

**LIIKETOIMINNAN PERUSTUTKINNON TALOUSHALLINNON  
KOULUTUKSEN KEHITTÄMISTARPEET TYÖELÄMÄN EDUSTAJIEN  
NÄKÖKULMASTA**

Case: Toisen asteen ammatillinen oppilaitos



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Liiketoiminnan kehittäminen, Hämeenlinna

Kevät 2024

Susanne Aho

Liiketoiminnan kehittäminen, Hämeenlinna

Tekijä Susanne Aho

Työn nimi Liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen kehittämistarpeet  
työelämän edustajien näkökulmasta

Ohjaaja Tarja Pääkkönen

Tiivistelmä

Vuosi 2024

---

Tämä tutkimuspainotteinen opinnäytetyö käsittelee ammatillisen oppilaitoksen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen kehittämistarpeita työelämän edustajien näkökulmasta. Työn tavoitteena on selvittää, kuinka taloushallinnon koulutusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi paremmin työelämän vaatimuksia.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tapaustutkimus. Tarkastelun kohteena oli ammatillisen oppilaitoksen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen työelämälähtöisyyden toteutuminen ja sen kehittäminen. Teoreettinen viitekehys muodostui taloushallinnon muuttuvasta työelämästä ja ammatillisesta koulutuksesta. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja, joissa haastateltiin taloushallinnon työpaikkojen edustajia.

Tulokset osoittavat, että opiskelijoiden laaja-alaisen osaamisen varmistaminen on tärkeää. Koulutuksessa tulee kiinnittää huomioita kirjanpidon perusteiden opetuksen lisäksi Excelin käyttöön, tiedonhakuun sekä asiakaspalvelutaitojen kehittämiseen. Työpaikat puolestaan ovat valmiita opettamaan työpaikalla käytettävät ohjelmat. Työpaikalla järjestettävä koulutus, kuten koulutus- ja oppisopimukset, nähdään hyvänä ja toimivana yhteistyömuotona oppilaitosten kanssa. Myös tutkinnon suorittaminen työpaikoilla koetaan hyvänä ja työelämälähtöisenä tapana. Opiskelijoihin ja heidän työpaikkaohjaukseen panostetaan työvoimapulasta kärsivällä alalla. Ihanteellinen työelämäjakson kesto on noin kuusi kuukautta, mikä mahdollistaa parhaat tulokset opiskelijoiden tutkinnon suorittamisen ja työllistymisen kannalta. Todellista työelämälähtöisyyttä on tarjota opiskelijoille sellaista osaamista, jolla on työelämässä tarvetta ja kysyntää.

Kehittämisehdotuksina esitetään Junior KLT ja PHT-tasotestien huomioiminen koulutuksissa. Lisäksi oppilaitosyhteistyötä tulee kehittää lisäämällä oppilaitos- ja valmistuneiden opiskelijoiden vierailuja. Työelämäjaksojen pituudeksi suositellaan noin kuusi kuukautta, ja niiden alkamisajankohta tulee ottaa huomioon koulutuksen suunnittelussa. Työpaikkaohjaajille pitää tarjota tukea sekä työelämää pitää informoida muuttuneista tutkinnon perusteista ja oppilaitoksen rahoitukseen vaikuttavista työpaikkakyselyistä.

Avainsanat Työelämälähtöisyys, ammatillinen koulutus, liiketoiminnan perustutkinto, taloushallinnon koulutus

Sivut 87 sivua ja liitteitä 6 sivua

Business Development Degree Programme (Master's Degree)      Abstract  
Author      Susanne Aho      Year 2024  
Subject      Development needs of financial management education in the business  
                 administration vocational qualification from the perspective of working life  
                 representatives  
Supervisors      Tarja Pääkkönen

---

This research-oriented thesis deals with the development needs of the business administration education of the vocational school's basic degree in business from the perspective of working life representatives. The aim of the work is to find out how financial administration education should be developed in such a way that it better meets the demands of working life.

A qualitative case study was chosen as the research method. The subject of the research explored the work-life orientation of the financial administration education of the vocational school's basic degree in business administration and its development. The theoretical reference framework was formed from the evolving working life in financial administration and professional training.

The results show that it is important to ensure students' broad competence. In addition to teaching the basics of accounting, the training should focus on the use of Excel, information retrieval and the development of customer service skills. The workplaces, on the other hand, are ready to teach the computer programs they use in their workplaces. On-the-job learning, such as training and apprenticeship contracts, is seen as a good and functional form of cooperation with educational institutions. Completing a degree at workplaces is also perceived as a good mode of co-operation. Students and their workplace guidance is seen as an investment where companies are suffering from a labor shortage. The ideal duration of the on-the-job learning period is about six months, which enables the best results in terms of students completing their degree and getting a job. The real working life orientation is to offer students the kind of competence that is needed and in demand in working life.

Junior KLT and the consideration of PHT level tests in training are identified as development proposals. In addition, cooperation between companies and educational institutions should be developed by having more visits from the companies and graduated students. The length of working life periods is recommended to be around six months, and the starting time should be taken into account when planning the whole education. Support must be offered to workplace counselors, and working life must be informed about the changed qualification criteria and workplace surveys affecting the educational institution's funding.

Keywords      Working life orientation, vocational training, business administration, financial  
                 administration  
Pages      87 pages and appendices 6 pages

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus .....	2
1.2	Tapaustutkimus ja tutkimuskysymykset .....	3
1.3	Toimeksiantajan esittely .....	4
1.4	Opinnäytetyön rakenne .....	5
2	Muuttuva työelämä ja taloushallintoala .....	6
2.1	Digitaalisuuden ja tekoälyn vaikutukset työelämään .....	7
2.2	Taloushallintoala Suomessa .....	9
2.2.1	Työelämän muutokset taloushallinnossa .....	12
2.2.2	Työelämälähtöiset Tili-instituuttisäätiön asiantuntijatutkinnot .....	16
2.2.3	Junior -tasotestit .....	18
3	Ammatillinen toisen asteen koulutus.....	19
3.1	Osaamisperusteisuus ja oppimisympäristöt .....	21
3.2	Liiketoiminnan perustutkinto .....	22
3.2.1	Tutkintojen uudistustyö .....	23
3.2.2	Uudistuva liiketoiminnan perustutkinto .....	24
3.3	Työelämäyhteistyö.....	27
3.3.1	Työpaikka oppimisympäristönä .....	28
3.3.2	Työpaikkaohjaus.....	30
3.3.3	Näyttö ja osaamisen arviointi .....	32
3.3.4	Valtakunnalliset työelämätoimikunnat ja oppilaitosten neuvottelukunnat.....	37
3.3.5	Työelämäpalaute.....	39
3.3.6	Työllistymistä edistävät koulutukset.....	40
3.4	Tulevaisuusnäkömät.....	42
3.4.1	Digitaalisuuden ja tekoälyn tuomat muutostarpeet.....	43
3.4.2	Digitaalisuuden hyödyntäminen toimeksiantajan liiketoiminnan opetuksessa.....	44
4	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen .....	46
4.1	Laadullinen tapaustutkimus.....	47
4.2	Teemahaastattelu .....	48

4.3	Tutkijan asema tapaustutkimuksessa .....	52
5	Tapauksen aineiston analysointi .....	53
5.1	Muuttuva työelämä ja taloushallinnossa tarvittava osaaminen .....	56
5.2	Oppilaitosyhteistyö, perustutkintokoulutuksen työelämälähtöisyys ja osaamisvaatimukset.....	59
5.3	Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työpaikkaohjaus ja ohjausyhteistyö oppilaitoksen kanssa .....	63
5.4	Liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien työpaikkanäytöt ja tutkintouudistuksen vaikutus .....	67
5.5	Junior KLT ja PHT-tasotestit .....	68
6	Tapaustutkimuksen tulosten pohdintaa .....	69
6.1	Työelämän mietteitä taloushallinnon työelämän muutoksesta ja siinä tarvittavasta osaamisen muuttumisesta .....	70
6.2	Työelämän kokemukset oppilaitosyhteistyöstä ja toivomukset työelämälähtöisyydestä liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksessa.....	71
6.3	Työelämän kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjausyhteistyöstä sekä työpaikkaohjauksen järjestämisestä .....	74
6.4	Työelämän ajatuksia liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien näytettävyydestä työpaikoilla ja tutkintouudistuksesta .....	76
6.5	Työelämän mietteitä Junior KLT ja PHT-tasotesteistä .....	78
6.6	Tulosten luotettavuuden arviointi .....	78
7	Yhteenveto ja kehittämisideat .....	80
7.1	Ammatillinen kehittyminen .....	84
7.2	Jatkotutkimuksen aiheet.....	86
	Lähteet.....	88

## Kuvaluettelo

- Kuva 1. Opinnäytetyön rakenne
- Kuva 2. Urapolku taloushallinnossa
- Kuva 3. Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden ikärakenteen kehitys vuosina 2010 ja 2020
- Kuva 4. Kirjanpitäjistä konsultiksi oppimispolku
- Kuva 5. Työpaikkailmoitusten 16 eniten esiintynyttä osaamistoivetta

- Kuva 6. Liiketoiminnan perustutkinnon pakolliset tutkinnon osat vanhassa ja uudessa tutkinnossa
- Kuva 7. Liiketoiminnan perustutkinnon valinnaiset taloushallinnon tutkinnon osat vanhassa ja uudessa tutkinnossa
- Kuva 8. Näyttöympäristöt ja näyttöjen lukumäärät pakollisten ja taloushallintopainotteisten tutkinnon osissa
- Kuva 9. Taloushallinnon tutkinnon osien näyttöjen lukumäärien keskinäinen vertailu
- Kuva 10. Taloushallinnon eri tutkinnon osien työpaikkanäyttöjen prosenttiosuudet

## **Liitteet**

- Liite 1 Aineistonhallintasuunnitelma
- Liite 2 Tutkimustiedote
- Liite 3 Suostumus osallistua tutkimukseen
- Liite 4 Teemahaastattelun aiheet ja kysymykset

## 1 Johdanto

Tammikuusta 2018 tuli voimaan uusi laki ammatillisesta koulutuksesta. Laki korvasi kaksi aikaisempaa erillistä lakia eli lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Ammatillisen koulutuksen reformi on ollut suurin koulutus uudistus vuosikymmeniin ja sen tarkoituksena oli uudistaa ammatillista koulutusta vastaamaan opiskelijoiden ja muuttuvan työelämän osaamistarpeita. Reformi toi mukanaan monia muutoksia kuten osaamisperusteisuuden, asiakaslähtöisyyden, henkilökohtaiset opintopolut, tiiviin yhteistyön työelämän kanssa sekä rahoitusrakenteen muuttumisen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017; Valtioneuvosto, 2017; ks. myös Valtiotalouden tarkastusvirasto, 2021, s. 5)

Lainsäädännön mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on ammatillisen osaamisen lisääminen, työelämän kehittäminen ja sen osaamistarpeisiin vastaaminen, työllisyyden ja yrittäjyyden edistäminen sekä elinikäisen oppimisen ja ammatillisen kasvun tukeminen. Yhtenä tavoitteena on myös saada opiskelijoista sivistyneitä ja tasapainosia yhteiskunnan jäseniä sekä antaa heille jatko-opintomahdollisuuksia. Laki velvoittaa koulutuksen järjestäjiä yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän kanssa suunnittelemaan, järjestämään, arviomaan ja kehittämään ammatillista koulutusta ja ammatillisia tutkintoja. Ammatillisiin tutkintoihin kuuluvat perustutkinnot, ammattitutkinnot sekä erikoisammattitutkinnot. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 § 2, § 4, § 5)

Ammatillisen toiseen asteen opetuksen sisältö perustuu tutkinnon perusteisiin ja niissä vaadittuihin ammattitaitovaatimuksiin sekä kriteereihin. Ammatillisia tutkintoja uudistetaan aika ajoin, jotta niiden perusteissa pystytään huomioimaan muuttuvan työelämän vaatimukset. Liiketoiminnan perustutkintoa ollaan parhaillaan uudistamassa. Keväällä 2022 aloitettu tutkinnon uudistustyö on edennyt siihen vaiheeseen, että uudet perusteet tulevat voimaan 1.8.2024 ja uudistetun kokonaisuuden perusteita on päässyt tarkastelemaan alkuvuodesta 2024. Liiketoiminnan perustutkintouudistuksessa on myös kiinnitetty erityistä huomiota kestävyysarvojen ja digitaalisissa ympäristöissä toimimisen taitojen vahvistamiseen. (Opetushallitus, n.d.-a; Lausuntopalvelu.fi, n.d.) Tutkintouudistuksen myötä

opetettavien asiakokonaisuuksien sisältöjä pitää tarkistaa, jotta ne vastaavat myös uudistetun tutkinnon perusteita.

Ammatillisen koulutuksen onnistumista reformin jälkeisen lainsäädännön ja tutkinnon perusteiden edellyttämässä työelämälähtöisyydessä mitattiin Kauppakamarin syyskuussa 2023 teettämässä osaajakyselyssä. Tähän kyselyyn vastanneista 1154 yrityksestä 39 prosenttia oli tyytymättömiä ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden opiskelijoiden osaamiseen, eikä vastanneiden mielestä heidän osaamisensa vastannut työelämän tarpeita. Tämä on huolestuttavaa, koska kyselyn mukaan yrityksillä on juuri suurin pula ammatillisen koulutuksen suorittaneista osaajista. Kyselyssä nousi esille kolme asiaa, joilla yritysten mielestä voitaisiin vaikuttaa tilanteeseen. Näitä ovat yritysten ja ammatillisten oppilaitosten yhteistyön tiivistäminen, koulutusten järjestäjien nopeampi reagointikyky muuttaa koulutussisältöjä työelämän tarpeita vastaaviksi sekä tekemällä työn vastaanottamisesta kannustavampaa kannustinloukkuja purkamalla. (STT Info, 2023) Ammatillinen oppilaitos pystyisi vaikuttamaan omalla toiminnallaan näistä kahteen eli yritys yhteistyöhön ja koulutusten sisältöihin.

### **1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tehdä tapaustutkimus toimeksiantajalle aiheesta, miten työelämälähtöisyyttä voidaan lisätä liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutukseen. Työ on rajattu käsittelemään liiketoiminnan perustutkinnon, merkonomien, taloushallinnon tutkinnon osia ja tutkinnon uudistustyötä. Työelämän muutoksista keskitytään taloushallintoalan muuttuviin vaatimuksiin ja erityisesti digitalisaation ja tekoälyn mukanaan tuomiin vaikutuksiin. Tutkimuksessa selvitetään työelämälähtöisyyden kehittämistarpeita työpaikkojen näkökulmasta haastatteleamalla taloushallinnon työpaikkojen edustajia.

Opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää toimeksiantajan uudistaessa liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien toteutus suunnitelmia työelämän vaatimusten mukaiseksi. Tämä mahdollistaisi jatkossa vielä enemmän työelämälähtöisyyden huomioimisen opetuksessa ja koko koulutusta suunniteltaessa.



Ammatillisen koulutuksen opetus perustuu tutkinnon perusteisiin, ja liiketoiminnan perustutkinnon uudet tutkinnon perusteet tulevat voimaan 1.8.2024. Lisäksi tutkimustuloksia voidaan käyttää suunniteltaessa kyseisen koulutuksen työpaikalla järjestettävää koulutusta, jakson ohjausta sekä näyttöjen arvioimista. Tulokset auttavat myös toimeksiantajan ja työelämän yhteistyön kehittämisessä ottamalla huomioon työelämältä tulleita toivomuksia, näkökulmia ja kehittämisehdotuksia.

## 1.2 Tapaustutkimus ja tutkimuskysymykset

Tämä opinnäytetyö on tutkimuspainotteinen ja tutkimusmenetelmäksi on valittu laadullinen tapaustutkimus. Tapaustutkimuksen tarkastelun kohteena eli tapauksena on ammatillisen oppilaitoksen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen työelämälähtöisyyden toteutuminen ja sen kehittäminen. Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä ovat teemahaastattelut taloushallinnon työpaikkojen edustajilta. Näitä metodologisia valintoja on perusteltu tarkemmin luvussa neljä, Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen. Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana on liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen järjestäminen työelämän vaatimusten mukaisesti. Ongelmaan haetaan vastausta seuraavan päätutkimuskysymyksen avulla:

- Kuinka toisen asteen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutusta pitäisi kehittää työelämän edustajien näkökulmasta?

Päätutkimuskysymykseen haetaan ratkaisua etsimällä vastauksia työelämän edustajilta teemahaastatteluiden avulla seuraaviin alakysymyksiin:

- Miten taloushallinnon työelämä ja siinä tarvittava osaaminen muuttuvat?
- Minkälaista oppilaitosyhteistyötä tehdään ja millainen on työelämälähtöinen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutus?
- Millaisena työpaikalla järjestettävä koulutus ja ohjausyhteistyö koetaan sekä miten työpaikkaohjaus on järjestetty?

- Miten liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osat ovat näytettävissä työpaikoilla ja mitä tutkintouudistuksesta ajatellaan?
- Tunnettaanko Junior KLT ja PHT-tasotestit ja millaisena ne koetaan?

### 1.3 Toimeksiantajan esittely

Tutkimuspainotteinen opinnäytetyö tehdään organisaatiolle, joka on itsenäinen monialainen ammatillisen koulutuksen järjestäjä (jatkossa toimeksiantaja). Kyseisessä ammattioppilaitoksessa voi suorittaa perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja tai tutkinnon osia. Koulutustarjontaan kuuluu myös työvoimakoulutuksia, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen rahoittamia koulutuksia sekä seminaareja. Henkilöstöä organisaatiossa on noin 230 ja opiskelijoiden läpivirtaus vuositalolla noin 3700. Toimeksiantajan visio on olla menestyvä, itsenäinen, valtakunnallisesti tunnustettu ammatillisen koulutuksen järjestäjä ja työelämän kehittäjä. Missionaan organisaatio toteuttaa nuorison ja aikuisten ammatillista koulutusta sekä työelämän kehittämisspalveluja alueensa tarpeiden mukaan.

Opinnäytetyön tekijä toimii toimeksiantajan liiketoiminnan yksikössä taloushallinnon työvoimakoulutuksien ja jatkuvan haun aikuisryhmien vastuupettajana sekä koordinoivana opettajana. Pääasiassa hän opettaa taloushallinnosta kirjanpitoa, tilinpäätöstä ja verotusta ja on mukana liiketoiminnan perus- ja ammattitutkinnon opiskelijoiden ohjauksessa sekä heidän näytöissään vastuupettajan roolissa. Koordinoivan opettajan roolikehään puolestaan kuuluu yhteistyö ja sen kehittäminen oppilaitoksen ja työelämän välillä. Työvuosia opinnäytetyön tekijälle on kertynyt noin kolmetoista vuotta ammatillisen oppilaitoksen opettajana toimimisesta. Koordinoivan opettajan roolissa opinnäytetyön tekijä on kiinnostunut selvittämään, miten työelämälähtöisyyttä voidaan lisätä taloushallinnon koulutuksessa työelämästä saadun palautteen perusteella. Tavoitteena on myös tarkastella nykyisen ja uudistuvan liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien ammattitaitovaatimusten toteutumista työpaikoilla sekä joulukuussa 2021 alkaneen Junior-tasotestien merkitystä.

## 1.4 Opinnäytetyön rakenne

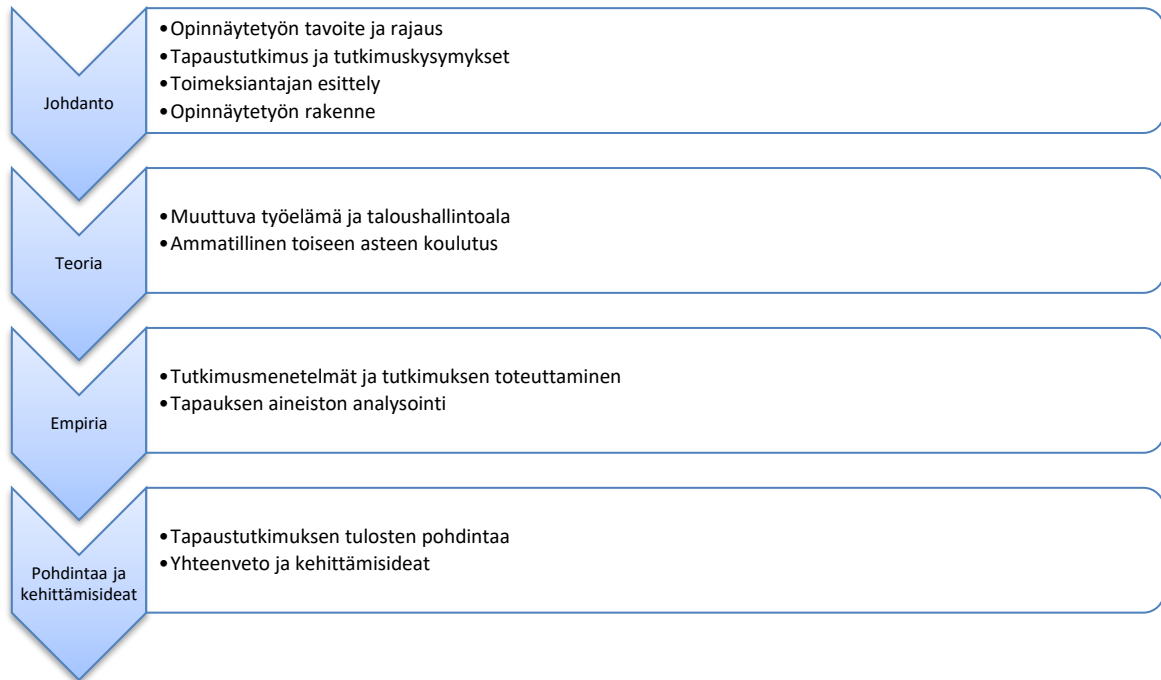
Tutkimuspainotteisen opinnäytetyön ohjeellinen rakenne koostuu johdannosta, tutkimuksen tietoperustasta, aineistosta ja menetelmistä, tulosten esittelystä sekä tulosten tarkastelusta, pohdinnasta ja johtopäätöksistä (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2020, ss. 16–17). Tätä ohjeellista rakennetta on noudatettu myös tässä tutkimuspainotteisessa opinnäytetyössä, joka koostuu seitsemästä luvusta. Opinnäytetyön rakennetta kuvataan kuvassa 1.

Liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon opetuksen pitäisi pystyä jatkossa vastaamaan muuttuvan työelämän, työelämälähtöisyyden ja osaamisen haasteisiin. Tähän työelämälähtöiseen tutkimusongelmaan johdatellaan lukijaa luvussa yksi.

Työelämälähtöisyyden huomioiminen ammatillisessa koulutuksessa vaatii myös tarkempaa muuttuvaan työelämän tarkastelua. Opinnäytetyön teorian viitekehyksen luvussa kaksi keskitytään tarkastelemaan erityisesti niitä työelämässä tapahtuvia muutoksia, joiden koetaan vaikuttavan taloushallinnon työn tulevaisuuteen. Näistä nostetaan esille nopeasti kehittyvän teknologian ja tekoälyn tuleminen sekä työn muuttuminen entistä enemmän asiantuntijuuden suuntaan. Myös etätyö ja hybridityö ovat yleistyneet taloushallinnon alalla, mikä taas vaikuttaa ihmisten välisiin vuorovaikutustaitoihin. Teoriaosuuden luvussa kolme kuvataan toisen asteen ammatillista koulutusta ja sen työelämälähtöisyyttä, liiketoiminnan perustutkinnon uudistumista sekä digitaalisuuden vaikutusta ammatilliseen koulutukseen.

Tutkimuspainotteisessa opinnäytetyössä tutkimusongelmaan haetaan vastauksia empiirisen aineiston avulla (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2020, s. 6). Luvussa neljä avataan tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen. Tutkimusosan viidennessä luvussa kerrotaan teemahaastatteluaineiston analysoinnin avulla, miten taloushallinnon työpaikat näkevät muuttuvan työelämän ja taloushallinnossa tarvittavan osaamisen muutokset, oppilaitosyhteistyön ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen. Lisäksi selvitetään liiketoiminnan perustutkinnon taloushallintokoulutuksen työelämälähtöisyyttä, työpaikkanäyttöjä, tutkintouudistuksen vaikutusta sekä työelämän mielipidettä uusista Junior KLT ja PHT-tasotesteistä. Empiriaosuuden jälkeen keskitytään tutkimustulosten pohdintaan ja kehittämideoihin. Luvussa kuusi esitetään laadullisen tapaustutkimuksen tulosten pohdintaa sekä tulosten luotettavuuden arviointia. Luvussa seitsemän keskitytään yhteenvetoon ja kehittämideoihin.

Kuva 1. Opinnäytetyön rakenne



Tämän opinnäytetyön rakenne muodostuu siis neljästä osiosta eli johdannosta, teoriasta, empiriasta sekä pohdinnasta ja kehittämissideoista (Kuva 1). Tämä rakenne näkyy myös opinnäytetyön sisällysluettelosta.

## 2 Muuttuva työelämä ja taloushallintoala

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Sitran tammikuussa 2023 julkaisemassa megatrendeissä työelämää muuttaviksi tekijöiksi mainitaan etä- ja hybridityön yleistyminen, jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen korostuminen sekä kohtaanto-ongelmien lisääntyminen. Selvityksessä etätö haastaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta ja muuttaa työn seurannan ja tehokkuuden työkaluja. Etätö myös muuttaa ihmisten välisiä vuorovaikutussuhteita. Toisaalta etätö voi mahdollistaa työnantajaa organisoimaan ja hajauttamaan työn aivan eri tavalla jopa globaalilla tasolla. Tällä tavoin voidaan löytää ratkaisuja työelämän kohtaanto-ongelmiin eli ongelmiin, jossa työvoima ja avoimet työpaikat eivät kohtaa. Automaatio ja tekoäly puolestaan tulevat vähentämään työvoiman tarvetta ja ulkoistamista halvemmän työvoiman maihin tulee tapahtumaan jatkossakin. (Dufva & Rekola, 2023, s. 35)

Tulevaisuuden työelämätaidoiksi korostuvat niin sanotut ihmistaidot eli kyky olla empaattinen, tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja olla ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutteisuus tulee koskemaan myös työyhteisön viestintää ja tällöin viestintätaitojen osaaminen korostuu työpaikoilla. Tulevaisuuden työntekijää haastetaan kehittymään jatkuvan muutoksen paineen alla, jolloin jatkuvan oppimisen, oman osaamisen kehittämisen sekä tiedonhakuun ja sen arviointiin liittyvät taidot ovat tärkeitä asiantuntijuuteen liittyviä taitoja. Asiantuntijalta vaaditaan myös itsensä johtamisen taito sekä kykyä ohjata omaa toimintaa työympäristössään. (Kankainen, 2022)

## **2.1 Digitaalisuuden ja tekoälyn vaikutukset työelämään**

Sitran Megatrendit 2023 -selvityksen mukaan nopeasti kehittyvä teknologia tulee muuttamaan tuotanto- ja toimintatapoja ja tekoälysovellukset läpäisevät koko yhteiskunnan. Teknologiaa pitäisi osata käyttää ja ymmärtää niin vapaa-ajallamme kuin työelämässämme. (Dufva & Rekola, 2023, s. 54)

Automaation, robotiikan ja tekoälyn lisääntyminen tulee muuttamaan työnkuvia eri ammattiteissa ja samalla muuttamaan ammattitaitovaatimuksia. Myös tietyt ammatit voivat kadota kokonaan. Automaatiolla haetaan ajansäästöä ja sitä kautta tehokkuutta. Tekoälyn ansiosta saadaan tehtyä aikaisempi tuotos pienemmällä työpanoksella eli puhutaan korvausvaikutuksesta. Työtehtäviä häviää, mutta toisaalta vapautunut resurssi voidaan suunnata enemmän arvoa tuottavaan työhön tai työtehtävät tehdään entistä paremmin. Tuottavuusvaikutusta puolestaan syntyy, kun koneet tekevät työn entistä tehokkaammin eli automaatio syvenee saaden aikaiseksi pääoman tehokkuuden parantamisen. (Koski & Husso, 2018, s. 24)

Tekoäly vaikuttaa siis vahvasti tuottavuuteen. Vuoden 2020 Euroopan parlamentin ajatuspajan julkaisussa arvioidaan tekoälyn kasvattavan työn tuottavuutta 11–37 % vuoteen 2035 mennessä. Samaisessa julkaisussa arvioidaan, että 14 % OECD-maiden työpaikoista pystytään helposti automatisoimaan ja 32 % työtehtävistä voi muuttua merkittävästi. Tällöin koulutuksella tulee olemaan merkittävä rooli työttömyyden estämisessä ja uusien ammattitaitovaatimusten opettamisessa. (European Parliament, 2020)

Amerikkalaisen Goldman Sachs -pankin maaliskuussa 2023 julkaiseman raportin mukaan ChatGPT sekä muut tekoälysovellukset saattavat korvata Euroopassa ja Yhdysvalloissa neljänneksen nykyisistä työntekijöiden työtehtävistä. Tekoälyn tulemisen arvioidaan parantavan tuottavuutta jopa seitsemän prosenttia maailman vuosittaista bruttokansantuotetta kymmenessä vuodessa. Goldman Sachs arvioi, että erityisessä vaarassa ovat toimihenkilöt. Raportissa mainitaan, että jopa 45 prosenttia juristeista ja hallintotehtävissä toimivista henkilöistä voitaisiin korvata tekoälyllä. Tekoäly tulee muuttamaan myös monen henkilön työn sisältöä. Arvion mukaan tämä koskisi 63 prosenttia Yhdysvaltojen työvoimasta ja sama koskee myös Eurooppaa. Esimerkiksi pienyritysten veroilmoitukset arvioidaan hoituvan artikkelin mukaan tekoälyllä, mutta kansanvälisen verolainsäädännön tulkitsemiseen tekoälyn ei arvioida pystyvän. (Pietarinen, 2023; Goldman Sachs, 2023)

Tekoälyn vaikutuksesta työelämään otettiin kantaa Tilipalvelu Rantalaisen 19.9.2023 järjestämässä ”Tulevaisuus on tiedossa” -LIVE tapahtumassa. Tekoälyvalmentaja Antti Merilehdon pitämässä puheenvuorossa ”Ihminen, muuttuva työ ja tekoäly”, käy ilmi, että olemme tällä hetkellä tekoälyn suhteen tuntemattoman äärellä. Suurimmassa vaarassa ovat kuitenkin ne, jotka eivät lähde tutkimaan tätä mahdollisuutta, sillä on 100 %:n varmuus, että tekoäly tulee meidän arkeemme tueksi. Yleisesti on myös varmaa, että jos tuotat työssäsi arvoa näppäimistön avulla, niin työsi tulee muuttumaan tekoälyn takia, sanoo Merilehto. Kun saamme tekoälyn tekemään avustavia töitä, niin meiltä vapautuu aikaa ihmisten kohtaamisen niin työkavereiden kun asiakkaitten kohdalla, sekä aikaa oman työmme kehittämiseen. Merilehdon mukaan tekoälyn voidaan katsoa liittyvän myös työhyvinvointiin, koska sen avulla voimme tuoda arkeemme lisää mielekkyyttä. Hänen mukaansa tällä hetkellä harjoittelemme tekoälyn suhteen, miten otat työkalut käyttöön -taitoa. Työntekijät tarvitsevat tältäkin osin uusia taitoja pärjätäkseen muuttuvassa työelämässä.

Marraskuun 30. päivänä 2022 OpenAI lanseerasi ilmaisen keskustelubotin ja virtuaaliavustajan ChatGPT:n, jolta käyttäjän kehotuksesta odotetaan ohjelmoiduilla tiedonkeruumenetelmillä yksityiskohtaisia vastauksia. ChatGPT:n kanssa voi käydä dialogimuotoista keskustelua jatkokysymyksiä muodossa ja tämän kansainvälisesti suuren suosion saavuttaneen työkalun kehitys on ollut huimaa. (OpenAI, 2023) Merilehto kertoo

tekoälyn olevan algoritminen hyödyke, mitä koulutetaan ja jokainen käyttäjä parantaa sen ennustettavuutta. Merilehto muistuttaakin kapeasta tekoälystä (Narrow AI), jota pitää kouluttaa saadaksemme tarvitsemaamme paikallista dataa sen hyödyntämisessä. ChatGPT on myös vinoutunut, koska esimerkiksi Venäjä eikä Kiina ole tässä tiedon tuottamisessa mukana. Siinä ei ole myöskään mukana uusinta tietoa, vaan palvelun julkaisuhetkellä käytetty data oli vuoden 2021 tilanteen mukaista. ChatGPT ei ole toki ainut ilmainen netissä oleva tekoälysovellus, vaan vastaavia ovat muun muassa Microsoft Copilot ja Google Bard.

Kaikkien saatavilla olevat ilmaiset tekoälysovellukset ovat lisänneet merkittävästi tekoälyn käyttöä viimeisen vuoden aikana. Tekoälyn tulo ei tuo mukanaan pelkästään positiivisia asioita. On muistettava, että tekoäly kuluttaa energiaa ja tämä on ristiriidassa tavoiteltavan kestävä kehityksen ja vastuullisuuden kanssa. Tekoälyn tehostaessa teollisuuden prosesseja kuormittuu maapallo entisestään. Myös liiallinen informaatiotulva koettelee ihmisen kognitiivisia kykyjä. Tekoälyn tulisikin osata ratkaista myös näitä edellä mainittuja ongelmia, jotta sen tuoma hyöty ei jäisi käyttämättä. (Ritala, 2023)

Tekoälyn käytössä piilee myös suuri tietoturvariski. Turvallisuuden varmistamiseksi tekoälyn valvonta halutaan pitää ihmisen valvonnassa. EU on mukana lainsäädäntötyöllään varmistamassa turvallisia, läpinäkyviä, jäljitettäviä, tasa-arvoisia sekä ympäristöystävällisiä tekoälyjärjestelmiä. Euroopan Parlamentti hyväksyi maaliskuussa 2024 maailman ensimmäisen kattavan tekoälysäädöksen, jossa esimerkiksi ChatGPT:ltä vaaditaan avoimuutta sekä EU:n tekijänoikeuslain noudattamista. Tekijänoikeuslaki turvaa käyttäjien oikeuden tietää, milloin kyseessä on tekoälyn tuottama sisältö. (Euroopan Parlamentti, 2024)

## **2.2 Taloushallintoala Suomessa**

Taloushallinto on yrityksen tukiprosessi, minkä tarkoituksena on tuottaa tietoa yrityksen taloudesta. Taloushallintokäsitteen alle kuuluvat yleinen laskentatoimi sekä johdon laskentatoimi. Laskentatoimi nähdään taloushallinnon apuvälineenä kerätä, rekisteröidä, yhdistellä sekä analysoida systemaattisesti taloudesta tuotettua tietoa. Yleinen laskentatoimi kerää ja rekisteröi tietoa ulkoisille sidosryhmille lakisääteisen liikekirjanpidon avulla, kun taas johdon laskentatoimi tuottaa tietoa yrityksen johdolle esimerkkinä budjetointi- ja

investointilaskelmat. Taloushallinnon prosesseja ovat kirjanpito, tilinpäätös, palkkahallinto, laskutus, ostolaskujen käsittely, viranomaisilmoitukset, budjetointi, kustannuslaskenta jne. (Eskola & Mäntysaari, 2007, ss. 7–8; ks. myös Visma, n.d.)

Taloushallinnon töitä tehdään varsin laajasti. Vuonna 2021 Suomessa oli yhteensä 6 212 tilitoimistoalan yritystä ja alalla työskenteli 12 165 henkilöä. Näiden yritysten liikevaihdoksi ilmoitettiin 1,24 miljardia euroa yrityksen keskikoon ollessa 2 työntekijää.

