

**TILINTARKASTUSHARJOITTELIJOIDEN KOKEMUKSIA
OMISTA TYÖELÄMÄVALMIUKSISTAAN
TILINTARKASTUKSEN TYÖTEHTÄVISSÄ**

**Jyväskylän yliopisto
Kauppakorkeakoulu**

Pro gradu -tutkielma

2021

**Tekijä: Petriina Janhonen
Oppiaine: Laskentatoimi
Ohjaaja: Aila Virtanen**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIIVISTELMÄ

<i>Tekijä</i> <i>Petriina Janhonen</i>	
<i>Työn nimi</i> <i>Tilintarkastusharjoittelijoiden kokemuksia omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä</i>	
<i>Oppiaine</i> <i>Laskentatoimi</i>	<i>Työn laji</i> <i>Pro gradu -tutkielma</i>
<i>Aika (pvm.)</i> <i>19.4.2021</i>	<i>Sivumäärä</i> <i>64</i>
<i>Tiivistelmä - Abstract</i> <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, millaisiksi tilintarkastusharjoittelijat kokevat omat työelämävalmiutensa tilintarkastuksen työtehtävissä. Lisäksi tutkimuksessa pyritään selvittämään, millaisen merkityksen tilintarkastusharjoittelijat antavat yleisille työelämävalmiuksille tilintarkastuksen työtehtävissä ja millaisia työelämävalmiuksia ja -taitoja tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan tilintarkastusharjoittelijoiden mielestä tulevaisuudessa. Tutkimus keskittyy siis yleisiin työelämävalmiuksiin. Tutkimuksen yleisten työelämävalmiuksien teoriapohjana toimii Ruohotien (2002, 39-40) muodostama luokittelu yleisistä työelämävalmiuksista.</p> <p>Tutkimuksen toteutuksessa hyödynnettiin puolistrukturoitua temahaastattelua. Tutkimus toteutettiin tammikuussa 2021 ja tutkimukseen osallistui seitsemän tilintarkastusharjoittelijaa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja haastatteluista saatu aineisto analysoitiin teemoittelun sekä teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tutkimuksen aineisto oli suhteellisen pieni, joten tutkimuksen tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina. Tilintarkastusharjoittelijat kokivat omat työelämävalmiutensa pääosin hyviksi. Tilintarkastusharjoittelijoiden näkemykset omista työelämävalmiuksistaan olivat myös hyvin yhdenmukaiset. Tilintarkastusharjoittelijat kokivat työelämävalmiudet erittäin tärkeiksi, jopa välttämättömiksi, tilintarkastajan työssä selviytymiselle. Tilintarkastusharjoittelijoiden mukaan tulevaisuudessa tilintarkastajilta vaaditaan yhä enenevässä määrin erityisesti kommunikointitaitoja sekä oman toiminnan hallintaan ja muutosten hallintaan liittyviä taitoja.</p>	
<i>Asiasanat</i> <i>Työelämävalmiudet, työelämätaidot, tilintarkastus</i>	
<i>Säilytyspaikka</i> <i>Jyväskylän yliopiston kirjasto</i>	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimuksen taustaa.....	5
1.2	Aiempi tutkimus.....	7
1.3	Tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset ..	9
1.4	Tutkimuksen metodologinen lähestymistapa.....	10
1.5	Tutkimuksen rakenne.....	11
2	YLEISET TYÖELÄMÄVALMIUDET.....	13
2.1	Yleistä työelämävalmiuksista.....	13
2.2	Työelämävalmiuksien luokitteluja.....	14
2.3	Yleiset työelämävalmiudet tutkimuksen teoriapohjana.....	17
2.3.1	Oman toiminnan hallinta.....	18
2.3.2	Kommunikointitaidot.....	19
2.3.3	Ihmisten ja tehtävien johtaminen.....	19
2.3.4	Innovatiivisuus ja muutosten johtaminen.....	20
2.4	Tulevaisuuden työelämässä tarvittavat työelämävalmiudet.....	21
2.5	Tilintarkastajan ammatissa edellytettyä osaamista.....	23
3	TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN OSA.....	26
3.1	Aineiston keruu.....	26
3.2	Tutkimuksen kohde, tutkittavat ja tutkimuksen eteneminen.....	28
3.3	Aineiston analyysi.....	29
3.4	Eettiset ratkaisut.....	31
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	33
4.1	Työelämävalmiudet.....	33
4.1.1	Oman toiminnan hallinta.....	33
4.1.2	Kommunikointitaidot.....	39
4.1.3	Ihmisten ja tehtävien johtaminen.....	42
4.1.4	Innovatiivisuus ja muutosten johtaminen.....	44
4.2	Työelämävalmiuksien tärkeys ja tulevaisuudessa tarvittavat taidot tilintarkastajan työssä.....	46
4.3	Tulosten yhteenveto.....	49
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI.....	51
5.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	51
5.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	54
5.3	Jatkotutkimusehdotuksia.....	56
	LÄHTEET.....	58
	LIITTEET.....	63

KUVIOT

KUVIO 1 Yleiset työelämävalmiudet (Ruohotie & Honka 2003, 62).	18
KUVIO 2 Tutkimuksessa sekä aineistonanalyysissä käytetyt teemat.	30

TAULUKOT

TAULUKKO 1 Haastattelujen ajankohdat ja kestot haastateltavittain.....	28
--	----

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Työelämä on jo pitkään ollut murroksessa ja monilla eri aloilla itse työntekeminen on muuttunut erityisesti digitalisaation ja automatisaation myötä. Tämä on vähentänyt työn fyysistä kuormittavuutta, kun yhä useampiin työtehtäviin on voitu kehittää koneita ja robotteja helpottamaan ihmisten työntekemistä. Moni työ onkin muuttunut tietoyhteiskunnan myötä tietotyöksi, ja siten tiedon käsittelyn rooli työtehtävien sisällössä on tänä päivänä merkittävä. (Vesterinen 2001, 33.)

Hussi (2018) toteaa vallitsevan työelämän murroksen olevan haasteellista työelämässä tarvittavan osaamisen sekä taitojen kannalta. Muutos on ollut aina läsnä työssä, mutta 2000-luvun tietoyhteiskunnan myötä sen vauhti on kiihtynyt entisestään (Hussi 2018). Tämä on lisännyt myös työssä ja työelämässä tarvittavien taitojen ylläpitämiseen liittyviä haasteita, sillä informaatioyhteiskunnan työelämässä tarvitaan entistä monipuolisempia ja laaja-alaisempia taitoja (Hussi 2018; Ruohotie & Honka 2003, 64). Pelkkä ammattispesifinen osaaminen ei siis riitä, vaan ihmisillä tulee olla kyky muuttua ja sopeutua uusiin, muuttuviin tilanteisiin (Ruohotie & Honka 2003, 23-25).

Monilla aloilla digitalisaatio ja automatisaatio ovat korvanneet ja korvaavat tulevaisuudessakin työntekemiseen liittyviä rutiinitehtäviä. Onkin todettu, että ihmisten tehtäväksi jäisi työt, joissa tarvitaan erityisesti vuorovaikutustaitoja, asiantuntijuutta sekä luovuutta. Täten tulevaisuudessa tarvittavat työelämätaidot ja sitä kautta myös työelämävalmiudet liittyvät läheisesti analyyttiseen ajatteluun, innovointiin, luovuuteen, aloitteellisuuteen sekä oppimaan oppimiseen. (Hussi 2018.)

Vuorovaikutuksella on olennainen rooli nykyisessä yhteiskunnassa ja työelämässä. Se liittyy vahvasti erilaisten näkemyksien yhdistämiseen sekä uuden tiedon luomiseen. (Hussi 2018.) Lisäksi vuorovaikutuksen tärkeyteen liittyy merkittävästi globalisaatio, jonka myötä kansainvälinen yhteistyö eri yritysten välillä on lisääntynyt runsaasti (Sivunen 2009, 38). Ihmisten on siis kyettävä te-

kemään kansainvälistä yhteistyötä eri maista ja kulttuureista tulevien ihmisten kanssa (Hussi 2018).

Elinikäinen oppiminen ja oppimaan oppiminen on ollut jo pitkään tapetilla. Sitran (2019, 7-8) tekemän selvityksen mukaan elinikäistä oppimista ja oppimaan oppimista tarvitaan muuttuvassa työelämässä. Työelämän muutosten vuoksi ihmiset tulevat vaihtamaan työpaikkojaan sekä -roolejaan elämänsä aikana todennäköisesti useaan kertaan. Tästä syystä ihmisten onkin asennoiduttava elinikäiseen oppimiseen sekä siihen, että omaa osaamista on päivitettävä muuttuvan työelämän vaatimuksia vastaavaksi. Täten elinikäisestä oppimisesta ja oman koulutuksen täydentämisestä on tulossa normaalia. Tulevaisuuden työntekijöiden on siis oltava avoimia uudelle työelämälle ja opittava oppimaan aiempaa nopeammin ja tehokkaammin. (Sitra 2019, 7-8.)

Digitalisaatio ja tietoyhteiskunnan esiintulo on aiheuttanut muutoksia myös tilintarkastajan työtehtäviin ja sitä kautta osaamisvaatimuksiin. Laineen (2017) mukaan tilintarkastajien on pysyttävä digitalisaation kehityksessä mukana ja hallittava sähköinen taloushallinto ja sen välineet. Tilintarkastajan on myös kehitettävä omaa tarkastustyötään kaiken kokoisissa toimeksiannoissa (Laine 2017). Laine (2017) toteaaakin, että tilintarkastuksen tavoite ei digitalisaation myötä tule itsessään muuttumaan, mutta keinot tavoitteen saavuttamiseksi sen sijaan muuttuvat ja kehittyvät. Hämäläinen (2017) nostaa esiin myös muita tilintarkastajalta tällä hetkellä sekä tulevaisuudessa vaadittavia ominaisuuksia. Näitä ominaisuuksia ovat hänen (2017) mukaansa muun muassa asenne, kehitymis- ja kehittämishalu, ongelmanratkaisutaidot sekä erityisesti ihmisläheisyys ja viestintätaidot.

Oppilaitokset valmistavat opiskelijansa todelliseen työelämään antamalla heille ajantasaista tietoa ja tarvittavia taitoja. Oppilaitosten selviytyminen nykypäivän nopeasti muuttuvassa ja dynaamisessa liiketoimintaympäristössä riippuu liike-elämän odotusten täyttämisestä. Tämä vaatii oppilaitoksia ja opettajia oppimaan ja tietämään, mitä liike-elämä vaatii tutkinnon suorittaneilta, jotta he menestyvät tulevalla urallaan. Vanhat opetussuunnitelmat ja opetusmenetelmät eivät riitä vastaamaan työnantajien ja työelämän vaatimuksiin. Siksi on tärkeää tuoda ilmi, millaisia tarpeita työelämällä on, jotta opetussuunnitelmia voidaan muokata oikeaan suuntaan vastaamaan liike-elämän vaatimuksia. (Uyar & Gungormus 2011, 33.) Uyar ja Gungormus (2011, 33) korostavatkin, että tutkinnon suorittaneilta vaaditaan ammattispesifin osaamisen lisäksi tiettyjä muita taitoja ja ominaisuuksia, jotta he voisivat olla kilpailukykyisiä työmarkkinoilla. Pelkät ammatilliset tiedot ja taidot eivät siis enää riitä täyttämään työelämän vaatimuksia. (Uyar & Gungormus 2011, 33.)

Yleiset työelämävalmiudet koostuvat erilaisista työelämätaidoista, ja siksi yleisiä työelämävalmiuksia kutsutaankin usein myös työelämätaidoiksi. Työelämätaitoihin liittyvää keskustelua on käyty 1980-luvulta lopulta lähtien, jolloin monet työnantajat toivat ilmi, että vastavalmistuneilta opiskelijoilta puuttui työelämässä tarvittavia oleellisia taitoja. Tämä työnantajien huoli vastavalmistuneiden yleisten taitojen puutteesta sekä työelämän murros on lisännyt työelämätaidoista käytävää keskustelua sekä niiden kehittämisen tarpeellisuutta. (Aarnikoivu 2010, 39.)

Yksilöiden yleiset työelämävalmiudet ovat saaneet suurta huomiota osakseen nykyisissä keskusteluissa niin yhteiskunnassa, koulutuksessa kuin työelämässäkin (Virtanen & Tynjälä 2019, 880). Työelämävalmiuksia on tutkittu paljonkin eri alojen opiskelijoiden sekä korkeakoulujen keskuudessa. Tilintarkastusharjoittelijoiden työelämävalmiuksiin keskittynyt tutkimus on ollut kuitenkin vähäistä eikä aiempia tilintarkastusharjoittelijoiden yleisiin työelämävalmiuksiin keskittyneitä tutkimuksia ole juurikaan Suomessa tehty. Siten tämä tilintarkastusharjoittelijoiden työelämävalmiuksiin keskittyvä tutkimus on aiheellinen ja perusteltu.

1.2 Aiempi tutkimus

Viime vuosina maailmalla on korostunut ajatus siitä, että kaikkien tutkinnon suorittaneiden on oltava valmiina työhön ja työelämään osoittamalla sekä aihekohtaisia tietoja ja taitoja että yleisiä työssä tarvittavia taitoja, niin sanottuja työelämätaitoja. Crawford, Helliar ja Monk (2011, 115) ovat tutkineet, mitä yleisiä työelämätaitoja tilintarkastuksen ja kirjanpidon ammattilaiset odottavat Ison-Britannian yliopistojen opettavan sekä mitkä yleiset työelämätaidot ovat tilintarkastuksen ja laskentatoimen tutkijoiden mielestä tärkeitä ja oleellisia tilintarkastuksesta kiinnostuneille opiskelijoille. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, mitä yleisiä työelämätaitoja he uskovat työnantajien vaativan ja mitä yleisiä työelämätaitoja tilintarkastuksen tutkijat opettavat Isossa-Britanniassa. Tutkimuksessa erityisen tärkeiksi yleisiksi työelämätaidoiksi tilintarkastajille nousivat analyttiset taidot, esiintymistäidot sekä suulliset että kirjalliset viestintätaidot (Crawford ym. 2011, 126-128).

Jacklingin ja De Langen (2009, 369) tutkimuksessa tutkittiin teknisten ja yleisten työelämätaitojen merkitystä perustutkintokursseilla sekä valmistuneiden opiskelijoiden että työnantajien näkökulmasta. Tutkimuksesta saadut suurimmat havainnot viittaavat siihen, että vaikka molemmat ryhmät tunnustivat teknisen kirjanpitoaidon merkityksen, työnantajat vaativat laajan kirjon erilaisia yleisiä työelämätaitoja, joita ei valmistuneiden mukaan opetettu riittävästi laskentatoimen koulutusohjelmassa. Tutkimuksessa selvisi myös, että suurimmat laskentatoimen opiskelijoiden osaamisen puutteet työnantajien näkökulmasta olivat ryhmätaidot, johtamispotentiaali, suullinen viestintä sekä ihmismuutokset (Jackling & De Lange 2009, 377-380).

Myös Webb ja Chaffer (2016, 349) toteavat tutkimuksessaan, että laskentatoimen opettajia kritisoidaan keskittymisestä teknisten taitojen kehittämiseen yleisten työelämätaitojen kustannuksella. Kyselylomakepohjaisen tutkimuksen tulokset osoittavat, että parantamisen varaa on siinä, missä määrin yliopistot hyödyntävät mahdollisuuksia yleisten työelämätaitojen kehittämiseen. Tutkimuksessa selvisi, että suullisen viestintätaidon kehittämistä, kykyä omaksua kattava ja globaali visio organisaatiosta, stressin- ja paineensietokykyä sekä eettistä tietoisuutta voisi parantaa. (Webb & Chaffer 2016, 363-364.)

Limin, Leen, Yapin ja Lingin (2016, 185) tutkimuksessa tarkasteltiin laskentatoimen opiskelijoiden työllistyvyyttä laskentatoimen yritysten työnanta-

jien, tilintarkastajien, laskentatoimen opettajien ja laskentatoimen opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksessa keskityttiin työelämävalmiuksien ja toivottavien henkilökohtaisten ominaisuuksien koettuun merkitykseen, tilintarkastajien kohtaamiin varhaisiin työllisyysongelmiin ja keinoihin niiden minimoimiseksi. Tulokset osoittivat, että työnantajat arvostavat eniten viestintätaitoja, analyyttisiä taitoja sekä ajanhallintaan liittyviä taitoja. Työnantajat suosivat monipuolisia ja vastuullisia henkilöitä, joilla on positiivinen asenne työhön ja työn tekemiseen. Tilintarkastajien työllistymiseen liittyvistä ongelmista yleisimpiä olivat tutkimuksen mukaan teknisen tiedon puute, vaikeudet tiedon soveltamisessa sekä englannin kielen taitojen puute. (Lim ym. 2016, 189-191.)

Palmer, Ziegenfuss ja Pinsker (2004, 889) kokosivat tutkimuksessaan yhteen viimeaikaisista osaamistutkimuksista tilintarkastajilta ja kirjanpitäjiltä vaadittavia taitoja. Tutkimuksen tarkoituksena oli koota yhteen taitoja, joita tilintarkastajilta ja kirjanpitäjiltä vaaditaan, jotta oppilaitokset voisivat käyttää hyödykseen tutkimuksesta saatuja tuloksia suunnitellessaan laskentatoimen opetussuunnitelmia ja valmistaessaan opiskelijoita tilintarkastusuralle. He havaitsivat, että niin tilintarkastajilta kuin kirjanpitäjiltäkin vaadittavat lähtötason taidot ja kyvyt liittyvät viestintään, ihmissuhteisiin, yleiseen yritys- ja liiketoimintatietouteen, kirjanpitotietouteen, ongelmanratkaisutaitoihin, tietotekniikkaan, henkilökohtaisiin asenteisiin ja kykyihin sekä tietokonetaitoihin (Palmer ym. 2004, 889).

Helliar, Monk ja Stevenson (2009, 185) ovat sen sijaan tutkineet tilintarkastusharjoittelijoiden taitojen kehittämistä korkea-asteen koulutuksessa. Tutkimuksessa tarkasteltiin taitoja, jotka alan ammattilaisten, akateemisten toimijoiden ja opiskelijoiden mielestä ovat tärkeitä tilintarkastusharjoittelijoille menestyäkseen tilintarkastusurallaan. Tutkimus perustuu kokemuksellisen oppimisen ja tiedonkäsittelyn kasvatusteorioihin. Teorioihin perustuen tutkinnon suorittaneilla, joiden tavoitteena on työskennellä tilintarkastajana, tulisi olla konkreettinen kokemuspohja, johon he voivat perustaa tekniikat, jotka heidän odotetaan oppivan aloittaessaan tilintarkastustyön. Lisäksi heillä tulisi olla ymmärrys perusrakenteista, joihin uuden oppimista voidaan soveltaa ja rakentaa niin, että he voivat kriittisesti tutkia ja kyseenalaistaa tarkastuksessa esiin tullutta evidenssiä. Tutkimus keskittyi opetusmenetelmiin, joita käytetään Iso-Britannian yliopistoissa laskentatoimen opinto-ohjelmissa. (Helliar ym. 2009, 196-198.)

Kavanagh ja Drennan (2008, 279) ovat keskittyneet tutkimuksessaan siihen, millaisia taitoja ja ominaisuuksia laskentatoimen tutkinnon suorittaneilta odotetaan. Heidän tutkimuksensa perustuu sekä opiskelijoiden omiin näkemyksiin että työnantajien odotuksiin. Tutkimuksessa havaittiin, että laskentatoimen opiskelijat ovat tietoisia siitä, että työnantajat odottavat heiltä viestintä- ja ryhmätyötaitoja sekä analyyttisiä että ammatillisia taitoja. Työnantajat odottavat opiskelijoilla olevan työhön vaadittavien perustaitojen sekä vahvojen analyytisten taitojen lisäksi ymmärrystä liiketoiminnasta käytännön tasolla. Sekä opiskelijat että työnantajat olivat sitä mieltä, että monia välttämättömiä ammatillisia taitoja ei ole riittävästi kehitetty yliopistojen laskentatoimen opintosuunnan opinto-ohjelmissa vastaamaan työelämän vaatimuksia. (Kavanagh & Drennan 2008, 295-297.)

Myös Klibi ja Oussii (2013, 128) havaitsivat tutkimuksessaan, että laskenta-toimen opintosuunnasta valmistuneilla on oltava laajojen teknisten taitojen lisäksi laajat työelämävalmiudet. Klibi ja Oussii (2013, 118-120) pyrkivät selvittämään tutkimuksessaan, millaisia odotuksia työnantajilla on laskentatoimen opintosuunnasta valmistuneiden opiskelijoiden taitoihin liittyen ja toisaalta millaisia taitoja opiskelijat uskovat tulevien työnantajiansa arvostavan. Työnantajat korostivat tutkinnon suorittaneiden tarvetta kehittää eettiseen tietoisuuteen, viestintään, kriittiseen ajatteluun ja ryhmätyöskentelyyn liittyviä yleisiä taitoja. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että opiskelijat kokivat alakohtaiset tekniset perustaidot yleisiä työelämävalmiuksia ja -taitoja tärkeämmiksi, vaikkakaan opiskelijat eivät kiistäneet yleisten työelämävalmiuksien ja -taitojen merkitystä ja tärkeyttä. (Klibi & Oussii 2013, 122-129.)

Tempone, Kavanagh, Segal, Hancock, Howieson ja Kent (2012, 41) tarkastelivat tutkimuksessaan, millaisia yleisiä ominaisuuksia työnantajat arvostavat laskentatoimen opintosuunnasta valmistuneilla. Tutkimuksessa selvisi, että työnantajien mielestä kriittisimmät taidot tutkinnon suorittaneille ovat viestintätaidot, ryhmätyötaidot sekä itsensä johtamiseen liittyvät taidot (Tempone 2012, 41). Tempone ym. (2012, 41) kuitenkin toteavat, että eri alojen työnantajat arvottavat valmistuneiden yleisiä ominaisuuksia eri tavoin, omien sekä työtehtävissä vaadittujen erityistarpeidensa mukaisesti.

Jackling ja Watty (2010, 1) toteavatkin, että useissa tutkimuksissa ja yhteiskunnassa käytävissä keskusteluissa on noussut esiin huoli korkeakouluopiskelijoiden ja erityisesti laskentatoimen opiskelijoiden yleisistä työelämävalmiuksista. Heidän (2010, 2) mukaansa laskentatoimen opintosuunnasta valmistuvilla opiskelijoilla on puutteita työelämässä tarvittavien ja työllistymiseen vaikuttavien yleisten työelämävalmiuksien saralla.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on tarkastella Suomessa työskentelevien tilintarkastusharjoittelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia heidän omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen tehtävissä. Tutkimuksen tarkoituksena on siis selvittää ja tuoda esiin, millaisia mahdollisia vahvuuksia tai mahdollisia puutteita tilintarkastusharjoittelijat itse kokevat omissa työelämävalmiuksissaan olevan. Lisäksi tutkimuksessa pyritään selvittämään, millaisen merkityksen tilintarkastusharjoittelijat antavat yleisille työelämävalmiuksille tilintarkastuksen työtehtävissä ja millaisia työelämävalmiuksia ja -taitoja tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan tilintarkastusharjoittelijoiden mielestä tulevaisuudessa.

Tutkimusongelmaksi valikoitui tilintarkastusharjoittelijoiden ajatukset, näkemykset ja kokemukset omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä. Tutkimuksessa haetaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

TK1: Millaisiksi tilintarkastusharjoittelijat kokevat omat työelämävalmiutensa tilintarkastuksen työtehtävissä?

TK2: Millaisen merkityksen tilintarkastusharjoittelijat antavat yleisille työelämävalmiuksille ja millaisia taitoja tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan tulevaisuudessa tilintarkastusharjoittelijoiden näkökulmasta?

Tutkimus keskittyy nimenomaan Suomessa työskenteleviin tilintarkastusharjoittelijoihin, sillä aiempia tutkimuksia tilintarkastusharjoittelijoiden tai yleensä laskentatoimen opiskelijoiden työelämävalmiuksista ei Suomessa ole juurikaan tehty. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa, jota voidaan hyödyntää laskentatoimen opetusohjelman suunnittelussa suomalaisissa korkeakouluissa. Lisäksi tutkimuksesta voi olla hyötyä opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneita tilintarkastuksesta alana ja haluaisivat tulevaisuudessa työskennellä tilintarkastajina. Tutkimuksen avulla tilintarkastuksesta kiinnostuneet opiskelijat voisivat kohdentaa opintojaan sellaisiin opintoihin, joissa kyseisiä tilintarkastajilta vaa-
dittavia työelämävalmiuksia ja -taitoja pyritään kehittämään.

1.4 Tutkimuksen metodologinen lähestymistapa

Niin laskentatoimen kuin muidenkin tieteenalojen tutkimiseen on mahdollista soveltaa sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia lähestymistapoja. Koska tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia tilintarkastusharjoittelijoiden näkemyksiä omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä sekä sitä, millaisen merkityksen he antavat yleisille työelämävalmiuksille ja millaisia työelämävalmiuksia tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan heidän mielestään tulevaisuudessa, tutkimus toteutettiin laadullisin eli kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on ymmärtää kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti sekä nostaa esille tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden omia tulkintoja (Hakala 2015, 22). Tutkimuskohteen syvälliseen ymmärtämiseen pyrittiin tässäkin tutkimuksessa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on yleensä kehittää olemassa olevia teorioita, luoda uutta teoriaa, selittää, ymmärtää tai vaikuttaa tutkittavaan aiheeseen. Sen tarkoituksena on siis auttaa ymmärtämään tutkimuksen kohdetta sekä sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. (Hakala 2015, 22.) Siksi kvalitatiivinen tutkimusote soveltui erinomaisesti käytettäväksi tähän tutkimukseen, jossa tarkoituksena on tutkia tilintarkastusharjoittelijoiden omia näkemyksiä tutkittavaa ilmiötä kohtaan.

