keskeinen muutoksen ajuri. Tietotyössä automatisointi ja tekoälyn hyödyntäminen on helpompaa kuin niiden hyödyntäminen esimerkiksi itseohjautuvissa ajoneuvoissa. Vaikka suomalaiset organisaatiot eivät ole kehittäneet teknologioita hyödyntäviä taloushallinnon ohjelmistoja, ne ovat monia muita maita edellä modernien teknologioiden hyödyntämisessä taloushallinnossa. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 11-12)

Liiketoiminta odottaa taloushallinnon kehittyvän ketteräksi liiketoiminnan kasvua ja muutoksia tukevaksi. Rutiinien toivotaan hoituvan kustannustehokkaasti ja huomaamattomasti. Kuormitus taloushallinnossa on nähty kasvavana lisääntyneiden viranomaisraportoinnin velvoitteiden sekä sisäisten ja ulkoisten kontrollien vuoksi. Pakolliset ulkoiset raportointivaatimukset täytyisi pystyä hoitamaan mahdollisimman tehokkaasti. Automaatiota ja digitaalista dataa voidaan käyttää avustamassa sekä ulkoista että sisäistä laskentaa. Prosesseja on sitä nopeampi muuttaa ja kehittää, mitä digitaalisempia, standardoiduimpia ja keskitetympiä ne ovat. Prosessien automatisointi parantaa tiedon laatua ja ihmisten tarvitsee käyttää vähemmän aikaa manuaalisten virheiden ja väärinkäytösten estämiseen. Älykkään taloushallinnon toteuttaminen vaatii kehitysosaamista ja näkemyksellistä johtamista. Perustan täytyy olla kunnossa, eli prosessien oltava hyviä ilman tarpeettomia prosesseja, jotta uusista teknologioista on hyötyä. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 11-12) Lainsäädäntö sekä viranomaisvaatimukset ovat siis omalta osaltaan sekä mahdollistaneet, että vaatineet siirtymään kohti automaattisempia ratkaisuja, liiketoiminnan odotuksia unohtamatta.

Kuvassa 3 on esitetty Kaarlejärven ja Salmisen (2018, 12) kuvaama taloushallinnon digitalisoitumisen kehitys paperittomasta kirjanpidosta älykkääseen taloushallintoon. Termiä ”Paperiton kirjanpito” käytettiin 1990- luvun loppupuolella, sekä sähköisyyden alkaessa yleistyä 2000- luvun alkupuolella. Paperiton kirjanpito tarkoittaa kirjanpitolaissa määriteltyä tositteiden esitystapaa sähköisessä muodossa. Sähköinen taloushallinto voi olla myös paperitonta, mutta samalla myös tehoton ja manuaalinen prosessi, jos tositateaineisto muutetaan sähköiseen muotoon jälkikäteen esimerkiksi skannaamalla. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 15)



Kuva 3. Taloushallinnon digitalisoituminen (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 12)

Digitaalinen kirjanpito on Lehnerin, Leitner-Hanetserin ja Eisln (2019) mukaan nykyään osa kirjanpitäjän arkea. He ovat kuvanneet digitaalisen laskentatoimen kehitystä kolmen eri kypsymistason avulla. Ensimmäinen taso on digitaalisesti avustettu laskentatoimi, toinen osittain autonominen ja kolmas täysin autonominen laskentatoimi. (Lehner, Leitner-Hanetseder ja Eisl 2019) Aiemmat kirjanpitojärjestelmät muuttivat tapaa, jolla tietoja kerätään ja valmistetaan päätöksenteon tueksi eri sidosryhmille (Neely ja Cook 2011). Näitä järjestelmiä on jatkokehitetty prosessien automatisointiin muun muassa osittain itsenäisten robottien avulla. Taloushallinnossa edistytään täysin automaattisten työnkulkujen luomisessa ja lopulta myös algoritmit muodostavat nyky maailmassa suuren osan digitaalisesta kirjanpidosta. (Lehner ym. 2019, I-II)

Digitaalisessa taloushallinnossa kaikki taloushallinnon tietovirrat ja käsittelyvaiheet ovat automatisoituja ja ne käsitellään digitaalisessa muodossa. Kaikki kirjanpidon ja sen osaprosessien tapahtumat syntyvät ja ne käsitellään mahdollisimman automaattisesti ilman paperia. Taloushallinnon kaikki tietovirrat täydellisesti digitalisoidussa taloushallinnossa hoidetaan

sähköisesti eri sidosryhmien, kuten toimittajien, asiakkaiden, viranomaisten, henkilöstön sekä rahoittajat kanssa. Yrityksen digitaalinen taloushallinto on integroitu sen reaali prosesseihin, joten vältetään tiedon käsittely manuaalisesti useaan kertaan, silloin kun tieto on jo valmiiksi jossain järjestelmässä digitaalisessa muodossa. Määritelmänä digitaaliselle taloushallinnolle voidaan käyttää myös automaattista taloushallintoa tai integroitu taloushallinto. Myös arkistointi on sähköisessä muodossa ja tietoon pääsee käsiksi sähköisesti. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 14-15)

Edelläkävijäorganisaatioissa ollaan Kaarlejärven ja Salmisen (2018, 17) mukaan jo siirtymässä älykkääseen taloushallinnon vaiheeseen. Sen lisäksi, että älykkäässä taloushallinnossa hyödynnetään automaatiota säännönmukaisten tehtävien automatisointiin, älykkäillä automaation välineitä hyödynnetään myös muun muassa automaattiosäätöjen luontiin, poikkeuksien käsittelyyn, ei-rakenteellisen datan käsittelyyn sekä analyysien, ennusteiden ja toimenpide-ehdotusten muodostamiseen. Työt organisoidaan uudestaan, ihmiset voivat keskittyä ihmisälyä vaativiin tehtäviin. Älykkäässä taloushallinnossa perustiedot ovat oikeelliset ja reaaliaikaisesti ajan tasalla kaikissa perustietoja hyödyntävissä järjestelmissä ja prosesseissa. Lopputulokset ovat riittävän oikein, prosesseissa keskitytäänkin olennaiseen, painotus on arvon tuottamisessa taloushallinnon asiakkaille. Järjestelmien suunnittelussa on otettu käyttäjien näkökulma huomioon, ja ne ovat tehokkaita ja käyttäjäystävällisiä. Kirjanpidon ja raportoinnin automatisointi mahdollistaa reaaliaikaisen raportoinnin. Raportointi toimii itsepalveluperiaatteella, trendit ja poikkeamat tuodaan esille visuaalisesti, mikä parantaa tiedon nopeaa hyödyntämistä. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 17)



Kuva 4. Taloushallinnon osa-alueet ja resurssit (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 20)

Kuvassa 4 on esitetty taloushallinnon eri osa-alueet sekä resurssit Kaarlejärven ja Salmisen (2018) mukaan. Taloushallinto rakentuu datasta, prosesseista ja raportoinnista. Niitä käsittelevät ja tuottavat sekä ihmiset että järjestelmät. Jotta älykäs taloushallinto on mahdollista

toteuttaa, työt on jaettava uudelleen ihmisten ja järjestelmien välillä. Yhä suurempi osa taloushallinnon ammattilaisten nykyisistä tehtävistä on mahdollista automatisoida ja antaa järjestelmien tehtäväksi järjestelmien toiminnallisuuden ja kyvykkyyksien kehittyessä. Siirtymää tukevat taloushallinnon järjestelmien kehittyminen, taloushallinnon prosesseja tuottavat teknologiset alustat, tiedonsiirtoa helpottavat kehittyneet rajapinnat sekä uudet teknologiat. Uusista teknologioista mainittakoon automaatiota lisäävät sekä taloushallinnon älykkyyttä vaativia tehtäviä tukevat ohjelmistorobotiikka ja tekoäly. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 19)

Myös Lehnerin ym. (2019) mukaan kirjanpito on edistynyt ja digitaalinen kirjanpito on tulevaisuudessa enemmän kuin vain tietojen keräämistä ja käsittelyä. Tekoäly eli artificial intelligence (AI) tuo kognitiivisia kykyjä ja kykyä tehdä päätöksiä monimutkaisissa skenaarioissa myös kirjanpitoon. Kirjanpidon digitaalinen muutos on jatkuva prosessi, joka mahdollisesti johtaa täysin autonomiseen kirjanpitojärjestelmään (FAAS). Täysin autonominen kirjanpito pitäisi sisällään tekoälyyn perustuvan kognition sekä erityisenä ja uutena osa-alueena korkean tason päätöksenteon. (Lehner ym. 2019, I-II) Kroon ym. (2021) mukaan kirjanpitäjän ammattiin vaikuttavia uusia teknologioita tekoälyn lisäksi ovat big data analytiikka ja lohkoketju -teknologia. Big datan avulla voidaan käsitellä eri lähteistä tulevia suuria ja monimutkaisia tietojoukkoja. Teknologiana big data -analytiikkaa käytetään datan säilytykseen, hallintaan, analysointiin ja visualisointiin. Big dataa hyödyntävät järjestelmät mahdollistavat paremman näkemyksen, päätöksenteon ja prosessien automatisoinnin. (Kroon ym. 2021) Bonyuet (2020) on määritellyt lohkoketjun ”digitaaliseksi pääkirjaksi”, joka mahdollistaa useiden osapuolten välisten tapahtumien reaaliaikaisen tallentamisen. Samalla se toimii tietokantana, jossa jokaisella osallistujalla on identtiset tiedot. (Bonyuet 2020)

2.4 Tehtävien ja roolin muutos

TEM (2019) toimialaraportin mukaan taloushallintoala on tasaisesti kasvava, jonka tulevaisuus näyttää hyvältä ja suhteellisen vakaalta. Alatoimialoja ovat kirjanpito, laskentatoimi, tilintarkastus ja veroneuvonta. Suuret toimialan yritykset ottavat käyttöönsä erilaisia sähköisiä palveluita ja keskittävät toimintojaan tehostakseen toimintaansa. Rutiinit viedään raportin mukaan halvan työvoiman maihin kuten Espanjaan. Taloushallinnon tehtävissä korostuvat digitalisaatio ja palvelu, kun digitalisoituminen ja automaatio ovat muuttamassa alan

työtehtäviä. (TEM 2019) Demirkan, Demirkan ja McKeen (2020) mukaan kirjanpitoalalla onkin valmistauduttava tulevina vuosina lukuisiin muutoksiin uusien teknologioiden vuoksi. Vaikka muutokset aiheuttavat häiriöitä, samalla ne voivat avata ammatissa uusia mahdollisuuksia. (Demirkan, Demirkan ja McKee 2020)

Kroon ym. (2021) mukaan ammatit tilitoimistossa ovat kokeneet useita muutoksia viime vuosina työympäristön kehityksen myötä ja laskentakäytännöt sopeutuvat edelleen uusiin teknologioihin. Kaarlejärvi ja Salminen (2018, 13) ovat todenneet ihmisen ja järjestelmien välisen roolituksen muutoksen viimeaikaisen nopean teknologisen kehityksen vuoksi. Koska digitaalisessa taloushallinnossa on päästy jo hyödyntämään digitaalista dataa talousprosessien ja raportoinnin automatisoimisessa, niin järjestelmät ovat korvanneet henkilöstöresursseja tehden itsenäisesti rutiininomaisia toimenpiteitä. Tässä vaiheessa automaatiota taloushallinnon henkilöstön tehtävä on luoda järjestelmiin automaatio- ja käsittelysääntöjä, käsitellä poikkeamia, tarkistaa ja täsmäyttää lopputuloksia sekä tulkita taloushallinnon lopputuloksia ja ennustaa tulevaa. Älykkäät taloushallinnon järjestelmät luovat itselleen käsittelysääntöjä, ne pystyvät käsittelemään normaali- ja poikkeustilanteita sekä tunnistavat ja selvittävät niitä sekä täsmäyttävät ja analysoivat lopputuloksia ja ennustavat tulevaa. Taloushallinnon ammattilaisten ajankäyttö muuttuu ja osaamista voi hyödyntää eri tarkoituksiin, sen lisäksi heiltä vaaditaan uudenlaista osaamista. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 13)

Kirjanpitäjän roolin muutoksesta neuvonantajaksi on havaittu Australiassa Yigitbasioglu ym. (2023) tekemässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa on haastateltu muun muassa Big4 ja ammatillisten kirjanpitoelinten johtajia. Kaikki tutkimukseen osallistuneista haastateltavista arvioivat, että tekniikan kehityksen myötä kirjanpitäjillä tulee olemaan yhä enemmän epäperinteisiä rooleja. He tarjoavat erilaisia neuvontapalveluita perinteisten kirjanpito palvelujen ja -tehtävien lisäksi. Muuttuvat tekniikat, kuten big data analytic ja tekoäly vaativat testausta, koulutusta ja varmistusta. Jos kirjanpitäjät kehittävät taitojaan oikein, heillä voi olla tulevaisuudessa keskeinen rooli neuvonantajina. (Yigitbasioglu ym. 2023, 226, 229) Koska kirjanpitäjillä on asiantuntemusta liike-elämän asiantuntijoina, he ovat arvokkaita yhteistyökumppaneita tietotekniikan asiantuntijoiden kanssa tietojärjestelmien suunnittelussa ja ylläpidossa (Coyne, Coyne ja Walker 2018). Ihmisten tehtäviksi jäisi myös tulosten tulkitseminen esimerkiksi johdolle ja hallitukselle (Kroon ym. 2021).