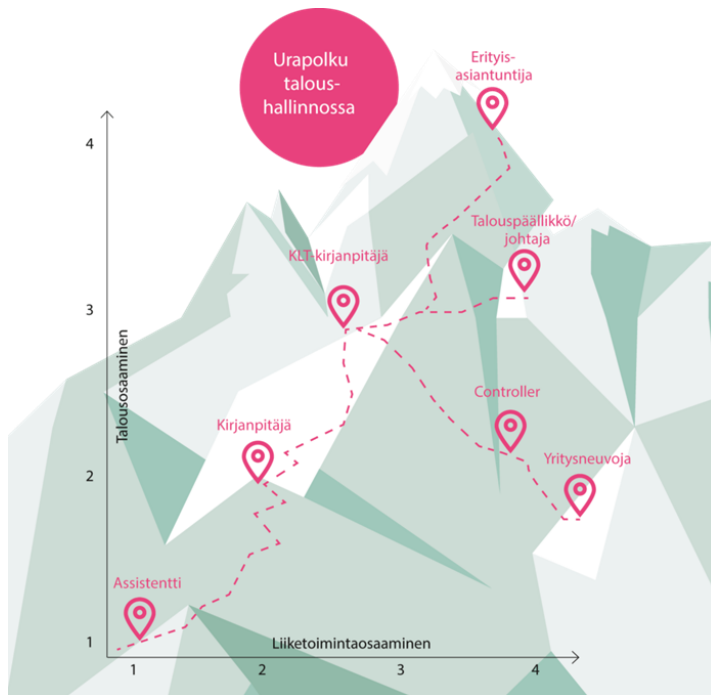
Tilitoimistoyritykset voivat hakea toiminnalleen auktorisointia Taloushallintoliitolta.

Taloushallintoliitto on taloushallinnon palveluja tarjoavien auktorisoitujen yritysten ja yhteisöjen valtakunnallinen toimialajärjestö, mikä on perustettu vuonna 1968 kehittämään ja valvomaan taloushallintoalan etuja. Taloushallintoliittoon kuuluu auktorisoitujen tilitoimistojen lisäksi muitakin alan toimijoita eli hieman alle 600 auktorisoidun taloushallinnon palveluyrityksen lisäksi 25 talousosastoa, 50 kaupallista yhteistyöjäsentä ja 30 oppilaitosta. Liiton jäsenyrityksissä henkilökuntaa on 11 200 ja näissä yrityksissä työskentelee keskimäärin 9 henkilöä. Jäsenyritysten liikevaihto on 75 prosenttia koko alan liikevaihdosta. Taloushallintoliitolla on näkyvä rooli alan osaamisen kehittämisessä monipuolisella koulutustarjonnallaan, ja yhtenä tärkeänä roolina on myös alan toimijoiden yhteen saattaminen. (Taloushallintoliitto, n.d-a; Airola ym., 2018)

Taloushallinnon työelämässä on monenlaisia ja monipuolisia urapolkuja. Taloushallintoliiton vuonna 2023 julkaisemasta uraoppaan kuvasta (Kuva 2) löytyvät seuraavat alan ammattinimikkeet; assistentti, kirjanpitäjä, KLT-kirjanpitäjä, controller, yritysneuvoja, talouspäällikkö/johtaja sekä erityisasiantuntija. Ammatillaiset on sijoitettu kaavioon sen mukaan, kuinka paljon heiltä vaaditaan substanssi- eli talousosaamista ja liiketoimintaosaamista. Vastaava urapolku on tehty myös palkka- ja henkilöstöhallinnon puolelle. (Taloushallintoliitto, 2023a, s. 6–8)

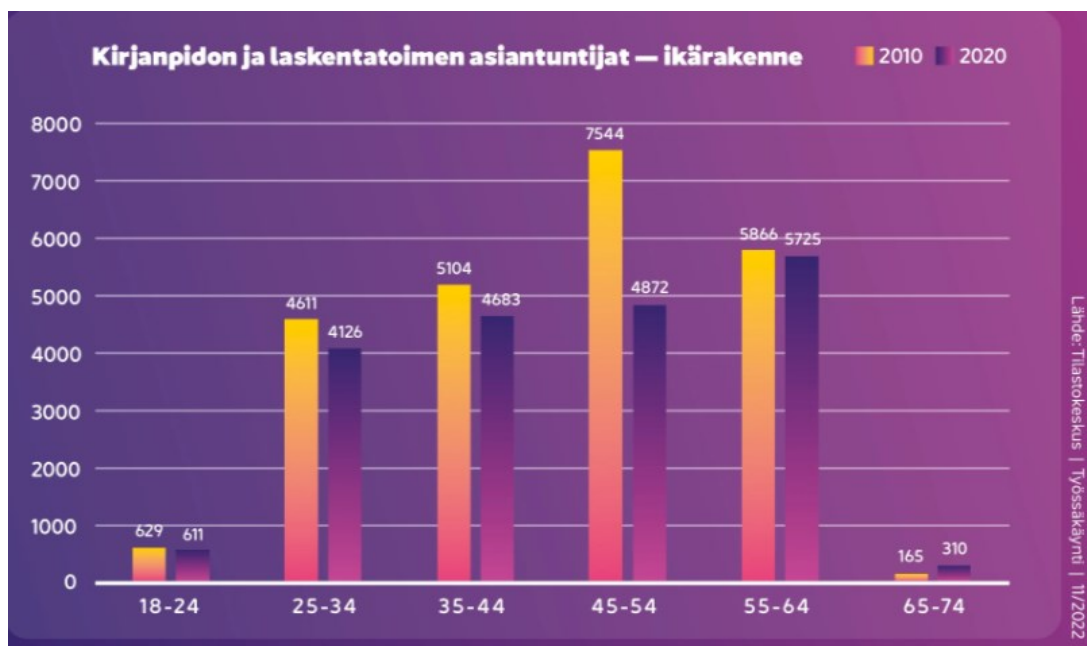


Kuva 2. Urapolku taloushallinnossa (Taloushallintoliitto, 2023a, s. 6)



Taloushallintoliiton uraoppaan kaaviossa (Kuva 3) kuvataan myös kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden ikärakenteen kehitystä aikavälillä 2010 ja 2020 (Taloushallintoliitto, 2023a, s. 4).

Kuva 3. Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden ikärakenteen kehitys vuosina 2010 ja 2020 (Taloushallintoliitto, 2023a, s. 4)



Kuvasta kolme nähdään, että vuonna 2020 eniten asiantuntijoita kuului 55–64 vuoden ikähaarukkaan, kun taas vuonna 2010 45–54-vuotiaiden osuus oli suurin. Henkilöiden ikärakenteen kehittymisestä viimeisen kymmenen vuoden ajalta (vuosina 2010 ja 2020) voidaankin päätellä, että alalla on tulossa lähivuosina paljon eläköitymistä. Alalle tarvitaan siis uusia osaajia. (Talouhallintoliitto, 2023a, s. 4–5)

### **2.2.1 Työelämän muutokset talouhallinnossa**

Talouhallinnon ala on myös jatkuvassa muutoksessa ja yhtenä isona tekijänä on kehittyvä teknologia. Automaation ja tekoälyn mukana tuoma digitalisoituminen on tehnyt työstä entistä joustavampaa ja alalla tehdäänkin laajasti etätyötä. Toimialan rutiinitöiden automatisoitumisen takia aikaa vapautuu enemmän asiakkaan talouden suunnitteluun, neuvontaan ja kehittämiseen. Työn tukena ja apuna ovat nykyaikaiset ohjelmistot ja järjestelmät. Alalla olevien työntekijöiden on mahdollisuus kehittää osaamistaan jatkuvasti sekä rakentaa itselleen kuvassa 2 esitetyjä monipuolisia urapolkuja. (Talouhallintoliitto, 2023a, s. 5)

Digitalisaatio muuttaa talouhallintoalan työnkuvia ja tietyt alan ammatit voivat kadota jopa kokonaan. Esimerkiksi ostolaskujen tiliöinnit voivat tapahtuvat automaattisesti robottien analysoimien historiadataojen ehdottamien tiliöintiehdotusten perusteella, jolloin on pelko ostolaskujen käsittelijän, ostoreskontranhoitajan työn katoamisesta. Tilisanomat lehden artikkelissa Mattilan mukaan automaattitiliöinti ei kuitenkaan vähennä kirjanpitäjän tarvetta, vaan puolestaan vapauttaa aikaa keskittymään itse asiakkaaseen ja asiakassuhteeseen tekoälyn toimiessa työparina (Mattila, 2021).

Tulevaisuus on tiedossa –hybriditapahtumassa 19.9.2023 Sirpa Turusen aiheena oli ”Talouhallinto automaation kynnyksellä”. Visma Solutionsin sähköisen talouhallinnon ohjelmiston Netvisorin tuotepäällikkö Sirpa Turunen ei usko automaation vievän talouhallinnon työpaikkoja, vaan mainitsee alan tämänhetkisestä työvoimapulasta. Hänen mukaansa tekoäly ei poistaisi työpaikkoja, vaan se olisi jatkossa työväline. Esimerkiksi kirjanpitäjän työnkuva muuttuu niin, että työt jakaantuvat tasaisemmin kuukauden sisällä. Sähköisyyden myötä kirjanpito on reaaliaikaisempaa, ja esimerkiksi tiedot verottajaa varten

pystytään ottamaan nopeammin järjestelmistä. Turusen mukaan tekoäly tulee olemaan kirjanpitäjän työssä mukana, ja se pitäisikin tehdä käyttäjälle mahdollisimman helppokäyttöiseksi.

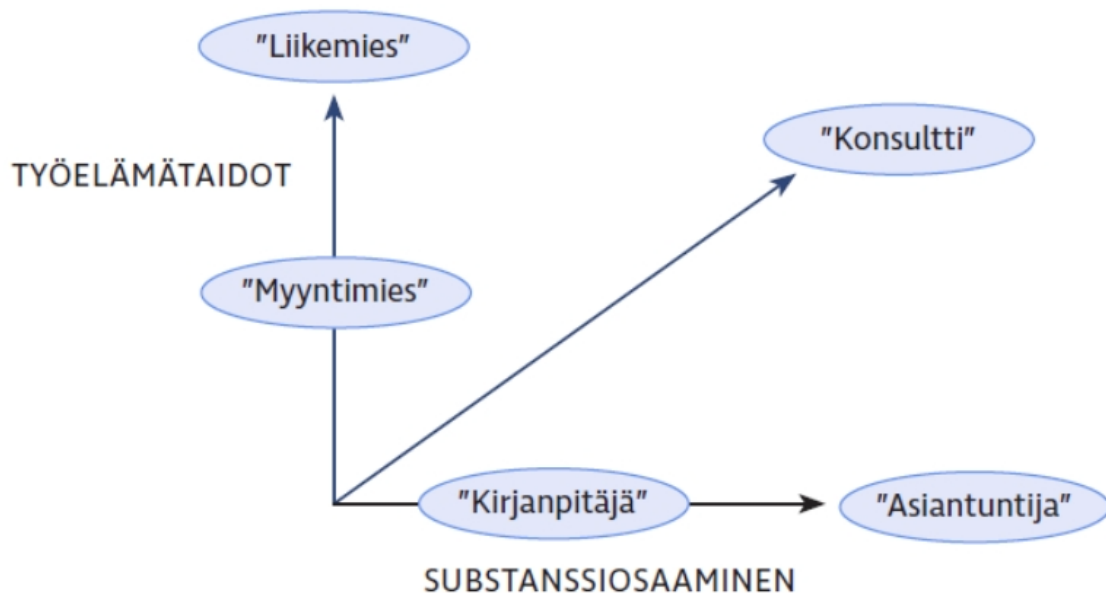
Sähköiset taloushallinnon ohjelmistot yleistyvät kovaa vauhtia. Esimerkiksi jo vuodesta 2002 asti markkinoilla ollutta sähköistä Netvisorin käyttöä tällä hetkellä Suomessa yli 30 000 yritystä ja yli 600 tilitoimistoa, mainitsee Netvisorin tuotepäällikkö Sirpa Turunen. Turusen mukaan automaation avulla pyritään tulevaisuudessa kehittämään ohjelmat niin, että nykyisestä no touch -tasolta päästäisiin jopa no look- tasolle. No touch -tasolla käyttäjät vielä tarkistavat automaattisesti tehdyn kirjanpidon, kun taas no look -tasolla päästäisiin siihen, että kirjanpitäjät keskittyisivät ohjelmiston viestimiin poikkeamiin ilman tositteisiin ja liiketapahtumiin katsomista. Esimerkkinä no look- tasosta Sirpa Turunen mainitsee ostolaskun täysin automaattisen käsittelyn laskun saapumisesta aina sen maksuun asti. Webinaarissa Turunen siteeraa Antti Merilehdon hyvin muotoilemaa tekoälyn tuomaa vaatimusta taloushallintoon huomioiden myös asiakaslähtöisyyden: ”Tekoäly vaatii taloushallinnolta tasonnostoa ja läpinäkyvyyttä siihen, miten arvoa tuotetaan asiakkaalle. Ei asiakasta kiinnosta työhön käytetyt tunnit vaan lopputulos.” Turusen puheenvuoro vahvistaa sitä ajatusta, että automaation hoitaessa tulevaisuudessa pakollisen kirjanpidon, taloushallinnossa keskityttäisiin yritysten liiketoiminnan analysointiin sekä informaation tuottamiseen yritysten tulevaisuuden suunnittelua ja päätöksentekoa varten. (Rantalainen, 2023)

Taloushallinnon automatisaatiassa on myös omat haasteensa. Sirpa Turunen toi esityksessään esille yhden tämän hetken suurimmista haasteista eli tekijöiden luottamuspulan. Työntekijöitä haastetaan rakentamaan luottamusta automaatioon, sillä juuri luottamus toisi lisäarvoa käyttäjille aikaa vievien tarkistusten sijasta. Nykyisten käyttäjien on vaikea hyväksyä koneen tekemiä virheitä, ja Sirpa Turunen esittääkin puheenvuorossaan kysymyksen eli voitaisiinko jatkossa hyväksyä koneelta pieni virhemarginaali. Kirjanpitäjän pitäisi pystyä luottamaan lopputulokseen poikkeamista huolimatta, sillä sitä kautta saataisiin aikaa vapautumaan asiakkaisiin, toteaa Sirpa Turunen. Eri sukupolvien käsitys ja suhtautuminen automaatioon on myös hyvin erilainen. Tämä vaikuttanee myös automaation omaksumiseen ja luottamuksen rakentamiseen työelämässä.

X-sukupolvi (1960–1977 syntyneet) elivät nuoruuden ilman internetiä ja matkapuhelimia opetellen nämä taidot vasta aikuisiällä, kun taas Z-sukupolvi (1997 jälkeen syntyneet) syntyivät langattomien verkkojen ja sosiaalisen median aikakauteen (Ava-akatemia, n.d.).

Automatisoinnin poistaessa rutiinityötä, kirjanpitäjän työtehtävät muuttuvat vaativammiksi. Antti Ahon vuonna 2019 kirjoittamassa kirjassa Kirjanpitäjästä konsultiksi kuvataan kirjanpitäjän kasvupolkua konsultiksi (Kuva 4). Digitalisaation voidaankin katsoa mahdollistavan kirjanpitäjälle urakehityksen asiantuntijuuden suuntaan. Vaativammista työtehtävistä maksetaan yleisesti korkeampaa palkkaa, joten kehitys vaikuttanee myönteisesti myös kirjanpitäjien palkkatasoon. (Aho, 2019, ss. 24–25)

Kuva 4. Kirjanpitäjästä konsultiksi oppimispolku (Aho, 2019, s. 19)



Kuvan 4 x-akselin substanssiosaamista on aina arvostettu taloushallinnossa, ja sen kehittämiseen panostetaan. X-akselilta löytyvät kirjanpitäjä ja asiantuntija. Asiantuntija eroaa kirjanpitäjästä Ahon mukaan siinä, että hänellä pitää substanssiosaamisen lisäksi olla asennetta eli rohkeutta ja kykyä monimutkaisten asioiden kannanottoihin ja johtopäätösten tekemiseen. Y-akselilla puolestaan kuvataan työelämätaitoja, joita ovat muun muassa asenne, oma-aloitteisuus, aktiivisuus, vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaito, kyky ja halu oppia uutta, johtamistaidot, ajanhallintataidot sekä suunnittelutaidot. Y-akselilla on kuvattu myyntimiehen etenemistä liikemieheksi. Itse konsultti ja hänen osaamisensa

puolestaan sijoittuu x- ja y-akselin väliin. Konsultti tarvitsee työssään vahvan substanssiosaamisen lisäksi työelämätaitoja. Hän ottaa työhönsä mukaan oman persoonansa ja vuorovaikutustaitonsa, joilla hänen tulee saada asiakas vakuuttuneeksi ja rakennettua luottamus häneen. Pitääkin muistaa, että konsultti pystyy tunnistamaan huomattavan osan työtehtävistensä hänen ja asiakkaan kohdatessa eli heidän välisessään vuorovaikutustilanteessa. Konsultin työssä on tärkeämpää osata esittää kysymyksiä, kuin taito vastata niihin. (Aho, 2019, ss. 32–36, 109, 253)

Ammattiosaamista kehitetään työelämän ja tekemisen kautta. Työpaikalla ei ole kuitenkaan riittävästi aikaa opiskeluun. Tämän takia Antti Ahon mukaan omalla ajalla opiskelevat ohittavatkin ne, jotka vain odottavat työntäjän järjestävän opiskelulle enemmän aikaa. Ajankohtaisten muutosten seuraaminen lukemisella tai koulutuksen avulla kehittää toki substanssiosaamista, mutta Aho mainitsee yhdeksi tehokkaimmaksi oppimisen muodoksi ammattilaisten vuoropuhelun todellisista asiakasongelmista. Y-akselin työelämätaitojen osaamisen hankkiminen ja kehittäminen voikin olla taas haasteellisempaa. Työelämälähtöistä oppimista voidaan kuvata oppimiskykyindeksin kautta. Tässä indeksissä on kyse kahdesta asiasta eli halusta oppia uusia asioita ja halusta muuttaa käyttäytymistä. Lienee helpompaa haluta oppia asioita, kuin haluta muuttaa käyttäytymistä. Työelämätaitojen kehittäminen vaikuttaa ajatteluun, tapoihin sekä käyttäytymiseen, ja sitä kautta edellyttävät myös persoonan muuttumista. (Aho, 2019, ss. 209, 223–224)

Virpi Rapan vuonna 2023 tekemän kandidaatintutkielmatyön tavoitteena oli selvittää muutoksessa olevan taloushallinnon työntekijän tämänhetkisiä osaamistarpeita. Tutkimuksessa tarkasteltiin 128 taloushallintoalan työpaikkailmoitusta kesäkuussa 2023 ja niissä esiintyviä osaamistoiveita. Tutkielmatyön kuvaan (Kuva 5) on listattu 16 eniten työpaikkailmoituksissa esiintynyttä osaamistoivetta. (Rapa, 2023, ss. 33, 38)

Kuva 5. Työpaikkailmoitusten 16 eniten esiintynyttä osaamistoivetta (Rapa, 2023, s. 33)

Sija	Osaaminen	Osaamisluokka	Esiintyvyys	Esiintyvyys %
1	Keskeiset kirjanpito-aidot	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	Tiimityöaidot	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

Eniten osaamistoiveita kohdistui osaamisluokkaan tekniset tiedot ja taidot. Tähän ryhmään kuuluivat myös kolme ensimmäistä eniten esiintynyttä osaamistoivetta, jotka olivat puhtaasti kirjanpidon- ja tilinpäätöstaidon sekä taloushallinnon järjestelmiin kohdistuvia. Näiden esiintyvyysprosentit ilmoituksissa olivat korkeita eli 60–70 %:n välillä. Noin puolessa työpaikkailmoituksissa esiintyivät myös neljänneksi yleisin osaamistoive eli asiakaspalvelun taidot. Osaamistoiveiden puolesta välistä löytyvät muita ammatillisia taitoja kuten jatkuva oppiminen, itsenäinen työnote, aktiivisuus ja oma-aloitteisuus, jotka tunnustetaan Antti Ahon mainitsemiksi työelämätaidoiksi.

### 2.2.2 Työelämälähtöiset Tili-instituuttisäätiön asiantuntijatutkinnot

Taloushallinnon ala vaatii jatkuvaa kouluttautumista. Alalta löytyvätkin omat työelämälähtöiset asiantuntijatutkinnot ammattilaisille, mutta nyt myös alaa opiskeleville ja vastavalmistuneille. Taloushallintoliiton alle kuuluva Tili-instituuttisäätiö vastaa sellaisista taloushallintoalan asiantuntijatutkinnoista kuten KLT (taloushallinnon asiantuntijatutkinto), PHT (palkkahallinnon asiantuntijatutkinto) ja TNT (talouden suunnittelun ja yritysneuvonnan asiantuntijatutkinto). KLT on näistä tutkinnoista vanhin eli vuodelta 1980, kun taas ensimmäisiä TNT- tutkinnon suorittajia juhlistettiin joulukuussa 2022. (Airola ym., 2018; Taloushallintoliitto, n.d.-b)

Edellä mainitut asiantuntijuustutkinnot ovat taloushallintoalan ammattilaisten tutkintoja, ja tutkinnon suorittajilta löytyy jo tutkintoon vaadittava koulutus ja alan työkokemus. Tasotestin avulla saadaan ikään kuin suorittaneiden henkilöiden osaaminen näkyväksi. Antti Aho kannustaakin suorittamaan KLT-tutkinnon, sillä hän ajattelee sen olevan tulevaisuudessa perusedellytys alalle. Taloushallintoliitto on halunnut kehittää työelämälähtöiset tasotestit nyt myös alan opiskelijoille tai taloushallinnon työuraa aloittaville. Junior- tasotestien tarkoituksena on houkutella alalle lisää tulijoita osoittamalla selkeää urapolkua taloushallintoalan työtehtäviin, sekä samalla madaltaa kynnystä osallistua myöhemmin työelämässä varsinaisiin asiantuntijuustutkintoihin. Osallistuminen Junior KLT tai Junior PHT - testiin osoittaa opiskelijan omaavan motivaatiota ja intoa kehittyä alan asiantuntijaksi, mitä kannattaa hyödyntää esimerkiksi koulutukseen kuuluvan työpaikalla tapahtuvan oppimispaikan hakemisessa tai varsinaisessa työnhaussa. Junior -tasotestit ovat varsin uusi Taloushallintoliiton ja oppilaitosten välinen yhteistyömuoto. Junior KLT -testi on järjestetty ensimmäistä kertaa joulukuussa 2021, kun taas ensimmäinen Junior PHT -testi pidettiin marraskuussa 2023. Molempia Junior -tasotestejä tullaan järjestämään jatkossa kaksi kertaa vuodessa. (Taloushallintoliitto, n.d.-b; Rytsy, 2021; Aho, 2019, s. 223)

Myös tekoäly on osallistunut testien suorittamiseen. Huhtikuussa 2024 Taloushallintoliiton tilaisuudessa esiteltiin ChatGPT 4:n tuloksia KLT-tasotestistä. Testiin kuuluu aina kaksi osiota eli laskentatoimen ja oikeustieteen osiot. Tekoäly selvitti oikeustieteen osion saaden 138 pistettä osallistujien keskiarvon ollessa 128, mutta ei puolestaan läpäissyt laskentatoimen osiota. Molempien testien hyväksymisraja olisi ollut 100 pistettä, mutta ChatGPT sai 93 pistettä laskentatoimesta ja sitä kautta hylkäyksen koko KLT-testistä. Tekoäly oli hyytynyt erityisesti tilinpäätöstehtävään. Tekoäly oli tehnyt aiemmin myös Junior KLT-testin, mutta ei saanut siitäkään täysiä pisteitä vaan 24/30. Testiä tekemässä ollut tietojenkäsittelytieteen professori Hannu Toivonen oli yllätynyt siitä, että ChatGPT sai KLT-testistä näinkin hyvän tuloksen. Toivonen myös kommentoi: ”Tekoäly voi korvata ajatustyötä, mutta se ei ajattele eikä ymmärrä.” Tämäkin osaltaan todistaa sen, ettei tekoälyllä korvata vielä kaikkia taloushallintoalan töitä. (Taloushallintoliitto, 2024a)

### 2.2.3 Junior -tasotestit

Tarkastellaan vielä tarkemmin opiskelijoille ja vastavalmistuneille suunnattuja Junior-tasotestejä. Joulukuussa 2022 Junior KLT -tasotestiin osallistui 235 henkilöä. Näistä osallistujista 25 % suoritti liiketoiminnan perustutkintoa ja 10 %:n liiketoiminnan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon taloushallinnon osaamisalaa. Suurin osa eli 61 % osallistujista suoritti alempaa korkeakoulututkintoa, mutta ammatilliset tutkinnot olivat varsin hyvin edustettuina. Maaliskuussa 2023 julkaistussa aihetta käsittelevässä Taloushallintoliiton artikkelissa todetaankin, että tasotesti on otettu ilolla vastaan sekä oppilaitoksissa että tilitoimistoissa. Tasotestin kysymykset koskevat tilanteita, joita alan asiantuntijat kohtaavat työelämässä, ja niissä testataan käytännönläheisesti tiedon lisäksi myös osallistujien ongelmanratkaisutaitoja. Kysymykset koskevat kirjanpitoa, tilinpäätöstä, vero- ja yhtiöoikeutta sekä johdon laskentatoimintaa. Erityisen hyvin testin tekeminen palvelee opintojen loppusuoralla olevia, koska oman osaamistason testausten lisäksi tasotesti kertoo millaista osaamista työelämässä tarvitaan. Lisäksi tasotestiin osallistuminen kertoo työnantajalle opiskelijan motivaatiosta alaa kohtaan, jota kannattaa hyödyntää työhaussa. (Taloushallintoliitto, 2023b)

Tili-instituuttisäätiön puheenjohtaja Carita Stam näkee Junior -tasotestien merkityksen siinä, että ne välittävät tietoa opiskelijoille sekä oppilaitoksen opettajille, mitä osaamista alalla tarvitaan. Stamin mukaan on tärkeää jo opintojen aikana antaa oikeaa kuvaa alasta, jonne opiskelija on hakeutumassa. Taloushallinnon yritykset kärsivät työvoimapulasta. Tiedonhaku ja sen soveltamisen taidot korostuvat alan asiantuntijatyössä, joten alalle hakeutuvalta opiskelijalta olisi hyvä löytyä kiinnostus ajan hermolla pysymiseen päivittämällä omaa osaamistaan jatkuvasti, painottaa Stam. (Taloushallintoliitto, 2023c)

Työnantajien suhtautuminen opiskelijoiden suorittamiin Junior KLT ja PHT-tasotesteihin olisi hyvä selvittää, sekä miten hyvin työelämä tuntee nämä tasotestit. Tätä kautta saataisiin arvokasta tietoa siitä, kannattaako testin suorittaminen sisällyttää ammatillisiin taloushallinnon opintoihin ja saadaanko niillä edistettyä opiskelijoiden siirtymistä taloushallinnon työelämään. Tutkimustietoa aiheesta on vielä vähän, koska ensimmäinen Junior KLT-testi järjestettiin joulukuussa 2021. Sonja Argillander on tehnyt keväällä 2022



aiheesta tutkimuksen AMK opinnäytetyössään nimeltä Taloushallinnon alaa opiskelevien kokemuksia Junior KLT-tasotestistä. Ennen kyseisen opinnäytetyön tutkimusta tasotesti oli ehditty järjestämään vasta yhden kerran. Tutkimuksen yhtenä alakysymyksenä haluttiin saada vastaus kysymykseen, onko testin tekemisestä hyötyä työuran edistämisen suhteen. Kaikki tutkimuksessa haastateltavat olivat sitä mieltä, että testin suorittaminen voi auttaa harjoittelupaikan tai ensimmäisen työpaikan saannissa, mutta tästä asiasta ei ollut kuitenkaan varsinaista näyttöä. Haastateltavat kokivat testin tekemisen positiivisena merkinä työelämän suuntaan, minkä avulla he voivat osoittaa kiinnostuksensa alaa sekä mahdollisesti tulevaisuudessa varsinaisen KLT-tutkinnon suorittamista kohtaan. Tutkimuksen tekoaikana maaliskuussa 2022 haastateltavat ja tutkija olivat vielä kohdanneet työnantajan tietämättömyyttä testiä kohtaan, joten heidän mielestään työmarkkinoiden tietoisuutta asiasta pitäisi saada lisättyä. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan vielä saatu vastausta esitettyyn alakysymykseen eli testin suorittamisen hyödystä työuran edistämisen suhteen. (Argillander, 2022, s. 4, 33–35, 38, 42)

Tutkijan omakohtaisen kokemuksen mukaan Taloushallintoliitto on pyrkinyt tekemään aktiivista tiedottamistyötä Junior -tasotesteistä esimerkiksi Tilisanomien artikkelien muodossa. Tätä kautta työelämän tietoisuus on varmasti lisääntynyt asiasta kahden viimeisen vuoden aikana. Koulutuksen järjestäjien aktiivisuudessa asian edistämistä kohtaan on varmasti eroja, ja sitä kautta vaikuttaa myös heidän opiskelijoiden tietoisuuteen vapaaehtoisten tasotestien olemassaolosta ja niihin osallistumisesta. Tutkija haluaakin saada tästä asiasta lisätietoa työelämän edustajilta sisällyttämällä aiheen teemahaastatteluunsa.

### **3 Ammatillinen toisen asteen koulutus**

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on tarjota eri alojen koulutuksiin hakeutuville opiskelijoille uudistuviin työelämän tarpeisiin vastaavaa ammatillisen osaamisen kehittämistä. Ammatillinen koulutus sekä tutkinnon perusteet kehittyvät työelämän kanssa tehtävän tiiviin yhteistyön tuloksena. Ammatillisen koulutuksen yhtenä tarkoituksena on kouluttaa osaajat suurille työllistävillä aloilla unohtamatta kuitenkin pieniä erikoistuneita aloja. (Opetushallitus, n.d.-b)

Ammatilliseen koulutukseen voi hakeutua yhteishaun tai jatkuvan haun kautta. Perusopetuksen päättänyt nuori hakee kevään yhteishaussa, kun taas jatkuvan haun kautta voi ympäri vuoden hakeutua ammatillista tutkintoa vailla oleva tai jo työelämässä oleva aikuinen hankkimaan puuttuvaa ammatillista osaamista. Nuoria ja aikuisia opiskelee ammatillisessa koulutuksessa melkein yhtä paljon. Vuonna 2023 ammatillisen koulutuksen opiskelijamäärä oli 331 380 opiskelijaa, joista 15–24 vuoden ikäisiä 154 293 eli noin 47 % ja loput 53 % tätä vanhempia aikuisopiskelijoita. Samana vuonna ammatillisia tutkintoja suoritettiin 106 443, joista perustutkintoja oli noin 60 318, ammattitutkintoja 22 755 ja 8 259 erikoisammattitutkintoja. Liiketoiminnan perustutkinnon opiskelijamäärät ovat suuria. Vuonna 2023 liiketoiminnan perustutkinnon opiskelijamäärä oli toiseksi suurin eli 29 703 opiskelijaa. Opiskelija voi suorittaa ammatillisella puolella tavoitteensa mukaan koko tutkinnon, tutkinnon osia tai vain yhden tutkinnon osan. Tutkinnon osien suorittaminen voi tulla kysymykseen aikuisopiskelijoiden hakiessa lisä- ja täydennyskoulutusta työuran aikana, kun taas peruskoulusta siirtyneet oppivelvollisuuden piiriin kuuluvat lähtevät tavoittelemaan koko tutkinnon suorittamista. Vuonna 2022 erilaisten ammatillisten tutkintojen lukumäärä oli 161. Tarkkoja kuukausittain päivittyviä lukumääriä pääsee tarkastelemaan Vipusesta. Vipunen on Opetushallituksen ylläpitämä tilastopalvelu, jonne koulutusten järjestäjien lähettämät tiedot opinnoista ja tutkinnoista päivittyvät Opetushallituksen ylläpitämän Koski-tietovarannon kautta. (Opetushallitus, n.d.-b; Vipunen, n.d.-a)

Ammatilliseen koulutukseen tuli reformin myötä monia muutoksia kuten osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Opiskelijoille tehdään yksilöllisiä opiskelupolkuja henkilökohtaistamalla. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen opiskelijan kanssa laaditaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS. HOKS:ia laadittaessa tunnustetaan opiskelijalla jo olemassa oleva osaaminen. Puuttuvalle osaamiselle laaditaan hankintasuunnitelma, jossa osaamista hankitaan eri oppimisympäristöissä kuten oppilaitosten oppimisympäristöissä, työpaikoissa tai digitaalisissa oppimisympäristöissä. Koulutuksen keskittyessä vain puuttuvan osaamisen hankkimiseen, lyhentyvät koulutusajat erityisesti aikuisopiskelijoilla. Yksi reformin tavoitteista oli myös lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Sitä kautta opiskelijalle tarjoutuu mahdollisuus kokea työelämässä tapahtuvaa muutosta ja samalla vahvistaa omia valmiuksiaan työelämän muuttuviin tarpeisiin. Entinen työssäoppiminen korvattiin muutoksessa koulutussopimuksella tai

oppisopimuksella. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017; Valtioneuvosto, 2017; Valtiotalouden tarkastusvirasto, 2021, s. 20)

Valtionalouden tarkastusvirasto julkaisi maaliskuussa 2021 tarkastuskertomuksen siitä, miten ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanossa on onnistuttu. Tarkastuksessa todetaan reformin edenneen yleisesti sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Oppilaitokset ovat panostaneet työelämäyhteistyöhön tehden siitä entistä tiiviimpää ja systemaattisempaa kiinnittämällä huomioita esimerkiksi työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen. Tarkastuskertomuksessa kehoitetaan jatkossakin oppilaitoksia kehittämään yhteistyössä ja vastavuoroisesti työelämän kanssa ammatillisen koulutuksen keskeistä osaa, työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Pula oppimispaikoista tai muut ongelmat työelämäyhteistyössä voisivat horjuttaa koko ammatillisen koulutusjärjestelmän kestävyyttä tai jopa kriisiyttää sen. Kertomuksessa selvisi myös, että useimmat ammatilliset oppilaitokset ovat keskittyneet kehittämään erityisesti digitaalisia oppimisympäristöjään. Pandemian mukana tuoma etäopetukseen siirtyminen tapahtui oppilaitoksissa pääosin sujuvasti. Silti ammatillisella puolella todetaan olevan erityistä tarvetta digitaalisuuden kehittämisessä, jotta voitaisiin mahdollistaa uudenlaisia opintopolkuja ja koulutustuotteita. (Valtiotalouden tarkastusvirasto, 2021, ss. 5–6, 20–21)

### **3.1 Osaamisperusteisuus ja oppimisympäristöt**

Suomalainen ammatillinen koulutus perustuu osaamisperusteisuuteen. Opiskelijalle se näyttäytyy niin, että hänen oma osaamisensa ratkaisee. Tullessaan valituksi koulutukseen, opiskelija hankkii vain puuttuvaa osaamista. Laki ammatillisesta koulutuksesta sanookin, että koulutuksen järjestäjän velvollisuus on selvittää, tunnistaa ja tunnustaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, joka vastaa suoritettavan tutkinnon ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. Opiskelijan puuttuvalle osaamiselle tehdään osaamisen hankkimisen suunnitelma sekä suunnitelma sille, miten osaaminen osoitetaan. Opiskelijan kanssa laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jolloin jokaiselle opiskelijalle muodostuu yksilöllinen opintopolku ja opiskelu-aika. Ammatillisessa koulutuksessa osaamisen hankkimista tapahtuu erilaisissa oppimisympäristöissä kuten

oppilaitoksissa, työpaikoissa sekä virtuaalisissa ympäristöissä. (AMKE, 2020; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 § 44 § 46 § 47 § 48 § 49)

Oppimisympäristö on määritelty ympäristöksi, joka edistää oppimista ja siihen kuuluvat osana myös käytetyt menetelmät ja välineet. Oppimisympäristön katsotaan koostuvan kolmesta eri osatekijästä, joita ovat fyysinen oppimisympäristö, psyykinen oppimisympäristö sekä sosiaalinen ja kulttuurinen oppimisympäristö. Nämä kolme ovat keskenään sidoksissa ja toisistaan riippuvaisia, joten vaikuttamalla yhteen oppimisympäristöön vaikutetaan myös muihin osatekijöihin. Tämä on tärkeä muistaa, kun tarkoituksena on rakentaa ja kehittää hyvää oppimisen tilaa. Konkreettinen infrastruktuuri ei pelkästään riitä, vaan tarvitaan myös oikeanlaista mielentilaa hyvän oppimisen tilan saavuttamiseksi. (Leinonen & Mäkelä, 2022, ss. 40–41, 301–303)

