

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO • CHYDENIUS-INSTITUUTTI • JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO • CHYDENIUS-INSTITUUTTI • JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO • CHYDENIUS-INSTITUUTTI • JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO



Marja-Liisa Tenhunen

**Auktorisoidun tilitoimiston yrittäjäyys ja koulutustarpeet
— Suomalainen näkökulma**

Chydenius-Instituutin tutkimuksia

6/1998

Chydenius-Institutets undersökningar

Marja-Liisa Tenhunen

Auktorisoidun tilitoimiston yrittäjäyys ja koulutustarpeet

Suomalainen näkökulma

Jyväskylän yliopisto
Chydenius-Instituutti
Kokkola 1998

ISBN 978-951-39-9437-2 (PDF)
URN:ISBN:978-951-39-9437-2

ISBN 951-39-0273-0
ISSN 0789-0710

KATA-TUOTE Kokko's 1998

AUKTORISOIDUN TILITOIMISTON YRITTÄJYYS JA KOULUTUSTARPEET Suomalainen näkökulma

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on antaa tietoa suomalaisista tilitoimistoyrittäjistä ja heidän koulutustarpeistaan. Tutkimuksessa haetaan vastausta kysymykseen kehittämisen luonteesta tilitoimistoalalla. Toisin sanoen tutkimuksessa pyritään määrittelemään tilitoimistoyrittäjien osaamisen painopistealueet ja erityispiirteet. Tutkimuksessa selvitetään, miten parhaiten voidaan kehittää niitä tilitoimistoyrittäjien tieto- ja taitoalueita, joissa tarpeet ovat suurimmat. Oikeiden kehitystarpeiden löytämisen lisäksi pyritään tunnistamaan tilitoimistoyrittäjien kehittämishalukkuus.

Lähdeaineisto

Tutkimuksen teoriaosuus perustuu lähinnä aiheeseen liittyvään kotimaiseen kirjallisuuteen ja artikkeleihin. Ulkomainen kirjallisuus on jäänyt vähäiseksi johtuen siitä, että tarkasteltavat asiat ja kohdejoukkona olevien yritysten toimiala ovat sellaisia, että lähinnä vain kotimainen lähdeaineisto on tarkasteluun sopiva. Tutkimuksen empiirisen osaan tutkimusaineisto on kerätty kirjallisella kyselytutkimuksella ja haastattelulla.

Aineiston käsittely

Teoreettisen lähdeaineiston avulla on luotu kuva tilitoimistoalasta sekä koulutustarpeista ja ammattikvalifikaatioista. Tämän perusteella on muodostettu tilitoimistoyrittäjän tieto- ja taitokokonaisuuksia sekä asenne- ja arvokokonaisuuksia kuvaava viitekehys. Empiirisen aineiston avulla on kerätty tietoa tilitoimistoyrittäjien koulutustarpeista ja kehittämishalukkuudesta. Haastattelun avulla on selvitetty tilitoimistoyrittäjien arvomaailmaa. Empiiristä osaa on verrattu sen jälkeen teoriaan ja tästä on saatu vastaukset tutkimusongelmaan.

Tulokset

Empiirinen tarkastelu osoittaa, että tilitoimistoyrittäjien keskeisiä tieto- ja taitokokonaisuuksia ovat syvälinen osaaminen laskentatoimen, verotuksen, juridiikan ja tietojenkäsittelyn alueilla. Tilitoimistoyrittäjät ovat koulutushalukkaita erityisesti, jos koulutus tukee keskeisten tieto- ja taitokokonaisuuksien osaamista. Arvoista ja asenteista tilitoimistoyrittäjät korostavat substanssiosaamisen ohella yrittäjyyttä, markkinointihenkisyyttä, elinikäistä oppimista, asiakaslähtöisyyttä, kestäväää kehitystä ja kehittämismyönteisyyttä. Tutkimustulosten perusteella voidaan suunnitella tilitoimistoyrittäjille valtakunnallisia kehittämisohjelmia sekä luoda pohja auktorisoidun tilitoimiston koulutusvaatimusten kehittämistä varten.

Avainsanat:

Yrittäjyys, koulutustarve, tilitoimistoyrittäjä, kvalifikaatio

THE ENTREPRENEURSHIP AND EDUCATIONAL NEEDS OF A CHARTERED ACCOUNTANT

Finnish point of view

The Aims of the Research

The aim of this research is to give information of Finnish chartered accountants and their educational needs. The research seeks an answer to the question of the nature of development in accounting branch. In other words, this research strives to define the focuses and special features of accountants' know-how. The research clarifies how the know-how areas where the needs are the biggest can best be developed. In addition to finding the genuine development needs, the research strives to identify the development eagerness of chartered accountants.

Source Material

The theoretical part of the research is primarily based on Finnish literature and articles related to the research topic. Foreign literature has only slightly been used since the matters under examination and the branch of business of the target companies are such that only Finnish source material is suitable. The material to the empirical part of the research has been gathered by a questionnaire and interviews.

Processing the Material

With the help of the theoretical source material a picture of accounting branch has been created with its educational needs and professional qualifications. This has been used to create a frame describing an accountant's know-how entities as well as attitude and value entities. With the help of the empirical material information about accountants' educational needs and development eagerness has been gathered. The interview has given information about the values of accountants. After that the empirical part has been compared with theory and thus answers have been found to the research problem.

Results

The empirical study shows that the main know-how of accountants consists of profound skills in accounting, taxation, jurisdiction and information technology. Accountants are especially willing to educate themselves if education supports the management of these central know-how areas. In addition to managing the substance, the accountants emphasize such values and attitudes as sustainable development, entrepreneurship, market-mindedness, life-long learning, customer orientation and positive attitude to developing. Based on the research results national development programmes can be planned for accountants and a ground for developing the educational demands of chartered accountants can be created.

Keywords

Entrepreneurship, Educational needs, Chartered Accountant, Qualifications

ESIPUHE

Suomessa on yhteensä noin 3 000 tilitoimistoa. Täsmällistä lukumäärää on vaikea sanoa, koska toimialalla on lukuisia osa-aikaisia ja sivutoimisia yrittäjiä. Tilitoimiston ydinpalveluita ovat kirjanpidon laadinta, tilinpäätössuunnittelu, veroilmoitusten laadinta, veroneuvonta, tulosraportit, tulossuunnittelu ja –seuranta, rahoitusneuvonta ja maksupalvelu. Tilitoimistot ovat pääasiassa pienehköjä yrityksiä, liikevaihto on 1,5 – 2 miljoonaa markkaa, ja niiden palveluksessa on muutamia työntekijöitä. Tilitoimiston tilinpäätöstaitoinen kirjanpitäjä kykenee hoitamaan keskimäärin 22 - 25 asiakkaan kirjanpito tehtävät. Tilitoimiston liikevaihto asiakasta kohden on keskimäärin 11 000 mk vuodessa. Päätehtävinä ovat kirjanpidon laadinta, tilinpäätökset ja veroilmoitus. Toistaiseksi tilitoimistoille ei ole auktorisointipakkoa, joten kynnys tulla alalle on matala. Tämä puolestaan aiheuttaa sen, että peruspalveluiden hinnoitteluun ei kovin helposti voi vaikuttaa. Kauppa- ja teollisuusministeriön kokoaman uusimman toimialaraportin mukaan, johon tässä esitetyt luvut perustuvat, koko kirjanpitoalan vuotuinen liikevaihto vuonna 1996 oli 1,8 miljardia markkaa.

Kirjanpito palvelualalla on ryhdytty viime vuosina kiinnittämään huomiota toiminnan laadun kehittämiseen. Muutamille tilitoimistoille on myönnetty jo ISO 9000 laatusertifikaatteja. Tilitoimistojen laadunkehittämissuunnitelmissa on tullut esiin se, että nykyaikaisen tietotekniikan ja tiedonsiirtovälineiden käyttöä voitaisiin merkittävästi edistää ja samalla lisätä toimiston tehokkuutta. Tarjolla on runsaasti erilaisia kirjanpito- ja palkanlaskentaohjelmia. Noin 60 %:lla tilitoimistoista on tällä hetkellä käytössään monipankkiohjelmaa, noin kolmasosalla sähköposti ja noin neljäsosalla internet. Noin neljäsosa auktorisoiduista tilitoimistoista suunnittelee tiedonsiirtoyhteyksien rakentamista lähivuosien aikana sekä asiakkaan että viranomaisten suuntaan. Tavoitteena on erityisesti päästä siihen, että erityyppiset säännölliset viranomaisilmoitukset, kuten arvonlisäveron ja työnantajasuoritusten valvontailmoitukset, voitaisiin tehdä sähköisesti.

Tilitoimiston keskeisin kehityksen edellytys on, että tilitoimiston ja asiakasyrittäjän välillä on kiinteä ja hyvä luottamussuhde. Peruskysymyksiä, joita asiakasyrittäjän on selvitettävä ennen sopimuksen solmimista, on tilitoimiston henkilöstön koulutustaso. Tilitoimiston toimialatuntemus ja yleensä laaja kokemuspohja edistävät tilitoimiston kykyä hoitaa monipuolisesti sille uskottavia tehtäviä. Kun asiakasyrittäjä valitsee tilitoimiston, tulee hänen kiinnittää huomiota tilitoimistoyrittäjän osaamiseen ja verkostumiseen.

Tilitoimistoalalla korostuu ammattiosaamisen välttämättömyys. Yhtiö- ja verolainsäädännön kehitys ja erilaiset viranomaismääräykset, kansainvälistymisen tuomat paineet, tietotekniikan ja tiedonsiirtotekniikan nopea kehitys, kaikki nämä tuottavat haasteita tilitoimistoyrittäjälle. Osaamisen lisääminen ja kehitys antavat tälle toiminnalle myös mahdollisuuksia. Kirjanpito palvelut ovat täydellisesti ammattimaista työtä, jota ei taloudellisten riskien ja vastuiden kasvaessa ole enää mahdollista tehdä harrastelijapohjalta.

Tilitoimistoyrittäjän kehittämistarpeet kohdistuvat erityisesti hänen ja henkilöstön ammatillisen osaamisen varmistamiseen. Merkittäviä kehittämiskohteita ovat lainsäädännön ja säädösten tunteminen ja soveltaminen sekä niissä tapahtuvien muutosten seuraaminen, EU-lainsäädännön tuntemus sekä edelleen tietotekniikan järjestelmien hallinta. Esille nousee myös markkinointitaitojen kehittämistarve, yrityksen johtaminen sekä toiminnan kokonaislaadun turvaaminen asiakasta tyydyttävällä tavalla. Kehittämistoimintoja haittaa tilitoimistoissa yleinen resurssipula. Tämä koskee henkilöstön riittämättömyyttä, käyttöpääomien puutetta sekä työvoimakustannusten korkeutta.

Yhteenvedona kauppa- ja teollisuusministeriön kyselyn tuloksista voidaan esittää tilitoimistoyrittäjän SWOT-analyysi, jonka mukaan tilitoimistoyrittäjän mahdollisuuksia ovat

- * Koulutustason kohottaminen
- * Osaamisen monipuolistaminen
- * Palvelujen tuotteistaminen ja monipuolistaminen
- * Lainsäädännön nopea muuttuminen
- * EU-lainsäädännön olemassaolo
- * Asiantuntijaverkostojen luominen
- * Tietotekniikan ja tiedonsiirtotekniikan aktiivinen hyötykäyttö

SWOT-analyysi osoittaa, että tilitoimistoyrittäjän tärkeässä asemassa olevana mahdollisuutena on koulutustason kohottaminen. Koulutustason kohottaminen edellyttää koulutustarpeiden selvittämistä. Koulutustarpeiden selvittäminen antaa ajankohtaista tietoa koulutussuunnittelijoille asianmukaisen tarjonnan järjestämiseksi. Koulutustason kohottamisen avulla tilitoimistoyrittäjä vastaa omien mahdollisuuksiensa haasteisiin ja eliminoi osittain uhkatekijöitään.

Esitän lämpimät kiitokset kaikille niille, jotka ovat edesauttaneet auktorisoidun tilitoimiston yrittäjyyttä ja koulutustarpeita käsittelevän lisensiaattityöni valmistumista. Erityisesti kiitän työn ohjaajaa dosentti Esko Alasaarelaa Jyväskylän yliopiston Chydenius-Instituutista sekä tarkastajia professori Matti Koirasta Jyväskylän yliopistosta ja professori Jukka Vesalaista Vaasan yliopistosta.

Kokkolassa 2.6.1998

Marja-Liisa Tenhunen

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	9
1.1	Tutkimuksen keskeisten käsitteiden määrittely	10
1.2	Yrittäjyyden lisääntyminen	17
1.3	Tilitoimistojen organisoituminen ja osaaminen	19
1.4	Tilitoimistoalan kehittäminen	23
1.4.1	Tilitoimistoalaa käsittelevät tutkimukset ja suomalainen näkökulma	23
1.4.2	Koulutustarvetta ja ammattikvalifikaatiota käsittelevät tutkimukset	29
1.5	Tutkimuksen rajaaminen	32
2	TARKENNETTU TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS	34
2.1	Tarkennettu tutkimusongelma	34
2.2	Tiedot ja taidot	35
2.3	Asenteet ja arvot	40
3	TUTKIMUKSEN METODOLOGIA JA AINEISTON HANKINTA	44
3.1	Tutkimusote	44
3.2	Koulutustarvekysely	44
3.3	Tilitoimistoyrittäjyyttä koskeva tutkimus	45
4	TUTKIMUSTULOKSET	47
4.1	Koulutustarveanalyysin tulokset	47
4.1.1	Viimeksi suoritettu tutkinto	48
4.1.2	Viimeksi suoritettun tutkinnon pääaine	49
4.1.3	Lisätutkinto	51
4.1.4	Käynnissä olevat opinnot	52
4.1.5	Halukkuus käynnistää jatko-opintoja	52
4.1.6	Opintojen vastaavuus työtehtävien kanssa	54
4.1.7	Koulutustarve	56
4.1.8	Koulutusorganisaatiolle asetettavat vaatimukset	63
4.1.9	Tilitoimistoyrittäjän paras pohjakoulutus	64
4.1.10	Muuta	65
4.1.11	PD-tutkinnon suorittamishalukkuus	68
4.1.12	KLT-tutkinnon pohjakoulutusvaatimus	71
4.1.13	Pohjakoulutuksen vaikutus koulutushalukkuuteen	71
4.1.14	Pääaineen vaikutus lisätutkintojen määrään	73
4.1.15	Pohjakoulutuksen vaikutus halukkuuteen käynnistää jatko-opintoja	74

4.1.16	Tutkinnon pääaine ja työelämän asettamat vaatimukset	76
4.1.17	Pohjakoulutuksen taso ja koulutustarve	77
4.1.18	Oma pohjakoulutus ja alan tavoitteeksi asetettu pohjakoulutusvaatimus	81
4.1.19	Oma pohjakoulutustaso ja halukkuus suorittaa PD-tutkinto	82
4.2	Yrittäjyyttä koskeneen haastattelun tutkimustulokset	83
4.2.1	Pohjakoulutuksen antamat valmiudet yrittäjyyteen	83
4.2.2	KLT-tutkinnon antamat valmiudet toimia yrittäjänä	84
4.2.3	Tilitoimistoyrittäjän ominaisuudet	85
4.2.4	Tilitoimistoyrittäjän erot verrattuna asiakasyrittäjiin	88
4.2.5	Kynnys ottaa ensimmäinen tilitoimistoasiakas	89
4.2.6	Tilitoimistoyrittäjän ”kompastuskivet”	90
4.2.7	Tilitoimistoyrittäjän vastuu asiakkaaseensa nähden	92
4.2.8	Strateginen suunnittelu tilitoimistoyrityksissä	93
4.2.9	Verkostuminen tilitoimistoyrityksissä	94
4.2.10	Tilitoimistoyrittäjien tulevaisuus	96
4.2.11	Yrittäjyyden opettaminen	98
4.3	Yhteenveto haastattelujen tutkimustuloksista	99
5	TUTKIMUSTULOSTEN ARVIOINTI, TULKINTA JA HYÖDYNTÄMINEN	101
	LÄHDELUETTELO	106
	LIITTEET	
	LIITE 1: Kyselylomakkeen lähete 6.6.1997	
	LIITE 2: Kyselylomakkeen lähete 26.6.1997	
	LIITE 3: Kyselylomake	
	LIITE 4: Haastattelulomake (tilitoimistoyrittäjät)	
	LIITE 5: Haastattelulomake (Kirjanpitotoimistojen Liitto ry:n toiminnanjohtaja)	
	LIITE 6: Yhteenveto taloushallintoon liittyvästä koulutustarjonnasta	

LUETTELO KUVIOISTA

- 1: Koulutustarve (s. 11)
- 2: Tavoitehierarkia koulutustarpeita arvioitaessa (s. 12)
- 3: Nykyiseen suoritustasoon yhteydessä olevat yksilökohtaiset tekijät (s. 13)
- 4: Ydinpätevyys Prahaladin ja Hamelin mukaan (s. 22)
- 5: Tutkimuksen rajaaminen (s. 32)
- 6: Tilitoimistoyrittäjän tiedot ja taidot sekä asenteet ja arvot (s.34)
- 7: Viitekehys tilitoimistoyrittäjän tiedoista ja taidoista sekä asenteista ja arvoista (s. 43)
- 8: Viimeksi suoritettu tutkinto (s. 48)
- 9: Viimeksi suoritettun tutkinnon pääaine (s. 49)
- 10: Jakauma tutkinnon suoritusvuosista (s. 50)
- 11: Jakauma lisätutkinnoista (s. 51)
- 12: Opintojen käynnistämistä estäneet syyt (s. 53)
- 13: Pohjakoulutuksen vastaavuus työtehtävien kanssa (s. 54)
- 14: Lisätutkinnon vastaavuus työtehtävien kanssa (s. 55)
- 15: Koulutustarpeen jakauma laskentatoimen osa-alueille (s. 57)
- 16: Koulutustarpeen jakauma oikeustieteen osa-alueille (s. 58)
- 17: Koulutustarpeen jakauma verotuksen osa-alueille (s. 59)
- 18: Koulutustarpeen jakauma tietojenkäsittelyn osa-alueille (s. 60)
- 19: Koulutustarpeen jakauma eri kielten osalle (s. 61)
- 20: Koulutustarpeen jakauma muille osa-alueille (s. 62)
- 21: Koulutusorganisaatioille asetettavat vaatimukset (s. 63)
- 22: Tilitoimistoyrittäjän paras pohjakoulutus (s. 64)
- 23: PD-tutkinnon suorittamishalukkuus (s. 68)
- 24: Tilitoimistoalan tutkintorakenne vastaajien mukaan (s. 69)
- 25: PD-tutkinnon suorittamisen tukeminen (s. 70)
- 26: KLT-tutkinnon pohjakoulutusvaatimus (s. 71)
- 27: Ei-korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden lisätutkintojen määrät (s. 72)
- 28: Pääaineen vaikutus jatkokoulutushalukkuuteen (s. 73)
- 29: Pohjakoulutus ja käynnissä olevat jatko-opinnot (s. 74)
- 30: Pohjakoulutus ja halukkuus käynnistää jatko-opintoja (s. 75)
- 31: Tutkinnon pääaine ja pohjakoulutuksen vastaavuus työtehtävissä (s. 76)
- 32: Laskentatoimen koulutustarpeen jakauma merkonomin tutkinnon suorittamisvuoden mukaan (s. 77)
- 33: Verotuksen koulutustarpeen jakauma merkonomin tutkinnon suorittamisvuoden mukaan mukaan (s. 78)
- 34: Tietojenkäsittelyn koulutustarpeen jakauma merkonomin tutkinnon suorittamisvuoden mukaan (s. 79)
- 35: Kielten koulutustarpeen jakauma merkonomin tutkinnon suorittamisvuoden mukaan (s. 80)
- 36: Oma pohjakoulutus ja tavoitteeksi asetettu pohjakoulutus (s. 81)
- 37: Pohjakoulutus ja halukkuus suorittaa PD-tutkinto (s. 82)

JOHDANTO

Koulutusjärjestelmä on parhaillaan radikaalisti uudistumassa. Korkeakoululaitoksen muodostavat yhtäältä yliopistot ja toisaalta ammattikorkeakoulut, jotka aloittivat toimintansa vuonna 1992. Yliopistoissa on otettu käyttöön uudestaan alemmat tutkinnot. Hallinnon ja kaupan alalla on tarjolla ammattikorkeakouluopetusta, joka johtaa liiketalouden ammattikorkeakoulututkintoon (tradenomi). Koulutusohjelman nimi on useimmissa ammattikorkeakouluissa talouden ja hallinnon koulutusohjelma tai liiketalouden koulutusohjelma, jonka yksi suuntautumisvaihtoehto on laskenta- tai taloushallinto ja rahoitus tai muu vastaava. Tämän suuntautumisvaihtoon tavoitteena on kouluttaa mm. tilitoimistoyrittäjiä sekä asiantuntijoita ja esimiehiä tilitoimistojen palvelukseen.

Suomalaisista yrityksistä valtaosa (n. 90 %) on pienyrityksiä ja näistä pienyrityksistäkin valtaosa on mikroyrityksiä. Yrittäjien resurssit eivät riitä hoitamaan yrityksen taloushallintoa lainsäädännön asettaessa jatkuvasti uusia vaatimuksia. Tällöin tarvitaan asiantuntevaa kirjanpitoa (tilitoimistoa).

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton tutkimusten mukaan yritysten keskeisimmät ongelmat osaamisen kehittämisessä ovat (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto, 1997 a, ss. 4 - 5):

- *monelta yritykseltä puuttuu pitkäjänteinen osaamisen kehittämissä kulttuuri ja henkilöstön kehittämissä ohjelman

- *suomalainen työelämä ja koulutuslaitokset toimivat liian erillään toisistaan.

Saman tutkimuksen mukaan ratkaistavat avainkysymykset ovat:

- *kuinka organisaatiossa oleva piilevä tieto muutetaan hyödynnettäväksi tiedoksi

- *kuinka pystytään kääntämään eduksi nopeat ja ennalta arvaamattomat muutokset (yrityksissä, koulutuslaitoksissa)

- *kuinka opiskelijat ja jo työelämässä olevat omaksuvat ura-ajattelun.

Edellä lueteltuihin haasteisiin voi tilitoimisto vastata olemalla mukana kehittämissä pk-sektoria asiantuntevien taloushallinnon palveluiden tarjonnan kautta. Koulutusjärjestelmän samansuuntainen kehittäminen tukee myös mainittujen tavoitteiden saavuttamista.

Tilitoimistoalalla ei ole tutkittu tähän mennessä henkilöstön koulutustarvetta. Tilitoimistoyrittäjien ammatillinen peruskoulutus pohja on yleensä merkonomien tai ekonomin tutkinto. Tulevaisuudessa koulutus pohjana tulee olemaan myös liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto, tradenomi. Tradenomien menestymisestä työelämässä ei ole ehditty tutkia uutuuden vuoksi tekemään tieteellisiä tutkimuksia. Tradenomien työelämään sijoittumisen tutkimus rajoittuu eri oppilaitosten tekemiin työelämän edustajille osoitettuihin kyselyihin. Jotta koulutussuunnittelua ja ope-

tussuunnitelmien täsmennystä voitaisiin tehdä, on tarkoituksenmukaista hankkia nopeasti tietoa.

Tutkimuksessa tarkastellaan tilitoimistoyrittäjien koulutustarvetta huomioiden pohjakoulutus ja sen jälkeen suoritettu jatko- ja täydennyskoulutus. Tutkimuksessa tarkastellaan myös tilitoimistoyrittäjien ammattitaitovaatimuksia ja verrataan niitä koulutustarpeisiin. Samoin sivutaan oppilaitosten (yliopistot ja korkeakoulut, ammattikorkeakoulut, kauppappilaitokset) laskentatoimeen painottuvaa tutkintoon johtavaa koulutustarjontaa. Toisen osan tutkimuksesta muodostaa tilitoimistoyrittäjyyden tarkastelu.

1.1 Tutkimuksen keskeisten käsitteiden määrittely

Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys

Yrittäjyyttä on määritelty kirjallisuudessa eri tavoin. Professori Matti Peltonen (Peltonen, 1985, s. 32) määrittelee yrittäjyyden seuraavasti:

”Yrittäjyys on ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapa, joka saa yrityksen henkisine ja aineellisine voimavaroineen järjestäytymään ja toimimaan sekä sen yksilöt ja työyhteisöt käyttäytymään tehokkaasti asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.”

Professori Matti Koiranen jakaa yrittäjyyden ulkoiseen ja sisäiseen yrittäjyyteen. Yrittäjyys on ajattelu- ja toimintatapa: ulkoinen yrittäjyys perustuu yrittäjänä omistajayrittäjyyteen, sisäinen yrittäjyys perustuu yrittäjämäiseen työntekoon toisen palveluksessa. Yrittäjyys on noussut arvoonsa ajattelu- ja toimintatapana. Yrittäjyys ilmenee muuntumiskykynä. Innovatiivisuus ja luovuus ovat yrittäjyydelle jokseenkin välttämättömiä mutteivät riittäviä ehtoja. Tarvitaan tahtoa, kykyä ja uskallusta muutoksiin mieluummin ennakoivasti kuin reagoivasti. Yrittäjyyteen kuuluu joustavuus, kehitysmuutosmyönteisyys sekä muutostyönoimaisuus. Yrittäjyys uudistuu ja uudistaa. (Koiranen, 1993, ss. 11 – 16)

Osa tutkijoista ja kouluttajista haluaa rajata yrittäjyys –käsitteen tarkoittamaan suppeasti vain omistajayrittäjyyttä. Tutkijoista Jaakko Hongon ja Matti Peltosen mukaan myös toisen palveluksessa voidaan toimia yrittäjämäisesti. Toisen palveluksessa yrittäjämäisesti toimivaa kutsutaan sisäiseksi yrittäjäksi eli intreprenööriksi. Omistajayrittäjä on ulkoinen yrittäjä eli entreprenööri.

”Yrittäjyys ajattelu- ja toimintatapana liittyy voimakkaasti johtamiseen. Ulkoinen yrittäjyys tekee johtamisen välttämättömäksi. Johtaminen on hyvää silloin kun se saa aikaan hyvän sisäisen yrittäjyyden. Yrittäjyyteen kuuluu uutteruuden ohella innovatiivisuus.” (Koiranen, 1993 s. 14)

Jaakko Honko luonnehtii sekä ulkoista että sisäistä yrittäjyyttä seuraavilla tavoitteilla tai ominaisuuksilla: ”aloitteellisuus ja uuden luominen, tuloshakuisuus, pyrkimys vaikuttaa, kokeileminen ja uskallus, riskin ja vastuun otto sekä usko omiin mahdollisuuksiin. (Koiranen, 1993 s. 34)”

Peter F. Drucker korostaa innovaatioiden merkitystä yrittäjyyden perustana. Yrittäjyys edellyttää uudenlaista yritysjohdantaa. Se vaatii järjestelmällistä, organisoitua,

määrätietoista johtamista. Vaikka perussäännöt ovat samat jokaisessa yrittäjäorganisaatiossa, olemassa olevilla liikeyrityksillä, julkisilla palvelulaitoksilla ja uusilla hankeilla on edessään erilaiset haasteet ja erilaiset ongelmat. Myös yksittäisten yrittäjien on kyettävä kohtaamaan omiin rooleihinsa ja omiin sitoumuksiinsa vaikuttavat ratkaisut. (Drucker, 1985, s. 147 - 149)

Yrittäjyys rakentuu samoille periaatteille Druckerin mukaan, olipa kysymyksessä sitten jo olemassa oleva suuri instituutio tai uutta yritystään omin voimin perustava yksilö. Ei ole paljonkaan eroa, onko kysymyksessä liikeyritys tai yleishyödyllinen julkinen palvelulaitos. Kaikissa tapauksissa löytyy oppi, jota voidaan kutsua yrittäjämäiseksi johtamiseksi.

Tähän tutkimukseen yrittäjyys on määritelty ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistavaksi työntekoon. Yrittäjyys on enemmän kuin omistajayrittäjyys ja enemmän kuin yritystoiminta. Yrittäjyys ei ole ura tai ammatti, eikä yrittäjyys edellytä oman yrityksen olemassaoloa. Yrittäjyyden tärkeimmiksi haasteiksi määritellään asiantuntemuksen tuotteistaminen ja markkinointi, oma-aloitteisuus, omavastuisuus ja luovuuden kehittäminen innovatiivisuudeksi.