TEM:n toimialaraportin (2019) mukaan talousalan yritykset tarjoavat yhä enemmän erilaisia taloushallintoalan konsultointia asiakkailleen perinteisten palveluiden lisäksi. Osa

tilitoimistoista toimii yhä enemmän yrityksen taloudellisen neuvonantajan roolissa, aikaisemmin peruskirjanpidon ollessa suurimmassa roolissa. TEM (2019) Tämä luonnollisesti vaikuttaa yrityksessä työskentelevän rooliin. Yigitbasioglu ym. (2023) mukaan kirjanpitäjä on jatkossakin merkityksellinen perinteisten palveluiden kuten kirjanpidon ja verotuksen laatijana, mutta he tarjoavat erilaisia neuvontapalveluita perinteisten palvelujen ja tehtävien lisäksi. Heidän täytyy teknologian kehittymisen vuoksi laajentaa teknisiä- ja henkilötaitojaan, koska kirjanpitäjän palvelut tulevat sisältämään yhä enemmän neuvontaa erilaisiin strategisiin ja teknologiaan liittyviin kysymyksiin. Nousevat teknologiat parantavat merkittävästi tuottavuutta. Organisaatiot ovat yhä riippuvaisempia näistä teknologioista ja niiden tehokkaasta hallinnasta tulee entistä kriittisempää. Kirjanpitäjien keskeinen rooli on uusien teknologioiden arvioinnissa ja varmentamisessa. (Yigitbasioglu ym. 2023, 226, 229)

Kaarlejärvi ja Salminen (2018 160-161) toteavat, että tulevaisuudessakin kirjanpitäjän työn perustana ovat kirjanpidon ja verotuksen osaaminen, kuten tähänkin saakka. Osaamista on mahdollista jatkossa hyödyntää laajemmin organisaation hyödyksi. Kirjanpitäjän odotetaan osallistumista liiketoiminnan ja sen kehityksen suunnitteluun talouden osalta, niin että kirjanpitoon muodostuu säädökset ja raportointivaatimukset täyttäviä kirjauksia liiketoiminnan prosesseista ja tietovirroista. Kirjanpitäjä vastaa pääkirjanpidon prosessin lisäksi siitä, että taloushallinnon osaprosesseista ja liiketoimintaprosesseista syntyvä materiaali on laadukasta ja oikea-aikaista. Osallistumalla prosessien ja järjestelmien suunnitteluun ja ohjaamiseen on mahdollista varmistaa, että prosesseista ei synny virheellisiä kirjauksia. Koska tämä työ tapahtuu yhteistyössä muiden kanssa, kirjanpitäjän uusi rooli on jatkossa enemmän asiantuntijana asiakaspalveluroolissa. Taloushallinnon henkilöstö on muun organisaation ja sidosryhmien kumppani. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 19, 160-161)

TEM:n toimialaraportissa onkin todettu, että ”*Uuden ajan taloushallinnon ammattilainen on ennen kaikkea palveluammattilainen.*” Hänet nähdään yritysconsulttina, joka hallitsee sähköiset palvelukanavat ja järjestelmät. (TEM 2019) Älykkäässä taloushallinnossa henkilöstö hyödyntää osaamistaan taloushallinnon erityiskysymyksistä, liiketoimintaprosesseista ja -ympäristöistä, teknologioista ja arkkitehtuurista, vuorovaikutustaidoista sekä kaikkein näiden yhdistämisestä. (Kaarlejärvi ja Salminen 2018, 19)

3 Osaamistarpeet taloushallinnossa

Tässä luvussa käsitellään yleisimpiä taitoja ja kykyjä, joita on aikaisemmin tutkittu liittyvän taloushallinnossa työskentelevän kuten kirjanpitäjän rooliin. Towers-Clarkn (2015, 39) mukaan laskentatoimessa tarvittavista taidoista ei ole valmistuville opiskelijoille yleisesti määriteltyjä ominaisuuksia.

Osaamistarpeista taloushallinnossa on tehty tutkimuksia eri sidosryhmien näkökulmista ja niissä on erilaisia tuloksia erilaisten taitojen tärkeydestä. Esimerkiksi Al Mallakin, Mei Tannin ja Laswadin (2020, 395) Saudi-Arabian yliopiston kirjanpidon opiskelijoista tekemän tutkimuksen mukaan yleiset taidot ovat yhä tärkeämpiä työpaikalla vaadittavista taidoista, kun työnantajat etsivät työntekijöitä. Tähän on vaikuttanut muuttuva taloudellinen ympäristö ja uusien teknologioiden nopea kehitys. (Al Mallak, Mei Tan ja Laswad 2020, 395) Carr, Chua ja Perera, (2006) kuvaavat yleisiä taitoja henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi, jotka auttavat parantamaan henkilön sosiaalista vuorovaikutusta, työsuoritusta ja uranäkymiä, kuten kommunikaatiotaidot, ihmissuhdetaidot, ongelmanratkaisutaidot ja kriittisen ajattelun taidot.

Kansainvälinen kirjanpitäjien liitto IAESB (IFAC) on määritellyt kirjanpitäjien taitoja koskevan standardin. Vuonna 2015 voimaan tullut IES 3 Initial Professional Skills määrittelee neljä osaamista, jotka ovat älylliset- ihmissuhde- ja viestintätaidot sekä henkilökohtaiset ja organisatoriset taidot. Kirjanpitäjä osoittaa ammatillista pätevyyttä, kun hän yhdistää nämä neljä taitoa tekniseen pätevyyteen sekä ammatillisiin arvoihin, etiikkaan ja asenteisiin. (IFAC 2014)

Elo, Pätäri, Sjögren ja Mättö (2023) käsittelevät artikkelissaan laskenta-alan taitojen muutosta. Tutkimusta varten he kartoittivat laskentatoimen opiskelijoiden näkemyksiä ja odotuksia alan tulevaisuudesta sekä opiskelijoiden havaitsemia suoritusvajeita verrattuna tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Artikkelissa on kattavasti lueteltu teknisiä ja ammatillisia taitoja mukaan lukien uusiin teknologioihin liittyvät taidot. Tässä kandidaatintutkielmassa hyödynnetään empiiriseen analyysiin näitä taitoluokkia. Elo ym. (2023) tiivistivät tutkimuksessaan yleisimmät taloushallintoon liittyvät taidot ja kyvyt viiteen eri osaamisluokkaan. Luokat ja niihin esimerkkeinä liitetyt osaamiset on esitetty taulukossa 1. Luvuissa 3.1 – 3.5

on kuvattu mitä ominaisuuksia näihin taitoihin on liitetty ja mitä havaintoja niistä on tutkimuksissa tehty.

Taulukko 1. Osaamisloukat ja niihin liitetyt osaamiset mukailien Elon ym. (2023) ja Tanin ja Laswadin (2018) aikaisemmissa tutkimuksissa käyttämiä luokituksia.

	Osaamisloukka	Luokkaan aiemmissa tutkimuksissa liitetyt pääasialliset osaamiset
1	Tekniset taidot ja tiedot	Keskeiset kirjanpito- ja taloushallinnon taidot, kielitaito, tutkimustaidot, tieteenalojen vuorovaikutuksen tuntemus, juridiset tiedot sekä tilastotieto
2	Tietokone-, tietotekniikka (IT) ja tietojenkäsittelytaidot	Tietotekniikka, tietojenkäsittely, IT sekä IT- ja kirjanpito/taloushallinnon järjestelmät sekä robotiikka, tekoäly ja ohjelmoiti
3	Ihmissuhde-, sosiaalist ja kommunikaatiotaidot	Kirjallinen ja suullinen viestintä, vuorovaikutustaidot, motivaatio, tiimityö, tehokas kuuntelu ja asiakaspalvelutaidot
4	Älylliset taidot	Päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukyvyt, etiikka, yksityiskohtien huomiointi, innovatiivisuus sekä analyyttiset ja loogiset taidot
5	Muut ammatillist taidot	Johtajuus, neuvottelukyky, jatkuva oppiminen, kriittinen lukutaito, itsensä johtaminen, ajanhallinta/työkuoman organisointi, joustavuus ja sopeutumiskyky sekä muita henkilökohtaisia ominaisuuksia

3.1 Tekniset taidot ja tiedot

Tekniset taidot eli rutiinit ovat Tanin ja Laswadin (2018, 412) tutkimuksessa kuvattu määrättyjen rutiinien noudattamiseksi, esimerkiksi suoritettavat tehtävät, suoritukseen sisältyvä ennalta kohdennettujen ja kehitettyjen taitojen harjoittelua. Tähän luokkaan on esimerkiksi liitetty keskeiset kirjanpitotaidot, taloushallinnon taidot, tutkimustaidot, laskentatoimen tiedot, tieteenalojen vuorovaikutuksen tuntemus, juridiset tiedot sekä tilastotieto. Tan ja Laswad (2018 2021, 421) ovat todenneet, että laskentatoimen pätevyys antaa mahdollisuuden uraan liike-elämässä tai johtamisessa, mutta työnantajilla on keskeinen rooli valmistuneiden alkuvaiheen ammatillisessa kehittämisessä.

Useissa tutkimuksissa on havaittu teknisten tietojen ja taitojen tärkeys sekä puutteita näissä taidoissa valmistuneilla opiskelijoilla. Esimerkiksi Howcroft (2017, 469) tutkimukseen osallistuneet kaikki työnantajat olivat sitä mieltä, että valmistuneilla kirjanpitäjäharjoittelijoilla on oltava tekninen ja liiketaloudellinen tietämys. Jonkun työnantajan mielestä valmistuneilla ei ollut kirjanpidon ”ammatin työkaluja” eli kirjanpitotaitoja. Joidenkin työnantajien

mielestä kirjanpidon perusteisiin tulisi käyttää kirjanpidon opetuksessa enemmän aikaa ja toisten mielestä koulutuksissa tulisi ainakin suorittaa CIMA-kokeet, jotka testaavat taloushallinnon perusteet. (Howcroft 2017, 469-470) Työnantajat pitivät erityisesti verotustyössä rutiinitaitoja elintärkeinä työn luonteen vuoksi, joka edellyttää yleensä verovalmistelua, laskutaitoja sekä säännösten noudattamista, mikä edellyttää laki- ja säädösvaatimusten mukaista osaamista (Tan ja Laswad 2018, 420). Käytännön tutkimustaitoja pidettiin vähemmän tärkeinä taitoina Towers-Clarkin (2015, 44, 45) opiskelijoille tekemässä tutkimuksessa, sen sijaan laskentataitojen katsottiin olevan alue, jota ammattilaisen täytyy kehittää jatkuvasti.