Tutkimuksen metodologiseksi lähestymistavaksi valikoitui fenomenologia, sillä fenomenologian oleellisena pyrkimyksenä on saavuttaa syvällinen ymmärrys tutkittavaa asiaa tai ilmiötä kohtaan (Patton 2015, 115). Fenomenologiassa korostuu yksilöllinen kokemus, sillä siinä subjektiivisuus ja henkilökohtaiset kokemukset nähdään merkityksellisinä. Fenomenologia tarkoittaaakin metodologista lähestymistapaa, joka korostaa yksilön omiin havaintoihin ja kokemuksiin perustuvaa tiedon tuottamista. (Laine 2015, 29-30.) Fenomenologiseen lä-

hestymistapaan liittyy vahvasti ajatus siitä, että yksilö rakentaa todellisuuttaan suhteessa ympäristöön, jossa hän toimii (Tuomi & Sarajärvi 2018, 40). Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohdetta kuvataan ja analysoidaan kokemusten kautta ja se keskittyy yleensä tarkastelemaan muiden yksilöiden kokemuksia ja ymmärryksen muodostumista heidän kokemustensa kautta (Laine 2015, 29-30). Patton (2015, 115) korostaakin, että fenomenologisen lähestymistavan tarkoituksena on tuoda huolellisesti ja perusteellisesti ilmi, miten ihmiset kokevat jonkin ilmiön, miten he kuvaavat sitä, muistavat sen, ymmärtävät sen tai puhuvat siitä muiden kanssa.

Fenomenologia metodologisena lähestymistapana soveltui käytettäväksi tähän tutkimukseen, jossa tarkoituksena oli tarkastella tilintarkastusharjoittelijoiden näkemyksiä omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä sekä sitä, millaisen merkityksen he antavat yleisille työelämävalmiuksille ja millaisia työelämävalmiuksia tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan heidän mielestään tulevaisuudessa. Fenomenologisessa lähestymistavassa oleellista onkin kokemusten tutkiminen niiden merkityssisältöjen kautta (Laine 2015, 31). Parhaassa tapauksessa fenomenologisen tutkimuksen avulla saadaan tilintarkastusharjoittelijoiden työelämävalmiuksista syvällistä tietoa, joka perustuu tutkittavien omiin kokemuksiin ja näkemyksiin. Tutkimuksen aineisto perustuu seitsemään haastateltavaan ja se kerättiin hyödyntäen puolistrukturoitua teema-haastattelua. Kaikki haastateltavat työskentelevät samassa Big 4 -tilintarkastustoimistossa tilintarkastusharjoittelijoina. Saadun aineiston analyysimenetelmänä käytettiin sekä teemoittelua että teorialähtöistä sisällönanalyysiä.

1.5 Tutkimuksen rakenne

Tutkielman johdannossa on tuotu esiin tutkielman taustaa, keskeisiä käsitteitä sekä aihealueelta tehtyjä aiempia tutkimuksia. Johdannossa määriteltiin myös tutkimukselle asetetut tavoitteet sekä tutkimusongelma ja siitä johdetut tutkimuskysymykset. Lisäksi johdannossa kuvattiin lyhyesti tutkimuksen metodologisia lähtökohtia. Johdannon tarkoituksena oli tuoda esiin tämän tutkimuksen kannalta olennaisia asioita, käsitteitä ja tarkoitusta, jotta lukijan olisi helpompi hahmottaa tutkimuksen varsinaista sisältöä.

Tutkielman toinen luku keskittyy tutkimuksen kannalta olennaiseen teoreettiseen viitekehykseen, jonka tavoitteena on tuottaa syvempää ymmärrystä tutkimuksen varsinaisesta aiheesta. Toisessa luvussa käsitellään työelämävalmiuksia ja sen erilaisia määrittelyjä sekä luokitteluja. Lisäksi toisessa luvussa määritellään tutkimuksen teoriapohjanakin toimiva Ruohotien (2002, 39-40) muodostama työelämävalmiuksien luokittelumalli. Kyseisessä luvussa pohditaan myös tilintarkastajan ammatissa vaadittavaa osaamista sekä sitä, millaisia yleisiä työelämävalmiuksia tilintarkastajan ammatissa tarvitaan tulevaisuudessa.

Kolmannessa luvussa paneudutaan tutkimuksen toteutukseen, sen etenemiseen sekä metodologisiin valintoihin. Siinä tuodaan esiin aineiston keruumenetelmä, tutkimuksen kohde ja tutkittavat. Lisäksi käydään läpi

tutkimuksessa saadun aineiston analysointia ja siihen käytettyä menetelmää sekä tutkimuksen eettisiä ratkaisuja.

Aineiston analyysin pohjalta saatuja tutkimustuloksia avataan tutkielman neljännessä luvussa. Viides eli viimeinen luku keskittyy tutkimuksessa saatujen tulosten tarkasteluun sekä niistä tehtyihin johtopäätöksiin. Tuloksia arvioidaan myös aikaisempien tutkimusten sekä yleisten työelämävalmiuksien luokittelujen pohjalta. Lisäksi tässä luvussa pohditaan ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja tuodaan esiin tutkimuksen pohjalta syntyneitä mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

2 YLEISET TYÖELÄMÄVALMIUDET

2.1 Yleistä työelämävalmiuksista

Monesti työelämävalmiuksista puhutaan osaamisena ja ammattitaitona. Työelämävalmiudet koostuvat ammattitaidon ja osaamisen lisäksi kuitenkin myös yleisistä työtehtävästä riippumattomista taidoista ja valmiuksista, jotka liittyvät työelämässä sekä työyhteisön jäsenenä toimimiseen. (Aarnikoivu 2010, 39.) Tulvaisuuden työelämä vaatii yksilöiltä monenlaisia taitoja, eivätkä pelkät ammattiosaaminen tai tekniset taidot enää riitä työstä ja sen vaatimuksista selviämiseen (Airila, Aho, Nykänen, Toivanen, Väänänen, Ågren & Mantila-Savolainen 2018, 30). Ammatillisen osaamisen ja teknisten taitojen rinnalle ovat nousseet erilaiset taidot ja kyvyt, jotka liittyvät muun muassa uuden oppimiseen, ongelmanratkaisuun, itsensä johtamiseen, muutosvalmiuteen, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoihin sekä verkostojen luomiseen ja niiden hyödyntämiseen (Brewer 2013, 7-11; Martela & Järvillehto 2012; Väänänen & Turtiainen 2014).

Työelämässä oleellisia taitoja opitaan työelämässä ja työkokemuksen karttuessa. Tästä huolimatta yhä useammin työnantajat kuitenkin odottavat, että työntekijöillä on työssä vaadittavat taidot hyppysissään jo työn alkaessa. (Brewer 2013, 14.) Airilan ym. (2018, 30) mukaan tämä asettaa vaikeuksia erityisesti opiskelunsa juuri päättäneille, työelämään hakeutuville nuorille. Yleiset työelämävalmiudet parantavatkin Brauerin, Pajarren, Nikanderin, Häkkisen ja Ketusen (2020, 8) mukaan yksilöiden työllistymismahdollisuuksia ja auttavat opittujen asioiden soveltamisessa käytäntöön.

Yleisillä työelämävalmiuksilla ja -taidoilla viitataan Nykäsen ja Tynjälän (2012, 19) mukaan sellaiseen osaamiseen, jota tutkintoon tähtäävän koulutuksen tulisi tarjota koulutusalaista riippumatta. Yleisissä työelämävalmiuksissa oleellista on myös se, että niitä voidaan hyödyntää erilaisissa työtehtävissä. Yleisiin työelämävalmiuksiin liittyykin siirrettävyyden käsite, jolla viitataan siihen, että yleiset työelämävalmiudet ovat siirrettävissä alasta tai kontekstista toiseen (Nykänen & Tynjälä 2012, 19; Denicolo & Reeves 2014, 7; Nägele & Stalder 2017, 740). Tällaiset siirrettävät taidot eli taidot, joita tarvitaan lähes kaikissa työteh-

tävissä ja kaikilla aloilla, liittyvät esimerkiksi kriittiseen ajatteluun, kommunikointiin ja vuorovaikutukseen, ongelmanratkaisuun sekä projektiluontoisissa töissä selviytymiseen (Nykänen & Tynjälä 2012, 19; Jääskelä, Nykänen & Tynjälä 2018, 133). Nägele ja Stalder (2017, 740) toteavat yleisten työelämävalmiuksien ja -taitojen olevan merkityksellisiä ja hyödyllisiä eri tilanteissa sekä eri elämän osa-alueilla.

2.2 Työelämävalmiuksien luokitteluja

Työelämävalmiuksia eli työelämässä tarvittavia kvalifikaatioita ja kompetensseja on luokiteltu eri tavoilla. Nijhof ja Remmers (1989) ovat luokitelleet työelämävalmiudet työllistymiskykyä määrittävien kvalifikaatioiden avulla. He ovat jakaneet työelämätaidot perustaitoihin, ydin- ja yleistaitoihin sekä siirrettävissä oleviin taitoihin. Nijhofin ja Remmersin (1989) mukaan perustaidot rakentavat edellytyksiä yhteiskunnassa selviytymiselle älyllisten, kulttuuristen ja sosiaalisten kyvykkyyksien avulla. Perustaitoja voidaan oppia koulutusjärjestelmän eri tasoilla eli niin perustasolla, keskiasteella kuin korkea-asteen koulutuksessa. Luokittelun mukaan ydin- tai yleistaidot ovat perusvaatimuksia missä tahansa ammatissa menestymiselle. Ne ovat siis taitoja, jotka ovat yhteisiä kaikille ammattiteille. Siirrettävissä olevat taidot auttavat yksilöä tekemään ura- ja ammatinvalinta päätöksiä. Ne koostuvat siis itsehallinta- ja itsesäätelytaidoista. (Nijhof & Remmers 1989.)

Nijhof (2001) on jäsenellyt työelämässä tarvittavat kvalifikaatiot ja kompetenssit myös laaja-alaisiin taitoihin, hybridisiin taitoihin, ydintaitoihin sekä siirrettäviin taitoihin. Laaja-alaisilla taidoilla hän viittaa taitoihin, joita voidaan soveltaa laajasti erilaisiin konteksteihin ja tilanteisiin. Näitä taitoja ovat esimerkiksi matemaattiset taidot, ihmishuhdetaidot, viestintätaidot, stressinhallintataidot, päätöksen- ja ongelmanratkaisutaidot sekä organisointi- ja johtamistaidot. Hybridiset taidot ovat taitoja, joita erityisesti informaatioteknologian hyödyntäminen edellyttää. Hybridiset taidot liittyvät siten esimerkiksi työn organisointiin ja toteuttamiseen, kommunikaatioon ja yhteistyöhön, oppimistekniikoihin ja kognitioiden soveltamiseen, itsenäisyyteen ja vastuuseen sekä stressinhallintaan. Ydintaidot ovat Nijhofin (2001) mukaan taitoja, joita ilman tiettyjen tavoitteiden saavuttaminen on mahdotonta. Hänen mukaansa siis esimerkiksi ammatissa menestyminen ja työllistyminen edellyttävät yksilöltä tiettyjä taitoja, joita ilman tavoitteen saavuttaminen ei onnistu. Siirrettävät taidot muodostuvat tiedoista ja taidoista, jotka muodostavat yksilön ammatillista kompetenssia ja jotka auttavat yksilöä selviytymään myös uusista työtehtävistä ja mahdollistavat siten liikkuvuuden eri työtehtävien ja ammattien välillä. Siirrettävät taidot voivat olla joko laaja-alaisia taitoja tai ammattispesifisiä taitoja. Laaja-alaisia taitoja ovat yleiset elämisen taidot, kuten kirjalliset ja numeeriset taidot sekä työelämän ymmärtäminen. Ammattispesifit taidot ovat puolestaan taitoja, joita tarvitaan samankaltaisissa työtehtävissä. Siirrettävien taitojen voidaan ajatella lisäävän yksilön työllistymistä, sillä ne mahdollistavat yksilön liikkuvuuden eri ammattiteissa ja niiden välillä. (Nijhof 2001.) Ruohotie ja Honka

(2003, 65) ovat kritisoineet Nijhofin luokittelua laaja-alaisiin, hybridisiin, yleisiin ja siirrettäviin taitoihin, sillä heidän mukaansa käsitteitä ei määritellä tarpeeksi selkeästi eivätkä luokat ole toisiaan poissulkevia.

Anderson ja Marshall (1994) ovat luokitelleet työelämässä tarvittavat kva-lifikaatiot työllistymisen kannalta välttämättömiin perustaitoihin, yksilöllistä työtehokkuutta määritteleviin tietotaitoihin ja asenteisiin sekä organisaation maksimaaliseen suoritukseen johtaviin kykyihin. Työllistymisen kannalta välttämättömät perustaidot ovat Andersonin ja Marshallin (1994) mukaan koulu-tuksen myötä saavutetut perustaidot sekä persoonallisuuden piirteet. Ammatti-spesifinen osaaminen, yleiset eli geneeriset taidot sekä henkilökohtaiset kompe-tenssit kuuluvat puolestaan yksilöllistä työtehokkuutta määritteleviin tietotai-toihin ja asenteisiin. Organisaation maksimaaliseen suoritukseen johtavat ky-vykkyydet ovat puolestaan systemaattiseen ajatteluun perustuvaa kyvykkyyttä. (Anderson & Marshall 1994.)

Ruohotie ja Honka (2003, 66-67) ovat määritelleet työelämässä tarvittavia kva-lifikaatioita ja kompetensseja asiantuntijan taitoprofiilin kautta. Asiantunti-jan taitoprofiili muodostuu Ruohotien ja Hongan (2003, 66-67) mukaan ammat-tispesifistä tiedoista ja taidoista, yleisistä työelämävalmiuksista sekä ammatillis-ta kehittymistä edistävästä itsesäätelytaidoista. Yleiset työelämätaidot muodos-tuvat Ruohotien ja Hongan (2003, 66-67) mukaan kognitiivisista ja sosiaalisista taidoista, mediakompetenssista, luovuudesta ja innovatiivisuudesta sekä ihmis-ten ja tehtävien johtamistaidoista. Ammatillista kehittymistä edistävät itsesääte-lyvalmiudet muodostuvat orientaatioista itseen ja muihin, mielenkiinnon koh-teista sekä tyyllirakenteista (Ruohotie & Honka 2003, 67).

Salminen (2015, 69-70) on määritellyt työelämävalmiudet substanssiosaam-miseen, yleisiin työelämätaitoihin, asiantuntijan erityistaitoihin, yhteistyötaitoi-hin, asiakastaitoihin ja oman ammattiosaamisen kehittämisen taitoihin. Sub-stanssiosaamisella tarkoitetaan tietyn ammatin edellyttämää osaamista, joka perustuu kunkin ammatin vaatimukseen ja siinä tarvittaviin taitoihin. Substans-siosaamista on siten esimerkiksi asiakaspalvelutaidot. (Salminen 2015, 69-70.) Nämä taidot saavutetaan Salmisen (2015, 60-70) mukaan perinteisesti koulutuk-sen välityksellä. Yleisiin työelämätaitoihin liittyvät sen sijaan ongelmanratkai-sutaidot sekä kiireen ja paineen hallitseminen ja sietäminen. Lisäksi niihin kuu-luvat Salmisen (2015, 69-70) mukaan ammatillinen suhtautuminen muihin työ-yhteisössä työskenteleviin henkilöihin, kielitaito sekä yksilön kyvyt ylläpitää omaa työkykyään.

Salmisen (2015, 69-70) määritelmän mukaan asiantuntijan erityistaidot ovat taitoja, joihin kuuluvat yksilön kyvyt analysointiin, suunnitteluun, viesti-miseen ja neuvotteluun. Lisäksi niihin liittyvät innovaatio-osaaminen, projekti-työtaidot sekä kriittisen ajattelun taito (Salminen 2015, 69). Myös yhteistyötai-dot ovat Salmisen (2015, 70) mukaan olennainen osa työelämävalmiuksia. Ne koostuvat yksilön kyvyistä toimia ja työskennellä tiimeissä sekä osana tiimiä (Salminen 2015, 70). Siten olennaista työelämävalmiuksissa on Salmisen (2015, 69-71) mukaan myös se, että yksilö kykenee ottamaan vastaan niin negatiivista kuin positiivistakin palautetta. Myös Kramer (2009, 101) toteaa, että yksilön ky-ky myönteisen ja kielteisen palautteen vastaanottamiseen on yksi hyvien työ-elämätaitojen lähtökohta. Yhteistyötaitoihin liitetään vahvasti myös kulttuuri-

taidot, verkostoitumistaidot ja yksilön kyvyt antaa sekä vastaanottaa palautetta (Salminen 2015, 70).

Asiakastaidot puolestaan liittyvät yksilön asiakaspalvelutaitoihin sekä kykyyn tunnistaa palvelutarpeet, joita asiakas vaatii. Siten asiakastaidoissa olennaista on vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot. Oman ammattiosaamisen kehittämisen taidoissa on Salmisen (2015, 69-70) mukaan kyse siitä, että yksilö osaa nostaa rakentavasti esiin omiin työtehtäviin tai ammatilliseen kehittymiseen liittyviä haluja, toiveita sekä ajatuksia. Ammattiosaamisen kehittämisen taidot pitävätkin sisällään itsearviointitaitoja, tiedonhankinta- ja käsittelytaitoja, itsensä johtamisen taitoja, oppimiseen liittyviä taitoja sekä yksilön kyvyt toimia oma-aloitteisesti ja itseohjautuvasti (Salminen 2015, 70).

Myös Aarnikoivu (2010, 69) on muodostanut oman luokittelun työelämävalmiuksille. Hän (2010, 69) toteaa yleisten työelämävalmiuksien kattavan kaksi osa-aluetta, jotka ovat tiedolliset ja oppimiseen liittyvät valmiudet, taidot ja kyvyt sekä työyhteisötaidot, jotka koostuvat taidoista toimia työyhteisössä sekä esimiehenä että alaisena. Yleisesti tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin katsotaan Aarnikoivun (2010, 69) mukaan kuuluvan yksilön yleisen tiedon eli yleissivistyksen, erilaisten teknologioiden hallinnan ja osaamisen, oppimiskyvyn, kokonaisuuksien hallinnan kyvyn, kielitaidon sekä tiedonhankintaan, soveltamiseen ja arvioimiseen liittyvät kyvyt. Nämä ovat siis eräänlaisia työelämässä tarvittavia perustaitoja, jotka toimivat pohjana työyhteisön jäsenenä toimimiselle ja asiantuntijuuden kehittymiselle (Aarnikoivu 2010, 69).

Työyhteisötaidot puolestaan liittyvät siihen rooliin, jossa yksilö toimii työyhteisössään. Ne muodostuvat siten sekä yksilön esimies- että alais- taidoista. Esimerkiksi esimiestaidot koostuvat taidoista, jotka perustuvat ihmisten ja asioiden johtamiseen. Tällaisia ihmisten ja asioiden johtamiseen liittyviä taitoja ovat muun muassa vuorovaikutus- ja viestintätaidot, ristiriitojen sekä informaation hallintaan ja käsittelyyn liittyvät taidot, liiketoiminnan analysointi- ja suunnittelutaidot, päätöksenteko- ja delegointitaidot sekä itsensä johtamisen taidot. Esimiestaidot koostuvat siis kiteytetysti niistä taidoista, joita yksilö tarvitsee toimiakseen hyvänä esimiehenä ympäristössään. (Aarnikoivu 2010, 69.) Näiden taitojen lisäksi esimiehellä on Aarnikoivun (2010, 70-71) mukaan kyky tarkkailla ympäristöään ja huomioida erilaiset tilannetekijät. Toisin sanoen esimies osaa lukea kohtaamiaan erilaisia tilanteita sekä alaisiaan ja huomioida nämä toiminnassaan (Aarnikoivu 2010, 70-71).

Alais- taidoilla sen sijaan viitataan työyhteisön jäsenen haluun ja kykyyn toimia työyhteisössä rakentavalla tavalla. Ne ovat siis taitoja toimia alaisena ja työyhteisön jäsenenä. (Aarnikoivu 2010, 91.) Soili Keskinen onkin määritellyt alais- taidon tarkoittavan ”velvollisuutta huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä työtovereiden ja esimiehen kanssa, mielipiteiden ilmaisemisesta asioiden eteenpäin viemiseksi sekä aktiivista osallistumista työpaikan asioiden edistämiseksi” (Aarnikoivu 2010, 90).

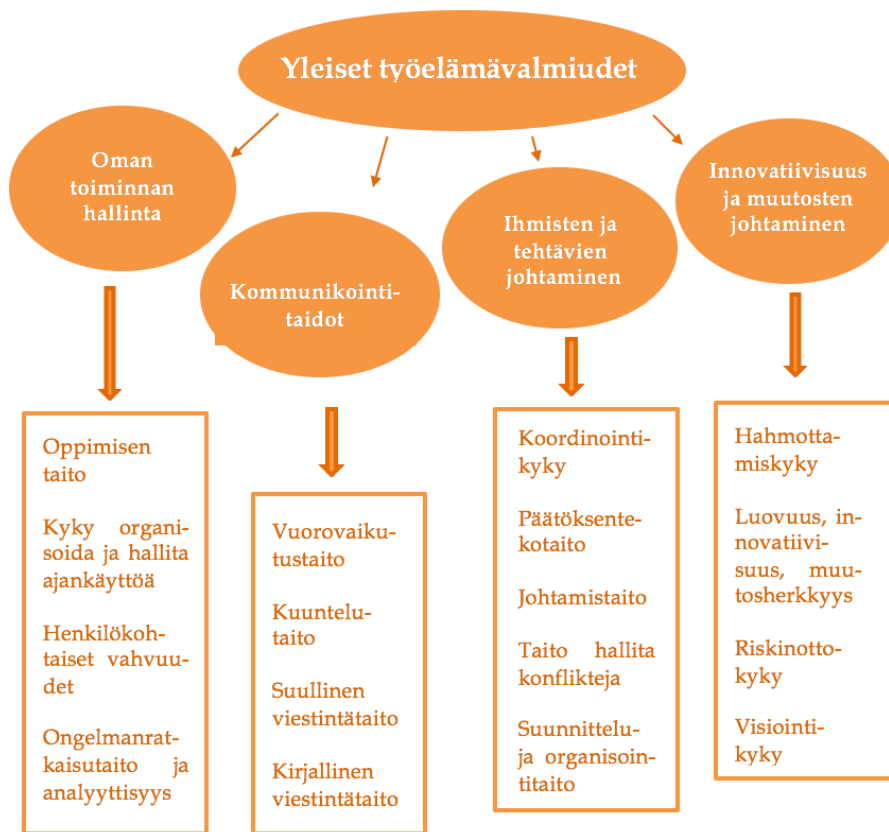
Aarnikoivu (2010, 70-71) kuitenkin korostaa, että niin esimies kuin alainenkin tarvitsee työyhteisössä kiitettävästi toimiakseen sekä esimies- että alais- taitoja. Tästä syystä taidot menevät osittain päällekkäin. Tärkeimpiin esimies- ja alais- taitoihin kuuluvatkin Aarnikoivun (2019, 70-71) mukaan oman roolin ja

tehtävien tiedostaminen ja niihin sitoutuminen, vuorovaikutustaidot, muiden huomioonottaminen, arvostaminen sekä oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus.

Evers, Rush ja Berdrow (1998, 53-57) ovat määrittäneet työelämävalmiuksia elinikäisen oppimisen ja työllistymisen näkökulmista käsin. Ruohotie (2002, 39-40; 2005, 39) on muodostanut Eversin ym. (1998) näkökulmasta käsin yleisiä työelämävalmiuksia koskevan luokituksen. Tämän luokituksen ja jäsentelyn mukaan yleiset työelämävalmiudet muodostuvat elämänhallinnasta, kommunikointitaidoista, ihmisten ja tehtävien johtamisesta sekä innovaatioiden ja muutosten johtamisesta. Tämä Ruohotien (2002, 39-40) muodostama työelämävalmiuksien luokittelumalli toimii tämän tutkimuksen yleisten työelämävalmiuksien teoriapohjana ja sitä käsitellään tarkemmin luvussa 3.3. Ruohotien (2002, 39-40) muodostama työelämävalmiuksien luokittelumalli valikoitui tämän tutkimuksen yleisten työelämävalmiuksien teoriapohjaksi, sillä siinä työelämävalmiuksia on kuvattu monipuolisesti ja se tiivistää edellä kuvattuja työelämävalmiuksien luokitteluja.

2.3 Yleiset työelämävalmiudet tutkimuksen teoriapohjana

Työelämässä ja elämässä yleensäkin tarvitaan erilaisia yleisiä taitoja. Nämä taidot koostuvat sekä kognitiivisista että emotionaalisista valmiuksista. Niihin ei sisälly ainoastaan älykkyys vaan ne koostuvat myös esimerkiksi perinnöllisistä taipumuksista, itsesäätelystä, toimintaympäristöstä sekä spesifisten oppimismahdollisuuksien laadusta ja määrästä. (Ruohotie & Honka 2003, 62.) Ruohotie ja Honka (2003, 62) ovat jakaneet yleiset työelämävalmiudet neljään luokkaan, jotka koostuvat erinäisistä kyvyistä ja taidoista. Nämä luokat ovat oman toiminnan hallinta, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovatiivisuus ja muutosten johtaminen (kuvio 1).



KUVIO 1 Yleiset työelämävalmiudet (Ruohotie & Honka 2003, 62).

2.3.1 Oman toiminnan hallinta

Oman toiminnan hallintaan kuuluvat Ruohotien ja Hongan (2003, 62) mukaan oppimisen taito, yksilön kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä, yksilön henkilökohtaiset vahvuudet sekä yksilön ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys. He toteavat, että oman toiminnan hallinta on kykyä käytäntöjen ja prosessien jatkuvaan kehittämiseen. Lisäksi se on kykyä omaksua rutiineja, mikä auttaa yksilöä toimimaan ja hallitsemaan epävarmuustekijöitä muuttuvassa työympäristössä. (Ruohotie & Honka 2003, 61.) Ruohotien ja Hongan (2003, 61) mukaan oppimaan oppiminen, organisointi- ja ajanhallintataito, omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen ja niiden hyödyntäminen omassa toiminnassa sekä ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys ovat asioita, jotka edistävät oman toiminnan hallintaa. (Ruohotie & Honka 2003, 61-62, 142.)