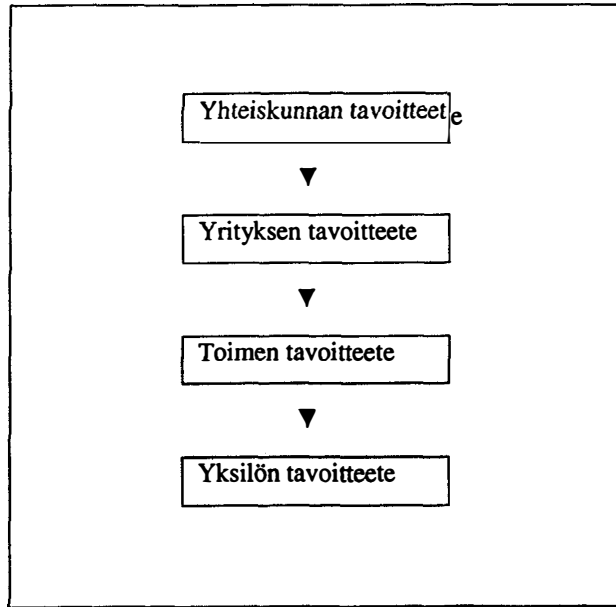
Koulutustarve

Raimo Pauku määrittelee väitöskirjassa koulutustarpeen seuraavasti. (Pauku, 1978, ss. 8 - 47)

$$\text{Haluttu suoritustaso} - \text{Nykyinen suoritustaso} = \text{Koulutustarve}$$

Kuvio 1: Koulutustarve

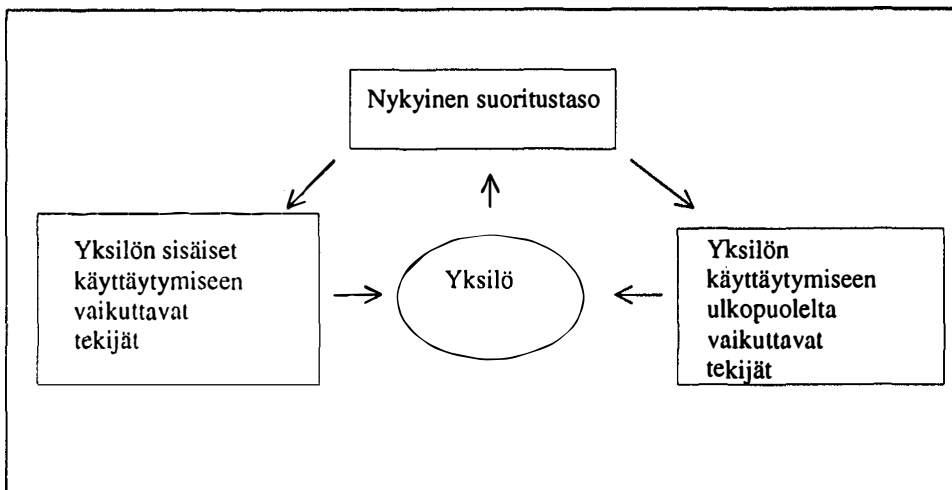
Koulutustarve on halutun ja nykyisen suoritustason välinen erotus. Haluttu suoritustaso edellyttää aina tavoitteiden määrittelyä. Koska eri tavoitteet kytkeytyvät toisiinsa, on niitä vaikea erottaa toisistaan. Tavoitteet ovat hierarkkisia, jolloin ylemmän tason tavoitteet määrittelevät alemman tason tavoitteita. Hierarkia voi olla seuraava:



Kuvio 2: Tavoitehierarkia koulutustarpeita arvioitaessa

Yksilön tasolla tavoitteita tarkasteltaessa korostetaan tiettyjen henkilöiden yksilöllisiä tavoitteita. Tavoitteet ja siten koulutustarve vaihtelevat ajan mukana tarkastellaanpa niitä miltä kannalta tahansa. Halutun suoritustason analysoinnin suorittamiseksi on kaksi perustapausta Raimo Paukun väitöskirjatutkimuksen mukaan: Ensiksi toivottu työkäyttäytyminen voidaan määrittellä viittaamalla muiden samaa tehtävää suorittavien työskentelyyn. Tavoitteeksi voidaan ottaa piirteitä samaa tehtävää hoitavien ja samoissa työyhteisöissä toimivien käyttäytymisestä, jolloin toivotun työkäyttäytymisen piirteitä ei ehkä eritellä sen tarkemmin. Toiseksi tilanne on huomattavasti vaikeampi, jos koulutuksella pyritään kehittämään työkäyttäytymistä edelleen ilman selvää mallia. Tällöin tavoitteet täytyy johtaa teoreettisista yleistyksistä tai on luovuttava tavoitekäyttäytymisen määrittelystä ja luotava vain tehokkaita oppimisen edellytyksiä niin, että koulutettava voi itse arvioida, mitä osaa koulutuksen sisällöstä hän voi soveltaa työssään.

Tutkimuksessa kuvataan nykyiseen suoritustasoon yhteydessä olevia yksilökohtaisia tekijöitä seuraavasti:



Kuvio 3: Nykyiseen suoritustason yhteydessä olevat yksilökohtaiset tekijät

Yksilön käyttäytymiseen ulkopuolelta vaikuttavia tekijöitä työympäristössä ovat kommunikointi, tilaisuus osallistua, suorituksen arvostelu, yksilön neuvonta työpäikällä, yksilön työkokemus, yksilön koulutus, yksilön palkkaus, tehtävänantotapa, rangaistusseuraamukset, työnarvostus, työtoverit, esimiehen henkilökohtainen ohjaus ja fyysinen ympäristö. Yksilön sisäisiä käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat lahjakkuus, tiedot ja taidot, luonne, harrastussuuntaukset, motiivit, tarpeet, asenteet, roolit, ammattiuraan liittyvät seikat ja ikä. Edellä kerrotuista tekijöistä monet ovat päällekkäisiä ja voimakkaasti kytkeytyneitä toisiinsa.

Tähän tutkimuksen koulutustarve määritellään halutun suoritustason ja nykyisen suoritustason väliseksi erotukseksi.

KLT-kirjanpitäjä

KLT-kirjanpitäjällä tarkoitetaan kirjanpito- ja laskentatoimien tutkinnon suorittanutta henkilöä. KLT-kirjanpitäjä määritellään Tili-instituutisäätiön hyväksymien KLT-kirjanpitäjien ja auktorisoitujen tilitoimistojen 14.5.1996 hyväksytyissä säännöissä pykälissä 1 - 10.

Tili-instituutisäätiö voi hyväksyä KLT-kirjanpitäjäksi taloushallinnon tehtäviä hoitavan henkilön, joka on jäljempänä mainituin tavoin perehtynyt alaan sekä suorittanut säätiön järjestämän tutkinnon. KLT-kirjanpitäjän tulee olla rehellinen ja hyvämaineinen henkilö, joka hallitsee itseään ja omaisuuttaan.

Tili-instituutisäätiö järjestää kirjanpidon ja laskentatoimen tutkinnon vuosittain loka-marraskuun aikana. Siihen kuuluu kirjallisia tehtäviä kirjanpidon, laskentatoimen sekä kauppaja- ja vero-oikeuden aloilta. Tarvittaessa järjestetään suullinen kuulustelu. Tutkintovaatimukset sekä tutkintoon osallistumisesta suoritettava maksu vahvistetaan vuosittain.

Kirjanpito- ja laskentatoimen tutkintoa suorittamaan voidaan hyväksyä henkilö, joka on suorittanut merkonomitutkinnon laskentalinjalla tai ekonomin taikka sitä ylempään korkeakoulututkinnon, johon sisältyy vähintään arvosana approbatur tai vastaava laskentatoimessa. Tutkintoon osallistuvilla tulee olla riittävä käytännön perehtyneisyys liikekirjanpitoon, laskentatoimeen, verotukseen ja yrityshallintoon. Riittävänä pidetään yleensä viiden vuoden toimintaa kirjanpito- ja laskentatehtävissä, tilintarkastajana tai muissa vastaavissa tehtävissä. Ekonomin tai edellä tarkoitetun muun korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta kyseinen aika on kolme vuotta. Aikaa laskettaessa voidaan ottaa huomioon myös toiminta alan opettajana. Tili-instituutisäätiö voi erityisistä syistä oikeuttaa sellaisenkin henkilön osallistumaan tutkintoon, joka ei täytä edellä asetettuja pohjakoulutusvaatimuksia tai työelämäkokemukselle asetettuja vaatimuksia.

Hakemus kirjanpidon ja laskentatoimen tutkintoon on jätettävä viimeistään 15. päivänä toukokuuta Tili-instituutisäätiölle. Päätös tutkintoon hyväksymisestä ja tutkintopäivä ilmoitetaan hakijoille viimeistään 30 päivää ennen tutkintoa.

Tutkinnon suorittaneelle kirjanpitäjälle, joka täyttää asetetut edellytykset, Tili-instituutisäätiö antaa KLT-kirjan, mikä oikeuttaa hänet ammattia harjoittaessaan käyttämään nimensä yhteydessä nimitystä KLT-kirjanpitäjä tai lyhennystä KLT. KLT-kirja on voimassa kolme kalenterivuotta ja se voidaan uusida, mikäli hakija edelleen täyttää sen saamiselle asetetut edellytykset. KLT-kirjanpitäjän tulee antaa KLT-kirjan viimeisenä voimassaolovuotena Tili-instituutisäätiölle toimintaselvitys säätiön määräämänä aikana, kuitenkin viimeistään 31.8. Selvitys katsotaan samalla hakemukseksi KLT-kirjan uusimiseksi seuraavaksi kolmivuotiskaudeksi, ellei KLT-kirjanpitäjä ole muuta esittänyt. Tili-instituutisäätiö vahvistaa KLT-kirjan lunastus- ja ylläpitomaksun. Milloin KLT-kirjanpitäjä ei ole vuosittain pitänyt tai valvonut riittävän monta ja riittävän monipuolista kirjanpitoa tai ei ole osallistunut ainakin yhteen hyväksyttävään jatkokoulutustilaisuuteen, KLT-kirjaa ei uusita elleivät painavat syyt sitä puolla. KLT-kirjan voimassaolo lakkaa, jos kirjaa ei uusita tai jos kirjanpitäjä lopettaa toimintansa. Kirjanpitäjällä ei sen jälkeen ole oikeutta käyttää edellä mainittua lyhennystä eikä liittää sitä nimeensä. KLT-kirja on palautettava Tili-instituutisäätiölle uhalla, että säätiö voi muutoin saattaa julkisuuteen tiedon hyväksymisen päättymisestä. Kadonneen tai turmeltuneen KLT-kirjan tilalle voidaan pyynnöstä antaa uusi.

Auktorisoitu tilitoimisto

Auktorisoitu tilitoimisto määritellään Tili-instituutisäätiön hyväksymien KLT-kirjanpitäjien ja auktorisoitujen tilitoimistojen 14.5.1996 hyväksytyissä säännöissä. Auktorisoidulle tilitoimistolle asetetaan Tili-instituutisäätiön sääntöjen 11 - 13 pykälien mukaan seuraavat vaatimukset:

Auktorisoidulla tilitoimistolla tulee olla riippumaton asema ja sen tulee muutoinkin omata hyvät valmiudet toimeksiantojen hoitamiseen. Tämän vuoksi tilitoimistolta edellytetään

- 1.a että auktorisoituva yritys harjoittaa päätoimialanaan tilitoimisto-toimintaa,a
- 2.a että toimiston omistaja on vakavarainen,a

- 3.t että toimiston kirjanpitotoiminnan vastaavana hoitajana on KLT-kirjanpitäjä,t
- 4.t että toimistolla muutenkin on riittävä kokemus, että toimiston omistaja alistuu valvontaan ja toiminnan tarkastuksiin.t

Tili-instituutisäätiö hyväksyy hakemuksesta vaatimukset täyttävän toimiston auktorisoiduksi tilitoimistoksi ja antaa tästä osoitukseksi auktorisointikirjan. Auktorisoitu tilitoimisto voi käyttää nimensä yhteydessä mainintaa auktorisoitu tilitoimisto.

Milloin samalla omistajalla on useita toimipisteitä, tulee kunkin vastaavan hoitajan olla oma KLT-kirjanpitäjä. Tili-instituutisäätiö voi erityisistä syistä sallia saman KLT-kirjanpitäjän toimia vastaavana hoitajana useassa toimipisteessä. Auktorisointikirja on pidettävä asiakkaiden nähtävänä auktorisoidussa tilitoimistossa. Auktorisointikirja on voimassa kaksi kalenterivuotta. Voimassaolon, uusimisen ja lakkaamisen suhteen on muutoin soveltuvin osin noudatettava sitä, mitä KLT-kirjasta on sanottu.

Auktorisoidun tilitoimiston tulee antaa auktorisointikirjan jälkimmäisenä voimassa-olovuotena Tili-instituutisäätiölle toimintaselvitys säätiön määräämänä aikana, kuitenkin viimeistään 31.8. Selitys katsotaan samalla hakemukseksi auktorisointikirjan uusimiseksi seuraavaksi kaksivuotiskaudeksi, ellei auktorisoitu tilitoimisto ole muuta esittänyt. Auktorisoidun tilitoimiston vastaavan KLT-kirjanpitäjän jättäessä toimensa tai menettäessä KLT-kirjan toimistolla on yksi vuosi aikaa hankkia uusi, samat vaatimukset täyttävä vastaava hoitaja uhalla, että auktorisointi peruutetaan. Erityisistä syistä määräaika voidaan pidentää.

Tili-instituutisäätiöllä on oikeus valvoa ja tarkastaa auktorisoitujen tilitoimistojen toimintaa. Valvonta- ja tarkastustehtävät voidaan kokonaan tai osittain siirtää Kirjanpitotoimistojen Liitolle. Annettuaan asianomaiselle tilaisuuden selvityksen antamiseen ja hankittuaan muun tarpeellisen selvityksen, Tili-instituutisäätiö voi antaa auktorisoidun tilitoimiston omistajalle huomautuksen tai varoituksen tai peruuttaa hyväksymisen.

HTM-tilintarkastaja (Kauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja)

HTM-tilintarkastajan tutkinto on tilintarkastuslaissa määritelty tilintarkastajan ammattitutkinto. Kauppakamarin tilintarkastusvaliokunta hyväksyy hakemuksesta tilintarkastajaksi luonnollisen henkilön, joka ei toiminnallaan ole osoittanut olevansa sopimaton tilintarkastajan tehtävään ja joka:

- 1.t hallitsee itseään ja omaisuuttaan,t
- 2.t ei harjoita tilintarkastustoiminnan kanssa muuta toimintaa, joka ont omiaan vaarantamaan tilintarkastajan riippumattomuuden tai tilintarkastuksen suorittamisen,t
- 3.t on suorittanut alemman korkeakoulututkinnon,t
- 4.t on suorittanut tehtävän edellyttämät opinnot kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksellä tarkemmin määrättävissä aineissat (laskentatoimi ja oikeustiede),t
- 5.t on saanut vähintään viiden vuoden käytännön kokemuksen hyväksytyn tilintarkastajan ohjauksessa tai vastaavalla tavallat

ammattimaisesti tilintarkastuksen ja laskentatoimen tehtävistä siten kuin kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksellä tarkemmin määrätään,

- 6.s on osoittanut ammattitaitonsa suorittamalla Keskuskauppakamarin tilintarkastuslautakunnan järjestämän tilintarkastajan ammattitutkinnon, jonka sisällöstä määrätään tarkemmin kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksellä, ja tämän jälkeen antanut oikeudelle vakuutuksen.s

Kauppakamarin hyväksymistä tilintarkastajista pidetään rekisteriä kauppa- ja teollisuusministeriössä. Rekisteriin merkitty kauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja voi käyttää nimikettä HTM-tilintarkastaja. Tilintarkastuslaissa on määritelty tarkastettavan yhtiön taseen loppusumman, liikevaihdon määrän ja yhtiön palveluksessa olevan henkilöstön määrän avulla, milloin tarkastettavan yhtiön tulee valita HTM-tilintarkastaja. (Tilintarkastuslaki 936/1994, pykälät 3 - 15)

KHT-tilintarkastaja (Keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja)

KHT-tilintarkastajan tutkinto on toinen tilintarkastuslaissa määritelty tilintarkastajan ammattitutkinto. Keskuskauppakamarin tilintarkastuslautakunta hyväksyy hakemuksesta tilintarkastajaksi luonnollisen henkilön, joka ei toiminnallaan ole osoittanut olevansa sopimaton tilintarkastajan tehtävään ja joka:

- 1.s hallitsee itseään ja omaisuuttaan,s
- 2.s ei harjoita tilintarkastustoiminnan kanssa muuta toimintaa, joka on omiaan vaarantamaan tilintarkastajan riippumattomuuden tai tilintarkastuksen suorittamisen,s
- 3.s on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon,s
- 4.s on suorittanut tehtävän edellyttämät opinnot kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksellä,s
- 5.s on saanut vähintään viiden vuoden käytännön kokemuksen Keskuskauppakamarin hyväksymän tilintarkastajan ohjauksessa taiseen vastaavalla tavalla vaativista tilintarkastuksen ja laskentatoimien tehtävistä siten kuin kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksellä tarkemmin määrätään,s
- 6.s on osoittanut ammattitaitonsa suorittamalla tilintarkastajan ammattitutkinnon, jonka sisällöstä määrätään tarkemmin kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksellä ja tämän jälkeen antanut oikeudelle tilintarkastajan vakuutuksen.s

Kauppa- ja teollisuusministeriö pitää rekisteriä keskuskauppakamarin hyväksymistä tilintarkastajista. Vain rekisteriin merkitty keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja on oikeutettu käyttämään nimikettä KHT-tilintarkastaja. Tilintarkastuslaissa on määritelty tarkastettavan yhtiön taseen loppusumman, liikevaihdon ja yhtiön palveluksessa olevan henkilöstön määrän avulla, milloin tarkastettavan yhtiön on valittava tilintarkastajakseen KHT-tilintarkastaja.

LKV-tutkinto (Laillistettu kiinteistönvälittäjä)

LKV-tutkinto tarkoittaa laillistetun kiinteistönvälittäjän tutkintoa. Kiinteistön välityksestä ja kiinteistön välittäjästä määrätään Kiinteistönvälittäjäasetuksessa 181/1993.

Kiinteistönvälitysliikkeessä on oltava vastaava hoitaja. Määräys koskee myös sivutoimista kiinteistönvälitystä. Vastaavalla hoitajalla on oltava ammattipätevyys, joka osoitetaan kiinteistönvälittäjäkokeessa. Ennen toiminnan aloittamista on tehtävä elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetussa laissa säädetty ilmoitus. Lisäksi ennen toiminnan aloittamista kiinteistönvälitysliikkeen ja sen sivuliikkeen sijaintipaikan lääninhallitukselle on annettava seuraavat tiedot ja liiteasiakirjat:

- 1.s liikkeen toiminimi ja osoite sekä vastaavan hoitajan nimi,s
- 2.s todistus siitä, että vastaava hoitaja hallitsee itseään ja omaisuuttaans ja että hänellä on ammattipätevyys,s
- 3.s todistus elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetussa laissa säädetyn ilmoituksen tekemisestä sekä
- 4.sote kaupparekisteristä, jos toiminnan harjoittajana on yhteisö tai Suomessa sivuliikkeen rekisteröinyt ulkomainen yhteisö tai säätiö.s

Nimitystä kiinteistön välittäjä, kiinteistönvälitysliike saa käyttää vain se, joka on tehdyt edellä kerrotun ilmoituksen ja antanut tarkoitetut tiedot ja asiakirjat. Kiinteistönvälittäjän on liikekilvessään ja ilmoittelussaan käytettävä merkintää ”laillistettu kiinteistönvälittäjä” tai lyhennystä ”LKV”.

Kauppa- ja teollisuusministeriö asettaa kolmeksi vuodeksi kerrallaan kiinteistönvälittäjälautakunnan. Tämän lautakunnan tehtävänä on järjestää vähintään kahdesti vuodessa kiinteistönvälittäjäkokeita.

1.2 Yrittäjyyden lisääntyminen

Yrittäjyyteen kannustetaan tällä hetkellä kaikkialla Suomessa. Yrittäjyyttä ollaan ottamassa opetusohjelmaan lastentarhoista yliopistoihin ja korkeakouluihin. Useita yrittäjyysprofessuureja on perustettu eri korkeakouluihin ja yliopistoihin. Jos yrittäjyyskoulutus tuottaa toivottuja tuloksia, kasvaa uusien pienyritysten määrä ja sitä kautta yrittäjien tarvitsemien taloushallinnon asiantuntijapalveluiden kysyntä lähitulevaisuudessa huomattavasti. Pienyritykset olemassa olevan kokemuksen mukaan hankkivat taloushallinnon asiantuntijapalvelut yrityksen ulkopuolelta taloudellisuussyistä mieluummin kuin palkkaavat alan työntekijöitä. Yritysten ennustettujen kasvulukujen kautta voidaan perustella tilitoimistopalvelujen kasvua. Pienyritysten määrä tulee Suomen Jobs and Society Oy:n toiminnanjohtajan Bengt Hellströmin mukaan kasvamaan.

Suomen Jobs and Society ry on uusyrityskeskusten kattojärjestö. Näissä uusyrityskeskuksissa syntyy vuosittain 15 000 liikeideaa, niistä 35 % kehittyä yrityksiksi. Tämän tuloksena syntyy 5000 uutta pienyritystä uusyrityskeskusten tuen kautta. Muuta kautta syntyy 10 000 uutta mikroyritystä, jotka eivät tarvitse uusyrityskeskusten tukea. Suomessa syntyy vuosittain siis 15 000 uutta mikroyritystä. Kaikki mainitut yritykset ovat sellaisia, että ne tarvitsevat tilitoimiston tukea toiminnalleen. Uusyrityskeskuksia voidaan pitää mikroyritysten esikouluna. Mikroyritysten lii-

keideat ja asiantuntemus ovat heiveröisiä. Puolet uusista mikroyrityksistä kuolee ensimmäisten kahden vuoden kuluessa sekä 75 % kuolee ensimmäisten viiden vuoden aikana. (Hellström)

Aloittavien yritysten tukemista voidaan perustella työllisyysyllä. Suomessa aloittava yritys työllistää keskimäärin kaksi henkilöä KTM Kaisa Leiwon ja KTL Jarna Heinosen tutkimusten mukaan. (Leiwo & Heinonen, 1997, ss. 60 - 61) Yrittäjyys on yleisintä yhteiskunnissa, joissa vallitsee voimakas pyrkimys yhtenäisyyteen ja epävarmuuden välttämiseen. Erityisesti kulttuurisilla ja psykologisilla tekijöillä näyttää olevan merkitystä yrittäjyyden taustatekijöinä. Yrittäjyyskulttuuriin vaikuttaminen onkin vuosikymmeniä kestävä prosessi. Leiwon ja Heinosen mukaan yrittäjyys on selvästi yleisintä yhteiskunnissa, joissa korostetaan kilpailua yksilöiden välillä sekä yksilön saavutuksia. Yrittäjyys edellyttää näin voimakasta motivaatiota saavuttaa parempia tuloksia sekä menestyä työssä.

Yrittäjyys kukoistaa Etelä-Euroopassa. Kreikassa Leiwon ja Heinosen selvityksen mukaan 20 % työvoimasta on yrittäjiä. Seuraavina ovat Italia, Portugal, Espanja, Belgia, Irlanti ja Islanti. Suomi on näin mitattuna sijalla 14, Suomessa yrittäjien osuus työvoimasta on seitsemän prosenttia. Jos mukaan lasketaan maatilayrittäjät ja avustavat perheenjäsenet, luku nousee yli kymmeneen prosenttiin.

Yrittäjän sosiaalinen asema yhteiskunnassa ja yrityskulttuuri vaikuttavat voimakkaasti yrittäjyysilmapiiriin ja toiminnan aloittamiseen. Niinpä yrittäjyyskulttuuria ja yritysten perustamista tukevien toimenpiteiden tulisi kohdistua laajasti yhteiskunnan eri tasoille. (Leiwo & Heinonen, 1997, ss. 60 - 61)

Lainsäädäntö asettaa myös pienyrittäjille suuret vaatimukset erilaisten hallintotoimien toteuttamiseksi. Yrittäjyyttä korostetaan myös maan hallituksen politiikassa. Yrittäjiksi ryhtyviä tulisi kannustaa verkostumaan siten, että kukin yrittäjä tekee komparatiivisen edun periaatteen mukaan sitä, missä on asiantuntevin. Tämä asiantuntevuus perustuu usein mainittuun käden taitoon. Yrittäjän tulee kuitenkin huolehtia myös lakisääteisistä hallinnollisista toimista. Ne pienyrittäjä hankkii yrityksensä ulkopuolelta. Hallinnollisten palvelujen tarjoaja on tilitoimistoyrittäjä.

Yhtiölainsäädäntö ja verolainsäädäntö ovat muuttuneet viime vuosina useita kertoja: verouudistukset 1990-luvun alussa ja pitkin vuosikymmentä, henkilöyhtiölainsäädäntö, tilintarkastusvaatimukset lainsäädäntöineen pienyrityksille ja uudistunut osakeyhtiölaki. Arvonlisäverolainsäädännöstä on tullut poikkeuksellisen monimutkainen tulkita. Tilintarkastuslainsäädäntö edellyttää jo pienehköiltäkin yrityksiltä tilintarkastuksen suorittamista. Samoin kirjanpitolainsäädäntö on uudistunut. EU-jäsenyyteen liittyvät sopimukset ovat asettaneet uusia vaatimuksia yrityksille.

Kirjanpitoimistojen Liitto ry perusti vuonna 1980 Tili-instituuttisäätiön auktorisoimaan tilitoimistoja ja järjestämään KLT-tutkintoa laskenta-alan ammattilaisille. KLT-tutkinto on suunniteltu vaativaksi, tutkinnon läpäisee vuosittain noin puolet osallistuneista.

Auktorisoidun kirjanpitäjän tutkinnon suorittaneita oli kyselyn hetkellä yhteensä 1272 henkilöä. KLT-tutkinnon perusteella auktorisoitujen tilitoimistojen määrä on 399. Syksyn 1997 tutkintoon osallistui ennätysmäärä tenttijöitä, yhteensä 308 hen-

kilöä. Osallistuneista suoriutui tentistä hyväksyttävästi 134. Näiden suoritusten perusteella voidaan auktorisoida yhteensä 20 - 30 tilitoimistoa. Tutkintoon osallistuneiden kasvava määrä kertoo KLT-tutkinnon arvostuksen noususta työmarkkinoilla. Yhä useammassa taloushallinnon työpaikkailmoituksessa pidetään työtehtävän menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä suoritettua KLT-tutkintoa. Suomessa työskentelee noin 10 000 henkeä laskentatoimen tehtävissä. (Rantalainen, 1997, ss. 172 – 173)

Opetusministeriön aloitteesta vietettiin Suomessa vuonna 1996 jatkuvan, elinikäisen oppimisen vuotta. Sen aikana kiinnitettiin huomiota oppimisen mahdollisuuksiin työsuhteen ohessa koko elämän ajan. Samoin korostettiin työnantajan velvollisuuksia luoda tällaiset olosuhteet. KLT-kirjanpitäjän suorittama tutkinto on elinikäisen oppimisen eräs muoto. Samalla tutkinto antaa suorittajalleen ajankohtaisen täsmäkoulutuksen.

KLT-tutkinnon vaatimuksena on kaupallinen korkeakoulututkinto, johon sisältyy vähintään 20 opintoviikon oppimäärä tai approbatur-arvosana laskentatoimessa sekä kolmen vuoden työkokemus laskenta-alalla. Merkonomien tutkinnon perusteella on mahdollisuus pyrkiä KLT-tenttiin, mikäli merkonomien tutkinto on suoritettu laskentatoimeen painottuneelta linjalta (laskentatoimen suuntautumisvaihtoehdon mukaan) tai muu merkonomien tutkinto on täydennetty näillä laskentatoimen ja oikeusopin laskentatoimen linjan mukaisilla suorituksilla. Merkonomien tutkinnon jälkeisen laskenta-alan työkokemuksen tulee olla viiden vuoden pituinen.

KLT-tutkinnon tutkintovaatimusten uudistaminen on ajankohtaista vuonna 1999 suoritettavassa tutkinnossa. Yleinen ammatillisen koulutuksen uudelleen järjestely ammattikorkeakouluineen ja tilintarkastustutkintojen uudistuneet vaatimukset edellyttävät KLT-tutkinnoltakin muuttumista (vrt. Kauppa- ja teollisuusministeriön päätös 1997: KHT- ja HTM-tutkintoihin vaadittavista opinnoista).

1.3 Tilitoimistojen organisoituminen ja osaaminen

Tilitoimisto tarjoaa taloushallinnon palveluja. Tilitoimiston voi perustaa ilman lupaa tai jopa ilman ammattitaitovaatimuksia. Tästä seuraa riski tilitoimiston asiakkaalle: miten osata valita oikea tilitoimisto?

Tilitoimistot ovat järjestäytyneet omaksi liitokseen, Kirjanpitotoimistojen Liitto ry:ksi. Organisaatiolla on merkittävä asema kirjanpitotoimistojen henkilöstön ammattitaidon ylläpitäjänä ja kohottajana. Kirjanpitotoimistojen Liitto ry:n yhteydessä toimii Tili-Instituuttisäätiö, joka järjestää vuosittain KLT-tutkinnon. KLT-tutkinto on kirjanpidon ja laskentatoimen tutkinto, jota kutsutaan myös auktorisoidun kirjanpitäjän tutkinnoksi. Kun tämän auktorisoidun kirjanpitäjän tutkinnon suorittanut ottaa vastuun kirjanpitotoimiston hoitamisesta ja kun muut toimistolle asetettavat vaatimukset suoritettussa tarkastuksessa todetaan täytyvän, voidaan kirjanpitotoimisto auktorisoida.