3.2 Tietokone, tietotekniikka (IT), tietojenkäsittelytaidot

Aikaisemmissa tutkimuksissa tietotekniikkaan, tietojenkäsittelyyn ja tietokoneisiin liittyvien taitojen luokittelussa on ollut erilaisia lähestymistapoja. Esimerkiksi Tan ja Laswad (2018) ovat esittäneet ne luokan tekniset taidot yhteydessä. Tässä tutkielmassa tietotekniikkaan liittyvät taidot esitetään omana luokkana, koska yksi alatutkimuskysymys pohjautuu tähän tietoon. Tähän luokkaan on liitetty esimerkiksi tietotekniikka, tietojenkäsittely ja IT sekä IT- ja kirjanpito-ohjelmistot.

Tanin ja Laswadin (2018, 420-421) mukaan tietotekniikan käyttö, jota pidetään rutiinitaitona, on erityisen tärkeä taito varsinkin aloittavalle kirjanpitäjälle. Opiskelijoita tulee tukea jatkuvasti näiden taitojen kehittämisessä. Tutkimus oli tehty tarkastelemalla työnhakuilmoituksia Australiassa ja Uudessa-Seelannissa. Työnantajat pitivät tietoteknistä osaamista tärkeänä kriteerinä, ja toivomuksina oli osaamista erilaisista kirjanpityökaluista sekä tietokantajärjestelmistä. Osaamista toivottiin erityisesti yritysneuvonta- ja verotustyöhön osallistuvilta. (Tan ja Laswad 2018, 420-421) Howcroft (2017, 475) tutkimuksessa työnantajat ovat arvioineet, että ohjelmistojen käyttö sekä tietolähteiden tuntemus ovat olleet valmistuneiden parhaita taitoja, kun taas kouluttajat ovat arvioineet IT- taidot yhdeksännelle sijalle 21 taidosta.

Towers-Clark (2015) tutkimuksessa opiskelijat kommentoivat IT -taitojen kehittämisen tärkeyttä. He toivoivat tieto- ja analyysitaitoja lisää. Opiskelijat näkivät, että näitä taitoja kehitetään koulutuksissa IT-työkaluilla, mutta taitoja olisi kehitettävä vielä valmistumisen jälkeen. IT-taitojen katsottiin olevan alue, jota ammattilaisen täytyy kehittää jatkuvasti. (Towers-Clark 2015, 44)

3.3 Ihmissuhde-, sosiaaliset ja kommunikaatiotaidot

Tan ja Laswad (2018, 412) määrittelevät ihmissuhdetaidot kyvyiksi, joilla varmistetaan onnistunut vuorovaikutus ihmisten välillä, kuten ihmistaidot, kuuntelu, empatia, kommunikaatio, motivaatio ja tiiminhallinta. Ihmissuhde-, sosiaalisiin-, ja kommunikaatiotaitoihin on esimerkiksi liitetty kirjallinen ja suullinen viestintä, vuorovaikutus, motivaatio, tiimityö, tehokas kuuntelu sekä asiakaspalvelutaidot.

Aikaisemmissa tutkimuksissa ihmissuhde-, sosiaalisten-, ja kommunikaatiotaitojen osaamisista tiimityö-, vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot on todettu tärkeiksi, tosin joitakin erilaisia tuloksia on myös saatu riippuen näkökulmasta. Esimerkiksi Tanin ja Laswadin (2018, 420) tutkimuksessa työnantajat pitivät ryhmätyö- ja kommunikointitaitoja erittäin tärkeinä taitoina Australialaisia ja Uus-Seelantilaisia kirjanpitäjien työpaikkailmoituksia analysoineessa tutkimuksessa. Halutuimpana he pitivät positiivisen asenteen ja hyvät vuorovaikutustaidot omaavaa tiimipelaajaa, mikä näkyy kykyinä tehdä yhteistyötä kollegoiden kanssa sekä esittää keskustella ja puolustaa näkemyksiään. (Tan ja Laswad 2018, 420) Howcroftin (2017, 469) tutkimukseen osallistuneet kaikki työnantajat olivat sitä mieltä, että valmistuneilla kirjanpitäjäharjoittelijoilla on oltava hyvät kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot. Suullista viestintää pidettiin ensisijaisesti tärkeänä ja kirjallista viestintätaitoa toiseksi tärkeimpänä taitona johdon kirjanpitäjänä suoriutumisen riittävän hyvin. Opettajat arvostivat suullisen ja kirjallisen viestinnän taitojen tarpeellisuuden alhaisemmaksi kuin työnantajat. (Howcroft 2017, 472-473) Opiskelijat pitivät ryhmätyötaitoja, ihmissuhdetaitoja sekä suullista kommunikointitaitoa tärkeänä Towers-Clarkin (2015) tekemässä tutkimuksessa. Sen sijaan kirjallisia viestintätaitoja, urasuunnittelua- ja haastattelutaitoja ei pidetty niin tärkeinä. (Towers-Clark 2015, 45) Kouluttajien mielestä valmistuneilla on hyvät tiimityötaidot, kun taas työnantajien ovat arvioineet tiimityötaidot viidennelle sijalle 21 (Howcroft 2017, 475).

3.4 Älylliset taidot

Birkett (1993, 15) mukaan älylliset taidot ovat analyyttisten ja arvostavien taitojen yhdistelmä. Nämä taidot liittyvät kykyyn ratkaista ongelmia, tehdä päätöksiä ja käyttää

ammattillista harkintaa (Birkett 1993, 15). Älyllisiin taitoihin on liitetty esimerkiksi päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukyvyt, kriittisen arviointi sekä analyyttiset ja loogiset taidot.

Aikaisemmissa tutkimuksissa älyllisten taitojen eri osaamisten tärkeys on vaihdellut riippuen näkökulmasta. Esimerkiksi Tanin ja Laswadin (2018) mukaan työnantajat vaativat älyllisiä taitoja, kuten analyyttisiä ja ongelmanratkaisutaitoja sekä kykyä kiinnittää huomiota kirjanpito-ohjelmien yksityiskohtiin. Tutkimuksessa taitoja kuvailtiin sanoilla tarkkuus ja tietoisuus sekä numeerinen tarkkuus ja täsmällisyys. Tähän ryhmään on luokiteltu myös eettisyys, etiikka ja rehellisyys, eli eettiset arvot, vaikka se ei tutkimuksessa noussut parhaimpien osaamisten joukkoon. (Tan ja Laswad 2018, 416, 421-422, 429) Howcroftin (2017, 469) tutkimukseen osallistuneet kouluttajat pitivät kriittistä lukemista kaikkein keskeisimpänä taitona opetussuunnitelmassa. Työnantajat sen sijaan arvostivat sen alemmas, 15 sijalle 21 taidosta, vaikka pitivät sitä tärkeänä taitona. Tutkijat pitivät toiseksi tärkeimpinä taitoina ongelmanratkaisu- sekä kriittisiä analyysitaitoja, kuten ”*tunnistaa ja ratkaista jäsentämättömiä ongelmia*” ja ”*suorittaa kriittinen analyysi*”. Työnantajat eivät arvostaneet niitä yhtä korkealle. (Howcroft 2017, 472) Towers-Clarkin (2015, 45) tutkimuksessa opiskelijat olivat kommentoineet älyllisiin taitoihin liittyviä taitoja kuten päätöksentekoa hyödylliseksi taidoksi. Kirjanpitäjille tärkeimpiä osa-alueita olivat opiskelijoiden mielestä analysointi- ja kriittiset arviointitaidot sekä ongelmanratkaisutaidot. (Towers-Clark (2015, 45) Älylliset taidot pitävät sisällään innovatiivisen ja eteenpäin suuntaavan ajattelutavan. Työnantajat pyrkivät palkkaamaan ihmisiä, jotka ajattelevat eteenpäin ja näin lisäävät työnsä arvoa parantamalla sen laatua. (Tan ja Laswad 2018, 417, 429) Älylliset taidot korostuivat voimakkaasti Uudessa-Seelannissa, erityisesti verotustehtävissä, sen lisäksi myös johdon kirjanpidossa (Tan ja Laswad 2018, 420).

3.5 Muut ammatilliset taidot

Luokkaan muut ammatilliset taidot luokitellaan muut ammatissa tarvittavat taidot, kuten organisointitaidot ja johtajuus, sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Muihin ammatillisiin taitoihin on liitetty esimerkiksi johtajuus, neuvottelukyky, jatkuva oppiminen, joustavuus ja sopeutumiskyky, kriittinen lukutaito, ajanhallinta sekä työkuorman organisointi.

Tähän osaamisluokkaan on aikaisemmissa tutkimuksissa liitetty eniten erilaisia osaamisia ja niiden tuloksissa ovat tärkeydessä vaihdelleet henkilökohtaisista ominaisuuksista

organisointitaitoihin, riippuen vielä näkökulmasta. Esimerkiksi Tan ja Laswad (2018, 421) ovat havainneet, että opiskelijoita tulisi koulutuksessa auttaa kehittämään organisointitaitoja, joihin kuuluvat johtajuus sekä määräaikojen noudattaminen. Työnantajat hakivat myös henkilöitä, joilla oli hyvät henkilökohtaiset ominaisuudet. He arvostivat energisyyttä, dynaamisuutta, sitoutuneisuutta, intohimoisuutta ja mukautuvaa persoonallisuutta. (Tan ja Laswad 2018, 421) Howcroft (2017, 473) tutkimukseen mukaan määräaikojen noudattaminen on työnantajien mielestä erittäin tärkeä taito kirjanpitäjille, kun taas kouluttajien mielestä työkuormien priorisointi oli kahdeksantena 21 taidon listalla. Opiskelijat pitivät ajanhallintaa yhtenä kirjanpitäjän tärkeimmistä osa-alueista. Opiskelijoiden kommenteista nousi esille myös yrittäjyyteen, johtamiseen ja konfliktien hallintaan liittyvät taidot, kuten yrittäjyys, valitusten ja häiriöiden käsittely sekä johtaminen ja henkilöstöresurssit. Kommenteista nousi esiin neuvottelu-, myynti- ja markkinointitaitojen tarpeellisuus alalla. Johtajuus- ja itseluottamustaidot, yrittäjyys, johtamis- ja konfliktienhallintataidot, päätöksenteko ja mentorointi koettiin tärkeiksi taidoiksi. (Towers-Clark 2015, 46) Howcroft (2017, 475) mukaan työnantajien mielestä valmistuneet ovat sitoutuneita elinikäiseen oppimiseen (kolmas sija 21 taidosta), kun taas kouluttajien mielestä tämä taito on arvioitu alimmaksi 21 taidosta.

Yhteenvedona aikaisempien tutkimusten tuloksista voidaan sanoa, että taloushallinnossa pidetään monenlaisia ammatillisia taitoja merkityksellisinä. Teknisiä taitoja on pidetty elintärkeinä. Teknologiaan liittyvien taitojen tärkeys on usein arvioitu tärkeäksi ja jatkuvasti kehitettäväksi. Ihmissuhde-, sosiaalisten-, ja kommunikaatiotaitojen osaamisista tiimityö-, vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot on todettu tärkeiksi taidoiksi. Älyllisistä taidoista kirjanpitäjille on tärkeinä osa-alueina pidetty päätöksenteko-, ongelmanratkaisu-, analysointi- ja kriittisiä arviointitaitoja sekä innovatiivisuutta/kykyä nähdä eteenpäin ja kykyä kiinnittää huomiota yksityiskohtiin. Muista ammatillisista taidoista tärkeinä on pidetty joustavuutta sekä itsenäistä ja oma-aloitteista työtettä. Näiden lisäksi intohimoinen, energinen, elinvoimainen ja dynaamisen persoonallisuus olivat tärkeitä ominaisuuksia. Myös sitoutuminen elinikäiseen oppimiseen oli työnantajien mielestä koettu tärkeäksi taidoksi.

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa käsitellään tutkielman empiiristä osuutta eli tiedonkeruun kohderyhmän valintaa sekä tutkimuksen toteutusta. Empiirisen osuuden toteutusmenetelmäksi valittiin sisällönanalyysi ja aineistonkeruumenetelmäksi dokumenteista koottu tieto. Kohdemaan organisaatioiden työpaikkailmoituksista kerätään tietoa työnantajien odotuksista potentiaalista tulevista työntekijöistä.