Oman toiminnan hallinnassa on siis kyse yleisesti elämänhallinnasta. Tähän liittyy taito kehittää jatkuvasti käytäntöjä ja prosesseja sekä sisäistää rutiineja, jotka auttavat yksilöä hallitsemaan epävarmuutta muuttuvassa työelämässä. Elämänhallintaan liitetään myös oppimisen taito, jolla tarkoitetaan kykyä ammentaa tietoa arkipäivän kokemuksista. Lisäksi sillä tarkoitetaan kykyä päivittää omaa osaamistaan ja pitää se ajan tasalla omalla ammattialalla. Organisointi- ja ajankäytönhallintataidolla tarkoitetaan sitä, että henkilö kykenee

hallitsemaan useita tehtäviä samanaikaisesti. Se on eräänlaista priorisointikykyä, jossa henkilö osaa laittaa hänelle osoitetut tehtävät tärkeysjärjestykseen ja käyttää ajan niin, että sovitut tehtävät tulee tehtyä niille asetettujen aikarajojen puitteissa. (Ruohotie & Honka 2003, 61-62, 142.)

Elämänhallintaan sekä oman toiminnan hallintaan kuuluvat Ruohotien ja Hongan (2003, 61-62, 142) mukaan myös yksilön henkilökohtaiset vahvuudet sekä ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys. Henkilökohtaisilla vahvuuksilla viitataan yksilön kykyyn hallita erilaisia persoonallisuuteen liittyviä piirteitään, jotka auttavat yksilöä päivittäisistä työtilanteista selviytymisessä. Näitä taitoja ovat esimerkiksi korkean energiatason ylläpitäminen, itsensä motivointi optimaaliseen suoritukseen, stressitilanteissa toimiminen, positiivisen asenteen säilyttäminen, itsenäinen työskentely sekä kritiikin ja palautteen hyödyntämiskyky. Ongelmanratkaisutaidolla ja analyttisyydellä viitataan puolestaan kykyyn identifioida, priorisoida ja ratkaista ongelmia niin yksin kuin ryhmissäkin. Se on siis kykyä muodostaa oikeita kysymyksiä, eritellä ja jäsenellä ongelmia sekä kehitellä ideoita ja vastata ongelmiin. (Ruohotie & Honka 2003, 142.)

2.3.2 Kommunikointitaidot

Kommunikointitaito koostuu puolestaan vuorovaikutus- ja kuuntelutaidoista sekä suullisesta että kirjallisesta viestintätaidosta. Se on siis taitoa työskennellä erilaisten ihmisten ja ryhmien kanssa. Toimiminen muiden kanssa on tehokasta ja henkilö kykenee keräämään, yhdistämään ja jakamaan tietoa kaikissa sen eri muodoissa. Kommunikointitaitoa kehittävät ja edistävät vuorovaikutus- ja kuuntelutaito sekä suullinen ja kirjallinen viestintätaito. (Ruohotie & Honka 2003, 61.)

Vuorovaikutustaidolla tarkoitetaan yleisesti kykyä työskennellä eri ihmisten kanssa. Työelämässä sillä viitataan kykyyn työskennellä esimiesten, alaisten ja työtovereiden kanssa, ymmärtää heidän tarpeitaan ja olla avoin toisten näkemyksille. Kuuntelutaito on puolestaan kykyä kuunnella toisia ja reagoida heidän ajatuksiinsa ja näkemyksiinsä keskustelun aikana. Myös suullinen ja verbaalinen viestintätaito on Ruohotien ja Hongan (2003, 142) mukaan oleellinen osa kommunikointitaitoa. Suullinen viestintätaito on taitoa välittää informaatiota verbaalisesti niin yhdelle henkilölle kuin ryhmällekkin. Kirjallinen viestintätaito kattaa kirjallisen informaation välittämisen sekä virallisesti että epävirallisesti. Virallista informaation välittämistä on esimerkiksi raporttien kirjoittaminen tai liikekirjeen vaihto ja epävirallista puolestaan esimerkiksi muistioiden tai muistiinpanojen kirjoittaminen. (Ruohotie & Honka 2003, 142.)

2.3.3 Ihmisten ja tehtävien johtaminen

Ihmisten ja tehtävien johtamiseen liitetään Ruohotien ja Hongan (2003, 62) mukaan yksilön kyky koordinoida ja tehdä päätöksiä sekä johtaa. Lisäksi ihmisten ja tehtävien johtamiseen kuuluu heidän (2003, 62) mukaansa konfliktien hallinnan taito sekä suunnittelu- ja organisointitaito. Ihmisten ja tehtävien johtaminen on siten kykyä saada tehtävät tehdyiksi ihmisiä ja resursseja suunnittelemalla,

organisoimalla, koordinoimalla sekä kontrolloimalla (Ruohotie & Honka 2003, 62).

Koordinointikyvyllä viitataan siihen, että henkilöllä on kyky saada ihmiset työskentelemään yhteistyössä ja hyvällä ryhmähengellä. Päätöksentekotaito on puolestaan taitoa muodostaa päätöksiä perusteellisen, sekä lyhyt- että pitkäkestoisien vaikutusten arvioinnin pohjalta tiedostaen niin poliittiset kuin eettisetkin kytkennät. Lisäksi se on kykyä tunnistaa ne ihmiset, jotka voivat vaikuttaa tehtyihin päätöksiin. Johtamistaitoa on se, että henkilö pystyy ohjaamaan toisia ja järjestelmään työtehtäviä niin, että työntekijät ovat motivoituneita tekemään parhaansa. Konfliktien hallintataito on puolestaan kykyä tunnistaa niiden alkuperä sekä kykyä ratkaista ne, jotta "harmonia" palautuu työympäristöön. Suunnittelu- ja organisoitaitaidolla viitataan henkilön kykyyn osoittaa tehtäviä, joita päämäärään pääseminen edellyttää. Tähän liittyy esimerkiksi taito jakaa tehtäviä toisille, taito tarkkailla suunnitelman aikataulun mukaista etenemistä ja taito tehdä suunnitelmaan muutoksia tarpeen mukaan. (Ruohotie & Honka 2003, 141-142.)

2.3.4 Innovatiivisuus ja muutosten johtaminen

Ruohotien ja Hongan (2003, 62) mukaan innovatiivisuus ja muutosten johtaminen edellyttää hahmottamiskykyä, luovuutta, innovatiivisuutta sekä muutosherkkyyttä. Lisäksi riskinotto- ja visiointikyky ovat oleellinen osa innovatiivisuutta ja muutosten johtamista. Innovatiivisuus ja muutosten käynnistäminen on siten henkilön kykyä saada muut aloitteellisiksi ja innovatiivisiksi. Lisäksi siihen liittyy olennaisesti henkilön kyky johtaa toimintaa kohti uusia toimintatapoja. (Ruohotie & Honka 2003, 61-62.)

Innovatiivisuuteen ja muutosten johtamiseen liittyy henkilön kyky hahmottaa asioita, luoda aloitteellisuutta ja johtaa vanhojen, luutuneiden käytäntöjen muuttamista. Se on kykyä yhdistellä relevanttia informaatiota eri lähteistä, integroida tietoa eri muotoihin sekä soveltaa tietoa uusiin ja laajempiin konteksteihin. Innovatiivisuuteen ja muutosten johtamiseen liittyy myös henkilön kyky sopeutua uusiin ja erilaisiin tilanteisiin. Uusiin tilanteisiin sopeutumiseen liittyy kyky tehdä aloitteita ja tuottaa uusia ratkaisuja havaittuihin ongelmiin. Lisäksi siihen liittyy taito muodostaa ja määritellä rooleja uudelleen sekä taito reagoida organisaation menestymisen kannalta välttämättömiin muutostarpeisiin. Muutosten ajamiseen vaaditaan usein myös riskinottokykyä, jolla tarkoitetaan henkilön kykyä ottaa työhön liittyviä harkittuja riskejä etsimällä erilaisia toimintamallivaihtoehtoja tiedostaen myös niiden mahdolliset negatiiviset seuraukset. Siten se on myös kykyä tarkkailla suunnitelmien ja toimintojen etenemistä asetettuihin päämääriin. Innovatiivisuuteen ja muutosten johtamiseen liittyy myös visiointikyky, jolla viitataan henkilön kyvykkyyteen hahmottaa organisaation tulevaisuutta sekä erilaisia innovatiivisia suuntaviivoja organisaation tulevaisuudelle. (Ruohotie & Honka 2003, 142.)

2.4 Tulevaisuuden työelämässä tarvittavat työelämävalmiudet

Nykyajan työelämässä korostuu yhä enenevässä määrin elinikäisen oppimisen käsite. Muuttuva työelämä sekä jatkuvasti muuttuvat työympäristöt ja -tehtävät luovat työntekijöille jatkuvan oppimisen tarpeen. Jatkuva uuden oppiminen on siis nykyajan työelämässä lähes välttämätöntä. Uuden oppimisen ja ammatillisen kasvun kautta yksilö kerää niitä työelämävalmiuksia ja -taitoja, joiden avulla hän pystyy vastaamaan työelämän muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin ja suoriutumaan työstään hyvin ja tehokkaasti. (Ruohotie & Honka 2003, 75.)

Arolan (2017, 6-7) laatiman selvityksen mukaan tulevaisuuden työelämässä tarvittavat taidot liittyvät vahvasti osaamisen ajan tasalla pitämiseen, itsetuntemukseen, yhdessä tekemiseen, verkostoitumiseen sekä yrittäjämäisyyteen ja ongelmanratkaisutaitoihin. Työtehtävien muuttuminen ja työpaikkojen vaihtuminen sekä teknologinen kehitys muuttavat työelämää muun muassa automatisaation kautta. Teknologinen kehitys muuttaa työn tekemisen tapoja sekä osaamisvaatimuksia jokaisella alalla. Näiden muuttuessa osaamisen ajan tasalla pitäminen muodostuu välttämättömäksi. Työntekijöiden taidoissa korostuu siten taito oppia uusia asioita sekä taito siirtyä tehtävästä tai roolista toiseen. Oppimisen ajan tasalla pitäminen vaatii hyvää itsetuntemusta ja tietoa siitä, mitä yksilö kokee osaavansa ja missä hänen tulee kehittyä pystyäkseen vastamaan työtehtävänsä asettamiin vaatimuksiin. Itsetuntemus on siten taitoa tunnistaa oma osaaminen. (Arola 2017, 6.)

Yhdessä tekemisen tärkeys liittyy Arolan (2017, 6) mukaan nykyajan työelämässä vallitsevaan jaettuun asiantuntijuuteen, jolla viitataan siihen, että työtä tehdään yhä enenevässä määrin yhdessä muiden kanssa ja ongelmia ratkotaan isommissa, monen eri asiantuntijan muodostamissa ryhmissä ja tiimeissä. Tästä syystä oman ja muiden osaamisen hyödyntäminen sekä taito tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa on Arolan (2017, 6) mukaan yksi tulevaisuuden työelämän tärkeimmistä ja välttämättömmistä taidoista. Verkostoituminen on sen sijaan tärkeää työnsaannin kannalta, sillä verkostoitumisen on havaittu parantavan työllistymistä. Työn tekemisen tapojen muuttuminen ja esimerkiksi etätyöt vaativat työntekijöiltä yrittäjämäisyyttä eli toisin sanoen rohkeutta kokeilla uusia asioita ja taitoa ryhtyä tuumasta toimeen. Yrittäjämäinen ote on siten myös oma-aloitteellisuutta. Lisäksi siihen liittyy läheisesti kyky ratkaista eteen tulevia ongelmia. Ongelmanratkaisukykyä pidetäänkin yhtenä tärkeimmistä työnsaantia ja työssä menestymistä edistävästä tekijöistä myös tulevaisuudessa. (Arola 2017, 7.) Arola (2017, 7) kuitenkin korostaa, että on syytä muistaa, etteivät työelämävalmiudet kehity vain yksilöä ja hänen ominaisuuksiaan kehittämällä. Yksilön ja hänen työelämävalmiuksiensa kehittyminen edellyttää kehittymiselle mahdollistavaa ympäristöä sekä yhdessä tekemistä kaikkien työympäristössä toimivien yksilöiden välillä (Arola 2017, 7).

Opetushallituksen (2019, 5) teettämässä tutkimuksessa tarkasteltiin tulevaisuudessa, vuonna 2035, tarvittavia taitoja sekä muutoksia osaamistarpeissa toimialoittain. Lähtökohtana tutkimukselle oli Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) ennakointiprosessi, jossa asiantuntijat työelämässä ja koulutuksessa ovat arvioineet ja ennakoineet tulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita (Opetus-

hallitus 2019, 5). Tutkimuksessa havaittiin, että tulevaisuudessa kaikkien toimialojen työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän ongelmanratkaisutaitoja, itseohjautuvuutta, kokonaisuusien hallintaa, luovuutta ja oppimiskykyä (Opetushallitus 2019, 24). Toimialakohtaisessa tutkimuksessa havaittiin, että liiketoiminnan ja hallinnon aloilla merkitystään nostavat erityisesti taidot, jotka liittyvät analyyttiseen ajatteluun, itseohjautuvuuteen, kokonaisuusien hallintaan, joustavuuteen sekä stressin- ja paineensietokykyyn. Tutkimuksessa havaittiin myös, että liiketoiminnan ja hallinnon toimialoilla muun muassa tarkkuuden merkitys vähenee, sillä automatisaatio ja robotiikka tekevät laadun tarkistusta yhä enemmän automaattisesti. (Opetushallitus 2019, 27.)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (2012, 8) selvityksen mukaan asiantuntijatyön, kuten tilintarkastuksen, tulevaisuuden osaamistarpeet liittyvät vahvasti kommunikointi- ja verkostoitumistaitoihin, kielitaitoon, kansainväliseen liiketoimintaosaamiseen, innovointiin, tietotekniikkaan, yrittäjämäiseen asenteeseen ja uuden teknologian soveltamiseen.

Kuurila (2011, 13) on toteuttanut Satakunnan ammattikorkeakoulusta vuosina 1995-2009 valmistuneille sekä heidän työnantajilleen suunnatun seurantalutkimuksen. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään muun muassa sitä, millaisia osaamistarpeita tulevaisuuden työelämässä tarvitaan ja mitkä ovat osaamistarpeiden kehityssuunnat sekä valmistuneiden että työnantajien näkökulmasta. Tutkimuksessa havaittiin, että sekä valmistuneiden että työnantajien näkemykset tulevaisuuden työelämän osaamistarpeista ja niiden kehityssuunnista ovat hyvin yhtenevät. Valmistuneet pitivät tulevaisuuden tärkeimpinä taitoina oman ammatin hallintaa, keskustelu- ja neuvottelutaitoja, yhteistyö- ja ihmissuhdetaitoja, ongelmanratkaisutaitoja sekä kykyä hallita ajankäyttöä. Työnantajat puolestaan korostivat oman ammatin hallintaa, yhteistyö- ja ihmissuhdetaitoja, keskustelu- ja neuvottelutaitoja, muutoksen hallintataitoja sekä laadun kehittämistaitoja. (Kuurila 2011, 97.)

Levyn (2010, 3) mukaan tietokone on suurin teknologinen voima, joka muuttaa työtä, sillä tietokoneet ovat joissakin työtehtävissä nopeampia ja halvempia kuin ihmiset. Levy (2010, 3) onkin tutkinut, kuinka teknologinen kehitys muuttaa ihmisten taitoihin kohdistuvia vaatimuksia. Hänen mukaansa teknologisesti rikas työympäristö vaatii työntekijöiltään perustaitoja kuten ongelmanratkaisutaitoa, asiantuntijan ajattelutaitoa sekä edistyneitä viestintätaitoja. Myös Moueddene, Coppola, Wauters, Ivanova, Paquette ja Ansaloni (2020) toteavat teknologian muuttavan työelämää ja siellä vaadittavia taitoja. He (2020) korostavat erityisesti tietoteknisten taitojen merkitystä tulevaisuuden työelämässä. Kaikilla tulevaisuuden työelämässä työskentelevillä tulisi olla edes perustason tietotekniset taidot (Moueddene ym. 2020; Payton & Knight 2018, 7).

UKCES (UK Commission for Employment and Skills 2014) on arvioinut Ison-Britannian talouden ja työmarkkinoiden trendejä, häiriöitä ja muutostekijöitä vuoteen 2030 saakka. Tutkimuksessa keskityttiin siihen, miltä työpaikat näyttävät Isossa-Britanniassa vuonna 2030, mitkä taidot ovat eniten kysytyjä ja mitä ihmiset ja yritykset voivat tehdä valmistautuakseen muutoksiin työmarkkinoilla. Tutkimuksen keskeinen havainto oli se, että tulevaisuudessa työntekijöiltä tarvitaan erityisesti uusia asenteita ja käyttäytymistä, jotka perustuvat joustavuuteen, yhteistyöhön, yrittäjämäiseen asenteeseen ja luovuuteen. Yksi

taito ylitse muiden on tutkimuksen mukaan kuitenkin yksilöiden kyky reagoida ympärillä tapahtuviin muutoksiin. (UKCES 2014.)

Allen, Teodoro ja Manley (2017, 28-31) toteavat tulevaisuuden työelämässä tarvittavien taitojen liittyvän erityisesti yhteistyötaitoihin, perustaitoihin, oppimis- ja kehittymistaitoihin, yrittäjätaitoihin, analyttisiin taitoihin sekä tietoteknisiin taitoihin. Yhteistyötaitoissa korostuu heidän mukaansa erityisesti viestintä ja kommunikointi, tiimityöskentely ja muiden työyhteisön jäsenten ohjeistaminen ja opettaminen. Tulevaisuuden muuttuvassa työelämässä tarvitaan myös taitoa oppia ja sisäistää uusia asioita nopeasti sekä taitoa sopeutua uusiin, muuttuviin tilanteisiin. Tämä edellyttää yksilöiltä myös henkilökohtaisen vastuun ottamista omasta kehitymisestään. Yrittäjätaidot liittyvät Allenin ym. (2017, 29) mukaan ongelmien tunnistamiseen, niiden ratkaisemiseen sekä keksittyjen ratkaisujen konkreettiseen toteuttamiseen. Yrittäjätaitoja ei siten oleteta vain esimieheltä vaan myös työntekijöiltä. Yrittäjätaitoihin liitetään heidän mukaansa muun muassa neuvottelutaidot, vuorovaikutustaidot, omaaloitteisuus, itseohjautuvuus sekä luova ja kriittinen ajattelu. Allen ym. (2017, 29) toteavat tulevaisuudessa tarvittavan entistä enemmän myös analyttisiä taitoja, sillä yritykset tuottavat paljon dataa, jota työntekijöiden odotetaan osaan tulkita ja hyödyntää toiminnassaan. Allen ym. (2017, 30) nostavat esiin myös erilaiset sosiaaliset alustat, joita organisaatiot hyödyntävät päivittäisessä kommunikoinnissaan. Heidän (2017, 30) mukaansa yksilöiden tulee oppia kommunikoidaan erilaisten virtuaalisten kanavien ja sovellusten välityksellä myös työelämässä.

2.5 Tilintarkastajan ammatissa edellytettyä osaamista

Arens ja Elder (2006, 345) ovat tutkineet tilintarkastajan koulutukseen liittyviä näkökulmia Sarbanes-Oxley -lain voimaantulon jälkeen. Heidän mukaansa kyseisellä lailla on ollut suuria vaikutuksia tilintarkastajan ammattiin ja tilintarkastajan ammatin harjoittamiseen. Laskentatoimen alan muutoksella on merkittävä vaikutus niihin tietoihin ja taitoihin, joita opiskelijat tarvitsevat tullakseen tilintarkastajiksi. Lain hyväksymisen myötä tilintarkastusala vaatii opiskelijoilta parempaa ymmärrystä riskien, kuten liiketoiminta- ja petosriskien arvioinnista. Lisäksi tilintarkastajaksi haluavilta opiskelijoilta vaaditaan teknisen kirjanpidon taitoja, kykyä ymmärtää kontrolleja sekä linkittää kontrollit assertioihin ja tilintarkastusevidenssiin. Lisäksi tilintarkastajilta vaaditaan kykyä ymmärtää yrityksen hallintoa. Näiden taitojen hankkiminen edellyttää Arensin ja Elderin (2006, 345) mukaan muutoksia laskentatoimen opintosuunnitelmassa sekä tilintarkastuksen kurssien sisällössä.

Tilintarkastusala on muutoksen keskellä. Aalto-yliopiston (2018) artikkelissa todettiin, että muun muassa robotiikka, digitalisaatio, analytiikka, tekoäly ja uudet standardit ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat tilintarkastusalan kehitykseen tulevaisuudessa. Tilintarkastus on aiemmin ollut manuaalista työtä, mutta jo nyt tilintarkastajilta vaaditaan yhä enemmän monialaisuutta sekä uusien teknologioiden ymmärtämistä. Toisaalta tilintarkastus on myös liiketoimintaa sekä

asiakassuhteiden solmimista ja ylläpitoa. Tästä syystä tilintarkastajilta vaaditaan myös vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja sekä kykyä kriittiseen ajatteluun. Tilintarkastajien odotetaan myös ymmärtävän asiakkaan liiketoimintaa sekä sitä, mitä heidän liiketoimintaympäristössään tapahtuu. Siksi tilintarkastajaksi hakeutuvalta odotetaan laskentatoimen opintojen lisäksi opintoja muun muassa taloustieteestä, kauppaoikeudesta ja tietotekniikasta. (Aalto-yliopisto 2018.)

Myös Jelinek (2015, 483) nostaa esiin, että tilintarkastusyriyten on jatkuvasti vastattava liiketoimintakäytäntöjen, lakisääteisen sääntely-ympäristön, globalisaation sekä tekniikan muutoksiin. Nämä muutokset tekevät myös tilintarkastajan ammatista dynaamista ja alati muuttuvaa. Jelinek (2015, 483) toteaa, että muun muassa data-analytiikka ja tekoäly muuttavat radikaalisti tapaa, jolla esimerkiksi tarkastukset suoritetaan. Tilintarkastajien on siis oltava valmiita muutokseen. Lisäksi heillä tulee olla riittävä tietotekninen osaaminen, jotta he pystyvät suorittamaan tarkastuksia tehokkaasti teknologian myötä muuttuvilla tarkastustavoilla. (Jelinek 2015, 483.)

Koska asiakkaan liiketoimintamallit, strategia tai itse liiketoiminta eivät todennäköisesti pysy samanlaisena vuodesta toiseen, ammatillinen jatko-opiskelu on tärkeää tilintarkastajille. Tilintarkastajilta vaaditaan elinikäistä oppimista, jotta he pystyvät ymmärtämään uusia kirjanpito- ja tilintarkastusstandardeja sekä käytäntöjä, jotka liittyvät tilintarkastusprosesseihin. (Promtong & Ussahawanitchakit 2016, 507.) Promtongin ja Ussahawanitchakitin (2016, 507) tutkimuksen tavoitteena oli tutkia Thaimaan tilintarkastajien ammatillisen oppimisen ja tarkastuksen onnistumisen välistä yhteyttä kolmen muuttujan avulla, jotka ovat tarkastuksen suunnittelun laatu, tarkastuksen parhaat käytännöt ja tarkastuksen tavoitteen saavuttaminen. Tutkimuksessa havaitut tulokset osoittivat, että kaikilla ammatillisen oppimisen ulottuvuuksilla on merkittävä vaikutus tarkastuksen suunnittelun laatuun, parhaisiin käytäntöihin sekä tarkastuksen onnistumiseen (Promtong & Ussahawanitchakit 2016, 512).

Arquero-Montanon, Hassallin, Joycen ja Donoso Anesin (2007, 316) tutkimuksessa havaittiin, että sekä ulkopuoliset sidosryhmät että tilintarkastajat itse tunnistavat viestintätaitojen tarpeen tilintarkastajan ammatissa sekä sen tämän hetkisen puutteen. Heidän mukaansa jo nyt sekä etenkin tulevaisuudessa on havaittu kasvava tarve tilintarkastajille, joilla on hyvät viestintätaidot. Viestintätaitojen merkitys kasvaa, sillä tilintarkastajien rooli muuttuu yhä enenevässä määrin manuaalisen työn suorittajasta liiketoiminnan neuvonantajaksi. (Arquero-Montana ym. 2007, 316.)

Vahvat tekniset ja eettiset taidot ovat olennaisia tilintarkastuksen onnistumisen kannalta (Anderson 2012, 2). Andersonin (2012, 2) mukaan tilintarkastajalla tulee olla vahva eettinen perusta ja hänen tulisi välttää sormien läpi katsomista, mikäli tarkastuksessa havaitaan virhe tai petos. Anderson (2012, 2) jatkaa myös, että hyvän tilintarkastajan rooliin kuuluu sitoutuminen elinikäiseen oppimiseen, sillä tilintarkastajan on ylläpidettävä asianmukaisia teknisiä taitoja koko uransa ajan. Mikäli tilintarkastaja ei toimi tarkastuksessaan nykyisten teknisten sääntöjen mukaisesti, hän saattaa antaa virheellisen lausunnon. Eettisten ja teknisten taitojen lisäksi hyvältä tilintarkastajalta odotetaan Andersonin (2012, 2) mukaan myös muita ominaisuuksia. Hyvällä tilintarkastajalla on syvää ym-

määrystä asiakkaan liiketoimintaa kohtaan. Lisäksi tilintarkastajan tulee olla kykeneväinen hahmottamaan isoja kokonaisuuksia ja tekemään päätöksiä tehokkaasti. Anderson (2012, 2-3) korostaa myös tilintarkastajilta vaadittavia hyviä vuorovaikutus-, ihmissuhde- sekä yhteistyötaitoja. Hänen (2012, 2-3) mukaansa tilintarkastajien tulee olla kykeneväisiä työskentelemään yhteistyössä kaikenlaisten ihmisten kanssa kaikenlaisissa tilanteissa. Vuorovaikutus-, ihmissuhde- ja yhteistyötaitoja tarvitaan niin kollegoiden, managereiden, partnereiden ja asiakkaidenkin kanssa työskennellessä (Anderson 2012, 2-3).