### **3.2 Liiketoiminnan perustutkinto**

Tutkinnon perusteiden määrittäminen kuuluu Opetushallitukselle. Tutkinnon perusteissa määrätään tutkintonimike, tutkinnon osaamisalat ja tutkinnon muodostuminen pakollisista, valinnaisista sekä yhteisten tutkintojen osien osa-alueiden laajuudesta osaamispisteineen. Tutkinnon perusteisiin kuuluvat vielä tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset tai vaihtoehtoisesti osaamistavoitteet sekä miten osaaminen arvioidaan. Laki velvoittaa Opetushallitusta valmistelemaan tutkinnon perusteet yhteistyössä keskeisten sidosryhmien kanssa kuten työelämä, koulutuksen järjestäjät ja työelämätoimikunnat. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 § 15)

Nykyisen liiketoiminnan perustutkinnon perusteet tulivat voimaan 1.8.2022 ja sen tutkintonimike on merkonomi. Tutkinnon suorittajalla tulisi olla osaamista asiakaslähtöisestä liiketoiminnasta, viestintä- ja vuorovaikutusosaamisesta, vieraista kielistä sekä talouden hallinnasta. Tutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä (osp) koostuen yhteisistä tutkinnon osista (35 osp) ja ammatillisista tutkinnon osista (145 osp). Ammatilliset tutkinnon osat jakaantuvat kolmeen pakolliseen tutkinnon osaan eli Asiakaspalvelu, Tuloksellinen toiminta ja Työyhteisössä toimiminen (55 osp). Loput ammatilliset tutkinnon osat (90 osp) opiskelija voi itse valita ja painottaa opinnoissaan esimerkiksi taloushallintoa valitsemalla

tutkinnon osiksi Kirjanpidon, Palkanlaskennan, Laskutus ja reskontran sekä Tilinpäätöskirjaukset. Edeltävä tutkintouudistus poisti liiketoiminnan perustutkinnosta osaamisalat (1.8.2018 voimaan tulleet tutkinnon perusteet) ja näin ollen opiskelija pystyy valitsemaan taloushallinnon rinnalle esimerkiksi markkinointiin suuntautuvan tutkinnon osan. Tutkinnon suorittaja voi työllistyä erilaisten organisaatioiden asiakaspalvelun, myynnin, talouden, toimisto- tai kirjastopalvelujen tehtäviin. (ePerusteet, 2021)

### **3.2.1 Tutkintojen uudistustyö**

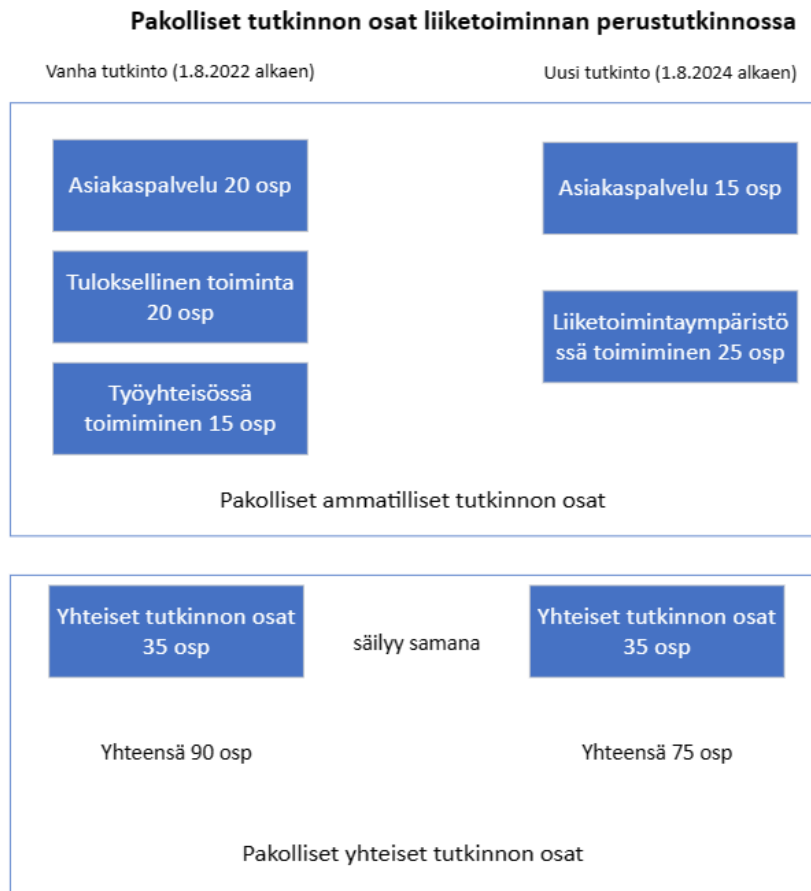
Ammatillisten tutkintojen perusteiden pitää pystyä vastaamaan työelämän muuttuviin vaatimuksiin ja sen takia niihin tehdään jatkuvaa uudistustyötä Opetushallituksen taholta tietyin väliajoin. Parhailaan uudistetaan myös liiketoiminnan perustutkintoa, merkonomia. Tutkinnon uudistukseen osallistuu joukko alan asiantuntijoita eli edustajia työ- ja elinkeinoelämästä, koulutuksen järjestäjien keskuudesta ja opettajista sekä työelämätoimikunnista. Uudistettu liiketoiminnan perustutkinto tulee voimaan 1.8.2024. (Opetushallitus, n.d.-c; Opetushallitus, n.d.-d)

Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin tehdään myös parhailaan laajaa uudistustyötä, jonka tarkoituksena on ottaa käyttöön yhtenäiset arviointikriteerit jokaiseen ammatilliseen tutkintoon kuuluvissa yhteisissä tutkinnon osissa sekä yhteisissä ammatillisten valinnaisten tutkinnon osissa. Uudistustyö on alkanut syksyllä 2018 ja jatkuu vuoteen 2025 asti. Uudistustyön tuloksena otettiin jo käyttöön 1.8.2022 kaikissa ammatillisissa tutkinnoissa uudistetut yhteiset tutkinnon osat (YTO-opinnot). Näihin yhteisiin 35 osaamispisteen (osp) laajuisiin tutkinnon osiin kuuluvat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattisluonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. Lisäksi kaikissa ammatillisissa tutkinnoissa voi olla yhteisiä tutkinnon osia kuten Yritystoiminnan suunnittelu, Yrityksessä toimiminen, Huippuosaajana toimiminen ja Työpaikkaohjaajana toimiminen. Edellä mainituille tutkinnon osille luotiin samaisessa uudistuksessa yhtenäiset arviointikriteeristöt. Uudistustyössä kiinnitettiin huomiota myös vastuullisuuteen ja kansainvälisyyteen, jolloin uusina tutkinnon osina kaikille perustutkintoa suorittaville saatiin Ilmastovastuullinen toiminta ja Kansainvälisessä työympäristössä toimiminen. (Opetushallitus, n.d.-c; Opetushallitus, n.d.-d)

### 3.2.2 Uudistuva liiketoiminnan perustutkinto

Vertaillaan keskenään uutta tulevaa ja nykyistä voimassa olevaa liiketoiminnan perustutkintoa ja miten ne eroavat toisistaan. Tarkastellaan ensin koko tutkinnon muodostumista eli mitä tämä 180 osaamispistettä (osp) jatkossa pitää sisällään. Uudessa liiketoiminnan perustutkinnossa yhteisten tutkinto-osien määrä pysyy samana eli 35 osp ja samansisältöisenä (uudistettu 1.8.2022). Pakollisia tutkinnon osia puolestaan tulisi olemaan kaksi eli Liiketoimintaympäristössä toimiminen (25 osp) sekä Asiakaspalvelu (15 osp) eli yhteensä 40 osp. Nykyisin voimassa olevassa on puolestaan kolme pakollista tutkinnon osaa; Työyhteisössä toimiminen (15 osp), Asiakaspalvelu (20 osp) sekä Tuloksellinen toiminta (20 osp) eli yhteensä 55 osp. Pakollisista tutkinnon osista olisi jäämässä pois sisäiseen laskentaan liittynyt Tuloksellinen toiminta -tutkinnon osa. Tutkinnon osan suorittaminen työpaikolla on ollut haasteellista ja sen sisältöä, kuten myös vanhaa Työyhteisössä toimiminen -tutkinnon osan sisältöä, ollaan tuomassa uuteen Liiketoimintaympäristössä toimimiseen. Näin ollen valinnaisten tutkintojen osien määrä kasvaisi 90 osaamispisteestä 105 osaamispisteeseen, mikä lisäisi opiskelijan laajempaa valinnan mahdollisuutta. (Lausuntopalvelu.fi, n.d.; ePerusteet, 2021; ePerusteet, 2023). Pakollisten tutkinnon osien muutoksia uuden ja vanhan liiketoiminnan perustutkinnon välillä esitetään kuvassa 6.

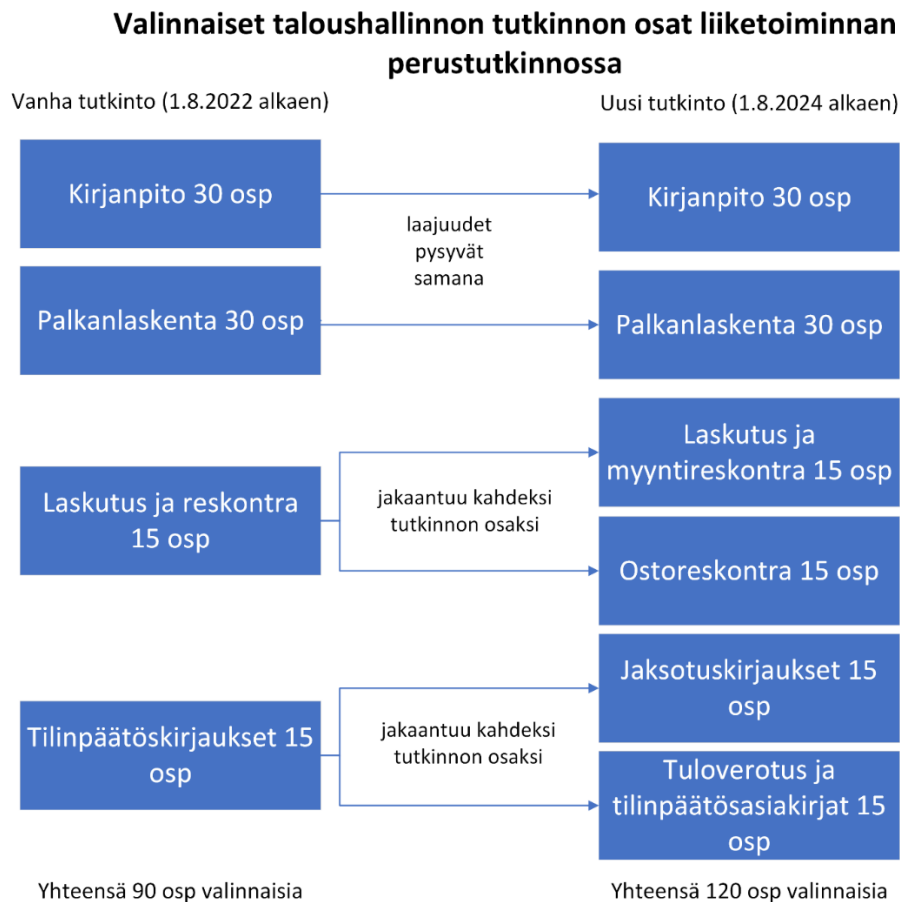
Kuva 6. Liiketoiminnan perustutkinnon pakolliset tutkinnon osat vanhassa ja uudessa tutkinnossa



Kiinnitetään seuraavaksi huomiota taloushallintoon liittyviin valinnaisiin tutkinnon osiin, joita ovat uudessa: Kirjanpito 30 osp, Palkanlaskenta 30 osp, Laskutus- ja myyntireskontra 15 osp, Ostoreskontra 15 osp, Jaksotuskirjaukset 15 osp ja Tuloverotus ja tilinpäätösasiakirjat 15 osp. Kirjanpidon ja Palkanlaskennan tutkinnon osat säilyvät samansuuruisina eli molemmat 30 osaamispisteen laajuisina. Nykyinen 15 osp:n Laskutus ja reskontra -tutkinnon osa jakaantuu kahteen 15 osp:n tutkinnon osaan eli Laskutus- ja myyntireskontra sekä Ostoreskontra. Tässä uudistuksessa tullaan huomioimaan työelämässä selvästi kaksi toisistaan erillään olevaa työprosessia. Myös nykyinen Tilinpäätöskirjaukset 15 osp saa rinnalleen kaksi uutta tutkinnon osaa eli 15 osp Jaksotuskirjaukset ja 15 osp Tuloverotus ja tilinpäätösasiakirjat. Työelämästä saadun palautteen mukaan uudistuksessa halutaan eriyttää kuukausikirjanpidon jälkeen tehtävät kuukausijaksotukset omaksi tutkinnon osakseen sekä varsinaiset tilinpäätökseen ja siitä johdettavaan verotukseen liittyvät asiat omaksi asiakokonaisuudeksi. Tässä muutoksessa halutaan tuoda takaisin työelämän tarpeesta

viimekertaisessa uudistuksessa poisrajattu tuloverotus. (Lausuntopalvelu.fi, n.d.; ePerusteet, 2021; ePerusteet, 2023)

Kuva 7. Liiketoiminnan perustutkinnon valinnaiset taloushallinnon tutkinnon osat vanhassa ja uudessa tutkinnossa



Kuvassa 7 esitetyissä muutoksissa kaksi 15 osp:n kokonaisuutta korvataan kahdella uudella 15 osp:n tutkinnon osalla. Tällöin entinen taloushallinnon tutkinnon osien yhteenlaskettu määrä tulee kasvamaan 90 osaamispisteestä 120 osaamispisteeseen. Valinnaisia tutkinnon osia uudessa tutkinnossa suoritetaan 105 osaamispistettä, jolloin taloushallinnon valinnaisiin keskittyvä opiskelija voi jättää joka tapauksessa yhden 15 osp:n taloushallinnon osa-alueen pois. Uudistus helpottanee koko tutkinnon suorittamista, esimerkiksi jos vaikka opiskelijan koulutusopimuspaikassa tilitoimistossa ei tehdä asiakkaan myyntilaskuja, niin yhden osa-alueen poisjäänti ei aiheuta ongelmaa hänen tutkintoprosessissaan.



Onnistunut liiketoiminnan perustutkinnon tutkintouudistus vaatii yhteistyön tekemistä työelämän kanssa. Taloushallintoliiton uusi yhteistyömuoto ammatillisen koulutuksen puolella on ollut osallistua Opetushallituksen liiketoiminnan perustutkinnon kehittämistyöryhmään. Uudistustyössä ovat olleet aktiivisesti mukana Taloushallintoliiton johtavat asiantuntijat Eija Männistö sekä Mira Merikanto. Heidän mukaansa uudistuksessa huomioidaan automaation lisääntymisestä aiheutuneet taloushallintoalan työtapojen muutokset ja digitaatiovaatimukset. Kehittyvä teknologia ja automaation kasvu alalla tekevät perustasonkin tehtävistä entistä vaativampia, jolloin taloushallinnon alalle tulijoilta vaaditaan entistä syvällisempää tietoa vaikkapa kirjanpidon ja verotuksen keskinäisistä suhteista. Männistö ja Merikanto näkevätkin hyvänä asiana lisätä perustutkintoon verotuksen osuutta. Myös Laskutus ja reskontran -tutkinnon osan jakautuminen kahteen erilliseen osaan koetaan hyväksi uudistukseksi, koska kyseessä on kaksi erillistä työprosessia. (Taloushallintoliitto, 2024b)

### **3.3 Työelämäyhteistyö**

Ammatillista koulutusta tehdään ja kehitetään yhdessä työelämän kanssa tekemällä tiivistä yhteistyötä. Työelämälähtöisyys näyttäytyy ammatillisen koulutuksen arjessa usein työelämän toimiessa oppimisympäristönä, siellä tapahtuvana työpaikkaohjauksena sekä näyttöympäristönä toimimisena. Ammatilliset oppilaitokset tekevät myös tiivistä yhteistyötä työelämätoimikuntien ja neuvottelukuntien kanssa. Onnistuminen työelämäyhteistyössä on tärkeää, sillä työelämästä kerättävä palaute vaikuttaa suoraan koulutuksen järjestäjän rahoitukseen. On myös olemassa koulutuksia, joiden tarve määräytyy suoraan työelämästä kuten työvoimakoulutukset sekä JOTPA rahoituksella toteuttavat koulutukset. Näitä eri työelämäyhteistyön muotoja on käsitelty seuraavissa alaluvuissa, joihin on pyritty tuomaan taloushallinnon tai liiketoiminnan perustutkinnon näkökulmaa. Lisäksi on pyritty löytämään teorioista tai tehdyistä tutkimustuloksista aiheita, joilla voitaisiin ideoida, kehittää ja parantaa taloushallinnon perustutkintokoulutuksen työelämälähtöisyyttä ja toimeksiantajan työelämäyhteistyötä.

### 3.3.1 Työpaikka oppimisympäristönä

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelija voi hankkia tarvittavaa osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä kuten työelämän oppimisympäristössä. Laki ammatillisesta koulutuksesta puhuu työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta, jossa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla aitoja työtehtäviä tekemällä joko oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen keskeinen ero on siinä, että oppisopimuksessa opiskelija on työsuhteessa. Työsuhteen viikoittaisen työajan pitää olla keskimäärin 25 tuntia, jotta voidaan puhua oppisopimuksesta. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla on oikeus opintososiaalisiin etuihin ja työpaikalle voidaan maksaa tietyin edellytyksin koulutuskorvausta. (Opetushallitus, n.d.-e; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 § 69 § 70 § 71 § 72)

Ennen koulutus- tai oppisopimuksen laatimista, koulutuksen järjestäjän velvollisuus on tarkistaa, että työpaikalta löytyy suoritettavan tutkinnon osan tai osien perusteiden vaatimusten mukaisia työtehtäviä, tarpeellisia työvälineitä sekä ammattitaitoista henkilöstöä. Myös työpaikan turvallisuus pitää arvioida opiskelijalle sopivaksi. Työpaikalla tapahtuva koulutus on tiivistä yhteistyötä työpaikan ja koulutuksen järjestäjän kanssa. Työelämän oppimisen jakso pitää olla hyvin suunniteltu eli opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä suunnittelevat yhdessä, miten opiskelijan puuttuva osaaminen hankitaan. Tämä on osa opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Tehtävät sopimukset ovat määräaikaista, kirjallisia ja kaikkien kolmen osapuolen allekirjoittamia. Työpaikalla tapahtuvassa osaamisen hankintasuunnitelmassa sovitaan sopimusjakson keskeiset työtehtävät, aikataulutus, näytöt sekä tarvittavat ohjaus- ja tukitoimet. Riittävän ohjauksen varmistamiseksi työelämäjakson aikana opiskelijalle nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja. (Opetushallitus, n.d.-e; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 § 70 § 71 § 72)

Työpulasta kärsivälle alalle taloushallinnon opiskelijoiden työharjoittelujaksot ovatkin muodostuneet yrityksille lähes korvaamattomaksi tavaksi hankkia uutta työvoimaa. Taloushallintoliiton syyskuussa 2023 julkaisemassa artikkelissa on haastateltu neljää työpaikkaa, joilla on kokemusta opiskelijoiden työelämäjaksoista. Yksi näistä neljästä on

kuntaomisteinen konserniin kuuluva Menetra Pohjois-Savo, kaksi on isompaa tilitoimistoketjua eli Rantalainen sekä Azets ja neljäs on viidellä eri paikkakunnalla työllistävä auktorisoitu tilitoimisto Mediatili Oy. Kaikilla yrityksillä on artikkelin mukaan hyvät kokemukset harjoittelijoista, ja heidän tarkoituksenaan olisikin hyvin sujuneen jakson lopussa päästä tilanteeseen, jossa harjoittelija voitaisiin rekrytoida yritykseen. Esimerkiksi näistä yrityksistä pienin eli Mediatili rekrytoi vuonna 2022 kolme harjoittelijaa ja vuonna 2023 on jo alustavasi sovittu yhden harjoittelijan palkkaamisesta. Menetra puolestaan palkkasi Kuopioon vuonna 2022 noin 40 henkilöä, joista suurin osa oli juuri valmistuneita tai opintonsa päättäviä opiskelijoita. (Taloushallintoliitto, 2023d)

Suuremmat tilitoimistoketjut suosivat rekrytoinnissa myös erilaisia trainee-ohjelmia. Esimerkiksi Azetsille pääsee harjoitteluun avoimen trainee-haun kautta 1–2 kertaa vuodessa. Tilipalvelu Rantalaisella on puolestaan oman trainee-ohjelman lisäksi myös työharjoittelijoita. Rantalaisen HR-johtaja Noora Jalkanen toivookin, että harjoittelujaksoja olisi ympäri vuoden. Tämä mahdollistaisi Jalkasen mukaan vielä paremmat mahdollisuudet harjoittelijoiden työllistymiseen kuin se, että useimmat jaksot osuvat juuri kevään kiireiselle ajanjaksolle. Myös Mediatili mainitsee harjoittelupaikkoja olevan ympäri vuoden. Eniten harjoittelijoita tuleekin näihin neljään yritykseen ammattikorkeakoulusta ja toiseen asteen merkonomiopinnoista. (Taloushallintoliitto, 2023d)

Työelämäjaksolle siirtyvältä opiskelijalta kaivataan jo osaamista. Kaikkien näiden neljän haastateltavien yritysten edustajat nostavat nuorten ja opiskelijoiden vahvuudeksi hyvät IT-taidot sekä tekniset taidot. Mediatilin toimitusjohtajan Sanna Viiliäisen ja HR-päällikkö Niina Pudaksen mielestä harjoittelijoiden osaamisessa voi silti olla suuriakin eroja johtuen opintoasteesta sekä henkilökohtaisista osaamiseroista. He mainitsevatkin, että erityisesti nuorten toisen asteen ammatillisen opiskelijan kanssa perehdyttämisen voi joutua aloittamaan aivan alusta hänen vähäisen työkokemuksensa takia. Myös taloushallinnon substanssiosaamista pitää löytyä. Viiliäinen kertoo substanssiosaamisen puutteista erityisesti tilinpäätöksen ja verotuksen osalta, kun taas alan termit sekä arvonlisäveron yleiset periaatteet ovat kaikilla harjoittelijoilla aika hyvin hallussa. Mediatilillä kannustetaan kovasti suorittamaan Junior KLT-testi, jonka suorittaminen hyvällä pistemäärällä voi tuoda henkilökohtaista palkanlisää 50-100 euroa kuukaudessa. Myös omalla asenteellaan pystyy

vaikuttamaan jakson onnistumiseen. Rantalaisen HR-johtaja Noora Jalkanen näkee suuren merkityksen harjoittelijan omalla asenteella ja oppimisinnolla. Jalkanen mainitseekin, ettei koulun penkiltä voi tulla valmista ammattilaista. Sen takia harjoittelu alkaa avustavista töistä ja pienien asiakkaiden kirjanpidoista sekä palkanlaskennasta kokeneen kollegan tukemana Jalkanen jatkaa. (Taloushallintoliitto, 2023d)

Koulutuksen järjestäjät kuten toimeksiantajakin saavat itse päättää koulutuksien toteutussuunnitelmissaan työelämäjaksojen aikataulut ja pituudet. Azetsin HR-johtaja Katja Strömberg kertoo, että harjoittelujaksot ovat usein 3–6 kuukautta. Heillä on havaittu pidempikestoisten jaksojen olevan hyödyllisempiä verrattuna lyhyempiin jaksoihin, koska silloin päästään tehtäväkuvan perehdyttämisessä pidemmälle. Myös Mediatilin Viiliäinen on asiasta samaa mieltä, sillä hänen mielestään päivittäinen pitkäkestoinen harjoittelujakso on oppimisen kannalta paras vaihtoehto. Työelämäjakson yhtenä haasteena Viiliäinen näkee erityisesti perustutkinnon puolella joskus jopa olemattoman oppilaitoksen harjoitteluohjeistuksen. Hän peräänkuuluttaakin aloituspalaveria, jossa opiskelija, oppilaitoksen edustaja sekä työpaikan perehdyttäjä yhdessä varmistaisivat heti aluksi harjoittelun tavoitteet ja sisällön. (Taloushallintoliitto, 2023d)

Työpaikalla järjestettävän koulutuspaikan saaminen voi olla kuitenkin haastavaa. Taloushallintoliiton 24.4.2024 järjestämässä Taloushallinnon työ ja tulevaisuus -webinaarissa Taloushallintoliiton johtaja Juha Sihvonen esitteli keväällä 2024 tehdyn laajan opiskelijatutkimuksen tuloksia. Vastaajia oli 916, joista 30 % suoritettava tutkinto oli merkonomi ja 57 % tradenomi. Tutkimustulosten yhteenvedosta nousi esille se, että työharjoittelu- ja kesätyöpaikkojen löytäminen koetaan yleensä vaikeaksi. Toki tässä oli paljon alue- ja koulutusaste kohtaista vaihtelua. Myös työnantajayritysten tunnettavuus jakoi vastaajien mielipiteitä.

### **3.3.2 Työpaikkaohjaus**

Ammatillisen koulutuksen reformin mukanaan tuoma uudistus lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista haastaa työpaikkojen arkea. Työpaikat ovat joutuneet tilanteeseen, jossa heidän pitäisi pystyä entistä enemmän sitoutumaan opiskelijan ohjaajana ja tukijana toimimiseen.

Uudistukseen sisältyvä työelämälähtöisyys osallistuttaa työpaikat osallistumaan jo työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun, jolloin työpaikoilta edellytetään entistä tiiviimpää yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Sujuva ja tiivis yhteistyö työpaikan ja oppilaitoksen välillä hyödyttävät myös opiskelijaa sekä opettajaa. Yhteistyössä luodut oppimisen tavoitteet, menetelmät sekä arviointi auttavat opiskelijaa puuttuvan osaamisen hankkimisessa sekä hänen ammattitaitonsa kehittymisessä. Yhteistyön kautta ammatillinen opettaja pitää itseään ajan tasalla työelämän muutoksista ja näkee muuttuvaa työelämää. (Airila ym., 2019, ss. 26, 28)

Ohjauksella on siis tärkeä rooli työpaikan toimiessa oppimisympäristönä. Oppimista toki tapahtuu työpaikalla ilman ohjaustakin, mutta ohjauksen avulla pystytään tutkitusti edistämään oppimista. Aiheesta vuonna 2015 tehdyn kuvailevan kirjallisuuskatsauksen johtopäätöksien mukaan ohjaajan sitoutumisella, tavoitteellisuudella, monipuolisilla ohjausmenetelmillä sekä reflektiotaidoilla on positiivinen vaikutus opiskelijan oppimisessa. Oppimista edistävänä asiana voidaan pitää myös vastavuoroista ohjaussuhdetta opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välillä. Työpaikkaohjaajaa nimettäessä on vaikea tietää, miten opiskelijan ja työpaikkaohjaajan henkilökohtaiset kemiat tulevat kohtaamaan. Opiskelijan on tärkeä tuntea kuuluvansa tasa-arvoisena jäsenenä työyhteisöön, ja nimetyn työpaikkaohjaajan lisäksi koko työyhteisön on hyvä tietää roolinsa yksittäisen opiskelijan ohjaamisessa. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämisen kohteena nähdäänkin juuri ohjauksen tavoitteiden selkiyttäminen ja sen läpinäkyvyys koko työyhteisössä. Ohjauksen lisäksi oppimista edistää opiskelijan oma itseohjautuvuus ja aloitteellisuus eli opiskelijan sosiaaliset taidot korostuvat työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. (Rintala ym., 2015, ss. 9, 18–19)

Työpaikat tarvitsevat oppilaitosten tukea ja yhteistyötä opiskelijoiden ohjauksessa työelämäjaksoilla. Syys-lokakuussa 2018 työpaikoille tehdyssä kyselyssä kartoitettiin työelämässä tapahtuvan oppimisen, ohjauksen sekä oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyön nykytilaa ja sen kehittämistarpeita. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää edellä mainittuja asioita nimenomaan työpaikkojen näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan työpaikkojen ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä on kehittämisen tarvetta. Vastaajista 40 % koki yhteistyön oppilaitosten kanssa sujuvaksi, mutta lähes yhtä suuri prosenttiosuus ei

ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Yhteistyön kehittämisessä ammatillisen koulutuksen opettajat ovat avainasemassa, ja heidän tehtävänään onkin tukea työpaikkoja opiskelijoiden ohjaustoiminnassa. Työpaikoista noin kolmannes oli tyytyväinen saamaansa ohjaustukeen ja vain noin 20 % oli sitä mieltä, että opiskelijaa ohjaava ammatillinen opettaja on riittävästi läsnä työpaikalla. Tuloksista voidaankin päätellä, että opettajien aitoa jalkautumista työpaikoille tapahtuu liian vähän. Oppilaitokset voisivatkin miettiä uudelleen omien toimintatapojensa muuttamista ja suunnata resurssejaan työelämässä tapahtuvan oppimisen panostamiseen. (Airila ym., 2019, ss. 29, 38)

Myös työpaikat joutuvat miettimään, miten he pystyvät järjestämään onnistuneen työpaikkaohjauksen, sillä se edellyttää riittävästi resursseja sekä henkilökunnan ohjausosaamista. Edellisessä kappaleessa kuvatus kyselyn tuloksien mukaan noin 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikan tarjoamat resurssit opiskelijoiden ohjaamiseen eivät ole riittäviä. Kolmannes puolestaan koki työpaikkojen ohjaushenkilöiden ohjaamisosaamisen olevan puutteellista. Vielä suurempi prosenttiluku eli 50 % koki ohjaamisosaamisen olevan puutteellista, kun kyseessä on erityisen tuen opiskelija. Koulutusta asiaan oli kuitenkin jonkin verran saatavilla, sillä kolmasosalla työpaikoista järjestettiin työpaikkaohjauksesta henkilöstökoulutusta. Tutkimuksen tulokset osoittavatkin, että työpaikoilla tarvitaan tietoa ja tukea opiskelijoiden ohjauksessa sekä yhteistyön kehittämisessä. Hyvinä ratkaisukeinoina asiaan nähdään työpaikkaohjaajakoulutusta sekä henkilöstökoulutusta. Koulutusta kaivataan muun muassa osaamisen arvioinnissa sekä palautteen antamisessa. (Airila ym., 2019, ss. 36, 39)

### **3.3.3 Näyttö ja osaamisen arviointi**

Ammatillisessa koulutuksessa suoritettavan tutkinnon osissa vaadittava ammattitaito ja osaaminen osoitetaan näytöissä. Näytössä opiskelija tekee aidoissa työtilanteissa käytännön työtehtäviä. Samalla hän osoittaa, miten hyvin hän on onnistunut saavuttamaan tutkinnon perusteiden mukaisen keskeisen ammattitaidon ja osaamisen. Lähtökohtaisesti näyttö toteutetaan työelämässä, mutta perustelluista syistä se voidaan järjestää myös muualla tai sitä voi täydentää muulla osaamisen arvioinnilla. Työpaikkojen lisäksi näyttöympäristöinä voivat toimia esimerkiksi oppilaitoksen työmaat, muut oppilaitoksen työympäristöt,

virtuaaliset ympäristöt tai simulaattorit sekä nuorten työpajat. Jos henkilöllä on jo tarvittava osaaminen, hän voi hakeutua suoraan näyttöön ilman koulutuksen järjestäjän tutkintokoulutusta. Esimerkiksi nykyisen liiketoiminnan perustutkinnon kirjanpidon tutkinnon osan ammattitaidon osoittamistavassa sanotaan, että opiskelija osoittaa ammattitaitonsa näytössä toimimalla kirjanpitotehtävissä liiketoimintaa harjoittavassa yrityksessä tai muussa organisaatiossa. Jos kaikkea tutkinnon osassa vaadittavaa ammattitaitoa ei voitaisi arvioida näytössä, niin sitä täydennettäisiin yksilöllisesti muilla tavoin. Yleensä näytöt annetaan siinä työpaikassa, jossa opiskelija suorittaa työpaikalla järjestettävän koulutuksen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 § 52; Opetushallitus, n.d.-e.; Opetushallitus, n.d.-f; ePerusteet, 2021)

Lainsäädäntö vaatii, että jokainen ammatillisen koulutuksen järjestäjä laatii tutkinto- tai koulutuskohtaisesti osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman, jonka mukaan opiskelijoiden osaaminen arvioidaan. Osaamisen arvioinnissa tuotetaan tietoa opiskelijan osaamisesta ja arvioidaan hänen osaamistaan juuri kyseisen suoritettavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksiin, osaamistavoitteisiin ja kriteereihin. Arvioinnissa on hyvä käyttää monipuolisia arviointimenetelmiä alan erityispiirteet huomioiden, ja myös opiskelijalle on annettava mahdollisuus itsearviointiin. Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arviointiin osallistuu kaksi koulutuksen järjestäjän nimeämää arvioijaa eli opettaja sekä työelämää edustava arvioija kuten työnantaja, työntekijä tai itsenäinen ammatinharjoittaja. Työelämän arvioijan pitää olla arvioitavan tutkinnon osan ammattilainen, ja koulutuksen järjestäjän pitää perehdyttää hänet osaamisen arvioijana toimimiseen. Myös hallintolaissa säädetty esteellisyys pitää ottaa huomioon arvioijaa valittaessa. Erityisestä syystä työelämän arvioijan voi korvata toinen opettaja tai muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Vähintään toisen arvioijan pitää olla paikalla opiskelijan antaessa näyttöä. Arvioijat tekevät yksimielisen päätöksen arvioinnista arviointikeskustelussa. Arviointiasteikko perustutkinnon puolella on viisiportainen. Arvosanat 1–2 ovat tyydyttäviä, arvosanat 3 ja 4 hyviä kun taas 5 kiitettävä. Jos opiskelija on tyytymätön saamaansa arvosanaan, hän voi pyytää kirjallisesti arvioinnin tarkistamista arvioijiltaan. Tästä arvioijien tekemästä tarkistamispäätöksestä tutkintokoulutuksen opiskelijalla on oikeus pyytää työelämätoimikunnalta oikaisua 14 päivän sisällä päätöksen tiedoksisaannista. (Opetushallitus, n.d.-f, Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 § 53, § 54, § 55)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) toteutti liiketoiminnan perustutkinnon arvioinnin ajanjaksolta 2020–2023. Arvioinnissa keskityttiin erityisesti koulutuksen järjestäjien pedagogiseen toimintaan ja opiskelijoiden osaamiseen, sekä arvioitiin koulutuksen antamaa valmiutta työelämään ja jatko-opiskeluun. Karvin teettämän arviointiraportin mukaan kaikki kolme osapuolta eli opiskelijat, työpaikkaohjaajat ja koulutuksen järjestäjät ovat olleet hyvin tyytyväisiä nykyiseen tutkinnon suorittamistapaan näyttöinä. Tiedot näytöistä on kerätty Koski-tietovarannosta 23 755 opiskelijan tutkinnon osien suorittamisesta ajalta 1.8.2019-31.1.2023. Kyseisenä ajanjaksona suoritettiin yhteensä 112 399 liiketoiminnan perustutkinnon ammatillisen tutkinnon osaa. Liiketoiminnan perustutkinnon kaikista näytöistä 89 % oli annettu työpaikkaympäristössä eli työelämässä aitoja työtehtäviä tekemällä ja 11 % oppilaitoksissa. Työpaikan prosenttiosuudet näyttöympäristönä vaihtelivatkin kyseisen tutkinnon eri tutkinnon osissa 19–96 %:n välillä. Kuvan 8 taulukkoon on koottu liiketoiminnan perustutkinnon kolmen pakollisen tutkinnon osan ja taloushallinnon tutkinnon osien näyttöjen yhteismäärät, sekä minkälaisissa näyttöympäristöissä näytöt suoritettiin. Taulukko on tehty mukailemalla Karvin arviointiraportin sivun 35 taulukkoa. (Hakamäki-Stylman & Kilpeläinen, 2023, ss. 3, 33–35)

Kuva 8. Näyttöympäristöt ja näyttöjen lukumäärät pakollisten ja taloushallintopainotteisten tutkinnon osissa (mukaillen Hakamäki-Stylman & Kilpeläinen, 2023, s. 35)

Tutkinnon osat	Työpaikka (%)	Oppilaitos (%)	Työpaikka ja oppilaitos (%)	Näyttöjä yhteensä
<b>Pakolliset tutkinnon osat:</b>				
Asiakaspalvelu	94	2	4	19 675
Työyhteisössä toimiminen	95	2	3	19 348
Tuloksellinen toiminta	76	17	7	14 561
<b>Taloushallinnon tutkinnon osat:</b>				
Laskutus ja reskontra	87	11	2	3 796
Kirjanpito	79	18	2	3 150
Palkanlaskenta	81	16	3	2 567
Tilinpäätöskirjaukset	82	16	2	1 848

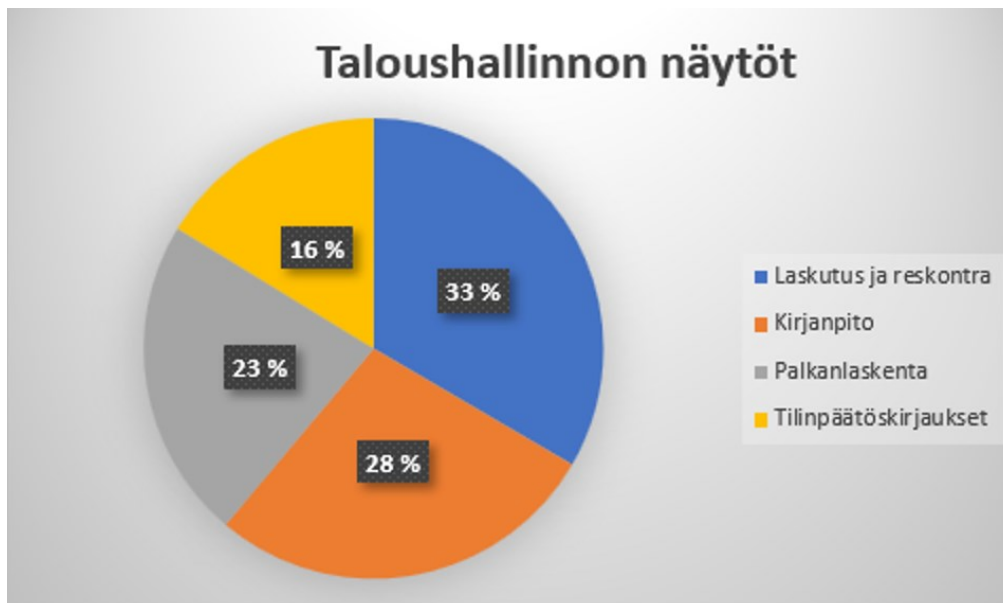
Kuvassa 8 olevista pakollisista tutkinnon osista Asiakaspalvelun sekä Työyhteisössä toimimisen työpaikalla annettavien näyttöjen prosenttiosuudet ovatkin suuria eli 94 ja 95 %, jolloin voitaisiin päätellä, että tutkinnon ammattitaitovaatimuksien ja kriteerien näytettävyyss työelämässä on ollut oikein hyvää. Jos taas edellisiä verrataan kolmanteen pakolliseen



tutkinnon osaan Tuloksellinen toiminnan työpaikan näyttöprosenttiosuuteen 76 %, niin voidaan todeta tämän luvun olevan huomattavasti pienempi. Tästä voitaisiinkin päätellä, että Tuloksellisen toiminnan tutkinnon osassa vaadittujen ammattitaitovaatimusten ja kriteerien näyttäminen aidoilla työtehtävillä onkin ollut haasteellisempaa verrattuna muihin kahteen pakolliseen tutkinnon osaan. Joko vaatimukset ovat huonosti kirjoitettu tutkinnon perusteissa tai niissä vaadittavia työtehtäviä on vaikea päästä tekemään työelämässä. Lieneekö tämä yksi syy siihen, miksi tutkinnon uudistustyössä ollaankin poistamassa kokonaan Tuloksellinen toiminta -tutkinnon osaa.