4.1 Tutkimusmenetelmä ja -aineisto

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa sekä ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle, eikä laadullisessa tutkimuksessa pyritä tilastollisiin yleistyksiin. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 98). Tähän tutkimukseen sopii laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi, koska tutkielmassa pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään työympäristön muutoksen vaikutuksia osaamistarpeisiin. Aineistonkeruumenetelmäksi sopii sekundääriaineistosta kerätty tieto, koska aineisto on tutkimuksen kannalta relevanttia ja ajantasaista sekä kaikkien saatavissa verkosta.

Tässä tutkimuksessa käytetään huomaamatonta tiedonkeruumenetelmää tarkastelemalla työpaikkailmoitusten sisältöä selvittämään minkälaisiin tehtäviin työnantajat hakevat henkilöstöä, sekä minkälaisia tietoja ja taitoja he pitävät näihin tehtäviin sopivina, korostuuko teknisten taitojen tärkeys. Työnantajien näkökulma ilmenee työpaikkailmoituksissa, mitä tietoja ja taitoja he siis työpaikoilla pitävät tärkeinä. Työnantajien odotuksia voi pitää aiheen kannalta relevantteina, heillä on kokemuksen kautta hankittua tietoa taloushallinnossa tarvittavista osaamistarpeista ja onhan heillä keskeinen rooli työntekijöiden taitojen kehittämisessä ja parantamisessa. Työpaikkailmoitukset ovat helposti saatavilla ja niiden sisältöä voi pitää luotettavana. Ne antavat myös hyvän kuvan siitä minkälaista henkilöstöä työnantajat uskovat tarvitsevänsä organisaation jatkumisen ja menestymisen kannalta.

Tämä tutkimus on rajattu koskemaan työpaikkailmoituksia Suomen kirjanpitoalueella, online-työsivustona käytettiin TE-palveluiden sivustoa. Tiedot kerättiin 21. – 26. kesäkuuta 2023 avoimena olevista työpaikkailmoituksista. Tämä tutkimus on rajattu koskemaan ulkoisen

laskentatoimen parissa työskenteleviä asiantuntijoita. Datan hallittavuuden vuoksi kaikkia ulkoisen laskentatoimen parissa työskenteleviä ei ollut mahdollista ottaa mukaan analyysiin. Ammattinimikkeistä empiirisen osan analyysiin valittiin ammatit, jotka työskentelevät kirjanpidon työtehtävissä. Hakutekijöinä käytettiin kirjanpitäjä ja pääkirjanpitäjä, suodatintekijöiksi otettiin kokoaikaiset sekä yli 12 kuukautta kestävät työsuhteet. Lyhyet ja osa-aikaiset työsuhteet eliminoitiin, koska haluttiin analyysiin työsuhteet, joissa työnantaja toisi esille ominaisuuksia, jotka ovat ajankohtaisia myös tulevaisuuden kannalta. Tosin, suodatuksella ei ollut suurta merkitystä, se poisti hausta kuusi työpaikkaa. Työnantaja hakivat siis enimmäkseen pitkäaikaisia ja kokopäiväisiä työntekijöitä.

Hakutekijällä kirjanpitäjä oli avoinna päivästä riippuen 141 – 145 työpaikkaa ja hakutekijällä pääkirjanpitäjä 27 työpaikkaa. Kirjanpitotyössä pääasiallisina tehtävänimikkeinä esiintyi kirjanpitäjä, pääkirjanpitäjä, accountant specialist, financial accountant, financial controller ja kiinteistökirjanpitäjä. Nämä tehtävänimikkeet otettiin mukaan analyysiin. Tuloksista poistettiin päällekkäisyydet sekä nimikkeet, jotka eivät liittyneet varsinaisesti laskentatoimen työhön kuten isännöitsijä ja it-tukihenkilö. Hakutuloksiin tulleet tehtävänimikkeet taloushallinnon assistentti, taloushallinnon osaaja, taloushallinnon ammattilainen sekä taloushallinnon asiantuntija jätettiin datan hallittavuuden vuoksi analyysin ulkopuolelle. Analyysistä rajattiin pois myös työpaikkailmoitukset, jotka eivät liittyneet ulkoisen laskentatoimen tehtäviin, kuten controller ja project controller sekä palvelupäälliköiden ja accounting team leadereiden ilmoitukset niiden vähäisen määrän vuoksi.

Analyysissä oli rajausten jälkeen mukana 128 työpaikkaa. Laadullisen aineiston keruussa käytetään aineiston riittävyteen eli kylläisyyteen viittaavaa saturaation käsitettä. Saturaatio on tapahtunut ja aineisto on riittävä, kun samat asiat alkavat toistua. (Hirsjärvi ym. 2009, 182) Näin tapahtui myös tässä tutkielmassa, asiat alkoivat toistua työpaikkailmoituksissa eli aineisto oli riittävä. Työntekijöitä olivat rekrytoimassa pääosin tilitoimistot. Hakuilmoituksia olivat jättäneet palveluun myös muut yritykset, ohjelmistotalot sekä kuntatyönantajat ja seurakunnat. Tarkkaa jakaumaa aineistosta ei ollut mahdollista tehdä, koska osa organisaatioista oli jättänyt ilmoituksen välittäjäyritysten kautta, eikä toimeksiantajaa oltu kaikissa ilmoituksissa mainittu.

4.2 Analyysiprosessi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja näin tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään tiivistämään aineisto siten, että sen sisältämää informaatiota ei kadoteta. Pyritään ennemminkin informaatioarvon kasvattamiseen luomalla hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekästä. (Eskola ja Suoranta 1996, 137)

Työpaikkailmoituksista kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä, jonka avulla dokumentteja voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 117). Pyrkimyksenä sisällönanalyysissä on muodostaa malleja, jotka esittävät tutkimusilmiötä tiivistettynä ja joiden avulla ilmiö on mahdollista käsitteellistää (Kyngäs ja Vanhanen 1997, 3–4). Analyysillä luodaan selkeyttä aineistoon, jotta sen avulla voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 122). Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysi toteutettiin sekä deduktiivisesti että induktiivisesti. Induktiivisen eli aineistolähteisen sisällönanalyysin periaatteen mukaan selvitettiin, minkälaisiin tehtäviin taloushallinnonalalle etsitään henkilöstöä. Deduktiivisessa sisällönanalyysissä viitekehyksenä on käytetty viittä laskentatoimen työssä tarvittavaa osaamistarpeiden luokkaa sekä mukaillen näihin luokkiin aikaisemmissa tutkimuksissa liitettyjä ominaisuuksia (Elo ym. 2023, Tan ja Laswad 2018).

Jokainen tutkija kehittää itselleen sopivia apuvälineitä aikaa vievän sisällönanalyysiprosessin helpottamiseksi (Kyngäs ja Vanhanen 1997, 10). Tässä tutkimuksessa aineiston analyysissä käytettiin MS Excel -työkalua, työkirjaan taulukoita muodostettiin kaksi. Ensimmäisen taulukon tarkoitus oli kerätä tietoa ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen ja siihen muodostettiin sarakkeet samankaltaisille tehtävien ilmaisuille. Työpaikkailmoituksista kerättiin työtehtäviä kuvaavat ilmaukset ja ne merkittiin taulukkoon pelkistettyinä ilmauksina omiin sarakkeisiinsa. Tehtäville laskettiin esiintyvyydet ja esiintyvyyksien prosenttiosuudet kaikista analyysin ilmoituksista. Toisen taulukon tarkoitus oli kerätä tietoa toiseen ja kolmannen alatutkimuskysymykseen. Taulukkoon muodostettiin analyysirunko aikaisempien tutkimusten kategorioiden mukaan luokiteltuna. Työpaikkailmoituksista kerättiin toiseen alatutkimuskysymyksen kannalta olennaisimpia asioita pelkistämällä, analyysiyksikkönä käytettiin osaamisloukkia. Tämän jälkeen aineisto käytiin läpi ja samankaltaisia ilmauksia yhdisteltiin. Osaamisloukille ja osaamisille laskettiin esiintyvyydet ja esiintyvyyksien prosenttiosuudet kaikista analyysin ilmoituksista. Osaamiset myös järjestettiin esiintyvyyden

mukaiseen järjestykseen suurimmasta pienimpään. Sisällönanalyysistä kerätystä aineistosta edettiin tulkinnan ja päättelyn avulla kohti käsitteellisempää näkemystä, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018) ehdottavat. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi on tulosten kuvailua sekä niiden tulkintaa. Hirsjärven ym. (2009, 229) mukaan tutkittava, tutkija ja tutkimusraportin lukija tulkitsevat tekstiä kuitenkin aina omalla tavallaan.

5 Tutkimustulokset

Tämän luvun tarkoituksena on kuvailla tutkimuksen tuloksia alatutkimuskysymysten avulla muodostettuihin teemoihin ryhmiteltyinä. Ensin kuvaillaan minkälaisia tehtäviä taloushallinnon työpaikkailmoituksessa esiintyi, seuraavaksi kuvataan minkälaista osaamista niiden hoitamiseen edellytettiin. Lisäksi kuvaillaan, korostuiko teknologisten taitojen tärkeys.

5.1 Pääasialliset tehtävät taloushallinnossa

Työpaikkailmoituksilla mainittiin eniten taloushallinnon hoitamiseen liittyviä tehtäviä, joista luonnollisesti kirjanpito esiintyi 88 % ja tilinpäätös 73 % ilmoituksista sekä 47 % ilmoituksista oli maininta verotustöihin ja 41 % raportointiin liittyvistä tehtävistä. Jos raportointia oli erityisesti avattu, maininnat vaihtelivat kuukausiraportoinnista johdon/asiakkaille raportointiin sekä viranomaisraportointiin ja -ilmoituksiin sekä tilastoraporttien laatimiseen. Verotustöihin on luokiteltu ilmoituksissa esiintyneet termit, kuten verotus, veroilmoitukset ja arvonlisäveroilmoitukset sekä yhdessä ilmoituksessa mainittu verosuunnittelu. Muista taloushallinnon osakokonaisuuksista, kuten laskutuksesta, osto- ja myyntireskontrien ja vastikevalvonnan hoitamisesta sekä maksatuksesta oli maininta noin 27 % ilmoituksista. Palkkahallintoon liittyviä tehtäviä esiintyi 14 % ilmoituksista. Muita tehtäviä oli mainittu vähäisesti, yhteensä 14 % ilmoituksista oli maininta luoton hallinnasta, perinnästä, sisäisestä laskennasta, yritysostoihin liittyvistä sekä muutamasta yksittäistä tehtävästä.

Työpaikkailmoituksilla oli myös mainintoja asiakaspalvelu-, konsultointi-, neuvonta- ja kommunikointitehtävistä. Näistä eniten, eli 29 % mainintaa kerääntyi neuvonnalle. Jos tehtävää oli ilmoituksessa avattu, enimmäkseen neuvontatehtävät olivat asiakkaiden neuvomista talouden ja kirjanpidon sekä niiden prosessien osalta, joitakin yrityksen sisäisen neuvonnan tehtäviä oli mainittu. Konsultointi ja asiantuntijatyö oli mainittu 14 % ilmoituksista, tehtävät käsittivät esimerkiksi konsultointia, vaativaa konsultointia tai asiakkaan liiketoimintaa tukevia palveluita. Esimerkkinä tästä ilmoituksella mainittiin ”*toimit konsultoivalla asenteella asiakasyritysten taloushallinnossa, kirjanpidossa, tilinpäätöksissä ja verotuksessa*”. Asiakaspalvelu ja kommunikointi liittyvät läheisesti toisiinsa, asiakaspalvelu oli mainittu 22 % ja kommunikointi 17 % ilmoituksista. Asiakaspalvelun kohteiksi oli mainittu