3 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN OSA

3.1 Aineiston keruu

Tutkimuksen kvalitatiiviseksi aineistonkeruumenetelmäksi valittiin yksilöhaastattelu, sillä tutkimuksen pyrkimyksenä oli tarkastella tutkittavien ajatuksia ja näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Hirsjärvi ja Hurme (2017, 35) toteavatkin, että haastattelu sopii hyvin aineistonkeruumenetelmäksi erityisesti tilanteessa, jossa halutaan korostaa sitä, että henkilö on tutkimustilanteessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli, jolle on annettava mahdollisuus tuoda esiin itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Lisäksi haastattelu tarjoaa mahdollisuuden saatujen tietojen syventämiseen lisäkysymysten sekä mielipiteiden perustelujen avulla (Hirsjärvi & Hurme 2017, 35). Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä sopikin tämän tutkimuksen tarkoitukseen hyvin, sillä yleisesti haastattelulla pyritään selvittämään, mitä tutkimukseen haastateltavilla henkilöillä on mielessään (Bédard & Gendron 2004, 197) sekä saamaan uniikkia tietoa tai tulkintaa haastateltavalta henkilöltä (Stake 2010, 95).

Tutkimuksen haastattelumenetelmänä toimi puolistrukturoitu teemahaastattelu. Puolistrukturoidun teemahaastattelun lähtökohtana on Hirsjärven ja Hurmeen (2017, 47) mukaan se, että kaikkia haastattelun lähtökohtia ei ole sovittu ennalta. Eskola ja Suoranta (2008, 86) ovatkin määritelleet puolistrukturoidun teemahaastattelun niin, että kaikille haastateltaville esitetään samat, ennalta määritetyt teemanmukaiset kysymykset, mutta vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavilla on mahdollisuus vastata haastattelukysymyksiin omin sanoin. Teemahaastattelussa onkin kyse siis tilanteesta, jossa haastattelijä pyrkii saamaan vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa selville häntä kiinnostavat asiat tai ainakin ne asiat, jotka ovat tutkimuksen kannalta oleellisia ja merkityksellisiä (Eskola & Vastamäki 2015, 27).

Tutkimuksessa käytetyn puolistrukturoidun teemahaastattelun runkona toimi neljä pääteemaa, jotka muodostuivat työelämävalmiuden määrittelyn pohjalta. Nämä teemat olivat teoriaosuudessa määritellyt oman toiminnan hallinta, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovatiivisuus ja muutosten johtaminen. Jokaisen tutkittavan kohdalla käytiin läpi samat

haastattelurungon mukaiset haastattelukysymykset (liite 2). Joidenkin haastattavien kohdalla esitettiin myös lisäkysymyksiä tai mielipiteiden perusteluja, jotka selvensivät vastauksia ja syvensivät saatavia tietoja. Ennalta valittujen teemojen avulla koostettu haastattelurunko muodosti saadulle haastatteluaineistolle raamit, joiden myötä litteroitua haastatteluaineistoa oli myöhemmin helpompi analysoida ja arvioida (Eskola & Suoranta 2008, 87). Haastattelukysymykset esitettiin jokaiselle tutkittavalle samassa järjestyksessä, millä varmistuttiin siitä, että jokaiseen haastattelukysymykseen saadaan kaikilta tutkittavilta vastaus.

Haastattelukysymykset oli muodostettu ennalta määritettyjen neljän teeman mukaisesti ja haastattelussa oli jokaisesta teemasta kolmesta kymmeneen haastattelukysymystä. Kysymysrunгон toimivuutta testattiin testihaastattelulla yhdelle tilintarkastusharjoittelijana työskentelevälle henkilölle. Tämä henkilö ei kuitenkaan ole osallisena itse tutkimukseen. Hirsjärvi ja Hurme (2017, 72) toteavatkin, että tutkijan tulisi tehdä esihaastatteluja tutkimuksen useassa eri vaiheessa, sillä esihaastattelujen avulla pystytään testaamaan haastattelurunkoa, aihepiirien järjestystä sekä hypoteettisten haastattelukysymysten muotoilua. Kysymysrunгон toimivuuden testaamisen myötä muutamaa haastattelukysymystä muotoiltiin uudelleen, jotta kysymyksistä saatiin selkeämpiä ja ne vastasivat paremmin tutkimuksessa käytettyihin tutkimuskysymyksiin. Haastattelukysymysten toimivuuden testaamisen lisäksi esihaastattelu tarjosi varsin kokemattomalle tutkijalle mahdollisuuden harjaantua haastattelutehtäväänsä. Esihaastattelujen yhtenä tarkoituksena onkin, että haastattelijat pääsevät perehtymään tehtäväänsä ja harjaantumaan siinä (Hirsjärvi & Hurme 2017, 72-72). Näin voitiin välttyä virheiltä, joita haastatteluissa olisi voinut olla enemmän, mikäli esihaastatteluja ei olisi toteutettu lainkaan.

Laadullista tutkimusta kutsutaan joskus myös ymmärtäväksi tutkimukseksi (Hirsjärvi & Hurme 2017, 28). Termin ”ymmärtävä tutkimus” käyttö perustuu siihen, ettei kvalitatiivisen tutkimuksen perimmäisenä tarkoituksena ole tuoda esiin tilastollisia säännönmukaisuuksia tai yleistettävissä olevaa tietoa tutkittavasta aiheesta, vaan ennemminkin syvällistä kuvausta ja ymmärrystä sitä kohtaan (Hirsjärvi & Hurme 2017, 181; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85). Täten tutkimus pohjautui seitsemään haastateltavaan. Aineiston koko oli tutkittavaa ilmiötä kohtaan riittävä, sillä seitsemännen haastateltavan kohdalla huomattiin tapahtuneen saturaatio, jolla Eskolan ja Suorannan (2008, 63) mukaan viitataan aineiston kylläntymiseen eli siihen, että haastatteluista ei saada enää tutkimusongelman kannalta uutta tietoa vaan samat asiat alkavat toistumaan tutkittavien puheissa.

Aineiston keruu tapahtui tammikuussa 2021. Haastattelut toteutettiin Microsoft Teamsin välityksellä vallitsevasta koronatilanteesta johtuen. Haastatteloita oli haastattelutilanteessa yksi. Kaikki haastattelut suoritettiin niin, että haastattelijat oli sijoittuneena äänieristettyyn puhelinkoppiin. Tällä varmistuttiin siitä, etteivät kolmannet osapuolet kuule haastatteluja. Haastattelut nauhoitettiin Jyväskylän yliopistosta lainaksi saadulla haastattelutilanteisiin soveltuvalla nauhurilla. Haastattelut kestivät 30 minuutista 45 minuuttiin ja haastatteluista kertynyttä litteroitua aineistoa saatiin kasaan yhteensä 52 sivua. Vaikka aineisto

siis perustuikin suhteellisen pieneen tapausmäärään, litteroitua aineistoa oli loppujen lopuksi analysoitavana melko suurehko sivumäärä.

TAULUKKO 1 Haastattelujen ajankohdat ja kestot haastateltavittain.

Haastateltava	Harjoittelupaikka	Haastattelupäivämäärä	Haastattelun kesto (min)
H1	Big 4	27.1.2021	35
H2	Big 4	25.1.2021	34
H3	Big 4	28.1.2021	40
H4	Big 4	21.1.2021	45
H5	Big 4	28.1.2021	42
H6	Big 4	23.1.2021	38
H7	Big 4	25.1.2021	36

Taulukossa 1 on havainnollistettu haastattelujen ajankohdat sekä niihin kulunut aika. Kaikki haastateltavat työskentelivät tilintarkastusharjoittelijoina samassa Big 4 -yrityksessä. Harjoittelupaikan tarkempaan spesifointiin ei saatu tässä tutkimuksessa lupaa.

3.2 Tutkimuksen kohde, tutkittavat ja tutkimuksen eteneminen

Tutkimuksen kohteena ovat Suomessa työskentelevien tilintarkastusharjoittelijoiden näkemykset heidän omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä sekä se, millaisen merkityksen he antavat yleisille työelämävalmiuksille ja millaisia työelämävalmiuksia tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan tilintarkastusharjoittelijoiden mielestä tulevaisuudessa. Tutkimukseen osallistui seitsemän tilintarkastusharjoittelijaa. Tutkimukseen valikoituneet tilintarkastusharjoittelijat työskentelevät kaikki samassa Big 4 -yrityksessä. Harjoittelupaikan tarkempaan spesifointiin ei saatu lupaa. Tutkimuksen ideana oli tutkia tilintarkastusharjoittelijoiden näkemyksiä heidän omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen tehtävissä sekä sitä, millaisen merkityksen he antavat yleisille työelämävalmiuksille ja millaisia työelämävalmiuksia tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan heidän mielestään tulevaisuudessa. Tästä syystä relevantiksi tutkimuskohteeksi koettiin juuri tilintarkastustoimistoissa harjoittelijoina työskentelevät tilintarkastuksesta alana kiinnostuneet henkilöt.

Haastateltavien valinnassa käytettiin ei-satunnaista otantaa, mikä onkin Metsämuurosen (2001, 37) mukaan hyödyllistä laadullista aineistoa koottaessa. Tutkimukseen osallistujiksi valikoitui tilintarkastusharjoittelijoita. Tutkimukseen osallistuneet tilintarkastusharjoittelijat työskentelevät siis tällä hetkellä samassa Big 4 -tilintarkastustoimistossa avustaen erilaisissa tilintarkastuksen työtehtävissä. Tutkimukseen valikoituneet tilintarkastusharjoittelijat ovat kaikki laskentatoimen opintosuunnan opiskelijoita tai sieltä valmistuneita. Kriteerinä tutkimukseen osallistuneille tilintarkastusharjoittelijoille oli se, että he ovat valmistuneet tai valmistuvat vuoden 2021 aikana. Lisäksi kriteerinä oli se, että

he ovat työskennelleet tilintarkastusharjoittelijana 3-6 kuukautta. Näin haastattelujoukko pysyi mahdollisimman homogeenisenä haastateltavien tilintarkastukseen liittyvän työkokemuksen sekä opintojen suhteen.

Haastateltavat saivat sähköpostitse ennen haastatteluja tutkimuksessa käytettävät teemat ja niiden selostukset, jotta he pystyivät tutustua haastattelussa käytettäviin työelämävalmiuksien osa-alueisiin ennakkoon. Haastateltavien ennakkoon saama materiaali nähtiin hyödyllisenä, koska työelämävalmiuksien käsitteistö koko laajuudessaan oli monelle haastateltavalle entuudestaan tuntematon. Haastattelutilanteessa, ennen haastattelukysymysten esittämistä, haastateltaville kerrottiin samat työelämävalmiuksien määrittelyt, mitkä he olivat aiemmin saaneet sähköpostitse. Näin saatiin varmistettua tutkijoiden sekä tutkittavien yhtenäinen ymmärrys haastattelussa käytettävistä käsitteistä. Haastateltavilla oli myös mahdollisuus esittää haastattelutilanteessa kysymyksiä, mikäli he eivät ymmärtäneet jotakin haastattelussa käytettyä käsitettä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jonka jälkeen aineistoa oli helppompaa analysoida teemoittelun sekä teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla.

3.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysin ensimmäinen vaihe toteutettiin litteroimalla saatu haastatteluaineisto. Aineiston litteroinnista tai sen tarkkuudesta ei ole Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 22) mukaan olemassa yhdenmukaisia tai täsmällisiä sääntöjä, mutta yleensä sen ideana on kirjoittaa saatu haastatteluaineisto puhtaaksi sanasanaisesti. Litterointi voidaan tehdä koko kerätystä haastatteluaineistosta tai esimerkiksi erilaisten teemojen mukaisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 222). Tässä tutkimuksessa litterointi tehtiin sanatarkasti koko kerätystä haastatteluaineistosta. Tutkimuksen kannalta epäolennaisiksi koetut äännähdykset ja kommentit jätettiin kuitenkin litteroimatta.

Ensimmäisenä aineiston analyysimenetelmänä toimi tässä tutkimuksessa teemoittelu, sillä teemoittelu ymmärtämiseen pyrkivänä lähestymistapana koettiin tutkimusongelman kannalta hyväksi menetelmäksi. Teemoittelussa olennaista onkin se, mitä haastateltavat ovat kustakin teemasta sanoneet (Packer 2011 58-59; Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Teemoittelun avulla saatua haastatteluaineistoa oli mahdollista pelkistää ja ryhmitellä ennalta määriteltyjen teemojen mukaisesti. Tämä onkin yksi teemoittelun tyypillisistä piirteistä (Packer 2011, 58-59; Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Saadun aineiston ryhmittely oli helppoa, sillä aineistonkeruumenetelmänä toiminut puolistrukturoitu teemahaastattelu ja teemojen perusteella muodostetut haastattelukysymykset pilkkoivat jo itsessään jäsennyksiä aineistoon. Näin tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä ja ilmauksia oli helppoa etsiä aineistosta.

Kun haastatteluaineisto oli saatu järjestettyä ja pelkistettyä teemoittelua apuna käyttäen, aineisto analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Hirsjärven ym. (2009, 224) mukaan aineiston analyysitavaksi tulisi valita sellainen analyysimenetelmä, joka antaa parhaiten vastauksen tutkimusongelmaan tai -tehtävään. Teorialähtöisessä eli deduktiivisessä sisällönanalyysissä on tyy-

pillistä se, että tutkimusaineiston analyysi perustuu olemassa olevaan teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-99). Tässä tutkimuksessa analyysirunkona käytettiin teoriaosiossa määriteltyjä, Ruohotien yleisten työelämävalmiuksien neljää pääluokkaa, jotka olivat oman toiminnan hallinta, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovatiivisuus ja muutosten johtaminen. Deduktiivisessa sisällönanalyysissä tyypillistä onkin, että luokat tulevat suoraan teoriasta, jolloin aineiston analyysi perustuu siis valmiiseen malliin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tämän jälkeen litteroidusta aineistosta etsittiin ja poimittiin ylös kyseisiin luokkiin kuuluvia ja sekä niihin viittaavia näkemyksiä. Teemoittelun sekä teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla pyrittiin siis pelkistämään sekä luokittelemaan aineistoa ja löytämään sieltä sellaisia piirteitä, jotka toistuivat useamman haastateltavan kohdalla. Tutkimuksessa sekä aineiston analyysissä käytettyjä lähtökohtateemoja ja luokituksia on havainnollistettu kuviossa 2.



KUVIO 2 Tutkimuksessa sekä aineistonanalyysissä käytetyt teemat.

Tutkimuksen metodologisena lähestymistapana toimi fenomenologia. Teemoittelu sekä teorialähtöinen sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelminä koettiin relevantiksi tähän tutkimukseen, sillä tutkimuksen tavoitteena oli tuoda ilmi haastateltavien subjektiivisia kokemuksia ennalta määritellyistä teemoista, jotka perustuivat Ruohotien (2002, 39-40) yleisten työelämävalmiuksien määrittelmään. Fenomenologiassa olennaista onkin juuri yksilöllisen kokemuksen korostaminen (Patton 2015, 115). Teemoittelun sekä teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla tutkimuksessa pystyttiin tuomaan perusteellisesti ilmi, millaisiksi haastateltavat kokevat teoriaosiossa määritellyt, Ruohotien (2002, 39-40) luoki-

tuksen mukaiset työelämävalmiudet omalla kohdallaan ja miten he kuvailevat työelämävalmiuksien osa-alueisiin liittyviä taitojaan. Fenomenologisen lähestymistavan tarkoituksena onkin tuoda huolellisesti ilmi muun muassa sitä, miten ihmiset kokevat jonkin ilmiön ja miten he kuvaavat sitä (Patton 2015, 115).

3.4 Eettiset ratkaisut

Tutkijan on otettava huomioon monia eettisiä kysymyksiä tutkimusta tehdessään (Hirsjärvi ym. 2009, 23). Tutkimuksen eettisyys tulisikin siis olla lähtökohdana tutkimuksessa tutkimuksen teon alusta sen loppuun saakka (Kvale 1996, 111). Tässä tutkimuksessa pyrittiin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisyys pyrittiin huomioimaan koko tutkimuksen ajan jokaisessa tutkimusprosessin vaiheessa. Jokaiselle tutkittavalle lähetettiin kontaktikirje, jonka myötä tutkittavat saivat esittää, haluavatko he olla osallisina tutkimukseen (liite 1). Jo kontaktikirjeessä tähdennettiin haastateltavien anonymiteettiä.

Sekä Kuula (2011, 64) että Tuomi ja Sarajärvi (2009, 131) korostavat, että ihmisoikeudet, ihmisarvon kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeus ovat lähtökohdina ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisyydelle. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan on kerrottava mahdollisille tutkittaville selvästi ja ymmärrettävästi tutkimuksen tavoitteet, menetelmät sekä mahdolliset riskitekijät. Lisäksi tutkimuksen tulee perustua tutkittavien vapaaehtoiseen osallistumiseen. Tutkittavilla tulee siis olla mahdollisuus osallistua tai olla osallistumatta tutkimukseen sekä keskeyttää tutkimus missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Tutkijan on siis oltava varma, että tutkittava tietää, mistä tutkimuksessa on kyse, kun hän antaa suostumuksensa. (Kuula 2011, 64; Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Kaikki haastateltavat, jolle kontaktikirje lähetettiin, suostuivat osallistumaan tutkimukseen vapaaehtoisesti. Suostumusta ei kuitenkaan myönnetty tilintarkastustoimiston nimen julkaisemiseen. Kontaktikirjeessä pyrittiin myös tuomaan esille selvästi ja ymmärrettävästi se, mistä tutkimuksessa on oikein kysymys. Lisäksi kontaktikirjeessä esitettiin tutkimuksen tavoitteita ja siinä käytettäviä menetelmiä. Riskejä tutkimukseen osallistumisessa ei ollut, joten niitä ei erikseen mainittu. Samat asiat käytiin läpi uudelleen myös ennen haastattelutilanteen alkamista. Myös tässä vaiheessa haastateltavilta pyrittiin varmistamaan se, että he edelleen haluavat osallistua tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti ja korostettiin, että haastateltavilla on mahdollisuus keskeyttää mukanaolonsa milloin tahansa tutkimuksen aikana. Näin varmistuttiin siitä, että tutkittavat tietävät oikeutensa.

Tutkimuksen eettisyyttä noudatettiin myös perehtyneisyydellä. Perehtyneisyys merkitsee sitä, että haastateltaville kerrotaan selkeästi ja ymmärrettävästi kaikki olennaiset asiat sekä itse tutkimuksesta että sen etenemisestä. Ennen haastatteluja tutkittaville selitettiin, miksi tutkimus tehdään. Lisäksi tuotiin esille, että haastattelut tehdään anonymiteettiä noudattaen eikä tutkimustuloksista näin ollen paljastu tutkimukseen osallistuneille tai siihen osallistumattomille, kuka tutkittavista on sanonut mitään. Tämän vuoksi tutkimuksessa haastateltavista käytettiin nimityksiä H1-H7. Haastateltavia ei nimetty haastattelujärjestyksessä, jotta heidän henkilöllisyytensä ja heidän sanomisensa eivät

paljastuisi muille tutkimukseen osallistuneille. Myös tutkimusaineiston käytämisessä noudatetaan eettisiä periaatteita koko tutkimuksen ajan. Niin litteroitu tutkimusaineisto kuin haastattelujen ääninauhotteetkin säilytetään yleisen edun mukaan tieteellisen tutkimuksen toteuttamiseksi tietosuojalain 4 § 3 -kohdan mukaisesti eikä niitä luovuteta kolmansille osapuolille. Tutkimusainestoa siis säilytetään tietoturvallisesti tutkimuksen tekemisen ja sen arvioinnin ajan sekä kuusi kuukautta tämän jälkeen. Kun kuusi kuukautta on kulunut tutkielman valmistumisesta ja arvioinnista, haastatteluaineistot hävitetään. Tällä tavoin tutkimuksessa vaalitaan luottamuksellisuutta, mikä on myös yksi oleellinen eettinen periaate tutkimustyössä Tuomen ja Sarajärven mukaan (2009, 127).

Edellä mainittujen asioiden lisäksi tutkimuksessa on noudatettu myös muita Suomen Akatemian tutkimuseettisiä ohjeita. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi on tapahtunut yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimuksessa on otettu myös huomioon muiden tutkijoiden tekemät tutkimukset sekä heidän saavutuksensa asianmukaisella tavalla. Muiden tutkijoiden tutkimuksia on kunnioitettu ja niille on annettu niille kuuluva arvo ja merkitys. Tästä on pyritty huolehtimaan asianmukaisilla lähdeviittauksilla sekä tutkimuksen lopussa olevalla lähdeluettelolla. Tutkimuksessa noudatetaan siis kaikin puolin hyvää tieteellistä käytäntöä.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset -osiossa perehdytään aineistosta saatuihin tuloksiin. Tulokset on jaoteltu tutkimuskysymysten mukaisesti kahteen teemaan; tilintarkastusharjoittelijoiden työelämävalmiuksiin sekä työelämävalmiuksien merkitykseen ja tilintarkastajan työssä tulevaisuudessa tarvittaviin taitoihin. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella, millaisiksi tilintarkastusharjoittelijat kokevat omat työelämävalmiutensa tilintarkastuksen työtehtävissä. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisen merkityksen tilintarkastusharjoittelijat antavat työelämävalmiuksille ja millaisia taitoja tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan heidän mielestään tulevaisuudessa.

4.1 Työelämävalmiudet

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, millaisiksi tilintarkastusharjoittelijat kokevat omat työelämävalmiutensa tilintarkastuksen työtehtävissä. Tutkimuskysymystä tarkastellaan tilintarkastusharjoittelijoiden omien näkemysten ja kokemusten kautta. Osiossa keskitytään siihen, millaisen merkityksen tilintarkastusharjoittelijat antavat yleisten työelämävalmiuksien tekijöille eli oman toiminnan hallinnalle, kommunikointitaidoille, ihmisten ja tehtävien johtamiselle sekä innovatiivisuudelle ja muutosten johtamiselle.

4.1.1 Oman toiminnan hallinta

Oppimisen taitoa mitattiin sillä, millaisiksi tilintarkastusharjoittelijat kokevat kykynsä oppia uusia asioita. Yleisesti ottaen tilintarkastusharjoittelijat kokivat olevansa nopeita oppimaan uusia asioita sekä oppivansa parhaiten itse tekemällä. Kaksi haastateltavista nosti esiin sen, että heille oppimisen kannalta tärkeää on asioiden ymmärtäminen. Hei eivät välttämättä kokeneet itseään kaikista nopeimmiksi oppijoiksi juuri sen vuoksi, että heille on olennaista ymmärtää, mitä he ovat tekemässä. Toinen heistä nosti myös esiin, että hänen mielestään

on eri asia muistaa jokin rutiininomainen tehtävä ulkoa, kun taas ymmärtää oikeasti, mitä on tekemässä.

"-- mä en oo semmonen nopea oppimaan, että mä en oo ehkä se kaikista nopein vaan se vaatii sen et saa itse rauhassa niinku mennä sillei step by step sen asian niinku ensimmäisen kerran. Et jos joku mulle vaan niinku nopeesti selittää nii mä saatan ehkä pystyä sen jotenkin tahmeasti tekemään, mut ens kerralla mä joudun käymään sen taas uudelleen et mä sit niinku oikeasti opin. Et mä sanoisin et mä saatan ehkä olla vähän hitaampi oppimaan, ku jotku on tosi välkkyjä et ne oppii heti, mutta jos mä saan tehdä sen sillei rauhassa kerran nii sit mä kyl opin sen ja muistan sen myös seuraavalla kerralla." (H2)

"-- mä opin niinku aika nopeesti uusia asioita, mutta tavallaan se uuden oppiminen edellyttää yleensä myös sitä, että mä ymmärrän sen asian. Et mä koen et mulla on hyvä muisti, mikä tietysti auttaa siinä uusien asioiden oppimisessa tai niinku jonku tällöksen tosi rutiininomaisen tehtävän tekemisessä, mut sitten, jos miettii sitä et opinko mä sen oikeesti sillai et mä vaan muistan, mitä mä oon tehnyt nii en, vaan että tavallaan ku se asia pitäis myös ymmärtää, nii sitte ehkä siinä ymmärtämisessä menee vähän kauemmin aikaa. Mutta kyl mä koen et mä opin aika hyvin ja nopeesti uusia asioita, mutta mä haluaisin niinku myös ymmärtää ne sillai, että tavallaan se jää oikeesti tänne mun päähän." (H7)

Oppimisen taitoa mitattiin myös sillä, millaisiksi tilintarkastusharjoittelijat kokevat kykynsä ylläpitää tilintarkastusalalla vaadittavia taitoja. Haastateltavat korostivat, että tilintarkastusalalla vaadittavien taitojen ylläpitäminen onnistuu heiltä hyvin juuri hyvän oppimiskyvyn takia. Lisäksi he nostivat esiin kiinnostuksen tärkeyden tilintarkastusalaa kohtaan alalla vaadittavien taitojen ylläpitämisessä: "Sillon ku sä oot kiinnostunut jostain asiasta, niin varmasti sitä haluaa niinku itseensä kehittää siltä osin." (H2) Yksi haastateltavista myös totesi, että uskoo omaavansa hyvät kyvyt ylläpitää tilintarkastusalalla vaadittavia taitoja, mutta oli skeptinen sen suhteen, riittäkö hänellä kuitenkaan mielenkiintoa tilintarkastusalaa kohtaan: "No valmiudet siihen olis varmaan erittäin hyvät, mut en tiä, et riittäiskö mielenkiinto lukee vuodesta toiseen tilintarkastuslakia ja IFRS-standardeja." (H4)

Useiden tehtävien tekeminen samanaikaisesti koettiin tilintarkastusharjoittelijoiden keskuudessa mahdolliseksi. He totesivat, että useiden tehtävien tekeminen onnistuu yleisesti ottaen hyvin ja he korostivatkin priorisointikyvyn tärkeyttä. Moni haastateltavista mainitsi apuvälineeksi to do -listan, jonka avulla he pysyvät paremmin perillä niistä asioista, jotka ovat tekemättä. Monen haastateltavan kohdalla korostui kuitenkin se, että vaikka useiden tehtävien tekeminen samaan aikaan onnistuu hyvin, se ei kuitenkaan ole ideaalitalanne työskentelylle ainakaan pitkällä aikavälillä, sillä tilanne koettiin myös stressaavana.