Tilitoimistoissa on käynnistetty laadunohjaus. (Suominen & Mäkinen, 1995, ss. 38 - 48) Palveluyritysten laatukäsité on ollut vaikeasti määriteltävissä ja ongelma on muodostunut sitä suuremmaksi, mitä pienemmistä yrityksistä on kysymys. Kun ensimmäisiä palveluyrityksiä on sertifioitu, on sen seurauksena tullut mittamias

sisäisen laadun määrittelemiseksi. Kirjanpitotoimistojen Liitto ry esittää, että tilitoimistotoiminnalle asetetaan vähimmäisammattitaitovaatimus. (Rantalainen, 1997, ss. 172 - 173)

Hyvin hoidettu laskentatoimi on yrityksen tukijalka varsinaisen liiketoiminnan kehittämiseksi. Kirjanpitotoimistojen Liitto ry on valmistellut tilitoimistotoiminnan sääntelyä, jonka mukaisesti alan palveluiden tarjoaminen liiketoiminnan muodossa toiselle kirjanpitovelvolliselle edellyttäisi rekisteröitymistä. Rekisteriin merkitsemisen edellytykseksi asetettaisiin kirjanpitotoimistosta vastaavan hoitajan riittävä ammattitaito, KLT-tutkinnon hyväksytyt suorittaminen. (Rantalainen, 1997, ss. 172 - 173)

Asiantuntijuuden ulottuvuuksia tarkastellaan tutkimuksessa kahdesta näkökulmasta: pienyrittäjän ja tilitoimiston näkökulmasta. Pienyrittäjältä puuttuu taloushallinnon asiantuntemus ja toisaalta tilitoimistoyrittäjällä ja tilitoimiston henkilöstöllä tulee olla korkeatasoinen taloushallinnon osaaminen. Tilitoimistoyrittäjän tulee koulutautua.

Kirjanpitotoimistojen koulutushalukkuutta osoittaa yritysten henkilöstön innostus osallistua sisäiseen koulutukseen. Kirjanpitotoimistojen johtajat ovat pääasiassa omistaja-yrittäjiä, joiden luonteen piirteisiin liittyy sisäinen yrittäjyys. Kirjanpitotoimistojen johtajista 35 % on suorittanut korkeakoulututkinnon. Koulutustaustana on myös opistoasteen tutkinto (merkonomi) täydennettynä KLT-tutkinnolla. Tällä perusteella kirjanpitotoimisto on saanut auktorisoinnin. (Partanen)

Koulutuksella tarkoitetaan tehtävän tai työn asianmukaiseksi suorittamiseksi tapahtuvaa tietojen, taitojen ja asenteiden systemaattista kehittämistä. Koulutuksen avulla tähdätään yrityksessä sellaiseen suoritustasoon, että sen tuloksena yrityksen tehokkuus ja suoritustaso nousevat. Koulutus sisältää kaikki järjestelmät ja toiminnot, joilla yhteiskunta tai tietty organisaatio varmistaa toimintansa kannalta välttämättömien pätevyysien aikaansaamisen jatkuvana prosessina. (Virkkunen & Miettinen, 1981, s. 13, Anderson, 1990, s. 72)

Koulutus on organisaatiossa yksi henkilöstön johtamisprosessin osatoiminto. Muita osia ovat henkilöstön valinta, arviointi ja palkitseminen. Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on organisaatioiden toiminnan tehostuminen, työn tuottavuuden lisääntyminen, ajankäytön tehostaminen sekä yleisesti tuloksellisuuden parantaminen. Koulutuksen tavoitteena on yksilötasolla työmotivaation parantaminen ja kannustaminen kehittää itseään myös tulevaisuudessa. Tällä tarkoitetaan elinikäisen oppimisen asenteen sisäistymistä. Lähtökohtana henkilöstön kehittämiseksi ja kouluttamiselle tulee olla yrityksen tarpeet ja toiminnalliset tavoitteet, jolloin voidaan saavuttaa sekä organisaation että yksilön ja työn kannalta myönteisiä vaikutuksia opittujen tietojen, taitojen ja asenteiden kautta. (Suokas, 1988 a, s. 11, Luoma, 1994, ss. 80 - 84)

Koulutus nähdään yrityksessä usein monenlaisina lyhytkestoisena kursseina, jotka vastaavat ajankohtaisiin tarpeisiin. Näiden avulla vastataan akuutteihin ongelmiin. Koulutusta voidaan tarkastella myös osana organisaatiokulttuuria. Koulutus on silloin jatkuva prosessi organisaatiossa, jolla kehitetään henkilöstön ammattitaitoa ja pysyvyyttä. Koulutus merkitsee tällöin oppimista. (Kirjonen, 1994, s. 24) Koulutus

ei merkitse ulkoisesti havaittavaa muutosta. Koulutuksen avulla henkilöstö hankkii uusia tietoja ja taitoja, jotka sisäistyessään antavat henkilöstölle kyvyn ratkaista työtehtävissä esiin tulevia samantapaisia ongelmia. (Virkkunen & Miettinen, 1981, s. 52, Suokas, 1988 b, s. 24)n

Hyvä henkilöstökoulutus kehittää työntekijän ammattitaitoa ja asiantuntemusta parhaiten, kun organisaatio tukee henkilöstönsä kehittämistä laatiessaan pitkän tähtäyksen henkilöstön kehittämissuunnitelman ja toteuttamalla sitä jatkuva prosessina. Koulutus tuo mukanaan uusia ideoita ja innovaatioita. Sen kautta henkilöstölle syntyy visioita tulevaisuudesta ja uusia toimintatapoja entisten työtehtävien ratkaisemiseksi. Tämä luo pohjan uusien asenteiden ja arvojen syntymiselle organisaatioon. Joissakin tilanteissa koulutuksen kautta halutaan säilyttää ainoastaan nykyinen toimintatase. Koulutuksella voidaan hakea myös vastakkaisia toimintatapoja ja kyseenalaistaa nykyisiä käytäntöjä. (Fairfield – Sonn, 1987, s. 14)

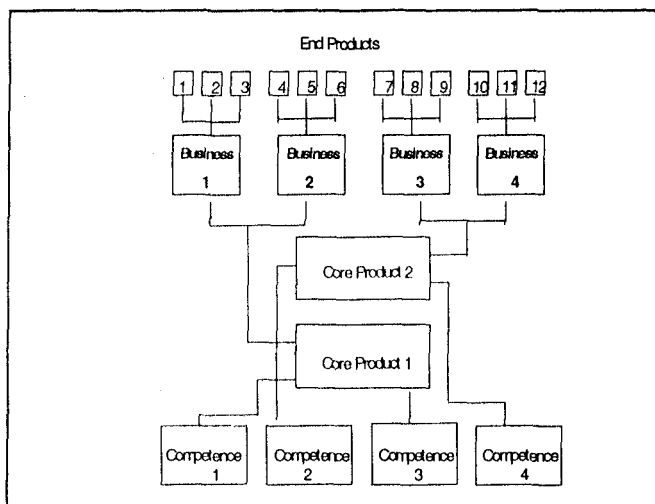
Tilitoimistoyrittäjä voi kehittää organisaationsa oppivaksi koulutuksen kautta. Oppivassa organisaatiossa ovat Argyrisin ja Sengen mukaan yksilöt, heidän pätevyytensä ja ajattelumallinsa hyvin keskeistä. (Senge, 1990, ss. 139 - 140) Yksilön ja ryhmän oppiminen perustuu puolestaan yksilön ajattelumalleihin ja niiden muuttamiseen. Organisaation tuki oppimiselle rakentuu erilaisista organisaatiotason tekijöistä, joita tarvitaan, jotta voidaan oppimisen sanoa olevan koko organisaation tasoista. Organisaation visiot puolestaan ohjaavat organisaation ja siellä työskentelevien yksilöiden toimintaa ja oppimista yhteisesti toivottuun suuntaan. Näiden tekijöiden yhteisvaikutuksena voidaan puhua oppivasta organisaatiosta. Argyris kuvaa organisaation oppimista tietyn monivaiheisen oppimisprosessin etenemisenä organisaatiossa yksilötason ja organisaatiotason välisenä vuorovaikutteisena spiraalina. Kehittyäkseen oppijan on käytävä jokainen oppimisprosessin eri vaihe läpi. Nämä vaiheet ovat havaitseminen, arviointi, toiminta ja yleistäminen. (Argyris & Schön, 1978, s. 167)

Raili Moilasen tutkimuksen mukaan johdolla on organisaation oppimisessa tärkeä, mutta perinteisestä roolista poikkeava rooli. Johdolta odotetaan tukea ja apua toimintaperiaatteiden ja tilanteiden muuttuessa. Yksilöä pidetään myös tärkeänä oppimisen kannalta, erityisesti ammattitaito, pätevyys, kehityshalu ja muiden kanssa toimeentuleminen ovat tärkeitä taitoja. Ryhmä on oppimisen kannalta sikäli merkittävä, että se tarjoaa oppimiselle ja sosiaaliselle vuorovaikutukselle toimivan ympäristön. (Moilanen, 1996, s. 182)

Oppiminen koetaan tärkeäksi sekä yksilön että organisaation menestykselle. Oppiminen merkitsee organisaation henkilöstölle työssä oppimista, joko vanhojen toimintatapojen uudistamista tai kokonaan uusien toimintatapojen omaksumista. Oppimisen keino on työssä oppiminen. Mentäessä organisaation ylemmälle tasolle saa tieto omaksuttuna tai luettuna suuremman painoarvon kuin organisaation alemmilla tasoilla. (Moilanen, 1996, s. 184)

Prahalad ja Hamel ovat tarkastelleet yrityksen ydinpätevyyttä. Tämän ydinpätevyyden syntymistä ja kehittymistä voidaan osittain tukea koulutuksen avulla. Prahaladin ja Hamelin mukaan ydinpätevyys on jotakin sellaista, jota ei voi kopioida joko siksi, että se on piilossa tai siksi, että sen hankkimiseen on kulunut pitkä aika. Alalietulo-kynnys kasvaa ajan kuluessa. Ydinpätevyyttä voidaan lähestyä osaamisen kautta.

Osaaminen koostuu kolmesta alueesta: tiedot, taidot, arvot ja asenteet. Kukin osaamisalue sisältää tekijöitä, joita kehittämällä ja yhdistelemällä voidaan luoda ylivoimaista osaamista, jota kutsutaan ydinpätevyudeksi (core competence). Hienompi jako selkeyttää ja antaa tietoa siitä, mitä ydinpätevyys tulevaisuudessa pitää olla kunnossa muuttuvien olosuhteiden varalle. Yritystä voidaan verrata puuhun Prahaladin ja Hamelin mukaan. Oksat ovat ydintuotteita, pienemmät haarautumat liiketoimintayksiköitä, lehdet, kukat ja hedelmät ovat lopputuotteita. Juuristo edustaa ydinpätevyyttä. Yrityksen kilpailukyky voidaan edistää hoitamalla puuta kokonaisuutena ja edistämällä sen eri osien vahvuutta ja kasvua. Näistä eri osista muodostuvat kilpailukyky ja yrityksen erikoisosaaminen. Yrityksen tietoja, taitoja, arvoja ja asenteita voidaan tarkastella myös puun avulla. Tässä tutkimuksessa on keskitetty teoriaa soveltaen pätevyden ja kilpailuvyyn juuristoon ja yritystoiminnan runkoon, toisin sanoen tilitoimiston ydinpätevyksiin, ei organisointiin eikä eri liiketoimintoihin eikä lopputuotteisiin. Tutkimus on rajattu tilitoimiston ydinpätevyksiin. Tilitoimistoyrityksen perusta ja peruskilpailukyky, erityisesti henkisten resurssien kehittäminen muodostavat tämän tutkimuksen perustan. Prahaladin ja Hamelin ydinpätevyys kuvataan seuraavalla kuviolla:



Kuvio 4: Ydinpätevyys Prahaladin ja Hamelin mukaan

Yritys kasvaa kuten puu juuristaan. Tärkeimpiä tuotteita ravitaan ydinpätevyyksillä ja strategisilla liiketoimintayksiköillä, joiden hedelmät ovat lopputuotteita. (Prahalad & Hamel, 1990 ss. 79 – 91)

Taidot ovat ominaisuuksia tai ilmiöitä, joiden arvoa on lähes mahdoton määrittää. Kuitenkin taidot ovat yksi yrityksen kulmakivistä, joten niiden tulee syntyä ja niiden kehittämistä tulee voida ymmärtää. Klein, Edge ja Kass määrittelevät taidon organisaationaaliseksi, systemiseksi taidoksi, ominaisuudeksi. Heidän mukaansa yksittäinen taito hankitaan normaalisti erityisessä projektissa, jossa kyseisen taidon merkitys on oleellinen. Vasta myöhemmin kun kyseinen taito "dedicated skill" on

omaksuttu käytettäväksi projektikohtaisesti, voidaan se levittää koko organisaation toimintaa koskeväksi ydintaidoksi, jos johto katsoo sen tarpeelliseksi. Omaksuttu taito voi muuttua ydintaidoksi vain, jos organisaatio osaa oppia. Organisaation on siis oltava oppiva organisaatio. (Klein, Edge & Kass, 1991, ss. 1 – 15)

Hall yhdistää tiedot ja taidot. Työntekijöiden tieto-taito on aineeton resurssi, jonka tuloksena syntyvät kyvyt erottavat yrityksen kilpailijoistaan. Tieto-taito on kaksijakoinen resurssi, jonka tietoelementti on hankittavissa tarjoamalla työntekijälle toimintaan tarvittava koulutus. Taito on työprosessien tekemiseen vaadittava ominaisuus, johon liittyvät niin aikaisempi tieto kuin työskentelyssä ajan myötä kertyvä kokemus. (Hall, 1992, ss. 135 - 144)

Organisaatiossa työskentelevien ihmisten tiedot, taidot ja asenteet muodostavat organisaation arvopohjan. Arvot ilmoittavat, miten asioiden tulisi olla. Niillä on moraalinen ja normeja luova tehtävä yrityksessä. Ne ovat testattavissa fyysisen ympäristön välityksellä tai vain yhteisön konsensuksen muodossa. Arvot, jotka jatkuvasti toimivat luotettavasti ongelmanratkaisun perustana, muuttuvat oletuksiksi. Arvomaailman syntyy vaiheiden kautta. (Gagliardi, 1986, ss. 117 - 134) Ensimmäisenä yrittäjällä on visio, jonka mukaan hän toimii. Muut henkilöt organisaatiossa saattavat epäillä visiota, vaikka osallistuvat toimintaa. Kun toiminta tuottaa tuloksia, visio hyväksytään ja arvot vahvistuvat toiminnan perustaksi. Lopulta arvojen olemassa oloa ei enää epäillä, koska arvomaailma painuu tiedostamattomalle tasolle.

Tilitoimiston osalta kysytään, mitä tilitoimistoyrittäjien tietoja ja taitoja voidaan koulutuksen kautta kehittää. Tilitoimistoyrittäjien määrätietoinen koulutustason kohoaminen aikaansaa sen, että koulutustasosta ja sen kautta osaamisen tason noususta syntyy tilitoimistojen kilpailuetu. Jotta määrätietoiseen koulutukseen jatkuvana prosessina voidaan ryhtyä, on selvitettävä koulutustarpeet.

1.4 Tilitoimistoalan kehittäminen

1.4.1 Tilitoimistoalaa käsittelevät tutkimukset ja suomalainen näkökulma

Tilitoimistoalaa on tutkittu erittäin vähän. Kirjallisuusanalyysiin on valittu suomalaisia tilitoimistoalaa käsitteleviä pro gradu-tasoisia tutkimuksia, koska edellistä korkeamman tason tutkimuksia ei ole tehty.

Katja Nännimäinen on tutkinut verkostoitumista osana tilipalveluyritysten toimintaa ja selviytymiskeinona tulevaisuuden haasteista. (Nännimäinen, 1997, ss. 1 - 8) Tutkimuksen esimerkkinä ovat Kirjanpitotoimistojen Liiton jäsenyritykset ja niiden verkostoituminen. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa tietoa suomalaisten tilitoimistojen toimikentästä sekä alan tulevaisuuden haasteista. Tarkoituksena on selvittää myös, miten alan yritykset pystyvät näistä haasteista selviytymään. Verkostoitumisajatus on tässä tutkimuksessa nostettu tärkeimmäksi esimerkiksi selviytymiskeinoista alan yhä kovenevassa vaatimuskentässä. Tutkimuksessa selvitetään myös, millaista verkostoitumista tilitoimistoissa tapahtuu tällä hetkellä. Tutkimuksessa selvitetään, miten hyvin verkostoituminen soveltuu tilitoimistoihin ja mikä on se kanava, joka on kaikkein sopivin yhteistoiminnan luomiseen. Tutkimuksen teoriaosuus perustuu lähinnä aiheeseen liittyvään kotimaiseen kirjallisuuteen ja artikkeleihin. Empiirinen aineisto on kerätty kahdella eri kyselytutkimuksella Kir-

janpitotoimistojen Liiton jäsenoimistoilta. Teoreettisen lähdeaineiston avulla on tutkimuksessa luotu kuva verkostoitumisesta ja sen tuomista mahdollisuuksista ja ongelmista sekä verkostoitumisen hyödyn määräämistavoista. Empiirisen aineiston avulla on kerätty tietoa tilitoimistojen verkostoitumistavoista ja verkostoitumisen yleisyydestä. Empiiristä osaa on sen jälkeen verrattu teoriaan ja tästä saatu vastaukset tutkimusongelmaan.

Tutkimustulosten mukaan tilitoimistoilla on paljon erilaista yhteistyötä muiden yritysten ja alan ammattilaisten kanssa. Samoin tulokset osoittavat, että tilitoimistojen omaehtoinen verkostoituminen näyttäisi olevan aktiivisempaa ja tuloksellisempaa kuin esimerkiksi Kirjanpitotoimistojen Liiton alkuun panema keskusteluverkon toiminta. Tutkimus osoittaa, että verkostoitumista on ollut jo pitkään tilitoimistoissa ja se on tilitoimistoille luontainen sopeutumiskeino tulevaisuuden haasteisiin. Tilitoimistojen verkostoituminen on tutkimustulosten mukaan teorian mukaisesti vastavuoroisuuden periaatteelle perustuvaa. Toisaalta teoriasta poikkeavaa on runsas yhteydenpito kilpailijoihin. (Nännimäinen, 1997, ss. 101 - 104)

Päivi Airola on tutkinut tilitoimistojen menestymistä vuosina 1982 - 1986 analysoimalla tilitoimistojen taloudellisia toimintaedellytyksiä. (Airola, 1988, ss. 5 - 6) Taloudellisten toimintaedellytysten osakomponenteista ovat tarkastelun kohteena tutkimuksessa sekä kannattavuus että maksuvalmius ja vakavaraisuus, jolloin tutkimuksessa on ollut mahdollista selvittää tilitoimistojen taloudellinen tilanne kokonaisuudessaan. Taloudellisten toimintaedellytysten komponentit on tutkimuksessa jaettu kannattavuuden osalta lyhyen tähtäyksen kannattavuuteen, pitkän tähtäyksen kannattavuuteen, tulorahoituksen riittävyteen ja varmistuksiin. Rahoituksen osalta likviditeetti sisältää käyttöpääomasituksen, kiertonopeudet ja pelivaran. Vakavaraisuus sisältää rahoitusriskin ja liikeriskin. Tutkimuksessa on selvitetty ensin kyselylomakkeen avulla tilitoimistojen tilinpäätöksissään käyttämät joustokohdat. Sen jälkeen on standardoitu kerätty aineisto, muodostettu oikaistut tuloslaskelmat ja taseet ja valittu tutkimukseen parhaiten sopivat tunnusluvut. Tutkimustulosten mukaan tilitoimistoalalla näyttää suuntauksena olevan sekä yrityskoon kasvu että toimistojen ketjuuntuminen. Ketjuuntumisen avulla suuret tilitoimistot pääsevät pienten tilitoimistojen tavoin lähelle asiakasta. Koko maan kattavalla jakeluverkolla on mahdollista saada kehitetty palvelutuote laajaan jakeluun ja sitä kautta kasvattaa palvelua käyttävien asiakkaiden lukumäärää huomattavasti. Tutkimuksen mukaan tilitoimiston tulevaan menestymiseen vaikuttavia avaintekijöitä ovat jo esille tulleiden tekijöiden lisäksi myös organisaatorakenteen toimivuus ja riittävän nopea pääomien kierto sekä erityisesti tilitoimiston johdon kyky. Liian usein tilitoimistojohtajat pitävät osaamisen vain omana oikeutenaan tutkimuksen mukaan. Tilitoimiston menestyminen on henkilökunnan osaamisen varassa. Hyvän johtamistaidon avulla tilitoimistotyöntekijät tulee motivoida tulostietoisuuden kautta tehokkaaseen toimintaan, jolloin tilitoimiston tuloskin nousee tutkimuksen mukaan. (Airola, 1988, ss. 109 - 112)

Jani Ruohola on tutkinut kirjanpitotoimistojen kannattavuutta vuosina 1988 - 1992. Tutkimuksen ongelma on, miten kirjanpitotoimistojen kannattavuus on kehittynyt ajanjaksolla 1988 - 1992. (Ruohola, 1994, ss. 1 - 4) Kannattavuuden mittaamisproblematiikkaan liittyen pyritään tutkimuksessa etsimään myös vastausta kysymykseen: Voidaanko kirjanpitotoimistojen kannattavuutta mitata suoriteperusteisten mittaamisratkaisuiden ohella myös kassaperusteisesti. Ongelman ratkaisemiseksi

tutkimuksessa on tarkasteltu ensin laskentatoimen teoriaa, joka kytkeytyy yrityksen ulkopuolisen tarkastelijan pääasialliseen tietolähteeseen eli tilinpäätösinformaatioon. Tutkimuksen teoriaosuus koostuu suomalaisesta tuloslaskennan teoriasta, tilinpäätösanalyysin teoriasta sekä kannattavuuden ja sen mittaamiseen liittyvästä teoriasta. Tämän lisäksi teoriaosuudessa esitellään tutkimuksen lähdeaineistossa yleisimpiä kannattavuuden mittareita. Empiriaosuuden muodostavat 25 osakeyhtiömuotoiselle auktorisoidulle tilitoimistolle tehdyn kirjallisen kyselyn tulokset. Mittarivalinnat kannattavuuden mittaamiseksi on tehty teoriaosuuden perusteella. Mittarivalinnat on perusteltu ja mittareita on muokattu ottaen huomioon tutkimusaineiston ominaispiirteet. Kannattavuus on määritelty tutkimuksessa yrityksen pitkän tähtäyksen tulontuottamiskyvyksi ottamalla huomioon menojen ja niiden synnyttämiseen tarvittavien tulojen välillä vallitseva aikaviive.

Tutkimustulosten mukaan kirjanpitoimistojen kannattavuuden huippu ajoittui tunnuskukujen enemmistön mukaan vuodelle 1989. Kyseisenä vuonna oli 1980-luvun lopun nousukausi kuumimmillaan ja tästä huumasta pääsivät osallisiksi myös kirjanpitoimistot asiakasyritysten kautta. Vuonna 1980 tapahtunut suhdannekäännö näkyi myös kirjanpitoimistojen kannattavuudessa, sillä tunnuskukujen arvot eivät enää parantuneet edellisvuoden tavoin. Vuoden 1991 luvut pysyttelivät tutkimuksen mukaan vuoden 1990 tasolla. Jatkonut lama heijastui selvimmin kirjanpitoimistojen kannattavuuteen vuonna 1992, joka ilmeisesti oli vaikein vuosi myös kirjanpitoimistojen asiakkaille. Kyseisenä vuonna oli kirjanpitoimistojen kannattavuus heikoimmillaan tarkasteluajanjakson aikana. Kannattavuuden tunnuskukujen perusteella voidaan sanoa, että kirjanpitoimistot ovat joutuneet muiden pienyritysten tavoin kannattavuusvaikeuksiin laman aikana. Tutkimuksessa verrattiin kannattavuuden selvittämisen ohella kirjanpitoimistojen kannattavuuden tunnuskukuja tilastollisesti keskenään. Suorite- ja kassavirtapohjaisista tunnuskuvuista muodostettiin vastinpareja, joista laskettiin korrelaatiokertoimet ja t-testisuureet. Tuloksien mukaan muodostettujen tunnuskukuparien välillä vallitsee riippuvuutta, jota tilastollisesti pidetään erittäin merkitseväenä. Tuloksien perusteella tutkimuksessa todetaan, että kirjanpitoimistojen kannattavuutta onnistuttiin mittaamaan melko validisti myös kassaperusteisilla tunnuskuvuilla. (Ruohola, 1994, ss. 74 - 75)

Lisbeth Taunula on tutkinut pienyritysjohtajan laskentaosaamista. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää hyvien pienien, 1 - 15 henkeä työllistävien yritysten johtajien laskentaosaamista: mitkä ovat teoreettiset tarpeet, minkä tyyppiset ovat osaamisen tasot ja miten tieto hallitaan käytännössä. (Taunula, 1993, ss. 1 - 4) Tutkimuksen teoriaosassa on koti- ja ulkomaisen kirjallisuuden valossa tarkasteltu pienyrityksen erityispiirteitä ja laskentatoimen asemaa pienyrityksessä. Empiirinen tutkimus perustuu kyselyyn, jossa kyselylomake lähetettiin kahdellesadalle pienyritysjohtajalle. Kyselyssä tiedusteltiin laskentakäsitteiden ja tunnuskukujen tuntemusta sekä tunnuskukujen ja raporttien käyttöä ja tarpeellisuutta johtajan kannalta. Saaduista kyselyn tuloksista on analysoitu tilastollista atk-ohjelmaa hyväksikäyttäen jakaumia ja ristiintaulukointeja sekä tehty erillisanalyyskejä. Osaamisen tasot on jaettu tutkimuksessa neljään ryhmään: aloittelijat, kiinnostuneet, osaajat ja ammattilaiset.

Tutkimustulokset eivät välttämättä vahvistaneet lähtökohta oletusta pienyritysjohtajan laskentatoimen osaamisen heikosta tasosta. Tutkimustulosten mukaan valtaosa vastaajista tunsi laskentakäsitteet melko hyvin. Tosin tutkimuksessa keskityttiin yk-

sinkertaisiin käsitteisiin. Pienyritysjohtajat tunsivat ja käyttivät yleisesti vähemmän tunnustuksia ja raportteja kuin kokivat tarpeelliseksi. Johtajan saama tieto ei siis näytä vastaavan hänen haluamaansa tai tarvitsemaansa tietoa. Laskentajärjestelmissä sekä tilitoimistojen ja asiakkaan yhteistyössä on tutkimuksen mukaan parantamisen varaa. Tutkimustulosten mukaan laskenta-asiat heikosti hallitseva on useammin omistajajohtaja kuin palkattu johtaja. Tietotaso kasvaa yrityskoon kasvaessa ja kokemuksen karttuessa. (Taunula, 1993, ss. 78 - 79)

Kristina Rasinperä ja Ulla Wilkman ovat tutkineet pienyrityksen pankkisuhteita sovellettuna kirjanpito toimistoihin. Tutkimuksen tavoitteena oli teoreettisesti selvittää ja analysoida pienyrityksen pankkisuhteiden muotoutumiskehikko. (Rasinperä & Wilkman, 1988 ss. 1 - 9) Empiirisessä osassa tutkimuksessa on selvitetty pienyrityksen pankkisuhteiden muotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä haastattelemalla Helsingissä toimivia kirjanpito toimistoja. Pienyrityksen pankkisuhteisiin vaikuttavia tekijöitä koskeva aineisto käsitti pienyritys- ja rahoituskirjallisuutta sekä -artikkeleita. Empiriaosan aineistona tutkimuksessa käytettiin 58 kirjanpito toimiston vetäjän haastatteluja. Aineistoa on käsitelty matemaattisella ohjelmalla. Analysointimenetelminä on käytetty suoria jakaumia, Chiin neliötestiä sekä t-testiä. Tutkimustulosten havaittiin poikkeavan aiempien tutkimusten tuloksista. Poikkeamat aiheutuivat valitun toimialan erityispiirteistä, joita olivat kirjanpito toimistojen toimiminen palvelualalla, edellisestä johtuva alhainen velkaantumistaso sekä alalle ominainen korkea laskentatoimen osaaminen. Haastattelussa kävi ilmi, että toimistojen pääomantarve oli vähäinen, eivätkä vakuudet siten osoittautuneet merkittäviksi yrityksen keinoiksi pankkisuhteissa. Aineistosta selvisi myös se, että kirjanpito toimistot olivat sängen vakavaraisia pienyrityksiksi, mistä seurasi niiden odotettua parempi neuvotteluasema. Tavallista korkeampi laskentatoimen taso saattoi osaltaan vaikuttaa yrityksen neuvotteluasemaan parantavasti. (Rasinperä & Wilkman, 1988, ss. 165 -167)

Sinikka Hölttä ja Pirkko Kontola ovat tutkineet tulospalkkausjärjestelmää kehittämismenetelmänä kahdelle palvelualan yritykselle, joista toinen on tilitoimisto. (Hölttä & Kontola, 1992, ss. 3 - 6) Tutkimusongelmana on kehittää mahdollisimman hyvä tulospalkkausjärjestelmä tilitoimistoon. Tilitoimisto kilpailee pätevistä työvoimasta muiden yritysten kanssa. Palkkausjärjestelmän avulla voidaan vaikuttaa siihen, millaista henkilöstä organisaatioon saadaan ja millaiset henkilöt siinä pysyvät. Toisaalta organisaatioihin kohdistuu jatkuvasti lisääntyviä vaateita ja pakotteita, joita asettavat esimerkiksi poliittiset virtaukset, hallinto, yleismaallinen kehitys ja ammattiliitot. Tästä syystä yritysten on keksittävä uusia keinoja säilyttääkseen tehokkuutensa. Oikein laaditulla palkkauspoliitikalla ja sen käytännön toteuttamisella voidaan vaikuttaa yrityksessä toimivien henkilöiden työskentelyyn ja siihen perustuvaan yritystoiminnan tehokkuuteen.