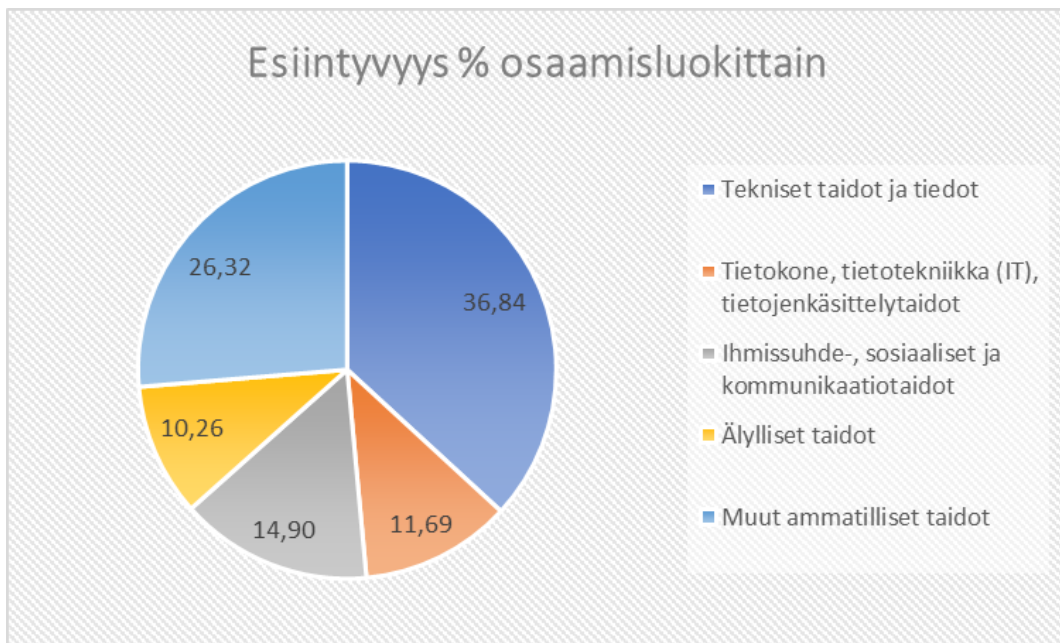
asiakkaat, sen lisäksi muutamassa ilmoituksessa oli mainittu eri sidosryhmiä, kuten tilintarkastajat, ohjelmistotoimittajat ja toimittajat. Esimerkkinä näistä tehtävistä ilmoituksella oli maininta ”*tehtävänkuvassasi painottuu kommunikointi, neuvonta ja raportointi asiakkaan suuntaan*”. Asiakastyön mainittiin olevan päivittäistä, aktiivista, laaja-alaista ja tapahtuvan tiiviissä yhteistyössä asiakkaiden kanssa.

Muut tehtävät liittyivät pääasiassa kehittämiseen/kehittymiseen, järjestelmiin liittyvistä tehtävistä ei ilmoituksilla ollut juurikaan mainintoja. Niistä oli maininta kolmella ilmoituksella, kuten osallistumista käyttöönottoprojekteihin ja järjestelmien vaihtoihin. Yhdessä ilmoituksessa oli maininta taloushallinnon järjestelmän key user -roolista. Syynä voi olla, että tässä ajankohdassa ei ole järjestelmiin liittyviä muutoksia tiedossa, ne eivät yleensä sisälly tai tarkastelussa olevien tehtävänimikkeiden tavanomaisiin tehtäviin tai niitä ei ole ilmoituksissa mainittu. Sen sijaan kehittämiseen ja päivittäiseen osaamisen kehittämiseen liittyviä tehtäviä mainittiin runsaasti, maininnan sisälsi 35 % ilmoituksista. Maininnat vaihtelivat monipuolisista taloushallinnon kehittämistehtävistä asiakkaiden liiketoiminnan kehittämiseen talouden näkökulmasta. Oli myös mainintoja ulkoisen laskennan ja asiakkaiden taloushallinnon prosessien sekä oman osaamisen päivittäisestä kehittämisestä. Esimerkiksi tässä ilmoituksessa lainatussa tekstissä oli maininta myös kehittämistehtävästä: ”*Haemme asiantuntevaan ja kasvavaan joukkoomme taloushallinnon osaajaa. Tässä tehtävässä työskentelet konsultoivalla otteella asiakasyritystemme taloushallinnon, tilinpäätösten ja verotuksen parissa. Raportoit yritysten johdolle jalostaen asiantuntemuksesi avulla talouslukuja tiedoksi sekä autat kehittämään asiakkaidemme liiketoimintaa talouden näkökulmasta.*”

5.2 Osaamistarpeet taloushallinnon tehtävissä

Tässä luvussa esitetään ensin analyysin pohjalta tehty yhteenveto tutkimustuloksista ja sen jälkeen luvuissa 5.2.1 – 5.2.5 analyysin pohjalta tehdyt tutkimustulokset osaamislukittain. Kuvassa 5 on esitetty kunkin osaamisen esiintymistiheys viidessä laajassa kategoriassa, eli osaamislukassa. Tekniset tiedot ja taidot olivat työnantajien eniten mainitsemia taitoja, tähän luokkaan kuuluvien lauseiden ja sanojen määrä oli noin 37 % kaikista Suomen työpaikkailmoituksissa käytetyistä sanoista/lauseista. Toiseksi eniten ilmoituksissa mainittiin muita ammatillisia osaamisia, tähän luokkaan kuuluvia sanoja ja lauseita esiintyi noin 26 % tarkastelluissa työpaikkailmoituksissa. Tähän osaamislukkaan kuuluvia osaamisia oli

ilmoituksissa eniten ja siten on luonnollista, että ryhmän esiintyvyys oli korkea. Ihmissuhde-, sosiaalisia- ja kommunikaatiotaitoja kuvaavia sanoja/lauseita esiintyi noin 15 % työpaikkailmoituksista, eli kolmanneksi eniten. Tietokone-, tietotekniikka ja tietojenkäsittelytaitoja kuvaavia ilmaisuja esiintyi neljänneksi eniten, niiden osuus oli noin 12 % työpaikkailmoituksissa käytetyistä sanoista/lauseista. Älylliset taidot olivat työnantajien vähiten mainitsemia taitoja, tähän luokkaan kuuluvien lauseiden ja sanojen määrä oli noin 10 %. Osaamislukien tarkempi sisältö osaamisineen on eritelty liitteessä 1.



Kuva 5. Osaamisten esiintyvyyksiä osaamislukittain

Jotta saataisiin lisätietoa osaamisten esiintymisestä ilmoituksissa, järjestettiin osaamiset sanan/lauseen esiintymisen lukumäärän mukaan järjestykseen suurimmasta pienimpään. Tuloksista ilmeni, että 16 sanassa/lauseessa viittausprosentti oli yli 20. Taulukossa 2 on esitetty 16 työnantajien eniten työpaikkailmoituksissa mainitsemaa osaamista. Kolme eniten esiintynyttä taitoa osoittavat, että työnantajat edellyttävät kirjanpidon ydinosaamista eli kirjanpito- ja tilinpäätöstaitoja sekä osaamista kirjanpito- ja taloushallinnon järjestelmistä.

Taulukko 2. Työpaikkailmoituksissa 16 eniten esiintynyttä osaamista

Sija	Osaaminen	Osaamisluokka	Esiintyvyys	Esiintyvyys %
1	Keskeiset kirjanpitoaidot	Tekniset taidot ja tiedot	90	70,31
2	Tilinpäätöstaito	Tekniset taidot ja tiedot	82	64,06
3	Kirjanpito/taloushallinnon järjestelmät	Tietokone, tietotekniikka (IT), tieto	79	61,72
4	Asiakaspalvelu	Ihmissuhde-, sosiaaliset ja kommun	59	46,09
5	Vieraat kielet	Tekniset taidot ja tiedot	53	41,41
6	Osaamista tilitoimistoympäristöstä, konsulttiroolista ym.	Tekniset taidot ja tiedot	52	40,63
7	Suomen kieli	Tekniset taidot ja tiedot	50	39,06
8	Jatkuva oppiminen/kehittyminen ja oppiminen	Muut ammatilliset taidot	42	32,81
9	Itsenäinen työote	Muut ammatilliset taidot	40	31,25
10	Proaktiivisuus/aktiivisuus	Muut ammatilliset taidot	37	28,91
11	Oma-aloitteisuus	Muut ammatilliset taidot	34	26,56
12	Taloushallinnon taidot	Tekniset taidot ja tiedot	34	26,56
13	Toiminnan kehittäminen/innovatiivisuus, kyky nähdä eteen	Älylliset taidot	34	26,56
14	Tiimityötaidot	Ihmissuhde-, sosiaaliset ja kommun	28	21,88
15	Juridiset tiedot	Tekniset taidot ja tiedot	26	20,31
16	Eri alojen tuntemus	Tekniset taidot ja tiedot	26	20,31

Seuraavat kuusi usein esiintynyttä osaamista olivat asiakaspalvelu, vieraat kielet, osaaminen tilitoimistoympäristöstä, konsulttiroolista tai taloushallinnon tehtävistä, sujuva suomen kielen osaaminen jatkuva oppiminen sekä itsenäinen työote. Asiakaspalvelutaitojen esiintyvyyteen vaikuttivat todennäköisesti työtehtävät, nekin sisälsivät asiakaspalveluun liittyviä tehtäviä, sekä neuvontaa että konsultointia. Sujuvat kielelliset taidot parantavat myös asiakaspalvelun laatua. Vieraiden kielten esiintyvyyteen ilmoituksissa vaikuttanee myös nykypäivän globaali talous. Koska kirjanpitäjiä haettiin paljon tilitoimistoihin, on luonnollista, että tehtäviin haettiin henkilöitä, joilla on osaamista tilitoimistoympäristöstä, konsulttiroolista tai taloushallinnon tehtävistä. Koska taloushallinnossa työympäristö on muutosvaiheessa, on ymmärrettävää, että työnantajat hakevat oppimiskykyisiä henkilöitä sekä halukkuutta osaamisen kehittämiseen. On myös työnantajien etu, että henkilöstöllä on monipuoliset ja ajantasaiset taidot. Ilmoituksissa oli myös mainintoja itsenäistä työotteesta, toivottiin muun muassa teknisten tehtävien hoituvan itsenäisesti sekä kykyä itsenäisiin päätöksiin.

Seitsemän viimeiseksi taulukossa 2 esiintynyttä osaamista olivat proaktiivisuus/aktiivisuus, oma-aloitteisuus, taloushallinnon taidot, toiminnan kehittäminen/innovatiivisuus, tiimityötaidot, juridiset taidot sekä eri alojen tuntemus. Henkilökohtaisista ominaisuuksista proaktiivisuus/aktiivisuus sekä oma-aloitteisuus olivat työnantajien hakemia ominaisuuksia. Taloushallinnon taidot ovat osa ammatillista osaamista, jota toivottiin potentiaalisen työntekijöiltä. Työnantajat mainitsivat oppimismyönteisyyden lisäksi osaamisen kehittäminen sekä

asiakkaiden, että yrityksen prosesseja ja toimintoja, innovatiivisuuden sekä kyvyn nähdä eteenpäin. Tiimityötaidot olivat työnantajien mainitsema osaaminen, joskin itsenäinen työskentely oli korkeammalla haluttujen osaamisten listauksessa. Toisinaan nämä oli ilmoituksissa mainittuina yhdessä, kuten ”*Arvostamme valmiutta itsenäiseen työskentelyyn, mutta myös tiimityötaitoja*”. Juridiset taidot ja eri alojen tuntemus sujuvoittavat uuden työn aloittamista, kun osaaminen muun muassa yhtiömuodoista, verotuksen yksityiskohdista sekä muista kyseiseen työhön liittyvistä osaamisista ovat hallussa.

5.2.1 Tekniset taidot ja tiedot

Teknisistä taidoista keskeiset kirjanpito- ja tilinpäätöstaidot esiintyivät työpaikkailmoituksilla useimmin, kirjanpito- ja tilinpäätöstaidoista oli mainittu 70 % ja tilinpäätöstaidoista 64 % ilmoituksella kaikista ilmoituksista. Osaamista erityisesti tilitoimistoympäristöstä ja myös konsulttiroolissa toimimisesta mainittiin 41 % ilmoituksista. Vieraista kielistä mainittiin yli 41 % ja Suomen hyvästä kielitaidosta mainittiin 39 % ilmoituksista. Työnantajat mainitsivat usein sujuvan suomen kielen sekä vieraista kielistä erityisesti englannin ja jonkin verran ruotsin. Kielellisistä taidoista esimerkkinä toimii ”*Edellytämme sujuvaa suomen kielen taitoa. Kansainvälisessä työympäristössämme myös englannin, ruotsin ja muiden kielten osaaminen on eduksi.*” Juridisia taitoja, kuten verolainsäädännön, eri yhtiömuotojen ja konsernilaskennasta tuntemisesta oli mainintoja 20 % ilmoituksista. Saman verran oli mainintoja eri alojen tuntemisesta. Esimerkkeinä näistä toimivat työpaikkailmoituksilta lainatut lauseet ”*Edellytämme kokemusta taloushallinnon ja kirjanpidon tehtävistä sekä kirjanpidon kannalta olennaisen lainsäädännön tuntemista sekä hyviä tietoteknisiä taitoja.*” ja ”*Edellytämme hyvää kirjanpito-, elinkeino- ja arvonlisäverolainsäädännön tuntemusta.*” sekä ”*Osaaminen eri yhtiömuodoista auttaa sinua menestymään tässä tehtävässä.*”.