"-- mä pystyn tekemään useita tehtäviä samanaikaisesti hyvin, mutta mä en sanois et se ois niinku mulle se kaikista paras vaihtoehto tai miellyttävin vaihtoehto. Mä en välttämättä nauti siitä, että mulla on miljoona asiaa tehtävänä saman aikaisesti, mutta tota mä yleensä pyrin niinku tekee tällasen to do -listan et missä on ylhäällä ne kaikki asiat, mitä mun pitää tehdä ja sit mä tykkään yleensä kirjoittaa niihin et jos mä en saa niitä heti loppuun et sit et mikä niissä on kesken ja sitä myötä ku mä saan niitä valmiiks nii mä pystyn vetää ne siitä listalta yli. Että mä koen, että mä kyl pystyn tekemään useita tehtäviä samanaikaisesti, mutta kyllä se on mulle myös sellanen stres-

saavampi tilanne, että kyllä mä enemmän tekisin aina yhden asian kerrallaan loppuun asti, ku sillai, et mulla on miljoona tekemätöntä asiaa siinä pöydällä.” (H7)

Tilintarkastusharjoittelijat nostivat esiin kuitenkin myös sen, että monen tehtävän tekeminen samanaikaisesti riippuu myös siitä, millaiset tehtävät ovat kyseessä. Jos työtehtävät liittyivät esimerkiksi samaan yritykseen, tehtävien tekeminen samanaikaisesti koettiin helpommaksi. Mikäli taas tehtävät liittyvät useampaan eri yritykseen, niiden tekeminen samanaikaisesti on haastavampaa ja vaatii enemmän keskittymistä. Lisäksi yksi haastateltavista korosti sitä, että tehtävien samanaikainen tekeminen riippuu siitä, millainen tehtävä on kyseessä. Mikäli tehtävät ovat rutiininomaisia, niiden samanaikainen tekeminen on helppoa. Mikäli taas tehtävä on haastavampi ja vaatii enemmän keskittymistä, tehtävästä toiseen hyppiminen nähtiin myös työn tehokkuutta rajoittavana tekijänä: ”Riippuu täysin, että mitä tekee. Kyllä sitä pystyy tekee montaa semmosta ns. lennossa olevaa pienempää juttua, esim. jotain pankkivahvareiden dokumentointia sun muuta samanaikaisesti, mut sit jos pitää tehdä jotain analyytisempää, mihin pitää keskittyä, nii se työteho kärsii, jos sitä hyppii tehtävästä toiseen.” (H4)

Tilintarkastusharjoittelijat kokivatkin itsensä järjestelmällisiksi, ja uskoivat sen helpottavan useiden tehtävien tekemistä samanaikaisesti.

”No koen olevani hyvä tekemään useita tehtäviä samanaikaisesti, että se ei sinällään tuota mulle hankaluuksia, mutta se kyllä vaatii sellasta tietynlaista järjestelmällisyyttä, että se onnistuu ja mä oon kyllä todella järjestelmällinen niin se ei ehkä senkään takia tuota mulle sillä tavalla hankaluuksia. Että mä haluan niinku että kaikki on sillä tavalla kirjoitettu ylös, että mitä pitää tehdä ja milloin pitää tehdä nii sit mä niinku pystyn hoitamaan sen hyvin.” (H2)

Heistä kaikki kokivat omaavansa hyvät priorisointikyvyt. Haastateltavien keskuudessa korostui kuitenkin se, että vaikka he kokivatkin omaavansa yleisesti ottaen hyvät priorisointikyvyt, tilintarkastusharjoittelussa tilintarkastukseen liittyvien töiden priorisointi on hankalampaa eivätkä haastateltavat kokee, että priorisointikyvyt olisivat yhtä vahvat kuin esimerkiksi koulutehtävissä tai aiemmissa, tutuissa työtehtävissä. Priorisoinnin hankaluutta perusteltiinkin tilintarkastusharjoittelijoiden keskuudessa sillä, että heillä ei ole vielä tarpeeksi työkokemusta tilintarkastusalalta. Täten tilintarkastukseen liittyvien työtehtävien laittaminen tärkeysjärjestykseen on haastavampaa.

”Kaikki tämmöset organisointi- ja priorisointitaidot on niinku hallussa ja useimmiten kyllä niinku tiedän, että mitä pitää tehdä ja mikä se järjestys on tehokkain ja paras tapa tehdä joku asia. En voi ehkä sanoa vielä tästä nykyisestä työstä, et se ois niin hallussa, mutta yleisesti ottaen niinku tykkään kyllä ja tykkään, että tehdään niinku järkevässä järjestyksessä ja se just varmaan liittyy semmoseen omaan järjestelmällisyyteen” (H2)

”Osaan priorisoida, mutta niinku ehkä ainakin tällä hetkellä vielä, jos miettii tilintarkastusalaa, nii ei sillei oo hirveen vankkaa kokemusta niin sitten siinä en ehkä osaa tai niinku en pysty vielä priorisoimaan asioita, et ei ehkä hahmota sitä tärkeysjärjestyksestä vielä.” (H4)

”-- yleisesti ottaen mä sanoisin, että mä osaan priorisoida hyvin niinku esim. opinnoissa, että ne missä on aiemmin deadline, niin ne mä teen ensin ja tota kyl mä koen

et mä pystyn täs harkassakin aika hyvin priorisoimaan, mut eihän se toki oo niin hyvä, koska en mä tavallaan vielä tiää, että mikä on se tavallaan tärkein tai mikä tehtävä ois tärkeintä tehdä ensin.” (H7)

Tilintarkastusharjoittelijat kokivat sovituissa tai annetuissa aikatauluissa pysymisen erityisen tärkeäksi. Heidän joukossaan korostui täsmällisyys, järjestelmällisyys ja tunnollisuus sen suhteen, mitä on sovittu. Yksi haastateltavista tiivistä hyvin sen, mikä kävi ilmi myös muiden vastauksista:

”-- mä pysyn sovituissa ja annetuissa aikatauluissa hyvin, koska mä oon aika järjestelmällinen ihminen ja jos mulle on tai jos mä oon sopinut jonkun kanssa jonkun ajan tai joku on sanonut mulle milloin jonkun asian pitää olla valmis nii kyl mä haluan silloin niinku pitää sen mun lupauksen ja pitää kiinni siitä sovituista asiasta, että et kyllä mä aina pyrin pysymään annetuissa aikatauluissa. Ja oon tähän mennessä kyllä pysynytkin hyvin. Että jotenkin mun niinku omatunto tai semmonen joku tuolla sisällä ei anna myötä siihen, että mä niinku lipsuisin jostain, mitä mä oon luvannut tai mitä ollaan jonkun kaa yhdessä sovittu.” (H7)

Kuitenkin tässäkin korostui tilintarkastusalan työkokemuksen ja osaamisen puute: ”täs vaiheessa mulla ei varmastikaan oo sillee osaaminen sillä tasolla, et mä pystyisin tekee kaiken niinku siinä ajassa, mitä ehkä pitäis.” (H5) Tilintarkastusharjoittelijat siis tiedostivat, että oma osaaminen tilintarkastuksen työtehtävissä ei ole vielä sillä tasolla, että he pystyisivät tekemään kaiken vaaditussa ajassa tai ainakaan samassa ajassa kuin esimerkiksi kokeneemmat tarkastajat.

Myös palautteen vastaanottaminen sekä saadun palautteen hyödyntäminen omassa toiminnassa ovat oleellisia Ruohotien määrittelemissä yleisissä työelämävalmiuksissa. Kaikki haastateltavat kokivat palautteen saamisen myönteisenä asiana työelämässä: ”se on oikeestaan semmonen, mitä mä niinku haluaisinkin, että mulle annettaisiin, että vois just niinku kehittää sitten omaa osaamista ja näin.” (H6). Palautteen saaminen nähtiin keinona kehittää omaa toimintaa ja se koettiin oman osaamisen kehittymisen kannalta toivotuksi. Kaikki tilintarkastusharjoittelijoista korostivatkin, että he pyrkivät aina hyödyntämään saamaansa palautetta omassa työskentelyssään ja kehittämään omaa toimintaa toivottuun tai palautteen ohjaamaan suuntaan.

Niin negatiivisen kuin positiivisenkin palautteen saaminen koettiin työssä kehittymisen ja oppimisen kannalta erityisen tärkeäksi, jopa välttämättömäksi asiaksi. Haastateltavat korostivat kuitenkin, että myös palautteen antamisen tavalla ja sävyllä on merkitystä. Kriittinen palaute, joka annetaan rakentavassa muodossa, ohjaa haastateltavia heidän mukaansa kehittämään omia toimintatapoja. Toimintatapojen muuttaminen ja virheistä oppiminen on myös paljon helpompaa, jos palaute on annettu rakentavassa muodossa. Sen sijaan, jos kriittistä palautetta ei anneta rakentavassa muodossa, palautteesta on haastateltavien mukaan vaikeaa ottaa oppia.

”-- semmonen kriittinen palautekin on niinku hyvästä, että tota se on se, mikä kuitenkin kehittää ja sit on niinku tavallaan kiva saada tietää, et jos sää oot tehnyt jotain väärin niin sit sä pystyt sen niinku korjaamaan, mutta mun mielestä isoin merkitys on sillä, että miten se palaute sulle annetaan tai niinku se negatiivinen palaute et jos se on semmosta rakentavaa ja annetaan niinku hyvässä hengessä nii ei siinä mitään, et se on tosi hyvä juttu oppimisen ja kehittymisen kannalta, mutta sitten semmonen niinku tosi negatiivissävyitteinen palaute, mitä ei anneta rakentavalla tavalla niin se

ei tunnu erityisen kivalta eikä pitkässä juoksussa oo välttämättä niin kehittävää tai opettavaa.” (H7)

”Negatiivisenkin palautteen voi antaa rakentavasti, et jos se tulee ihan sillei päin naamaa, että oot surkee, nii siitä ei kyllä ihan hirveesti saa irti. Et jos se on rakentavassa muodossa annettu nii totta kai sitä palautetta pyrkii hyödyntää ja kehittää omaa toimintaa ja työskentelytapoja.” (H4)

”-- mut sit siinä on tietty vähän just se, millä tavalla se palaute tulee, et onko se miten rakentavaa, et miten paljon sitä voi hyödyntää sitten.” (H5)

Kaksi haastateltavista nosti kuitenkin esiin, että vaikka he haluaisivat saada palautetta ja kokevat sen oppimisen kannalta tärkeäksi, meneillään olevassa tilintarkastusharjoittelussa palautetta on tullut hyvin vähän, jos ollenkaan. Toinen haastateltavista koki erityisesti kriittisen palautteen saamattomuuden tilintarkastusharjoittelussa jopa turhauttavaksi. Haastateltava olisi halunnut saada tietää omia kehityskohteitaan ja kuulla, mitä asioita hän voisi tehdä työssään paremmin.

”Tykkään saada palautetta ja mun mielestä se on niinku tosi tärkeää ja tässä niinku nykyisessä työssä sitä on niinku tullu suhteellisen vähän.” (H1)

”-- tosi huonosti tullu palautetta, et mekin oltiin oltu melkein 4 kk talossa ennen ku oli ensimmäinen palautekeskustelu -- Koska sitä toivos sitä palautetta, koska se ärsyttää, jos se tulee sillei et kehityskohteet ”tyhjä”, koska tiedät et oot ihan alkutekijöissä etkä osaa kaikkee mihin pitää kiinnittää huomiota, mut sit jos sitä palautetta ei tuu nii se on tosi hankalaa niinku... no kehittyä. Ainakin itse haluais sitä palautetta, mutta ku sitä ei meinaa täältä tulla.” (H4)

Oman toiminnan hallintaa tarkasteltiin myös ongelmanratkaisukyvyyn avulla. Ongelmanratkaisutaidoista kysyttäessä haastateltavat olivat sitä mieltä, että vaikka he pitävätkin ongelmanratkaisusta ja kokevat olevansa siinä yleisesti ottaen hyviä, tilintarkastustyössä ongelmien ratkaiseminen on haastavampaa juuri tilintarkastusalan työkokemuksen puuttumisen tai sen vähäisyyden vuoksi. Niin kuin jo aiemminkin nousi esille, haastateltavat korostivat, että tilintarkastusharjoittelussa suurin osa esille tulleista asioista ovat uusia ja itselle tuntemattomia. Täten myös ongelmanratkaisutilanteessa, jossa aihe ei ole itselle tuttu eikä oma osaaminen vielä riittä, ongelmanratkaisu on haastavaa, välillä jopa mahdotonta.

”-- jos mulla ei ois mitään hajuakaan nii sit varmaan en voi välttämättä tai et en vois välttämättä sanoa, et olisin kovin hyvä ratkaisemaan ongelmia. Mut jos mulla olis niinku tietoo, nii totta kai sit oisin niinku tai et ois niinku helpompi lähteä ratkaisuun.” (H5)

”Semmosii tuttui ongelmii on tai semmosii, mitkä on tullut ennenki vastaa, nii niitä on sit tietty helpompi ratkaista, ku semmosii tuntemattomii ongelmii --.” (H1)

”Jos koen, et tämänhetkinen osaaminen riittää siihen nii se ongelmanratkaisu on se tai mikä just analytiikassakin kiehtoo, et jos on ongelma, nii sie yrität löytää siihen sen ratkaisun, nii se on niinku parasta.” (H4)

Yksi haastateltavista nosti esiin myös sen, että vaikka hän pitääkin ongelmanratkaisusta, tilintarkastusharjoittelussa eteen tulleet ongelmat ovat välillä tuntuneet turhauttavilta ja jopa epämieluisilta. Hänen mukaansa vastaan tulleet ongelmat ovat tuntuneet välillä turhauttavilta ja epämieluisilta, koska ne ovat saattaneet olla todella pieniä asioita, mutta niiden selvittämiseen menee kuitenkin suhteellisen kauan aikaa.

"...mutta sit jos on jotakin tosi kompleksisia asioita tai näin niin en välttämättä oo se, joka jaksaa juurta jaksaaen lähteä niinku selvittämään, et mitä tässä nyt on väärin. Että mä oon kokenut sen jopa ehkä vähän turhauttavana tässä nykyisessä työssä, koska ne voi olla jotain tosi pikkuasioita mitä sä niinku selvität tuntikausia etkä välttämättä löydä sitä niin sanottua ongelmaa siitä. Mutta ehkä vähän toisenlaisissa asioissa se ongelmanratkaisu on mun mielestä niinku tosi mielenkiintoista ja mielekästä." (H2)

Myös stressinsietokyky sekä kyky toimia stressaavissa tilanteissa on yksi oman toiminnan hallintaan vaikuttava tekijä. Haastateltavat eivät juuri kokeneet stressaavia tilanteita negatiivisina asioina. Haastateltavien keskuudessa korostui enemmänkin näkemys siitä, että he kokevat suoriutuvansa tehtävistään hyvin myös stressaavissa tilanteissa, ellei jopa paremminkin. Stressi koettiin eräänlaisena eteenpäin työntävänä voimana, jonka avulla tehtävien suorittamiseen saadaan ikään kuin lisää motivaatiota.

"-- mä kyllä suoriudun hyvin stressaantuneenakin ja mä oon tosi kova stressaamaan ja sen kanssa on oppinut elämään ihan jo niinku opintojenkin aikana ja aikaisemmissa töissä ja nykyisessä työssä. Että se ei sillä tavalla niinku aiheuta mitään hankaluuksia niin sanotusti et siihen on vähän niinku tottunut, et ku vähän stressaa koko ajan jostakin niin osaa kyllä niinku toimia sen kanssa ja kyllä mä jopa koen, että mä saatan olla niinku pikkusen tehokkaampi, jos mulla on se sellainen stressi saada joku asia tehdyksi." (H2)

"Jos on semmosta tietynlaista painetta ja semmonen ns. pakkorako nii se saa kyl kans sit niinku puskee tekemistä sillee eteenpäin niinku paremmin, ku jos ajattelee et ei oo mitään aikarajaa nii sit se ehkä menee vähän semmoseks tehottomaksikin hommaks, et siinä mielessä stressaava tilanne on ehkä myös niinku semmonen eteenpäin ajava tavallaan." (H5)

"-- ikinä ei oo multa mikään asia jäänyt stressin takia tekemättä, et enemminkin se saa mut tekemään vaan niinku enemmän asioita. Et en oo kuitenkaan sellanen henkilö, joka lamaantuu siitä stressistä vaan päinvastoin, et se saa mut tavallaan entistä enemmän liikkeelle." (H7)

Vaikka tilintarkastusharjoittelijat kokivat kykenevänsä työskentelemään hyvin stressin ja paineen alaisena, he kuitenkin tiedostivat, etteivät liiallinen stressi ja työn kuormittavuus tee kenellekään hyvää: "-- jos on äärimmäisen kuormittavaa, et eihän sekään kellekään hyvää tee." H1 Lisäksi he totesivat, ettei jatkuva ja liiallinen stressi myöskään ole ideaalitalanne työskentelylle, mikäli se on pitkään jatkuva: "-- eihän se tietenkään oo mikään ihannetilanne et on hirveen stressaavaa, vaikka silloin saiskin itestään enemmän irti, koska se stressi kuitenkin vaikuttaa kaikkeen." H7

4.1.2 Kommunikointitaidot

Yksi työelämävalmiuksien osa-alue on kommunikointitaidot. Tilintarkastusharjoittelijat kokivat omat vuorovaikutustaitonsa varsin hyviksi ja totesivat tulevansa hyvin ja helposti toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Osa heistä myös korosti, että erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen on välttämättömyys tilintarkastuksessa, sillä tilintarkastajat joutuvat tekemään töitä monissa eri tiimeissä ja toimeksiannoissa. Tiimit eivät siis läheskään aina ole samat, vaan koostuvat kulloinkin eri henkilöistä. Siten erilaisten toimintatapojen ja erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen on välttämättömyys tilintarkastajana työkennellessä. Yksi haastateltavista totesikin näin:

” –kyl mä koen et mä pysyn toimii tosi hyvin erilaisten ihmisten kanssa ja täs työs varsinkin tilintarkastuksessa monesti tosi paljon vaihtelee noi tiimit ja ollaan tosi paljon erilaisten ihmisten kanssa, ku se tiimi vaihtuu tosi usein eri toimeksiannoissa nii ehkä siinä huomaa tai kyl mä koen, et pystyn toimii hyvin erilaisten ihmisten kanssa ja se on niinku helpoo mulle eikä ollenkaan hankalaa.” (H3)

Yksi haastateltavista nosti esiin myös sen, että vaikka kokeekin tulevansa hyvin toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa ja on tottunut työskentelemään eri taustoista tulevien ihmisten kanssa, fakta on se, että toisten kanssa työskentely ja yhteistyön tekeminen voi silti olla helpompaa kuin toisten. Vaikka työskentely joidenkin ihmisten kanssa olisi helpompaa kuin toisten, se ei silti tarkoita, ettei heidän kanssaan tulisi toimeen.

”Mmm... no mulla ei oo kyllä ikinä ollu mitään ongelmaa erilaisten ihmisten kanssa ja oon tottunut siihen opiskelujen ja aikaisempien töiden kautta varsinkin, kun mulla on tota sivuaineena toi tämmönen international business and management niin sielähän on siis kansainvälisiä opiskelijoita ja tosi eri taustoista ja kulttuureista ja näin ja mun mielestä se on ollu vaan niinku tosi virkistävää ja pidän siitä. Mutta toki niinku ihan yleisesti ottaen joidenkin ihmisten kanssa on vaan niin paljon helpompi tehdä yhteistyötä ku toisten, mutta ei oo kyllä tullu vielä sellasta tilannetta vastaan etteikö vois tai etteikö tulis toimeen joidenkin ihmisten kanssa, että koen kyllä et se ei niinku tuota ongelmaa tai on mulle sinänsä ihan mukavaa vaihtelua.” (H2)

Haastatteluissa nousi esiin myös ajatus siitä, että kaikista ihmisistä pitäminen ja ihmisten kanssa toimeen tuleminen on kaksi eri asiaa. Yhden haastateltavan mukaan kaikista ihmisistä ei tarvitse tykätä, mutta kaikkien kanssa pitää kuitenkin pystyä tulemaan toimeen ja työskentelemään.

”-- mä tuun kaikkien kanssa hyvin juttuun, et mä ehkä ajattelen, että kaikista ei tarvii tykätä, mut kaikkien kanssa pitää tulla toimeen. Että tota esim. ryhmätöissä tai tämmösissä voi olla tosi erilaisii ihmisii ja kaikilla voi olla ihan eri mielipide, mutta ei se niinku estä sitä, ettekö sä vois tulla toisten ihmisten kanssa toimeen.” (H7)

Myös toisen haastateltavan kohdalla korostui se, että ihmisten kanssa toimeen tuleminen ja heistä pitäminen ovat eri asioita. Kyseisen haastateltavan kohdalla oli myös havaittavissa, ettei vuorovaikutustilanteet kaikkien ihmisten kanssa välttämättä ole hänelle mieluisaa, mutta haastateltava kokee kuitenkin tulevansa pakollisissa määrin toimeen kaikkien kanssa:

"-- mä tuun vähintään sillee ns. pakollisessa määrin toimeen kaikkien ihmisten kanssa, mutta tietty kyl mä niinku aika hyvin tai nopeesti ihmisistä huomaa, et tullaanko me niinku hyvin juttuun vai sit vaan sillai tavallisella tasolla. Mut kyl mä niinku koen, että jos vaik aattelee työtilanteita nii kyl niinku kaikkien kanssa pystyy tekee töitä eikä niinku mikään jää siitä niinku kiinni et ei hommat etenis sen takia et ei niinku jotku henkilökemiat vaan ihan täydellisesti kohtaa." (H5)

Tilintarkastusharjoittelijat kokivat myös, että ryhmätöiden tekeminen ja tiimeissä työskentely onnistuu heiltä hyvin. Ryhmätöiden tekeminen koettiin tilintarkastusharjoittelijoiden keskuudessa myös mieleiseksi. Noin puolet haastateltavista kuitenkin koki, että viihtyvät ryhmätöissä enemmän kuuntelijan roolissa.

"-- tai en oo ehkä eniten äänessä tällaisissa tilanteissa, et mä oon aikalailla semmonen kuuntelija. Kyllä mä otan aina kantaa asioihin ja näin, mutta koen, että oon enemmän semmonen kuuntelija henkilö semmosessa tilanteessa." (H3)

"...mä oon ehk semmonen kuuntelija ihminen niinku et sit tavallaan mulla on ehkä vähän vetäytyvämpi tapa työskennellä, mikä sit joillekin saattaa olla vähän hämmentävää, mut ei oo niinku ikinä ainakaan tullu sellasta tilannetta et ois ollu mitään ongelmia sen suuremmin. Kyl mä niinku koen ja siis tykkäänkin tiimityöskentelystä. Et jos vaan yksin joutuis puurtaa nii se ois tosi tai pitemmän päälle sit niinku yksinäistä." (H5)

Muutama haastateltavista totesi, että tilintarkastusharjoittelussa heidän roolinsa aktiivisesta ryhmätöiden jäsenestä on muuttunut vähemmän aktiiviseksi. Haastateltavat kokivat, että jos tilanne on tuttu ja heiltä löytyy tehtävän suorittamiseen tarvittavaa osaamista, he ovat aktiivisia ryhmän jäseniä ja ottavat helposti ryhmänvetäjän roolin. Tilintarkastusharjoittelussa tilanteet ovat kuitenkin pääsääntöisesti uusia eivätkä haastateltavat koe omaavansa riittävästi osaamista tilintarkastuksen saralla, joten on heidän mukaansa paljon vaikeampaa ottaa ryhmänvetäjän roolia tilintarkastustiimeissä ja -toimeksiannoissa.

"-- mä sanon et mä oon semmonen aktiivinen. Nykyään ehkä harvemmin semmonen johtaja ja niinku johtajan roolissa. Että mä oon huomannut nyt sen niinku just tässä nykyisessä työssä, et mitä niinku uudempi tilanne niin sitä huonommin mä otan mitään roolia. Et mä pyrin kyllä olemaan aktiivinen, mutta sitten niinku mitä tutumpi tilanne tai mitä enemmän mä tiedän jostain asiasta niin sillan mä en pelkää ottaa semmosta johtajan roolia ryhmässä. Mutta kyllä mä aina pyrin niinku olemaan aktiivinen, koska mä jotenkin koen, että tai sitä on hankala selittää, mutta mä jotenkin niinku koen, että se on vähän niinku velvollisuus tai sillä tavalla olla niinku aktiivinen." (H2)

"-- jos miettii tiimiä ja jos mä tiedän, mitä mä niinku teen niin mä ehkä otan semmoisen ns. tiimin vetäjän roolin helposti --." (H6)

Tilintarkastusharjoittelijat kokivat omat suulliset ja kirjalliset viestintätaitonsa pääpiirteittäin hyviksi. Osa heistä kuitenkin ajatteli, että vaikka he kokivat omat suulliset ja kirjalliset viestintätaitonsa lähes yhä vahvoiksi, kirjallista viestintää suosittiin työhön liittyvissä tilanteissa, joissa käsitteet ja tilanteet ovat itselle tuntemattomampia. Kirjallinen viestintätapa koettiin tällöin helpommaksi ja havainnollistavammaksi tavaksi kommunikoida, koska viestiä voitiin havainnollistaa esimerkiksi näyttökuvien avulla. Kirjallista viestintätapaa työhön liit-

tyvissä asioissa suosittiin myös sen vuoksi, että tällöin viestiketjut jäävät talteen, mikäli niitä tarvitsee myöhemmin.