Tarkastellaan seuraavaksi valinnaisia taloushallinnon ammatillisia tutkinnon osien näyttöjä ja miten paljon niitä on suoritettu (Kuva 8). Näissä neljässä tutkinnon osassa eli Laskutus ja reskontra, Kirjanpito, Palkanlaskenta ja Tilinpäätöskirjaukset on ollut yhteensä 11 361 tutkinnon suoritusta. Näiden näyttöjen prosentuaalisia lukumääriä verrataan toisiinsa kuvassa 9.

Kuva 9. Taloushallinnon tutkinnon osien näyttöjen lukumäärien keskinäinen vertailu

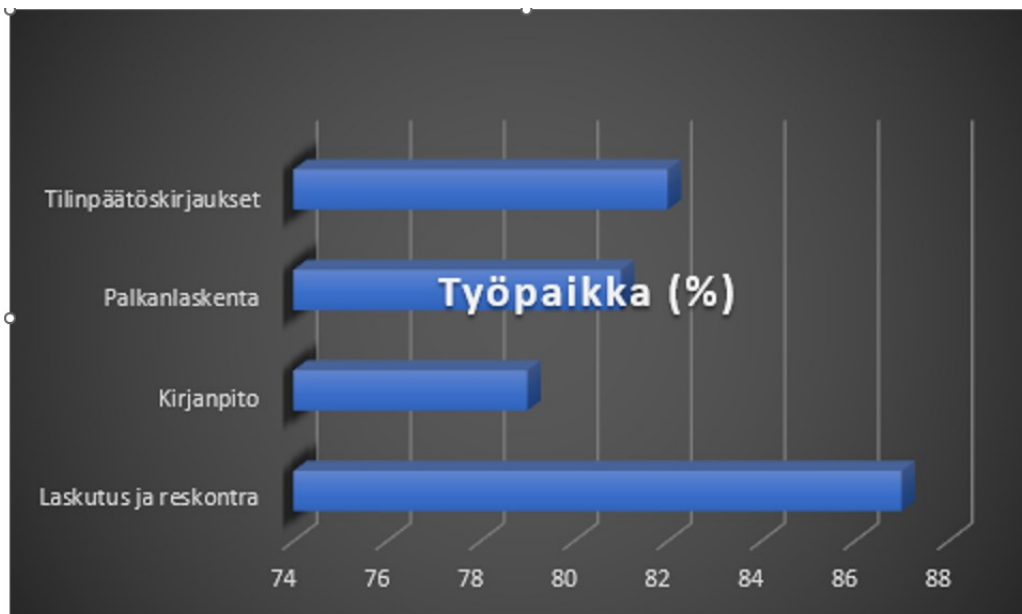


Lukumääräisesti eniten on tehty Laskutus ja reskontra tutkinnon osan näyttöjä eli 33 % kaikista taloushallinnon tutkinnon osien näytöistä. Tästä voidaankin päätellä, että opiskelijat ovat päässeet tekemään työelämäjaksoilla eniten näitä taloushallinnon työtehtäviä. Toiseksi eniten on suoritettu Kirjanpidon (28 %) ja kolmanneksi eniten Palkanlaskennan (23 %) tutkinnon osan näyttöjä. Tilinpäätöskirjausten tutkinnon osan vastaava prosenttiluku on

pienin eli vain 16 %. Pienintä prosenttimäärää voitaneen selittää sillä, että varsinaisia tilinpäätöksiä tehdään kerran vuodessa ja ne ajoittuvat tiettyyn ajanjaksoon, yleensä keväeseen. Tilinpäätösosaaminen on myös sellaista osaamista, mitä hankitaan vasta koulutuksen loppupuolella. Uudistetussa perustutkinnossa Tilinpäätöskirjausten tutkinnon osan tilalle tulee Jaksotuskirjaukset, joita voikin suorittaa ympäri vuoden. Jaksotuskirjaukset tehdään juoksevan kirjanpidon yhteydessä kerran kuukaudessa, kun taas varsinaisia tilinpäätöksiä kerran vuodessa. Tämä ehkä lupaa parempaa prosenttilukua Jaksotuskirjaukset tutkinnon osalle, kun taas uudistetun tutkinnon Tuloverotus ja tilinpäätösasiakirjat -tutkinnon osa voi kohdata samoja ongelmia kuin nykyisen tutkinnon Tilinpäätöskirjaukset tutkinnon osa.

Tarkastellaan vielä, miten hyvin näitä taloushallinnon suoritettuja tutkinnon osia on päästy näyttämään työpaikoilla. Kaikkien neljän tutkinnon osan työpaikalla annettavat näyttöprosentit ovatkin suhteellisen korkeaa tasoa eli vaihtelevat välillä 79–87 % (Kuva 10).

Kuva 10. Taloushallinnon eri tutkinnon osien työpaikkanäyttöjen prosenttiosuudet



Kuvan 10 Kirjanpidon työpaikkanäyttöjen prosenttiosuus on pienin eli 79 %, kun taas Laskutus ja reskontra -tutkinnon osan prosenttiosuus suurin eli 87 %. Kirjanpidon tutkinnon osan näyttöjä onkin tehty eniten oppilaitoksissa eli peräti 18 % näytöistä. Kaikissa näissä taloushallinnon tutkinnon osien yhdistelmänäyttöjen eli sekä työpaikan ja oppilaitoksen

näyttöympäristöissä tehtyjen näyttöjen prosentit olivat keskenään samaa luokkaa eli välillä 2–3 % (Kuva 9). Näyttöympäristöissä on Karvin arviointiraportin mukaan valtakunnallisia eroja, samoin kun sillä, mikä oppilaitostyyppi on kyseessä. Suhteessa eniten oppilaitosnäyttöjä annetaan ammatillisissa erityisoppilaitoksissa (32 %), kun taas ammatillisten oppilaitosten oppilaitosnäyttöjen prosenttiosuus on 10 % ja vastaavasti ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten vain 1 %. (Hakamäki-Stylman & Kilpeläinen, 2023, ss. 35–36)

### **3.3.4 Valtakunnalliset työelämätoimikunnat ja oppilaitosten neuvottelukunnat**

Ammatillisen koulutuksen laatua ja työelämälähtöisyyttä varmistamaan on perustettu työelämätoimikunnat. Nykyisten 34 työelämätoimikunnan kolmen vuoden toimintakausi päättyy vuoden 2026 lopussa. Enimmillään yhdeksän henkilöä mukana olevissa toimikunnissa on edustajia työnantajista, työntekijöistä, itsenäisistä yrittäjistä sekä opetusalan edustajista. Toimikuntaa edustavat puheenjohtajat, jotka tulevat työelämästä. Toimikuntien tehtävänä ovat laadunvarmistus, kehittäminen sekä oikaisupyynnöt. Laadunvarmistuksessa toimikunnat tekevät esimerkiksi vierailukäynnejä oppilaitoksiin, joissa heidän tarkoituksenaan on varmistaa ammatillisten näyttöjen toteutuksen ja opiskelijan osaamisen arvioinnin tapahtuvan lainsäädännön, tutkintojen perusteiden ja arviointisuunnitelmien mukaisesti. Kehittämisessä toimikunnat ovat puolestaan mukana toimialansa tutkintorakenteen ja perusteiden kehittämisessä. Oikaisupyynnöiden käsittelyssä toimikunnat käsittelevät opiskelijoiden tekemiä oikaisupyynnöitä tutkinnon osissa vaaditun osaamisen arviointipäätöksiin. (Opetushallitus, n.d.-g)

Elokuussa 2022 Opetushallitus on tehnyt yhteenvedon työelämätoimikuntien tilannekuvista vuosilta 2020–2021 koskien näyttöjen toteutumista ja osaamisen arviointia. Tietoa yhteenvedon tekemiseen saatiin muun muassa valtakunnallisesta KOSKI-tietokannasta sekä toimikuntien omista havainnoinneistaan oppilaitosvierailukäynneiltään. Yhteenvedon mukaan oppilaitoksessa tehtävät näytöt yleistyivät Covid19 pandemian aikana. Pandemian aikana olikin voimassa poikkeussääntö, jonka aikana oli niin sanotusti luvallista järjestää oppilaitosnäyttöjä työelämän kaltaisissa näyttöympäristöissä, jotta opiskelijat saatiin valmistumaan. Työelämässä elettiin silloin haasteellisia aikoja, joten pääsy työpaikoille oli

vastaavasti haasteellisempaa. Myös näyttöjen arviointeja voitiin suorittaa etäyhteyden avulla, mikä toisaalta edisti joustavuuden lisääntymistä koko tutkintoprosessissa. (Opetushallitus, 2022, ss. 1–3)

Tilannekuvaraportin mukaan erityisesti perustutkintojen ensimmäisten suoritettavien tutkintojen osia näytetään vieläkin melko paljon oppilaitosympäristöissä verrattuna ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. Tähän vaikuttaa muun muassa opiskelijan alaikäisyys ja ajokorttittomuus sekä työturvallisuusvaatimukset ja potilas/asiakasturvallisuus. Oppilaitosnäyttöjä perustellaan esimerkiksi sillä, ettei opiskelijan ole mahdollista tehdä tutkinnossa vaadittavia tehtäviä työpaikalla tai sellaisia ei edes löydy työelämästä. Tällöin koetaan helpommaksi ja nopeammaksi tavaksi järjestää näytöt oppilaitoksessa, millä taataan tasapuolisempi ja stabiilimpi näyttöympäristö kaikille opiskelijoille. Näyttöympäristönä toimivat tällöin asiakastöitä toteuttavat työelämää jäljittelevät oppilaitoksen oppimisympäristöt. (Opetushallitus, 2022, ss. 3–4)

Työelämätoimikunnat pitävät hyvinä käytänteinä oppilaitoksen hyviä ja tiiviitä työelämäyhteyksiä ja asioiden kehittämistä yhteistyössä työelämän kanssa, sekä opettajien säännöllisiä vierailuja työpaikoilla ja heidän työelämäjaksojaan. Toisaalta työelämätoimikunnan mainitsemat yleisemmät kehittämiskohteet löytyvät juuri työelämäyhteistyöstä ja näyttöympäristöistä, sekä oppilaitosnäyttöihin kaivataan lisää työelämäarvioijia. Yleisesti kaivataan myös pakollista arviointikoulutusta työpaikkaohjaajille, mutta myös opiskelijoille, jotta he itse ymmärtäisivät paremmin näyttönsä osaamisvaatimukset. Tutkintojen perusteiden kehittämisessä työelämätoimikunnat ovat puolestaan huomanneet erityisesti aikuis- ja maahanmuuttotaustaisten opiskelijoiden haasteet saada suoritettua yhteisten tutkintojen osia, jolloin tutkintotoimikunnat kannattavat niiden integroimista yhä enemmän ammatillisten tutkinnon osien näyttöihin. (Opetushallitus, 2022, ss. 4–5)

Edellä kuvattujen työelämätoimikuntien asettamisesta, kokoonpanosta, tehtävistä ja sihteeristöstä määrätään laissa eli laki ammatillisesta koulutuksesta pykälät 119–121. Ammatillisilla oppilaitoksilla on myös neuvottelukuntatoimintaa, jonka toimintaa ei puolestaan säädetä kyseisessä laissa. Neuvottelukunnan tehtävänä on edistää oppilaitoksen

ja alueen elinkeinoelämän välistä yhteistyötä, tuoda esille työelämän osaamis- ja koulutustarpeita sekä olla tukena koulutuksien toteutussuunnitelmien laatimisissa. Toimeksiantajan jokaisella koulutusalueella on oma neuvottelukuntansa eli yhteensä 10, joista yksi on liiketoiminnan neuvottelukunta. Jokaiseen koulutusalan neuvottelukuntaan kuuluu 4–6 kyseisen alan yritysten tai organisaation edustajaa, ja sihteerinä toimii toimeksiantajaorganisaation edustaja. Toimeksiantajan nykyisen liiketoiminnan neuvottelukunnan kuudesta jäsenestä kaksi edustaa taloushallinnon työpaikkaa. Tätä kautta saadaan tärkeää paikallista tietoa suoraan työelämästä taloushallinnon ammattilaisilta. Opinnäytetyöntekijä toivookin, että neuvottelukunnilta saatavaa tietoa jaettaisiin organisoidusti kaikille liiketoiminnan koulutusalan edustajille.

### 3.3.5 Työelämäpalautte

Opetushallituksen tilastopalvelun Vipusen kautta oppilaitokset pääsevät tarkastelemaan erilaisia opiskelijoilta ja työelämästä säännöllisesti kerättäviä palautteita. Yksi palautteista on työelämäpalautte, jota kerätään kaikista ammatillisiin tutkintoihin kuuluvista opiskelijoiden työpaikkajaksoista. Työelämäpalautte koostuu kahdesta eri kyselystä eli työpaikkaohjaaja- ja työpaikkakyselystä. Työpaikkaohjaajakyselyyn vastaa opiskelijan koulutus- tai oppisopimuksessa nimetty vastuullinen työpaikkaohjaaja työpaikkajakson päätyttyä. Tätä jatkuvasti kerättävää palautetta on kerätty 1.7.2021 alkaen. Toinen kysely eli työpaikkakysely lähtee puolestaan työpaikalle nimetylle oppilaitosvastuuhenkilölle kaksi kertaa vuodessa. Tammikuussa 2022 alkaen kerätyssä palautteessa kartoitetaan työpaikan mielipiteitä kahdelta eri ajanjaksolta eli alkuvuodesta (1.1.–30.6.) ja loppuvuodesta (1.7.–31.12.). Kyselyt rajaavat pois opiskelijan arvioinnin, sillä kysymykset koskevat oppilaitoksen ja työpaikan välisen yhteistyön onnistumista, sekä työelämän tyytyväisyyttä ammatillisen koulutuksen järjestämiseen. (Vipunen, n.d.-b)

Työelämästä saatu palaute vaikuttaa suoraan oppilaitoksen rahoitukseen. Ammatillisen koulutuksen järjestäjän valtionosuusrahoitus koostuu laskennallisesta rahoituksesta, josta 70 % on perusrahoitusta, 20 % suoritusrahoitusta ja 10 % vaikuttavuusrahoitusta, sekä mahdollisesta valtionavustuksena myönnettävästä strategiarahasta. Työelämäpalautteesta saatu palaute on vaikuttanut rahoituksen myöntämisperusteisiin ensimmäistä kertaa vuoden

2023 rahoituksen määrittelyssä, ja sen vaikutus koskee osaa 10 %:n laskennallista vaikuttavuusrahoitusta. Tämä 10 %:n vaikuttavuusrahoitus jakaantuu niin, että 7 % tulee työllistymisen ja jatko-opintojen kautta sekä 1,5 % opiskelijapalautteista. Jäljelle jäävästä 1,5 %:sta ¼ myönnetään työpaikkakyselyn ja ¾ taas työpaikkaohjaajakyselyn perusteella. Työpaikkaohjaajalta kerättävä työpaikkaohjaajakysely on siis rahoituksen kannalta tärkeämpää kuin yrityksen tai organisaation vastuuhenkilöltä kerättävä työpaikkakysely. (Opetushallitus, 2023, ss. 37, 44–45, 49)

Toimeksiantajan työpaikkaohjaajakyselyn tulokset ajalla 1.7.-23.11.23 olivat yleisesti ottaen laadullisesti hyviä, mutta määrällisesti kaivattiin lisää palautteen antajia. Kyselyn vastausprosentti oli 27,48 %, kun taas valtakunnallinen keskiarvo oli 34,19 %. Toimeksiantajan liiketoiminnan perustutkinnon vastausprosentti oli puolestaan vain 13,3 %. Haasteena ja kehittämiskohteena työpaikkakyselyissä on juuri vastausten saanti työpaikoilta. Palautetta on kerätty vasta vuodesta 2021, ja vaikka työpaikoille on jaettu esitteitä, niiden vaikutus on ollut rajallinen. Tutkija korostaa opettajien aktiivista roolia tiedottamisessa ja muistuttamisessa, erityisesti perehdytyksen ja työpaikkajakson lopun yhteydessä. Opetushallituksen sähköpostista tulevat kyselyt eivät sisällä tietoa opiskelijan oppilaitoksesta, mikä vaikeuttaa vastaamista erityisesti silloin, kun työpaikalla on useita opiskelijoita. Toimeksiantajan työpaikkakyselyn keskiarvo rahoituskaudella 1.7.22-30.6.23 oli 33,6 % eli enemmän kuin valtakunnallinen keskiarvo 26 %. Työpaikkakyselyn vastausprosentti oli siis korkeampi kuin työpaikkaohjaajakyselyn, mikä saattaa johtua siitä, että kysely lähetetään henkilöille, joilla on nimenkirjoitusoikeus ja johtava asema. Työpaikkakyselyssä päästin myös yli valtakunnallisen keskiarvon toisin kuin työpaikkaohjaajakyselyssä.

### **3.3.6 Työllistymistä edistävät koulutukset**

Suoraan työelämän työllisyystarpeesta järjestetään myös ammatillista koulutusta, joita ovat työvoimakoulutukset sekä JOTPA-rahoitteiset koulutukset. Työvoimakoulutukset on tarkoitettu oppivelvollisuutensa suorittaneille henkilöille, jotka ovat työttömiä tai työttömyysuhan alaisia. Työvoimakoulutuksen tavoitteena on saada hakijoita pääsemään takaisin työelämään ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla pysymiseen. TE-

palvelut hankkivat työvoimakoulutusta koulutusta järjestäviltä oppilaitoksilta ja suuntaavat hankinnan niille aloille, jonne tarvitaan lisää työntekijöitä. TE-palvelut voivat järjestää koulutusta myös yhteistyössä työnantajan kanssa, jolloin puhutaan Rekry-, Täsmä- tai Muutoskoulutuksesta. Työvoimakoulutuksen avulla opiskelijat kehittävät ja täydentävät osaamistaan työelämässä tarvittavalla osaamisella eli voidaankin puhua työllistymistä edistävästä koulutuksesta. Työvoimakoulutus on pitkälti ammatillista koulutusta, joka keskittyy perus- tai ammattitutkinnon koko tutkinnon tai tutkinnon osien valmistavaan koulutukseen tai ammatilliseen lisäkoulutukseen. Yrittäjäkoulutusta järjestetään myös työvoimakoulutuksena. Työvoimakoulutus on maksutonta ja siinä opiskelija opiskelee työttömyysetuudella sekä ylimääräisellä kulukorvauksella. Haku koulutukseen tapahtuu työ- ja elinkeinotoimiston kautta eli TE-palveluiden sivuilta. Esimerkiksi lokakuun lopussa 2023 haettavia työvoimakoulutuksia oli maanlaajuisesti 982, joista 72 Varsinais-Suomen alueella. Näistä puhtaasti taloushallintoon liittyviä koulutuksia löytyi 13 koko Suomesta ja kaksi Varsinais-Suomesta, joista toinen oli suunnattu maahanmuuttajille. (Työmarkkinatori, n.d.; Opintopolku, n.d.; TE-palvelut, n.d.)

Ammatilliset koulutuksen järjestäjät voivat hakea erilaisia valtionavustuksella järjestettäviä koulutuksia kuten Jotpa -rahoitusta. Opetushallituksen erillisyyksikkönä toimiva Jotpa on uusi viranomaislainen, joka aloitti toimintansa vuonna 2021, ja sitä koskeva laki tuli voimaan 1.9.2021. Jotpan eli Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen yhtenä tehtävänä on analysoida työelämän osaamis- ja työvoimatarpeita koskevaa ennakkotietoa, jonka pohjalta määritetään, mitä koulutuksia se lähtee rahoittamaan. Palvelukeskus rahoittaa valtionavustuksilla ammatillisen koulutuksen puolella pääasiassa tutkintoa lyhyempiä koulutuskokonaisuuksia eli tutkinnon osia tai osan osia, jotka vastaavat työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin ja osaavan työvoiman saatavuuteen. Palvelukeskuksen tarkoituksena on lisätä työikäisten mahdollisuuksia kehittää tämänhetkistä ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Koulutus on osallistujille maksutonta ja kohderyhmänä on erityisesti heikot perustaidot omaava tai heikossa työmarkkina-asemassa oleva henkilö. Jotpa rahoitukseen ei kuulu työvoimakoulutus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.; Jotpa, n.d.)

### 3.4 Tulevaisuusnäkymät

Tarkastellaan hieman ammatillisen koulutuksen lähitulevaisuuden näkymiä. Huhtikuussa 2024 hallitus teki päätöksen 100 miljoonan euron vuotuisista leikkauksista ammatillisella toisella asteella. Leikkaukset suunnataan erityisesti aikuisopiskelijoihin, joilla on jo olemassa ammatillinen tai korkea-asteen tutkinto eli säästö kohdistetaan heidän koulutuksensa rahoittamiseen. Leikkaukset on tarkoitus toteuttaa jo vuodesta 2025 alkaen.

Leikkaussuunnitelmat tulevat nyt samaan kohtaan kuin päätös aikuiskoulutustuen lakkauttamisesta. Lisäksi vuodelle 2026 on tulossa meneillään oleva hallituksen ajama ammatillisen koulutuksen uudistustyö. Tämä aiheuttaa valtavia paineita ammatillisen aikuiskoulutuksen rahoitukseen ja sitä kautta koko ammatillisen aikuiskoulutuksen tulevaisuuteen. Ammatillisen puolen aikuiskoulutukselle on kuitenkin tarvetta, kun elämme jatkuvassa työelämän muutoksessa. Lisäksi yhteiskunnassamme tarvitaan jatkossakin ammatillisia osaajia, mutta kuka ottaa jatkossa vastuun aikuisten ammatillisen koulutuksen rahoittamisesta tai sen järjestämisestä. (OAJ, 2024; Rode, 2024)

On siis selvää, että nykyinen koulutusjärjestelmämme ja tutkinnon suorittaminen tulee muuttumaan. Jo nyt on tarjolla maksutonta laadukasta verkko-opetusta moniin eri aiheisiin ja aineisiin jopa maailman tunnetuimpien yliopistojen tuottamana. Tulevaisuudessa vanha oppilaitoskeskeinen malli menettäne merkityskään eikä opiskelijan enää tarvitsisi tutkinnon suorittamiseen pyrkiä oppilaitokseen kirjoille, koska osaamisen näytöt näytettäisiin työpaikoilla eikä oppilaitoksissa. Tutkinnon suorittamisprosessia voitaisiin automatisoida ottamalla tekoälysovellukset mukaan arvioimaan opiskelijan osaamista. (Linturi & Kuusi, 2018, s. 373)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa Tekoälyajan työ -raportissa otetaan kantaa laadukkaaseen ammatilliseen koulutukseen. Poliittisena suosituksena laadukkaan ammatillisen koulutuksen turvaamiseksi kehoitetaan lisäämään työelämän yhteyksiä opetuksen ja työnteon limittämällä sekä oppisopimusmallilla. Ammatilliselta puolelta halutaan laaja-alaisempaa osaamista tekoälyn muuttaessa perinteisiä ammatteja ja niiden työn sisältöä. Laaja-alaisuutta voidaan lisätä sillä, että opiskelijat voivat valita opintoja eri koulutusohjelmista ja jopa korkea-asteen puolelta. Suomea voikin kohdata valtava



koulutushaaste tekoälyn muuttaessa ammatteja sekä työpaikkoja, jolloin elinikäistä oppimista pitää edistää entisestään. Tähän koulutushaasteeseen työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä esittää raportissaan elinikäisen oppimisen reformia, jossa luotaisiin noin ehkä miljoonalle työikäiselle osaamistili tai -seteli, jonka avulla he voisivat päivittää osaamistaan muuttuviin tarpeisiin. Tämä taas aiheuttaa painetta uudistaa ammatillista koulutusta tarjoamaan monipuolisia ja joustavia koulutuksia, joilla pärjätä koulutusmarkkinakilpailussa muita koulutuksen järjestäjiä vastaan. (Koski & Husso, 2018, ss. 42–43)

### **3.4.1 Digitaalisuuden ja tekoälyn tuomat muutostarpeet**

Tekoäly muuttaa työelämässä tarvittavia taitoja, jolloin se tuo painetta koko koulutusjärjestelmämme uudistamiseen. Teknologiatietämys on jatkossa tärkeää ja sen osuutta koulutuksessa pitäisi lisätä kaikilla asteilla. Opetuksessa tulisi myös käsitellä miten teknologia vaikuttaa ja muuttaa yhteiskuntaa sekä sen rakenteita. (Linturi & Kuusi, 2018, s. 418) Teknisten ja matemaattisten taitojen lisäksi tärkeitä tekoälyajan taitoja ovat sosiaaliset taidot, viestintätaidot sekä luovuuden kehittäminen. Opetustarjontaa pitäisi pystyä joustavasti mukauttamaan muuttuviin vaatimuksiin. Itse koulutukseen pitäisi pystyä joustavasti lisäämään opiskelijan valinnanvapautta, jolloin esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa tai työelämässä oleva pystyisi valitsemaan korkea-asteen opintoja. (Koski & Husso, 2018, ss. 39–40)

Ammatillista koulutusta pitää kehittää digitaalisemmaksi. Opetushallituksen työryhmä on julkaissut oppaan digitaalisesta osaamisen sanoittamisesta ammatillisessa koulutuksessa tammikuussa 2023. Julkaisun tarkoituksena on auttaa kehittämään toisen asteen ammatillisen koulutuksen niin perus-, ammatti- kuin erikoisammattitutkintojen sisältöä lisäämään tarvittavaa digitaalista osaamista ja teknologian hyödyntämisosaamista. Opas voisi tuoda uusia näkökulmia oppilaitosten tutkintojen sisältöjen uudistustyöhön eri toimialoilla ja edistää sitä kautta yhteiskuntamme digitalisoitumisen kehittymistä. Työryhmän mielestä digitaalisia osaamista tulee sisällyttää riittävästi tutkintojen pakollisiin osiin, jolla varmistetaan jokaiselle ammatilliselle opiskelijalle digitaalisen osaamisen perustaso työelämässä pärjäämiseen ja halu kehittymiseen. Digitaalisia teema-alueita on oppaaseen otettu yhdeksän; alusta- ja datatalousosaaminen, tekoäly, robotiikka sekä

automaatio, esineiden internet, etäkäyttö- ja ohjausratkaisut, yhteisöllinen online-työskentely, palveluketjujen digitalisointi ja digitaalinen kauppa sekä markkinointiviestintä, virtuaalitulat ja virtuaalitodellisuus ja kyberturvallisuus. (Paananen ym., 2023, ss. 4, 7)

Kehittyvän teknologian osaamistarpeiden selville saamiseksi opasta laadittaessa oli lähetetty kysely työelämän ja ammatillisten oppilaitosten edustajille. Yhtenä avoimena kysymyksenä kysyttiin työelämän osaamistarpeista ja työprosesseista, joihin nykyinen ammatillinen koulutus ei vastaa. Liiketoiminnan koulutuksiin vastaajat toivoivat enemmän järjestelmäosaamista ja taloushallinnon puolelta laskutuksen ja reskontran sekä palkanlaskennan työprosessien nykyaikaista toteutustapaosaamista. (Paananen ym., 2023, ss. 29, 40–41)

### **3.4.2 Digitaalisuuden hyödyntäminen toimeksiantajan liiketoiminnan opetuksessa**

Digitalisaatio on entistä vahvemmin osa ammatillista koulutusta. Covid-19 pandemia haastoi koulutuksenjärjestäjät muuttamaan toimintaansa uuden haasteen edessä. Oppilaitokset ottivat suuria harppauksia digitalisaation hyödyntämisessä opetuksen toteuttamisessa. Toimeksiantajalla digitaaliset toiminnot ovat jo iso osa opiskelijan arkea, myös liiketoiminnan perustutkinnossa. Opiskelijoiden opetus- ja opiskelukäytössä on useita digitaalisia alustoja, kuten itslearning, Wilma ja Microsoft 365 -ohjelmat. Esimerkiksi itslearningissä on mukana oppimisanalytiikkaa ja sieltä opettaja saa näkyviin oman kurssin reaaliaikaiset tiedot opiskelijoiden edistymisestä. Opettaja pystyy myös antamaan opiskelijoille palautetta, vaikka videon muodossa ja tekemään kokeita, jotka tarkistavat itse itsensä. Liiketoiminnan opetuksen käytössä on yhä enemmän sähköisiä kirjoja ja sähköisessä muodossa olevaa muuta opetusmateriaalia. Työelämän muuttuviin vaatimuksiin on pyritty vastaamaan kehittämällä esimerkiksi sähköinen taloushallinnon kirjanpitoharjoitus, jossa opiskelijat pääsevät käsittelemään Finvoice -muotoisia verkkolaskuja sekä kirjaamaan vientejä sähköisestä konekielisestä tiliotteesta.

Erilaiset verkkotyövälineet mahdollistavat myös sen, että oppimisen etenemisen seuraaminen ja ohjaaminen on nyt entistä helpompaa opettajalle. Opettaja tai ohjaaja voi seurata esimerkiksi verkossa olevien oppimispäiväkirjojen/-portfolioiden avulla

opiskelijoiden reaaliaikaista oppimisprosessia. Opettajien pääsy opiskelijoiden sähköisiin työtiloihin (esimerkiksi OneDrive -pilvipalvelut, jaetut Teams-asiakirjat, taloushallinnon ohjelmistojen reaaliaikainen seuranta, alustojen käytön lokitiedot) helpottavat ohjaamista ja arviointia. Työssäoppimisen väliraportteja voi lähettää sähköisesti ja työpaikkakäynnit voi toteuttaa virtuaalisesti. Opiskelijoita koskevien sopimusten ja arviointiasiakirjojen allekirjoittaminenkin on mahdollista hoitaa sähköisen allekirjoituksen avulla. Tammikuussa 2024 toimeksiantaja siirtyi käyttämään myös sähköistä arkistointia ja opiskelijoiden viralliset todistukset annetaan jatkossa sähköisessä muodossa.

Koko opiskelijan näytön arviointiprosessi voidaan toteuttaa verkossa, jolloin säästetään opettajien työaikaa eikä työpaikan ja oppilaitoksen välisellä etäisyydellä ole enää merkitystä. Aikuisopiskelijoiden taloushallinnon arviointikeskusteluja käydään paljon Teamsin kautta, lähinnä työelämän toivomuksesta. Työpaikkaohjaajat ovat useasti itse etätöissä ja jopa opiskelijan työelämäjaksoon voi kuulua etäpäiviä. Myös etäopettamisen malli verkossa on todettu toimivaksi ja on tullut jäädäkseen. Ammatillisella toisella asteella erityisesti aikuisopiskelijoille suunnattu koulutus voidaan järjestää joko kokonaan verkko-opetuksena tai hybridimallilla yhdistämällä lähi- ja verkko-opetusta sopivassa suhteessa. Koko koulutuksen järjestäminen etänä mahdollistaa koulutuksen markkinoinnin jopa valtakunnallisesti.

Yksi ratkaisu työelämän toivomaan koulutusten joustavuuteen voisi olla juuri digitaalisten oppimisympäristöjen laaja hyödyntäminen sekä verkko-opintojen kehittäminen. Samaan aikaan pitää muistaa turvata opetushenkilöstön digiosaaminen tarjoamalla heille koulutusta eri sovellusten käytöstä. Digipedagogiikkaa ei pidä myöskään unohtaa, sillä se muuttaa ja haastaa perinteisiä opetusmenetelmiä. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi digitalisaation pitää olla organisoitua ja johdon pitää olla siihen sitoutunut resurssien ja investointien osalta. Mutta vaikka kuinka paljon jaetaan organisaatiossa tietoa aiheesta ja käytettävissä olisi erilaisia digitaalisia alustoja, niin opettajalla itsellään on suuri rooli siinä, miten paljon hän itse omaksuu ja ottaa opetukseensa mukaan digitalisaatiota sekä tekoälyä. Johdolla pitää olla myös ymmärrys siitä, että opintokokonaisuuksien vieminen verkkoon vaatii opettajilta digiosaamisen lisäksi myös paljon suunnittelutyöaikaa.