Tutkimuksessa kehitetyn tulospalkkausjärjestelmän soveltaminen johti kohdeyrityksessä uudenlaiseen käyttäytymiseen. Järjestelmä kehitettiin yhdessä tilitoimiston kanssa. Sen seurauksena yhteistyötä, avoimuutta, tiedottamista, keskustelua ja ryhmätyötä lisättiin molemmissa yrityksissä. Tiedottaminen ja keskustelut laajenivat myös muille organisaation alueille. Tulospalkkauksen seurauksena tilitoimistossa siirryttiin liukuvaan työaikaan ja etsittiin aikaisempaa tehokkaampia työskentelytapoja. Keskusteleva ja osallistuva vuorovaikutus henkilökunnan kanssa oli molemmissa jonkin verran uusi asia. Osallistumisessa havaittiin jonkin verran käyn-

nistysvaikeuksia ja joiltakin osanottajilta puuttui rohkeutta keskusteluissa esittää yhteisissä keskusteluissa omaa mielipidettä. Tulospalkkaus toimii tutkimuksen mukaan myös taloudellisesti huonoina aikoina. Tiedottaminen yrityksen tilanteesta lisääntyi ja saadessaan taustatietoa yrityksestä henkilöstön ymmärrys tehtäviä ratkaisuja kohtaan muuttui aikaisempaa myönteisemmäksi. Myös työntekijöiden kokemus ja tiedot voitiin paremmin käyttää hyväksi. Tutkimustulosten mukaan palkkausjärjestelmän kehittäminen lisäsi tilitoimiston henkilöstön neuvottelutaitoja. (Hölttä & Kontola, 1992, ss. 90 - 91)

Harri Korhonen on selvittänyt kirjanpito- ja tilintarkastusalan toimiala-analyysin, joka sisältää palvelujohtamisjärjestelmän käsitteellisen viitekehyksen ja toimialan rakenteen ja kilpailun analyttisen tarkastelun. (Korhonen, 1988, ss. 1 - 10) Tutkimuksessa analysoidaan kirjanpito- ja tilintarkastustoimialojen rakennetta ja kilpailun luonnetta käsitteellisen palvelujohtamisjärjestelmäviitekehyksen avulla. Tutkimus pohjautuu yhtäältä Michael E. Porterin toimialojen ja kilpailijoiden analysointiteknikoihin ja toisaalta Richard Normannin liikeidea- ja kasvuidea-käsitteiden perusteella luomaan palveluyritysten johtamisjärjestelmällisiin, jonka keskeiset elementit ovat yrityksen markkinasegmentti, palveluajatus, palveluntoimitusjärjestelmä, yrityskuva ja taustalla vaikuttavat yrityskulttuuri ja johtamisfilosofiat. Palvelut ovat sosiaalisia tapahtumia, mikä tarkoittaa asiakkaan ja kontaktihenkilön vuorovaikutusta palvelun toimitusjärjestelmässä. Palvelun laadun syntyminen edellyttää tehokasta palvelujen johtamisjärjestelmää. Markkinasegmentointi tarkoittaa kokonaismarkkinoiden jakamista pienempiin osamarkkinoihin, joita varten palvelujärjestelmä kehitetään. Palvelut toimitusjärjestelmänä koostuvat kontakti-, asiakas- ja fyysisteknisistä resursseista. Tilitoimiston palveluajatus muodostuu ydin- ja liitännäispalveluista. Palveluajatuksen ydin voi olla kirjanpitoalalla asiakkaan suorituskyvyn parantaminen tai epävarmuuden vähentäminen. Palvelun hinnoittelustrategian tulee perustua käsitykseen kannattavuuden muodostumisesta ja se on keino vaikuttaa asiakkaan käyttäytymiseen. Edelleen pitkällä aikavälillä toimiston yrityskuva vaikuttaa markkinoiden hyväksikäyttöön, institutionaaliseen ylläpitoon ja henkilöresurssien saatavuuteen. Yrityksen johtavien käsitysten, yrityskulttuurin tulee perustua yrityksen hallitsevan aseman perustan ja kilpailutilanteiden ymmärtämiseen, ja niiden tulee omata konkreettisia näkemyksiä tulevista kehityssuunnista. Tutkija on käyttänyt tutkimusmenetelmänään haastatteluja ja kohdeyritysten tuottamaa kirjallista materiaalia. Menetelmää kuvataan toiminta-analyttiseksi tutkimusotteeksi.

Tutkimustulosten mukaan historialliset kehityskaudet, jotka nähtiin tyyppillisinä ammattipalvelualoilla, osoittivat merkittävimiksi toimialojen kehityksen käännekohtiksi institutionaaliset vaikutukset: vero-, kirjanpito- ja yhtiölainsäädännön muutokset sekä yritysten ja henkilöiden keskeisten järjestöjen perustamistapahtumat. Lisäksi ne tarkensivat kuvaa yritysten erilaisista potentiaalisista kehitystilanteista ja johtamisjärjestelmän muuttuvasta roolista toimiston tilanteen johtamisessa. Näin oli tutkimuksessa mahdollisuus saada käsitys tilitoimistoalan kehityksen kulusta ja sen merkittävimmistä tapahtumista. (Korhonen, 1988, ss. 133 - 137)

Anne Hannus on tutkinut sosiostruktuurialista systeemiä tilitoimistoissa. Tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää yrityskulttuurin ilmentymiä tilitoimistoorganisaatioissa keskittyen yrityskulttuurin osaan, sosiostruktuurialiseen systeemiin.

(Hannus, 1993, ss. 7 - 8) Ensisijaisena tutkimustavoitteena on ollut tutkia, miten toimiston koko vaikuttaa kulttuurin ilmentymiin. Toimiston koko on määritelty henkilöstön lukumäärään perustuen. Tutkimuksen tavoitteena on ollut myös selvittää, miten erilaiset taustatekijät kuten toimiston ikä ja sijaintilääni, johtajan ikä, sukupuoli, koulutus ja omistusosuus, työntekijän ikä ja kokemus sekä työntekijöiden sukupuolijakauma vaikuttavat yrityskulttuurin kokemiseen. Kirjallisen kyselyn kohdejoukkona tutkimuksessa ovat olleet Kirjanpitotoimistojen Liiton jäsen-toimistot.

Tutkimustulosten mukaan pienissä toimistoissa ihmiset ovat tyytyväisimpiä oloonsa, heitä kannustetaan itsenäiseen uuden kokeiluun eniten ja he kokevat, että esimies on aidosti kiinnostunut heidän työstään. Tutkimuksen mukaan myös henkilökohtaisia etuja ajetaan vähiten pienessä toimistossa. Työn muodollisuus kasvaa toimiston koon suurentuessa. Tilitoimisto-organisaation ikä osoittautui tekijäksi, joka synnytti eroja yrityskulttuurin ilmentymisessä. Nuorissa toimistoissa on huomattavasti dynaamista toimintaa sekä työn että ihmisten parhaaksi. Yli kymmenen vuotta vanhoissa toimistoissa olisi asiakaspalveluun, ilmapiiriin, tiedottamiseen ja ihmisten huomioimiseen kiinnitettävä enemmän huomiota. Tutkimuksen tulokset korostavat uusiutumisen ja kehittämisen tärkeyttä. Omistajajohtajat suhtautuvat palkkajohtajia pehmeämmin ja epävirallisemmin työntekijöihinsä ja työn kulkuun yleensä. He palkitsevat työntekijöitään enemmän ja ottavat heidät mukaan päätöksentekoon. Lojaalisuus yritystä kohtaan on korkeampi omistajajohtoisissa toimistoissa kuin palkkajohtajien johtamissa toimistoissa. Organisaation rakenne koetaan tutkimuksen mukaan ongelmalliseksi palkkajohtajien toimistoissa. Tutkimuksen mukaan kokonaisuutena tilitoimistot koetaan melko suunnitelmallisiksi ja yhteistyöilmapiiriltään hyvin myönteisiksi. Työntekijät voivat olla melko lailla oma itsensä työpaikalla. Tilitoimistojen työntekijät kokevat tutkimuksen mukaan, että tilitoimistot ovat kylläkin asiakaspalveluun suuntautuneita, mutta eivät tavoite- ja markkinasuuntautuneesti johdettuja liikeyrityksiä. (Hannus, 1993, ss. 82 - 84)

Muista suomalaista tilitoimistoalaa käsittelevistä tutkimuksista mainittakoon seuraavat: **Kääriäinen Tuula**: Pienyritysten tilitoimistopalvelujen valintaan vaikuttavista tekijöistä, Jyväskylän yliopisto 1986, **Partala Ritva**: Tilitoimiston vastuusta, Tampereen yliopisto 1985 ja **Tahkola Harri**: Tilitoimiston koon ja sijainnin vaikutus liiketaloudellisiin tunnuslukuihin, Vaasan yliopisto 1995.

Taloushallintoa edustavien henkilöiden perinteinen ja nykyäänkin edelleen yleinen roolikuva on ns. kamreerityyppi **Markus Granlundin** ja **Kari Lukan** mukaan. Tällaiselle henkilölle on luonteenomaista täsmälliseen ja virheettömään yrityksen taloudelliseen historiankirjoittamiseen pyrkiminen. Ensisijassa hän täyttää yrityksen muodolliset informaatiovaateet. Henkilökohtainen kommunikaatio suuntautuu pääasiassa taloushallinnon sisäpuolelle. Taloushallinnon ulkopuolelle tapahtuva viestintä painottuu kirjalliseen raportointiin. Nämä ominaisuudet ovat keskeisesti toisen palveluksessa toimivan taloushallinnon ammattilaisen aikaisempia ammattitaitovaatimuksia. Nyt ja tulevaisuudessa tulee korostaa laskentatoimen substanssin osaamisen ohella vahvasti yritteliäisyyteen liittyvien ominaispiirteiden kehittämistä. (Granlund & Lukka, 1997, ss. 59 - 60)

1.4.2

Koulutustarvetta ja ammattikvalifikaatiota käsittelevät aikaisemmat tutkimukset

Koulutustarvetta ja ammattikvalifikaatioita käsittelevään kirjallisuusanalyysiin on valittu monipuolinen näyte eri alojen koulutustarvetutkimuksia Suomesta. Perusteluna kirjallisuusanalyysin rajaukselle on tutkimuksen kohdentuminen suomalaisten tilitoimistoyrittäjien koulutustarpeisiin.

Koulutustarvetta on tutkittu perusteellisesti vasta viime aikoina. Osasyynä on se, että koulutuspolitiikan johtaminen yksityiskohtaisine suunnitelmineen on ollut keskusjohtoista 1990-luvulle asti. Keskushallinnosta on annettu ohjeet myös alueellisen koulutuksen järjestämiseen. Vasta 1990-luvun alussa on koulutuksen suunnitteluvastuu siirtynyt alue- ja paikallisorganisaatioille, mistä on seurannut koulutuksen alue- ja alakohtaisen tutkimuksen kysynnän kohoaminen. Syynä on ollut myös laatuajattelun tuleminen oppilaitoksiin. Koulutuksen tuloksia on ryhdytty seuraamaan siten, että valmistuneiden työllistyminen ja koulutusorganisaation oman alueen elinkeino- ja työelämälle antama tuki on kohonnut korkealle koulutuksen tuloksellisuutta, tehokkuutta ja vaikuttavuutta tutkittaessa. Tästä on seurannut se, että oppilaitokset ovat aktivoituneet selvittämään koulutustarpeita tarjontansa pohjaksi. Tutkintoon johtavan taloushallinnon koulutustarpeita ei ole tutkittu aikaisemmin. Lähinnä vastaava tutkimus on Tuula Vajavaaran pro gradu -työ: Koulutustarvetutkimus koulutuksen suunnittelun apuvälineenä, Vaasan korkeakoulu 1989. Eri ammattialoja, organisaatioita sekä maantieteellisiä alueita koskevia koulutustarvetutkimuksia ja selvityksiä on tehty runsaasti.

”Teollisuuden henkilöstön osaamistarpeet vuosina 1997 – 2000” on Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton tuore tutkimus. Tutkimuksella on pyritty löytämään yrityksistä suunnitteluapua ammatilliselle peruskoulutukselle, lisäkoulutukselle ja työvoimakoulutukselle. Tietoa on tuotettu sekä määrällisen että laadullisen suunnittelun tueksi. Tutkimus osoittaa, että kaiken koulutuksen tulee vastata elinkeinoelämän tehtävissä toimivien henkilöiden kasvavaan osaamistarpeeseen: toiminnan laadun kehittämiseen. Laatu oli kyselyyn vastanneiden yritysten henkilöstön keskeisin koulutustarve vuonna 1995. Laadun asema vahvistui vuosina 1996 ja 1997. Kansainvälistymistäidot ovat yrityksen näkemysten mukaan tärkein kehittämiskohde. Toinen nouseva osaamisalue on tutkimus ja tuotekehittäminen. Yhteistyö- ja tiimityöskentelytaidot ovat kolmas merkittävä ja edelleen kasvava osaamisalue. Neljäs kasvava osaamisalue on asiakaspalvelu. (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto, 1997 b)

Tilitoimistoyrittäjien, tilitoimiston vastuullisten hoitajien ja tilitoimistosta vastaavien KLT-kirjanpitäjien koulutustarvetta koskevaan tutkimusongelmaan kulminoituvat myös ammattikvalifikaatiot, joita on tutkinut Reijo Väärälä yhteiskuntatieteisiin kuuluvassa väitöskirjassaan ”Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot”. (Väärälä, 1995, ss. 35 – 48) Tutkimuksessaan hän on analysoinut suomalaista ammattikoulutusta palkkatyöhön sosiaalistavana toimintana. Teoreettisena näkökulmana tutkimuksessa on kvalifikaatiotutkimus. Erityiseksi kiinnostuksen kohteeksi tutkija on nostonut sen, miten ammattikoulutus suhteutuu kvalifikaatioiden tuottajana yhteiskunnan kulttuuriseen muutokseen sekä siihen liittyvään elämäntapojen, työmarkkinoiden ja työprosessien muutokseen. Väärälän tutkimus on antanut pohjan KLT-kirjanpitäjän ammattitaitovaatimusten, kvalifikaatioiden määrittelylle.

Artto Kankaanpää Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskuksesta on tutkinut teoksessaan ”Ammatin kuvaus koulutuksen apuna” ammattikuvatieoston rakennetta ja sisältöä, käyttömahdollisuuksia ja keruujärjestelmiä. (Kankaanpää, 1997, ss. 113 – 126) Mainitun tutkimuksen tarkoituksena on antaa ammattianalyyysiin ja työelämän ammattitaitovaatimusten ennakointiin näkökulmia. Tutkimuksessa on tarkasteltu eurooppalaisen laajentuvaan koulutusyhteistyöhön syntyviä uusia vertailukohtia ja näkökulmia. Työelämän murroksessa ammatillisen koulutuksen kehittämiseen liittyy paineita ja haasteita. Koulutuksen ja työelämän vaatimusten pitäisi vastata määrällisesti ja laadullisesti mahdollisimman hyvin toisiaan. Vastavuuden löytämiseksi on löydettävä nopeasti muutoksen hallintaan välineitä hallinnan toteuttamiseksi. Yksi näistä keinoista on Kankaanpään mukaan analysoida ammatteja suhteessa työelämän ja koulutuksen kehitysnäkyymiin.

Matti Kyrön toimittamassa teoksessa ”Kvalifikations forskning – som bas för utbildning”, selvitetään kvalifikaatiotutkimuksen toteutusta ja näkökulmia eri pohjoismaisten tutkijoiden esittäminä (Kyrö, 1989, ss. 12 – 50). Lähtökohta on sama kuin Kankaanpään tutkimuksessa: elinkeino- ja työelämän nopeat muutokset, joihin koulutuksen tulisi vastata.

Ammattitaitovaatimuksia on tarkasteltu myös tutkimuksessa ”Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin”. Tutkijat ovat **Heikki Silvennoinen, Päivi Naumanen ja Jouni Hautala**. Tässä tutkimuksessa tulee esille erilaisten ja erikokoisten yritysten erilaiset tarpeet. Pieniä ja keskisuuria yrityksiä tulisi tarkastella omana kokonaisuutenaan, eikä soveltaa suurista yrityksistä saatuja tutkimustuloksia ammattikvalifikaatioiden ja koulutustarpeiden osalta suoraan pk-sektorille. (Silvennoinen, Naumanen & Hautala, 1994, ss. 65 – 113)

Vuosi 1996 nimettiin elinikäisen oppimisen vuodeksi. Opetusministeriö valmisteli teemasta Kansallisen elinikäisen oppimisen strategian. Tilitoimistoyrittäjillä on ollut jo aikaisemmin hyvät valmiudet toteuttaa omalla kohdallaan elinikäisen oppimisen periaatteita, koska täsmällinen lainsäädännön seuraaminen ja omaksuminen on ollut ehdoton edellytys tilitoimistoyrittäjänä onnistumiselle. Asiakastyytyväisyys jo ennen laajamittaista laatuajattelun omaksumista on tullut mitatuksi automaattisesti esimerkiksi tilitoimiston asiakasyritysten veropäätösten kautta. Keskeiset virheellisuudet kirjanpidon, tilinpäätöksen ja verojen laskemisen osalta ovat ilmenneet usein verovalmistelun yhteydessä. Myös tietotekniikan vaatimukset ovat jo 1970-luvulla edellyttäneet tilitoimistoyrittäjiltä tietoteknisten taitojen omaksumista sekä tietojen ja taitojen ylläpitämistä. Tilitoimistoyrittäjän riittävä ammatillinen pohjakoulutus on tulevaisuudessa välttämätön. Lisäksi tilitoimistoyrittäjältä edellytetään ammattitaitovaatimusten ylläpitämistä. Näitä päämääriä tukee myös elinikäisen oppimisen kansallinen strategia. Aikuisväestön osalta koulutus olisi tuotava mahdollisimman lähelle asiakkaita. Jc olemassa oleva osaaminen tulisi voida hyväksyä osaksi opintoja näyttökokeiden avulla sekä yksilöllisyyttä tulee tukea käytettävissä olevien keinoin (Opetusministeriö, 1997 a, ss. 28 - 30 sekä Opetusministeriö, 1997 b, ss. 11 – 20) Samoja tavoitteita on sivuttu myös Elinikäisen oppimisen strategian liitteessä ”Elinikäisen oppimisen hyvät käytännöt”. (Markkula & Suurla, 1997, ss. 20 – 30)

Kvalifikaatiot on jaettu sekä Martin Olluksen että Tuomo Alasoinin tutkimuksissa (Ollus, 1990, ss. 138 – 139 sekä Alasoini, 1993, ss. 41 - 43) saksalaisen mallin mukaan seuraavasti:

- 1.a Tuotannolliset kvalifikaatiota
- 2.a Normatiiviset kvalifikaatiota
- 3.a Sosiaaliset kvalifikaatiota
- 4.a Innovatiiviset kvalifikaatiota

Tuotannolliset kvalifikaatiot tarkoittavat teknisiä perusvalmiuksia, joita työntekijältä edellytetään työstä selviytymiseksi. Tiimiytämisen suurin vaikutus tuotannollisten kvalifikaatioiden kannalta koskee aiemmin esimiehille kuuluvien tehtävien siirtämistä nyt alaisille. Lisäksi pyrkimys joustavuuteen edellyttää, että ryhmän jäsenet kykenevät tiimin sisällä siirtymään tarvittaessa tehtävästä toiseen. Seurauksena on työntekijöiden tehtäväkuvan laajeneminen, joskaan ei välttämättä tehtävien vaativuuden lisääntyminen.

Normatiiviset kvalifikaatiot liittyvät työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Ne pitävät sisällään mukautumiskvalifikaatiot (kykeneväisyys palkkatyöhön), motivaatiokvalifikaatiot (oma-aloitteisuus ja sitoutuminen omassa työssään) ja sosiokulttuuriset kvalifikaatiot (sitoutuminen oman työkuulttuurin tavoitteisiin). Tiimiorganisaatiossa normatiivisten kvalifikaatioiden merkitystä lisää ennen kaikkea se, että tiimeille siirryt erilaisia suunnittelu-, kehittämis- ja päätöksentekotehtäviä, joilla pyritään tiimien itseohjautuvuuteen. Lisäksi monien päivittäisen työskentelyn organisointiin liittyvien asioiden päättäminen siirryt esimiehiltä tiimien sisälle.

Normatiivisten kvalifikaatioiden merkitystä korostaa myös tarve työvoiman joustavaan käyttöön, sillä joustavuutta haettaessa tulee työntekijän olla käytettävissä kulloisenkin tarpeen mukaan. Tämä merkitsee, että vaatimukset työntekijän suostumukseen antaa työpanoksensa joustavasti yrityksen käyttöön kasvavat. Siten työntekijöihin kohdistuu painetta luopua vanhoista ajattelutavoista ja käytösmalleista ja orientoitua uuden tuotantomallin vaatimalla tavalla. Työntekijöiden on orientoitava menettelytapansa entistä enemmän yrityksen kokonaisuunestukseen.

Sosiaaliset kvalifikaatiot nousevat ryhmässä toimiessa oleellisiksi, koska vuorovaikutus lisääntyy ja tiimin jäsenet tulevat toisistaan aiempaa riippuvaisemmiksi. Lisäksi on nähtävissä, että jatkuva yhteistyö ja monipuoliset kommunikaatioyhteydet ovat tarpeellisia ei vain tiimien sisällä vaan myös niiden välillä. On myös mahdollista, että työntekijöiden suorat yhteydet asiakkaisiin lisääntyvät. Yhteistyö- ja kommunikaatiokyvyn ohella sosiaalisiksi taidoiksi voi nimittää esimerkiksi seuraavia: itsenäisyys ratkaisujen teossa, valmius kantaa vastuuta, itsevarmuus oman näkökannan puolustamisessa, kyky ilmaista omat käsityksensä, valmius etsiä ratkaisuja ja poistaa ristiriitoja yhteisössä sekä valmius tukea muita vaikeissa tilanteissa.

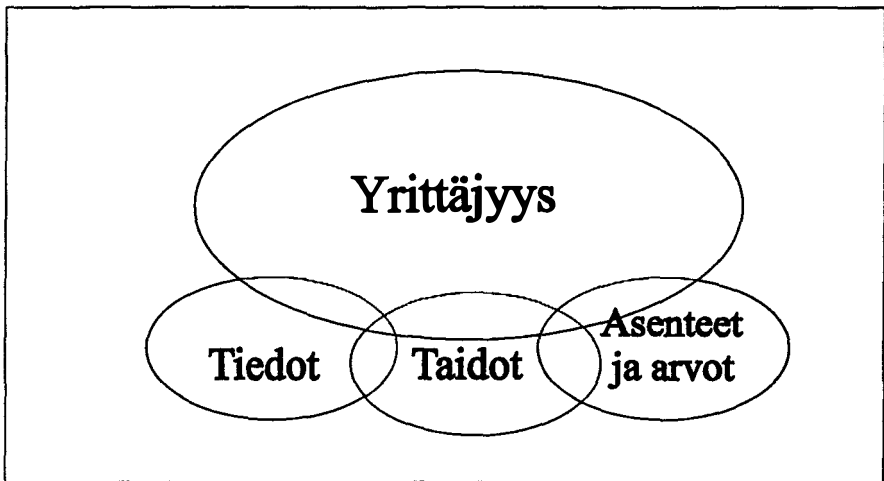
Sosiaalisten kvalifikaatioiden osana voidaan pitää erilaisia johto- ja johtamiskykyjä. Mikäli tiimiin valitaan vetäjä, ulottuvat johtamis- ja organisointitaitojen vaatimukset välittömästi työntekijätasolle saakka. Tämä merkitsee tarvetta hallita erilaisia suunnittelu-, koordinointi- ja organisointitaitoja, joiden lisäksi tulee hallita myös esimerkiksi kokouskäytäntöihin liittyviä tekniikoita.

Innovaatiiviset kvalifikaatiot liittyvät siihen, missä määrin työntekijä kykenee toimimaan työprosessin kehittämiseksi rutiineista poikkeavissa ja -ennalta arvaamattomissa tilanteissa. Tiimien jäsenten tulee olla varustettuja orientaatiolla tehdä innovaatioita ja pyrkiä aktiiviseen ja itsenäiseen ongelmanratkaisuun.

1.5

Tutkimuksen rajaaminen

Tutkimuksessa tarkastellaan auktorisoidun tilitoimiston yrittäjyyttä ja koulutustarpeita suomalaisesta näkökulmasta. Tutkimuksen kohdejoukkona ovat tilitoimistoyrittäjät. Tutkimuksessa selvitetään tilitoimistoyrittäjien tietoihin ja taitoihin sekä arvoihin ja asenteisiin pohjautuvaa koulutustarvetta. Tutkimuksen rajaamista voidaan kuvata seuraavalla kuviolla.



Kuvio 5: Tutkimuksen rajaaminen

Tiedot muodostavat kognitiivisen suuntauksen mukaan toiminnan kokonaisuuden, joka ohjaa ihmisen ajatuksia. (Rauste – von Wright & von Wright, 1994, ss. 120 - 121) Taidot muodostavat psykomotorisen kokonaisuuden, joka puolestaan ohjaat psyykkispohjaisena ihmisen motorista liikuntaa ja siihen liittyvää muuta toimintaa. Asenteet ja arvot muodostavat affektisen tunnetason, jonka perusteella ihminen muodostaa suhtautumisensa ulkomaailmaan. Affektinen puoli on tärkeä yksinäänkin, mutta se luo myös edellytykset yrittäjyyden kannalta tärkeiden tietojen ja taitojen oppimiselle. Affektinen yksilöpiirre on myös motivaatio ja elämäntattomuus. Tiedot, taidot sekä asenteet ja arvot luovat pohjan yrittäjyyteen, joka on ajattelutapa, toimintatapa ja suhtautumistapa työntekoon.

Tiedon käsitteen määrittäminen ei ole yksiselitteistä. Yleisesti ottaen tiedoksi voitaisiin kutsua niitä väitteitä, joille on toistaiseksi paras perustelu – siitä huolimatta, että niiden totuutta saatetaan epäillä. Ajan mukaan tieto paranee lähestymällä totuutta. Tiedosta voidaan muodostaa järjestäytyneitä ja hierarkkisia kokonaisuuksia. Taitoa voidaan pitää tiedon esiasteena tutkija Ilkka Niiniluodon filosofisen käsite-

analyysin mukaan. Tällöin osaaminen on sellaista, että se ei edellytä kykyä ymmärtää tai kielellisesti kuvata kyseistä toimintaa tai sen sääntöjä. Puhutaan-myös piilevästä tiedosta (tacit knowledge). Piilevä tieto on ei-kielellistä vastakohtana kielelliselle tai propositionaaliselle tiedolle, joka ilmaistaan väitelauseiden muodossa. (Luukkainen, 1998, s. 70)

Tiedon muodot voidaan jakaa neljään ryhmään: faktatieto, ymmärtämiseen perustuva tieto, taitoon perustuva tieto sekä piilevä tieto. Faktatieto perustuu usein informaatioon. Osa tällaisesta tiedosta kannattaa hallita muistinvaraisesti, osa taas on sellaista, josta on tiedettävä, mistä tieto on löydettävissä. Ymmärtämiseen perustuvalla tiedolla on kvalitatiivinen ulottuvuus. Sillä tarkoitetaan, että sama ilmiö voidaan tulkita laadullisesti eri tavoin riippuen tulkitsijasta. Taitoon perustuva tieto (taitotieto) on luonteeltaan käytännöllistä. Kun tieto ilmenee valmiutena, se tarkoittaa, että henkilö tietää ja osaa selostaa, miten jokin asia tehdään. Piilevä tieto on taas sellaista, että sitä on melko mahdoton oppia ilman tekemistä ja harjoittelua. Taito on toiminnassa itsessään. Sellaista tietoa ei useinkaan osata kuvailla sanallisesti. Taitotieto poikkeaa pelkästä osaamisesta tai taidosta siinä, että se on kielellisesti ilmaistavissa lauseina. Taitotieto on propositionaalisen tiedon erityinen laji, joka ilmaisee keinojen ja tavoitteiden suhteita koskevaa välineellistä tietoa.