”Öö no mä koen, että mä oon kyl niinku hyvä sekä kirjallisissa että suullisissa viestintätaitoissa. Mutta niinku tilanteesta riippuen niin ehkä jos mä mietin työelämää ja tätä hetkeä ku mä oon tilintarkastusharkassa nii mä enemmän viestin kirjallisesti esim. asiakkaille. -- työtilanteissa mä tykkään käyttää kirjallista, mutta mä koen kuitenkin myös, että mun suulliset viestintätaidot on siinä mielessä ihan yhtä vahvat et en ehkä koe et oisin kummassakaan kuitenkaan parempi ku toisessa.” (H7)

”...tai ainakin musta tuntuu et mä ehkä osaan niinku viestiä paremmin kirjallisesti ku suullisesti asioita et varsinkin tämmöisissä niinku teknisissä asioissa niinku tilintarkastuksessa tai niinku tilintarkastusalalla on paljon sellasii spesifei sanoja ja paljon lyhenteitä nii oon ehkä silloin parempi ilmaisemaan asioita jotenkin kirjallisessa muodossa ku suullisesti.” (H3)

Toisaalta sitten rennommissa, työhön liittymättömissä tilanteissa suullinen viestintä koettiin mielekkäämmäksi: ”Just tämmöisissä rennoissa asioissa menee enemmän suullisesti.” (H4) Osa haastateltavista oli myös sitä mieltä, että omat suulliset viestintätaidot ovat paremmat kuin kirjalliset, ja heille on huomattavasti mielekkäämpää viestiä suullisesti kuin kirjallisesti tilanteesta riippumatta: ”Kyl mie ite koen, et toi suullinen viestintä on itellä se vahvempi.” (H4) Yksi haastateltava koki, että suullinen viestintä on hänelle helpompi ja luontaisempi tapa viestiä, sillä kirjallisesti viestissä hän miettii liikaa, miten ilmaisee itseään.

”No ehtomasti mä oon suullisesti paljon parempi viestimään ku kirjallisesti. Mä kirjallisesti ehkä jotenkin mietin vähän liikaa aina, että miten mä niinku ilmaisen iteeni et mä koen, että suullisesti oon niinku paljon parempi viestimään.” (H6)

Pääpiirteittäin tilintarkastusharjoittelijat kokivat sekä suulliset että kirjalliset viestintätaitonsa hyväksi. Haastatteluissa kuitenkin korostui, että se kumpi tapa on itselle mieluisampi vaihtoehto ja se kumpaa viestintätapaa käyttää, voi riippua myös esimerkiksi siitä, kumman kokee missäkin tilanteessa tehokkaammaksi viestintäkeinoksi.

”Ei niissä sinänsä eroa oo, mut mieluummin ehkä lähestyn sähköpostilla tai niinku näin. Mut sit tietysti riippuu, et kuinka nopeesti voi hoitaa suullisesti nii niinku siis vaikka asiakasviestintää nii sit jos on nopeempi soittaa ku ootella sitä sähköpostii nii sit suullinen -- mut se niinku riippuu niin siitä tilanteesta et kumpi on järkevämpi.” (H1)

Kommunikointitaidot koettiin haastateltavien keskuudessa sekä vahvuuksina että heikkouksina. Haastateltavat kokivat omaavansa hyvät kommunikointitaidot sekä suullisesti että kirjallisesti. Kommunikointitaidot koettiin kuitenkin heikkoudeksi silloin, kun kommunikointi tapahtuu englanninkielellä. Tilintarkastusharjoittelijat nostivatkin esiin, että tarvitsivat kehitystä erityisesti kielitaidossa, sillä he kokivat oman englanninkielen taitonsa heikoksi kansainvälisessä yrityksessä toimimiseen, jossa järjestelmät ja asiakkaalta tulevat materiaalit alkavat muuttumaan yhä enenevässä määrin englanninkielisiksi.

”Jollain tavalla ehkä semmonen kielitaito tai sitä vois parantaa.” (H3)

"No kyllä mä ehkä sanoisin et se on tämmönen niinku kielitaito, että mun englanninkielen taito ei oo mikään superhyvä niin sitä ainakin niinku tarvittais tällaisessa isossa firmassa, jos niinku meinaa työskennellä tai niinku tällaisessa isossa kansainvälisessä firmassa. Niin kyllä se englannin kieli ois ehdottoman tärkeä, koska sit ku on isoja ja kansainvälisiä asiakkaitakin nii kyllähän ne materiaalitkin on yhä enenevässä määrin englanniksi ja meilläkin tuolla työpaikalla tosi monet järjestelmät muuttuu englanniksi ja näin nii se ois se, missä mulla olis kaikista eniten parannettavaa." (H7)

4.1.3 Ihmisten ja tehtävien johtaminen

Ihmisten ja tehtävien johtamiseen liittyy läheisesti ratkaisukeskeisyys konfliktitilanteissa. Tilintarkastusharjoittelijat eivät kokeneet konfliktitilanteita tilanteina, joihin he haluaisivat tieteen tahtoen ajautua. He kuitenkin tiedostivat, että erilaiset konfliktitilanteet ovat elämässä välttämättömiä ja siksi niissä tulisikin osata toimia. Kaikkien tilintarkastusharjoittelijoiden kohdalla korostui ratkaisukeskeisyys. He kaikki pyrkivät etsimään ratkaisuja konfliktitilanteessa, sillä yleisesti ottaen konfliktitilanteet koettiin haastateltavien keskuudessa epämiellyttävänä ja sellaisina, joiden ei haluttu jatkuvan pitkään.

"...mä yritän kuunnella sitä niinku muiden kantaa siihen asiaan ja olla vähän sellainen ratkaisija..." (H2)

"Sanotaan, et ite on aika semmonen ratkaisukeskeinen persoona et semmonen ylimääräinen draamailu sun muu murjottaminen tai siis niinku työelämässä ja siivelielämässä et en mie oikee jaksa semmosta katella. Et yleensä niinku mitä nopeemmin asiat saa purettuu ja selvitettyy nii sitä parempi." (H4)

"No kyl mä yleisesti ottaen pyrin etsii ratkaisuja konfliktitilanteissa, koska konfliktitilanteet ei kuitenkaan oo tai ne ei oo niin miellyttäviä tai et ei halua et ne kestää loputtomiin." (H7)

"-- mä kyl haluisin ettiä jonkun ratkaisun siihen, koska semmonenkin, et jos se tilanne vaikka niinku leijuu sillai ilmassa eikä se niinku etene mihinkään ja se sama ongelma vaan roikkuu siinä, nii en mä sit niinku semmosesta tykkää, et kyl mä niinku sellasessa tilanteessa varmasti jollain tapaa yrittäisin keksiä ratkaisun siihen ongelmaan." (H5)

Myös itsenäisten päätösten tekeminen liittyy ihmisten ja tehtävien johtamiseen. Yleisesti ottaen tilintarkastusharjoittelijat kokivat, että ovat hyvinkin kykeneväisiä tekemään itsenäisiä päätöksiä. Kuitenkin tilintarkastusharjoittelussa itsenäisten päätösten tekeminen on huomattavasti hankalampaa ja vaikeampaa, sillä asiat ovat vielä uusia eivätkä kokonaiskuvat tilintarkastuksesta ole vielä täysin selviä. Monet heistä kokivatkin, että itsenäisten päätösten tekeminen on yksi asia, jossa tulisi kehittyä tilintarkastajan uraa ajatellen, mutta he myös uskoivat, että kykeneväisyys itsenäisten päätösten tekemiseen syntyy työkokemuksen ja osaamisen kautta.

"-- sit et onko tuttu vai uusi asia. Et jos on niinku tullu ennen vastaan nii sit se on helpompi tehdä se päätös, mut sit jos ihan täysin uus, nii sit sitä joutuu enemmän pohtii." (H1)

"Tällä hetkellä se on ehkä niinku asia, missä mä voisin niinku kehittyä tilintarkastustehtävissä, koska ne on niin uusia asioita vielä ja kaikki on uutta." (H2)

Monet tilintarkastusharjoittelijoista painottivat myös sitä, että he eivät välttämättä haluaisi joutua tekemään itsenäisiä päätöksiä tilintarkastustyössä tällä hetkellä vaan kaipaivat vähintäänkin jonkinlaisen varmistuksen kokeneemalta tarkastajalta, että tekevät asioita oikein. Tilintarkastusharjoittelijat koki- vatkin, ettei oma osaaminen vielä riitä isompien päätösten tekemiseen tarkas- tusprosesseissa vaan turvautuvat mieluusti kokeneemman tarkastajan apuun.

”-- jos aattelee vaikka niinku täs tilintarkastuskokemuksessa, mitä on tehnyt nii en todellakaan mielelläni tekis, koska koen et mulla ei oo semmosta tietotaitoo et mä pystyisin tekee itsenäisiä päätöksiä, mut sit jos mulla ois tai jos vaikka ajattelee aiem- piäkin töitä nii kyl mä sit semmosissa, missä mä pystyn ole vähintäänkin varma sii- tä, ettei siit nyt mitään täyskatastrofii pääse syntymään niin sit niinku voin tehdä ihan hyviä päätöksiä mut tietty et aina se et mikä on se mahdollinen seuraus nii seki vaikuttaa et miten niinku helposti ja mielellään niit päätöksiä tekee. Et kyl mä var- maan sit loppujen lopuksi oon semmonen et jonkunlaisen varmistuksen niinku nois- sa isommissakin päätöksissä haluaisin sit niinku muualta.” (H5)

”No jos mä oon ihan varma siitä, mitä mä teen niin kyllä mä sitten ihan sataprosent- tisesti luotan omiin tai omaan fiilikseen ja pystyn kyllä tekemän ne päätökset, mut sit jos en oo satavarma siitä mitä teen niin sitten kyllä niinku tarvii jonku varmistuksen.” (H6)

”-- yleisesti ottaen mä pystyn tekee itsenäisiä päätöksiä hyvin, mutta nyt vaikka täs ti- lintarkastusharkassa, ku ei vielä osaa kunnolla eikä ymmärrä välttis sitä kokonaisku- vaa nii se itsenäisten päätösten tekeminen ei oo niin helpoo ja sit ku siihen lisää vie- lä sen et ei halua tehdä virheitä, mitä joudutaan myöhemmin sit korjaamaan, niin se itsenäisten päätösten tekeminen on hankalampaa. Et mä kyl tykkään saada varmis- tuksen sille, mitä mä oon tekemässä, et onks se oikein tai ok.” (H7)

Johtajan roolin ottamiseen rinnastui samoja ajatuksia kuin itsenäisten päätösten tekemiseen. Suurin osa näki johtajana toimimisen mahdollisena. Kuitenkin kaikkien mietteissä korostui se, etteivät kokisi olevansa vielä valmiita tai edes halukkaita toimimaan johtajan roolissa tilintarkastuksen kentällä osaamisen puuttumisen vuoksi. He kuitenkin kokivat, että tutuissa tilanteissa, joissa oman osaamisen nähdään riittävän tehtävässä selviytymiseen, esimerkiksi koulun ryhmätyötilanteissa, johtajan roolin ottaminen on huomattavasti luontevampaa ja helpompaa.

”-- riippuu tosi paljon tilanteesta, et esim. tossa tilintarkastusharkassa nii en todella- kaan halua ottaa johtajan roolia, koska ei mulla oo niinku valmiuksia eikä taitoja vie- lä siihen et ku en mä kuitenkaan ymmärrä sitä tilintarkastusta tai sitä prosessii vielä niin hyvin et enhän mä niinku missään nimessä vois siinä toimia johtajana mut sit vaikka koulussa ryhmätyötilanteissa, niin kyllä mä monesti otan sit johtajan roolin, jos näyttää siltä et kukaan muu ei sitä aio ottaa, koska mä inhoon sellasta hohhailua et mä kyllä haluan hoitaa semmoset asiat mahdollisimman nopeesti ja jos kukaan muu ei tartu siihen johtajan rooliin niin sitten minä teen sen.” (H7)

Yksi haastateltavista kuitenkin nosti esiin, että jos haluaa toimia tulevaisuudes- sa tilintarkastajana, on lähestulkoon pakko omata jonkinlaista halukkuutta joh- tajana toimimiseen ja johtajan roolin ottamiseen, sillä tilintarkastuksen tehtävis- sä edetään tietyn asteikon mukaisesti ja jossain vaiheessa, todennäköisesti aika piankin, henkilöllä on johdettavanaan omia toimeksiantoja. Siten tilintarkasta- jaksi haluavilla tulee olla halukkuutta ja kykyä johtajan roolin ottamiselle ja joh- tajan roolissa toimimiselle.

”-- se tulee väistämättä eteen, et jos en haluis nii sit pitäis varmaa jotain muuta hommi tehdä et miusta se vähän niiku kuuluu siihen työhön et siihen kasvetaan et on sit ite jossain vaiheessa se päättävä henkilö. Jos haluaa, tilintarkastajaks nii sit tavallaan tiedostat jo siinä vaiheessa et sulla on ne omat asiakkuudet jossain vaiheessa.” (H1)

Ainoastaan yksi haastateltavista oli sitä mieltä, ettei ole ”semmonen johtajajihminen”. Hän ei kokenut johtajana toimimista itselleen mieluisana tai tavoittelemisen arvoisena asiana. Haastateltava kuitenkin koki, että vaikutti johtajana toimiminen ole hänelle luonnollista, hän kykenee kuitenkin ottamaan johtajan roolin, mikäli kukaan muu ei sitä ota. Johtajan rooli ei siis ole sellainen, mihin haastateltava välttämättä haluaisi, mutta tilanteen niin vaatiessa, pystyy kuitenkin toimimaan johtajana.

”-- mä en ehkä lähtökohtaisesti oo semmonen niinku johtajajihminen tai ku mulla ei oo ehkä mitään semmosta tarvetta tuoda itteeni esille tai niinku päästä johtaa mitään asiaa sinällään mutta se on ehkä semmonen jos sit muut on tosi passiivisii eikä sit niiku lähe siihen niin kyllä mä sit niinku semmosissa tilanteissa yleensä lähen viemään sitä et päästään sit ees johonkin koska mä en oikein tykkää semmosesta et ollaan vaan ja se tilanne ei niinku etene mihinkään mutta et mikään johtajan rooli ei ehkä oo sillee kauheen luonnollinen mulle sit kuitenkin loppupeleissä enkä mä oikeestaan usko sellaseen tai et nää sillee et johtajan rooli ois semmonen mihin mä välttämättä haluaisin.” (H5)

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös tilintarkastusharjoittelijoiden kykyä nähdä ja hallita kokonaisuuksia. Tilintarkastusharjoittelijat kokivat, että yleisesti ottaen heidän kykynsä kokonaisuuksien näkemiseen ja hallitsemiseen ovat hyvät. Lisäksi he kokivat, että he pyrkivät aina kokonaisuuksien ymmärtämiseen sekä näkemään ”ison kuvan”. Kuitenkin tilintarkastusharjoittelussa kokonaisuuksien hallitseminen ja niiden näkeminen on koettu hankalaksi edelleenkin sen vuoksi, että asiat ovat niin uusia ja oma osaaminen tilintarkastusalalla on puutteellista. Oman osaamisen ei katsottu riittävän vielä kokonaiskuvien näkemiseen, sillä tilintarkastus vaatii kuitenkin monialaista osaamista.

”-- haluan nähdä ite tai ainakin koen, että mie haluan ymmärtää sen kokonaisuuden et mie ymmärrän sen asian, mitä mie teen, mutta tilintarkastuksessa aika paljon tulee sitä ku vielä on nii alkutekijöissään, et vielä semmosen kokonaisuuden hahmottaminen et sen tiedostaa et se on aika mahdotonta, koska puuttuu sitä osaamista vielä niin paljon.” (H4)

”-- mä sanoisin et tilintarkastusalalla en ehkä pysty tai en oo ehkä niin hyvä näkemään niitä kokonaisuuksia, mutta niinku yleisellä tasolla oon hyvä näkemään kokonaisuuksia. Mut vähän riippuu taas et mistä asioista puhutaan, et tällä alalla vielä aika hankalaa, ku ei oo kokemusta vielä niin paljon.” (H3)

4.1.4 Innovatiivisuus ja muutosten johtaminen

Innovatiivisuudessa ja muutosten johtamisessa olennaista on uusien menetelmien hyödyntäminen työskentelyssä sekä kyky toimia muutoksessa. Tilintarkastusharjoittelijat vaikuttivat suhtautuvan positiivisesti uusiin menetelmiin sekä muutokseen. He näkivät uudet menetelmät hyödyllisinä, työntekemistä helpottavina keinoina. Uusien menetelmien katsottiin tekevän työntekemisestä myös tehokkaampaa.

"No kyl mie uudet tavat otan innolla vastaan ja uudet menetelmät ja tiedot, et yleensä se uus tieto tai menetelmä, et oletetaan et se on parempi ku vanha, et kyllähän sitä sit mielellään käyttää ja hyödyntää." (H1)

"Kyl se muutos on miun mielestä hyvästä, jos se nostaa tehokkuutta ja siinä on joku järjevä ajatus taustalla." H4

"Suhtaudun näihin kyllä aina ihan positiivisella tavalla, että ne usein helpottaa tai on tarkotettu helpottamaan hommaa niin se on itelle ainakin tai tulee ihan positiivisesti itelle ne asiat." (H3)

Eräs haastateltavista totesi myös, että hän hyödyntää uusia menetelmiä mielellään ja suhtautuu muutoksiin positiivisesti, mikäli näkee ja ymmärtää niiden merkityksen ja niistä saadun hyödyn työntekemisen kannalta. Mikäli uuden menetelmän tai muutoksen merkitystä ei ymmärrä, suhtautuminen uutta menetelmää ja muutosta kohtaan on sen sijaan skeptisempää.

"No kyllä mä niinku koen, että varsinkin et jos on joku uus tieto tai menetelmä et jos se niinku helpottaa omaa tekemistä ja pystyy vaikka niinku tekee nopeemmin jotain niin hyödynnän kyllä mielelläni ja sit niinku opettelenkin ihan mielelläni uutta. Mut sit tietty vähän et jos mä en näkis pointtia jollekin uudelle menetelmälle niin kyllä mä sit saattaisin olla vähän et miks näin ja onks täs nyt joku idea ja tälle mutta hyvin tilannekohtaisesti tääkin." (H5)

"-- en mä nyt ehkä sillee suuna päänä oo vastaanottamassa kaikkii uudistuksii tai muutoksii et just se niinku et ehkä jos mä nään jonkun perustelun sille muutokselle nii sit niinku sillee myönteisemmin."

Kaksi haastateltavista nosti esiin myös näkemyksen siitä, että vaikka näkeekin uudet menetelmät ja muutokset positiivisina asioina, ne saattavat olla aluksi itselle haastavampia. Kaksi haastateltavista koki itsensä hitaammaksi oppijaksi ja oppijaksi, joka tarvitsee aikaa asioiden sisäistämiseen ja ymmärtämiseen. Toinen heistä koki myös, että elämässä, opinnoissa ja työelämässä tulee välillä niin paljon uuden opettelua, että se saa välillä aikaan turhautumista ja informaatioähtyä. Siksi uudet menetelmät ja muutokset nähtiin välillä myös hieman negatiivissävytteisinä. Molemmat haastateltavat kuitenkin kokivat, etteivät muutokset tai uudet menetelmät ole turhia vaan niiden tarkoituksena on helpottaa ja kehittää työntekemistä.

"... sanoin siitä uuden oppimisesta et miten niinku tai miltä se tuntuu tai minkälainen oppija mä niinku olen niin en välttämättä kaikista nopein että se vaatii semmosta pientä ajatustyötä ja itsenäistä semmosta ajattelua ja tekemistä ennen ku sen niinku hallitsee. Ja varsinkin sitten se, et jos tulee niinku uutta tietoa tai uusia tapoja toimia niin joo kyllä mä varmasti niinku pienet muutokset voin hyvinkin nopeesti sisäistää, mut niinku vähänkään semmoset isommat niin kyl se niinku vaatii vähän niinku semmosta totuttelua ehkä. Että vähän ehkä vähän semmoinen hitaammin syttyvä kuitenkin." (H2)

"No mun täytyy sanoa, et mä kyllä niinku otan ne haltuun nopeesti tai et mä pystyn oppimaan ne nopeesti ja osaan toimia muutoksessa hyvin, mut sitten niinku jos vaikka nyt ku on nää viimeset vuodet tehnyt töitä ja opiskellut samalla nii sit yleensä aina ku työelämässä on tullu joku muutos tai joku uus järjestelmä tai työkalu niin kyllä mä ehkä vähän oon sillai et hitto taas pitää opetella jotain uutta et ku sitä uuden opettelemista on niinku niin paljon koulussa ja työelämässä muutenkin. Mutta kyllä mä myös ajattelen et ne on ne muutokset on niinku hyvästä ja se uusi tieto ja uudet

menetelmät on tehty tavallaan helpottamaan ja tehostamaan sitä työtä, et mä tiedän että niistä seuraa vaan hyvää ja ne on hyvä juttu, mutta sit ehkä just ku muutenkin elämässä on sitä uuden opettelua ja tällasta nii sit ei just aina jaksais opetella kaikkee uusii järjestelmii ja menetelmii mitä tuleekaan. Et oon ehkä vähän semmonen hitaasti syttyvän puoleinen, mut nään kuitenkin sen uuden tiedon ja uusien menetelmien hyödyn. Ja mä kyllä niinku koen että mä tykkään muutoksista ja mä osaan toimia niissä hyvin. Että nään ne sinänsä positiivisina asioina ja sitten mun mielestä ne on myös semmosii et ei pääse kylsätymään et tulee jotain uutta.” (H7)

Tilintarkastusharjoittelijat kokivat omat kykynsä toimia epävarmassa tilanteessa melko hyviksi. He korostivat, että osaavat ja ovat kykeneväisiä toimimaan epävarmassakin tilanteessa, mutta eivät kokisi jatkuvaa epävarmuutta ihannetilanteena vaan enemmänkin stressaavana asiana.

”-- luokittelen ehkä tämmösen epävarman tilanteen vähän sellaseks stressaavaks tilanteeks, et mä kyl osaan toimia sellasessa epävarmuudessa ja muussa, mut se ei ehkä oo sellanen ideaali- tai ihannetilanne mulle et en mä siitä millään tavalla nauti enkä todellakaan haluis et se ois sellasta jatkuvaa, mut kyllä niinku hetkellisesti kykenen toimimaan hyvin epävarmassakin tilanteessa.” (H7)

”Se on ehkä vähän ikävää tai itellä aina, jos on epävarma tilanne nii se ei oo musta hirveen kivaa olla siinä. Että kyllä mä pystyn toimimaan ja olemaan epävarmassakin tilanteessa, et se kyllä onnistuu, mut se ei ehkä oo ihan semmonen paras tilanne et mieluummin elää kuitenkin varmuudessa ku epävarmuudessa.” (H3)

4.2 Työelämävalmiuksien tärkeys ja tulevaisuudessa tarvittavat taidot tilintarkastajan työssä

Toinen tutkimuskysymys oli, millaisen merkityksen tilintarkastusharjoittelijat antavat yleisille työelämävalmiuksille ja millaisia taitoja heidän mielestään tarvitaan tulevaisuudessa tilintarkastuksen työtehtävissä. Tutkimuskysymyksen avulla pyrittiin selvittämään, pitävätkö tilintarkastusharjoittelijat yleisiä työelämävalmiuksia tärkeinä tai oleellisina asioina tilintarkastajan työtä ajatellen. Kaikki haastateltavista kokivat yleiset työelämävalmiudet tilintarkastuksen työtehtävissä erittäin tärkeiksi, jopa välttämättömiksi. Haastateltavat uskoivat, että ilman yleisten työelämävalmiuksien hallintaa, tilintarkastuksen työtehtävissä selviytyminen olisi lähes mahdotonta.

”-- nää on ihan välttämättömii et ei ilman kyl pärjää.” (H1)

”-- ne on kyllä todella tärkeitä et jos näihin kaikkiin ylempiin kysymyksiin mitä me käytiin äsken läpi niin vastais että on huonosti hallussa niin on hankala kuvitella et ainakaan kovin hyvin viihtyis tässä työssä. Et kyllä se niinku vaikka työ itsessään on tosi paljon kaikkee muuta ku näiden asioiden toisaalta sellasta niinku konkreettista tekemistä tai muuta mutta se kuitenkin kaikki nää osa-alueet siihen sisältyy tosi vahvasti että kyllä nää niinku toisaalta aika hyvinkin niinku kuvastaa sitä kokonaisuutta et mitkä asiat ainakin pitää olla hallussa ennen kuin voi sitten tätä työtä tehdä.” (H2)

Haastateltavat nostivat esiin myös sen, että tilintarkastuksen työtehtävissä yleiset työelämävalmiudet ovat erityisen tärkeitä, sillä tilintarkastusalalla työskentelytiimit vaihtuvat toimeksiantojen mukaan ja laki- sekä standardimuutokset

muuttavat itse tarkastustyötä. Tämä vaatii tilintarkastajilta siten muun muassa kommunikointitaitoja, muutosvalmiutta sekä kykyä oppia uutta ja toimia muuttuvissa tilanteissa.

”Kyl nää on tärkeitä tällä alalla ja varsinkin ku tää ala koko ajan vähän muuttuu ja tulee aina uusia standardeja ja tulee robotiikka ja tulee tämmösii erilaisia juttuja ja yhtiöiden liiketoiminta muuttuu ja näin nii kyl tässä on niinku tärkeitä pysyy aina vähän niinku sillei tavallaan hollilla ja olla valmiina muutokseen ja tällaseen.” (H3)

Pari haastateltavista nosti esiin myös työllistymisnäkökulman. He pitivät yleisiä työelämävalmiuksia, erityisesti kommunikointitaitoja, tärkeinä työpaikan saamisen kannalta. Kommunikointitaitoja tarvitaan totta kai jokaisessa työelämän vaiheessa. Niiden tärkeys korostuu haastateltavien mukaan kuitenkin työnhakuvaiheessa, sillä ilman kommunikointitaitoja työnsaaminen tulisi olemaan hankalaa. Kirjalliset viestintätaidot korostuvat esimerkiksi silloin, kun kirjoittaa työhakemusta ja CV:tä. Suullisia viestintätaitoja sen sijaan tarvitaan työhaastattelutilanteissa. Mikäli siis sekä kirjalliset että suulliset viestintätaidot eivät olisi hyppysissä, työpaikan saaminen olisi haastateltavan mukaan erityisen haastavaa.