Tiedonkeruussa kerättiin myös tietoa työnantajien toiveista aikaisemmasta taloushallinnon kokemuksesta. Työpaikkailmoituksilla oli maininta asiasta 113 ilmoituksella, mikä on noin 88 % analyysissä mukana olleista ilmoituksista. Työnantajat etsivät tällä hetkellä Suomessa taloushallinnon tehtäviin henkilöitä, joilla on vankat tekniset taidot, erityisesti kirjanpidosta ja tilinpäätöksestä. Taidot on odotettu kertyneen työkokemuksen kautta.

5.2.2 Tietokone, tietotekniikka (IT), tietojenkäsittelytaidot

Tietokone-, tietotekniikka ja tietojenkäsittelytaitoja kuvaavia lauseita esiintyi neljänneksi eniten viidestä osaamisloukasta ja sen osuus oli noin 12 % työpaikkailmoituksissa käytetyistä sanoista/lauseista. Osaamisloukan alhainen sijoittuminen tässä vertailussa johtuu siitä, että osaamisloukkaan ei kertynyt paljon erilaisia osaamisia, kuten esimerkiksi osaamisloukkaan muut ammatilliset taidot. Liitteessä 1 on esitetty osaamisloukittaiset esiintyvyydet työpaikkailmoituksittain, sen mukaan osaamisloukan osaamisista oli merkintä 67 % ilmoituksella.

Tietokone-, tietotekniikka- ja tietojenkäsittelytaidoista työpaikkailmoituksilla esiintyi useimmin osaaminen kirjanpito- ja muista taloushallinnon järjestelmistä, niistä oli mainittu noin 62 % ilmoituksista. Osaamista haettiin erityisesti sähköisistä taloushallinnon järjestelmistä. Koska oletettavasti osaamista haettiin työpaikassa käytössä olevasta tai käyttöön otettavasta järjestelmästä, järjestelmä tai järjestelmät oli useimmiten mainittu nimellä. Sen lisäksi sähköisten taloushallinnon prosessien hallinnasta oli maininta noin 20 % ilmoituksista. Tästä esimerkkinä toimivat maininnat *”Sähköisen taloushallinnon prosessit ja järjestelmät ovat sinulle tuttuja, (esimerkiksi kokemus Netvisor, Procountor, NetSuite tai 365 Business Central -järjestelmien käytöstä katsotaan eduksi).”*, *”Visma Fivaldi -ohjelmisto tulisi olla hallussa”* ja *”Fennoa ja Heeros -ohjelmistojen käytöstä kokemusta”*. Tietotekniikka- ja tietojenkäsittelytaidot eivät saavuttaneet korkeaa esiintyvyyttä, tietotekniikkataidoista oli maininta 9 % ja tietojenkäsittelytaidoista 8 % tarkastelussa olevilla ilmoituksista. Osaamisloukkaan tietojenkäsittely ja IT kerääntyneet merkinnät kertyivät toimistosovellusten hallinnasta, erityisesti MS Office sovelluksista, kuten excel.

Vertailtaessa osaamiskohtaisesti esiintyvyyttä ilmoituksissa (Taulukko 2), kirjanpito- ja taloushallinto-ohjelmien osaaminen sijoittuu sijalle kolme heti kirjanpito- ja tilinpäätöstaitojen jälkeen. Järjestelmäosaaminen on siis arvostettu korkeammalle kuin mikään muu osaaminen ryhmistä ihmissuhde-, älylliset tai muut ammatilliset taidot. Tällä perusteella voi sanoa, että teknologisten taitojen tärkeys taloushallinnon tehtävissä on alan sähköisten järjestelmien hallinnan osalta korostunut työnantajien näkökulmasta. Ja olihan merkittävässä osassa (67 %) ilmoituksessa maininta tähän loukkaan kuuluvasta osaamisesta.

Työnantajat etsivät tällä hetkellä Suomessa taloushallinnon tehtäviin henkilöitä, joilla on osaamista sähköisistä taloushallinnon järjestelmistä. Erityisesti osaamista haluttiin olevan

tietyistä järjestelmistä, jotka ilmoituksissa toistuivat. Koska järjestelmät kehittyvät nyt teknologian kehittymisen myötä nopeasti, olisi hyvä seurata aikaa koulutuksessa käytettävien järjestelmien osalta.

5.2.3 Ihmissuhde-, sosiaaliset- ja kommunikaatiotaidot

Ihmissuhde-, sosiaalisista- ja kommunikaatiotaitojen luokkaan kertyi toiseksi eniten osaamisista, joista kaksi osaamista saavutti yli 20 % esiintyvyyden. Tästä osaamisluokasta asiakaspalvelutaitojen esiintyvyys oli suurin, niistä oli mainittu 46 % ilmoituksista. Mainintoja oli muun muassa asiakaspalvelutaidoista, asiakaspalveluhenkisestä asenteesta sekä halusta työskennellä asiakaslähtöisesti. Esimerkkinä tästä osaamisesta toimii lause *”Toivomme, että olet energinen ja rohkea asiakaslähtöinen ammattilainen, jolla on halua palvella asiakkaamme mahdollisimman hyvin ja luoda vahvoja ihmisläheisiä asiakassuhteita.”*

Osaamista erityisesti tiimityötaitoista mainittiin 22 % ilmoituksista, mutta myös yhteistyötaitoista mainittiin 13 % sekä vuorovaikutustaidoista 13 % ilmoituksella kaikista ilmoituksista. Esimerkkinä tästä toimii ilmoituksella esiintynyt maininta *”Arvostamme hyviä vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja.”* Viestintätaitojen esiintyvyys oli 5 %, sen lisäksi oli mainintoja suullisesta 5 % ja kirjallisesta viestinnästä 2 % ilmoituksista. Ihmissuhde-, sosiaalisista- ja kommunikaatiotaidoista työnantajat hakevat tällä hetkellä Suomessa eniten asiakaspalvelutaitoisia henkilöitä, joilla on tiimi- ja yhteistyötaitoja, ei niinkään viestintätaitoja.

5.2.4 Älylliset taidot

Älyllisistä taidoista toiminnan kehittäminen/innovatiivisuus sai korkeimman esiintyvyyden, eli 27 %. Mainintoja oli erityisesti kiinnostuksesta kehittää organisaation ja asiakkaiden prosesseja ja toimintoja, innovatiivisyydestä sekä kyvystä nähdä eteenpäin. Tästä esimerkkinä toimii lause *”Arvostamme ketteryyttä ja innovatiivista ajattelutapaa sekä kiinnostusta olla mukana kehittämässä asiakkaiden taloushallinnon prosesseja sekä X yhteistä toimintaa.”* Kaarlejärvi ja Salminen (2018) pitävät muun muassa prosessien kehittämistä tärkeänä, koska prosessien on oltava hyviä, jotta uusista teknologioista on hyötyä.

Työnantajat hakevat myös tarkkoja ja huolellisia sekä vastuullisia henkilöitä. Kokonaisuudessaan yksityiskohtiin huomion kiinnittävästä osaamisista oli ilmoituksissa

tarkkuuteen/numerotarkkuuteen 17 % ja huolellisuuteen 14 % liittyvinä mainintoina. Mainintoja erityisesti kyvystä ottaa vastuuta ja luotettavuudesta esiintyi 15 % ilmoituksista. Loo-gista päättelykykyä, kuten suurten kokonaisuuksien hallintaa tai järjestelmällisyyttä esiintyi 11 % ilmoituksista. Näistä esimerkkinä toimivat maininnat ilmoituksella ”*Odotamme itse-näistä, huolellista ja vastuullista otetta työn tekoon.*” sekä ”*Odotamme järjestelmällisyyttä ja numerotarkkuutta.*”. Päätöksentekokyvystä mainittiin 4 % ja ongelmanratkaisukyvystä 2 % ilmoituksista. Älyllisistä taidoista työnantajat hakevat tällä hetkellä Suomessa eniten kehittämismyönteisiä yksityiskohtiin kiinnittäviä henkilöitä, ei niinkään paljon suurten kokonaisuuksien hallintaa.

5.2.5 Muut ammatilliset taidot

Osaamislukkaan muut ammatilliset taidot kertyi eniten erilaisia osaamisia, sekä myös henkilökohtaisia ominaisuuksia. Tästä luokasta jatkuvalla oppimisella/kehittymisellä oli suurin esiintyvyys, osaamisesta oli mainittu 33 % ilmoituksista. Mainintoja oli erityisesti osaamisen kehittämishalusta ja -kyvystä. Tästä esimerkkinä käy lause ”*Innostut työssäsi niin kollegoiden auttamisesta kuin oman osaamisen kehittämisestä ja ammattitaidon laajentamisesta.*” Kokonaisuudessaan työnantajat hakivat henkilöitä, joilla on aktiivinen/proaktiivinen ja ketterä ote työhön, aktiivisuudesta oli maininta 29 % ja ketteryydestä 19 % ilmoituksista. Näihin taitoihin läheisesti liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten energinen, reipas tai toimeen tarttuva mainittiin 13 % ilmoituksista.

Osaamista erityisesti itsenäisestä työotteesta mainittiin 31 % ilmoituksista, mutta myös samankaltaiset osaamiset, kuten hyvät ajanhallinta ja organisointitaidot mainittiin 10 % ilmoituksella kaikista ilmoituksista. Esimerkkeinä näistä osaamisista käyvät lauseet ”*Tehtävässä menestymiseen toivomme sinulta itsenäistä työskentelytapaa, joustavuutta ja aktiivisuutta.*” sekä ”*Haluat työskennellä taloushallinnon parissa proaktiivisesti ja asiakaslähtöisesti, arvostamme ketteryyttä.*”. Työnantajat hakivat myös oma-aloitteisuutta, osaamisesta oli maininnat 27 % ilmoituksista, kuten ”*Tartut toimeen oma-aloitteisella otteella.*”. Työnantajat etsivät tällä hetkellä Suomessa taloushallinnon tehtäviin henkilöitä, jotka ovat kehittämismyönteisiä ja -taitoisia. Heidän odotetaan toimivan aktiivisesti, oma-aloitteisesti ja työskentelemään itsenäisellä työotteella.

6 Johtopäätökset ja yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää taloushallinnossa tarvittavia osaamistarpeita tällä hetkellä, kun teknologian kehitys on meneillään. Aineisto kerättiin TE-palveluiden online-sivustolla 21. - 26.6.2023 avoimista työpaikkailmoituksista ja analysoitiin hyödyntäen excel -työkalua. Rajausten jälkeen analyysissä oli mukana 128 kirjanpidon työtehtäviin liittyvää työpaikkailmoitusta.

6.1 Tutkimustulokset ja johtopäätökset

Tässä luvussa tehdään yhteenveto tutkimuksen tuloksista vastaamalla tutkimuskysymyksiin ja tehdään työpaikkailmoituksista tehtyjen analyysien pohjalta johtopäätöksiä liittyen aikaisempiin tutkimuksiin ja teoriaan. Alatutkimuskysymysten kautta edetään kohti päätutkimuskysymystä, koska päätutkimuskysymykseen voidaan vastata alatutkimuskysymysten avulla. Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen avulla pyritään selvittämään mitkä tekijät vaikuttavat siihen, mitä taitoja koetaan tarvittavan, alatutkimuskysymys oli:

Minkälaisia tehtäviä taloushallinnossa työskentelevien työnkuvaan kuuluu?