Toimeksiantajaorganisaatioon rekrytoitiin kolme vuotta sitten opetusteknologiapäällikkö edistämään organisaatiolle tehdyn digiopetusstrategian toteutumista. Eri koulutusalojen digitaalisesti kyvykkäät opettajat kuuluvat digiopetus- tai mentoritiimiin, jotka jakavat osaamistaan muille opettajille järjestämällä säännöllisesti koulutusta esimerkiksi Teamsin uusista ominaisuuksista tai itslearning -sähköisen oppimisympäristön muutoksista. Kerran vuodessa järjestetään myös digiviikko opettajille sekä opiskelijoille. Helmikuun 2024 digiviikolla keskityttiin pitkälti tekoälyyn.

Toimeksiantaja on myös joutunut pohtimaan tekoälyn käyttöä ja sen vaikutusta laatimalla tammikuussa 2024 tekoälyohjeistuksen koskien opetusta ja ohjausta. Ohjeistuksessa sanotaan tekoälyn olevan organisaatiossa opetuksen ja oppimisen apuväline sekä henkilöstöä kannustetaan rohkeasti kokeilemaan eri tekoälysovelluksia ja tutustumaan niiden hyötyihin. Lisäksi mainitaan, että opettaja päättää, milloin ja miten tekoälyä käytetään opetuksessa ja oppimistehtävissä. Ohjeistuksessa kerrotaan myös organisaation suosittelemat tekoälypalvelut. Tekoäly on myös uusi asia, jolloin ei ehkä ymmärretä, miten sitä ei voi käyttää. Ohjeistuksessa kielletäänkin henkilöstöä syöttämästä tekoälysovelluksiin mitään arkaluontoisia tietoja eikä organisaation sisäistä ei julkista materiaalia.

#### **4 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen**

Tässä tapaustutkimuksessa halutaan selvittää, miten kehittää toimeksiantajan toisen asteen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutusta työelämän edustajien näkökulmasta. Liiketoiminnan perustutkinto muuttuu 1.8.2024, jolloin toimeksiantajan taloushallinnon tutkintokoulutuksen uudistustyötä tehdään parhaillaan. Tutkittavasta aiheesta halutaan saada mahdollisimman syvällistä tietoa ja ymmärrystä haastatteleamalla työelämässä toimivia taloushallinnon ammattilaisia. Tässä tapaustutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteisiin kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Tieteelliset menettelytavat kuuluvat myös hyvään tieteelliseen käytäntöön. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s.13) Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tapaustutkimus ja aineiston keruumenetelmäksi teemahaastattelut.

Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan tarkemmin laadullisesta tapaustutkimuksesta, teemahaastattelusta ja sen toteuttamisesta sekä tutkijan omasta asemasta tutkimuksessa.

#### **4.1 Laadullinen tapaustutkimus**

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta (Puusa & Juuti, 2020, s. 9). Laadullinen tutkimus koostuu erilaisista vaiheista. Alkuun valitaan aihe ja asetetaan tutkimukselle tavoitteet. Tämän jälkeen muotoillaan tutkimuskysymykset, rajataan aihe sekä laaditaan teoreettista viitekehystä kirjallisuuden avulla. Seuraavaksi valitaan ja perustellaan lähestymistapa, tutkimusmenetelmät, näyte tai aineisto. Sen jälkeen on vielä vuorossa aineiston hankinta, sen analysointi ja tulkinta sekä tulosten kirjoittaminen, raportointi sekä tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Vaiheiden ei tarvitse mennä edellä esitetystä järjestyksessä, vaan asetelma on joustava ja eri vaiheet sisältävät päällekkäisyyksiä. (Puusa & Juuti, 2020 s, 12)

Laadulliseen tutkimukseen hankitaan aineistoa usein haastattelujen avulla. Tämä johtuu siitä, että laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan selville henkilöiden kokemuksia tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tällöin tutkijan olisi tärkeää saada haastateltavat avautumaan kokemuksistaan. Tutkijalta vaaditaan hyviä sosiaalisia taitoja. Laadullinen tutkimus keskittyy erilaisten näkökulmien tarkasteluun tutkittavasta aiheesta eikä esimerkiksi siihen, kuinka usein joku ilmiö esiintyy. (Puusa & Juuti, 2020 s. 13–14)

Tapaustutkimuksessa nimensä mukaisesti tutkitaan ja tarkastellaan yhtä tai useampaa tapausta. Keskeistä tapaustutkimuksessa on juuri tutkittava tapaus. Tapaustutkimuksen päämääränä on määritellä tapaus, analysoida sitä sekä esittää ratkaisu tutkimuskysymykseen. Useasti tapaustutkimuksen tutkimuskysymys johdetaan aineistolähtöisesti. Tarkastelun kohteena oleva tapaus voi olla esimerkiksi yksilö, ryhmä, ohjelma tai ilmiö. Tapaustutkimus nähdäänkin lähestymistapana tai tutkimusstrategiana tyypillisesti laadulliselle aineistolle. Tapausta tutkittaessa halutaan ymmärtää myös tapauksen ympäristö eli konteksti. Tapauksen ja kontekstin välillä on molemminpuolista vuorovaikutussuhdetta, jonka vuoksi on tärkeää kuvata tapauksen konteksti. Intensiivisestä

tapaustutkimuksesta puhutaan silloin, kun on tarkoitus tiheästi kuvata, tulkita ja ymmärtää ainutlaatuista ja mielenkiintoista tapausta. Tämä vaatii tapauksen monipuolisen tarkastelun niin sen yhteiskunnallisessa kuin fyysisessäkin ympäristössä. (Eriksson & Koistinen, 2014, ss. 1, 4–5, 7–8, 18)

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi on valittu laadullinen tapaustutkimus. Tutkittavana tapauksena on ammatillisen oppilaitoksen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen työelämälähtöisyyden toteutuminen ja sen kehittäminen. Tutkija haluaa selvittää tapausta yksityiskohtaisesti, saada siitä syvällistä ymmärrystä sekä ymmärtää tapauksena kontekstia. Tapaustutkimuksen tarkoituksena ei olekaan tuottaa yleistyksiä, vaan tuottaa tapauksesta yksityiskohtaista ja täsmäntävää tietoa eli ymmärtää sitä (Eriksson & Koistinen, 2014, ss. 37–38).

## 4.2 Teemahaastattelu

Kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee, on luonnollista kysyä sitä häneltä. Asiaa voi kysyä joko kyselyllä tai haastattelulla. Haastattelun avulla halutaan saada asiasta mahdollisimman paljon tietoa, joten ennen haastattelua tiedonantajalle on eettisestikin perustelua antaa tiedoksi haastatteluaiheet tai -kysymykset. Tämä edesauttaa haastattelun onnistumista, sillä näin haastateltavalle tarjotaan mahdollisuus tutustua etukäteen aiheeseen. Haastattelun huomattava etu verrattuna kyselyyn on sen joustavuus. Tämä ilmenee esimerkiksi haastattelijan mahdollisuutena varmistaa haastateltavalta, että hän ymmärtää kysymykset. Haastattelun etuina kyselyyn verrattuna voidaan mainita myös havainnoinnin mahdollisuus haastattelun yhteydessä sekä haastateltavien valinta. Haastateltaviksi voidaan valita ne henkilöt, jotka tietävät tutkittavasta aiheesta. Haastattelun heikkouksia kyselyyn verrattuna ovat esimerkiksi haastatteluaineiston niukkuus sekä se, että haastattelu vie aikaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 72–74)

Tutkimushaastattelut voidaan lajitella lomake-, teema- ja strukturoimattomiin haastatteluihin lähinnä niiden strukturointiasteen perusteella. Strukturointiasteella tarkoitetaan sitä, miten kiinteästi kysymykset ovat etukäteen muotoiltu ennen haastattelua ja missä määrin haastattelijä jäsentää haastattelutilannetta. Lomakehaastattelu tapahtuu

lomakkeen mukaan, jossa on valmiit kysymykset valmiine vastausvaihtoehtoineen. Lomakehaastattelu on siis täysin strukturoitua. Laadullisen tutkimuksen puolella ollaan taas silloin, kun siirrytään tiukkaan strukturoiduista lomakehaastatteluista puolistrukturoituihin tai strukturoimattomiin haastatteluihin. Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa tarkkojen haastattelukysymysten sijasta haastattelua määrittää keskeiset teemat. Teemahaastattelu puolestaan eroaa syvähaastattelusta siitä, että syvähaastattelu on ääripäässään täysin strukturoimaton. Syvähaastattelusta voidaankin käyttää nimeä avoin haastattelu, ja siinä on määritelty vain ilmiö, mistä keskustellaan. Kysymykset ovat avoimia ja haastattelijan jatkokysymykset määräytyvät saaduista vastauksista. Haastateltava pääsee puhumaan syvähaastattelussa vapaammin, kun taas teemahaastattelussa puhutaan eri teemoista. Mietittäessä eri haastattelumuotojen käyttökelpoisuutta, yhtenä tarkastelun kohteena onkin kysymysten asettelu. Saadaanko parhaiten tietoa tutkimuskysymykseen esittämällä puoliavoimia teemahaastattelun tai syvähaastattelun avoimia kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 75–77; Hirsjärvi & Hurme, 2008, ss. 43–44, 47, Hyvärinen ym., 2017, s. 21)

Tutkimukseen osallistuvien määrää eli näytteen kokoa mietittäessä pitää muistaa, että laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja sen analysointi on aikaa vievää. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa tarkoituksena ei ole saada tilastollisia yleistyksiä, vaan tärkeämpää on kerätä tutkittavasta ilmiöstä tietoa niiltä, jotka asiasta tietävät. Näin voidaankin puhua harkinnanvaraisesta näytteestä, jolloin haastateltavia voi olla vain muutamia. Kun harkinnanvaraisesti valitaan haastateltaviksi vain ne, keiden ajatellaan tuottavan parhaiten tietoa, puhutaan eliittiotannasta. Aineiston riittävyys voidaan ratkaista myös saturaation avulla. Saturaatiossa eli kylläntymisessä haastateltavat eivät tuota enää uutta tietoa ja samat asiat alkavat toistumaan heidän vastauksissaan (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 85–87). Tässä tutkimuksessa haastateltavien määrää ei ratkaistu saturaation avulla, vaan käytettiin harkinnanvaraista määrää. Haastattelija teki ikään kuin henkilökohtaisista työelämäyhteistyökontakteistaan eliittiotannan ja arvioi sopivan näytteen koon olevan viisi tiedonantajaa. Määrään vaikutti myös rajallinen aika tutkimuksen tekemiseen.

Tämän tapaustutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin siis teemahaastattelut, joiden kautta syntyvä aineisto tuotetaan pelkästään tätä tutkimusta varten. Tähän

tutkimukseen uskotaan saavan parhaiten tietoa tutkittavista aiheista juuri puoliavoimien kysymysten avulla, joten aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu syvähaastattelun sijaan. Teemahaastatteluja tehtiin yhteensä 5 kappaletta. Tällä lukumäärällä haettiin aineiston analyysivaiheeseen enemmänkin syvyyttä kuin laajuutta sekä homogeenista aineistoa. Haastateltavien valinnassa etsittiin tyypillisiä, monipuolisia taloushallinnon työpaikkoja, joiden kanssa toimeksiantaja tekee ja haluaa tehdä jatkossakin aktiivista työelämäyhteistyötä. Yhteistyö voi olla osan kanssa syvällisempää kumppanuustoimintaa, mutta vähintään jokaisessa työpaikassa on järjestetty toimeksiantajaoppilaitoksen opiskelijoiden työelämäjaksoja ja näyttöjen arviointia. Aluksi tutkija kartoitti taloushallinnon työpaikkojen edustajien kiinnostusta tutkimustaan kohtaan lähettämällä tiedustelusähköpostin tutkimukseen osallistumisesta. Tutkijan saatua myönteisen vastauksen, työpaikkojen edustajille lähetettiin varsinainen tutkimustiedote (Liite 2) sekä suostumus osallistua tutkimukseen (Liite 3). Lisäksi haastateltaville lähetettiin sähköpostin kalenterin kautta sovittuun ajankohtaan tunnin kestävä teemahaastattelukutsu, mikä toteutettiin Teamsissä. Kutsun saaneet olivat kokeneita alan ammattilaisia, joten heidän ammattilaistaustaansa ei tarvinnut selvittää haastattelussa erillisten kysymysten muodossa. Näin välttyttiin ylimääräiseltä henkilötietojen keräämiseltä. Kukaan kutsutuista ei kieltäytynyt haastattelusta. Haastateltavista kaksi työskentelee kahden suuren tilitoimistoketjun esihenkilöinä, toinen palkkatiimin vetäjänä ja toinen kirjanpito- ja asiakaspalvelun tiimivastaavana. Kolmas haastateltavista puolestaan toimii pienen tilitoimiston yrittäjänä, kun taas neljäs edustaa kunnallista osakeyhtiötä. Viides haastateltava on juuri siirtynyt opetuspuolelle tilitoimiston kirjanpidon esihenkilön tehtävistä. Näistä haastateltavista kaksi oli vaihtanut hiljattain työpaikkaa, joten heidän vastauksissaan esiintyy vertailua myös vanhoihin työpaikkoihin eli kunnallisen puolen pääkirjanpidon puolelle sekä palkanlaskennan asiantuntijaorganisaatioon. Kaikki haastattelut tehtiin Teamsissä ja kestivät noin 50 minuuttia. Lyhin haastattelu kesti 45 minuuttia ja pisin 55 minuuttia. Haastatteluista kolme tehtiin viikolla 48/2023 eli 27.11.-30.11.2023 välisenä aikana ja kaksi seuraavan vuoden huhtikuun alussa eli 3.-4.4.2024. Haastateltavia käsitellään jatkossa H-koodien muodossa.

Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa haastattelijan on tärkeä osata lukea tilannetta ja samalla muokata rooliaan niin, että haastattelusta saadaan oleellista tietoa



tutkimuskysymykseen (Hyvärinen ym., 2017, s. 230). Tutkimuksen teemahaastatteluisissa haastateltiin taloushallinnon työelämän asiantuntijoita, jolloin myös tutkija itse esiintyi asiantuntijana. Haastateltavat valittiin aiheen asiantuntijoiksi monivuotisen taloushallinnon työuran sekä oppilaitosyhteistyön kautta. Toisaalta haastattelun alussa tutkija kehotti haastateltavia edustamaan itseään eikä heidän työnantajaansa, sekä korosti heitä kertomaan henkilökohtaisia mielipiteitään teemoista. Myös tutkija kertoi haastateltaville edustavansa vain itseään eikä toimeksiantajaansa. Tämän tarkoituksena oli päästä pois sisäpiirihaastattelusta. Sisäpiirihaastattelussa tutkija tutkii sellaista sosiaalista todellisuutta, jonne hän itsekään kuuluu esimerkiksi työelämän kautta. Sisäpiirihaastattelussa voi olla haasteellista pysyä itse asiassa ja pitää mielessä haastattelun tarkoitus eli tiedon tuottaminen tutkimuskysymykseen. Toisaalta sisäpiirihaastattelussa haastateltavien ennakkokäsitykset tutkijasta voivat vaikuttaa haastattelussa saatavaan tietoon, jolloin tutkijan on hyvä miettiä oma asemansa sisäpiirissä ja sen mahdolliset vaikutukset. (Hyvärinen ym., 2017, ss. 398, 401, 404, 409)

Teemahaastattelussa tutkija valitsee haastatteluun tutkimuksen kannalta oleelliset teemat tutustuttuaan ensin tutkittavan aiheen teoriaan. Teemahaastattelu antaa tutkijalle kysymysten osalta vapauden. Kysymysten ei tarvitse olla tarkkaan muotoiltuja eikä niitä tarvitse esittää samassa järjestyksessä. Puolistrukturoidussa haastattelussa ennalta laaditut kysymykset esitetään suurin piirtein samassa muodossa, mutta haastateltavan vastaamisen tapaa ei ole rajoitettu. (Hyvärinen ym., n.d.) Tämän opinnäytetyön tapaustutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin siis vähän strukturoitua laadullista teemahaastattelua. Valitut haastattelun teemat nousivat esille teoriaviitekehyksestä, tutkimuksen tavoitteesta sekä tutkimuskysymyksistä. Teemoiksi valittiin viisi teema seuraavista aiheista:

- muuttuva työelämä ja taloushallinnossa tarvittava osaaminen
- oppilaitosyhteistyö, perustutkintokoulutuksen työelämälähtöisyys ja osaamisvaatimukset

- työpaikalla tapahtuva oppiminen, työpaikkaohjaus ja ohjausyhteistyö oppilaitoksen kanssa
- liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien työpaikkanäytöt ja tutkintouudistuksen vaikutus
- junior KLT ja PHT-tasotestit.

Tämän lisäksi haastateltavilta kysyttiin muita mahdollisesti esille tulevia asioita aiheesta sekä kehittämisideoita. Edellä mainitut teemat kerrottiin haastateltaville etukäteen lähetetyssä tutkimustiedotteessa (Liite 2). Teemojen alle oli muotoiltu etukäteen tarkentavia kysymyksiä, mutta niitä voitiin esittää hieman eri järjestyksessä sekä hieman eri sanoin riippuen haastateltavan vastauksista. Teemojen tarkemmin muotoillut kysymykset löytyvät tämän opinnäytetyön liitteestä 4.

### **4.3 Tutkijan asema tapaustutkimuksessa**

Tutkijalle kaikki haastateltavat olivat entuudestaan tuttuja henkilöitä, joiden kanssa hän on ammatillisen opettajan roolissa tehnyt työelämäyhteistyötä. Melkein kaikkien kanssa yhteistyö on jatkunut usean vuoden ajan erityisesti työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työpaikkanäyttöjen arvioinnin kautta. Osa haastateltavista on tehnyt oppilaitoksen kanssa tiiviimpää yhteistyötä eli niin kutsuttua kumppanuustyötä osallistumalla oppilaitoksen neuvottelukunnan toimintaan tai toiminut oppilaitoksen opettajana muutama vuosi sitten tai siirtynyt juuri opetuspuolelle. Haastattelun alussa tutkija pyysi haastateltavia unohtamaan tutkijan roolin ammatillisena taloushallinnon opettajana ja yritti johdattaa heitä miettimään häntä pelkästään ulkopuolisen tutkijan asemassa. Haastateltava sai omalla esimerkillään tehtyä keskustelun avoimeksi ja ei niin muodolliseksi keskusteluksi. Lisäksi hän yritti kannustaa myös haastateltavia unohtamaan oman roolinsa työpaikan edustajina ja keskittymään vaan edustamaan omaa itseään taloushallinnon ammattilaisena ilman työpaikaltaan tulevia mielipiteitä, vaatimuksia ja velvoitteita.

Yksi viidestä keskustelusta oli ilmapiiriltään hieman virallisempi verrattuna muihin haastatteluihin. Tämä oli tutkijan ensimmäinen haastattelu, joka toi osaltaan tutkijalle ylimääräistä jännitystä. Lisäksi haastateltavan ja tutkijan välinen suhde on muodollisempi kuin suhde muiden haastateltavien kanssa. Litteroinnin yhteydessä tutkija havaitsi joissakin kysymysten tai aihealueiden keskustelujen sanavalinnoillaan voineensa käyttää hieman johdattelevaa keskustelua, vaikka yritti välttää haastateltavan johdattelua tunnistamalla sisäpiirihaastattelujen riskit. Toisaalta tutkija myös havaitsi onnistuneensa luomaan hyvän, avoimen sekä kannustavan ilmapiirin kaikkiin haastatteluihin, mikä osaltaan edisti haastateltavaa kertomaan avoimesti henkilökohtaisia mielipiteitään. Tutkija uskookin vahvasti saaneensa aitoja mielipiteitä ja tuottaneensa tietoa tutkimuskysymykseen. Hän oli myös tyytyväinen kaikkien haastatteluiden sujuvuuteen. Haastattelut tuottivat syvällistä aineistoa analyysivaiheeseen, mitä tässä tutkimuksessa haettiin laajuuden sijasta. Kaikki haastattelut kestivät hieman alle tunnin, jonka aikana ehdittiin käsittelemään hyvin eri aihealueet. Aihealueethan olivat entuudestaan haastateltavien tiedossa, mutta itse kysymykset eivät. Haastattelijan esittämät kysymykset olivat melkein kaikissa haastatteluissa kysytyt eri sanamuodoin, mutta kaikki teemat tulivat käsiteltyä jokaisessa haastattelussa pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta. Vaikka haastattelija teki ensimmäistä kertaa teemahaastattelua, hän uskoo hyötynensä omasta ammattitaustastaan opettajana toimimisesta sekä aikaisemmasta työurastaan taloushallinnon ammattilaisena. Työkokemuksensa kautta haastattelijalle on kertynyt osaamista ihmisten kohtaamisesta ja luotettavan ilmapiirin luomisesta sekä taloushallinnon ymmärtämisestä.

## **5 Tapauksen aineiston analysointi**

Empiirisessä tutkimuksessa havainnoidaan maailmaa tutkimusaineiston kautta eli tutkimus pohjautuu tutkijoiden tekemiin analyyseihin erilaisista aineistoista. Laadullinen tutkimus on empiiristä ja sen yhtenä aineistotyyppinä ovat juuri haastattelut. Nykyään puhutaankin aineiston tuottamisesta, minkä syntymisessä tutkijalla voi olla hyvinkin aktiivinen rooli. Esimerkiksi tutkijan tehdessä haastatteluja, hänen oma toimintansa vaikuttaa aineiston syntymiseen. Empiirisen tutkimuksen analyysissä pitää muistaa, ettei yksittäisiä lähdeaineistoa tuottavia henkilöitä eli tiedonantajia pystytä tunnistamaan yksilöinä eikä heidän väitteitään yleistetä. Laadullinen tutkimus on kokonaisuus aineiston keräämisestä

aina analyysiin. Tämän vuoksi olisi järkevää miettiä analyysitapaa jo ennen aineiston keruun alkamista. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 21–22, 68–69)

Tapaustutkimuksessa syntynyt aineiston analysointi voi olla koko tutkimusprosessin vaikein vaihe. Sen tavoitteet voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen eli aineiston järjestämiseen, sen analysointiin ja siitä saatujen havaintojen tulkitsemiseen. Litterointi tarkoittaa haastattelun purkamista tekstiksi ja se aloittaa haastatteluaineiston analyysin. Litteroinnin tarkkuustasoa määrittää se, millä tavalla aineistoa tullaan analysoimaan. Kun aineiston analyysitavaksi valitaan sisällönanalyysi, niin keskitytään kaikkeen haastattelussa puhuttuun sisältöön tilkesanoineen sanatarkalla litteroinnilla, välimerkkien kuvatessa puheen rytmiä. (Eriksson & Koistinen, 2014, s. 33; Hyvärinen ym., 2017, ss. 427, 429–430)

Laadullista sisällönanalyysiä voidaankin käyttää kaikissa laadullisista tutkimuksissa. Teemahaastattelujen yhteydessä syntyneitä tutkimusaineistoja lähdetään sisällönanalyysivaiheessa järjestelmään teemojen avulla. Teemoittelussa lähdetään etsimään, mitä haastateltavat ovat sanoneet eri aihepiireistä. Sisällönanalyysimuodot voidaan jakaa kolmeen ryhmään eli aineistolähtöinen, teoriaohjaava sekä teorialähtöinen analyysi. Nämä eroavat toisistaan siitä, mikä ohjaa analyysin tekoa ja mistä eri lähtökohdista analyysiä tehdään. Tämän opinnäytetyön tapaustutkimuksessa aineisto ohjaa analyysin tekoa eli kyseessä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä voidaan erottaa kolme eri vaihetta eli aineiston pelkistäminen, ryhmittely sekä teoreettisten käsitteiden luominen. Ensimmäisen vaiheen aineiston pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että litteroidusta haastatteluaineistosta karsitaan pois se, mikä on epäolennaista tutkimukselle ja etsitään tutkimukselle oleellisia ilmauksia. Toisessa vaiheessa näitä löydettyjä pelkistettyjä ilmauksia lähdetään listaamaan ja niiden väliltä etsimään samankaltaisuutta ja/tai eroavaisuuksia. Tätä toisen vaiheen ryhmittelyä kutsutaan klusteroinniksi. Klusteroinnissa pelkistettyjä ilmauksia aletaan yhdistämään ja muodostamaan niistä alaluokkia. Kolmannessa vaiheessa alaluokkia yhdistelemällä muodostuu taas yläluokkia ja niiden yhdistäminen helpottaa puolestaan kokoavien teoreettisten käsitteiden ja johtopäätösten muodostumista. Tätä tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon pohjalta muodostettuja teoreettisia käsitteiden muodostamista kutsutaan aineiston abstrahoinniksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 91, 93, 99, 108–111)

Tämän tapauksen tutkimisessa on syntynyt tutkimusaineistoa teemahaastatteluista, niiden litteroinnista ja analysoinnista. Liitteen 1 aineistonhallintasuunnitelmassa otetaan kantaa siihen, miten syntynyttä aineistoa säilytetään ja mitä aineistolle tapahtuu opinnäytetyön valmistuttua. Tässä tutkimuksessa syntynyttä tutkimusaineistoa säilytetään tietoturvallisesti yhden vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jonka jälkeen se tuhoetaan.

Teemahaastattelut on tallennettu ja litteroitu Microsoft Teams-työkalulla. Tutkija on kuunnellut haastatteluista syntyneet tallenteet, ja samalla tarkastanut sekä tehnyt tarvittavat korjaukset litteroituihin dokumentteihin. Litteroinnissa tutkija anonymisoi aineiston muuttamalla siinä olevia tietoja sellaisiksi, ettei niistä voida tunnistaa haastateltavia (Hyvärinen ym., 2017, s. 438). Litteroinnin anonymisoinnin yhteydessä tutkija on poistanut haastateltavien sanojen toistoja sekä korjannut mahdollisia Teamsin tekemiä virheellisiä lauseiden rytmittämisiä pilkkujen ja pisteiden osalta sekä väärin muotoiltuja sanoja. Litteroinnissa keskityttiin puheen sisältöön huomioimatta muuta kuin puheen sanallisia piirteitä. Erityisesti keskityttiin kohtiin, jotka ovat oleellisia tutkimuskysymyksiä kannalta, mutta aineistoa ei myöskään lähdetty rajaamaan. Haastattelut on numeroitu ja niihin viitataan analyysivaiheessa eli haastateltava 1, haastateltava 2 jne. käyttämällä lyhennettä H1, H2 jne.

Litteroinnin jälkeen aineistoa lähdettiin ryhmittelemään teemojen avulla ja samalla pelkistämään tekstiä. Epäolennaista tekstiä tutkimukselle saattoi olla nauhoituksen alussa tai lopussa, mutta ei kovinkaan paljon haastattelun lomassa. Tämän tapaustutkimuksen haastattelujen teemat olivat helposti löydettävissä ja sitä kautta tiedoksiantajien vastaukset järjestettävissä. Haastateltavilta oli kerätty tietoja ennalta suunnitelluista aiheista, teemoista, aiheiden toistuessa usein samassa järjestyksessä. Teemat oli ilmoitettu haastateltaville etukäteen, mutta ei haastattelussa käytettyjä tarkentavia kysymyksiä. Jokaiseen teeman liittyviin tarkentaviin kysymyksiin tehtiin myös oma ryhmittelynsä. Ryhmittelyn jälkeen luettiin vielä haastattelun teksti huolellisesti läpi ja aloitettiin tekstin pelkistäminen. Pelkistetyt ilmaukset listattiin dokumentin taulukkoon aina jokaisen ryhmitellyn kysymyksen perään. Tätä kautta saatiin listattua rinnakkain kaikkien viiden haastateltavien pelkistetyt ilmaukset kysymys- tai teemakohtaisesti. Tämän jälkeen pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia sekä muodostettiin niiden avulla alaluokkia. Tätä edellä mainittua kutsutaan aineistoin klusteroinniksi, jonka

avulla saadaan aineisto tiivistymään. Alaluokkien yhdistämisen kautta pyrittiin muodostamaan yläluokkia. Yläluokkien yhdistämisen kautta muodostettiin kokonaisuuksia ja johtopäätöksiä eli abstrahoitii. Näitä tuloksia, yhteenvetoa ja kehittämisideoita esitetään opinnäytetyön luvuissa 6–7.

Tutkimuksessa syntyneitä aineistoa eli Teams-tallenteita sekä haastattelu- ja analyysidokumentaatioita on säilytetty opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisen tietokoneen kiintolevyllä salasanan takana. Suostumus osallistua tutkimukseen on pyydetty suullisesti teemahaastattelun alussa kaikilta haastateltavilta ja suostumus on tallennettu.

Tutkimuksessa syntyneitä aineistoa käsitellään anonymisti. Tähän vedoten joissakin analyysin kohdissa on H1 muodon sijasta käytetty muotoja yksi haastateltava tai kaksi viidestä haastateltavasta. Tutkimuksessa on käytetty ensin laadullista sisällönanalyysiä, mutta sitä on voitu jatkaa myös kvantifioimalla aineistoa eli esimerkiksi laskettu kuinka monta haastateltavaa on jostakin asiasta samaa mieltä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 120).

## **5.1 Muuttuva työelämä ja taloushallinnossa tarvittava osaaminen**

Teemahaastattelun aloitusteemana oli muuttuva työelämä ja taloushallinnossa tarvittava osaaminen. Kysymykseen, miten haastateltava näkee taloushallinnon työtehtävien muuttuvan lähivuosina/tulevaisuudessa ja mitkä asiat hän kokee olevan muutoksen taustalla, kaikki haastateltavat mainitsivat automaation ja robotiikan. Sähköistyminen, automaation tuleminen sekä sen hyödyntäminen nousivat haastatteluissa ykkösaikheeksi. H3 sanoo, että työtehtävät tulevat muuttumaan paljon automaation takia. Hänen mukaansa taloushallinnon tekijä tarkastaa jatkossa automaation ehdottamat ratkaisut ja ratkaisee itse hankalimmat. H5 kertoo suorittavan työn muuttuvan konsultoinnin ja palveluliiketoiminnan suuntaan automaation, robotiikan ja digitalisaation kehittymisen takia. Rutiinitöiden automatisoinnin takia kirjanpitäjien aikaa vapautuu muuhun palveluun, joissa tuotetaan asiakkaalle lisäarvoa, jatkaa H5. Myös H2 on samalla linjalla edellisen haastateltavan kanssa eli neuvontapalvelut lisääntyvät jatkossa. H1 nostaa esille GDPR:n ja tietosuojan muutokset, sillä tietosuoja näkyy hyvin oleellisesti nykypäivän työskentelyssä. Samainen haastateltava puhuu myös lainsäädännön ja työehtosopimusten muutoksista, mutta toteaa näiden asioiden olevan aina muutosten taustalla. H5 mainitsee vastuullisuusasiat, jotka hänen

mukaansa tulevat korostumaan tulevaisuudessa yrityksen toiminnassa sekä sen raportoinnissa.

Tutkija halusi myös selvittää, mitä mieltä haastateltavat ovat muutoksesta. Kaikki haastateltavat kokivat muutoksen positiivisena asiana. Muutosta kommentoitiin oikein hyväksi ja erittäin tervetulleeksi. H5 kommentoi muutoksen olevan luonnollinen kulkusuunta ja kertoo, että sähköistyksessä on menty koko ajan eteenpäin. Hän ei pidä asiaa enää mielipidekysymyksenä, vaan se on tavallaan se tilanne ja todellisuus, missä nyt eletään. Muutokseen on sopeuduttava tai muuten tippuu markkinoilta, jatkaa H5. H1 sanoo ajattelevansa niin, että työ on jatkuvaa muutosta ja koko ajan oppimista. Kehityksen mukana on pakko pysyä opettelemalla, ymmärtämällä ja olemalla kiinnostunut asiasta, hän jatkaa. H2 nostaa esille sen, että muutos myös vaikeuttaa uusien ihmisten alalle pääsyä, ja työn automatisointi tekee opettamisen entistä haastavammaksi. H3 kertoo puolestaan muutosvastaisuudesta, mitä esiintyy sekä asiakkaiden että taloushallinnon ihmisten keskuudessa. Hän itse on taas vahvasti sitä mieltä, että tulevaisuudessa on vaan sähköisyys, josta on paljon hyötyä. Toki H3 myöntää, että taloushallinnon sähköistäminen ei tule aina asiakkaalle halvemmaksi vaan riippuu asiakkaan toiminnasta.

Kysymykseen onko alalla pulaa työntekijöistä, kaikki haastateltavat ovat samaa mieltä asiasta eli on pulaa. H5 mainitsee pulaa olevan erityisesti osaavista tilinpäätöstaitoisista kirjanpitäjistä eli sellaisista työntekijöistä, jotka mahdollisimman nopeasti pystyvät tuottamaan lisäarvoa yritykselle. H3 sanoo, että tarvitaan tekijöitä, jotka osaavat jotakin ja oikeasti tietävät, mitä tekevät. Hänen mielestään ongelmana on koulun penkiltä tulijoiden osaaminen. H3 miettii ratkaisuksi tähän ongelmaan trainee-jaksoa, mikä olisi ikään kuin siirtymävaihe valmistuneesta opiskelijasta osaavaksi työelämän ammattilaiseksi. Hän näkeekin, että valmistuneiden on kovin vaikea löytää töitä muualta kuin isoista toimistoista, mutta tähän auttaa pitkä koulutusopimusjakso. H4:n mielestä taloushallintoala ehdottomasti työllistää edelleen ja alalle tarvitaan sekä nuoria, että vanhoja tekijöitä. Hän mainitsee esimerkkinä verosuunnittelun, johon tarvitaan nimenomaan työntekijöitä eikä robottia. H4 haluaakin korostaa ihmisten välistä kanssakäymistä ja inhimillisyyttä, sillä se on hänen mielestään tärkeä osa koko tätä kokonaisuutta. Hän nostaa esille myös ihmisten jaksamisen työelämässä. H4 miettii, ettei sähköisyyden myötä tulevan tehokkuusajattelun

vuoksi lisättäisi työntekijälle liikaa muita työtehtäviä. Täsmäyttämiseen ja tarkistamiseen pitää vielä jättää aikaa, vaikka automaattisesti asioita jo tapahtuukin, hän muistuttaa.

Kysymykseen millaista osaamista jatkossa tarvitaan taloushallinnon työntekijältä, nousi asiantuntijuus vahvasti esille jokaisen haastateltavan vastauksessa. H1 sanoo työn olevan entistä enemmän asiantuntijatyötä ja avustavia työtehtäviä on nykypäivänä todella vähän. H3 kommentoi asiantuntijuudesta niin, että siirrytään pelkästä kirjaajasta asiantuntijuuden suuntaan. Asiantuntijuutta tuo hänen mielestään asiakkaan raporttien reaaliaikainen tulkinta, mitä kautta pystytään auttamaan asiakasta paremmin hänen liiketoiminnassaan. H4 kommentoi, että substanssiosaaminen tuo asiantuntijuuden. H2 sanoo myös, että perusteet pitää olla hyvin hallussa. Hänen mukaansa vaaditaan laaja-alaisempaa osaamista eli kirjanpidon lisäksi pitää osata neuvoa yrittäjiä raporttien pohjalta sekä osata esimerkiksi yrittäjyyteen liittyvät aloitustoimet. H4:n mielestä tietotaito eli substanssiosaaminen pitää olla edelleen ja pitää pysyä ajan tasalla lainsäädännön muutoksista esim. koulutusten avulla. H5 kommentoi, että substanssi muuttuu koko ajan, kun lainsäädäntö kehittyy. Lisäksi syntyy koko ajan uusia liiketoimintamalleja eli pitää olla jatkuvasti ajan hermoilla. H5 näkeekin, että tulevaisuuden taloushallinnon työntekijältä tarvitaan kykyä, motivaatiota sekä halua päivittää osaamistaan koko ajan.

Edellä mainittujen substanssiosaamisen ja asiantuntijuuden lisäksi haastatteluissa mainittiin jatkossa tarvittaviksi taidoiksi ICT- sekä vuorovaikutustaidot. H1 sanoo, että taloushallinnon työntekijällä täytyy olla hyvät valmiudet erilaisten järjestelmien käyttöön, jotta pystyy nopeasti sisäistämään esimerkiksi tietoturvaan liittyvät asiat. H3 mainitsee vuorovaikutustaidot, koska edelleen pitää olla tekemisissä ihmisten kanssa. Vuorovaikutustaidot korostuvatkin entisestään siirryttäessä asiantuntijaksi, josta esimerkkinä viestintätaidot eri viestintävälineillä, jatkaa H3. H4 puolestaan on sitä mieltä, että taloushallinnon työntekijällä on hyvä olla positiivinen ja avoin asenne muutoksiin. Muutoksia tulee jatkossakin ja esimerkiksi järjestelmämuutoksissa esiintyy usein ongelmia, jatkaa H4.