Kokemusperäistä, ihmisten tietämystoimintojen tutkimusta kutsutaan kognitiiviseksi psykologiaksi. Kognitiivisesta psykologiasta nouseva tiedonkäsite korostaa kognition merkitystä. Konstruktivistisen tulkinnan mukaan tieto ei ole ihmisen ulkopuolella olevaa, sellaisenaan yksilöstä toiseen siirrettävää ja passiivista. Näkemyksessä korostuu aktiivinen käsitys tiedosta. Tähän liittyy käsitys informaation ja tiedon välisestä erosta. Informaatio muuttuu tiedoksi, kun yksilö liittyy uuden tietoaikeneksen jo olemassa oleviin käsityksiinsä. Aktiivisessa tiedonkäsitelyssä korostuu dynaaminen käsitys tiedosta. Informaatio muuttuu tiedoksi vasta, kun se saa merkityksen ja kiinnittyy osaksi ajattelua. Tämän jälkeen tietoa voidaan soveltaa. (Luukkainen, 1998, ss. 68 - 71)

Arvot perustuvat elämän projekteille eli suunnitelmille. Arvot ovat näiden suunnitelmien sisältämiä päämääriä eli Aristoteleen termein teloksia. Kokonaissuunnitelma voidaan erottaa sen osasuunnitelmista. Arvojen eri lajeja voidaan myös erottaa toisistaan; niitä ovat itseisarvot ja välinearvot sekä sisäiset ja ulkoiset arvot. Ihmisen ajattelu ja toiminta suuntautuvat aina johonkin päämäärään, jota ihminen pitää hyvänä ja arvostaa. Itseisarvojen osalta ajatellaan, että jotkut päämäärät ovat sinänsä ja sellaisenaan hyviä. Vaikka maailmassa ei olisi mitään muuta kuin nämä arvot, maailma olisi hyvä. Välinearvot saavat haluttavuutensa vain siitä, että ne edistävät itseisarvoja. Sisäinen arvo kuuluu asioille, joista ei voida puhua jonkin käytännön yhteydessä antamatta niille arvoa, toisin sanoen pitämättä niitä arvossa jonkin suunnitelman ja elämäntavan toteuttamisen vuoksi. Ulkoinen arvo taas kuuluu niille asioille, joilla ei ole sisäistä arvoa. (Airaksinen, 1994, ss. 25 - 45)

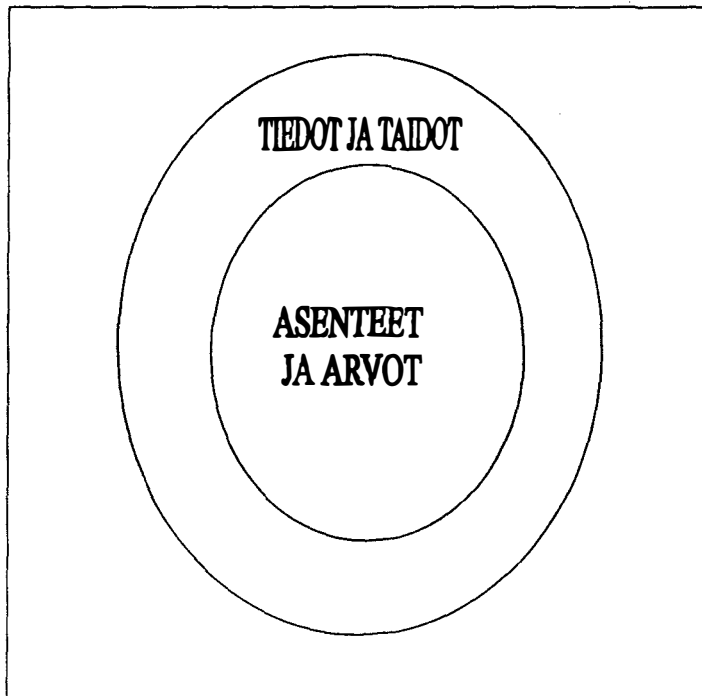
2 TARKENNETTU TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

2.1 Tarkennettu tutkimusongelma

Tutkimuksessa haetaan vastausta kysymykseen kehittämisen luonteesta tilitoimistoalalla. Toisin sanoen pyritään määrittelemään tilitoimistoyrittäjän osaamisen painopistealueet ja erityispiirteet. Kun edellä kuvatulla tavalla on rajattu ongelmat ja kehityskohteet, on kysyttävä, miten parhaiten voidaan kehittää niitä tieto- ja taito-alueita, joissa tarpeet ovat suurimmat. Toisaalta oikeiden kehitystarpeiden löytämisen lisäksi on tunnistettava kehityshalukkuus.

Ongelman ratkaisu edellyttää nykytilan selvittämistä. Tältä osin tutkimusongelma on rajattu koulutustarpeisiin ja suomalaisiin tilitoimistoyrityksiin. Tarkoituksena on tehdä näin rajatusta tutkimusongelmasta viitekehys ja koulutustarvetutkimuksen ja sitä syventävän tilitoimistoyrittäjyyttä käsittelevän tutkimusosan avulla vetää johtopäätöksiä suomalaisten tilitoimistoyritysten kehittämiseksi.

Tutkimusongelman ratkaisemiseksi on rakennettu viitekehys, jossa määritellään tilitoimistoyrittäjän tiedot ja taidot sekä asenteet ja arvot. Tutkimuksen kohdejoukkona olevat tarvitsevat tutkimuksessa myöhemmin määriteltävät tiedot ja taidot. Tiedot kehittyvät taidoiksi ammattitaidon kasvaessa. Asenteet ja arvot ohjaavat tilitoimistoyrittäjän päivittäisiä toimintoja. Tietojen ja taitojen sekä asenteiden ja arvojen rakennetta voidaan kuvata seuraavalla kuviolla.



Kuvio 6: Tilitoimistoyrittäjän tiedot ja taidot sekä asenteet ja arvot

Tutkimuksen kohdejoukkona ovat suomalaiset tilitoimistoyrittäjät, tilitoimiston vastuulliset hoitajat sekä tilitoimistosta vastaavat KLT-kirjanpitäjät. Todellisuudessa tilitoimistoyrittäjä on sama henkilö kuin tilitoimiston vastuullinen hoitaja tai tilitoimistosta vastaava KLT-kirjanpitäjä yhdeksässä tapauksessa kymmenestä. (Partanen) Tämän perusteella kohdejoukosta käytetään käsitettä tilitoimistoyrittäjät. Kohdejoukko on rajattu Kirjanpitoimistojen Liitto ry:n jäsenoimistoihin.

Tutkimuksen viitekehystä voidaan kuvata sivulla 39 olevalla kuviolla. Tietojen ja taitojen kenttä on tilitoimistoyrittäjän toiminnan perustana. Koulutuksen avulla kentästä seuloutuu syvällistä osaamista. Sisimpänä kuviossa ovat tilitoimistoyrittäjän asenteet ja arvot. Tarkennetun tutkimusongelman muodostavat seuraavat kysymykset:

Mitä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä tarvitsee?

Miten syvällisiä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä tarvitsee?

Onko tilitoimistoyrittäjällä riittävät tiedot ja taidot ammatinsa harjoittamiseksi?

Mitä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä haluaa opiskella?

Miten tilitoimistoyrittäjän pitää asennoitua ja kehittää persoonallisuuttaan, että hän pystyy vastaamaan omasta yrittäjyydestään?

Miksi tilitoimistoyrittäjä tarvitsee ammatissaan arvoja?

Onko tilitoimistoyrittäjä persoonallisuutensa perusteella kyseiselle alalle valikoitunut henkilö?

2.2

Tiedot ja taidot

Tilitoimistoyrittäjän keskeisen substanssiosaamisen alueita ovat laskentatoimi, verotus, juridiikka ja tietojenkäsittely. Mikäli ammatillinen koulutus onnistuu tehtävässään, ovat tutkinnon suorittaneet ja tässä tapauksessa laskentatoimen työtehtäviin siirtyneet henkilöt omaksuneet syvälliset tiedot ja taidot keskeisten substanssiosaamisen alueiden osalta jo ammatillisen koulutuksen aikana. Laskentatoimen tietojen ja taitojen tulee olla sellaisia, että niiden perusteella osataan pitää kirjanpitoa ja laatia tilinpäätöksiä laskentatoimen atk-järjestelmiä hyväksikäyttäen. Verotusta osataan soveltaa käytännön tilanteisiin. Asiakkaalle kyetään perustamaan ongelmitta yritys. Tilitoimistoyrittäjän tiedot ja taidot muodostuvat seuraavista kokonaisuuksista.

1. Laskentatoimi (ulkoinen ja sisäinen)

Tilitoimistoyrittäjän keskeisin substanssiosaaminen muodostuu laskentatoimen, erityisesti kirjanpidon osaamisesta. Sisäisen laskentatoimen osaamista kohtaan on syntynyt kasvavia paineita myös pienyrityksissä, jolloin haasteet ovat siirtyneet tilitoimistoihin. KLT-kirjanpitäjän tutkinnon huomattavan osaamisvaatimuksen muodostaa ulkoinen laskentatoimi. Se näyttää tutkintotulosten mukaan olevan usein

paremmin hallittu kuin sisäisen laskentatoimen osuus. Sisäisen laskentatoimen kysymykset ovat olleet osa tutkintoa viimeisen kymmenen vuoden ajan.

2. Verotus (välitön ja välillinen)

Tilitoimiston asiakas antaa verotukseen liittyvät toimenpiteet yleensä kirjanpidon ja tilinpäätöksen tekemisen ohella tilitoimiston hoidettavaksi. Välittömään verotukseen liittyy verosuunnittelu, jossa tilitoimistoyrittäjällä on oltava täsmälliset ajan tasalla olevat tiedot. Välitön verotus huipentuu tilinpäätöksessä verojen laskemiseen ja sen jälkeen tilinpäätöksen perusteella laadittavaan veroilmoitukseen. Välillisestä verotuksesta tilitoimistoyrittäjän tietovaatimukset kohdistuvat arvonlisäverotuksen tuntemiseen. Arvonlisäverolaki on uudistunut useita kertoja ja muuttunut maallikolle vaikeaksi tulkita. EU-jäsenyys on lisännyt pienyritysten ulkomaankauppaa ja sen seurauksena ulkomaankauppaan liittyvät arvonlisäverokysymykset ovat päivittäisiä tapahtumia tilitoimistoissa.

3. Juridiikka (yhtiö-, sopimus- ja perintöoikeus)

Tilitoimiston asiakasyritykset ovat juridiselta muodoltaan toiminimiä tai yhtiöitä. Yhtiöistä henkilöyhtiöt ja osakeyhtiöt ovat tavallisimmat, osuuskuntia on syntynyt erilaisten yhteenliittymien kautta tilitoimistojen asiakkaiksi työllistymistä edistävinä hankkeina. Tilitoimistoyrittäjän tulee tuntea täsmällisesti yhtiölait, sopimusoikeus ja perintöoikeus. Suomessa luotetaan liikaa suullisesti tehtäviin sopimuksiin, kättä päälle -sopimuksiin ja herrasmiessopimuksiin. Näitä tehdään varsinkin sellaisissa tilanteissa, joissa ei ole asiantuntemusta käytettävissä. Tilitoimistot ovat avainasemassa sopimusoikeuden soveltamisen kehittämisessä. Taloudellinen lama 1990-luvulla on tuonut mukanaan kalliita kokemuksia epämääräisten sopimusten tekemisen kautta. Tilitoimistoyrittäjällä tulee olla myös yrityskauppoihin liittyvä tietämys. Perintöoikeuteen liittyviä tietoja tilitoimistoyrittäjä tarvitsee, koska yrittäjä toivoo työlleen poikkeuksetta jatkajaa usein omasta perhepiiristään. Jos tämä toteutuu, voi tilitoimistoyrittäjä tehdä sukupolvenvaihdokseen liittyvät sopimukset tilitoimistossa ja saada sieltä tarvittavat tiedot.

4. Yhteiskunnan säädöksiin ja määräyksiin sopeutumiskyky ja sopeutumishalu

Tilitoimistoyrittäjällä on syvälliset tiedot laskentatoimesta, juridiikasta ja verotuksesta. Kun hän soveltaa näitä tietojaan käytäntöön, muuttuvat ne taidoiksi. Tilitoimistoyrittäjä ymmärtää lakien noudattamisen merkityksen ja kykenee sopeutumaan yhteiskunnan määräyksiin. Hän pystyy siirtämään tämän taidon myös asiakkailleen. Harmaan talouden ongelmia on pyrityt ratkaisemaan monenlaisilla keinoilla onnistumatta siinä. Tilitoimistoyrittäjän asiakkaalla saattaa olla ehdotuksia verojen minimoimiseksi lainvastaisilla keinoilla, henkilökohtaisten elantomenojen kirjaamisella yrityksen kirjanpitoon sekä muunlaisen yksityistalouden ja yrityksen talouden rajan häivyttämisellä. Tilitoimistoyrittäjän tulee eliminoida nämä ehdotukset, koska myös hän on lakisääteisesti vastuussa kirjanpidon oikeellisuudesta. Yhteiskunnan säädöksiin ja määräyksiin sopeutumiskyvyn merkityksen selittäminen asiakasyritykselle vaatii viestintätaitoja. Sopeutumishalu tarkoittaa asennetta sopeutua yhteiskunnan säädöksiin ja määräyksiin.

5. Yrityksen perustaminen ja liiketoimintasuunnittelu

Tilitoimiston asiakasyrittäjä kääntyy ensimmäisen kerran tilitoimiston puoleen perustaessaan yritystä. Yrityksen perustamistapahtumaan liittyy juridiikan hallinnan vaatimukset, mutta myös monenlaisia liiketilojen hallintaan, vakuutuksiin, eläkkeisiin ja yleensä lomakkeisiin liittyviä asioita. Myös näistä tilitoimistoyrittäjällä on oltava ajan tasalla olevat tiedot. Liiketoimintasuunnitelma on konkreettinen yrityksen strategiaa toteuttava ohjelma, joka voi jakaantua suunnittelun aikajänteen perusteella budjettivuoden suunnitelmaksi ja lähivuosien karkealla tasolla tehdyksi suunnitelmaksi. Liiketoiminnan suunnittelulla tarkoitetaan tässä sekä oman tilitoimistoyrityksen liiketoimintasuunnitelman tekemistä että konsultointiapua suunnitelman tekemiseksi myös asiakasyrittäjälle.

6. Johtamistaidot

Useimmissa tilitoimistoissa on yrittäjän lisäksi palkattua henkilöstöä. Tilitoimistoyrittäjältä vaaditaan johtamistaitoja. Johtamistaidoilla tarkoitetaan tässä ensi sijassa ihmisten johtamisen taitoja toisin sanoen leadership-johtamista. Koska organisaatiot ja työryhmät ovat pieniä, korostuvat yhteistyö- ja kommunikaatiotaidot. Tilitoimiston johtaja tai yrittäjä on johtamismielessä lähinnä työryhmän esimies. Asiakasyrityksiin päin tilitoimistoyrittäjä on johtamistaitojen osalta keskustelukumppani.

7. Strategisen ajattelun taito

Tilitoimistoyrittäjän pitää osata hahmottaa oman yrityksensä strategiset linjaukset ja neuvoa asiakasyritystään strategiseen ajatteluun. Tilitoimistoyrittäjän tulee hahmottaa myös oman yrityksensä toiminta-ajatus ja visio, nähdä liiketoiminnan vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Tilitoimistoyrityksen yhtenä vahvuutena tulee olla substanssiosaaminen, joka muodostuu laskentatoimen, verotuksen, juridiikan ja tietojenkäsittelyn osaamisesta. Liiketoiminnan tulisi uusiutua myös tilitoimistoalalla. Uhka voisi olla liiketoiminnan laajentaminen sellaisille alueille, joille asiantuntemus ei riitä. Kansantalouden kuumenemisen aikana tilitoimistoyrittäjällä oli houkutteksena arvopaperi- ja kiinteistökauppa. Samoin liiallinen osallistuminen asiakasyrityksen liiketoimintaan on tilitoimistoyrittäjän uhkatekijä.

8. Tietojenkäsittely (laskentatoimen atk-järjestelmät ja tietoverkot)

Tietokoneet mullistivat tilitoimistojen työmenetelmät 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa voimakkaasti. Työn luonne muuttui täysin, syntyi investointitarpeita ja valtava tiedon tarve. Laskentatoimen atk-järjestelmien tunteminen on keskeinen ja ehdoton tilitoimistoyrittäjän tietovaatimus. Lähimmät viime vuodet ovat nostaneet laskentatoimen tietojärjestelmiin liittyvän tiedon rinnalle tietoverkkoihin liittyvän osaamisen tarpeet. Kun 1980-luvun alussa oli ongelmana tietojen saanti, on tämän päivän ongelma liian runsas tietotulva. Ongelma on osata seuloa tulvasta kulloinkin tarvittavaa oikeaa tietoa.

9. Laatutyökalujen käyttö

Tilitoimistojen kattojärjestö, Kirjanpitoimistojen Liitto ry on ohjannut tilitoimis-

toja laatujärjestelmien kehittämisessä. Mallia on haettu myös ulkomaisista laadukkaista tilitoimistoista, lähinnä pohjoismaisilta yhteistyökumppaneilta. Laatujärjestelmien kehittyminen on edennyt jo niin pitkälle, että ensimmäiset tilitoimistot Suomessa valmistautuvat sertifiointiin. Auktorisointi on osa laatujärjestelmää, mutta sertifiointi on auktorisointia tarkempi ja syvällisempi laadun tae. Jotta laatutyö etenee tilitoimistossa, on sillä oltava työkalut laadun seuraamista varten. Työkalujen hyväksikäyttö edellyttää koko tilitoimiston henkilöstön sitoutumista laatujärjestelmän kehittämiseen yrittäjän johdolla. Laatutyökalujen käytön on oltava yksinkertaista ja nopeaa siten, että tilitoimiston koko henkilöstö voi laatutyökalujen käytön ottaa päivittäiseksi rutiinikseen. Laatutyökalujen hyväksikäyttö kytkeytyy yhteen tilitoimiston muiden tietojärjestelmien kanssa. Jos tilitoimistossa on sisäistetty laadun merkitys ja tilitoimistolla on oma laatujärjestelmä ja jopa sertifiointi, on laatuajattelun siirto mahdollista myös asiakasyrityksiin konsultoinnin ja yhteisten toimintojen kautta.

10. Kielet ja viestintä

Kielillä ja viestinnällä tarkoitetaan tilitoimistoyrittäjän kotimaisten ja vieraiden kielten suullisen ja kirjallisen viestinnän taitoja. Kielistä ruotsi on tärkeä kaksikielisillä toiminta-alueilla ja englannin sanaston hallinta korostuu entisestään. Kommunikointitaidot erilaisten asiakkaiden ja erilaisten sidosryhmien edustajien kanssa nousevat merkittäviksi. Asiakasyrittäjät edustavat eri toimialoja, erilaisia koulutus pohjia, ikärakenteita ja arvomaailmoja. Näistä lähtökodista tulevien asiakkaiden kanssa on tilitoimistoyrittäjän pystyttävä kommunikoimaan asiakasyrittäjälle tärkeistä asioista. Laskentatoimeen, verotukseen, juridiikkaan ja tietojenkäsittelyyn liittyy ammattisanastoa, joka tilitoimistoyrittäjän tulee osata kääntää asiakkaan ymmärtämälle kielelle. Tilitoimistoyrittäjän on usein osattava olla aloitteellinen kommunikoinnin käynnistämiseksi, koska asiakasyrittäjän on vaikea aloittaa keskustelua hänelle vieraista asioista, jotka ovat taas vastapuolelle ammattiosaamista. Kirjallista viestintätaitoa tilitoimistoyrittäjä tarvitsee erilaisten asiakirjojen laadinnassa. Vieraiden kielten osaamiseen liittyvä tieto tulee osata soveltaa viestinnän taidoiksi. Tilitoimistojen kehittämistyössä on lisääntynyt kattojärjestöjen kansainvälinen yhteistyö ja sitä kautta yksittäisten tilitoimistojen kansainväliset kontaktit ulkomaisiin tilitoimistoihin. Laatujärjestelmien kehittämistyöstä on saatu kansainvälistä kokemusta ulkomaisten yhteistyötoimistojen kautta.

11. Oman elämän hallinta

Tilitoimistoyrittäjä on asiakasyrittäjänsä tavoin sitoutunut elämän tehtäväänsä syvällisesti. Hän sijoittaa yritykseensä peruspääoman ja työllistää perheenjäseniään. Tilitoimistoyrittäjä ei laske yritykseensä käyttämiään työtunteja ja jättää usein lomat pitämättä. Jotta yritys menestyisi, on tilitoimistoyrittäjän hallittava oma elämänsä siten, että hän saa lähipiiristään tuen ongelmatilanteissa. Ongelmatilanteita voi aiheutua työn ruuhkahuipuista, sairauksista, lähipiirin kuolemantapauksista, avioerosta tai muista stressin aiheuttajista. Jos tilitoimistoyrittäjällä on verkosto, joka muodostuu yrityksen toimintaa tukevista perheenjäsenistä, ystäväistä, sukulaista tai tuttavista, selviytyy tilitoimistoyrittäjä ongelmatilanteista ja oman elämän hallinta on kunnossa.

12. Ajankäytön hallinta

Tilinpäätökset ja veroilmoitusten täyttäminen aiheuttavat tilitoimistossa ruuhkauippuja. Tosin verolainsäädännön muutosten kautta on veroilmoitusten jättöaikoja porrastettu sekä yritysten että verottajan ruuhkauippujen purkamiseksi. Joka tapauksessa vuoden alku on edelleen tilitoimistoissa kiireisintä aikaa. Asiakasyritysten tilinpäätösten pitää valmistua ajoissa, niissä huomattavat virheet tai muut oikaisua tarvitsevat kohdat pitää muuttaa annettujen aikataulujen sisällä. **Kaikkiin** myöhästymisiin liittyy sanktioita. Tilitoimistoyrittäjän on siis ajateltava kriittisesti tehtäviään ja osattava asettaa ne kiireellisyyssjärjestykseen. Toistuvista myöhästymisistä seuraa asiakassuhteiden katkeaminen, tilitoimiston laatutason heikkeneminen ja sen seurauksena auktorisoinnin menetykset. Tilitoimistoyrittäjä ei noudata normaaleja virka-aikoja. Tämä voi aiheuttaa jaksamiongelmiä. Tilitoimistoyrittäjälle on fyysisen ja henkisen kunnan ylläpito merkittävä voimavara yrityksen kehittämisen turvaamiseksi. Fyysisen ja henkisen kunnan ylläpitämiseen on varattava aikaa.

13. Riskien hallinta

Tilitoimistoyrittäjän on hallittava yrittäjyyden riskit. Jos tilitoimistoyrittäjä on tehnyt yrityksessä strategisen suunnitelman, hän on perillä yrityksensä tilasta ja tulevaisuudesta. Strategista suunnittelua tukee lisäksi liiketoimintasuunnitelma. Tilitoimistoyrittäjän on opittava tunnistamaan oman yrityksensä riskit ja hallitsemaan ne. Kun hän on perillä oman yrityksensä riskeistä, kykenee hän tämän taidon avulla neuvomaan asiakasyrityksiään järkevään riskien hallintaan. Toiminta-ajatus pitää rajata siten, että siinä keskitytään omien liiketoiminnallisten tietojen ja taitojen toteuttamiseen. Vierias pääoma on mitoitettava suhteessa omaan pääomaan ja käytettävissä oleviin muihin resursseihin.

Riskit voivat olla ulkoisia tai sisäisiä. Ulkoinen riski on esimerkiksi devalvaatio ja sisäinen keskeisen työntekijän irtisanoutuminen tai kuolema. Riski voi olla myös välillinen tosin sanoen seurausta jostain merkittävästä ulkoisesta tapahtumasta. Tällainen oli esimerkiksi Suomen valtion Venäjän kanssa käymän ulkomaankaupan romahtaminen.

14. Kriittisen ajattelun taito

Tilitoimistoyrittäjällä on oltava kriittisen ajattelun taito, johon liittyy analyyttisen ajattelun taito. Hän kykenee paloittelemaan toimintansa osiin ja tarkastelemaan niiden merkitystä suhteessa kokonaisuuteen. Analyyttisen ajattelun seurauksena yrittäjä kykenee tekemään loogisia johtopäätöksiä. Kun hän on oppinut monipuolisesti erilaisia tietoja, on hänen sovellettava niitä kriittisesti käytäntöön. Tietotulvasta on osattava valita tarvittava tieto, jota sovelletaan kriittisesti käytäntöön. Tilitoimistoyrittäjän tulee suhtautua kriittisesti saamaansa viestintään ja seuloa siitä tarpeellinen oikea tieto, jota hän käyttää työssään. Tilitoimistoyrittäjä on perehtynyt laskentatoimeen, verotukseen, juridiikkaan ja tietojenkäsittelyyn laskentatoimen atk-järjestelmien osalta poikkeuksetta paremmin kuin asiakasyrittäjä. Tällöin osapuolten tietojen ja taitojen taso on erilainen ja viestintä voi vaikeutua. Tilitoimistoyrittäjiltä vaaditaan kriittisyyttä viestinnän osalta.

Edellä määritellyt tilitoimistoyrittäjän tietojen ja taitojen kokonaisuudet luovat perustan asenteiden ja arvojen syntymiselle. Tässä tutkimuksessa tilitoimistoyrittäjän asenteet ja arvot muodostuvat seuraaviksi kokonaisuuksiksi:

1. Substanssiosaamisen arvostaminen

Tilitoimistoyrittäjän keskeiset substanssiosaamisen alueet ovat laskentatoimi, verotus, juridiikka ja tietojenkäsittely. Kaikki nämä osa-alueet ovat kehittyneet ja muuttuneet voimakkaasti lainsäädännön muutosten kautta viime vuosina. Muutokset kehitys ei liene hiljentymässä. Päinvastoin EU-jäsenmaissa keskustellaan parhaillaan arvonlisäverotuksen harmonisoinnin edellyttämistä uusista muutostarpeista. Eurovaluutta aiheuttaa koko laskentajärjestelmän perusmittayksikön muutoksen. Vuoden 2000 aiheuttamista ongelmista keskustellaan tiedotusvälineissä. Tilitoimistoyrittäjälle substanssiosaaminen on arvo, koska substanssiosaamisen ajan tasalla pitäminen on yksi kannattavan liiketoiminnan peruspilareista.

2. Kestävä kehitys

Kestävä kehitys on yksi tilitoimistoyrittäjän arvo. Tilitoimistoyrittäjä hoitaa yritystään siten, että liiketoiminnalla on jatkuvuutta myös seuraavan omistajan kaudella. Liiketoiminta kehittyy huomioiden ympäristön asettamat vaatimukset. Ympäristön asettamat vaatimukset ovat lainsäädännöllisiä tai eettisiä. Ympäristön ja luonnon huomioiminen on eettisenä kestävä kehityksen näkökulmana merkityksellinen.

3. Eettisyys

Etiikan yksinkertainen tavoite on pitää liiketoimintaa ylläpitävä järjestelmä toiminnassa. Etiikka merkitsee kahta asiaa: yhtäältä se estää väärinkäytökset; toisaalta sen tehtävä on hahmottaa maailma, jossa asiat kulkevat positiivisesti. Keskeistä liiketoiminnan etiikassa on tasapaino voitontavoittelun ja jatkuvuuden välillä. Voitontavoittelukeinoja ei voida kaikilta osilta asettaa epäilyksenalaisiksi. Jatkuvuuden tavoitteluun liittyy keskeisesti uuden varallisuuden tuottaminen, yrityksen tulee tämän mukaan pyrkiä pitkän tähtäyksen tuotantoon. Jatkuvuus tavoitteena asettuu koetukselle taloudellisen laman aikana. Kun voitontavoittelu täydennetään vaatimuksella toiminnan pitkän tähtäyksen jatkuvuudesta, muodostaa tämä kokonaisuus liiketoiminnan etiikan lähtökohdat. (Airaksinen, 1993, s. 12) Eettisyys perustuu pitkälle yhteiskunnan säädösten ja määräyksiin sopeutumisen sisäistymiseen arvoksi.

4. Johtajuus

Johtajuus ei ole arvo sinänsä, vaan hyvään johtajuuteen kuuluu tunnistaa oman yrityksensä johtamisen perustana olevat arvot. Näitä arvoja on asiantuntemus, rehellisyys, oikeudenmukaisuus, asiakaslähtöisyys ja avoin yhteistyö. Johtamisen perustana olevat arvot määritellään eri tavalla eri yrityksissä. Asiantuntemuksen, rehellisyyden, oikeudenmukaisuuden, asiakaslähtöisyyden ja avoimen yhteistyön määritelmät voivat poiketa huomattavastikin eri yrityksissä. Johtajuuden perustana olevien arvojen on oltava johdonmukaisia strategian asettamien tavoitteiden kanssa. Arvojen pitää tukea strategian toteutumista. Määrittelyyn vaikuttaa keskeisesti yri-

tyksen asiakasrakenne.