Analyysin perusteella tehtävistä voisi sanoa, että suomalaisissa organisaatioissa kirjanpito-tehtävät sisältävät tällä hetkellä enimmäkseen taloushallinnon hoitamiseen liittyviä tehtäviä, kuten kirjanpito, tilinpäätös, verotukseen liittyvät tehtävät sekä raportointi. Tehtäviin sisältyy myös paljon asiakaspalvelua, neuvontaa ja konsultointia sekä prosessien että asiakkaan liiketoiminnan kehittämistä talouden näkökulmasta ja osaamisen kehittämistehtäviä.

Tässä tutkimuksessa saadut tulokset ovat yhteneväiset aikaisemman tutkimuksen kanssa. Yigitbasioglu ym. (2023, 226, 229) mukaan kirjanpitäjä on jatkossakin merkityksellinen perinteisten palveluiden kuten verotuksen laatijana, mutta heidän täytyy teknologian kehittämisen vuoksi laajentaa teknisiä- ja henkilötaitojaan, koska kirjanpitäjän palvelut tulevat

sisältämään yhä enemmän neuvontaa erilaisiin strategisiin ja teknologiaan liittyviin kysymyksiin.

Toisen alakysymyksen tarkoitus oli selvittää, minkälaisia taitoja taloushallinnossa työskentelevät tarvitsevat, alatutkimuskysymys oli:

Minkälaisia tietoja ja taitoja taloushallinnossa tehtävissä työskenteleviltä odotetaan?

Työpaikkailmoitusten analyysi osoittaa, että Suomessa kirjanpitäjiltä edellytetään paljon erilaisia taitoja. Taidot luokiteltiin aikaisemmassa tutkimuksessa käytettyyn viiteen laajaan kategoriaan eli osaamislukkaan. Kaikkein eniten havaintoja tuli osaamislukkaan tekniset taidot ja tiedot, toiseksi eniten osaamislukkaan muut ammatilliset taidot ja kolmanneksi eniten lukkaan ihmissuhde-, sosiaaliset- ja kommunikaatiotaidot.

Tutkimus osoittaa, että työnantajat edellyttivät tulevilta työntekijöiltään teknisiä tietoja ja taitoja. Työnantajat hakivat vahvaa osaamista keskeisistä kirjanpitoon ja tilinpäätökseen liittyvistä taidoista sekä osaamista juridisista taidoista ja eri alojen tuntemisesta sekä kielellisiä kykyjä. Työnantajat toivoivat keskeisten kirjanpitotaitojen karttuneen työkokemuksen kautta, joten taitoja ei koettu saatavan koulutuksessa. Tulos on yhteneväinen Howcroftin (2017, 469-470) tutkimuksen kanssa, jossa kaikki osallistuneet työnantajat olivat sitä mieltä, että valmistuneilla kirjanpitäjäharjoittelijoilla on oltava tekninen ja liiketaloudellinen tietämys, vaikka joidenkin työnantajien mielestä valmistuneilla ei ollut kirjanpitotaitoja. Työnantajat pitivät erityisesti verotustyössä rutiinitaitoja elintärkeinä työn luonteen vuoksi, joka edellyttää yleensä verovalmistelua, laskutaitoja sekä säännösten noudattamista, mikä taas edellyttää laki- ja säädösvaatimusten mukaista osaamista (Tan ja Laswad 2018, 420).

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat muista ammatillisista taidoista jatkuvan oppimisen ja kehittymisen työnantajien työntekijöiltään haluamaksi taidoksi. Tämän osaamisen sijoituksessa on vaihtelua aikaisempiin tutkimuksiin. Howcroft (2017, 475) mukaan työnantajien mielestä valmistuneet ovat sitoutuneita elinikäiseen oppimiseen, kun taas kouluttajien mielestä tämä taito on arvioitu alimmaksi mainituista taidosta. Myöskään Tanin ja Laswadin (2018) tutkimuksessa elinikäiseen oppimiseen sitoutumisen taito ei ole ollut korkeasti arvostettu työnantajien keskuudessa. Tutkimuksissa tuli ilmi työpaikkailmoituksissa esiintyvän

usein itsenäisen ja oma-aloitteisen työtteen sekä proaktiivisuuden/aktiivisuuden ja ovat siten työnantajien mielestä tärkeitä taitoja. Samankaltaisia tuloksia ovat saaneet Tan ja Laswad (2018, 416) itsenäisen ja oma-aloitteisen työtteen osalta. Sen lisäksi intohimoinen, energinen, elinvoimainen ja dynaamisen persoonallisuus olivat tärkeitä osaamisia myös Tanin ja Laswadin (2018, 416) tutkimuksessa. Tanin ja Laswadin (2018, 416) tutkimuksessa tärkeäksi osoittautunut joustavuus ei tässä tutkimuksessa esiintynyt kovinkaan usein.

Tulokset osoittavat työnantajien hakevan ihmissuhde-, sosiaalisista- ja kommunikaatiotaidoista asiakaspalvelutaitoja, kun taas tämän osaamislukon taidoista työnantajat ovat pitäneet Howcroft (2017, 469) mukaan hyviä kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoja sekä Tan ja Laswad (2018, 420) mukaan positiivista asennetta ja hyviä vuorovaikutustaitoja tärkeinä taitoina. Tässä tutkimuksessa viestintätaidot eivät osoittautuneet tärkeiksi, vaan erosivat Howcroftin (2017, 472-473) saamien tulosten kanssa, jossa työnantajat pitivät suullista ja kirjallista viestintää erittäin tärkeinä, tosin opettajat vähemmän tärkeinä taitoina. Tiimityötaitot osoittautuivat myös tässä tutkimuksessa tärkeiksi, kuten yhteistyö kollegoiden kanssa Tan ja Laswad (2018, 416) tutkimuksessa.

Tutkimus osoittaa älyllisistä taidoista halukkuuden kehittää toimintaa työnantajien hakeuksi taidoksi, mikä on yhteneväinen aikaisempiin tutkimusten kanssa. Työnantajat pyrkivät palkkaamaan ihmisiä, jotka ajattelevat eteenpäin eli ovat innovatiivisia ja näin lisäävät työnsä arvoa (Tan ja Laswad 2018, 417). Aikaisemmissa tutkimuksissa (esimerkiksi Howcroft 2017, Towers-Clark 2015) älyllisistä taidoista kirjanpitäjille on tärkeinä osa-alueina pidetty päätöksenteko-, ongelmanratkaisu-, analysointi- ja kriittisiä arviointitaitoja. Hieman yllättävä, että tässä tutkimuksessa niiden esiintyvyys jäi niin alhaiseksi. Toki, työnantajat eivät tuo työpaikkailmoituksissa kaikkia hakemiaan taitoja esille. Ehkä jätetään organisaation kannalta negatiivisia mielleyhtymiä aiheuttavia asioita mainitsematta, jotta saataisiin työntekijämarkkinoilta parhaita hakijoita.

Seuraavaksi esitetään analyysin pohjalta tutkimustulokset kolmanteen alatutkimuskysymykseen, jonka tarkoitus oli selvittää, korostuuko taloushallinnon tehtävissä teknologisten taitojen tärkeys. Alatutkimuskysymys oli:

Korostuuko teknologisten taitojen tärkeys taloushallinnon tehtävissä?

Teknologisten taitojen tärkeys taloushallinnon tehtävissä on alan sähköisten järjestelmien hallinnan osalta korostunut, suurin osa työnantajista piti niiden hallitsemista tärkeänä taitona. Samanlaisia tuloksia on havaittu aiemmassa Tan ja Laswadin (2018) tutkimuksessa, jossa työnantajat pitivät osaamista erilaisista kirjanpityökaluista sekä tietokantajärjestelmistä tärkeänä kriteerinä potentiaaliselle työntekijälle.

Alatutkimuskysymyksiin saatujen vastausten pohjalta voidaan vastata päätutkimuskysymykseen, joka oli:

Minkälaisena taloushallinnossa työskentelevän rooli ja osaamistarpeet nähdään rekrytoijan näkökulmasta?

Tällä hetkellä taloushallinnossa työskentelevän rooli on tuottaa taloushallinnon palveluita, joskin asiantuntijatyö ja kehittämistehtävät ovat myös suuressa osassa. Kuudentoista eniten mainitun osaamisen joukossa puolet oli teknisiin taitoihin liittyviä. Tässä roolissa kirjanpitäjän työssä teknisten taitojen tarpeellisuus on siis suuri. Suurin osa työnantajista halusi taitojen kertymistä aikaisemman työkokemuksen kautta. Tällä perusteella voi tehdä johtopäätöksen, että vastavalmistuneilla ei työnantajien mielestä ole riittäviä teknisiä taitoja, eli koulutus ei vastaa työelämän tarpeisiin näiden taitojen osalta.

Suurin osa työnantajista mainitsi teknologiaan liittyvistä taidoista nykyaikaisten taloushallinnon sähköisten järjestelmien hallinnan. Osaamista haettanee, koska halutaan hyödyntää uusimpien teknologioiden tarjoamia mahdollisuuksia. Nykyaikaisten työkalujen hallinta lieenee alan yrityksille tänä päivänä välttämättömyys. Koska alalla ollaan murrosvaiheessa, on luonnollista, että työnkuvaan sisältyy kehitystehtäviä. On muun muassa tarvetta kehittää ja ohjata taloushallinnon prosesseja, jotta uutta teknologiaa saadaan hyödynnettyä. On myös kehitettävä osaamista jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä liittyen sekä teknologian kehittymiseen, että säädösten ja viranomaisvaatimusten muuttumiseen. Tämän vuoksi työnantajat luonnollisesti etsivät henkilöitä, joilla on valmius kehittyä ja kehittää asiakkaiden, sekä organisaation taloushallintoa.

Rutiinitehtävien ja asiantuntijatehtävien suhde tulee muuttumaan enemmän konsultoinnin suuntaan (Yigitbasioglu ym. 2023) mukaan, sitten kun tekoälyä ja muita nousevia

teknologioita on enenevissä määrin käytössä. Koska taloushallinnon työhön sisältyi tässä vaiheessakin asiakaspalvelua, neuvontaa ja konsultointia, niin asiakaspalvelutaidot korostuivat ilmoituksilla. Haetut hyvät kielelliset taidot parantavat myös asiakaspalvelun laatua. Henkilökohtaisista ominaisuuksista haetuimpia olivat itsenäinen työote, aktiivisuus ja oma-aloitteisuus, eli työnantajat odottavat työtehtävien hoituvan joustavasti. Toki, myös tiimitaidot ihmishuolittain olivat kuudentoista eniten mainitun joukossa, eli tehtäviä ei täysin yksin silti odoteta hoidettavan, vaan tiimimäinen toiminta tukee tarvittaessa.