## 5.2 Oppilaitosyhteistyö, perustutkintokoulutuksen työelämälähtöisyys ja osaamisvaatimukset

Seuraavaksi tarkastellaan oppilaitosyhteistyön, perustutkintokoulutuksen työelämälähtöisyyden ja osaamisvaatimukset teeman analysoituja teemahaastattelun vastauksia. Yhtenä kysymyksenä haastateltavalta kysyttiin, millaista yhteistyötä olet tehnyt ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa ja miten toimivana näet sen. Kaikki haastateltavat ovat olleet mukana työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ja toimineet työpaikkaohjaajina sekä näytön arvioijina. Kaikkien haastateltavien työpaikoilla on ollut useita opiskelijoita myös toimeksiantajaorganisaatiosta. H5 mainitsee vastanneensa opiskelijoiden perehdyttämisestä sekä tutkinnon tavoitteiden saavuttamisesta työelämässä. H1 kertoo olleensa yhteydessä oppilaitoksiin alkukeskusteluissa ja sen jälkeen varsinaisessa arviointikeskustelussa, jolloin yhteistyö jää yleensä kahteen kertaan yhden opiskelijan kohdalla. H3 kuvailee toiminnan noudattavan tiettyä kaavaa eli protokollan mukaisesti sopimus allekirjoitetaan ja opiskelija tulee työpaikalle. Jos tulee ongelmia, niin ollaan yhteydessä opettajaan. Jos taas ei, niin sitten nähdään arviointikeskustelussa eikä siinä sen ihmeellisempää, kertoo H3. Haastateltavien keskuudesta löytyy muitakin yhteistyön muotoja, kuten oppilaitoksen neuvottelukuntaan kuuluminen, ulkopuolisena arvioijana toimiminen sekä vierailukäynnit eri koulutusasteilla esittelemässä työnantajaa ja esimerkiksi digitaalista taloushallintoa.

Kaikki haastateltavat pitivät nykyistä oppilaitosyhteistyötä toimivana. H5 kertoo, että yhteistyö on ollut hyvin toimivaa eikä mitään ongelmia ole ollut oikeastaan ikinä. Hän jatkaa, että yhteistyö on ollut melko kaavamaistakin, jos kummatkin osapuolet tietävät, miten toimitaan. H2 pitää myös yhteistyötä toimivana. Hän on pitänyt erityisesti siitä, että on pystytty räätälöimään koulun ja harjoittelun välistä suhdetta esimerkiksi työpaikan kiirejaksojen mukaisesti. H2 mainitsee räätälöinnistä esimerkin eli nykyinen harjoittelija on yhden päivän viikossa koulussa ja muut harjoittelussa. Hänen mielestään tällä rytmittelyllä opiskelija oppii hyvin. H4 pitää myös itse näyttötoimintaa hyvänä järjestelmänä eikä keksi siinä mitään parannettavaa. Hyvänä ja tärkeänä asiana hän pitää työpaikan, opiskelijan ja opettajan välisiä keskusteluja nimenomaan lähitapaamisina tutkinnon osien suorittamisen välissä. H4 mielestä työpaikalla tapahtuva oppiminen on hieno käytäntö ja kokee sen erittäin

hyvänä. Ensin perustiedot opiskellaan koulussa ja sen jälkeen siirrytään käytäntöön oppimaan. Hän on sitä mieltä, että työ opettaa ja tekemällä oppii.

Haastateltavia pyydettiin kuvaamaan ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys. H5 määrittelee työelämälähtöisyyden ytimekkäästi koulutuksen tavoitteen kautta. Hänen mielestään koulutuksen tavoite on ylipäättänsä se, että ihmisillä on sellaista osaamista, jota työmarkkinat haluavat ostaa heidän valmistumishetkellään. Eli työelämälähtöinen koulutus tarjoaa ajantasaista, ajan mukaista ja relevanttia osaamista, jatkaa H5. H2 puolestaan pelkää sen tarkoittavan sitä, että opiskelijat laitetaan raakileena töihin opettelemaan. Hän toivoo sen sisältävän sellaista yhteistyötä työelämän kanssa, jossa koulutusta pystyttäisiin joustavasti mukauttamaan työelämän tarpeiden mukaisesti. H4 piti kysymystä vaikeana. Hänen mielestään koulutuksen työelämälähtöisyydessä nivoutuu yhteen koulussa opittu teoria ja työelämä eli koulun teorian ja työpaikan käytännön työn joustava yhdistäminen. Joustavuuden kohdalla hän miettii myös työpaikkojen erilaisuuden huomioimista. H3 ei myöskään oikein ymmärtänyt kysymystä. Hän miettii opiskelijan valmiuksia toimia työpaikalla sekä ymmärrystä työelämän erilaisuudesta verrattuna kouluympäristöön. H3 näkee työelämälähtöisyyden toteutuvan oikean työelämän kanssa tehtävän yhteistyön kautta ja harjoittelun tukevan asiaa. Hän lähtee miettimään muitakin yhteistyön muotoja ja mainitsee työelämävierailut, jotka toisivat opetukseen käytännön näkökulmaa esimerkiksi ohjelmista, sähköisyydestä, robotiikasta ja erilaisista asiakkaista. Työelämävierailijoiden tulokulma opettavaan aiheeseen on eri kuin opettajien tulokulma. H3 mainitsee myös opiskelijavierailut eli entiset oppilaitoksen opiskelijat tulisivat kertomaan omat uratarinansa koulutuksen päättymisen jälkeen. H1 nostaa työelämälähtöisyyden kohdalla esiin isossa osassa olevat tietotekniset taidot. Jos nämä taidot ovat alhaiset, aikaa ei jää työpaikalla asiantuntijatyön opetteluun, vaan painottuu järjestelmien sujuvuuteen ja liikkuvuuden opetteluun.

Kysyttäessä mitkä ammatilliset tutkinnot ovat haastateltavalle tuttuja ja onko hän toiminut niissä työpaikkaohjaajana tai näytön arvioija, tutkija totesi saaneensa tiedonantajiksi kokemusta omaavat haastateltavat. Kaikki haastateltavat tunsivat ammatillisen puolen tutkinnoista sekä liiketoiminnan perus- että ammattitutkinnon ja olivat toimineet niissä työpaikkaohjaajina sekä arvioijina. Kukaan heistä ei kommentoitunut mitään

erikoisammattitutkinnoista. Toki osaa haastateltavia piti auttaa löytämään oikeat tutkinnon nimet sekä termit, mutta tämä on hyvinkin ymmärrettävää nimien ja termien vaihtuessa.

Seuraavaksi haluttiin selvittää, miten työelämälähtöisenä pidetään nykyisen liiketoiminnan perustutkinnon koulutusta. H1 mielestä se on pitkälti henkilöstä itsestään kiinni. Hänen mielestään sillä ole iso merkitys, miltä koulutusasteelta opiskelija tulee. H3 mielestä heidän työpaikassaan on ollut ihan hyviä kokemuksia harjoittelijoista. Toki riippuu henkilön taustasta sekä onko aikuis- vai nuorisopuolen opiskelija, jatkaa H3. Hän ei niinkään näe ammatillisen toisen asteen taloushallinnon puolen ongelmana työelämän kritiikkiä valmistuneiden osaamattomuudesta, mikä ilmeni Kauppakamarin syyskuussa 2023 teettämästä kyselystä (STT Info, 2023). H3 mielestä tämä koskee enemmänkin suorittavia ammatillisia aloja. H5 puolestaan kritisoi, ettei osaaminen ole kovin korkealla tasolla työelämäjaksolle mentäessä tai opetusta on ollut liian vähän ennen jaksoa. Tällöin työnantajan vastuulle jää paljon opastusta, mikä on tietysti tarkoituskin, jatkaa H5. Taloushallinto perustuu tiettyihin lain alaisuuksiin ja teoriatietoon, mitä pitää olla ja tätä koulussa toki opetetaan, sanoo H5.

Kysyttäessä vastaako toimeksiantajan taloushallinnon opetus työelämän tarpeisiin, H1 vastaa tähänkin, että riippuu henkilöstä. Hän on pitänyt arvokkaana toimeksiantajan opiskelijoiden tasoa ja kuvaa sitä aika hyväksi tasoksi. He ovatkin valinneet tarkkaan harjoittelijat, ikään kuin työhaastattelun tavoin. Ajatuksena on jatkaa yhteistyötä opiskelijan kanssa jakson päätyttyä, sanoo H1. H3 mainitsi tässä kohtaa opiskelijan lähtökohdan ja taustan. Esimerkiksi nuorisopuolen opiskelijalle voi joutua harjoittelun aikana opettamaan työelämätaitoja, verrattuna jo työelämätaidot omaavaan aikuisopiskelijaan, jatkaa H3. Haastattelijan kysyessä jonkun taloushallinnon osa-alueen opetuksen puuttumisesta koulutuksesta, H5 nostaa esiin verotuksen ja erityisesti tuloverotuksen puuttumisen. Työelämän on vaikea muistaa ulkoa tutkinnon perusteita ja kuten H5 kommentoi, niin tutkinnon perusteet raahaavat yleensä hieman perässä. Pääasiassa työpaikan edustajilla oli kokemuksia aikuispuolen opiskelijoista. Tämä asia jäi keskustelumatta H2 ja H4 kanssa.

Yhtenä kysymyksenä kysyttiin, mitä osaamista taloushallinnon opiskelijoille pitäisi opettaa koulutuksessa, jotta he pärjäävät taloushallinnon työtehtävissä. Tarkastellaan ensin

työelämän toiveita, mitkä kohdistuvat taloushallinnon substanssiosaamiseen. H4 mainitsee kirjapidon perusteet. H2 on samaa mieltä siitä, että kirjanpidon perusteet kuuluu opettaa tiliristikoista lähtien. Hänen mielestään yhden ohjelman opettelu riittää koulussa, sillä muita ohjelmia pystyy oppimaan ja ottamaan haltuun työpaikalla. H2 mielestä harjoituskirjanpidot ovat todella hyviä ja toivookin sellaisia olevan enemmän, sillä tekemällä oppii. Hänen mielestään pitäisi lisätä asiakasneuvontaa kirjanpidon harjoituksiin. Tätä voisi harjoitella niin, että opiskelijat kertovat raporteista toisille opiskelijoille esimerkiksi toisen toimiessa asiakkaana ja toisen kirjanpitäjänä. Myös H3 mielestä koulutuksessa pitää tehdä oikeita tositeharjoituksia ohjelmalla eikä pelkästään tiliristikoilla, jotta saadaan hänen toivomat kirjapidon perusteet haltuun. Hän mielestään perusteet on hyvä oppia paperisesta kirjanpidosta ja siitä on sitten hyvä siirtyä sähköiseen harjoitukseen. H3 mielestä paperiset harjoitukset koulussa ovat ihan hyviä, mutta toki sähköisiäkin on hyvä olla, mikäli tämä on vaan mahdollista. Perusteiden lisäksi H3 toivoo veroilmoitusten laatimista lomakkeille, tilinpäätöskirjojen laadintaa sekä liitetietotositteiden tuntemista. H5:llä on kokemusta puutteellisesta kirjanpidon ja verotuksen teoriaosaamisesta sekä kaipaamastaan syvemmästä tilinpäätösosaamisesta. H1 toivoo palkkupuolen osaamisesta palkkojen laskemista ohjelmalla tai vaikka ihan Excelillä sekä palkanlaskennan perusasioiden osaamista. Lisäksi hän toivoo ymmärrystä sivukuluista, loma- ja tuntipalkoista sekä lainsäädännöstä kuten työaika- ja työsopimuslaki sekä tutustumista johonkin työehtosopimukseen sekä tulorekisteriin.

Muista koulutuksessa opetettavista valmiuksista nousivat esille Excel-taidot, asiakaslähtöisyyden opettaminen sekä tiedonhaku-aidot oikeista lähteistä. Kaksi haastateltavaa mainitsi erikseen Excelin. H3 on sitä mieltä, että Excelin opettamiseen kannattaa panostaa. Hänen mukaansa on iso miinus, jos opiskelija ei osaa sitä käyttää, koska sen käyttö on todella tärkeää. Myös itsenäinen tiedonhaku nousi vahvasti haastattelussa esille kahden haastateltavan kohdalla. H1 sanookin, että tarvitaan oma-aloitteisuutta sekä kykyä oppia lukemaan ja etsimään tietoa eri paikoista. H2 mainitsi myös valmiuden ja halun auttaa asiakasta eli asiakaslähtöisyyden opettamisen. Hänen mukaansa tarvitaan perusrohkeutta asiakkaan kohtaamiseen, sillä varsinaisena kirjanpitäjänä ei jatkossa tule pärjäämään ilman suullisia ja kirjallisia kommunikointitaitoja.

Seuraavaksi lähdettiin keskustelemaan siitä, mitä työpaikalla ollaan puolestaan valmiita opettamaan. Kolme viidestä mainitsee heti alkuun, että ohjelman käytön. H5 mainitsee ohjelmistojen käytöstä myös sen, että ohjelmisto on harvoin sama kuin mitä koulussa, eikä sitä ole niin hyvin pystytty siellä opettamaan kuin työpaikalla. Samaa mieltä on myös H4 eli ohjelmat voivat toimia hieman eri tavalla töissä kuin koulussa. Hänen mukaansa työpaikalla voidaan käydä läpi tarkemmin myös substanssia eli sellaista substanssia mitä näkee käytännössä. H1 sanoo tärkeäksi asiaksi sen, että henkilö pääsee työpaikalla tekemään ihan perustyötä. Tämä on se tarkoitus, miksi hänet on otettu ja sitä hänelle halutaan opettaa, jatkaa H1. H5 kommentoi, että työpaikalla ollaan valmiita opettamaan rutiini. Hänen mukaansa opiskelija pääsee oikeasti tekemään taloushallinnon työtä eli soveltamaan opittua teoriaa käytäntöön, mikä voi olla myös hieman haasteellista. H3 mainitsee ohjelman opettamisen lisäksi työpaikalla opettaviksi asioiksi harjoittelussa tehtävään yritykseen liittyvät tarkemmat asiat.

### **5.3 Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työpaikkaohjaus ja ohjausyhteistyö oppilaitoksen kanssa**

Kolmannessa teemassa haastateltavalta selvitettiin aluksi hänen kokemuksiaan työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta. Tämä kysymys meni osittain päälle ensimmäisen teeman kolmannen kysymyksen kanssa eli millaista yhteistyötä olet tehnyt ammatillisen koulutuksen kanssa, joten kaikilta haastateltavilta ei edes lähdetty kysymään asiaa toista kertaa. Kaikilla viidellä on kokemusta useammalta vuodelta työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta. H5:lle on jäänyt positiivinen kuva erityisesti rekrytoinnin suhteen. Käytännössä kaikki heidän harjoittelijansa on rekrytoitu kasvavaan yritykseen. Hän kehuukin hakijoiden olleen hyviä, sillä hyväntekeväisyyttään hakijoita ei voi valita, vaan heissä pitää nähdä potentiaalia. Perehdyttäminen vie paljon resursseja ja jossakin kohtaan se kääntyy plussalle, kertoo H5. Muiden haastateltavien kanssa ei keskusteltu rekrytoinnista tässä kohtaa.

Kysyttäessä toisena kysymyksenä työelämäjakson ideaali pituutta saadaan aika yksimielisiä vastauksia. Käytännössä kaikki haastateltavat päätyvät noin kuuteen kuukauteen. Kaksi haastateltavaa vastaa heti, että vähintään puoli vuotta. Toiset kaksi haastateltavaa puolestaan vastaa 4–6 kuukautta, mutta silti he päätyvät pidempiin, kun kysytään

ihanteellista jakson pituutta. Heistä H3 vastaakin, että parhaat ovat olleet 6–8 kuukautta. H1 mielestä näytön suorittaminenkin helpottuu, kun jakson pituus on 6 eikä 4 kuukautta. H5 kommentoi, ettei ole edes ottanut pelkästään 2–3 kuukauden jaksolle tulijoita. Myös H3 kommentoi, että 2 kuukautta on ihan liian lyhyt aika. H1 sanoo, että ensimmäinen kuukausi menee herkästi yleiseen perehdyttämiseen kuten työpaikkaan, työyhteisöön ja järjestelmiin.

Kahden haastateltavan kanssa keskusteltiin aloitusajankohdasta. Toinen heistä kommentoi, että tammikuu on aloitusajankohtana huonoin ja toinen taas helmi-toukokuun tilinpäätösajankohta. Toinen mainitsi myös kesän huonoksi aloitusajankohdaksi perehdyttäjien vähyden vuoksi. H2 toivoikin rauhallista syksyä aloitusajankohdaksi. H1 kertoi, että keväälle ajoittunut koulutus sopimusjakso on paras, sillä ainakin heille on paras mahdollisuus työllistyä kesään. Vuoden mittaista työelämäjaksoa voidaan jo pitää liian pitkänä. H1 mielestä 4 kuukauden kohdalla nähdään, halutaanko opiskelijan kanssa tehdä yhteistyötä jatkossa vai ei. H5 ei ole vastaan pitkää harjoittelujaksoa ja sitä kautta saatavalle ilmaiselle työvoimalle, jos vaan kaikki menee hyvin.

Haastateltavalta haluttiin kolmanneksi selvittää, miten heidän työpaikallaan järjestetään työpaikkaohjaus ja miten siihen panostetaan. Yleisesti haastateltavat olivat pitkälti itse päävastuussa työpaikkaohjauksesta ja tutkinnoista. Työpaikkaohjaukseen vaikuttaa myös yrityksen koko. Isompaa organisaatiota edustava haastateltava kertoi, että heillä valitaan aina kaksi perehdyttäjää. Työpaikkaohjaus on yhdelle työntekijälle liian raskas taakka ja lisäksi opiskelija saa monipuolisempaa näkemystä kahden toimiessa perehdyttäjänä. Heillä on myös perehdyttämisohjelma yrityksen erilaisiin toimintatapoihin ja asiakasympäristöön, mutta varsinaisen työn tekevät työpaikkaohjaajat ja kollegat. Myös toista suurempaa organisaatiota edustava haastateltava kertoi yrityksensä laajasta perehdyttämisspaketista, jonka läpikäymisen jälkeen pääsee vasta tekemään varsinaista kirjanpitoa kirjanpitäjän kanssa. Samainen haastateltava kertoo alkuun tarvittavasta ohjelmisto-opetuksesta. Heillä on olemassa siitä valmiit videot ja tämän jälkeen opiskelija pääseekin vierihoidon. Myös pieni tilitoimistoedustaja puhuu vierihoidosta tarkoittamalla sitä, että harjoittelija on kuuloetäisyyden päästä ohjaajasta. Vierihoidon tarpeen loppuminen vaihtelee ja on pitkälti kiinni opiskelijasta sekä hänen aikaisemmasta työkokemuksestaan. Haastateltavan mukaan opiskelija voi pärjätä itsenäisesti jo viikonkin päästä.

Haastattelussa haluttiin selvittää myös sitä, miten työpaikalla valitaan työpaikkaohjaajat. Toisen isomman yrityksen edustaja kertookin, että työpaikkaohjaajaksi pitää valita sellaisia ihmisiä, ketä soveltuvat siihen. Toiset ilmoittavat kiinnostuksensa ja toiset taas toivovat, etteivät joudu ohjaajiksi, vaikka soveltuisivat siihen, jatkaa haastateltava. Myös toisen ison taloushallinto-organisaation haastateltava on sitä mieltä, että ohjaajalla pitää olla halu, ja toistaiseksi heillä on löytynyt innokkaita ohjaajia. Paljon riippuu työtilanteestakin, kuka pystyy ohjaamaan, hän jatkaa. Kahdessa pienemmässä organisaatiossa haastateltavilla on ikään kuin päävastuu ohjauksessa ja kirjallisissa asioissa kuten näytöissä, mutta muu tiimi sitoutuu myös opastamaan, näyttämään sekä auttamaan ja opettamaan oman osaamisensa mukaan. Toisessa näistä koettiin toimivaksi heidän mittakaavassaan keskittää oppilaitosyhteistyö yhdelle henkilölle. Silloin on tietty paikka, mihin ohjata hakemuksia ja henkilö, kuka tietää käytänteet. Oppilaitosyhteistyövastaavan vastuulla on hoitaa resurssointi eli hänen täytyy tietää, milloin voidaan ottaa harjoittelija, kuka häntä opettaa ja ehditäänkö perehdyttämään.

Resurssoinnista keskusteltiin myös kahden muun haastateltavan kanssa. Yksi haastateltava kertoi, että työpaikkaohjaukseen ei anneta mitään resursseja, vaan se on vapaaehtoisuuteen perustuvaa. Hän on aina suhtautunut positiivisesti opiskelijoihin ja halunnut tarjota heille tätä mahdollisuutta. Toki hän on joutunut välillä kieltäytymään, koska pitää miettiä omaa tilannettaan ja jaksamistaan. Toinen suuremmasta organisaatiosta oleva haastateltava taas sanoo, että täytyy olla resursseja. Hänen mielestään alkuun pitää pystyä hajauttamaan perehdyttäjän työtehtäviä, sillä alussa perehdytys vie enemmän aikaa. Heillä panostetaan erittäin vahvasti perehdyttämiseen. Jos ajatuksena on työllistäminen jakson jälkeen, niin mahdollisimman nopeasti halutaan perehdyttää henkilö, hän jatkaa. Tätä kautta myös työpaikka saa hyödyn opiskelijasta, sillä työelämäjakso on kaksipuolinen sopimus. Harjoittelija pääsee harjoittelemaan työtä ja työpaikka saa jakson lopussa itsenäisesti töitä tekevän henkilön, jatkaa haastateltava. Hän ei kuitenkaan näe sitä mahdollisuutta, että kaksi opiskelijaa perehdytettäisiin samanaikaisesti.

Neljäntenä kysymyksenä haastateltavalta kysyttiin, miten oppilaitosyhteistyö sujuu koskien opiskelijan ohjausta jakson aikana ja onko ohjaukseen saatu tukea oppilaitokselta. Kaikki viisi haastateltavaa ovat sitä mieltä, että ohjausyhteistyöhön on ollut apua saatavilla, mutta

siihen ei olla juurikaan tartuttu eikä sitä ole edes tarvittu. H1 mainitsee, että on saanut tukea sopimuksen laatimisessa ja alkukeskustelussa, kun on yhdessä mietitty, mitä tutkinnon osia opiskelija voi näyttää työpaikalla. H2 puolestaan sanoo, ettei usko tarvitsevansa mitään lisätukea ja mainitseekin erikseen pidettävät työpaikkaohjauskoulutukset. H3 kertoo, että ei ole tarvinnut eikä pyytänyt tukea. H4 mainitsee, ettei ole saanut, mutta ei ole edes ajatellut tarvitsevansa, koska hän on pärjännyt opiskelijoiden kanssa. H4 on miettinyt itseksensä tutkinnon tavoitteita ja sitä kautta miettinyt, mitä opiskelija voisi tehdä työpaikalla. Tässä kohtaa keskustellaan hänen kanssaan tutkinnon osa-alueista, joita työpaikalla ei ole pystynyt suorittamaan. Keskustelu oppilaitoksen kanssa on tuonut ratkaisun asiaan, ja opiskelija on päässyt suorittamaan koulun toimesta tarvittavaa täydennystä näyttöönsä. H5 sanoo, että tukea olisi varmaan ollut saatavilla ja olisi varmasti saanut apua ongelmatilanteisiin, mutta sellaisia ei ikinä ole ollut. Yhteyshenkilöt olivat hänen mukaansa aina tietysti tiedossa ja heidän kanssaan oltiin säännöllisesti yhteydessä.

Kahden haastateltavan kanssa keskusteltiin myös siitä, että vaikka työpaikkaohjaaja kokee saavansa tarpeeksi ohjausapua tutkinnon suorittamisessa, niin opiskelijalla voi olla erilainen näkemys asiasta. H1 kertoo, että opiskelijat ovat olleet varsin itsenäisiä näyttöissään. Hän kokeekin, että he saavat koulusta riittävän tuen, koska häneltä ei kysytä asiasta. Sen sijaan H3:n harjoittelijat ovat joskus tuskailleet, että eivät ole saaneet opettajalta kommentteja kysymyksiinsä ja viesteihin vastaaminen on usein kestänyt pitkään. Hän kokeekin opiskelijoiden suurimmaksi murheeksi koulutusopimusjakson aikana tutkinnon suorittamisen. Hänen mielestään opiskelijoilla voi olla epävarmuutta siitä, mitä heiltä odotetaan ja saadaanko näyttöön tarpeeksi monipuolista työtä.

Viidentenä kysymyksenä kysyttiin, onko haastateltava vastannut työpaikkakyselyyn. Haastateltavat olivat olleet yllättävän vähän tekemisissä kyselyn kanssa. Vain yksi muisti heti työpaikkaohjaajakyselyn ja sanoi vastanneensa niihin. Kolme haastateltavaa eivät muistaneet edes nähneensä tai vastanneensa siihen. Yhdeltä unohdettiin kysyä asiasta.



## 5.4 Liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien työpaikkanäytöt ja tutkintouudistuksen vaikutus

Seuraavassa teemassa haluttiin selvittää työpaikkanäyttöjen toimivuutta sekä tutkintouudistuksen vaikutusta näyttöjen suorittamiseen. Ensimmäisenä kysymyksenä haastateltavalta kysyttiin, millaisia kokemuksia hänellä on liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien näytöistä ja ovatko tutkintojen ammattitaitovaatimukset toteutettavissa työpaikoilla. Kaikki haastateltavat olivat olleet mukana liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien näytöissä ja arviointikeskusteluissa työpaikkaohjaajina ja arvioijina. Työpaikkanäyttöjä pidetään toimivana systeeminä, mielekkäänä kaikille osapuolille sekä työelämälähtöisyyttä palvelevana. H3 mainitseekin siitä, että näytöt tukevat yhteistyötä ja näyttöpaikan sitoutumista. H2 ainoastaan kommentoi, että näytöt vievät paljon aikaa. Nykyisen liiketoiminnan perustutkinnon tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten toteutumisesta työpaikoilla saatiinkin ristiriitaista palautetta. H1 mielestä osa on helposti näytettävissä, mutta joitakin osa-alueita ei pystytä ollenkaan näyttämään ja mainitsee esimerkkinä heillä kirjanpidon työtehtävät. Saman suuntaista kommentoi H5, jonka työpaikalla taas Palkanlaskennan tutkinnon osa on vaikeasti näytettävissä ja muut taas onnistuvat. Tämä kertoneekin siitä, miten helposti kirjanpidon ja palkanlaskennan työtehtävät eriytyvät eri tiimeille ja osastoille varsinkin isoimmissa tilitoimistoissa. Tilitoimistopuolella myös Laskutus ja reskontra -tutkinnon osan erityisesti myyntilaskutus on ollut vaikeasti toteutettavissa. Pienet tilitoimistoasiakkaat laskuttavat usein itse omia asiakkaitaan eikä heidän käytössään ole ostoreskontraa, kertoo H5. H2 sanookin, että toisinaan tutkinnon vaatimuksiin on vaikea vastata, jos ei ole sellaista, mitä niissä on ja mainitsee esimerkkinä juuri myyntilaskut. Kolmella on kokemusta siitä, että oppilaitos on ollut antamassa tukea näyttöjen suorittamisen onnistumisessa täydentävien tehtävien ja osanäyttöjen muodossa. Myös perusteiden käsitteet voivat olla joskus haastavia ja H3 kertookin, ettei itsekään aina ymmärrä, mitä niillä tarkoitetaan.

Toisena kysymyksenä teeman alla keskusteltiin kyseisen tutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien uudistuksesta ja sen tuomasta muutoksesta näyttöjen toteuttamiseen työelämässä. Neljä viidestä haastateltavasta oli kuullut liiketoiminnan perustutkinnon uudistumisesta, mutta yleisesti eivät olleet sen tarkemmin tutustuneet muutoksiin. Haastateltaville esiteltiin

taloushallinnon tutkinnon osien uudistuksia ja samalla haluttiin tietää heidän mielipiteitään uudistuksista. Esittelyssä käytettiin opinnäytetyön kuvaa 7 eikä tarkasteltu tarkemmin tutkinnon osien muuttuneita ammattitaitovaatimuksia eikä kriteereitä.

Kolme viidestä haastateltavasta mainitsi tuloverotuksen mukaantulon hyvänä uudistuksena. H5 mainitsikin, että tuloverotuksen tuleminen vastaa työelämän tarpeita ja on tosi oleellista. H3 mainitsee, että Tuloverotus ja tilinpäätösasiakirjat -tutkinnon osa on hyvä uudistus, sillä nykyisessä merkonomien tutkinnossa Tilinpäätöskirjaukset -tutkinnon osa on liian suppea.

Haastateltavalta haluttiin myös selvittää, tuovatko uudet tutkinnon osat muutosta näyttöjen toteuttamiseen työelämässä. Laskutus ja reskontra tutkinnon osan jakautuminen kahdeksi tutkinnon osaksi mietitytti neljää haastateltavaa. Laskutus ja myyntireskontra sekä ostoreskontra nähdään kahtena erillisenä työprosessina, jota varsinkin isommissa organisaatioissa hoitavat eri henkilöt. Taloushallinnon valinnaisia tutkinnon osia ei siis tarvitse suorittaa kaikkia saadakseen suoritettua koko tutkinnon, joten H5 mielestä tämä voi tuoda helpotusta, kun voidaan jättää joko myynti- tai ostoreskontraosiot kokonaan pois. H2 sanookin, että reskontria on jatkossa vaikea näyttää pienillä asiakkailta tilitoimistossa, koska asiakkaat tekevät ne usein itse nykyisten ohjelmien ohjatessa asiakkaita tähän suuntaan. Heidän nykyisessä toimintamallissaan pystyykin jatkossa suorittamaan kolme tutkinnon osaa eli Kirjanpidon, Jaksotuskirjaukset, Tuloverotus ja tilinpäätösasiakirjat, mutta ei Palkanlaskentaa, Laskutus ja myyntireskontraa eikä Ostoreskontraa eli aika iso osa jää pois. H2 näkeekin tämän ison talon ongelmana, jossa on suppeammat tehtävänkuvat ja jolloin pitäisi mennä aina eri osastolle. Toki tämä olisi hyvä, jotta alalle tulija saisi laajan pohjan ja ymmärryksen. Samaa mieltä on H4, jonka mielestä kaikki taloushallinnon tutkinnon osat pitäisi suorittaa oppimisen kannalta, koska ne kaikki kuuluvat taloushallinnon kokonaisuuteen. Vain yhdellä haastateltavalla ei ollut aiheesta kommentoitavaa.

## **5.5 Junior KLT ja PHT-tasotestit**

Seuraavana teemana käsiteltiin Junior KLT ja PHT-tasotestejä. Haastateltavaa kiinnosti Taloushallintoliiton uusien Junior -tasotestien tunnettavuus työelämän keskuudessa sekä miten työnantajat suhtautuvat testiin ja pitävätkö sen suorittamista tärkeänä asiana.

Ensimmäinen Junior KLT-tasotestihän järjestettiin joulukuussa 2021 ja PHT-tasotesti marraskuussa 2023. Lisäksi aiheesta on vasta vähän tutkimustietoa. Kysyttäessä tunnettaanko Junior KLT ja PHT-tasotestit, niin viidestä haastateltavasta vain yksi tiesi asiasta ja nimenomaan Taloushallintoliiton mainonnan kautta. Kolme oli kuullut aiheesta, mutta eivät tieneet asiasta sen enempää. Yksi kuuli puolestaan asiasta ensimmäisen kerran teemahaastattelussa. Tämä kyseinen H1 kiinnostuikin kovasti aiheesta tutkijan avatessa sitä, ja hän mainitsi aikuisten PHT-testin vaativuudesta ja sen suorittaneiden aika vähäisestä määrästä. Hänen mielestään testin tehneet alan vaihtajat kuulostavat hienolta asialta.

Myös H2 näki Junior- testien olevan hyvä välivaihe kohti varsinaista KLT-tutkintoa, mutta toi esille myös testien niin sanotut kompajutut. Myös H3 mainitsi Taloushallintoliiton kompakysymykset, joihin opiskelijat voivat herkästi vastata väärin. Hän lähtikin miettimään, ettei testi olisi vaan liian vaikea. Jopa kolme viidestä haastateltavasta mietti vastauksessaan juuri testin vaikeustasoa, jotta sillä ei vaan annettaisi väärää kuvaa alasta ja latistettaisi opiskelijoiden motivaatiota hakeutua alalle. Yksi kolmesta sanookin, että jos testi menee pieleen, niin tämä olisi ikävä aloittelijalle. Hän näkeekin asian kaksitahoisena asiana. Testin suorittamisesta ei tietenkään olisi haittaa, mutta on sitä mieltä, ettei sitä tehtäisi koulutuksessa ainakaan pakolliseksi.

Kaksi haastateltavaa näkevät testissä pelkästään myönteisiä asioita, joista H5 kehottaakin kaikkia vaan suorittamaan testin. Hän mainitsee nyt olevan kovassa huudossa kaikki sertifikaatit ja osaamismerkkit, niin on luonnollista, että niitä tulee myös taloushallinnon alalle. H5 näkeekin niissä oppimisarvoa testiin valmistautuessa ja on sitä mieltä, että ne kannattaa ottaa mukaan myös ammatilliselle puolelle. Testit ovat myös hänen mielestään sellaisia motivaatiota osoittavia, joista näkee, että opiskelijalla on halu suunnata alalle ja saada sieltä töitä. Kukaan viidestä ei ollut tosin vielä tavannut opiskelijaa, ketä olisi suorittanut testin ja/tai maininnut asiasta hakiessaan koulutussopimus- tai työpaikkaa.

## **6 Tapaustutkimuksen tulosten pohdintaa**

Tässä luvussa pohditaan opinnäytetyön teemahaastatteluista analysoitujen varsinaisen tutkimuskysymyksen alakysymyksiensä vastauksia sekä niiden pohjalta syntyneitä

kehittämisehdotuksia. Lisäksi saatuja tuloksia verrataan opinnäytetyön viitekehyyksen teoriaan. Alakysymysten vastausten ja tulosten pohdinnan avulla saadaan puolestaan tehtyä yhteenvetoa ja kehittämisehdotuksia tutkimuksen varsinaiseen päätutkimuskysymykseen eli kuinka toisen asteen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutusta pitäisi kehittää työelämän edustajien näkökulmasta. Yhteenveto ja kehittämisehdotukset esitetään opinnäytetyön luvussa 7.

## **6.1 Työelämän mietteitä taloushallinnon työelämän muutoksesta ja siinä tarvittavasta osaamisen muuttumisesta**

Tutkimuksen työelämän vastauksissa nousee esille samoja taloushallinnon työelämän muutoksia, kuin mitä on käsitelty teorian viitekehyyksessä. Näitä ovat kehittyvän teknologian mukana tuoma taloushallintoalan automatisoituminen sekä neuvontapalveluiden lisääntyminen. Yksittäisinä muuttuvan työelämän muutoksina nousevat esille myös tietosuojan sekä vastuullisuusasioiden korostuminen. Taloushallinnon alalle on tyypillistä lainsäädännön muutokset, mutta niiden painoarvo jää tässä tutkimuksessa digitalisoinnin ja konsultoinnin taakse. Tekoälyn mukaan tulo kiihdyttää työnkuvien muuttumista ja tuo samalla alalle tehokkuutta. Liiallinen tehokkuusajattelu voi haastaa työssäjaksamista, joten työnhyvinvoinnista pitää huolehtia. Työhyvinvoinnin edistäminen on yksi tapa edistää sosiaalista kestävyyttä taloushallinnon alalla. Vaikka työnkuvat muuttuvat, ja osa tehtävistä automatisoituu, niin siitä huolimatta alalla koetaan olevan työvoimapulaa. Erityisesti pulaa koetaan olevan osaavista työntekijöistä kuten tilinpäätöstaitoisista kirjanpitäjistä. Samaa lopputulosta eli alalla olevaa työvoimapulaa on todettu esiintyvän myös teoriaosuudessa.