5.5 Yrittäjyys

Yrittäjyydellä arvona tarkoitetaan, että tilitoimistoyrittäjä ymmärtää liiketoimintansa jatkuvana kannattavana prosessina, elämäntyönä, johon syvällisesti sitoutuneena kannattaa sijoittaa taloudellisia ja henkisiä voimavaroja. Yrittäjyyteen liittyy innovoinnin ja kaukokatseisuuden arvostaminen siten, että liiketoiminta uudistuu ja kehittyy. Yrittäjän liiketoiminnalla on selkeä tulevaisuus, jonka toteutumiseen tilitoimistoyrittäjä vaikuttaa aktiivisesti. Tilitoimistoyrittäjä arvostaa sisäisen yrittäjyyden ominaisuuksia ja kehittää niitä.

6.5 Markkinointihenkisyys

Tilitoimistoyrittäjän markkinointitaidoilla on voimakas vaikutus yrityksen kannattavuuteen. Tilitoimistoyrittäjän on osattava markkinoida palvelujaan, oltava yhteistyökykyinen ja tultava monenlaisten ihmisten kanssa toimeen. Luonteenpiirteinä markkinointihenkisyydellä tarkoitetaan ulospäin suuntautuneisuutta, aktiivisuutta, myönteisyyttä ja aloitteellisuutta. Nämä kuuluvat samalla sisäisen yrittäjyyden ominaisuuksiin. Tilitoimistoilla on auktorisointijärjestelmä. Koska kuitenkin tilitoimiston perustamiseen on vapaa oikeus, on markkinoilla tarjolla monentasoisia tilitoimistopalveluja. Siksi auktorisoidun tilitoimiston tulee osata markkinoida omia palvelujaan tuomalla esiin auktorisoinnin kautta tarkastettu laatuso. Markkinointihenkisyyteen katsotaan tässä kuuluvan myös kansainvälistymisen taidot. Koska olemme EU:n jäsenvaltio ja olemme siirtymässä eurovaluutan käyttäjiksi, korostuu kansainvälisen kaupan merkitys ja sitä kautta kansainvälistymisen taidot. Myös tilitoimistoyrittäjällä tulee olla valmiuksia ymmärtää, että on olemassa erilaisia kulttuureja ja niihin liittyviä käyttäytymismalleja.

7.5 Elinikäinen oppiminen

Opetusministeriön asettama elinikäisen oppimisen komitea määrittelee elinikäisen oppimisen monitasoiseksi periaatteeksi. Se ottaa yksittäisten ihmisten lisäksi huomioon yhteisöt, joissa ihmiset toimivat, sekä yhteiskunnalliset reunaehdot, jotka määrittävät ihmisten toimintamahdollisuuksia. Elinikäinen oppiminen ohjaa ihmisten oppimistilaa, yhteisöjen toimintaa ja oppimisen edistämispolitiikkaa siten, että laaja ja jatkuva uusien asioiden omaksuminen yhteiskunnassa toteutuu. Ihmisten oppimistilaa rakentamisen tavoite komitean mietinnön mukaan on, että ihmisillä on myönteinen asenne älyllistä, esteettistä, moraalista ja sosiaalista kasvua kohtaan siten, että he kykenevät hankkimaan ne tiedot, taidot, kyvyt ja sen ymmärryksen, jota he tarvitsevat elämänsä aikana eri toimintaympäristöissä. (Opetusministeriö, 1997 a, ss. 28 - 29)

Tilitoimistoyrittäjän elinikäisen oppimisen velvoite korostuu, koska työn perustana on lyhyin väliajoin muuttuva täsmällistä osaamista edellyttävä lainsäädäntö. Elinikäiseen oppimiseen kytkeytyy tässä myös moraalinen ja sosiaalinen kasvu. Elinikäisen oppimisen periaatteen sisäistäminen arvoksi luo tilitoimistoyrittäjälle pohjan tehdä henkilökohtaisen itsensä kehittämistä koskevan urasuunnitelman. Urasuunnittelulla tarkoitetaan omasta työmarkkina-arvosta huolehtimista jatkuvan

oppimisen periaatteen mukaisesti. Urakehitys on prosessi, johon oleellisesti liittyy oppiminen. (Kurtén, 1997, ss. 48-49)

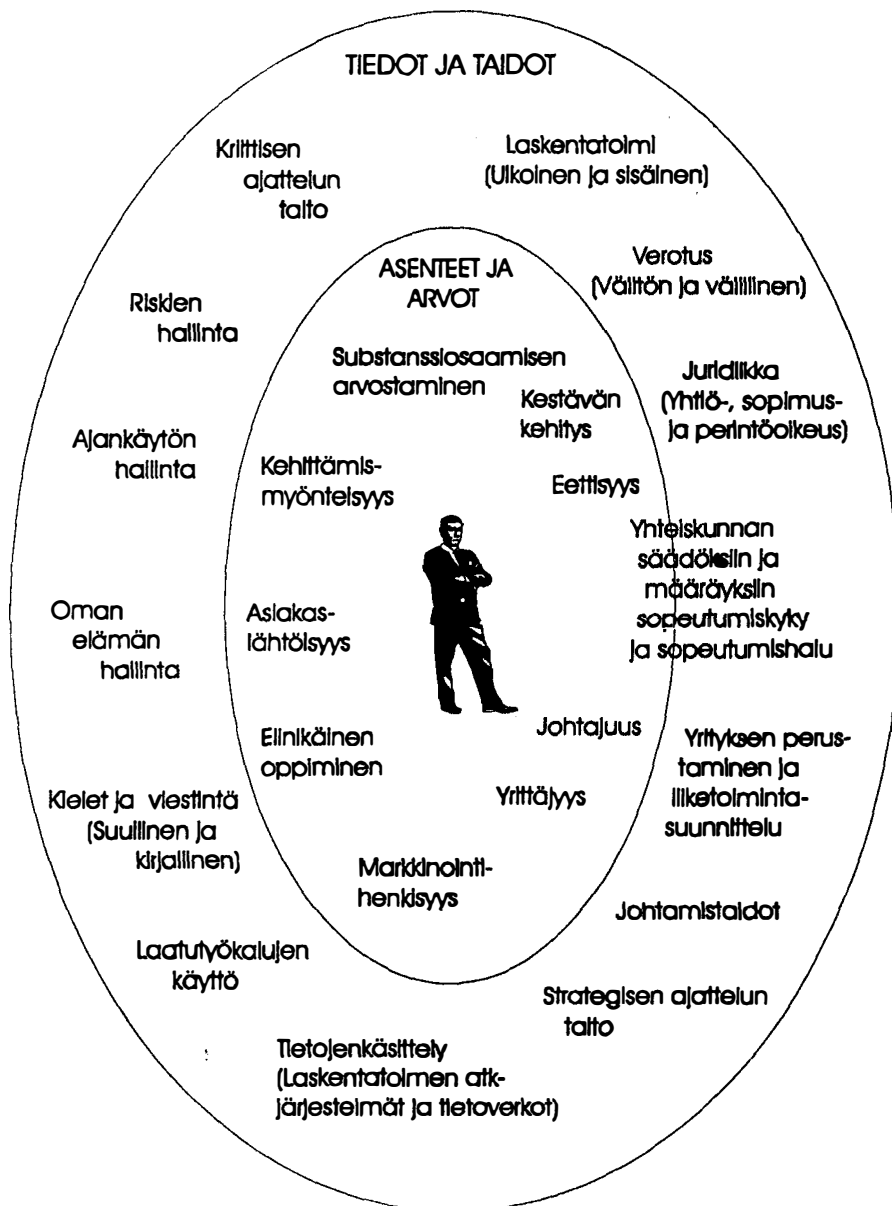
8. Asiakaslähtöisyys

Asiakaslähtöisyyden perustana on yrityksen strategia. Yrityksen on analysoitava omaa liiketoimintaansa asiakkaan näkökulmasta. Kansainvälisessä markkinoinnin kehittämisessä tarkastellaan asiakaslähtöisyyttä lisäarvona asiakkaalle (customers value added). (Laitamäki, 1998). Yrityksen pitää voida tuottaa lisäarvoa asiakkaalle. Kun analysoidaan yrityksen tuottamia palveluja, kysytään, tuottaako tämä palvelu lisäarvoa asiakkaalle. Analysoinnissa paloitellaan palvelut osiin. Jokaisen osan osalta kysytään, mitä lisäarvoa tämä osa tuottaa asiakkaan näkökulmasta tarkasteluna. Tilitoimistoyrittäjän palvelujen osia voivat olla tilinpäätös, laskutus ja palkanlaskenta. Syvässä analysoinnissa osat voidaan jakaa edellistä pienempiin osiin. Asiakkaiden eli markkinoiden ja yrityksen toimintaprosessien yhteyttä on tutkittu viime aikoina paljon myös laatujohtamisena (TQM, Total Quality Management). Kirjoituksissa korostetaan yrityksen palvelujen laatua lisäarvona asiakkaalle sekä asiakastyytyvyyden ja yrityksen toimintaprosessien yhteyttä. (Hurley, 1995, ss. 59 - 78)

9. Kehittämismyönteisyys

Kehittämismyönteisyydellä asenteena ja arvona tarkoitetaan myönteistä asennoitumista uusia muuttuvia tilanteita kohtaan. Verolakien muutokset ovat tapahtuneet viime vuosina usein vuoden lopussa ja edellyttäneet pikaista soveltamista käytäntöön. Kun useimpien tilitoimiston asiakasyritysten tilikausi päättyy vuoden vaihteessa, edellyttävät muutokset tilitoimistoyrittäjältä joustavuutta. Kehittämismyönteisyyteen sisältyy myös oma-aloitteinen työtehtävien ja työskentelytapojen kehittäminen. Tässä tilitoimistoyrittäjä voi neuvoa asiakasyritystä usein pienten yksityiskohtien kehittämisessä esimerkiksi tositemateriaalin toimittamistapojen osalta. Kehittämismyönteisyys liittyy elinikäisen oppimisen arvostamiseen.

Koonnoksena luvussa 2 käsitellyistä kvalifikaatioista esitetään seuraava kuvio.



Kuvio 7: Viitekehys tilitoimistoyrittäjän tiedoista, taidoista sekä asenteista ja arvoista

3 TUTKIMUKSEN METODI JA AINEISTON HANKINTA

Aineistona tutkimuksessa käytettiin Kirjanpitotoimistojen Liitto ry:n aiemmin keräämää ja tätä tutkimusta varten kerättyä aineistoa. Kirjanpitotoimistojen Liitto ry suoritti toukokuussa 1997 koko jäsenkunnalleen laajan kyselyn, jonka osat olivat: henkilökunta, työvälineet, toimiston oma kirjanpito ja tunnusluvut, toimiston palvelut, tilitoimistopalveluiden hinnoittelu, vastuuvakuutus sekä asiakassopimukset. Tähän kyselyyn liitettiin yhdeksi osaksi henkilöstön koulutustarvetta koskeva kysely. Koulutustarvetta koskeva kysely sekä sen taustalla oleva henkilökuntaa koskeva kyselyn osa antoivat tiedot koulutustarpeesta. Koulutustarveosuutta koskevaa kyselyä täydennettiin suullisella haastattelulla, joka suoritettiin viidessä eri puolilla Suomea sijaitsevassa toisiinsa verrattuna erilaisessa tilitoimistossa. Keskeisin osa haastattelututkimusta oli tilitoimistoyrittäjyyden tutkiminen.

3.1 Tutkimusote

Tutkimuksen ongelmien perusteella on määritelty tutkimusote. Tutkimus on kuvaileva, tulkitseva ja ymmärtävä. Määrällistä (kvantitatiivista) tutkimusotetta edustaa tutkimuksen kuvaileva luonne. Laadullista (kvalitatiivista) tutkimusotetta edustaa tutkimuksen tulkitseva ja ymmärtävä luonne. Tutkimus on ei-positiivinen tutkimus. Tämä voidaan luokitella konstruktiiiviseksi tutkimukseksi, koska tutkimuksessa käsitellään tilitoimistoyrittäjän koulutuksen sisällön, rakenteen ja toteutustapojen uudistamista. Tutkimuksella pyritään luomaan uutta todellisuutta, jolloin se edustaa hermeneuttista tieteen filosofiaa.

3.2 Koulutustarvekysely

Koulutustarvekyselyn kysymykset perustuivat tilitoimistoyrittäjän ydinosaamiseen liittyvien tieto- ja taitokokonaisuuksien selvittämiseen. Kyselyn avulla testattiin tilitoimistoyrittäjiltä heidän käsityksiään keskeisistä ydinosaamisen alueista, tulevista kehittämistarpeistaan ja kehittämishalukkuudestaan. Kysymykset muotoiltiin varsin yksinkertaisiksi korkean vastausprosentin ja mahdollisimman luotettavien vastausten saamiseksi.

Koulutustarvekyselyllä haettiin vastausta kysymyksiin:

*sMitä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä tarvitsee?s

* Onko tilitoimistoyrittäjällä riittävät tiedot ja taidot ammattinsa harjoittamiseksi?s

*sMitä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä haluaa opiskella?s

Kirjanpitotoimistojen Liitto ry järjestää kaksi kertaa vuodessa tili- ja veropäivät: ensimmäiset pidetään tammikuun puolessa välissä Helsingissä Finlandia-talossa. Tilaisuus on avoin kaikille ja sen tarkoituksena on käsitellä kahden päivän aikana ajankohtaisia kirjanpitoon, tilinpäätökseen ja verotukseen liittyviä kysymyksiä.

Kesäisin Kirjanpitotoimistojen Liitto ry järjestää jäsenkunnalleen tarkoitetun tilaisuuden, jossa käsitellään ajankohtaisia tilitoimistoyrittäjän liiketoimintaa ja

myös lainsäädännön kehittymistä koskevia asioita. Samalla julkaistaan kyseisen vuoden auktorisoidut tilitoimistot.

Kesäpäivät järjestettiin vuonna 1997 Savonlinnassa 6. - 7.6. Päiville osallistui 180 tutkimuksen kohdejoukkona olevaa tilitoimistoyrittäjää. Vastauksia palautettiin yhteensä 115 päivien aikana. Kyselylomakkeeseen oli merkitty sama juokseva numero, joka oli ilmoittautumisnimilistassa. Näin voitiin jälkikäteen kontrolloida vastaajien taustatiedot.

Kesäkuun 26. päivänä postitettiin kirjeessä muille tilitoimistoyrittäjille sama kysely lähetekirjeineen. Kyselylomakkeiden numerointi suoritettiin siten, että kaikkien kohdejoukkona olevien nimilistasta poistettiin jo vastanneiden nimet. Loput nimet numeroitiin juoksevasti. Sama numero merkittiin kyselylomakkeeseen. Näin vastauksista tiedettiin vastaajien taustatiedot. Kyselyjä lähetettiin postitse 488. Vastauksia palautettiin määräaikaan mennessä 299.

Kokonaistilanne oli seuraava:

	Kohdejoukko	Vastauksia
Kesäpäivillä	180	115
Postitse	488	299
Yhteensä	668	414

Kohdejoukkoon 668 kuuluivat kaikki tilitoimistoyrittäjät, tilitoimistojen vastuulliset hoitajat ja tilitoimistojen vastaavat KLT-kirjanpitäjät; tältä osin kyseessä on kokonaistutkimus. Vastausprosentti oli 62 %. Kyselylomakkeen tulokset käsiteltiin SPSS for Windows -tilasto-ohjelmalla. Kyselylomake ja sen lähetekirjeet ovat liitteinä yksi, kaksi ja kolme.

Tutkimuksen yrittäjyyttä koskevaa kyselyä täydennettiin suullisella tilitoimistoyrittäjien haastattelulla, joka suoritettiin viidessä eri puolilla Suomea sijaitsevassa toisiinsa verrattuna erilaisessa tilitoimistossa. Samoin haastateltiin Kirjanpitoimistojen Liitto ry:n toiminnanjohtaja Ulla Partasta. Haastattelulomakkeet ovat liitteinä neljä ja viisi.

Koulutustarjontaa selvitettiin yliopistojen, tiedekorkeakoulujen, ammattikorkeakoulujen sekä kauppappilaitosten opinto-oppaiden avulla. Taloushallinnon koulutustarjonnan yhteenveto on liitteenä kuusi.

3.3

Tilitoimistoyrittäjyyttä koskeva tutkimus

Tilitoimistoyrittäjyyttä koskevan haastattelun kysymykset perustuivat ydinosaamisen liittyvien arvojen ja asenteiden selvittämiseen. Haastattelussa haluttiin syventää vielä koulutustarvekyselyn avulla selvitettyjen ydinosaamisen alueiden sisältöjä. Haastattelututkimuksella haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- * Miten syvällisiä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä tarvitsee?
- * Miten tilitoimistoyrittäjän pitää asennoitua ja kehittää persoonallisuuttaan, että hän pystyy vastaamaan omasta yrittäjyydestään?
- * Miksi tilitoimistoyrittäjä tarvitsee ammatissaan arvoja?
- * Onko tilitoimistoyrittäjä persoonallisuutensa perusteella kyseiselle alalle valikoitunut henkilö?

Nämä viitekehysten pohjalta asetetut kysymykset esitettiin haastateltaville liitteiden neljä ja viisi mukaisessa muodossa.

4 TUTKIMUSTULOKSET

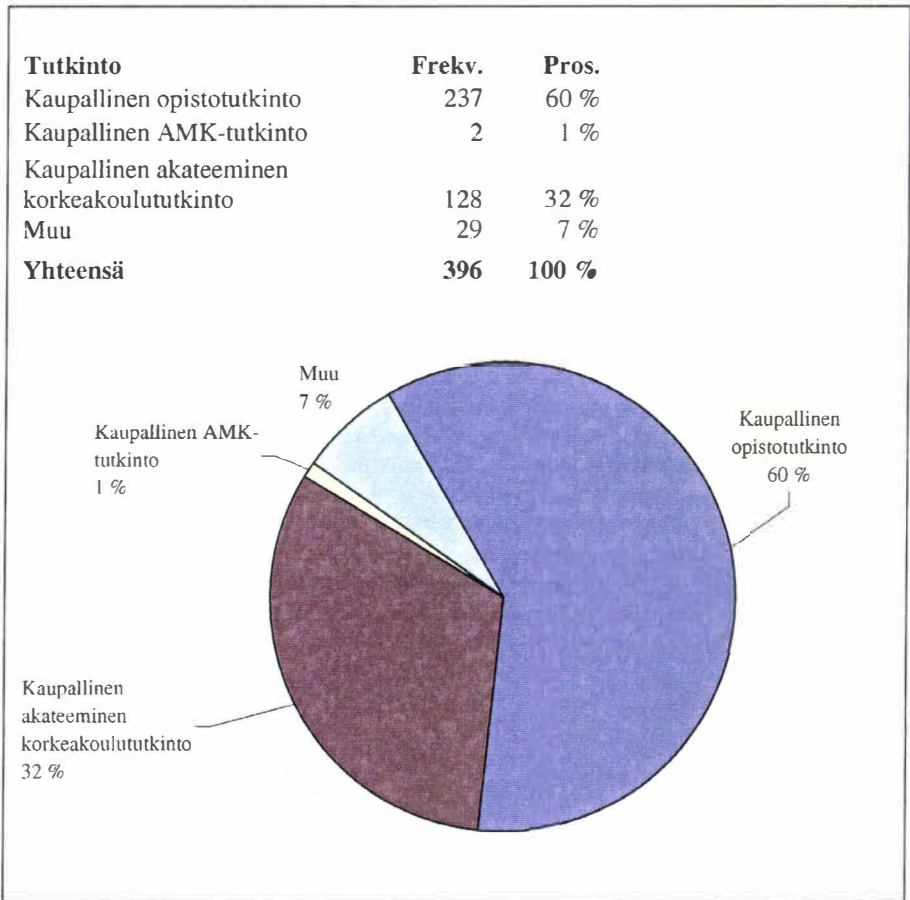
4.1 Koulutustarveanalyysin tulokset

Seuraavassa on analysoitu kyselytutkimuksen tuloksia taulukoiden ja kuvioiden avulla. Kyselyn pääkohdat selvittävät vastanneiden pohjakoulutuksen tasoa, sisältöä ja ikää. Samoin kyselyn avulla on tutkittu vastanneiden lisätutkintojen määrää, sisältöä ja ikää. Lisätutkintovaihtoehtoiksi on esitetty kaikki keskeiset tarjolla olevat laskentatoimeen liittyvät ammatilliset lisätutkinnot, joiden pohjakoulutusvaatimuksena on vähintään opistoasteinen merkonomiin tutkinto. Samoin tutkittiin elinikäisen oppimisen toteutumista selvittämällä käynnissä olevien opintojen määrää ja vastanneiden halukkuutta käynnistää jatko-opintoja.

Koulutustarpeen tutkiminen aihealueittain muodosti keskeisen osan kyselystä. Koulutustarpeen tutkimista koskevat kysymykset oli asetettu tilitoimistoyrittäjän edellä olevassa viitekehyksessä olevien tieto- ja taitovaatimusten pohjalta. Kysymyksillä tutkittiin myös vastanneiden käsityksiä opintojen vastaavuudesta suhteessa työelämän odotuksiin. Vastaavuutta kysyttiin sekä perusopintojen osalta että jokaisen suoritettun lisätutkinnon osalta erikseen. Näiden kysymysten tavoitteena oli tutkia elinikäisen oppimisen tavoitteiden toteutumista tilitoimistoalalla. Kohdejoukolta kysyttiin myös koulutusorganisaatiolle asetettävien erilaisten vaatimusten tärkeyttä sekä tilitoimistoyrittäjien katto-organisaatiolleen asettamia odotuksia. Lopuksi kysyttiin tilitoimistoalalle suunnitellun PD-tutkinnon suorittamishalukkuutta ja ehdotuksia KLT-tutkinnon pohjakoulutusvaatimuksiksi.

4.1.1

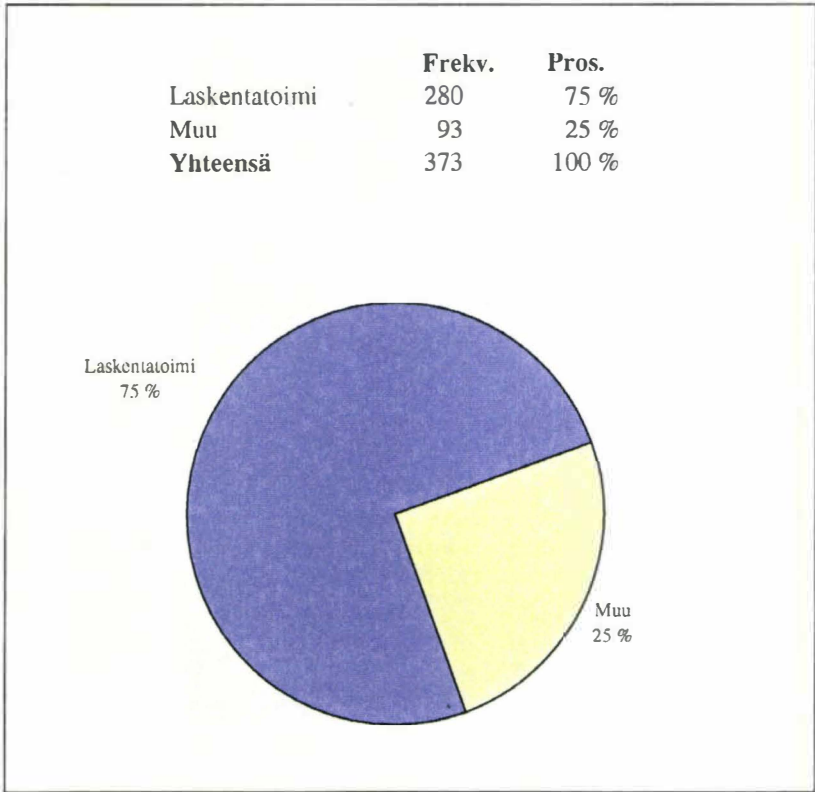
Viimeksi suoritettu tutkinto



Kuvio 8: Viimeksi suoritettu tutkinto

Viimeksi suoritetulla tutkinnolla pyrittiin selvittämään kyselyyn vastanneiden pohjakoulutus. Kohdejoukosta 34 %:lla oli pohjakoulutuksena merkonomin tutkinto. Yo-merkonomin tutkinto 26 %:lla. Kaikkiaan 33 % oli suorittanut korkeakoulututkinnon, näistä vain kahdella henkilöllä oli tradenomin tutkinto. Koska ammattikorkeakoulutoiminta on alkanut vasta vuonna 1992, ei ole ollut tarjolla liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita kuin vasta joulusta 1995 lähtien koulutuksen 3,5 vuoden pituudesta johtuen. Kohtaan muu tutkinto kuuluvat vastasivat mm. datanomin tutkinto, merkantin tutkinto tai ei ammatillista pohjakoulutusta lainkaan.

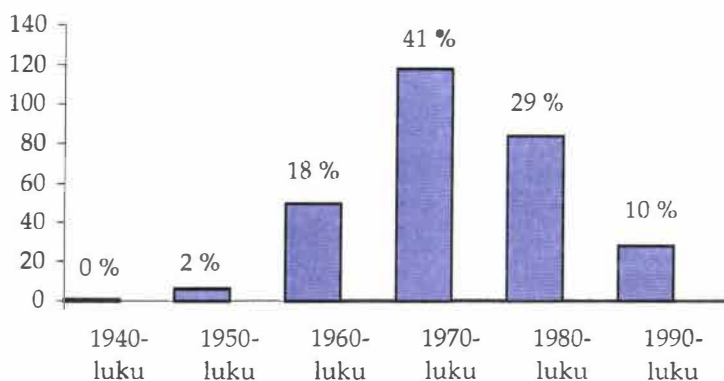
4.1.2 Viimeksi suoritetun tutkinnon pääaine



Kuvio 9: Viimeksi suoritetun tutkinnon pääaine

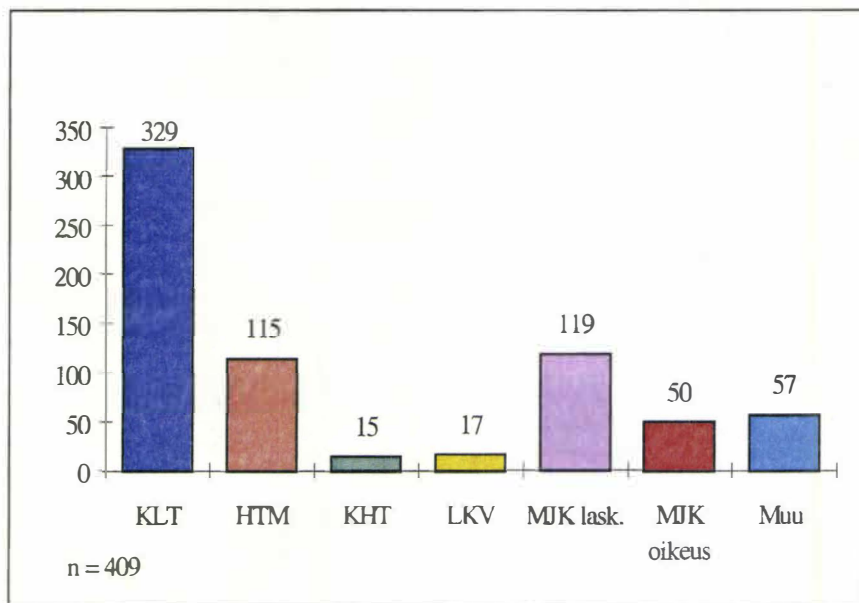
Viimeksi suoritetun tutkinnon pääaineena näyttää olevan tavallisesti laskentatoimi (75 %). Lopuilla oli jokin muu pääaine tai pääainetta ei sisällynyt tutkintoon lainkaan. Linjajako tuli kauppaoppilaitoksiin kauppaopetuksen uudistuksen yhteydessä syksyllä 1971, jolloin alettiin korostamaan suuntautumisen merkitystä. Myöhemmin pääaineen mukaista linjajako on muutettu useita kertoja. Tällä hetkellä useissa ammattikorkeakouluissa voi talouden ja hallinnon koulutusohjelmassa valita laskentatoimen tai vastaavan suuntautumisvaihtoehdon tai koota riittävän määrän laskentatoimeen liittyviä opintoja siten, että tutkinto on laskentatoimeen painottunut.

Suoritusvuosi	Frekv.	Pros.
1940-luku	1	0 %
1950-luku	6	2 %
1960-luku	50	18 %
1970-luku	118	41 %
1980-luku	84	29 %
1990-luku	28	10 %
Yhteensä	287	100 %



Kuvio 10: Jakauma tutkinnon suoritusvuosista

Jakauma osoittaa, että suurin osa (41 %) vastanneista on suorittanut ammatillisen pohjakoulutuksensa 1970-luvulla. Vastanneista 29 % on suorittanut tutkintonsa 1980-luvulla ja kymmenen prosenttia 1990-luvulla. Jakaumasta voidaan tehdä johtopäätöksiä myös kohdejoukkona olevien tilitoimistoyrittäjien ikärakenteesta. Useimmiten ammatillisen pohjakoulutuksen suorittaminen käynnistyy välittömästi kahdeksantoista ikävuoden jälkeen. Useimmat ovat hankkineet ammatillisen koulutuksen jälkeen ennen tilitoimistoyrittäjäksi ryhtymistä monenlaista työkokemusta. Nuorimmat tällä hetkellä tilitoimistoyrittäjinä toimivat ovat syntyneet tämän mukaan 1960-luvulla. Tämänhetkinen ikärakenne antaa tilitoimistoyrittäjille hyvät mahdollisuudet toteuttaa koulutuksen kautta elinikäisen oppimisen tavoitteita.