Teknologian kehitys muovaa yhtenä muutosvoimana työelämää ja työelämän tarpeita. Taloushallinnossa ollaan siirtymässä digitaalisesta taloushallinnosta älykkääseen taloushallintoon. Tämä tutkimus osoitti, että ainakaan tässä vaiheessa teknologia ole korvannut ihmis-työtä, koska henkilöstöä haettiin. Suomalaiset työnantajat pyrkivät palkkaamaan teknologian muutoksen tässä vaiheessa monipuoliset ja vahvat tekniset sekä järjestelmiin liittyvät taidot sekä käytännön kokemusta omaavia työntekijöitä, joilla on englannin ja sujuva suomen kielitaito. Työnantajat hakivat henkilöiltä myös asiakaspalvelutaitoja, kehittämis- ja kehittämismyönteisyyttä ja tiimityötaitoja, sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia itsenäinen, aktiivinen ja oma-aloitteinen. Taloushallinnon alan koulutuksissa tulisi siis kiinnittää huomiota teknisiin taitoihin, varsinkin kun niitä ei ole koettu riittäviksi valmistuneilla. Tällä vastattaisiin työnantajien huoleen osaavan työvoiman puutteesta ja lisättäisiin työntekijöiden sitoutumista alalle. Teknisten taitojen tärkeys ehkä myös korostuu muuttuvassa työympäristössä, jossa ihmisen roolissa ja tehtävissä Yigitbasioglu ym. (2023) mukaan painottuvat jatkossa yhä enemmän konsultointi ja asiantuntijatyö, näitä taitoja tarvitaan myös jatkuvassa kehitystyössä. Asiakaspalvelutaidot koettiin tärkeäksi osaamiseksi, ja asiakastyön lisääntyessä olisi hyvä pohtia panostetaanko siihen koulutuksissa riittävästi. Sen lisäksi koulutuksessa on hyvä panostaa ajantasaisiin sähköisiin taloushallinnon järjestelmiin. On tärkeää pysyä nopean teknologian kehityksen mukana, näin Suomella on mahdollisuus säilyttää tai parantaa asemaansa modernien teknologioiden hyödyntämisessä taloushallinnossa globaaleilla markkinoilla.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä luvussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja ehdotetaan aiheita jatkotutkimuksille. Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä metodikirjallisuudessa

käsitteillä validiteetti ja reliabiliteetti. Näiden käsitteiden käyttöä on kritisoitu laadullisen tutkimuksen piirissä, koska ne soveltuvat paremmin kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 160) Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa on huomioitava koko prosessi. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiivisuus, on myös myönnettävä, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. (Eskola ja Suoranta 2008, 210) Subjektivisuuden vähentämiseksi tehdyt valinnat on pyritty perustelemaan ja raportoimaan koko prosessi huolellisesti. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa voidaan todeta, että tulokset ovat suuntaa antavia. Tutkimuksessa kerättiin poikkeileikkausaineisto, joka on kerätty rajoitetulta ajanjaksolta. Työpaikkailmoituksia pidetään yleensä luotettavina kuvaamaan työnantaja odotuksista potentiaalisilta tulevilta työntekijöiltään. Työnantajat kertovat ilmoituksissa niistä tiedoista ja taidoista, joita he toivovat ja arvostavat. On mahdollista, että on joitakin taitoja, joita työpaikkailmoituksissa ei mainita, vaikka niitä toivotaankin. Työnantajat voivat pyrkiä minimoimaan rekrytointikustannuksia vetoamalla vain potentiaalsiin hakijoihin, joilla on tietyt taidot. He voivat myös jättää organisaation kannalta negatiiviasia miellelyhtymiä aiheuttavia tietoja ilmoittamatta, jotta saisivat työntekijämarkkinoilta parhaita hakijoita.

Työympäristön nopean muutoksen myötä on tärkeä pysyä ajan tasalla taloushallinnon työtehtävistä ja niiden vaatimista osaamistarpeista. Tämä tutkimus lisäsi tietoutta Suomen työmarkkinoilla ulkoisessa laskentatoimessa työskentelevien osalta. Vastaava tutkimus voitaisiin tehdä muutaman vuoden kuluttua; onko työnantajien odotukset muuttuneet teknologian kehittymisen myötä, ja siinä tapauksessa mihin suuntaan muutos on tapahtunut. Suomessa kirjanpito ja taloushallinto hoidetaan Suomen kirjanpitolain puitteissa. Kansallisissa kirjanpitosäädöksissä on mahdollisesti eroavaisuuksia, tälläkin voi olla vaikutusta tehtävien kautta osaamistarpeisiin erilaisten painotusten vuoksi. Tulevaisuuden tutkimuksissa voitaisiin syventää tietoutta myös muiden maiden työpaikkailmoitusten analyysillä ja laajemmilla taloushallinnon ammattiryhmillä, jotta saataisiin lisätietoa työnantajien eniten toivomista tiedoista ja taidoista.

Lähteet

- Al Mallak, M. A., Tan, L. M., ja Laswad, F. 2020. Generic skills in accounting education in Saudi Arabia: Students' perceptions. *Asian Review of Accounting*, 28(3), 395–421. Saatavissa: <https://doi.org/10.1108/ARA-02-2019-0044>
- Birkett, W. 1993. Competency based standards for professional accountants in Australia and New Zealand. Australia: Australian Society of Certified Practising Accountants, the Institute of Chartered Accountants in Australia and the New Zealand Society of Accountants.
- Bonyuet, D. Overview and Impact of Blockchain on Auditing. 2020. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 20(2020), 31-43.
- Carr, S., Chua, F. ja Perera, H. 2006. University accounting curricula: the perceptions of an alumni group, *Accounting Education: International Journal*, 15(4), 359-376
- Coyne, E.M., Coyne, J.G., Walker, K.B. 2018. Big Data information governance by accountants. *International Journal of Accounting & Information Management*, 26(1), 153-170.
- Demirkan, S., Demirkan, I., McKee, A. 2020. Blockchain technology in the future of business cyber security and accounting. *Journal of Management Analytics*, 7(2), 189–208.
- Ellington, P. 2017. The impediments to the change to UK University accounting education, a comparison to the USA pathways commission. *Accounting Education*, 26(5–6), 576–598.
- Elo, T., Pätäri, S., Sjögrén, H. ja Mättö, M. 2023. Transformation of skills in the accounting field: the expectation-performance gap perceived by accounting students. *Accounting education, ahead-of-print*, 1-37. Saatavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09639284.2023.2191289> .
- Eskola, J. ja Suoranta J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Howcroft, D. 2017. Graduates' vocational skills for the management accountancy profession: Exploring the accounting education expectation-performance gap. *Accounting Education*, 26(5-6), 459–481. Saatavissa: <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1361846>

IFAC International Accounting Education Standards Board. 2014. International Education Standard (IES) 3 – initial professional development – professional skills (revised). Saatavissa: <https://www.iaesb.org/>

Kaarlejärvi, S. ja Salminen, T. 2018. Älykäs taloushallinto: Automaation aika. E-kirja Alma Talentin Verkkokirjahylly-palvelussa. ISBN 978-952-14-3430-2.

Kroon, N., Alves, M. d. C., ja Martins, I. 2021. The impacts of emerging technologies on accountants' role and skills: Connecting to open innovation—A systematic literature review. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 163. Saatavissa: <https://doi.org/10.3390/joitmc7030163>

Lehner, O., Leitner-Hanetseder, S. ja Eisl, C. 2019. Editorial: The Whatness of Digital Accounting: Status Quo and Ways to Move Forward. *ACRN Oxford Journal of Finance and Risk Perspectives*, 8(2019) Special Issue Digital Accounting, I–X.

Leppiniemi, J. ja Kykkänen, T. 2023. Kirjanpito, tilinpäätös ja tilinpäätöksen tulkinta. 12. uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. ISBN 978-952-14-4873-7.

Neely MP ja Cook JS. 2011. Fifteen Years of Data and Information Quality Literature: Developing a Research Agenda for Accounting. *Journal of Information Systems* 25(1), 79-108.

Taloushallintoliitto 2023a. Mikä on KLT?. [Verkkodokumentti] [Viitattu 10.6.2023] Saatavissa: <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/klt-opas/>

Taloushallintoliitto 2023b. Taloushallintoala Suomessa. [Verkkodokumentti] [Viitattu 20.5.2023] Saatavissa: [Taloushallintoala Suomessa | Suomen Taloushallintoliitto ry](#)

Tan, L. M., ja Laswad, F. 2018. Professional skills required of accountants: What do job advertisements tell us? *Accounting Education*, 27(4), 403–432. Saatavissa: <https://doi.org/10.1080/09639284.2018.1490189>

Towers-Clark, J. 2015. Undergraduate accounting students: Prepared for the workplace? *Journal of International Education in Business*, 8(1), 37–48. Saatavissa: <https://doi.org/10.1108/JIEB-11-2013-0043>

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

Työ- ja elinkeinoministeriö. [TEM]. 2023. Kirjanpito. [Verkkodokumentti] [Viitattu 23.8.2023] Saatavissa: [Kirjanpito - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](https://tem.fi/kirjanpito)

Työ- ja elinkeinoministeriö [TEM]. 2019. Taloushallintoalan toimialaraportti 2019. [Verkkodokumentti] [Viitattu 5-6.6.2023] Saatavissa: (https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM_2019_50_R.pdf,

Työmarkkinatori. 2023a. Controller. [Verkkodokumentti] [Viitattu 10.6.2023] Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/ammattit/controller>

Työmarkkinatori. 2023b. Kirjanpitäjä. [Verkkodokumentti] [Viitattu 10.6.2023] Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/ammattit/kirjanpitaja>

Työmarkkinatori. 2023c. Taloushallinto. [Verkkodokumentti] [Viitattu 10.6.2023] Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/hallinnollinen-tyo/taloushallinto>

Viitala, R. 2013. Henkilöstön johtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Yigitbasioglu, O., Green, P., & Cheung, M.-Y. D. 2023. Digital transformation and accountants as advisors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36(1), 209–237. Saatavissa: <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2019-3894>

Liite 1. Osaamisloukat ja niihin liittyvät osaamiset

Tekniset taidot ja tiedot		93,75 % Esiintyvyys	Esiintyvyys
Ryhmän taitoja arvostettu (1) tai ei (0)		120	%
Keskeiset kirjanpito- ja tilinpidintaidot	kirjanpito	90	70,31
	tilinpidint	82	64,06
Talouhallinnon taidot		34	26,56
Osaamista tilioimistoympäristöstä, konsulttiroolista ym. talouhallinnon kokemuksesta		52	40,63
Juridiset tiedot		26	20,31
Eri alojen tuntemus		26	20,31
Suomen kieli		50	39,06
Vieraat kielet		53	41,41
Yhteensä		413	36,84
Kokemus talouhallinnon eri tehtävistä		113	88,28

Tietokone, tietotekniikka (IT), tietojenkäsittelytaidot		67,19 % Esiintyvyys	Esiintyvyys
Ryhmän taitoja arvostettu (1) tai ei (0)		86	%
Tietotekniikkataidot		10	7,81
Tietojenkäsittely ja IT		12	9,38
IT-ohjelmistot		1	0,78
Sähköiset talouhallinnon prosessit		25	19,53
Kirjanpito/talouhallinnon järjestelmät		79	61,72
Joku muu		4	3,13
Yhteensä		131	11,69

Ihmissuhde-, sosiaaliset ja kommunikaatiotaidot		73,44 % Esiintyvyys	Esiintyvyys
Ryhmän taitoja arvostettu (1) tai ei (0)		94	%
Viestintätaidot		7	5,47
Kirjallinen viestintä		3	2,34
Suullinen viestintä		6	4,69
Vuorovaikutustaidot		17	13,28
Tiimityöt		28	21,88
Yhteistyöt		16	12,50
Verkostoituminen		2	1,56
Motivaatio		8	6,25
Asiakaspalvelu		59	46,09
Auttavainen		13	10,16
Taito konsultoida		8	6,25
Yhteensä		167	14,90

Älylliset taidot		56,25 % Esiintyvyys	Esiintyvyys
Ryhmän taitoja arvostettu (1) tai ei (0)		72	%
Päätöksentekokyky		5	3,91
Ongelmanratkaisukyky		3	2,34
Toiminnan kehittäminen	Innovatiivisuus ja kyky nähdä eteenpäin	34	26,56
Vastuullinen	luotettava	19	14,84
Looginen ja matemaattinen päättely		14	10,94
Huolellinen		18	14,06
Tarkka, numerotarkka		22	17,19
Yhteensä		115	10,26

Muut ammatilliset taidot		87,50 % Esiintyvyys	Esiintyvyys
Ryhmän taitoja arvostettu (1) tai ei (0)		112	%
Neuvottelukyky		6	4,69
Jatkuva oppiminen/kehittyminen ja oppiminen		42	32,81
Työskentely paineen alla		11	8,59
Kriittinen lukutaito ja medianlukutaito		0	0,00
Itsensäjohtaminen (Ajanhallinta ja työkuormien organisointi, hyvä aikataulusuunnittelu)		13	10,16
Itsenäinen työote		40	31,25
Joustavuus ja sopeutumiskyky		15	11,72
Mukavuus ja joustavuus		7	5,47
Positiivisuus		12	9,38
Innostuneisuus		8	6,25
Oma-aloitteisuus		34	26,56
Ketteryys		24	18,75
Proaktiivisuus/aktiivisuus		37	28,91
Energinen	energinen, reipas, toimeen tarttuva	17	13,28
Viihtyy vauhdikkaassa ympäristössä		24	18,75
Joku muu		5	3,91
Yhteensä		295	26,32

Esiintyvyys yhteensä	128 työpaikkailmoituksessa	1121	100,00
-----------------------------	-----------------------------------	-------------	---------------