Työelämä suhtautuu automaation tuloon erittäin positiivisesti eikä sen tulemistä voi enää pysäyttää. Työelämän todetaan muutenkin olevan yhtä kokoaikaista muutosta, mihin sopeudutaan kuten sähköisyyteenkin. Kehityksen mukana on pysyttävä, sillä muuten tipahtaa markkinoilta. Muutosvastaisuutta voi tuki esiintyä esimerkiksi asiakkaidenkin joukossa.

Taloushallintoalalla työskenteleviltä on tunnetusti vaadittu aina substanssiosaamista, sen jatkuvaa ylläpitoa sekä päivittämistä. Alan työnkuvien muuttuessa tarvitaan myös erilaista

osaamista. Tutkimuksessa kuten teoriaosuudessa asiantuntijuus nousee substanssiosaamisen rinnalle, ja teemahaastatteluissa nämä kaksi käsitettä yhdistetäänkin usein toisiinsa. Tutkimuksen mukaan kaivataan myös laaja-alaista osaamista, johon yhdistyy edellä mainittujen lisäksi myös ICT- ja vuorovaikutustaidot. Rutiinitöiden automatisointi poistaa helppoja työnkuvia. Niiden jäädessä vähäiseksi ja asiantuntijuuden korostuessa, työtehtävät muuttuvat vaativammiksi. Ala tarvitsee uusia asiantuntijoita, joita ammatillisen koulutuksen pitäisi pystyä tarjoamaan taloushallinnon työmarkkinoille. Liiketoiminnan perustutkinto on alalle tulo tutkinto, ja tämä asetelma on tutkijan mielestä hieman haasteellinen. Haasteena on saada valmistuneille merkonomeille niin laajaa osaamista, millä pärjätään työelämässä sekä työllistytään jatkossa.

## **6.2 Työelämän kokemukset oppilaitosyhteistyöstä ja toivomukset työelämälähtöisyydestä liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksessa**

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, millaista yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välillä tehdään. Haastateltavilla löytyi paljon kokemusta työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta. Kaikki haastateltavat ovat kokeneita työpaikkaohjaajia sekä arvioijia. Jokainen heistä on ollut mukana perehdyttämässä opiskelijoita ja näyttöjen arviointikeskusteluissa. Kokemusta löytyi sekä liiketoiminnan perus- että ammattitutkintopuolelta. Työpaikalla järjestettävä koulutus on selvästi yleisin oppilaitoksen kanssa tehtävä yhteistyömuoto. Muita yhteistyömuotoja kuitenkin löytyi kuten oppilaitoksen neuvottelukuntaan kuuluminen sekä oppilaitosvierailut. Näitä muita yhteistyön muotoja tehdään vaan huomattavasti harvemmin verrattuna työpaikalla järjestettävän koulutukseen.

Laki ammatillisesta koulutuksesta edellyttää tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välillä. Laissa on määritelty myös työpaikalla järjestettävä koulutus joko koulutus- tai oppisopimuksella. Työpaikalla järjestettävä koulutus -yhteistyö näyttääkin toteutuvan hyvin, mutta miten muuten voitaisiin kehittää ja tehdä yhteistyötä taloushallinnon työelämän kanssa. Ainakin oppilaitosvierailut ovat selkeästi sellainen tapa, millä voidaan tuoda lisää työelämälähtöisyyttä ammatilliseen koulutukseen. Ilahduttavaa oli huomata, että kaikkien haastateltavien mielestä oppilaitosyhteistyö on ollut toimivaa. Itse työpaikalla järjestettävä

koulutus nähdään työelämässä hyvänä ja toimivana järjestelmänä, jossa perustiedot omaava opiskelija pääsee työpaikalle oppimaan käytäntöä. Keskustelut opiskelijan, työelämän edustajan ja opettajan välillä koetaan hyvinä. Tutkimuksessa ei selvitetty sitä, että miten nämä tapaamiset tulisi järjestää. Koetaanko Teams-keskustelut yhtä hyvinä kuin lähitapaamiset työpaikoilla. Ainakin yksi haastateltava kommentoi, ettei haluaisi keskusteluja korvattavan sähköpostikeskusteluin. Asiaan vaikuttanee sovittavan ajankohdan kiireellisyys, sillä tutkijan omakohtaisen kokemuksen mukaan Teams-keskustelut säästävät molempien osapuolien työaika. Toki tapaaminen jää silloin helposti etäisemmäksi ja kontakti työpaikkaohjaajan kanssa pinnallisemmaksi kuin vaikka kahdenkeskisissä keskusteluissa. Lähitapaamisia kannattanee suosia varsinkin silloin, jos vastassa on uusi työpaikka tai uusi työpaikan yhteyshenkilö sekä halutaan syventää yhteistyötä. Toisaalta opettaja itse pystyy useasti ohjaamaan arviointikeskustelun ajankohtaa sovittaessa, miten tapaaminen järjestetään. Kannattaa kuitenkin muistaa, että teoriaosassa käsitellyn vuoden 2018 tutkimustuloksen mukaan vain noin 20 % työelämästä oli sitä mieltä, että opettajat ovat riittävästi läsnä työpaikoilla (Airila ym., 2019, s. 29, 38).

Työelämä määrittelee koulutuksen työelämälähtöisyyden pitkälti koulussa opitun teorian ja työelämässä opittavan käytännön yhteistyöksi, mikä toteutuu työelämäjaksojen muodossa. Yhteistyöltä toivotaan joustavuutta, koulutuksen räätälöintiä työpaikan tarpeiden mukaiseksi sekä erilaisten työpaikkojen huomioimista. Työelämän oppilaitosvierailujen todetaan tuovan erilaista työelämälähtöistä tulokulmaa opetukseen, kuin mitä opettajat pystyvät tarjoamaan. Yhdeksi työelämälähtöiseksi yhteistyönmuodoksi nostetaan esille valmistuneiden opiskelijoiden vierailut oppilaitoksissa. Työelämälähtöisyyttä on saada valmistuville opiskelijoille sellaista osaamista, jota työmarkkinat haluavat ostaa. Sen toteutumiseksi oppilaitoksen pitäisi pystyä tarjoamaan ajantasaista, ajanmukaista ja relevanttia koulutusta.

Nykyisen liiketoiminnan perustutkinnon työelämälähtöisyydestä kysyttäessä nousi esille se, että paljon on myös opiskelijasta itsestään kiinni ja hänen aikaisemmasta taustastaan, miten hän pärjää työelämäjaksolla. Työelämän edustajilla oli pääasiassa kokemusta aikuispuolen taloushallinnon opiskelijoista ja heidän osaamiseensa oltiin aika tyytyväisiä. Nuorisopuolen opiskelijoista oli huomattavasti vähemmän kokemusta. Verotuksen puuttumisesta nykyisestä perustutkinnosta annettiin palautetta. Toisaalta haastateltavien on vaikea muistaa tutkinnon

perusteet, joiden ajatellaan raahaavan vähän jäljessä. Kritiikkiä annettiin siitä, että työnantajan vastuulle jää paljon opetusta, mutta ymmärrettiin sen kuuluvan yhdeksi työelämäjakson tarkoitukseksi.

Työelämän ensimmäiseksi toiveeksi substanssipuolella nousee edelleen kirjanpidon perusteiden opettaminen. Toivomukset kohdistuvat tiliristikoiden opettelusta oikeiden tositeharjoitusten tekemiseen taloushallinnon ohjelmalla. Työelämän mielestä yhden ohjelman opettelu riittää, ja ymmärretään sähköisten harjoitusten olevan vaikeammin toteutettavissa oppilaitosympäristössä. Tämä lienee oppilaitoksille helpottava tieto, koska sähköisten harjoitusten saaminen opetusmateriaaliksi ei ole mikään helppo asia. Lisäksi substanssiosaamista toivotaan tilinpäätöksestä, verotuksesta sekä tilinpäätösasiakirjoista. Palkkahallinnon puolelta nousivat esille ohjelmalla tehtävän peruspalkanlaskennan lisäksi lainsäädännön ja työehtosopimuksen tuntemus.

Edelleen arvostetaan hyvää Excel-osaamista eli sitä kannattaa jatkossakin sisältää opetukseen. Tämä on myös taito, mitä voi puuttua työelämältä, sillä substanssiosaamisen kanssa opiskelijat harvoin pystyvät kilpailemaan työpaikalla muiden taloushallinnon työntekijöiden kanssa. Tiedonhaku oikeista lähteistä katsotaan myös tärkeäksi taidoksi sekä oma-aloitteisuus. Asiakaspalvelun tärkeyden huomioiminen taloushallinnon koulutuksissa on asia, mitä oppilaitosten kannattaa kehittää ja nimenomaan taloushallinnon näkökulmasta. Ei riitä, että saadaan raporteille oikeat luvut, vaan niitä pitää myös tulkita asiakkaalle ja auttaa häntä hänen liiketoiminnassaan.

Työpaikalla ollaan valmiita heti työpaikkajakson alussa opettamaan käytettävät ohjelmat. Kun kirjanpidon perusteet ovat kunnossa, työpaikoilla ollaan valmiita opettamaan tarkemmin myös sellaista substanssiasiaa, mitä tulee vastaan käytännön työtehtävissä. Työelämä keskittyy juuri käytännön perustyön opettamiseen. Sitä kautta tarjotaan opiskelijalle mahdollisuus soveltaa opittua teoriaa käytännön työtehtävissä ja saada mahdollisesti hankittua jo hieman rutiinia alan työtehtävistä.

### **6.3 Työelämän kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjausyhteistyöstä sekä työpaikkaohjauksen järjestämisestä**

Työpaikalla järjestettävä koulutus on ammatillisella puolella tärkeä osa koko koulutusta, ja opiskelijat joutuvat kilpailemaan työelämäjaksojen työpaikoista. Työelämäjakson pituudella ja aloitusajankohdalla on merkitystä. Sillä pystytään vaikuttamaan opiskelijoiden valintaan, sekä jopa heidän työllistymiseensä koulutussopimuspaikoille koulutuksen päättyessä. Tämän takia on erittäin tärkeä tehdä koulutuksen työelämäjaksot työelämän kannalta tarpeeksi pitkiksi ja sitä kautta houkutteleviksi sekä alkamaan oikeana ajankohtana. Tämä pitää huomioida tarkasti koulutusta suunniteltaessa, sillä väärillä kestoilla ja ajankohdilla voidaan pahimmassa tapauksessa hävitä kilpailu paikoista muiden oppilaitosten tai eri koulutusasteiden opiskelijoiden kanssa. Tutkimuksenkin mukaan työelämän mielestä ideaali pituus työelämässäjaksolle on noin puoli vuotta. Tällä saavutetaan parhaimmat tulokset sekä työelämän, mutta myös opiskelijoiden näyttöjen suorittamisen sekä jopa työllistymisen kannalta. Tutkimustulokset ovat yhteneviä Taloushallintoliiton syyskuussa 2023 julkaiseman artikkelin kanssa, missä haastateltiin neljää eri työpaikkaa (Taloushallintoliitto, 2023d). Tutkijan omakohtaisen kokemuksen mukaan työpaikoille valittaviin opiskelijoihin suhtaudutaan vakavasti ja tavoitteellisesti. Usein heille tehdään työpaikkahakemusta vastaavia haastatteluja. Ammatillisen aikuiskoulutuksen onnistunut työpaikalla järjestettävä koulutus työllistääkin erinomaisesti taloushallinnon opiskelijoita.

Työpaikkaohjaajan oma motivaatio on tärkeässä roolissa työpaikkaohjauksessa. Tutkimuksen mukaan isommissa organisaatioissa ohjaajiksi valikoituvatkin ne, jotka ovat siitä kiinnostuneita. Tätä kautta saadaan opiskelijalle parasta mahdollista perehdytystä. Pienemmissä toimijoissa työpaikkaohjaajana toimii usein yksi ja sama henkilö, jonka henkilökohtainen työtilanne vaikuttaa pitkälti siihen, voidaanko opiskelijoita ottaa jaksolle vai ei. Isommissa organisaatioissa on olemassa valmiit perehdyttämispaketit, mistä taas pienemmät eivät maininneet. Kahden perehdyttäjän valinta kuulostaa oikein hyvältä ratkaisulta, jotta tämä ei tulisi liian raskaaksi yhdelle henkilölle. Perehdyttäminen vaatii resursseja varsinkin jakson alkupuolella. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen keskittäminen yhdelle henkilölle vaikuttaa järkevältä ratkaisulta, jolloin työpaikan oppilaitosyhteistyövastaavalla on selkeä kuva koko kokonaisuudesta. Vaikuttaa siltä, että



opiskelijat saavat hyvän perehdytyksen. Perehdytykseen myös panostetaan, varsinkin jos ajatellaan opiskelijan työllistyvän jakson jälkeen. Työpaikkaohjaajan tukena on silti hyvä olla useampi henkilö, mielellään koko tiimi tai osasto neuvomassa ja auttamassa.

Tutkimuksen mukaan ohjausyhteistyö työpaikan ja ammatillisen oppilaitoksen välillä on ollut riittävää työelämän mielestä ja yleisesti ottaen kaikki on sujunut hyvin. Työelämän kaikki haastateltavat olivat luottavaisia siitä, että he olisivat saaneet tarvittaessa apua oppilaitokselta. Ohjausapua oli käytetty yleisesti vähän tai käytetty se määrä, mitä normaalistikin oli totuttu käyttämään. Jos työpaikka oli pyytänyt apua, oli sitä saatu työpaikalta puuttuvien tutkinnon osien ammattitaitovaatimusten täydentäviin työtehtäviin. Toisaalta kaikilla haastateltavilla on jo pitkä kokemus ohjaajana toimimisesta, eikä opiskelijoiden kanssa ole tullut vastaan mitään ongelmatilanteita. Tutkimuksessa ei kysytty haastateltavilta sitä, moniko heistä on käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen tai oliko heillä ollut erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. Tutkimustulokset eroavat siitä tutkimustuloksesta, mitä tehtiin syys-lokakuussa 2018 työpaikkojen saamasta ohjaustuesta. Teoriaosassa käsitellyn vuoden 2018 tutkimustuloksen mukaan vain noin kolmannes työpaikoista oli tyytyväisiä saamaansa ohjaustukeen. (Airila ym., 2019, s. 29, 38) Toimeksiantajan saama parempi tulos tässä tutkimuksessa selittynee osittain haastateltavien ohjauskokemuksella, mutta kertonee myös tiiviistä yhteistyöstä haastateltavien ja toimeksiantajan välillä. Vuoden 2018 tutkimustuloksen mukaan vain 40 % työpaikoista koki yhteistyön oppilaitoksen kanssa sujuvaksi (Airila ym., 2019, s. 29, 38). Toki silloin oli kulunut vasta vähän aikaa ammatillisen koulutuksen reformin edellyttämästä tiiviistä yhteistyöstä.

Oppilaitos tukee työelämää myös sillä, että varmistavat opiskelijoille riittävän osaamisen ja tuen tutkinnon suorittamiseen liittyvissä asioissa. Vaikka tutkinnon suorittamisen infoa annetaan koulussa lähiopetuksen aikana, voidaan nämä asiat unohtaa pitkän työelämäjakson aikana. Tutkijan omakohtaisen kokemuksen mukaan tutkintoinfoa pitää antaa ja kerrata näyttöihin liittyviä asioita silloin, kun näytöt tulevat ajankohtaisiksi työelämäjaksolla. Tämä voidaan tehdä ryhmä- tai henkilökohtaisessa ohjauksessa. Erityisesti tähän täytyy kiinnittää huomioita silloin, kun opiskelijat tekevät ensimmäisiä näyttöjään.

Työelämästä saatu palaute eli työpaikkaohjaaja- sekä työpaikkakysely vaikuttavat oppilaitosten rahoitukseen vaikuttavuusrahoituksen kautta. Tärkeämpi merkitys on vielä työpaikkaohjaajakyselyllä. Tutkija huomasi, että monet kokeneet työelämäyhteistyön osapuolet eivät olleet nähneet tai vastanneet kyselyihin, mikä heikentää vastausprosenttia ja palautteen saantia.

Tässä tutkimuksessa ei lähdetty selvittämään työelämän näkemyksiä tutkinnon osien arvioinnista. Täytyy muistaa, että työelämän arvioijalla on suuri rooli opiskelijan arvosanojen määräytymisessä. Tämänkin vuoksi on tärkeää, että työpaikka-arvioija on perehdytetty hyvin tehtäväänsä. Työelämän edustajan ja opettajan yhdessä arviointikeskustelussa päättämä arvosana tulee opiskelijan todistukseen. Tällöin se näyttäytyy ulkopuolisille tahoille ja vaikuttaa opiskelijan hakiessa jatko-opintoihin.

#### **6.4 Työelämän ajatuksia liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien näytettävyydestä työpaikoilla ja tutkintouudistuksesta**

Työelämä suhtautuu tutkinnon suorittamiseen työpaikalla hyvin ja tätä käytäntöä pidetään työelämälähtöisenä sekä sopivana ammatillisessa koulutuksessa. Samaa mieltä oli teoriaosuudessa kuvattu Karvin toteuttama tutkimus ajanjaksolta 2020–2023 (Hakamäki-Stylman & Kilpeläinen, 2023, ss. 33–35). Tutkinnon osien näyttöjen järjestämisen helppous vaihtelee ja riippuu pitkälti siitä, minkälaisia työtehtäviä yrityksessä on. Osa taloushallinnon tutkinnon osista on helposti näytettävissä työpaikoilla, mutta mitä enemmän esimerkiksi kirjanpidon, palkanlaskennan ja reskontran työtehtäviä on pilkottu eri henkilöille, eri tiimeille, sen haastavammaksi se tekee tilanteen. Työtehtävät yleensä kapenevat, mitä suurempi taloushallinnon palveluita tarjoava yritys on kyseessä. Tällöin opiskelijan pitäisi pystyä vaihtamaan työelämäjakson aikana eri osastojen välillä, jotta saisi suoritettua kaikki taloushallinnon tutkinnon osat. Tämä luonnollisesti pidentäisi työelämäjakson pituutta sekä mahdollisesti koko koulutusta. Yksittäisenä näyttöhaasteena nousee esille Laskutus ja reskontra -tutkinnon osan myyntilaskutus. Myyntilaskutus tapahtuu pitkälti automaattisesti tai tilitoimistoasiakkaat pitävät tämän osion itsellään, eivätkä niin helposti ulkoista palvelua.

Tutkimus antanee väärää kuvaa työelämä tietoudesta liiketoiminnan perustutkinnon tutkinnon perusteiden muuttumisesta 1.8.2024. Nämä neljä asiasta tietoiset tekevät normaalia tiiviimpää yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Toisaalta tämä voi kertoa myös siitä, että oppilaitoksen opettajat ovat jakaneet tietoa tulevasta uudistuksesta. Uudistuksesta olisi varmasti kuultu siinä vaiheessa, kun ensimmäinen uuden tutkinnon perusteiden mukainen opiskelija olisi tullut harjoitteluun. Tämä lienee yleisin tapa, milloin työelämä tutustuu uusiin tutkinnon perusteisiin. Tuloverotuksen mukaan tulo perustutkinnon puolelle nähdään hyvänä ja työelämälähtöisenä asiana. Laskutus ja myyntireskontran jakautuminen kahteen tutkinnon osaan mietityttää. Tämä helpottanee tutkinnon suorittamista, koska valinnaisuutta on enemmän ja yksi 15 osp taloushallinnon osa-alue pitää joka tapauksessa jättää pois. Hyvänä asiana nähdään näiden kahden eri työprosessin eriyttäminen, koska niitä tekevätkin yleensä eri henkilöt. Samaa mieltä olivat myös Taloushallintoliiton Eija Männistö sekä Mira Merikanto, jotka olivat mukana Opetushallituksen liiketoiminnan perustutkinnon kehittämistyöryhmässä (Taloushallintoliitto, 2024b). Tutkijan omakohtaisen kokemuksen mukaan tilitoimistoissa on yleensä pystynyt suorittamaan helpommin useamman taloushallinnon tutkinnon osan kuin isommassa organisaatiossa, mutta laskutus sekä reskontrat ovat aiheuttaneet siellä päänvaivaa. Tämä ongelma lienee myös jatkossa eli miten laskutus ja reskontrien työtehtäviä pystyy suorittamaan tilitoimistomaailmassa tarpeeksi laajasti tutkinnon vaatimuksiin nähden. Tähän tarvittaneen avuksi oppilaitoksen täydentäviä tehtäviä jatkossakin. Toki tarkoituksena on näyttää kaikki tutkinnon osat mahdollisimman kattavasti työelämässä oikeilla työtehtävillä, kuten ammatillisen koulutuksen laissa säädetään.

Taloushallinnon työelämästä tulee paljon osaamisvaateita, joita on liiketoiminnan perustutkinnon uudistuksessa pyritty viemään tutkintoon. Tekeekö se taloushallinnon tutkinnon osista liian vaikeita verrattuna, vaikka kaupan alan tutkinnon osiin. Kyseessä on kuitenkin alalle tulo tutkinto. Liian vaikeat osaamisvaatimukset voivat jopa pelästyttää opiskelijat valitsemaan helpompia tutkinnon osia eikä valitsemaankaan taloushallinnon tutkinnon osia. Koulussa toki pystytään opettamaan asioita, mutta pystytäänkö näitä vaativampia tehtäviä sitten näyttämään työpaikoilla. Miten puolestaan työpaikkaohjaajat saadaan houkutelua mukaan yhteistyöhön opiskelijoiden tarvitsemien osaamistavoitteiden saavuttamiseen. Lähivuodet tulevat näyttämään, miten hyvin liiketoiminnan

perustutkintouudistuksessa onnistuttiin suoritettavien tutkinnon osien sekä työpaikalla tapahtuvien näyttöjen määrissä.

## 6.5 Työelämän mietteitä Junior KLT ja PHT-tasotesteistä

Tutkimuksen mukaan uudet Junior tasotestit tunnetaan vielä aika huonosti työelämässä eikä testejä suorittaneita opiskelijoita ole tullut vielä vastaan. Toki tähän vaikuttaa paljon se, että testit ovat vielä varsin uusia. Tutkimuksesta käy ilmi, että työnantajat suhtautuvat niihin varsin positiivisesti. Testien vaikeustaso kuitenkin mietityttää, sillä tämä voisi vaikuttaa kielteisesti alan houkuttelevuuteen. Tämän takia testiä ei kannattane tehdä pakolliseksi taloushallinnon opiskelijoille. Opettajien olisi kuitenkin hyvä kannustaa opiskelijoita tutustumaan ja oppimaan lisää testien materiaalipankkien avulla joko itsenäisesti tai yhdessä. Opiskelijoille kannattaa korostaa tasotestien aiheiden työelämälähtöisyyttä, ja niistä opettajat pystyvät ottamaan aiheita myös omaan opetukseensa. Koulutusten suunnittelussa voitaisiinkin ottaa huomioon järjestettävien testien päivämäärät, ja tehdä sitä kautta testiin osallistuminen mahdollisimman helpoksi opiskelijoille. Tasotesteihin ja niiden materiaaleihin olisi hyvä tutustua yhdessä opiskelijoiden kanssa opintojen alkuvaiheesta lähtien, mutta itse testin suorittaminen kannattaisi jättää koulutuksen loppupuolelle työelämäjakson jälkeen. Toinen vaihtoehto olisi tehdä tasotesti vasta valmistumisen jälkeen, mutta silloin todistusta ei voisi käyttää työhaussa motivaation osoituksena haettaessa ensimmäistä työpaikkaa. Tässä asiassa kannattanee käyttää ammatillisen koulutuksen henkilökohtaistamista eli miettiä yksilöllisesti sopivaa suorittamisajankohtaa. Taloushallintoliiton varsinaisia tasotestejä arvostetaan erityisesti tilitoimistoalalla, ja työelämä näkee Junior KLT ja PHT-tasotestit hyvänä välimuotona kohti asiantuntijaksi kasvamista. Sama työelämän positiivinen suhtautuminen testeihin kävi ilmi myös Taloushallintoliiton maaliskuisessa artikkelissa (Taloushallintoliitto, 2023b).

## 6.6 Tulosten luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään yleisesti käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti. Tutkimuksen validiteetista puhutaan silloin, kun mietitään, että tutkitaanko juuri sitä, mitä oli tarkoitus tutkia. Reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan sitä, että kaksi eri

mittausta tuottaisi samanlaisen tuloksen eli mittaustulosten toistettavuutta. Nämä käsitteet soveltuvat määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin, kun taas niiden ei katsota sopivan laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Tarkasteltaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta, voidaan se kiteyttää kolmeen käsitteeseen eli uskottavuuteen, luotettavuuteen ja eettisyyteen. Uskottavuutta kuvaa se, miten hyvin tutkimuksen lukijat uskovat tutkimuksen tuloksiin. Luotettavuutta voidaan katsoa olevan silloin, kun tutkija pystyy vakuuttamaan lukijansa omasta ammattitaidostaan tehdä tutkimusta. Eettisyys puolestaan syntyy siitä, että tutkija on noudattanut koko tutkimustyönsä ajan eettisiä periaatteita. Laadun arvioinnissa on keskeistä myös se, miten syvälinen käsitys on saatu tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti, 2020, ss. 175, 179–180, 195)

Tapaustutkimuksen tärkeimpänä arviointikriteerinä voidaan pitää sitä, että tutkimuskysymys on kiinnostava ja mielellään yhteiskunnallisesti merkittävä. Tällä tavoitellaan tutkimuksen uutuusarvoa. Tapaustutkimuksen pitää olla huolellisesti suunniteltu, toteutettu ja loppuun saatettu. Lisäksi tapaus pitää olla rajattu eli hyvin määritelty. On myös tärkeää, että tutkija pystyy näyttämään tutkimustulosten syntymisen aineiston analysoinnin kautta sekä esittämään yhteyksiä aikaisempiin tutkimuksiin. Raportointi on myös tärkeä osa tapaustutkimusta. Hyvän tapaustutkimuksen raportti on vakuuttava, luotettava, uskottava ja mielenkiintoinen. (Eriksson & Koistinen, 2014, ss. 45–46, 48)

Tämän opinnäytetyön tapaukseksi on rajattu ammatillisen oppilaitoksen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen työelämälähtöisyyden toteutuminen ja sen kehittäminen. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi käytetty lähestymistapa ja tutkimusmenetelmä on perusteltu luvussa 4 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen. Tutkimuksen lähestymistapa on laadullinen tapaustutkimus ja aineistonkeruumenetelmä teemahaastattelu. Haastateltavien ja teemojen valintaa on perusteltu kattavasti luvussa 4.2 Teemahaastattelu. Lisäksi tutkija on miettinyt omaa asemaansa sekä sen vaikutusta luvussa 4.3 Tutkijan asema tapaustutkimuksessa. Aineiston analyysivaiheet on puolestaan kuvattu luvussa 5 Tapauksen aineiston analyysi. Samassa luvussa kuvataan myös analysoitu tutkimusaineisto teemoittain. Tästä analyysistä on

johdettu tutkimuksen alakysymysten vastaukset lukuun 6, joiden pohjalta on koottu lukuun 7 Yhteenveto ja kehittämisideat.

Teemahaastattelut onnistuivat tutkijan mielestä hyvin. Haastateltaville lähetettiin tutkimustiedote haastattelu-aikaa sovittaessa (Liite 2). Lisäksi heiltä pyydettiin suostumus ennen haastattelun alkua (Liite 3). Teemahaastatteluiden teemoilla ja tarkentavilla kysymyksillä oli selkeä yhteys teoriaan ja tutkimuskysymykseen. Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin tarkasti sekä anonymisoitiin huolellisesti. Niistä saatiin syvällistä tietoa tutkimuskysymykseen. Tutkimusaineiston keräämistä, sen säilyttämistä ja käsittelyä on kuvattu aineistohallintasuunnitelmassa (Liite 1). Tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa pitää huomioida, että haastateltavat olivat kokeneita työelämäyhteistyötä tekeviä henkilöitä. Pääasiassa heidän kokemuksensa olivat aikuispuolen opiskelijoista. Tulokset olisivat ehkä olleet hieman erilaisia, jos tiedonantajina olisivat olleet ensimmäistä kertaa yhteistyötä tekevät taloushallinnon työelämän edustajat. Myös haastattelujen onnistuminen heidän kanssaan olisi voinut olla toisenlaista, kuin jo tutkijan entuudestaan tuntemien henkilöiden kanssa. Erilaisia vastauksia olisi voitu saada myös sellaisilta työpaikkojen edustajilta, jotka pääsääntöisesti toimivat nuorten työpaikkaohjaajina. Tutkija on pyrkinyt objektiivisuuteen erityisesti tutkimuksen analyysivaiheessa, mikä oli haasteellista tutkijan oman työkokemuksen pohjalta.

## **7 Yhteenveto ja kehittämisideat**

Tässä luvussa esitetään luvun 6 osakysymysten tutkimustulosten ja pohdintojen taustalta yhteenveto ja kehittämisideat varsinaiseen tutkimuskysymykseen. Varsinainen tutkimuskysymys on kuinka toiseen asteen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutusta pitäisi kehittää työelämän edustajien näkökulmasta. Yhteenveto ja kehittämisideat on listattu tutkimusteemoittain.

### **Taloushallinnon työelämässä tarvittava osaamisen muutos**

Tutkijan tekemien havaintojen pohjalta on tärkeää, että taloushallinnon opiskelijoiden laaja-alainen osaaminen varmistetaan. Tutkinnon perusteiden määrittämien

ammattitaitovaatimusten ja kriteereiden lisäksi koulutuksessa tulee kiinnittää tärkeän substanssiosaamisen lisäksi erityistä huomiota ICT-taitojen lisäksi automaation ja tekoälyn hyödyntämiseen, tietoturvaan ja asiakaspalvelun osaamiseen. Huolehtimalla opiskelijoiden työhyvinvoinnista varmistetaan sosiaalinen kestävyys jo koulutusvaiheessa, ei vasta työpaikoilla.

### **Oppilaitosyhteistyö ja toiveet liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen työelämälähtöisyyteen**

Tutkimuksen mukaan työpaikalla järjestettävä koulutus (koulutus- ja oppisopimus) on yleisin oppilaitoksen kanssa tehtävä yhteistyömuoto. Muita yhteistyömuotoja ovat oppilaitoksen neuvottelukuntaan kuuluminen ja oppilaitosvierailut. Erityisesti työpaikalla järjestettävä koulutus nähdään hyvänä ja toimivana järjestelmänä. Myös oppilaitosyhteistyö on koettu toimivaksi. Uuden työpaikan tai uuden yhteyshenkilön kohdalla kannattaa suosia lähitapaamista Teamsin sijasta, jotta saadaan aikaan keskustelua työpaikan edustajan, opiskelijan ja opettajan välillä. Lisäksi työelämän edustajien oppilaitosvierailuja ja valmistuneiden opiskelijoiden vierailuja kannattaa lisätä sekä muita yhteistyömuotoja tulisi kehittää.

Työelämä määrittelee työelämälähtöisyyden pitkälti koulussa opitun teorian ja työelämässä opittavan käytännön yhteistyöksi, mikä toteutuu työelämäjaksoina. Työelämä toivoo opiskelijan osaavan kirjanpidon perusteet. Yhden ohjelman osaaminen koetaan riittäväksi lähtötasoksi työelämäjaksolle siirryttäessä. Työpaikoilla ollaan valmiita opettamaan työpaikalla käytössä olevat ohjelmat ja keskitytään käytännön perusteiden opettamiseen. Substanssiosaamista toivotaan myös tilinpäätöksestä, verotuksesta ja tilinpäätösasiakirjoista. Lisäksi työelämässä arvostetaan hyvää Excel-osaamista, tiedonhakua, oma-aloitteisuutta sekä asiakaspalvelutaitoja. Kehittämisehdotuksena tutkija esittää, että työpaikan tarpeita pyrittäisiin huomioimaan paremmin opiskelijan opintojen henkilökohtaistamisen avulla. Myös erilaisten työpaikkojen tarjoamat erilaiset mahdollisuudet otetaan huomioon opiskelijoiden näyttöjä suunniteltaessa. Todellista työelämälähtöisyyttä on tarjota opiskelijoille sellaista osaamista, jolla on työelämässä tarvetta ja kysyntää. Kirjanpidon perusteiden opetuksessa pitää panostaa ohjelman avulla suoritettaviin tositeharjoituksiin.

Opetuksessa pitää huomioida Excelin käyttöä, tehokasta tiedonhakua ja oikeiden lähteiden käyttöä sekä asiakaspalvelun opetusta erilaisten harjoitusten avulla. Erityishuomio taloushallinnon asiakaspalvelun piirteisiin.

### **Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työpaikkaohjaus sekä ohjausyhteistyö**

Tutkimuksen mukaan työpaikalla järjestettävän koulutuksen ihanteellinen kesto on noin 6 kuukautta. Riittävän pitkällä työelämäjaksoilla saavutetaan parhaimmat tulokset opiskelijan tutkinnon suorittamisen ja jopa työllistymisen kannalta. Myös työelämäjakson alkamisajankohdalla on merkitystä. Työelämä suhtautuu opiskelijoihin vakavasti ja näkee työelämäjaksot hyvänä mahdollisuutena hankkia lisää työntekijöitä työvoimapulasta kärsivälle alalle. Kehittämistoimenpiteenä tutkija ehdottaa opiskelijoiden työelämäjaksojen pituudeksi noin 6 kuukautta erityisesti taloushallinnon opiskelijoille. Työelämäjakson pituus ja alkamisajankohta otetaan huomioon jo koulutusta suunniteltaessa. Näin helpotetaan opiskelijan pääsyä työelämäjaksolle, taloushallinnon tutkinnon osien suorittamista ja opiskelijan siirtymistä työelämään.

Tutkijan tekemien havaintojen pohjalta isoimmissa yrityksissä työpaikkaohjaajiksi valitaan työpaikkaohjauksesta kiinnostuneet ja heidän tukena on organisaation perehdyttämisohjelma. Pienemmissä ohjaus jää puolestaan helpommin yhden ihmisen vastuulle. Mahdollisesti yrityksessä nimettävälle oppilaitosyhteistyövastaavalle muodostuu kokonaiskuva tilanteesta, mikä hyödyttää kaikkia osapuolia. Perehdytykseen panostetaan ja siihen suunnataan resursseja varsinkin jakson alkupuolella. Vaikka päävastuu ohjauksesta nimetään tietylle henkilölle, ymmärretään opiskelijan tarvitsevan useamman henkilön ohjaustuen. Oppilaitoksen rahoitukseen vaikuttavat työelämäpalautteet ovat jääneet yllättävän vieraiksi.

Kehittämisehdotuksina työelämäjakson kriittisen alkuvaiheen perehdytyksen toimivuuden varmistaminen olemalla aktiivisesti yhteydessä koulutus- tai oppisopimuksessa työpaikalta nimettyihin vastuuhenkilöihin sekä opiskelijaan. Kiinnitettävä huomiota erityisesti uusiin työpaikkaohjaajiin ja muistettava tarjota heille tarvittaessa ohjausapua. Jakson onnistumisen kannalta on tärkeää saada työpaikkaohjaajat sitoutettua tehtävänsä. Varmistetaan



työpaikan edustajien osaaminen tutkinnon arvioinnista pitämällä heille arvioijaperehdytys. Ehdotetaan tarkistettavaksi työpaikalle jaettavat materiaalit uuden tutkinnon perusteiden mukaiseksi. Samalla olisi syytä kiinnittää huomiota vastuuopettajien käytänteiden yhtenäistämiseen esimerkiksi sisäisen koulutuksen tai palaverin kautta. Käytänteet olisi hyvä tutkia ja poimia parhaimmaksi koetut luomalla yhteiset toimintatavat. Lisäksi varmistetaan myös opiskelijoiden ymmärrys ja osaaminen tutkinnon suorittamisprosessista esimerkiksi ryhmäohjauksena työelämäjakson aikana. Erityisen tärkeää heidän antaessa ensimmäisiä näyttöjään. Ehdotetaan mietittäväksi yhtenäinen käytäntö, miten työelämää informoidaan työelämäpalautekyselyistä ja niiden vastaamisen tärkeydestä. Olemassa jo valmista materiaalia. Tätä kautta saataisiin vastausprosentti kasvamaan, mikä vaikuttaisi myönteisesti oppilaitoksen vaikuttavuusrahoitukseen.