”Mä koen nää niinku ehdottoman tärkeiks ihan jo senkin kannalta, että niinku, vaikka jos miettii noita kommunikointitaitoja, niin onhan se niinku tosi vaikee saada mitään työpaikkaa, jos ei sulla oo hyvät kirjalliset ja suulliset viestintätaidot. Et ensinäkin kirjallisia viestintätaitoja vaaditaan siinä vaiheessa, ku sä haet sitä työpaikkaa ja kirjoitat työhakemusta ja cv:tä ja sit taas toisaalta suullisia viestintätaitoja tarvitaan siinä vaiheessa, ku sä oot haastattelussa. Et onhan ne niinku ehdottoman tärkeitä jo ensinäkin sen työn saannin kannalta. Mutta kyllähän nää on niinku tärkeitä myös siten ihan niinku työelämässäkin ja tilintarkastustyössä, että niinku tällä kokemuksella, mitä mulla nyt on tilintarkastustyöstä, niin ethän sä niinku pärjäis siinä työssä, jollei sulla näitä taitoja olis. Ja sit just se, että sä et ois saanut sitä työpaikkaa, edes sitä tilintarkastustraineen paikkaa, jos ei sulla olis nää taidot jo niinku hyppysissä.” (H7)

Tilintarkastusharjoittelijoiden näkemykset työelämävalmiuksien tärkeydestä tilintarkastuksen työtehtäviä ajatellen olivat hyvin yhtenevät. Kommunikointitaitoja, uuden oppimista sekä muutosten hallintaan liittyviä taitoja pidettiin erityisen tärkeinä tilintarkastuksen työtehtävissä. Sen sijaan vähiten tärkeäksi tilintarkastuksen työtehtäviä ajatellen koettiin innovatiivisuus: ”Mä ehkä koen tällasen niinku innovatiivisuuden, että tota ei sun tarvii niinku olla sellanen, joka keksii uuttaa tai luo uutta tai keksii ite niitä menetelmii, et se ei oo semmonen niinku vaadittava juttu tässä työssä.” (H7) Tilintarkastusharjoittelijat kokivat, ettei tilintarkastajan tarvitse olla järin innovatiivinen tai keksii uusia tarkastusmenetelmiä. Hei eivät pitäneet innovatiivisuutta vaadittavana asiana tilintarkastajana työskentelevälle henkilölle.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla pyrittiin lisäksi tarkastelemaan, millaisia taitoja tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan tulvaisuudessa tilintarkastusharjoittelijoiden näkökulmasta. Tilintarkastusharjoittelijoiden mielestä tilintarkastusalalla tarvitaan tulvaisuudessa erityisesti kommunikointitaitoja sekä oman toiminnan hallintaan ja muutosten johtamiseen liittyviä taitoja. Kommunikointitaidoissa korostettiin vuorovaikutustaitoja sekä yhteistyötaitoja. Haastateltavat perustelivat kommunikointi- ja yhteistyötaitojen tärkeyttä erityisesti

sillä, että tilintarkastus on tiimityötä ja muiden ryhmän jäsenien sekä asiakkaiden kanssa on kyettävä työskentelemään ja tulemaan toimeen.

”No vuorovaikutustaito ehottomasti. Miun mielestä just, ku tässä toimitaan tiimissä, nii se on pakko kyetä toimimaan tiimissä muitten kanssa et se tieto kulkee ja tietään et missä mennään ja sit niinku oman tiimin kesken ja asiakkaittenkin kanssa on osatava toimia.” (H1)

Lisäksi haastateltavien mukaan kommunikointitaitoja tarvitaan myös siksi, että tilintarkastajan työssä tulee tulevaisuudessa korostumaan robotiikan ja automatisaation myötä enemmän asiakashankinta ja asiakassuhteiden ylläpitäminen. Asiakasrajapinnassa työskentely vaatii siis tilintarkastajilta yhä enenevässä määrin hyviä kommunikointi- ja vuorovaikutustaitoja.

”Koneet alkaa tekemään enemmän sitä niinku itse tarkastustyötä jossain vaiheessa ja sit panostetaan niinku tällaseen muuhun toimintaan esimerkiks niinku asiakassuhteiden luomiseen ja kaikkeen muuhun et uskon kyllä, et jatkossa tarvitaan just kommunikointi- ja vuorovaikutustaitoja.” (H2)

”-- vuorovaikutus- tai kommunikointitaidot tulee tai niitten merkitys tulee kasvamaan entisestään, koska niinku esimerkiks just tällainen automatisaatio ja robotiikka korvaa ihmisiä tässä tilintarkastustyössäkin, et ne pystyy tekee jotain täsmätyksiä ja muita jossain vaiheessa, et ehkä mä ajattelen et tilintarkastustyö voi muuttua enemmän sellaseks niinku asiakashankinnaksi ja siinä asiakasrajapinnassa työskentelyks. Että niinku tilintarkastajatkin yhä enemmän alkaa ole niitten asiakkaiden kanssa tekemisissä, et kyllä ne vuorovaikutustaidot on vaan tärkeitä.” (H7)

Myös oman toiminnan hallintaan sekä muutosten johtamiseen liittyvien taitojen tarvetta tulevaisuudessa perusteltiin tilintarkastajan työhön kohdistuvilla muutoksilla. Haastateltavien mukaan tilintarkastajan työhön tulee tulevaisuudessa muutoksia juurikin uusien järjestelmien sekä automatisaation ja robotiikan myötä. Lisäksi haastateltavat nostivat esiin, että muutoksia aiheuttavat myös erinäiset lait ja standardit sekä vaihtuvat tilintarkastustoimeksiannot. Nämä taas vaativat tilintarkastajilta yhä enenevässä määrin muutosten hallintaa, kykyä toimia muutoksessa sekä taitoa oppia uusia asioita. Tilintarkastajien tulee siis olla kykeneväisiä toimimaan muutoksessa, sillä muutokset tilintarkastusalalla ovat välttämättömiä. Muutokset aiheuttavat myös uusien asioiden opettelua, joten tilintarkastajilla tulee olla hyvät taidot opetella ja oppia uusia asioita.

”Et sun pitää just osata toimia muutoksessa ja oppia uusia asioita, ja toisaalta sit myös soveltaa niitä siihen omaan tekemiseen.” (H5)

”-- ja sit taas toisaalta se, että työelämä muuttuu, tulee uusia järjestelmiä ja tätä robotiikkaa ja automatisaatioo niin kyllähän niinku tarvitaan sitä kykyä myös niinku sieltä sitä muutosta ja toimia siinä muutoksessa, mutta niinku ihan sen itse työn kannalta niin kyllähän noi oman toiminnan hallinnan taidot on sellasia, mitä tarvitaan nyt ja mitä tarvitaan tulevaisuudessa et ne ei niinku tai niitten tarve ei niinku ainaakaan tuu vähenemään.” (H7)

”Kyl mä sanoisin, et just muutosten hallinta nii se on ehkä niinku tärkeintä, koska just niinku täski tulee paljon robotiikkaa ja tällasta. Ja tietty siinä korostuu sit oman toiminnan hallinta, et pysyy siinä muutoksessa mukana.” (H3)

”...muutosten hallintaa, koska kuitenkin aina, ei nyt voi ehkä sanoa, että vuosittain tulee uusia lakeja ja standardeja ja semmosia, mutta kuitenkin niitä tulee aika usein, niin sitten just se, ettei voi juurtua siihen vanhaan vaan pitää pystyä omaksumaan uutta tietoa ja tulee uusia ohjelmia ja uusia asiakkaita ja kaikkee semmosta, niin pitää olla valmis niinku siihen muutokseen.” (H6)

4.3 Tulosten yhteenveto

Tilintarkastusharjoittelijat kokivat omat työelämävalmiutensa pääosin hyväiksi. Lisäksi tilintarkastusharjoittelijoiden näkemykset omista työelämävalmiuksistaan olivat keskenään hyvin yhteneväiset. Suurin osa haastateltavista koki kommunikointitaidot sekä oman toiminnan hallinnan vahvimmiksi osa-alueiksi työelämävalmiuksien saralla. Kommunikointitaidoissa korostuivat erityisesti yhteistyötaidot sekä vuorovaikutustaidot. Oman toiminnan hallinnassa korostuivat puolestaan uuden oppimisen taidot, priorisointikyvyt, useiden tehtävien tekeminen samanaikaisesti sekä aikatauluissa pysyminen.

”-- mä opin asioita nopeesti ja mulla on hyvä muisti ja sitten niinku mä kykenen tekee useita tehtäviä samanaikaisesti ja mä osaan priorisoida ja sitten mä niinku pysyn niissä sovitussa tai annetuissa aikatauluissa. Et ne on niinku ne vahvuudet ja sit toisaalta se et mä kyllä koen, et mä oon niinku tai mulla on hyvät vuorovaikutustaidot ja mä tuun erilaisten ihmisten kanssa juttuun.” (H7)

”Mmm no ainakin kommunikointitaidossa yleensä, mut sit myös tosta oman toiminnan hallinnasta nii varmaan just toi et on kyky oppia uusia asioita nopeesti ja tehdä sillei tai pystyy just tekee monia asioita samaan aikaan nii varmaan ne on niinku ehkä semmoset tärkeimmät tai niinku vahvimmat tai missä on niinku vahvimillaan tällä hetkellä.” (H6)

Vaikka kommunikointitaidot nähtiinkin pääosin vahvuudeksi, muutama haastateltavista totesi, että kommunikointi vieraalla kielellä on heille myös heikkous. Heidän mukaansa erityisesti englannin kielentaito on tärkeää työskennellessä isossa kansainvälisessä tilintarkastustoimistossa. Työympäristö saattaa olla monikulttuurinen ja asiakkailta tulevat materiaalit ovat usein englanninkielisiä. Lisäksi järjestelmät ja sisäiset koulutukset ovat yhä enenevässä määrin englanniksi. Tämä vaatii siis myös tilintarkastajilta kykyä kommunikoida ja työskennellä oman äidinkielen lisäksi myös muilla kielillä.

Tilintarkastusharjoittelijat kokivat yleiset työelämävalmiudet tärkeiksi tilintarkastuksen työtehtävissä selviytymisen kannalta. Haastateltavat korostivat, että ilman yleisiä työelämävalmiuksia tilintarkastuksen työtehtävissä olisi jopa mahdotonta pärjätä. Tilintarkastusharjoittelijat kokivat erityisesti kommunikointitaidot, taidon oppia uusia asioita sekä taidon toimia muuttuvissa tilanteissa, oleellisiksi tilintarkastajan ammatissa. Kommunikointitaitojen merkitystä painotettiin sekä itse työssä selviytymisen että työnsaannin kannalta. Innovatiivisuus koettiin sen sijaan vähiten oleelliseksi taidoksi tilintarkastuksen työtehtäviä ajatellen.

Kommunikointitaidot sekä oman toiminnan hallintaan ja muutosten johtamiseen liittyvät taidot nähtiin myös taitoina, joita tilintarkastajan ammatissa tarvitaan myös tulevaisuuden muuttuvassa työympäristössä. Kahteen jälkim-

mäiseen työelämävalmiuksien osa-alueeseen liittyvät taidot nähtiin erityisen tärkeinä juuri muuttuvan työympäristön vuoksi. Haastateltavat korostivat, että sekä erinäiset lait ja standardit että automatisaatio muuttavat ja tulevat muuttamaan tilintarkastajan työtä lähitulevaisuudessa huomasti. Siksi tilintarkastajilta vaaditaan kykyä hallita sekä omaa toimintaa että työympäristössä valtoimenaan tapahtuvia muutoksia.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

Johtopäätökset ja arviointi -osiossa tarkastellaan tutkimuksesta saatuja tuloksia sekä muodostetaan niistä johtopäätöksiä aiempiin tutkimuksiin perustuen. Lisäksi osiossa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja käydään läpi siihen vaikuttavia tekijöitä. Lopuksi pohditaan myös tutkimuksen pohjalta syntyneitä mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

5.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään tilintarkastusharjoittelijoiden näkemyksiä omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä. Tavoitteena oli siis tarkastella, millaisiksi tilintarkastusharjoittelijat kokevat omat työelämävalmiutensa tilintarkastuksen työtehtävissä. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin samaan tietoa siitä, millaisen merkityksen tilintarkastusharjoittelijat ylipäänsä antavat yleisille työelämävalmiuksille tilintarkastuksen työtehtävissä ja millaisia työelämävalmiuksia he uskovat, että tilintarkastajan työtehtävissä tarvitaan tulevaisuudessa.

Tutkimuksessa saadut tulokset osoittivat, että tilintarkastusharjoittelijat kokivat omat työelämävalmiutensa pääosin hyviksi. Moni haastateltavista korosti erityisesti kommunikointiin sekä oman toiminnan hallintaan liittyviä taitojaan. Oman toiminnan hallinnassa tilintarkastusharjoittelijat kokivat vahvuuksinaan erityisesti uuden oppimisen taidon, priorisointikyvyt, useiden tehtävien tekemisen samanaikaisesti sekä aikatauluissa pysymisen. Myös aiemmissa tutkimuksissa kyseisten taitojen merkitystä on korostettu. Lim ym. (2016, 189-191) ovat todenneet, että ajanhallintaan liittyvät taidot ovat yksi työnantajien eniten arvostamista taidoista laskentatoimen opiskelijoilla. Myös Tempone ym. (2012, 41) havaitsivat, että työnantajien mielestä kriittisimmät taidot laskentatoimen opintosuunnasta valmistuneille ovat viestintä- ja ryhmätyötaitojen lisäksi itsensä johtamiseen liittyvät taidot.

Useissa aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työnantajat arvostavat laskentatoimen opiskelijoilla erityisesti viestintä- ja ryhmätyötaitoja (Lim ym.

2016, 189-191; Klibi & Oussii 2013, 118-120; Tempone ym. 2012, 41). Tutkimukset ovat yhdenmukaisia myös tämän tutkimuksen kanssa, sillä kommunikointitaitojen kohdalla tilintarkastusharjoittelijat korostivat erityisesti omia vuorovaikutus- sekä yhteistyötaitojaan. Suullisten ja kirjallisten viestintätaitojen osalta haastateltavat jakautuivat melko lailla kahtia; osa koki olevansa vahvimmillaan viestiessään kirjallisesti ja osa taas viestiessään suullisesti. Se kumpi tapa koettiin mieluisammaksi tavaksi viestiä ja se kumpaa viestintätapaa käyttää, riippui myös esimerkiksi siitä, kumman haastateltava koki missäkin tilanteessa tehokkaammaksi viestintäkeinoksi.

Tutkimuksesta saatu tulos liittyen viestintä- ja ryhmätyötaitoihin on osittain ristiriidassa Jacklingin ja De Langen (2009, 377-380) tutkimuksen kanssa, jossa havaittiin, että laskentatoimen opiskelijoiden suurimmat osaamisen puutteet työnantajien näkökulmasta olivat muun muassa ryhmätyötaidot, suullinen viestintä sekä ihmissuhdetaidot. Toisaalta kyseisessä tutkimuksessa (2009, 377-380) havaittiin myös, että laskentatoimen opiskelijoilta puuttui johtamispotentiaalia, mikä on yhdenmukainen myös tämän tutkimuksen kanssa, sillä tilintarkastusharjoittelijat eivät kokeneet johtajan roolin ottamista itselleen mieluisana ainakaan vielä tässä vaiheessa, kun oma osaaminen tilintarkastuksen alalla on vielä puutteellista.

Tässä tutkimuksessa tilintarkastusharjoittelijat kokivat kommunikointitaitonsa myös heikkoudeksi tilanteessa, jossa vaadittiin kykyä kommunikoida ja työskennellä muulla kuin omalla äidinkielellä. Osa haastateltavista totesi oman englannin kielen taitonsa olevan suhteellisen heikkoa työskennellessä kansainvälisessä työympäristössä. Lim ym. (2016, 189-191) totesivat tutkimuksensa pohjalta, että yksi tilintarkastajien työllistymiseen liittyvistä ongelmista liittyikin vahvasti englannin kielen taidon puutteeseen. Siten Lim ym. (2016) toteuttaman tutkimuksen pohjalta voidaankin todeta, että osalla tilintarkastusharjoittelijoista voikin olla vaikeuksia työskennellä ja työllistyä tilintarkastustoimintaan, jossa vaaditaan vahvaa englannin kielen taitoa.

Klibin ja Oussiin (2013, 128) tutkimuksessa on havaittu, että laskentatoimen opiskelijat kokivat alakohtaiset tekniset perustaidot yleisiä työelämävalmiuksia ja -taitoja tärkeämmiksi, vaikkakaan tutkittavat eivät kuitenkaan kiistäneet yleisten työelämävalmiuksien ja -taitojen merkitystä ja tärkeyttä. Tässä tutkimuksessa haastateltavat pitivät yleisiä työelämävalmiuksia erittäin tärkeinä, jopa välttämättöminä, tilintarkastuksen työtehtävissä pärjäämisen sekä itse työssä viihtymisen kannalta. Vaikka tässä tutkimuksessa keskityttiin ainoastaan yleisiin työelämävalmiuksiin, haastatteluissa nousi esiin tilintarkastuksen teknisten taitojen osaamisen puute, mikä vaikeutti myös yleisten työelämävalmiuksien ja -taitojen hyödyntämistä tilintarkastustyön tekemisessä. Klibi ja Oussii (2013, 128) ovatkin todenneet, että laskentatoimen tutkinnon suorittaneilla tulee olla teknisten taitojen lisäksi laajat työelämävalmiudet menestyäkseen työurallaan. Jotta tilintarkastustyössä voi siis menestyä, henkilöllä tulee olla hallussaan sekä työn kannalta välttämättömät tekniset taidot että yleiset työelämävalmiudet. Tutkimuksen tulokset olivat siis samansuuntaisia Klibin ja Oussiin (2013) tekemän tutkimuksen kanssa.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että tilintarkastusharjoittelijoiden mukaan tilintarkastuksen työtehtävissä tulevaisuudessa tarvitaan erityisesti kom-

munikointitaitoja sekä oman toiminnan hallintaan ja muutosten johtamiseen liittyviä taitoja. Kyseiset taidot nousivat esiin myös Andersonin (2012, 2) tekemässä tutkimuksessa, jossa hän painotti, että tilintarkastajilta vaaditaan tulevaisuudessa erityisesti hyviä vuorovaikutus-, ihmissuhde- sekä yhteistyötaitoja. Kommunikointitaitojen kohdalla tilintarkastusharjoittelijat korostivat erityisesti vuorovaikutukseen sekä yhteistyön tekemiseen liittyviä taitoja. Nämä koettiin oleellisiksi tilintarkastajan työn kannalta siksi, että tilintarkastus itsessään nähtiin tiimityönä, ja tilintarkastajan tulee siten kyetä tulemaan toimeen niin muiden tarkastustiimin jäsenten kuin asiakkaidenkin kanssa. Arolan (2017, 6) laatiman tulevaisuuden työelämässä tarvittaviin taitoihin keskittyvän selvityksen mukaan yksi tärkeimmistä tulevaisuudessa tarvittavista taidoista onkin yhdessä tekemisen taito. Arolan (2017, 6) mukaan yhdessä tekemisen taidot tulevat tulevaisuudessa korostumaan, sillä työtä tullaan tekemään yhä enenevässä määrin yhdessä muiden kanssa ja ongelmia ratkotaan isommissa, monen asiantuntijan muodostamissa ryhmissä ja tiimeissä. Myös Allen ym. (2017, 28-31) painottivat, että tulevaisuuden työntekijöillä tulee olla kyky työskennellä yhteistyössä kaikenlaisten ihmisten kanssa.

Haastateltavat korostivat kommunikointitaitojen tärkeyttä myös siksi, että tilintarkastajan työnkuvan nähtiin tulevaisuudessa muuttuvan enemmän asiakasrajapinnassa työskentelyyn. Siten tilintarkastajan työssä tulee haastateltavien mukaan korostumaan tulevaisuudessa enemmän esimerkiksi asiakashankinta sekä asiakassuhteiden ylläpitäminen. Tulos on yhteneväinen muun muassa Arquero-Montanan ym. (2007, 316) teettämän tutkimuksen kanssa. Kyseisen tutkimuksen mukaan hyvät viestintätaidot omaavista tilintarkastajista on kasvava tarve. Tarve kasvaa Arquero-Montanan ym. (2007, 316) mukaan juuri sen vuoksi, että tilintarkastajien rooli on muuttumassa yhä enemmän manuaalisen tarkastustyön suorittajasta liiketoiminnan neuvonantajaksi. Myös Palmer ym. (2004, 889) on korostanut viestintätaitojen tärkeyttä tulevaisuuden tilintarkastajille.

Muuttuva työelämä sekä alati muuttuvat työympäristöt luovat Ruohotien ja Hongan (2003, 75) mukaan työntekijöille jatkuvan oppimisen tarpeen ja siten elinikäinen oppiminen onkin nykyajan työelämässä oleellisessa roolissa. Promtong ym. (2016, 507) korostavatkin elinikäisen oppimisen olevan merkittävässä roolissa tilintarkastusalalla juuri tilintarkastajien työympäristössä tapahtuvien muutosten vuoksi. Myös haastateltavien puheenvuoroissa nousi esiin, että tulevaisuuden muuttuvassa työelämässä tilintarkastajilta vaaditaan taitoa oppia uusia asioita. Arola (2017, 6-7) korostaakin, että teknologinen kehitys muuttaa työntekemisen tapoja sekä osaamisvaatimuksia jokaisella alalla, jolloin osaamisen ajan tasalla pitäminen sekä uuden oppiminen ovat tulevaisuudessa vielä merkittävämmässä roolissa.

Muuttuvan työelämän vuoksi tulevaisuudessa tarvitaan uuden oppimisen taidon lisäksi myös taitoa sopeutua uusiin, muuttuviin tilanteisiin (Allen ym. 2017, 23-31). Jelinek (2015, 483) korostaakin, että tilintarkastusta harjoittavien yritysten ja sitä kautta tilintarkastajien on alati vastattava muun muassa liiketoiminnan, lakisääteisen sääntely-ympäristön sekä tekniikan aiheuttamiin muutoksiin. Nämä muutokset vaikuttavat myös tilintarkastajan ammattiin tehden siitä dynaamista ja jatkuvasti muuttuvaa (Jelinek 2015, 483). Tilintarkastajien

työympäristössä tapahtuvat muutokset vaativat tilintarkastajilta haastateltavien mukaan muutosten hallintaa sekä kykyä toimia muutoksessa ja muuttuvassa työympäristössä. Yksi taito ylitse muiden onkin UKCES:n (2014) toteuttaman tutkimuksen mukaan yksilöiden kyky reagoida ympärillä tapahtuviin muutoksiin.

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että tilintarkastusharjoittelijoilla on hyvät valmiudet tilintarkastuksen työtehtäviin. Haastateltavat korostivat monen taidon kohdalla tilintarkastusalalla vaaditun kokemuksen ja osaamisen puutetta. He kokivat omaavansa hyvät taidot monilla yleisten työelämävalmiuksien osa-alueilla, mutta tilintarkastusalan kokemuksen ja osaamisen puute rajoittivat taidon hyödyntämistä itse työtä tehdessä. Täten voidaan todeta, että tilintarkastusharjoittelijat tulevat yleisten työelämävalmiuksien puitteissa pärjäämään tilintarkastuksen työtehtävissä hyvin, etenkin sitten, kun saavat kerrytettyä riittävästi alakohtaista osaamista tilintarkastuksen kentältä. Brauer ym. (2020, 8) toteavatkin, että yleiset työelämävalmiudet parantavat yksilön työllistymismahdollisuuksia ja auttavat opittujen asioiden soveltamisessa käytäntöön. Siten tilintarkastusharjoittelijoiden hyvät yleiset työelämävalmiudet auttavat heitä myös tilintarkastusalalla vaaditun ammattispesifisen osaamisen saavuttamisessa.

Lopputulena voidaan sanoa, että tilintarkastusharjoittelijoiden näkemykset heidän omista työelämävalmiuksistaan olivat hyvin yhtenevät. Tilintarkastusharjoittelijoiden näkemykset yleisten työelämävalmiuksien merkityksestä tilintarkastuksen työtehtävissä sekä tilintarkastajalta tulevaisuudessa vaadittavat työelämävalmiudet olivat myös hyvin yhdenmukaiset keskenään. Tulokset olivat myös samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että tässä tutkimuksessa tutkittiin tilintarkastusharjoittelijoiden omia näkemyksiä heidän omista työelämävalmiuksistaan. Aiemmat tutkimukset ovat perustuneet hyvin pitkälti siihen, millaisia taitoja ja valmiuksia työnantajat odottavat tutkinnon suorittaneilla olevan ja toisaalta millaisia puutteita työnantajat ovat huomanneet tutkinnon suorittaneiden taidoissa ja valmiuksissa olevan. Lisäksi tämä tutkimus keskittyi Suomessa työskentelevien tilintarkastusharjoittelijoiden näkemyksiin. Tutkimus ei siis ole täysin yleistettävissä koko maailman laajuisesti, sillä tilanteet voivat olla hyvinkin erilaisia eri koulutusympäristöissä sekä kulttuureissa.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella monia erilaisia mittaus- ja tutkimuskeinoja käyttäen ja riippuen kulloinkin tutkittavana olevasta ilmiöstä. Tavanomaisesti tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin eli pätevyyden sekä reliabiliteetin eli mittauksen toistettavuuden avulla. (Hirsjärvi ym. 2016, 231.) Näiden perinteisten tapojen käyttämisestä kvalitatiivisessa tutkimuksessa on havaittavissa ristiriitaisia näkemyksiä ja esimerkiksi Eskolan ja Suorannan (2008, 211) mukaan validiteetti ja reliabiliteetti eivät sovi tavanomaisesti ymmärrettyinä kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelun

lähtökohdaksi. Tästä huolimatta tehdyn tutkimuksen pätevyyttä sekä luotettavuutta tulisi aina kuitenkin tavalla tai toisella tarkastella sekä arvioida. (Hirsjärvi ym. 2016, 232).