Kuvio 11: Jakauma lisätutkinnoista

Tilitoimistoyrittäjät ovat toteuttaneet jo pitkään elinikäisen oppimisen periaatteita. Siksi varsin monilla kohderyhmästä on jo tällä hetkellä yksi tai useita lisätutkintoja. Vastanneista 80 % on suorittanut KLT-tutkinnon. Tätä selittää se, että Kirjanpito toimistojen Liitto ry:n jäseneksi ei hyväksytä kuin tietyt laatu kriteerit täyttävät toimistot.

HTM-tilintarkastajan tutkinnon on suorittanut 28 %. HTM-tilintarkastaja on kaupakamarin hyväksymä tilintarkastaja, jonka pohjakoulutusvaatimuksena on tällä hetkellä tilintarkastuslain mukaan alempi korkeakoulututkinto. Tilintarkastaja ei voi Suomessa osallistua kirjanpidon tekemiseen. Joskin raja tilinpäätöksen tekemisen neuvonnan ja varsinaisen tekemisen välillä on hämärä. Pienissä yrityksissä tilintarkastaja joutuu usein varsin yksityiskohtaisesti osallistumaan kirjanpidon ja tilinpäätöksen tekemiseen. Esimerkiksi Iso-Britanniassa, USA:ssa ja Tanskassa kirjanpitäjä ja tilintarkastaja voivat olla sama henkilö. Tosin Suomessakin käytiin keskustelua, jonka mukaan KLT-kirjanpitäjä voisi varmentaa tilinpäätöksen pienissä yrityksissä. Tämän varmennus korvaisi tilintarkastuksen ja sen tavoitteena olisi vähentää pienyrittäjän laskentatoimen järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia. Nyt keskustellaan pienempien yritysten tilintarkastuspakon poistamisesta ja siihen liittyvistä lakimuutoksista. (Taloussanomien, 34/1998, ss. 1 – 3)

KHT-tilintarkastajan tutkinnon on suorittanut vastanneista neljä prosenttia (15 henkilöä). KHT-tilintarkastaja on Keskuskaupakamarin hyväksymä tilintarkastaja, jonka pohjakoulutusvaatimuksena on tilintarkastuslain mukaan ylempi korkeakoulututkinto. Isoissa tilitoimistoissa tilitoimistoyrittäjä tai tilitoimiston

vastuullinen hoitaja voi keskittyä tilintarkastuksiin ja suorittaa ohjaus- ja valvontatehtävää varsinaisia tilitoimistopalveluja suorittaviin alaisiinsa nähden.

LKV-tutkinto on laillistetun kiinteistön välittäjän tutkinto. Sen oli suorittanut kohdejoukosta neljä prosenttia (17 henkilöä). Tilitoimiston kilpailukykyä parantaa asiantuntemuksen laaja-alaistaminen. Yhtenä osa-alueena on silloin kiinteistökauppojen asiantuntemus.

MJK-Instituutin laskentatutkinnon oli suorittanut 29 % vastanneista ja oikeustieteen tutkinnon 12 %. MJK-Instituutti on jatko- ja täydennyskoulutuskeskus, joka antaa lähinnä kaupallisen koulutuksen tai pitkän työkokemuksen omaaville jatko- ja täydennyskoulutusta. MJK-Instituutin laskentatutkinto ja oikeustieteen tutkinto käyvät myös osasuorituksina moniin muihin kaupallisiin tutkintoihin.

Muita tutkintoja oli suorittanut 14 % kyselyyn vastanneista. Tavallisin muu lisätutkinto oli isännöitsijän tutkinto (ITS).

Suoritettujen lisätutkintojen määrä oli seuraava:

Yksi lisätutkinto	155	vastanneista
Kaksi lisätutkintoa	122	
Kolme	63	
Neljä	16	
Viisi	3	

Tavallisin lisätutkintojen yhdistelmä oli KLT-kirjanpitäjän ja HTM-tilintarkastajan tutkinto.

4.1.4 Käynnissä olevat opinnot

Käynnissä olevat opinnot	Frekv.	Pros.
Kyllä	111	27 %
Ei	298	73 %
Yhteensä	409	100 %

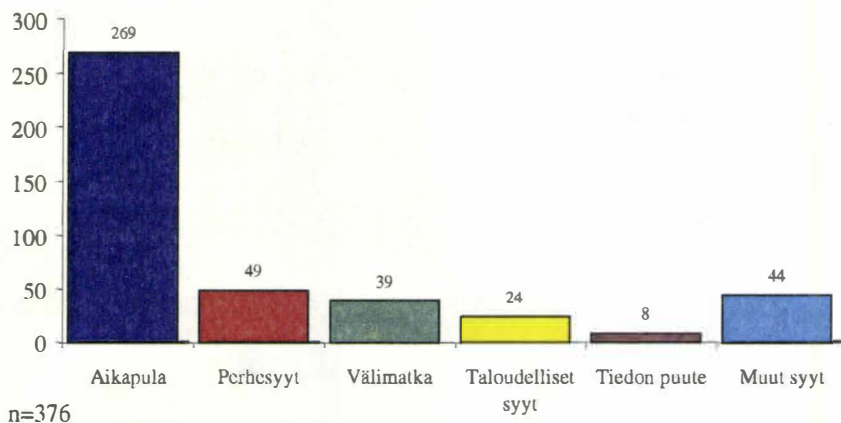
Kyselyyn vastanneista 27 %:lla oli käynnissä opintoja, ts. useampi kuin joka neljäs on kehittämässä parhaillaan ammattitaitoaan ja toteuttamassa elinikäisen oppimisen tavoitetta.

4.1.5 Halukkuus käynnistää jatko-opintoja

Halukkuus käynnistää opintoja	Frekv.	Pros.
Kyllä	190	62 %
Ei	116	38 %
Yhteensä	306	100 %

Halukkuus käynnistää jatko-opintoja on 62 %:lla, mutta niiden käynnistämistä ovat estäneet seuraavat syyt:

yrittäjyyteen/työtehtäviin liittyvä aikapula	72 % kyselyyn vastanneista
perhesyyt	13 %
välimatka koulutuksen tarjoajaan	10 %
taloudelliset esteet	6 %
tiedonpuute tarjolla olevista opinnoista	2 %
muut syyt	12 %

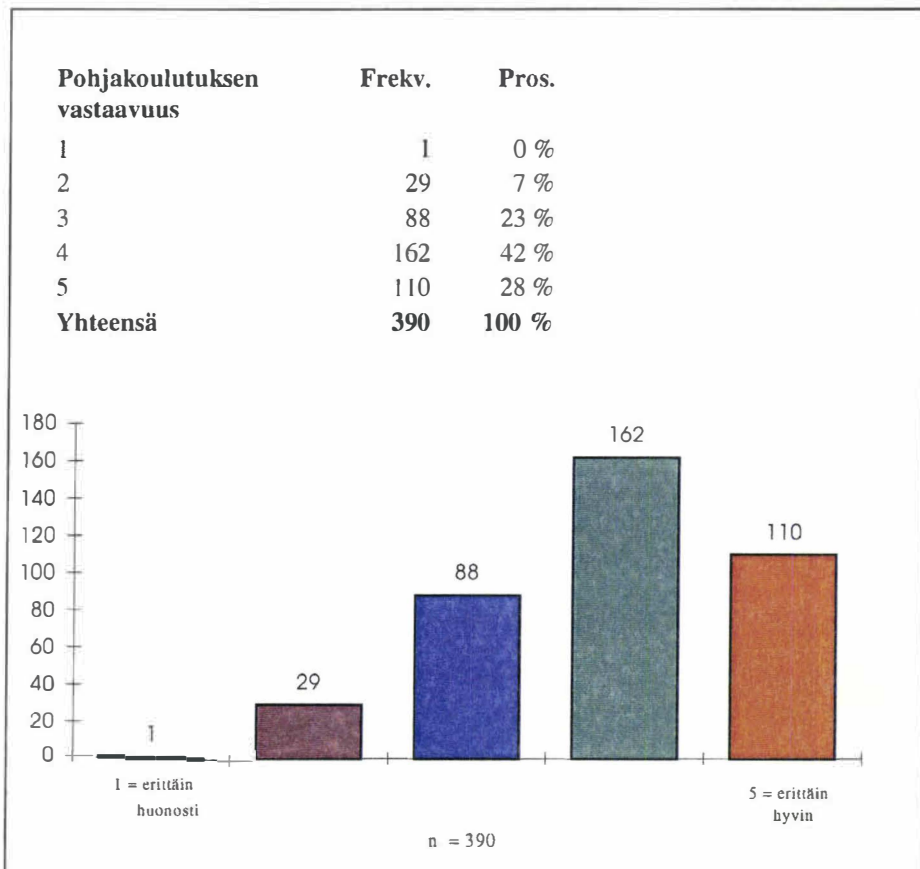


Kuvio 12: Opintojen käynnistämistä estäneet syyt

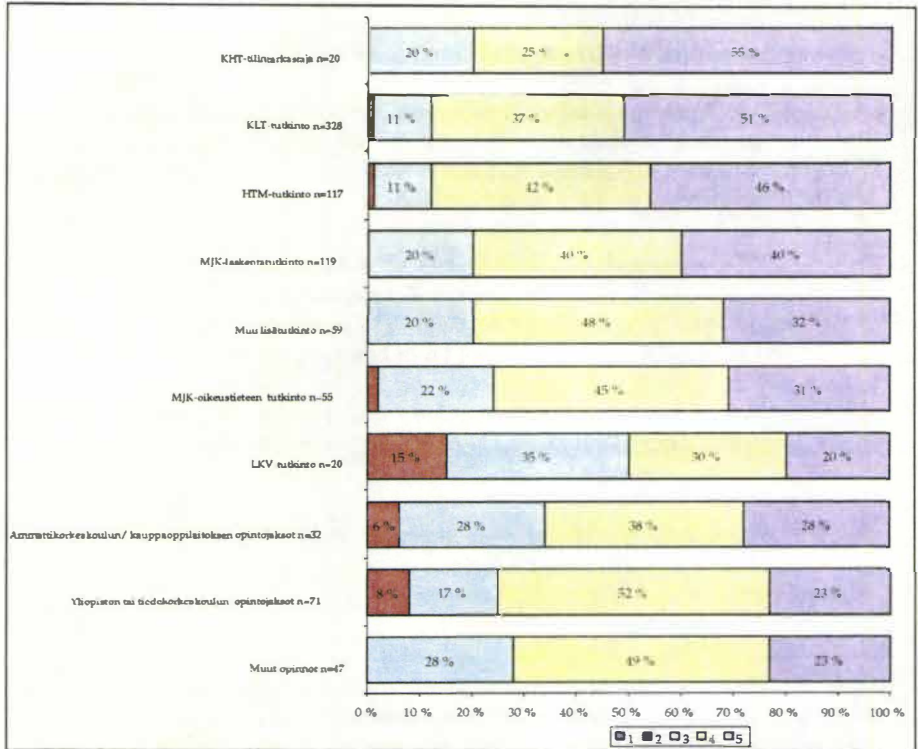
Keskeisimmäksi opintojen käynnistämistä estäväksi tekijäksi muodostui yrittäjyyteen ja työtehtäviin liittyvä aikapula. Tämä kertoo monilla muillakin aloilla tapahtuneesta työn vaatimustason kasvusta, jolloin työtehtävien korkeatasoinen hoitaminen edellyttää vapaa-ajan käyttämistä. Jatko-opinnot ja harrastukset ovat ajan käytön suunnittelussa tinkimisen kohteena. Taloudelliset esteet olivat poikkeuksellisen alhaiset, vain kuudella prosentilla vastanneista. Tämän mukaan on mahdollista organisoida yksilöllisesti räätälöityä koulutusta helposti saavutettavissa olevana ilman hinnan asetannan ongelmia. Muita syitä kyselyyn vastanneet eivät eritelleet.

4.1.6 Opintojen vastaavuus työtehtävien kanssa

Opintojen vastaavuus työtehtävien kanssa jakaantui useaan alakysymykseen alussa olleen pohjakoulutuksen ja mahdollisten lisätutkintojen osalta.



Kuvio 13: Pohjakoulutuksen vastaavuus työtehtävien kanssa



Kuvio 14: Lisätutkinnon vastaavuus työtehtävien kanssa

Vastanneista 70 % oli sitä mieltä, että pohjakoulutus vastasi hyvin tai erittäin hyvin työtehtäviä. Lisätutkinnoista 51 % vastanneista katsoi KLT-tutkinnon vastanneen erittäin hyvin työtehtäviä. Kukaan ei vastannut KLT-tutkinnon vastanneen työtehtäviä erittäin huonosti.

HTM-tutkinnon osalta 46 % oli sitä mieltä, että tutkinto vastasi erittäin hyvin työtehtäviä ja 42 % vastasi tutkinnon vastaavan hyvin työtehtäviä. Myöskään tämän lisätutkinnon osalta kukaan ei ollut sitä mieltä, että tutkinto vastaa erittäin huonosti työtehtäviä.

KHT-tutkinnon osalta kukaan ei antanut vastaukseksi 1 – erittäin huonosti tai 2 – huonosti. KHT-tutkinto on vaativa laskentatoimen ja tilintarkastuksen alaa käsittelevä tutkinto, joka edellyttää syvällistä asioiden hallintaa. Tällöin on oletettavaa, että tutkinnon suorittaneen käsitykset tutkinnon vastaavuudesta työtehtävien kanssa ovat korkeat.

MJK-Instituutin lisätutkinnot on suunniteltu lisäpäätevytyymiseen, mutta myös muiden lisätutkintojen valmentautumista varten. Laskentatutkinnon tai oikeustieteen osalta kukaan kyselyyn vastanneista ei antanut vastaukseksi 1- erittäin huonosti tai 2 – huonosti. Laskentatutkinnon osalta 40 % oli sitä mieltä, että tutkinto vastasi erittäin

hyvin työtehtäviä ja oikeustieteen tutkinnon osalta 31 % oli sitä mieltä, että tutkinto vastasi erittäin hyvin työtehtäviä.

LKV-tutkinto edellyttää kiinteistökauppoihin liittyvää asiantuntemusta, jota ei voi soveltaa päivittäisessä tilitoimistotyössä. Tämän vuoksi vastaukset hajoavat aikaisempia lisätutkintoja enemmän. Kuitenkin 20 % oli sitä mieltä, että tutkinto vastaa erittäin hyvin työtehtäviä.

Muun lisätutkinnon osalta vastaajat näkivät tutkinnon vastanneen pääasiassa hyvin tai erittäin hyvin työtehtäviä. Muita käynnissä olevia opintoja olivat lähinnä erilaiset avoimen yliopiston opintojaksot sekä ammattikorkeakoulujen ja/tai kauppaoppilaitosten erilaiset jatkotutkinnot tai tutkintoa täydentävät opinnot.

Yliopiston tai tiedekorkeakoulun tarjoamien opintojaksojen osalta 52 % vastanneista oli sitä mieltä, että opinnot vastasivat hyvin työtehtäviä. Vastanneista 23 % piti vastaavuutta erittäin hyvänä.

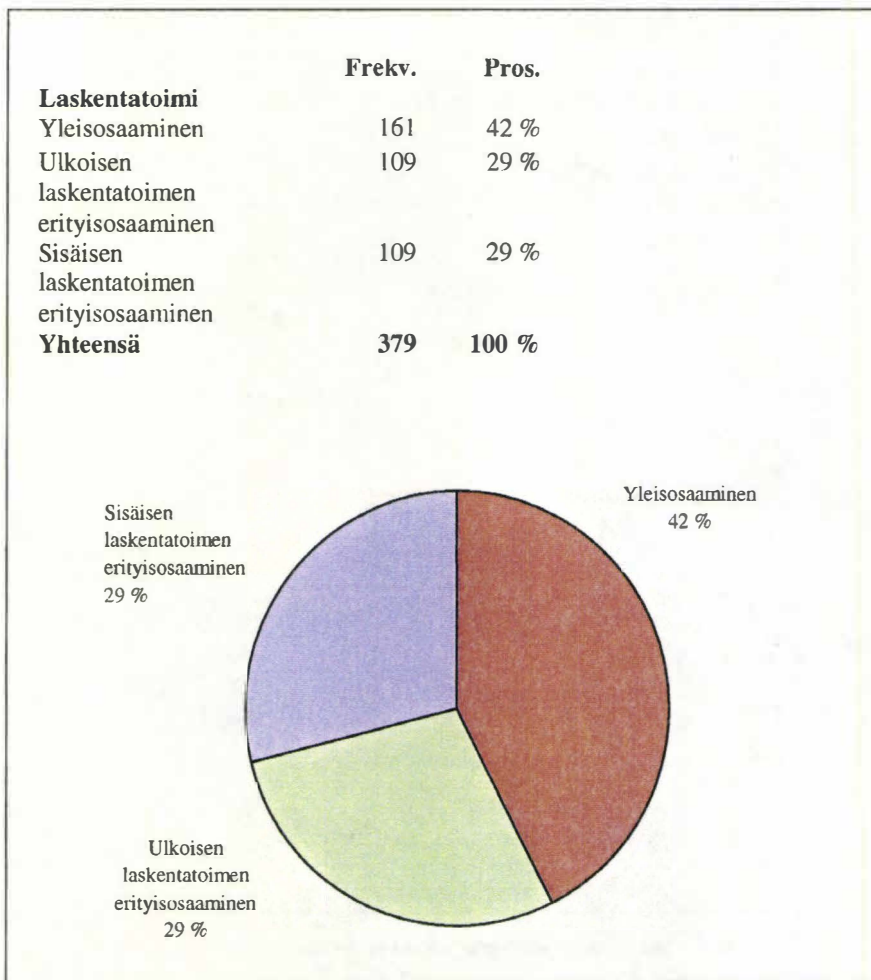
Ammattikorkeakoulun/kauppaoppilaitoksen tarjoamien opintojaksojen osalta 28 % piti vastaavuutta erittäin hyvänä ja 38 % hyvänä.

4.1.7

Koulutustarve

Kysymyksen osa-alueet oli jaettu ammattikvalifikaatioiden ydinosamisen alueisiin, joiksi oli määritelty kyselyssä laskentatoimi, verotus, oikeustiede, tietojenkäsittely ja kielten ja viestinnän osaaminen. Jokainen ammattikvalifikaation kokonaisuus oli jaettu kyselyssä osa-alueisiin: laskentatoimi jakaantui laskentatoimen yleisosaamiseen, ulkoiseen laskentatoimeen ja sisäiseen laskentatoimeen. Verotus oli jaettu välittömään ja välilliseen verotukseen. Oikeustiede yhtiöverotukseen, sopimusoikeuteen ja perintöoikeuteen. Tietojenkäsittely laskentatoimen atk-järjestelmiin, taulukkolaskentaan ja tietoverkkojen käytön osaamiseen. Kielet jaettiin puolestaan suomen, ruotsin, englannin ja saksan kieliin. Vastaajilla oli mahdollista valita myös kohta muut, jossa oli eriteltyinä muutamia viime aikoina korostetusti tilitoimistotyössä ammattikvalifikaatioiksi nostettuja tekijöitä: asiakaspalvelu ja neuvottelutaito, markkinointi ja EU-rahastojen hyödyntämistäidot.

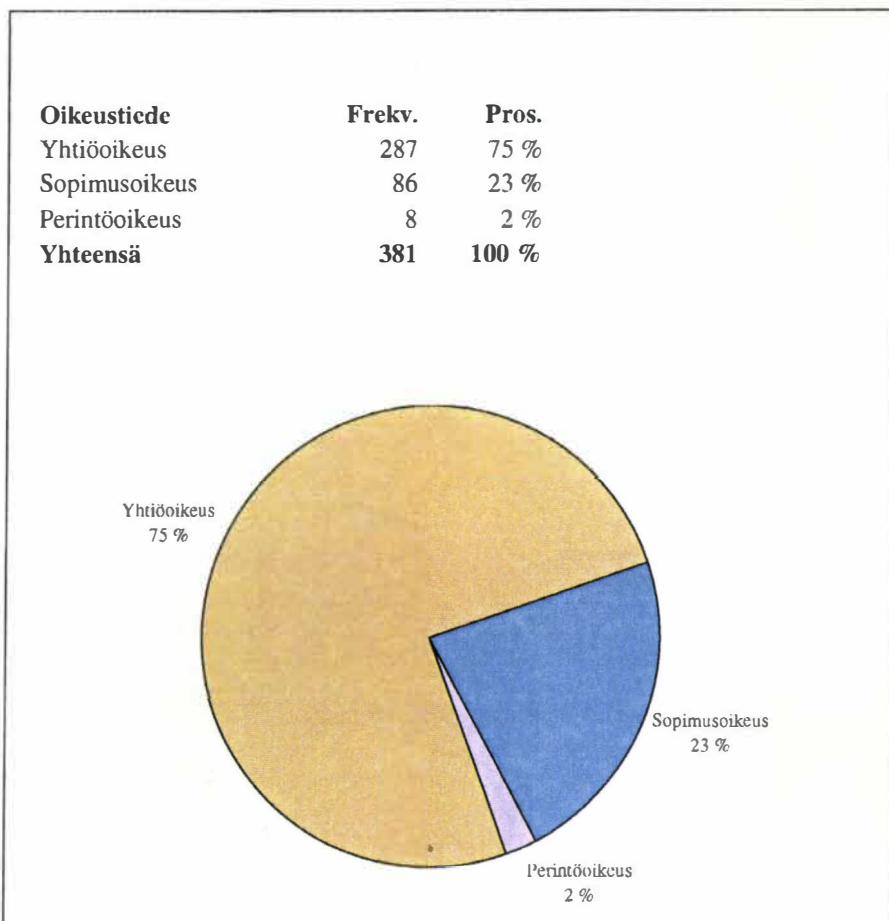
Laskentatoimi



Kuvio 15: Koulutustarpeen jakauma laskentatoimen osa-alueille

Laskentatoimen yleisosaamisen alueelta 42 % vastanneista tarvitsi lisäkoulutusta. Mielenkiintoista on todeta, että ulkoisen laskentatoimen osalta 29 % katsoo tarvitsevänsä lisäkoulutusta ja saman verran eli 29 % myös sisäisen laskentatoimen osalta. Sisäisen laskentatoimen osaaminen on jäänyt tilitoimistoissa taka-alalle. Vasta syvällisen kannattavuuslaskennan ja kustannusten erittelyn ja hyödyntämisen kautta tilitoimistoalan asiakaskuntaansa konsultoiva tehtävä on alkanut korostua. Sama kehitys tulee jatkumaan yleisen kilpailutilanteen kiristymisen seurauksena.

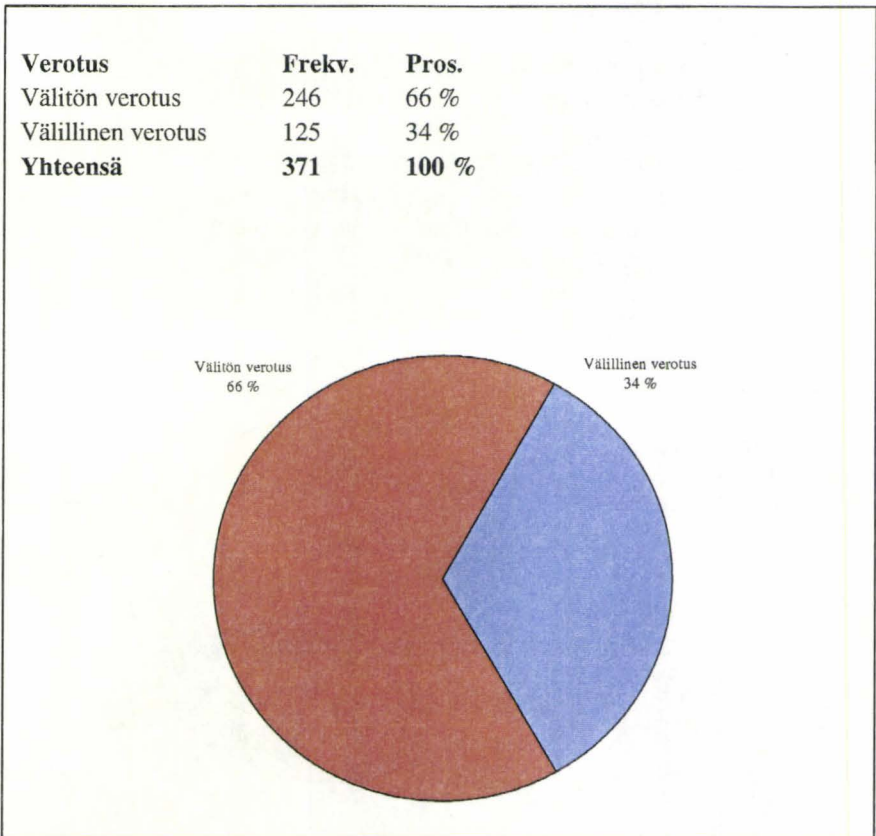
Oikeustiede



Kuvio 16: Koulutustarpeen jakauma oikeustieteen osa-alueille

Vastanneista kaksi kolmannesta, 76 % tarvitsee yhtiöoikeuteen liittyvää lisäkoulutusta. Kysymys on ajankohtainen, koska uudistunut osakeyhtiölaki astui voimaan 1.9.1997, samoin henkilöyhtiölaki on uudistunut 1990-luvulla. Varsinkin uudistunut osakeyhtiölaki sisältää merkittäviä laajaa lisäkoulutusta vaativia kokonaisuuksia. Esimerkiksi osakepääoman korotustarpeet aiheuttavat käytännön toimia monissa pienyrityksissä. Nämä muutokset hoidetaan tavanomaisesti tilitoimistoissa. Sopimusoikeuteen liittyvää koulutusta tarvitsi joka neljäs vastanneista (23 %). Suomessa luotetaan vielä nykyisin sopimusoikeuteen erikoistuneiden juristien mukaan liikaa "kättä päälle" -sopimuksiin sekä "herrasmies-sopimuksiin". Viime vuosien lamasta aiheutuneet monet takaajien maksuvelvollisuudet ovat kuitenkin opettaneet yrittäjiä käytännön kautta solmimaan virallisia sopimuslainsäädännön ehdot täyttäviä sopimuksia. Perintöoikeudesta tarvitsi lisäkoulutusta vain kaksi prosenttia, vaikkakin yrittäjät tarvitsevat asiantuntemusta sukupolvenvaihdostilanteita varten. Ilmeisesti sukupolvenvaihdostilanteisiin liittyvät sopimukset hoidetaan asianajotoimistoissa, jolloin tilitoimistoyrittäjät eivät katso tarvitsevansa tähän liittyvää koulutusta.

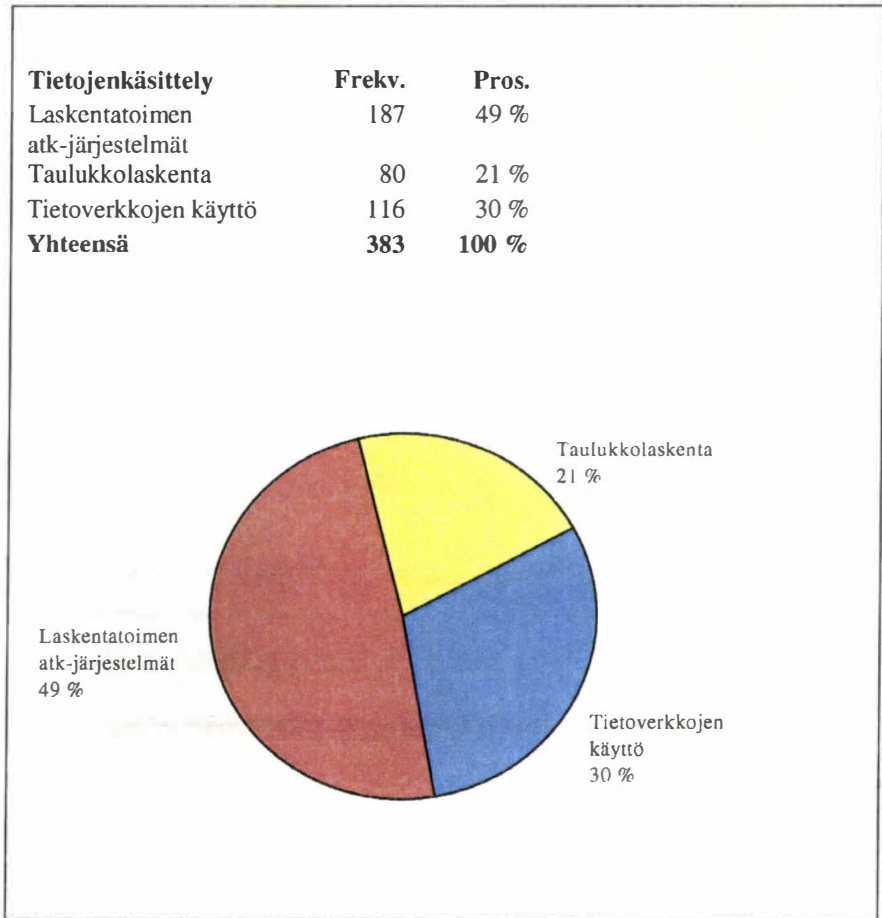
Verotus



Kuvio 17: Koulutustarpeen jakauma verotuksen osa-alueille

Välittömään verotukseen liittyvää koulutusta tarvitsi 66 % tähän kohtaan vastanneista ja välilliseen verotukseen liittyvää 34 %. Välitön verotus aiheuttaa "kompastuskiven" monasti yrittäjälle. Tilinpäätössuunnittelu ja siihen liittyvä verosuunnittelu ovat keskeisiä tilitoimistopalveluja juoksevan kirjanpidon hoitamisen ohella. Välitön verotus on muuttunut keskeisten kohtien osalta useita kertoja 1990-luvulla. Yhtiölainsäädännön muutokset ovat tuoneet oman lisänsä myös verolainsäädännön muutostarpeille. Välittömän verotuksen suunnittelussa voivat jotkut yksityiskohdatkin väärin tulkittuina aiheuttaa suuria menetyksiä yrittäjille. Tästä syystä tilitoimistojen edustajat kantavat vastuunsa yrittäjän verosuunnittelusta korostaen koulutustarpeen välttämättömyyttä. Kuitenkin arvonlisäverotusta pidetään monimutkaisena ja vaikeahkona tulkita. Siitä tarvitsi vain 34 % vastanneista lisäkoulutusta. Tätä selittää se, että eteen tulevat arvonlisäverotukseen liittyvät ongelmat ratkaistaan tilitoimistoissa kerta kerralta, eikä yleisen koulutuksen tarvetta nähdä niin voimakkaana kuin välittömän verotuksen koulutustarvetta.