### **Liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien näytöt ja tutkintouudistus**

Tutkimuksen mukaan työelämässä suhtaudutaan hyvin tutkinnon suorittamiseen työpaikoilla. Tämä koetaan työelämälähtöiseksi tavaksi, joka sopii hyvin ammatilliseen koulutukseen. Taloushallinnon eri tutkinnon osien näyttöjen järjestämismahdollisuudet vaihtelevat. Suuremmissa yrityksissä työtehtävät saattavat olla kapeampia, jolloin tutkinnon osan monipuoliset osaamistavoitteet eivät välttämättä kaikilta osin toteudu. Haastateltavilla oli jo tietoa liiketoiminnan perustutkinnon tutkintouudistuksesta, mutta välttämättä kaikissa yrityksissä ei olla yhtä tietoisia muutoksista. Tutkintouudistuksessa tärkeänä pidetään tuloverotuksen huomioiminen. Laskutus ja reskontra tutkinnon osan jakautuminen kahdeksi erilliseksi tutkinnon osaksi aiheutti pohdintaa.

Kehittämisehdotuksina edellisten pohjalta yhteenvedon laatiminen muuttuneista tutkinnon perusteista, joka toimitetaan työelämän edustajille, ja informoidaan asiasta tärkeitä yhteistyökumppaneita. Myyntilaskutuksen täydentävillä tehtävillä tarjotaan opiskelijoille laajemmat osaamismahdollisuudet työelämäympäristössä tapahtuvan toiminnan lisäksi. Uudistettujen tutkintojen opetuksen sisällöt tulee tarkistaa ja päivittää ajan tasalle. Kehitettävä kokonaan tuloverotuskokonaisuus uuteen Tuloverotus ja tilinpäätösasiakirjat – tutkinnon osaan, jossa huomioitava myös liitetietotositteet. Ehdotetaan uudistuksen myötä eriytettäväksi entinen Laskutus ja reskontra –tutkinnon osan opetus kahdeksi eri

kokonaisuudeksi eli laskutus ja myyntireskontra, ostolaskujen käsittely ja ostoreskontra. Näistä kahdesta edellä mainitusta kokonaisuudesta olemassa uudistetussa tutkinnossa kaksi erillistä tutkinnon osaa eli Laskutus ja myyntireskontra ja Ostoreskontra.

### **Junior KLT ja PHT-tasotestit**

Tutkijan käsityksen mukaan Junior KLT ja PHT-tasotestit tunnetaan vielä huonosti työelämässä. Testeihin suhtaudutaan positiivisesti, mutta vaikeustaso mietityttää. Testin suorittaminen nähdään opiskelijan osoituksena motivaatiostaan alaa kohtaan ja hyvänä välimuotoja kohti työelämän arvostamia varsinaisia asiantuntijatestien suorittamista.

Kehittämissuunnitelmana voidaan opetuksessa tutustua testeihin yhdessä opiskelijoiden kanssa koulutuksen alkuvaiheesta lähtien, ja ottaa testien työelämälähtöinen materiaalipankki osaksi opetusta. Testeistä ei kuitenkaan kannata tehdä opiskelijoille pakollisia, mutta varmistetaan opiskelijalle mahdollisuus osallistua testeihin koulutussuunnitelman ja/tai henkilökohtaistamisen kautta. Kannustetaan opiskelijoita suorittamaan testejä koulutuksen loppupuolella mielellään työelämäjakson jälkeen.

## **7.1 Ammatillinen kehittyminen**

Olen oppinut valtavasti opinnäytetyötäni kirjoittaessa. Tämä on ollut minulle suuri oppimisprosessi, johon olen käyttänyt paljon aikaa. Valitsemani aihe on ollut mielenkiintoinen, mikä on vienyt minua eteenpäin ja saattamaan tämän työn valmiiksi. Matka on aloitettu jo syksyllä 2021 suunnitteluseminaarilla. Minulle oli alusta asti selvää, että haluan kehittää tai tutkia taloushallinnon opetustani työelämän vaatimusten mukaisesti. Aiheeni vaihtui toiminnallisen kehittämistyön kariutuessa tutkimukselliseen opinnäytetyöhön syksyllä 2023, jolloin pääsin vasta varsinaisesti keskittymään opinnäytetyöni tekemiseen. Lähdin tutkimaan, mistä ammatillisen liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutuksen työelämälähtöisyys muodostuu ja millaisia toivomuksia työelämällä on taloushallinnon koulutukselle.

Opinnäytetyösopimus toimeksiantajan kanssa tehtiin syksyllä 2023. Samaan aikaan hahmottelin tutkimusongelmaani ja tutkimuskysymyksiäni sekä etsin erilaisia teorialähteitä aiheesta. Teoriaa kirjoitin pitkälti syys-marraskuussa 2023. Marraskuun loppupuolella pääsin työssäni väliseminaarivaiheeseen asti. Laitoin opinnäytetyön hetkeksi sivuun ja aloin tekemään sitä uudestaan maaliskuun puolella välissä 2024. Koska opinnäytetyöni valmistuu toukokuussa 2024, minun piti joltakin osin tarkistaa aiemmin syksyllä haettujen lähteiden paikkansapitävyys. Toisaalta tämän puolen vuoden aikana sain myös uusia ajankohtaisia aiheita teoriaosuuteeni, sekä sain sulatella ja käsitellä aihetta rauhassa.

Teoriaa kirjoittaessani kasvatin osaamistani ammatillisesta koulutuksesta sekä opin ymmärtämään toiseen asteen koulutusta laajemmassa mittakaavassa, kuin mitä aikaisemmin olin ymmärtänyt. Osallistuin myös moneen mielenkiintoiseen webinaariin, jotka koskivat erityisesti taloushallinnon työn tulevaisuutta ja tekoälyn tulemistä taloushallinnon alalle. Tätä kautta sain päivitettyä näkemyksiäni taloushallinnon työelämässä tapahtuvista muutoksista, mikä on erittäin tärkeää ammatilliselle opettajalle.

Empirian teoriaosuuden kirjoittaminen tuotti minulle eniten päänvaivaa erityisesti tieteellisten metodologioiden osalta. Olen enemminkin käytännön tekijä, kun tieteellinen tutkija. Tieteelliset menetelmät eivät olleet minulle henkilökohtaisesti niin kiinnostava aihe, joten sen aihealueen kirjoittaminen oli työläintä. Edellisestä opinnäytetyöni tekemisestä oli kulunut myös paljon aikaa, joten koin aloittavani tässä osiossa ikään kuin kaiken alusta. Toisaalta jälkeen päin ajateltuna olen ehkä eniten ylpein siitä, että suoriuduin tästä osuudesta sekä sain sivistettyä itseäni näillä tieteellisillä tutkimukseen liittyvillä asioilla. Empiriaan tutustuminen alkoi koulutuksen alussa marraskuussa 2021, mutta varsinaisesti tätä osuutta kirjoitin syksyllä 2023 ja keväällä 2024.

Aineistonhankintamenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, jossa haastattelin taloushallinnon kokeneita työelämän edustajia. Pidin haastatteluiden tekemisestä, vaikka en ollut koskaan ennen tehnyt vastaavaa. Teemahaastattelut tehtiin kahdessa jaksossa, kuten käytännössä koko opinnäytetyöni. Kolme haastattelua tehtiin marraskuussa 2023 ja kaksi huhtikuussa 2024. Ideaalisinta olisi ollut toteuttaa kaikki haastattelut lähellä toisiaan, jotta olisin muistanut ensimmäisen haastattelujakson kehittämiskohteeni. Myös haastattelun

litteroinnit tapahtuivat kahdessa jaksossa. Teamsin litterointityökalusta oli suuri apu, mutta silti haastatteluiden litterointiin ja varsinkin niiden analysointiin kului paljon aikaa. Tämä oli varmasti opinnäytetyön työläin, mutta samalla myös antoisin vaihe. Jälkeenpäin ajateltuna minun olisi pitänyt pystyä rajamaan paljon enemmän opinnäytetyöni aiheita, ja sitä kautta teemahaastattelun teemoja ja aiheita. Mutta olin niin utelias ja kiinnostunut kysymään niin monesta eri asiasta työelämän edustajilta, joten kysymysteni määrä oli suuri. Ehkä jopa liian suuri, sillä olisin voinut saada vielä syvällisempää tietoa, jos olisin keskittynyt vain muutamiin teemoihin. Olin varannut haastatteluun aikaa tunnin verran ja tässä hienosti pysyttiin. Tämä on mielestäni maksimiaika, mitä voisin olettaa työpaikan edustajan jaksavan keskittyä haastatteluun. Silti pidin toteutuneita teemahaastattelujani varsin onnistuneina. Pystyin tuottamaan aineistoa tutkimusongelman ratkaisemiseen. Samalla sain kiinnostavia uusia näkökulmia omaan opetustyöhöni sekä hyviä, konkreettisia vinkkejä, miten jatkossa kehittäisin omaa kirjanpidon ja tilinpäätöksen opetustani. Sain myös ideoita kehittää työelämän ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä, mikä kuuluu rooliini toimiessani koordinoivana opettajana.

Loppuraporttia kirjoitin eniten juuri syksyllä -23 ja keväällä -24. Erityisesti huhti-toukokuussa keskityin tekemäni tutkimuksen purkamiseen ja analysointiin sekä siitä saatujen tuloksien pohdintaan, yhteenvetoon ja kehityskeskusteluun. Aikaa kului myös loppuraportin muokkaamiseen ja tutkimuskysymysten täsmentymiseen. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen lopputuloksena syntyi ehdotuksia, millä voitaisiin kehittää toimeksiantajan liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon koulutusta työelämän edustajien näkökulmasta. Kehittämissuositukset toimitetaan toimeksiantajan edustajalle toukokuun lopussa. Opinnäytetyön loppuseminaari pidettiin toukokuun puolessa välissä, joten koko opinnäytetyöprosessi valmistui toukokuussa 2024.

## **7.2 Jatkotutkimuksen aiheet**

Heta Rintalan ja Petri Nokelaisen kirjoittamassa tiedeartikkelissa Oppisopimuskoulutus aikuiskoulutuksena halutaan tuoda esille ajatusta siitä, miten jatkossa oppisopimuskoulutusta kannattaisi kehittää ja miettiä osana aikuiskoulutusta. Lähivuosien oppisopimusuudistuksissa onkin keskitytty lähinnä nuoriin ja siihen, miten oppisopimus

soveltuu heidän koulutukseensa. Aikuiskoulutustuen lakkauttaminen elokuussa 2024 tulee todennäköisesti lisäämään ammatillisen koulutuksen aikuisopiskelijoiden kiinnostusta palkalliseen oppisopimuskoulutukseen. (Rintala & Nokelainen, 2023, s. 170)

Aikuiskoulutustuen lakkauttaminen tulee vaikuttamaan taloudellisesti aikuisopiskelijoiden rahoitukseen opiskella esimerkiksi ammatillista toisen asteen tutkintoa tai tutkinnon osia. Jatkotutkimuksen yhtenä aiheena voisikin olla toiminnallinen opinnäytetyö, jossa kehitetään aikuisopiskelijoille suunnattuja ammatillisen toisen asteen liiketoiminnan perustutkinnon tai ammattitutkinnon taloushallinnon opintojen oppisopimuskoulutuskokonaisuuksia esimerkiksi palvelumuotoilun avulla. Erityisesti tutkimuksessa voisi keskittyä pienempien kokonaisuuksien eli tutkinnon osien koulutuksen kehittämiseen. Myös liiketalouden ammattitutkintoa tullaan uudistamaan muutaman vuoden sisällä.

Ammatillisen koulutuksen vuoden 2025 alusta tulevat rahoituksen leikkaukset haastavat erityisesti ammatillista aikuiskoulutusta. Aikuiskoulutuksen ammatilliset perustutkinnot lienevät turvassa, mutta miten käy lähivuosina ammatti- ja erikoisammattitutkintojen. Toivottavasti uudistus ei aja siihen, että toisen asteen ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin kuuluva osaaminen hankitaan jatkossa eri koulutusasteella esimerkiksi ammattikorkeakoulun puolella. Muutokset tulevat varmasti vaikuttamaan myös aikuisopiskelijoiden määriin. Pääpaino siirtynee jatkossa koko tutkinnon suorittamisesta lyhyempiin koulutuskokonaisuuksiin, joilla haettaisiin puhtaasti lisäosaamista muuttuvan työelämän osaamisvaatimuksiin. Tätä edustavat myös toimeksiantajan työllistymistä edistävät koulutukset kuten taloushallinnon työvoima- ja JOTPA-rahoitteiset koulutukset. Yhtenä jatkotutkimuksen aiheena voisikin olla tutkimuspainotteinen opinnäytetyö, jossa tutkittaisiin tulevan rahoitusleikkauksen aiheuttamia muutoksia ammatilliseen aikuiskoulutukseen tai miten jatkossa tuetaan/järjestetään aikuisten ammatillista oppimista.

## Lähteet

Aho, A. (2019). *Kirjanpitäjistä konsultiksi pääkirja*. Alma Talent.

Airila, A., Kurki, A., Mattila-Holoppa, P. & Nykänen, M. (2019). Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. *Vol. 21 Nro 2 (2019): Ammatillisen koulutuksen uudistus, uhka vai mahdollisuus?* <https://journal.fi/akakk/article/view/86932>

Airola, S., Rekola-Nieminen, L., Karttunen, J., Hirsimäki, R., Korpela, S., Nuolioja, P. (2018). Taloushallintoliitto 50 vuotta. *Tilitoimistossa*, (3).  
<https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/edunvalvonta/taloushallintoliitto-50-vuotta>

AMKE. (09.11.2020). *Mitä on osaamisperusteisuus ja miksi se on tärkeä osa ammatillista koulutusta?* Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys.  
<https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/mita-on-osaamisperusteisuus-ja-miksi-se-on-tarkea-osa-ammattillista-koulutusta.html>

Argillander, S. (2022). *Taloushallinnon alaa opiskelleiden kokemuksia Junior KLT-tasotestistä* [AMK-opinnäytetyö, LAB-ammattikorkeakoulu].  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745922/Argillander\\_Sonja%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745922/Argillander_Sonja%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Ava-akatemia. (n.d.) *X-, Y- ja Z-sukupolvet työelämässä – mitä ottaa huomioon eri ikäisiä johdettaessa?* Haettu 3.10.2023 osoitteesta <https://akatemia.fi/blogi/x-y-ja-z-sukupolvet-tyoelamassa-mita-ottaa-huomioon-eri-ikaisia-johdettaessa/>

Dufva, M. & Rekola, S. (2023). *Megatrendit 2023, Ymmärrystä yllätysten aikaan*. Sitra.  
[https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra\\_megatrendit-2023\\_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf](https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf)

ePerusteet. (2021). *Liiketoiminnan perustutkinto*. Opetushallitus. Haettu 29.9.2023 osoitteesta <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/7846211/tiedot>

ePerusteet. (2023). *Liiketoiminnan perustutkinto*. Opetushallitus. Haettu 9.10.2023 osoitteesta

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/8505690/0/tutkinnonosat/8505679>

Eriksson, P. & Koistinen, K. (2014). *Monenlainen tapaustutkimus*. Kuluttajatutkimuskeskus.

Eskola, A. & Mäntysaari, A. (2007). *Taloulosaamisen perusteet*. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Euroopan parlamentti. (2024). *EU:n tekoälysäädös on ensimmäinen laatuaan*.

<https://www.europarl.europa.eu/topics/fi/article/20230601STO93804/eu-n-tekoalyasaados-on-ensimmainen-laatuaan>

European Parliament. (2020). *Opportunities of Artificial Intelligence*.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652713/IPOL\\_STU\(2020\)652713\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652713/IPOL_STU(2020)652713_EN.pdf)

Goldman Sachs. (2023). *The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth*.

<https://www.gspublishing.com/content/research/en/reports/2023/03/27/d64e052b-0f6e-45d7-967b-d7be35fabd16.html>

Hakamäki-Stylman, V. & Kilpeläinen, P. (2023). *Ammattillinen osaaminen ja pedagoginen toiminta liiketoiminnan perustutkinnossa, lähiesimiestyön ammattitutkinnossa sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.

[https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI\\_1623.pdf](https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_1623.pdf)

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvaori, R. (2017). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino.

Hyvärinen, M., Suoninen, E & Vuori, J. (n.d.). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*.

Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 16.11.2023 osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Hämeen ammattikorkeakoulu. 2020. *Opinnäyteopas, toimintaohje opinnäytetyöprosesseihin*.

<https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2024/01/HAMK-Opinnaytetyoapas-ont-aloitettu-ennen-01012023.pdf>

Jotpa. (n.d.). *Tietoa meistä*. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Haettu

24.10.2023 osoitteesta <https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista>

Kankainen, S. (31.5.2022). *Mitä ovat tulevaisuuden työelämätaidot 2020-luvulla?* HY+.

<https://hyplus.helsinki.fi/mita-ovat-tulevaisuuden-tyoelamataidot-2020-luvulla/>

Koski, O. & Husso, K. (2018). *Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etikkaan*. Työ- ja elinkeinoministeriö.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19\\_18\\_TEM\\_Tekoalyajan\\_tyo\\_WEB.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19_18_TEM_Tekoalyajan_tyo_WEB.pdf)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531#L1P4>

Lausuntopalvelu.fi. (n.d.). *Liiketoiminnan perustutkinnon perusteiden luonnos*. Haettu

9.10.2023 osoitteesta

<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=6772ce97-be93-442b-96a1-02cc37feb134&proposalLanguage=da4408c3-39e4-4f5a-84db-84481bafc744>

Leinonen, T. & Mäkelä, M. (2022). *Hyvän oppimisen tilat*. PS-Kustannus.

Linturi, R. & Kuusi, O. (2018). *Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018–2037, Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia*. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu.

[https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_1+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2018.pdf)



Mattila, V. (2021). Taloushallinnon työ ja tulevaisuus: Näkökulma numeroista laajempaan asiakasymmärrykseen. *Tilisanomien koulutusliite*.

<https://tilisanomat.fi/koulutusliite/taloushallinnon-tyo-ja-tulevaisuus-nakokulma-numeroista-laajempaan-asiakasymmarrykseen>

OAJ. (25.4.2024). *Ammatillisen koulutuksen kurjistamisen tulee loppua*. Haettu 24.5.2024 osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/nakemyksemme/2024/ammattillisen-koulutuksen-kurjistamisen-tulee-loppua/>

OpenAI. (30.11.2022). *Introducing ChatGPT*. Haettu 22.9.2023 osoitteesta <https://openai.com/blog/chatgpt>

Opetushallitus. (2022). *Yhteenvedo työelämätoimikuntien tilannekuvista vuosilta 2020–2021*. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Yhteenvedo%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4toimikuntien%20tilannekuvista\\_2020-2021.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Yhteenvedo%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4toimikuntien%20tilannekuvista_2020-2021.pdf)

Opetushallitus. (2023). *Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitus – yksikköhintojen ja rahoituksen määräytyminen vuonna 2023*. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Opetus\\_ja\\_kulttuuritoimen\\_rahoytus\\_2023.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Opetus_ja_kulttuuritoimen_rahoytus_2023.pdf)

Opetushallitus. (n.d.-a). *Liiketoiminnan perustutkinnon perusteet*. Haettu 9.10.2023 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/liiketoiminnan-perustutkinnon-perusteet>

Opetushallitus. (n.d.-b). *Ammatillinen koulutus Suomessa*. Haettu 6.10.2023 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa>

Opetushallitus. (n.d.-c). *Uudistettavat tutkinnon perusteet*. Haettu 4.10.2023 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/uudistettavat-tutkinnon-perusteet>

Opetushallitus. (n.d.-d). *2022–2025 uudistuvat perustutkinnon perusteet*. Haettu 4.10.2023 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/2022-2025-uudistuvat-perustutkinnon-perusteet>

Opetushallitus. (n.d.-e). *Työelämässä oppiminen*. Haettu 21.10.2023 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Opetushallitus. (n.d.-f). *Ohjeet ja materiaalit: Näytöt ja osaamisen arviointi*. Haettu 15.10.2023 osoitteesta <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opus/4343283/tekstikappale/4414100>

Opetushallitus. (n.d.-g). *Työelämätoimikuntien tehtävät ja kokoonpano*. Haettu 8.5.2024 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamatoimikuntien-tehtavat-ja-kokoonpano>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2017). *Ammatillisen koulutuksen reformi uudistaa koulutuksen vastaamaan opiskelijoiden ja työelämän tarpeita*. <https://okm.fi/-/ammattillisen-koulutuksen-reformi-uudistaa-koulutuksen-vastaamaan-opiskelijoiden-ja-tyoelaman-tarpeita>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (n.d.) *Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus*. Haettu 24.10.2023 osoitteesta <https://okm.fi/jatkuvan-oppimisen-ja-tyollisyyden-palvelukeskus>

Opintopolku. (n.d.). *Työvoimakoulutus*. Haettu 25.10.2023 osoitteesta <https://opintopolku.fi/konfo/fi/sivu/tyovoimakoulutus>

Paananen, H., Taivassalo, M., Raitanen, T. & Nieminen A. (2023). *Digitaalinen osaaminen ammatillisessa koulutuksessa - opas osaamisen sanoittamiseen*. Opetushallitus. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Digitaalinen\\_osaaminen\\_ammattillisessa\\_koulutuksessa\\_opas\\_osaamisen\\_sanoittamiseen.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Digitaalinen_osaaminen_ammattillisessa_koulutuksessa_opas_osaamisen_sanoittamiseen.pdf)

Pietarinen, H. (29.3.2023). Raportti: Chat GPT ja muut tekoälyt voivat korvata neljänneksen nykyisestä työstä. *Helsingin Sanomat*. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009485920.html>

Puusa, A. & Juuri, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Rantalainen. (6.9.2023). *Kirjanpito automaation kynnyksellä*.

<https://www.rantalainen.fi/julkaisut/artikkelit/kirjanpito-automatisaation-kynnyksella/>

Rapa, V. (2023). *Taloushallinnossa tarvittavat osaamistarpeet työnantajan näkökulmasta* [kandidaatintutkielma, Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT].

[https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/166304/Kandidaatintutkielma\\_Rapa\\_Virpi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/166304/Kandidaatintutkielma_Rapa_Virpi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P. & Postareff, L. (2015). Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Vol. 17 Nro 4 (2015):*

*Työpaikoilla tapahtuva oppiminen*. <https://journal.fi/akakk/article/view/89448>

Rintala, H. & Nokelainen, P. (12.10.2023). Oppisopimuskoulutus aikuiskoulutuksena. *Vol. 43 Nro 3 (2023): Aikuiskasvatus 3/2023*.

[https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/127923?fbclid=IwAR1EzrrK3H2HmSYuzJjVXCATw96XbewPb8B\\_Mlg2GgITCzQPDAkg05EtHBw](https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/127923?fbclid=IwAR1EzrrK3H2HmSYuzJjVXCATw96XbewPb8B_Mlg2GgITCzQPDAkg05EtHBw)

Ritala, P. (29.8.2023). Tekoälyä tulee käyttää kestävyysongelmien ratkaisemiseen. *LUT University*. <https://www.lut.fi/fi/artikkelit/tekoalya-tulee-kayttaa-kestavyysongelmien-ratkaisemiseen>.

Rode, J. (2024). *Ammatilliset leikkaukset sattuvat, mutta keneen ja kuinka paljon?* Haettu 24.5.2024 osoitteesta <https://www.sivista.fi/blogi/jussi-pekka-rode-ammattillisen-leikkaukset-sattuvat-mutta-keneen-ja-kuinka-paljon/>

Rytsy, A. (2021). Junior KLT toimii osaamistason mittarina. *Tilitoimistossa, (1)*.

<https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/osaaminen/junior-klt-toimii-osaamistason-mittarina>

STT Info. (19.10.2023). *Kauppakamarikysely: Ammatillinen osaaminen ei vastaa työelämän tarpeita – 39 % yrityksistä tyytymättömiä ammattiin valmistuneiden osaamiseen.*

<https://www.sttinfo.fi/tiedote/70041536/kauppakamarikysely-ammattillinen-osaaminen-ei-vastaa-tyoelaman-tarpeita-39-percent-yrityksista-tyytymattomia-ammattiin-valmistuneiden-osaamiseen?publisherId=25106402>

Taloushallintoliitto. (2023a). *Taloushallinnon uraopas.*

<https://www.esitteemme.fi/suomentaloushallintoliitto/WebView/>

Taloushallintoliitto. (2023b). *Junior KLT on otettu ilolla vastaan oppilaitoksissa ja tilitoimistoissa.* <https://taloushallintoliitto.fi/junior-klt-on-otettu-ilolla-vastaan-oppilaitoksissa-ja-tilitoimistoissa/>

Taloushallintoliitto. (2023c). *Tili-instituuttisäätiön hallituksen puheenjohtaja Carita Stam: "Säätiöllä on tärkeä tehtävä pitää huolta alan osaamisesta".*

<https://taloushallintoliitto.fi/tili-instituuttisaation-hallituksen-puheenjohtaja-carita-stam-saatiolla-on-tarkea-tehtava-pitaa-huolta-alan-osaamisesta/>

Taloushallintoliitto. (2023d). *Harjoittelijoiden merkitys on työnantajille lähes korvaamaton.*

<https://taloushallintoliitto.fi/harjoittelijoiden-merkitys-on-tyonantajille-lahes-korvaamaton/>

Taloushallintoliitto. (2024a). *Täpärälle meni! Näin ChatGPT pärjäsikin KLT-tentissä.*

<https://taloushallintoliitto.fi/taparalle-meni-nain-chat-gpt-parjasi-klt-tentissa/>

Taloushallintoliitto. (2024b). *Uudistettu liiketoiminnan perustutkinto huomioi aiempaa paremmin taloushallinnon osaamistarpeet.* <https://taloushallintoliitto.fi/uudistettu-liiketoiminnan-perustutkinto-huomioi-aiempaa-paremmen-taloushallinnon-osaamistarpeet/>

Taloushallintoliitto. (n.d.-a). *Taloushallintoala Suomessa.* Haettu 25.9.2023 osoitteesta

<https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/taloushallintoala-suomessa/>

Taloushallintoliitto. (n.d.-b). *Taloushallinnon pätevyudet.* Haettu 2.10.2023 osoitteesta

<https://taloushallintoliitto.fi/palvelut/patevyudet/>

TE-palvelut. (n.d.). *Haussa oleva työvoimakoulutus*. Haettu 25.10.23 osoitteesta <https://koulutukset.te-palvelut.fi/kt/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023*. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Työmarkkinatori. (n.d.). *Työvoimakoulutus*. Haettu 25.10.2023 osoitteesta <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/Of43cc47-de92-4f1e-b3a8-b3524b32cb92/tyovoimakoulutus>

Valtioneuvosto. (2017). *Ammatillisen koulutuksen reformi hyväksyttiin – suurin koulutus uudistus vuosikymmeniin*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/ammattillisen-koulutuksen-reformi-hyvakysyttiin-suurin-koulutus-uudistus-vuosikymmeniin>

Valtionalouden tarkastusvirasto. (2021). *Ammatillisen koulutuksen reformi*. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/03/VTV-Tarkastus-2-2021-Ammatillisen-koulutuksen-reformi.pdf>

Vipunen. (n.d.-a). *Opiskelijat ja tutkinnot*. Opetushallituksen tilastopalvelu. Haettu 10.5.2024 osoitteesta <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>

Vipunen. (n.d.-b.). *Työelämäpalautte*. Opetushallituksen tilastopalvelu. Haettu 6.10.2023 osoitteesta <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Ty%C3%B6el%C3%A4mpalautte.aspx>

Visma. (n.d.). *Yrityksen taloushallinto – opas taloushallinnon järjestämiseen*. Visma Fivaldi. Haettu 15.11.2023 osoitteesta <https://www.visma.fi/visma-fivaldi/yrityksen-taloushallinto/>

## **Liite 1: Aineistonhallintasuunnitelma**

### **Aineiston kerääminen tutkimuksen aikana**

Tutkimuksen aikana aineistoa kerätään teemahaastatteluiden avulla. Haastattelut nauhoitetaan Teams-työkalua käyttäen. Haastateltavilta pyydetään ennen haastattelua suostumus haastatteluun osallistumisesta ja osallistuminen on vapaaehtoista. Samalla heille kerrotaan tutkimuksen tavoitteista ja sisällöstä. Haastateltavien osallistumissuostumukset dokumentoidaan.

### **Aineiston kuvaus**

Tutkimusaineisto koostuu haastattelumateriaalista.

### **Hyvä tieteellinen käytäntö**

Haastatteluissa ei tulla keräämään henkilötietoja ja aineistoa tullaan käsittelemään anonymisti. Haastatteluissa ei myöskään kysytä arkaluonteisia eikä salassa pidettäviä asioita. Tutkimustyön aikana syntynyt aineisto (Teams-äänitteet, haastattelujen litterointi ja analysointi) tallennetaan opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisen tietokoneen kiintolevyasemalle, jonne pääsy on estetty muilta salasanan avulla. Aineistoa käsitellään huolellisesti ja tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä.

### **Aineiston käsittely opinnäytetyön valmistuttua**

Syntynyttä aineistoa tullaan säilyttämään tietoturvallisesti yksi vuosi opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jonka jälkeen aineisto tuhoetaan.

## Liite 2: Tutkimustiedote

Sähköpostin otsikko; Tutkimustiedote: Teemahaastattelu aiheena liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon opetuksen työelämälähtöisyys työnantajan näkökulmasta.

Hei,

Hienoa, kun suostuit **noin tunnin kestävään teemahaastatteluun Teamsin välityksellä aiheesta työelämälähtöisyys liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon opetuksessa**. Lähestyin juuri sinua, koska olet tehnyt oppilaitosyhteistyötä sekä olet taloushallinnon ammattilainen. **Teemahaastattelun avulla kerään aineistoa YAMK opinnäytetyöhöni**, jonka tutkimuskysymyksenä on: Miten työelämälähtöisyys otetaan huomioon liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon opetuksessa?

Haastattelun kautta saan tutkimukseeni arvokasta tietoa liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon työelämälähtöisyydestä. **Opinnäytetyöni tutkimustuloksia on tarkoitus hyödyntää uudistaessa kyseisen tutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien opetussuunnitelmia työelämän vaatimusten mukaiseksi**. Ammatillisen koulutuksen opetus perustuu tutkinnon perusteisiin, ja liiketoiminnan perustutkinnon uudet tutkinnon perusteet tulevat voimaan 1.8.2024. Lisäksi **tutkimustuloksia on tarkoitus käyttää suunniteltaessa kyseisen koulutuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jakson ohjausta sekä näyttöjen arvioimista**.

### Haastattelun teemoja ovat:

- muuttuva työelämä ja taloushallinnossa tarvittava osaaminen
- oppilaitosyhteistyö, perustutkintokoulutuksen työelämälähtöisyys ja osaamisvaatimukset
- työpaikalla tapahtuva oppiminen, työpaikkaohjaus ja ohjausyhteistyö oppilaitoksen kanssa
- liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien työpaikkanäytöt ja tutkintouudistuksen vaikutus

- junior KLT ja PHT-tasotestit
- muut mahdolliset esille tulevat asiat

Tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Haastattelu tullaan tallentamaan Teamsissä ja **ennen haastattelua pyydän sinulta suullisen suostumuksen haastatteluun osallistumisesta**. Suullisesti pyydetty tietoon perustuva suostumus tallennetaan. Liitteenä suostumuslomake ilman allekirjoituskohtaa. Haastattelussa ei kysytä arkaluonteisia eikä salassa pidettäviä tietoja. Haastattelussa vältetään henkilötietojen keräämistä ja kerättyä aineistoa tullaan käsittelemään anonyymisti ja huolellisesti koko tutkintoprosessin ajan. Tutkimusaineistoa ei luovuteta jatkokäyttöön, vaan se tuhoetaan vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymispäivästä.

Annan mielelläni lisätietoa tutkimuksesta sekä haastateltavien tietojen käsittelystä.

Olemme sopineet haastatteluajaksi xxxx, josta saat erillisen Teams-kutsun.

Ystävällisin terveisin

Susanne Aho



**Liite 3: Suostumus osallistua tutkimukseen**

**SUOSTUMUS OSALLISTUA TUTKIMUKSEEN**

**Työelämälähtöisyys liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon opetuksessa**

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa syytä kertomatta keskeyttää tai lopettaa osallistumiseni tutkimukseen tai peruuttaa antamani suostumuksen. Tästä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana hyväksyn, että minulta kerätään tietoja ja aineistoja tutkimustiedotteessa kuvattuun tutkimukseen.

Vahvistan, että olen saanut sähköpostilla tutkimustiedotteen, ja minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkijalle tarkentavia kysymyksiä. Olen siten saanut riittävät tiedot tutkimuksen sisällöstä, sen kulusta ja mitä se minun osaltani tarkoittaa.

Olen harkinnut edellä mainittuja kohtia ja olen päättänyt, että haluan osallistua tutkimukseen.

**Suostumuksen vahvistus:**

Vahvistan suostumukseni osallistua tutkimukseen suullisesti sovitussa Teams-haastattelussa ja suostumukseni tallennetaan.

Tutkijan yhteystiedot:

Susanne Aho

#### **Liite 4. Teemahaastattelun aiheet ja kysymykset**

##### **Muuttuva työelämä ja taloushallinnossa tarvittava osaaminen**

- Miten näet taloushallinnon työtehtävien muuttuvan lähivuosina/tulevaisuudessa? Mitkä asiat koet olevan muutoksen taustalla? Mitä mieltä itse olet näistä muutoksista? Onko alalla pulaa työntekijöistä?
- Millaista osaamista jatkossa tarvitaan taloushallinnon työntekijältä?

##### **Oppilaitosyhteistyö, perustutkintokoulutuksen työelämälähtöisyys ja osaamisvaatimukset**

- Millaista yhteistyötä olet tehnyt ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa ja miten toimivana näet sen?
- Miten kuvailisit ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden?
- Mitkä ammatillisen koulutuksen tutkinnot ovat sinulle tuttuja ja oletko toiminut niissä työpaikkaohjaaja tai näytön arvioijana?
- Miten työelämälähtöisenä koet nykyisen ammatillisen koulutuksen liiketoiminnan perustutkinnon koulutuksen? Vastaako kyseisen tutkinnon taloushallinnon opetus työelämän osaamistarpeisiin?
- Millaista taloushallinnon osaamista koulutuksessa pitäisi opettaa, jotta opiskelijat pärjäävät taloushallinnon työtehtävissä? Mitä työpaikalla ollaan valmiita opettamaan?

##### **Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työpaikkaohjaus ja ohjausyhteistyö oppilaitoksen kanssa**

- Millaisia kokemuksia sinulla on työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta?
- Mikä on ideaali pituus työelämäjaksolle? Mikä siihen vaikuttaa?
- Miten työpaikallasi järjestetään työpaikkaohjaus ja miten siihen panostetaan?
- Miten yhteistyösi sujuu oppilaitoksen kanssa koskien opiskelijan ohjausta jakson aikana?
- Onko työpaikka- ja työpaikkaohjaajakysely sinulle tuttuja ja oletko vastannut siihen?

### **Liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien työpaikkanäytöt ja tutkintouudistuksen vaikutus**

- Millaisia kokemuksia sinulla on liiketoiminnan perustutkinnon taloushallinnon tutkinnon osien näytöistä? Ovatko tutkintojen ammattitaitovaatimukset toteutettavissa työpaikoilla?
- Millaisena koet kyseisen tutkinnon taloushallinnon tutkintojen osien uudistuksen? Tuoko tämä muutosta näyttöjen toteuttamiseen työelämässä?

### **Junior KLT ja PHT-tasotestit**

- Ovatko Junior KLT- ja PHT-tasotestit tuttuja ja miten näet niiden suorittamisen vaikuttavan opiskelijan työelämässä tarvittavaan osaamiseen? Miten tärkeänä koet asian?

### **Muut asiat**

- Onko sinulla jotakin kehittämissuhteita aiheeseen liittyen tai jotakin muuta, mitä haluaisit sanoa teemasta