Eskola ja Suoranta (1998, 211) nostavat esiin, että kvalitatiivisen tutkimuksen perustana on tutkijan avoin subjektiviteetti sekä sen myöntäminen, että tutkimuksen tekijä on yksi tutkimuksensa oleellisista tutkimusvälineistä. Siten yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereistä on tutkija itse ja luotettavuuden arviointi kohdistuu siten koko tutkimusprosessiin (Eskola & Suoranta 1998, 211). Hirsjärvi ym. (2016, 32) korostavatkin, että kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta lisää se, jos tutkija kertoo tarkasti, millaisin keinoin tutkimus on kokonaisuudessaan tehty. Tässä tutkimuksessa lukijalle pyrittiin tuomaan selvästi ja tarkasti esille se, miten tutkimusprosessi on toteutettu. Tutkimusprosessin jokaista vaihetta pyrittiin selostamaan tarkasti ja totuudenmukaisesti, mikä lisää tämän tutkimuksen luotettavuutta. Hirsjärven ym. (2016, 232) mukaan tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, jos tutkimuksen olosuhteita on kuvattu selkeästi. Tutkimuksessa pyrittiinkin kuvaamaan selkeästi haastattelujen toteutuspaikat sekä olosuhteet. Lisäksi tutkimuksen empiirinen osa -luvussa kerrottiin totuudenmukaisesti niin haastattelujen toteutukseen kulunut aika kuin haastatteluista saadun litteroidun aineiston yhteissivumääräkin.

Yksi tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä on Hirsjärven ym. (2016, 23) mukaan myös tutkijan haastatteluaineistosta tekemien tulkintojen kattava perustelu. Tässä tutkimuksessa tutkijan aineistosta tekemiä tulkintoja ja päätelmiä pyrittiin perustelemaan selkeästi. Tehtyjen tulkintojen ja päätelmien vahvistamisessa on käytetty suoria haastatteluotteita haastatteluaineistosta. Nämä vahvistavat tutkimuksen lukijalle tutkijan tekemiä tulkintoja ja päätelmiä tutkittavasta aiheesta, ja lisäävät siten myös tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuteen voidaan vaikuttaa myös aineistonkeruun menetelmän avulla (Tuomi & Sarajarvi 2009, 150). Tämän tutkimuksen aineistonkeruun menetelmänä toimivat yksilöhaastattelut. Tutkimusaineiston, joka on saatu haastatteluista, luotettavuutta horjuttaa Hirsjärven ym. (2016, 229-230) mukaan tutkijoiden ennakkoon tekemät oletukset tutkittavaa ilmiötä sekä tutkimuksesta saatuja tuloksia kohtaan. Tältä osin tässä tutkimuksessa luotettavuutta pyrittiin lisäämään litteroimalla saatu haastatteluaineisto sanasta sanaan sekä tarkastelemalla haastatteluaineistosta saatuja tutkimustuloksia puolueettomasti ja ilman ennako-oletuksia. Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin myös lisäämään ennen varsinaisia haastatteluja tehdyn esihaastattelun avulla. Esihaastattelulla varmistuttiin siitä, että tutkittaville esitetyt haastattelukysymykset mitaavat sitä tutkittavaa ilmiötä, mitä niiden avulla on tarkoituskin mitata.

Tutkimuksen luotettavuudella on myös omat haasteensa. Yhtenä haasteena tämän tutkimuksen luotettavuudelle voidaan pitää sitä, että tutkimuksen tekoon osallistui vain yksi tutkija. Niin Hirsjärvi ym. (2016, 233) kuin Eskola ja Suorantakin (2008, 69) pitävät tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeänä tutkijatriangulaatiota. Tutkijatriangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että tutkimusprosessiin osallistuu useampia tutkijoita. Tällöin erityisesti tutkimuksen aineistonkeruu-, analysointi- ja tulkitsemisvaiheessa esiintyy useamman eri tutkijan näkemyksiä sekä tulkintoja eivätkä tutkimuksesta tehdyt tulkinnat ja päätelmät ole ainoastaan yhden henkilön muodostamia näkemyksiä tutkittavaa ilmiötä

kohtaan. (Hirsjärvi ym. 2016, 233; Eskola & Suoranta 2008, 69.) Koska tämän tutkimuksen tekoon osallistui vain yksi tutkija, tutkimuksen analysointi- ja tulkitsemisvaiheessa hyödynnettiin haastatteluaineistosta otettuja suoria lainauksia, joilla pyrittiin vahvistamaan ja perustelevaan lukijalle tutkijan tekemiä tulintoja tutkittavasta ilmiöstä.

Tämän tutkimuksen luotettavuuden haasteena voidaan pitää myös tutkijan kokemattomuutta tutkimuksen teosta. Tutkijan kokemattomuutta on tässä tutkimuksessa pyritty kompensoimaan tutkimuksen eri vaiheiden tarkalla ja totuudenmukaisella kuvaamisella. Yhtenä tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä tekijänä voidaan pitää myös tutkimuksen suhteellisen pientä tutkimusaineistoa, vaikka toisaalta kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastatteluaineiston laatua pidetään Tuomen ja Sarajärven (2009, 140-141) mukaan määrää tärkeämpänä.

5.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Tämä tutkimus keskittyi tarkastelemaan tilintarkastusharjoittelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin samaan tietoa siitä, millaisen merkityksen tilintarkastusharjoittelijat ylipäänsä antavat yleisille työelämävalmiuksille tilintarkastuksen työtehtävissä ja millaisia työelämävalmiuksia he uskovat, että tilintarkastajan työtehtävissä tarvitaan tulevaisuudessa. Jatkotutkimuksen kannalta olisi mielenkiintoista tutkia tilintarkastusharjoittelijoiden työelämävalmiuksia myös heidän esimiestensä näkökulmasta. Kiinnostavaa olisikin tutkia, millaisiksi tilintarkastusharjoittelijoiden esimiehet kokevat tilintarkastusharjoittelijoiden työelämävalmiudet. Edellä mainittujen jatkotutkimusten myötä voisi vertailla tilintarkastusharjoittelijoiden ja heidän esimiestensä näkemyksiä tilintarkastusharjoittelijoiden työelämävalmiuksista tilintarkastuksen työtehtävissä. Tutkimuksen myötä saataisiin siis tietoa siitä, eroavatko tilintarkastusharjoittelijoiden ja heidän esimiestensä näkemykset tilintarkastusharjoittelijoiden työelämävalmiuksista tilintarkastuksen työtehtävissä toisistaan. Tutkimuksen avulla voisi saada hyödyllistä tietoa siitä, millaisia työelämävalmiuksia tilintarkastusalan työnantajat odottavat työelämään siirtyvillä tutkinnon suorittaneilla olevan. Tutkimuksesta voisi olla hyötyä esimerkiksi juuri tilintarkastusalasta kiinnostuneille opiskelijoille. Toisaalta tutkimuksesta saatua tietoa voisi hyödyntää myös oppilaitosten opetussuunnitelmissa.

Työelämävalmiudet koostuvat sekä ammattispesifisistä taidoista että yleisistä työelämävalmiuksista. Tässä tutkimuksessa keskityttiin ainoastaan yleisiin työelämävalmiuksiin. Jatkotutkimuksen kannalta kiinnostavaa olisikin tutkia tilintarkastusharjoittelijoiden keskuudessa myös heidän ammattispesifisiä eli teknisiä taitoja. Tilintarkastusharjoittelijoiden ammattispesifisiin taitoihin keskittyntä tutkimusta voisi hyödyntää esimerkiksi koulutussuunnittelussa. Tämänkin tutkimus olisi mielenkiintoista toteuttaa vertailevana tutkimuksena tilintarkastusharjoittelijoiden ja heidän esimiestensä keskuudessa, sillä tilintarkas-

tusharjoittelijoiden ja heidän esimiestensä näkökulmat voisivat olla hyvinkin eriävät.

Jatkotutkimuksena voisi pohtia myös sitä, miten korkeakouluopinnot tukevat työelämävalmiuksien kehittymistä tutkinnon suorittaneiden näkökulmasta muutama vuosi valmistumisen jälkeen. Näin saataisiin mahdollisesti hyödyllistä tietoa siitä, miten korkeakouluissa saatu koulutus vastaa työelämässä vaadittaviin tarpeisiin. Siten yksi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kohde voisi olla myös se, miten työelämävalmiuksien kehittymistä voisi parantaa korkeakouluissa sekä tilintarkastusharjoittelijoiden että heidän esimiestensä näkökulmasta. Lisäksi olisi mielenkiintoista pohtia myös tilintarkastusharjoittelijoiden esimiesten tai kokeneempien tilintarkastajien näkökulmasta, millaisia työelämävalmiuksia tilintarkastuksen työtehtävissä tulevaisuudessa vaaditaan.

Mielenkiintoista olisi myös tutkia laajemmin esimerkiksi laskentatoimen opiskelijoiden kokemuksia omista työelämävalmiuksistaan sekä sitä, kokevatko laskentatoimen opiskelijat olennaiseksi tai tarpeelliseksi sen, että yleisiä työelämävalmiuksia opetettaisiin erikseen yliopistossa siihen keskittyneissä opintojaksoissa. Toisaalta yleisiä työelämävalmiuksia voidaan pitää samoina jokaisella alalla, ja siksi yleisiin työelämävalmiuksiin keskittynyttä tutkimusta voisi laajentaa myös eri tieteenaloja koskevaksi ja muodostaa esimerkiksi vertailevan tutkimuksen. Mielenkiintoinen vertailun aihe voisi esimerkiksi olla kauppateiden maisterin tutkinnon suorittaneiden kokemukset omista työelämävalmiuksistaan sekä tradenomin tutkinnon suorittaneiden kokemukset omista työelämävalmiuksistaan. Erityisen mielenkiintoista olisi tutkia, eroavatko kauppateiden maisterin tutkinnon suorittaneiden sekä tradenomin tutkinnon suorittaneiden ammattispesifiset taidot toisistaan. Kaikista rikkainta tutkimusaineistoa kuitenkin saataisiin, mikäli vastaavaa aihetta tutkittaisiin tutkinnon suorittaneiden esimiesten tai työnantajien näkökulmasta.

Koska työhyvinvointi nähdään nykypäivänä yhä tärkeämpänä asiana yhteiskunnassa, yksi jatkotutkimusaihe voisi olla työntekijöiden työelämävalmiuksien yhteys työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuksessa voisi siis tarkastella, korreloivatko työntekijöiden työelämävalmiudet työntekijöiden työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin kanssa.

Yllä mainitut jatkotutkimusehdotukset olisi kiinnostavaa toteuttaa myös kvantitatiivisin menetelmin isommalle tutkimusjoukolle. Mielenkiintoista olisi toteuttaa määrällinen kyselytutkimus, jossa hyödynnetään Likert-asteikkoa, sillä se mahdollistaisi ison tutkimusjoukon. Tällöin tutkimuksesta olisi mahdollista saada yleistettävissä olevaa tietoa esimerkiksi juuri tilintarkastusharjoittelijoiden näkemyksistä omista työelämävalmiuksistaan.

LÄHTEET

- Aalto-yliopisto. 2018. Tulevaisuuden tilintarkastajalta vaaditaan monialaista osaamista. <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/tulevaisuuden-tilintarkastajalta-vaaditaan-monialaista-osaamista>. Viitattu 7.4.2021.
- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Airila, A., Aho, O., Nykänen, M., Toivanen, M., Väänänen, A., Ågren, S. & Mantila-Savolainen, S. 2018. Nuorten osallisuus, työelämävalmiudet ja hyvinvointi: Hyviä käytäntöjä, tietoa ja vaikutuksia. Työterveyslaitos.
- Allen, R., Teodoro, N. & Manley, C. 2017. Future skills and training: a practical resource to help identify future skills and training. Australian Industry Skills Committee. <https://www.aisc.net.au/sites/aisc/files/documents/Future%20Priority%20Skills%20Resource.pdf>. Viitattu 17.1.2021.
- Anderson, A. W. 2012. The characteristics of a successful auditor. Anderson's audit express. https://www.kscpa.org/writable/files/Self-Study/AAE/12._aae_self-study.pdf. Viitattu 7.4.2021.
- Anderson, A. & Marshal, V. 1994. Core versus occupation-specific skills. Hingham: The Host Consultancy, Labour Market Intelligence Unit.
- Arens, A. & Elder, R. 2006. Perspectives on auditing education after Sarbanes-Oxley. *Issues in Accounting Education* 21 (4), 345-362.
- Arola, M. 2017. Eväitä työelämään. Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia. Helsinki: Sitra. Viitattu 6.1.2020. <https://media.sitra.fi/2017/06/05104025/Selvityksia123.pdf>.
- Arquero-Montana, J., Hassall, T., Joyce, J. & Donoso Anes, J. 2007. Accounting students and communication apprehension: a study of Spanish and UK students. *European accounting review* 16 (2), 299-322.
- Bédard, J. & Gendron, Y. 2004. Qualitative research on accounting: some thoughts on what occurs behind the scene. *The real life guide to accounting research*, 191-206.
- Brauer, S., Pajarre, E., Nikander, L., Häkkinen, R. & Kettunen, J. 2020. Kehittämishankkeet korkeakoulutuksen työelämärelevanssin edistäjänä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 22 (1), 8-25.
- Brewer, L. 2013. Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core work skills. Geneva: International Labour Organization.
- Crawford, L., Helliär, C. & Monk, E. A. 2011. Generic Skills in Audit Education, *Accounting Education* 20 (2), 115-131.
- Denicolo, P. & Reeves, J. 2014. Developing Transferable Skills: Enhancing Your Research and Employment Potential. SAGE Publications, Ltd.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Jyväskylän yliopisto, e-kirja, opiskelijalaitos, <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685047>.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.

- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 27-44.
- Evers, F. T., Rush, J. C. & Bedrow, J. 1998. *The Bases of Competence: Skills for Lifelong Learning and Employability*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hakala, J. T. 2015. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-26.
- Helliär, C. V., Monk, E. A. & Stevenson, L. A. 2009. The development of trainee auditors' skills in tertiary education. *International Journal of Auditing*, 13 (3),
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2017. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Hussi, T. 2018. Mitä osaamista tulevaisuuden työelämässä tarvitaan? *Talouselämä*. <https://www.talouselama.fi/kumppaniblogit/ilmarinen/mita-osaamista-tulevaisuuden-tyoelamassa-tarvitaan/a5f1e702-3e30-39c9-ae15-32c8fded0739>. Viitattu 6.10.2020.
- Hämäläinen, P. 2017. Tilintarkastajat tulivat taloon - oppilaistovierailu Haaga-Heliassa. Suomen Tilintarkastajat ry. <https://www.suomentilintarkastajat.fi/blogi/tilintarkastuksen-asiantuntijoille/tilintarkastajat-tulivat-taloon-oppilaitosvierailu-haaga-heliassa>. Viitattu 6.10.2020.
- Jackling, B. & De Lange, P. 2009. Do Accounting Graduates' Skills meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence, *Accounting Education* 18 (4-5), 369-385.
- Jackling, B. & Watty, K. 2010. Generic skills. *Accounting Education: an international journal* 19 (1&2), 1-3.
- Jelinek, K. 2015. The auditing profession: Accounting for some things. *Business Horizons* 58, 483-484.
- Jääskelä, P., Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2018. Models for the development of generic skills in Finnish higher education. *Journal of Further and Higher Education*, 42 (1), 130-142.
- Kavanagh, M. H. & Drennan, L. 2008. What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance* 48 (2), 279-300.
- Klibi, M. F. & Oussii, A. A. 2013. Skills and attributes needed for success in accounting career: Do employers' expectations fit with students' perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and Management* 8 (8), 118-132.

- Kramer, M. W. 2009. Role negotiations in a temporary organization: Making sense during role development in an educational theater production. *Management Communication Quarterly* (23), 188-217.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuurila, H. 2011. Mitä teille kuului vuonna 2010? Satakunnan ammattikoreakoulusta vuosina 1995-2009 valmistuneille ja heidän työnantajilleen suunnattu seurantatutkimus. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sarja A, Tutkimukset 1/2011. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33198/mita_teille_kuului_2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Viitattu 16.1.2021.
- Kvale, S. 1996. *InterViews: An introduction to qualitative research interviewing*. London: Sage.
- Laine, R. 2017. Digitalisaatio ja tilintarkastus. Suomen Tilintarkastajat ry. <https://www.suomentilintarkastajat.fi/blogi/tilintarkastuksen-asiantuntijoille/digitalisaatio-ja-tilintarkastus>. Viitattu 6.10.2020.
- Laine, T. 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 29-51.
- Levy, F. 2010. How technology changes demands for human skills. OECD Education Working Papers no. 45.
- Lim, Y-M., Lee, T. H., Yap, C. S. & Ling, C. C. 2016. Employability skills, personal qualities, and early employment problems of entry-level auditors: Perspectives from employers, lecturers, auditors, and students. *Journal of Education for Business*, 91:4, 185-192.
- Martela, F. & Järvilehto, L. 2012. Ammattiosaaajan hyvä elämä. Ajatuksia ja työkaluja ammattiin opiskelevien elämänlaadun edistämiseksi. EHYT 2/2012. Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry.
- Metsämuuronen, J. 2001. *Metodologian perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.
- Moueddene, K., Coppola, M., Wauters, P., Ivanova, M., Paquette, J. & Ansaloni, V. 2020. Expected skills needs for the future of work: understanding the expectations of the European workforce. Deloitte University EMEA CVBA. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/upskilling-the-workforce-in-european-union-for-the-future-of-work.html>. Viitattu 17.1.2021.
- Nijhof, W. J. 2001. Qualifying for the future. In W. J. Nijhof & J. N. Streumer (Eds) *Key Qualifications in Work and Education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 19-38.
- Nijhof, W. J. & Remmers, J. L. M. 1989. *Basisvaardigheden nader bekeken. (A closer look at key qualifications)*. Enschede: University of Twente, Department of Educational Science and Technology.
- Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2012. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. *Aikuiskasvatus*, 32 (1), 17-28.

- Nägele, C. & Stalder, B. E. 2017. Competence and the Need for Transferable Skills. In M. Mulder (Eds) *Competence-based Vocational and Professional Education. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects*, vol 23. Springer, Charm. 739-753.
- Opetushallitus. 2019. Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet - Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:14. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf. Viitattu 9.1.2021.
- Packer, M. 2011. *The Science of Qualitative Research*. New York: Cambridge University Press.
- Palmer, K. N., Ziegenfuss, D. E. & R. E. Pinsker. 2004. International knowledge, skills, and abilities of auditor/accountants: Evidence from recent competency studies. *Managerial Auditing Journal*, 19 (7), 889-896.
- Patton, M. Q. 2015. *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Payton, A. & Knight, G. 2018. *Skills for a global future*. National Centre for Vocational Education Research. NCVER.
- Prompton, N. & Ussahawanitchakit, P. 2016. Professional learning and audit success: An empirical research of Certified Public Accountants (CPAs) in Thailand. *The Business & Management Review* 7 (5), 507-513.
- Ruohotie, P. 2002. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. 1.-2. painos. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2005. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa T. Varis (toim.) *Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen*. Helsinki: OKKAsäätiö, 31-49.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. *Ammatillinen huippuosaaminen: Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html. Viitattu 15.4.2021.
- Salminen, J. 2015. *Työntekijän vastuu ja työelämätaidot*. 3. painos. J-Impact.
- Sivunen, A. 2009. Vuorovaikutusta yli maantieteellisten rajojen - teknologiavälitteinen viestintä ja tiimiin identifioituminen hajautetussa työssä. *Työelämän tutkimus* 7 (1), 38-41.
- Sitra. 2019. *Kohti osaamisen aikaa - 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta*. Sitran selvityksiä 146. <https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>. Viitattu 10.4.2021.
- Stake, R. E. 2010. *Qualitative Research: studying how things work*. New York: The Guilford Press.
- Tempone, I., Kavanagh, M., Segal, N., Hancock, P., Howieson, B. & Kent, J. 2012. *Desirable generic attributes for accounting graduates into the twenty -*

- first century: The views of employers. *Accounting Research Journal* 25 (1), 41-55.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- UKCES, UK Commission for Employment and Skills. 2014. *The future of work: jobs and skills in 2030*. England: UKCES.
- Uyar, A. & Gungormus, A. H. 2011. Professional knowledge and skills required for accounting majors who intend to become auditors: Perceptions of external auditors. *Business and Economics Research Journal* 2 (3), 33-49.
- Vesterinen, P. 2001. *Projektiopiskelu ja -oppiminen ammattikorkeakoulussa*. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 189.
- Virtanen, A., & Tynjälä, P. 2019. Factors explaining the learning of generic skills: a study of university students' experiences. *Teaching in Higher Education*, 24 (7), 880-894.
- Väänänen, A. & Turtiainen, J. 2014. *Suomalainen työntekijäyys 1945-2013*. Vastapaino: Tampere.
- Webb, J. & Chaffer, C. 2016. The expectation performance gap in accounting education: a review of generic skills development in UK accounting degrees. *Accounting Education* 25 (4), 349-367.

LIITTEET

LIITE 1: Kontaktikirje

Hei!

Olen laskentatoimen maisterivaiheen opiskelija Jyväskylän yliopistosta ja etsin itselleni haastateltavia pro gradu -tutkielmaani varten. Olen suorittanut kandidaatintutkimoni aikuiskasvatustieteestä, ja siksi mielenkiintoni kohdistuu niin koulutukseen liittyviin asioihin kuin tilintarkastukseenkin. Opintotaustani vuoksi halusin siis yhdistää pro gradu -tutkielmaani piirteitä myös kasvatusalasta ja siksi tutkinkin tutkielmassani tilintarkastusharjoittelijoiden kokemuksia omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä. Huomasin LinkedIn-palvelusta, että työskentelet tällä hetkellä tilintarkastusharjoittelijana, ja siksi päätinkin olla yhteydessä juuri sinuun.

Etsin tutkielmaani varten 6-8 haastateltavaa. Haastateltavien tulisi siis työskennellä tilintarkastusharjoittelussa ja olla opintojen loppuvaiheessa oleva laskentatoimen opiskelija. Tiedustelisinkin, olisiko sinulla halukkuutta ja kiinnostusta osallistua tutkielmani toteutukseen, jossa pyrin kartoittamaan tilintarkastusharjoittelijoina työskentelevien kokemuksia omista työelämävalmiuksistaan tilintarkastuksen työtehtävissä. Haastattelu ajoittuisi tammikuun 2021 loppuun ja tavoitteena olisi suorittaa haastattelu kasvotusten ajankohtaiset koronarajoitteet huomioiden. Mikäli haastattelu kasvotusten ei jostain syystä onnistu, haastattelu on mahdollista toteuttaa myös esimerkiksi Microsoft Teamsin välityksellä.

Haastattelut tapahtuvat täysin anonymisti eikä haastateltavista kerrota yksilöitäviä tietoja, jotka voisivat paljastaa haastateltavan henkilöllisyyden tai yrityksen, jossa hän työskentelee. Haastattelut äänitetään ja litteroidaan ainoastaan tutkielmaani varten. Äänitetyt ja litteroidut haastatteluaineistot säilytetään yleisen edun mukaan tieteellisen tutkimuksen toteuttamiseksi tietosuojalain 4 § 3 -kohdan mukaisesti eikä niitä luovuteta kolmansille osapuolille. Tutkimusaineistoa siis säilytetään tietoturvallisesti tutkimuksen tekemisen ja sen arvostelun ajan sekä kuusi kuukautta tämän jälkeen. Kun kuusi kuukautta on kulunut tutkielman valmistumisesta ja arvioinnista, haastatteluaineistot hävitetään.

Mikäli sinulla olisi halukkuutta ja kiinnostusta osallistua tutkielmani toteutukseen ja annat suostumuksesi vastaustesi hyödyntämiseen tutkielmassani, toivoisin sinun olevan yhteydessä minuun mahdollisimman pian.

Ystävällisin terveisin,
Petriina Janhonen

LIITE 2: Haastattelurunko

Oman toiminnan hallinta

1. Miten kuvailisivat omia kykyjäsi oppia uusia asioita?
2. Miten kuvailisit omia kykyjäsi ylläpitää tilintarkastusalalla vaadittavia taitoja?
3. Miten kuvailisit kykyjäsi tehdä useita tehtäviä samanaikaisesti?
4. Miten kuvailisit omia priorisointikykyjäsi?
5. Miten kuvailisit kykyäsi pysyä sovitussa/annetuissa aikatauluissa?
6. Miten kuvailisit kykyjäsi vastaanottaa palautetta?
7. Miten kuvailisit kykyjäsi saamasi palautteen hyödyntämisessä?
8. Miten kuvailisit omia kykyjäsi itsenäiseen työskentelyyn?
9. Miten kuvailisit kykyjäsi ratkaista ongelmia?
10. Miten kuvailisit kykyjäsi toimia stressaavissa tilanteissa?

Kommunikointitaidot

1. Miten kuvailisit kykyjäsi toimia erilaisten ihmisten kanssa?
2. Miten kuvailisit kykyjäsi työskennellä ryhmätyötilanteissa/tiimeissä?
3. Miten kuvailisit kykyjäsi kuunnella toisia ihmisiä?
4. Miten kuvailisit kirjallisia viestintätaitojasi?
5. Miten kuvailisit suullisia viestintätaitojasi?

Ihmisten ja tehtävien johtaminen

1. Miten kuvailisit kykyjäsi etsiä ratkaisuja konfliktitilanteissa?
2. Miten kuvailisit kykyjäsi tehdä itsenäisiä päätöksiä?
3. Miten kuvailisit kykyjäsi ottaa ”johtajan rooli”?
4. Miten kuvailisit kykyjäsi nähdä ja hallita kokonaisuuksia?

Innovatiivisuus ja muutosten johtaminen:

1. Miten kuvailisit kykyjäsi hyödyntää uutta tietoa ja uusia menetelmiä työskentelyssäsi?
2. Miten kuvailisit kykyjäsi toimia muutoksessa?
3. Miten kuvailisit kykyjäsi toimia epävarmuudessa?

Muita kysymyksiä:

1. Kuinka tärkeiksi koet yleiset työelämävalmiudet tilintarkastustyössä?
2. Mitkä työelämävalmiuksista koet tärkeimmiksi tilintarkastuksen työtehtäviä ajatellen? Miksi?
3. Mitkä työelämävalmiuksista koet vähiten tärkeiksi/epäolennaisiksi tilintarkastuksen työtehtäviä ajatellen? Miksi?
4. Millä työelämävalmiuksien osa-alueella sinulla on mielestäsi eniten parannettavaa? Miksi?
5. Mikä työelämävalmiuksien osa-alueella koet olevasi kaikista vahvimmillasi? Miksi?
6. Mitä työelämävalmiuksia tilintarkastuksen työtehtävissä tarvitaan mielestäsi tulevaisuudessa? Miksi?