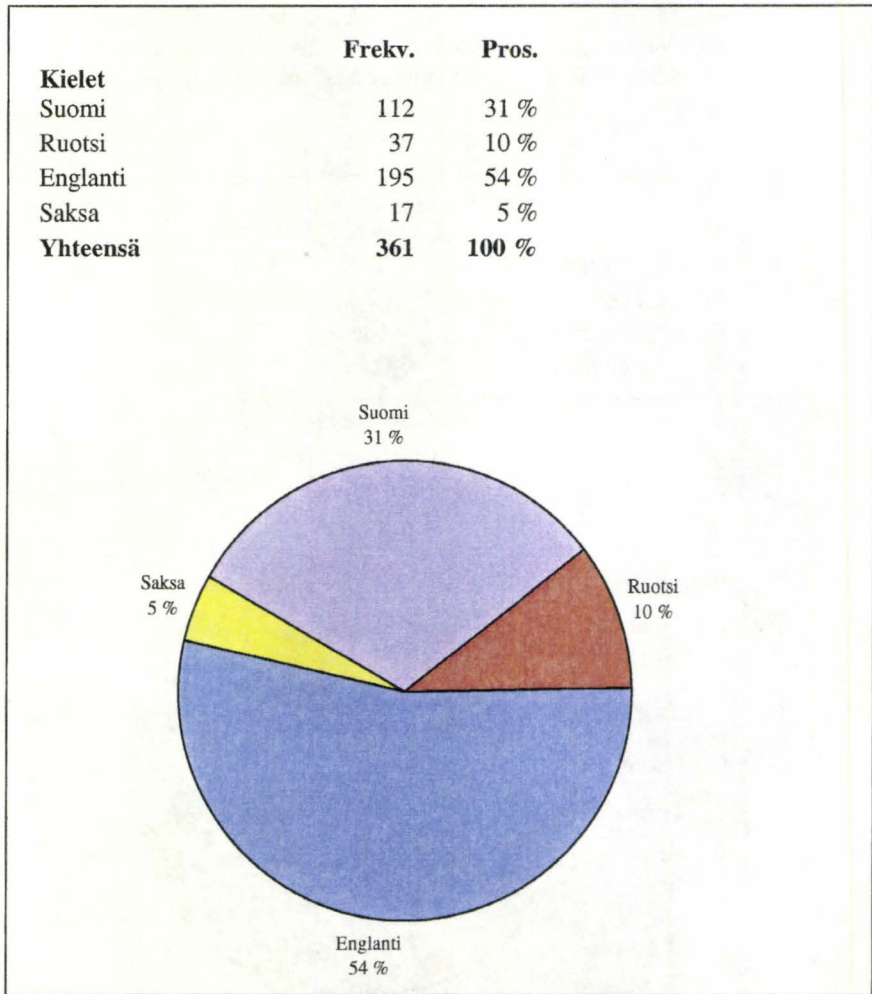
Tietojenkäsittely



Kuvio 18: Koulustarpeen jakauma tietojenkäsittelyn osa-alueille

Laskentatoimen atk-järjestelmien koulutusta tarvitsi 49 % tähän kohtaan vastanneista. Atk-järjestelmien koulutuksen toteuttaminen on tarkoituksenmukaista suorittaa lähellä yritystä, joten tässä tiloimistot voisivat verkostua keskenään ja toteuttaa samanlaista järjestelmien hallinnan edellyttämää koulutusta yhteistyössä. Taulukkolaskennan koulutusta tarvitsi 21 % sekä tietoverkkojen käytön koulutusta 30 %. Vastaajien on pitänyt ymmärtää tietoverkkojen tänä päivänä suomat mahdollisuudet ennen tarpeen toteamista.

Kielet

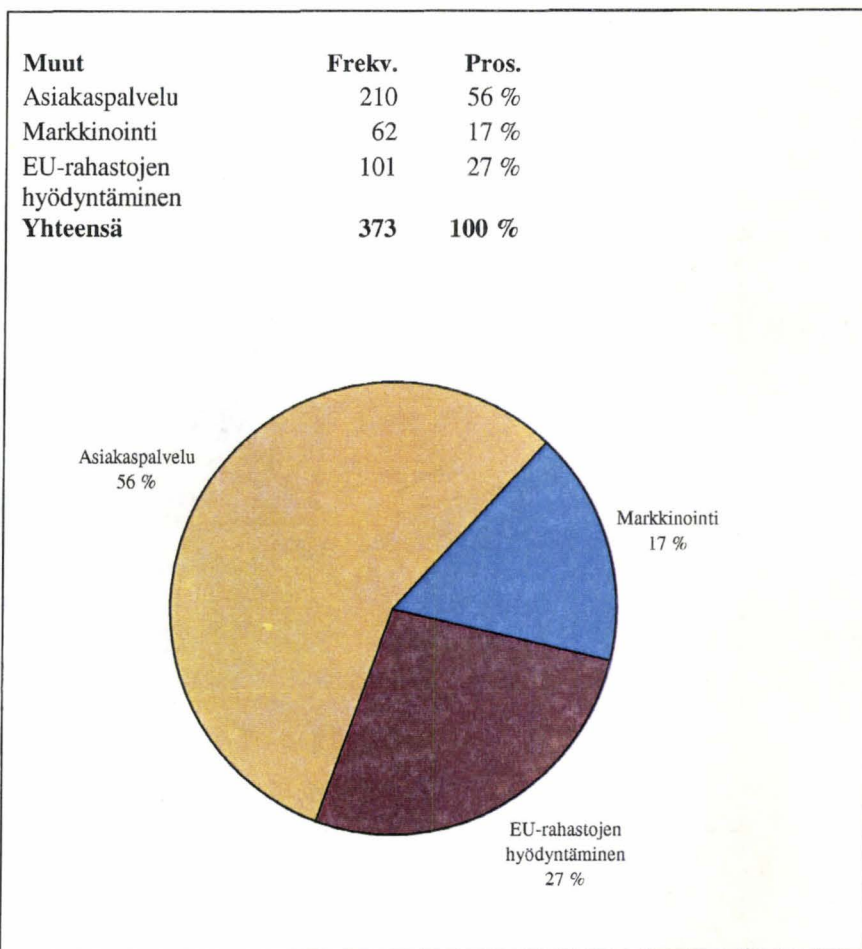


Kuvio 19: Koulutustarpeen jakauma eri kielten osalle

Laskentatoimen työtehtävissä on kielten ja viestinnän osaamisen merkitys korostunut 1980-luvun lopussa ja erityisesti 1990-luvulla. Syynä ovat olleet yritysten kansainväliset kontaktit ja kansainvälisyyden yleinen leviäminen myös tilitoimistoalalle. Suomen kielen asema korostuu tilitoimiston henkilöstön asiakkaiden kanssa käymissä neuvottelutilanteissa. Yrittäjät tarvitset entistä enemmän erilaisia lausuntoja, muistioita sekä pöytäkirjoja, joiden selkeä tuottaminen edellyttää tilitoimiston henkilöstöltä hyvää ja sujuvaa kirjallista viestinnän taitoa. Tämä näytetään ymmärtäneen tilitoimistoissa, koska 31 % vastanneista piti suomen kielen ja viestinnän koulutusta tarpeellisena. Vieraista kielistä tärkeimmäksi nousseen englannin merkitys nousi korostetusti esille, yli puolet eli 54 % vastanneista katsoi tarvitsevansa lisäkoulutusta. Usein englannin kielen lisäkoulutuksen tarve on mer-

kittävän laaja, ennen kuin koulutettava saavuttaa keskinkertaisen puhe- ja kirjoitustaidon. Kymmenen prosenttia vastanneista tarvitsi ruotsin kielen ja viestinnän lisäkoulutusta ja viisi prosenttia saksan kielen lisäkoulutusta. Ruotsinkielen merkitys on tärkeä kaksikielisissä tai ruotsinkielisissä tiloimistoissa. On tärkeää, että yrittäjä voi asioida tiloimistossa omalla äidinkielellään.

Muut



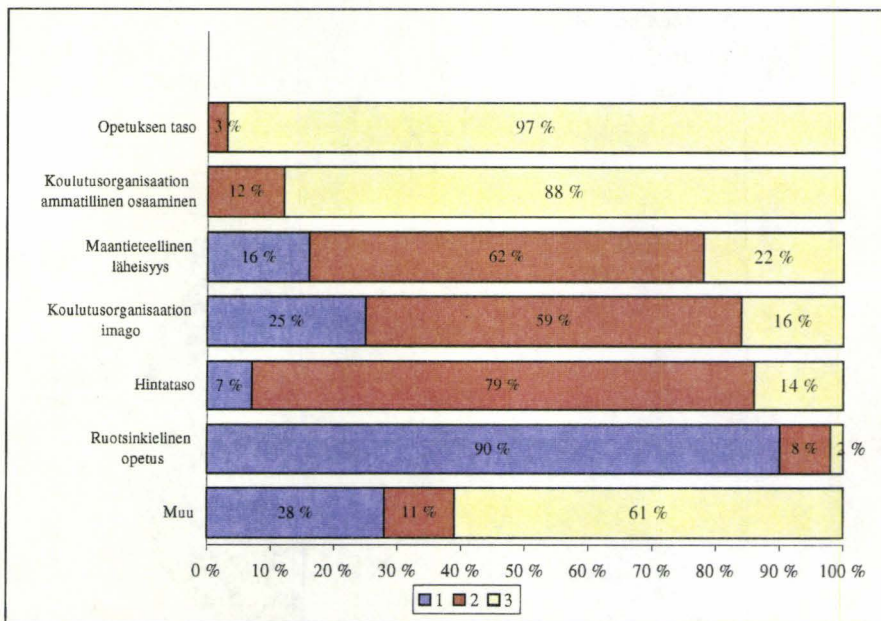
Kuvio 20: Koulutustarpeen jakauma muille osa-alueille

Asiakaspalveluun liittyvää lisäkoulutusta tarvitsi 56 %. Tarpeen korkea määrä osoittaa sen, että asiakaspalvelun merkitys on ymmärretty tiloimistoissa merkittävänä kilpailutekijänä. Markkinointiin liittyvää koulutusta tarvitsi 16 % vastanneista ja EU-rahastojen hyödyntämiseen liittyvää koulutusta 27 % eli reilu neljännes. EU-rahastoihin liittyvän koulutuksen tarve on suurin haja-asutusalueilla, joilla yrittäjillä on monia mahdollisuuksia saada hankerahoitusta. Usein ongelmaksi muodostuu rahoituslähteiden ehtoihin ja hakuprosessin läpiviemiseen liittyvän asiantuntemuksen puute. Yrittäjät eivät edes tunne kaikkia rahoitusmahdollisuuksiin.

4.1.8

Koulutusorganisaatiolle asetettavat vaatimukset

Koulutusorganisaatiolle asetettaviksi vaatimuksiksi oli asetettu kysymyksessä valmiiksi seuraavat: maantieteellinen läheisyys, koulutusorganisaation imago, opetuksen taso, koulutusorganisaation ammatillinen osaaminen, hintataso sekä ruotsinkielinen opetus. Jokainen tekijä tuli määritellä asteikolla yhdestä kolmeen, jossa yksi oli vähiten tärkeä ja kolme tärkein.

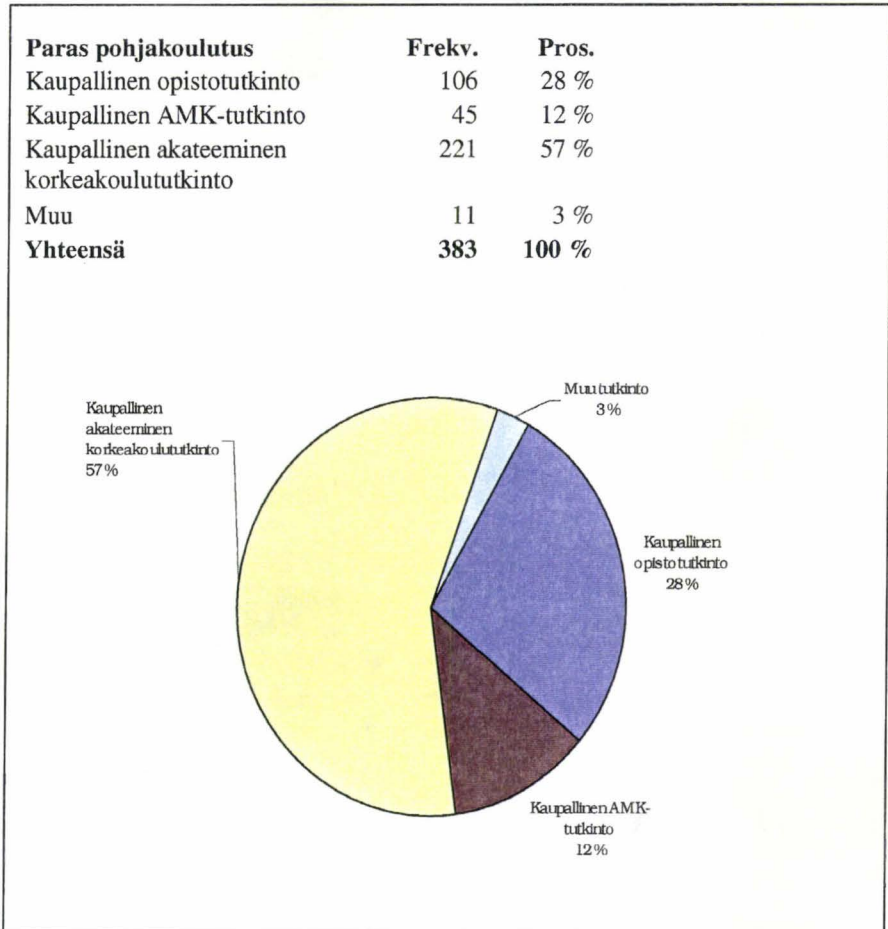


Kuvio 21: Koulutusorganisaatiolle asetettavat vaatimukset

Maantieteellinen läheisyys ei korostunut merkittävästi valittaessa koulutuksen tarjoajaa. Viidesosa vastaajista piti sitä tärkeimpänä. Vastanneista 16 % piti koulutusorganisaation imagoa tärkeimpänä. Sen sijaan 97 % vastaajista piti opetuksen tasoa tärkeimpänä. Työelämän kokemusta omaavat asennoituvat yleensä hyvin kriittisesti koulutukseen tasoon, varsinkin jos opiskelu on maksullista ja koulutukseen käytetty aika on pois tulonhankkimiseen käytettävissä olevasta ajasta. Samoin koko koulutusorganisaation ammatillinen osaaminen on korostetun tärkeä, 88 % piti sitä tärkeimpänä. Hintatason kohdalla vastaukset hajaantuivat, kuitenkin 14 %:lle vastanneista hintataso oli tärkein. Koulutuksen tarjoajien tulee kiinnittää siis huomiota kouluttajien ammattitaitoon sekä oman organisaationsa ammatilliseen osaamiseen yleensä. Ammattitaitoinen koulutusorganisaatio voi hinnoitella tarjottavan koulutuksen suhteellisen vapaasti olemassa olevan kilpailun asettamissa rajoissa. Ruotsinkielistä koulutusta piti tärkeänä kaksi prosenttia vastanneista. Tätä selittää se, että väestöstä vain kuudella prosentilla on ruotsinkielinen äidinkielenään. Ruotsinkieliset tai kaksikieliset tiloimisto sijaitsevat etelä- ja länsirannikolla. Tälle pienelle osalle on erittäin tärkeää saada ammattitaitoa kohottavaa koulutusta ruotsinkielisellä. Vastanneista 18 henkilöä oli merkinnyt muita toivomuksia koulutuksen tarjoavalle organisaatiolle, mutta he eivät olleet eritelleet toivomuksiaan tarkemmin.

4.1.9

Tilitoimistoyrittäjän paras pohjakoulutus



Kuvio 22: Tilitoimistoyrittäjän paras pohjakoulutus

Tilitoimistoyrittäjän parhaana pohjakoulutuksena kyselyyn vastanneet pitivät akateemista kaupallista tutkintoa. Tätä mieltä oli 57 % vastanneista. Merkonomin tutkintoa piti parhaana pohjakoulutusvaatimuksena 28 %. Yo-merkonomin tutkinto oli jätetty kysymyksestä pois, koska mainittu tutkinto jää pois. Yo-merkonomin koulutuspaikat korvautuvat ammattikorkeakoulun opiskelupaikoilla. Yleensä korkeakoulututkintoa soveliaimpana pohjakoulutuksen piti 69 %. Vastauksista näkyy työn vaatimustason kohoaminen, joka vaatii tulevaisuudessa myös entistä korkeampaa pohjakoulutusta. Kun tulevaisuudessa KLT-tutkinnon pohjakoulutukseksi on suunniteltu ammattikorkeakoulututkintoa, antaa tämän kysymyksen vastaukset tukea pohjakoulutusvaatimuksen kohottamiselle.

4.1.10

Muuta

Palveleeko paikallinen kaupallinen oppilaitos tilitoimiston koulutustarpeita

Pohjakoulutuksen osalta	Frekv.	Pros.
Kyllä	324	84 %
Ei	61	16 %
Yhteensä	385	100 %

Pohjakoulutuksen osalta nähtiin paikallisen kaupallisen oppilaitoksen palvelevan hyvin tilitoimiston koulutustarpeita, koska 84 % kyselyyn vastanneista vastasi myöntävästi tähän kysymykseen. Kyselyyn vastanneista 16 % oli sitä mieltä, että paikallinen kaupallinen oppilaitos ei palvellut tilitoimistoyrittäjiä pohjakoulutuksen osalta. Ei-vastausten määrä on niin suuri, että oppilaitosten tulisi tarkistaa omat aikuiskoulutussuunnitelmansa ja niiden kohderyhmät tilanteen korjaamiseksi.

Täydennyskoulutuksen osalta	Frekv.	Pros.
Kyllä	183	47 %
Ei	203	53 %
Yhteensä	386	100 %

Oppilaitosten tulisi ryhtyä erityisiin toimenpiteisiin tilitoimistojen henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuttamiseksi, koska 53 % vastanneista eli yli puolet olisi sitä mieltä, että paikallinen oppilaitos ei palvele riittävästi yrityksiä. Oppilaitoksissa ei selvästikään ole mielletty vielä aikuiskoulutusväestön koulutustarpeita ja oppilaitosten tehtävää myös aikuisväestön koulutustason nostamiseksi. Oppilaitosten tulee olla siis mukana toteuttamassa kansakunnan elinikäisen oppimisen strategiaa.

Kirjanpitoimistojen Liitto ry:ltä toivottu lisätuki

Yhteisten koulutushankkeiden suunnittelua / organisointia

	Frekv.	Pros.
Kyllä	334	90 %
Ei	36	10 %
Yhteensä	370	100 %

Yhteisten koulutushankkeiden suunnittelua/organisointia toivoi peräti 90 % vastanneista. Tämä osoittaa tilitoimistoissa olevan verkostumisen tarvetta. Parhaita aikuiskoulutushankkeita saavutetaan verkostumalla tilitoimistojen koon, maantieteellisen sijainnin, erikoisasiantuntemuksen tai muun vastaavan perusteella. Näissä koulutusrenkaissa syntyy myös epävirallisia kontakteja, jotka tukevat henkilöitä päivittäisessä työssään. Kirjanpitoimistojen Liitto ry:n tehtävänä ei ole järjestää pitkälle vietyä jatko- ja täydennyskoulutusta. Kuitenkin tarvetta aloitteiden tekemiseen ja organisoinnin käynnistämiseen näyttää kentällä olevan.

Avustamista henkilökohtaisten urasuunnitelmien tekemisessä

Henkilökohtaisella urasuunnitelmalla tarkoitettiin kysymyksessä vastaajan omaa itsensä kehittämistä koskevaa tulevaisuuden suunnitelmaa.

	Frekv.	Pros.
Kyllä	56	19 %
Ei	232	81 %
Yhteensä	288	100 %

Muuta tukea

	Frekv.	Pros.
Kyllä	24	51 %
Ei	23	49 %
Yhteensä	47	100 %

Henkilökohtaisten urasuunnitelmien tekemistä varten 19 % tilitoimistoista tarvitsee katto-organisaation tukea. Tässäkin on kyse toiminnon käynnistämisestä. Paikallinen ammattikorkeakoulu tai tiedekorkeakoulu voisi avustaa tilitoimistoja henkilöstön kehittämissuunnitelmien tekemisessä, jolloin koulutus voitaisiin toteuttaa pitkäjänteisesti. Muuta yksilöimätöntä tukea toivoi 24 henkilöä.

Kuinka tuette henkilöstöänne jatko-opintojen loppuun suorittamisessa tai uusien opintojen käynnistämisessä?

Mahdollisuus opintoihin työajalla	Frekv.	Pros.
Kyllä	263	79 %
Ei	71	21 %
Yhteensä	334	100 %

Ylimääräinen stipendi	Frekv.	Pros.
Kyllä	30	12 %
Ei	212	88 %
Yhteensä	242	100 %

Palkankorotus opintojen päätyttyä	Frekv.	Pros.
Kyllä	247	81 %
Ei	59	19 %
Yhteensä	306	100 %

Palkallinen loma	Frekv.	Pros.
Kyllä	35	14 %
Ei	210	86 %
Yhteensä	245	100 %

Matka tai lahjaesine	Frekv.	Pros.
Kyllä	46	19 %
Ei	194	81 %
Yhteensä	240	100 %

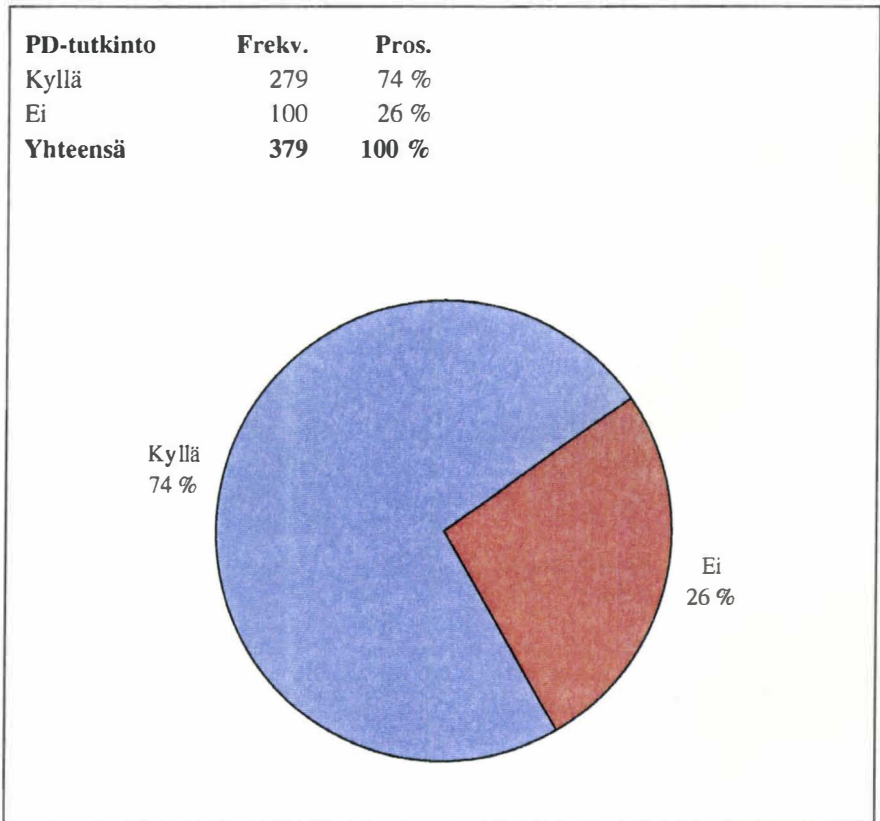
Henkilökohtaiset keskustelut	Frekv.	Pros.
Kyllä	297	93 %
Ei	22	7 %
Yhteensä	319	100 %

Muilla tavoilla	Frekv.	Pros.
Kyllä	49	80 %
Ei	12	20 %
Yhteensä	61	100 %

Vastanneista 79 % antoi henkilöstölleen tai sai itse mahdollisuuden jatko-opintoihin työajalla. Stipendin käyttöä sovelsi vain 30 henkilöä vastanneista (12 %). Loppuun suoritettujen jatko-opintojen palkittiin palkan korotuksen muodossa siten, että 81 % antoi tai sai palkan korotuksen opintojen loppuun saattamisen jälkeen. Palkallisen loman antoi tai sai 14 % vastanneista, lahjan tai muistoesineen 19 %. Henkilökohtaisia jatko-opintoja tukevia keskusteluja kävi 93 % vastanneista sekä muilla tavoilla tukea sai tai antoi 80 % vastanneista, joita tässä viimeisessä osakysymyksessä oli vain 61.

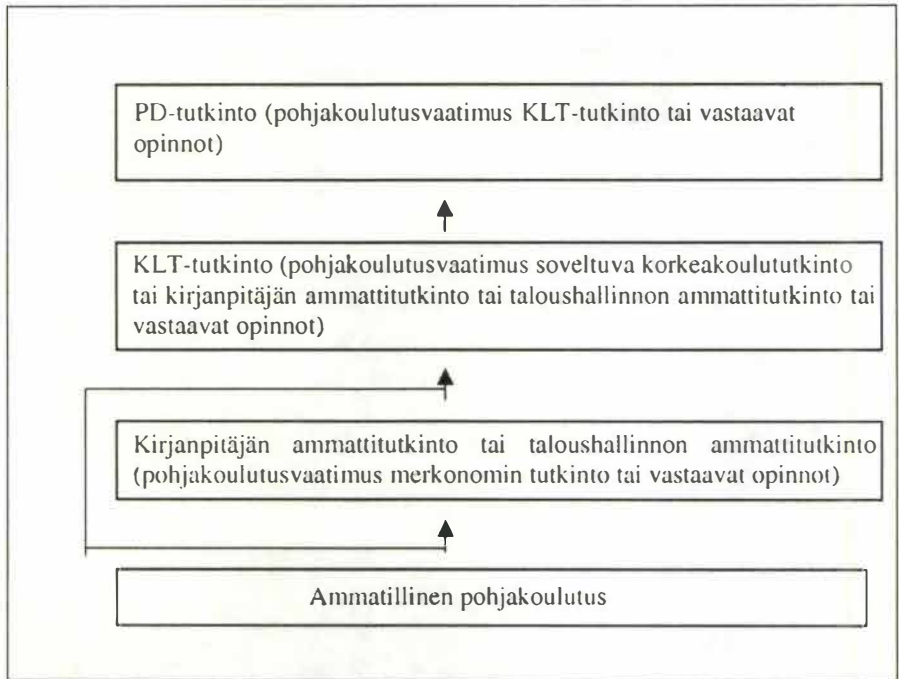
4.1.11 PD-tutkinnon suorittamishalukkuus

Useilla aloilla on käynnistynyt ammatillinen kehittämissohjelma, PD (Professional Development)-tutkinto. Tilitoimistoalalla se tulisi olemaan 20 - 40 opintoviikon pituinen KLT-tutkinnon jälkeinen tutkinto.



Kuvio 23: PD-tutkinnon suorittamishalukkuus

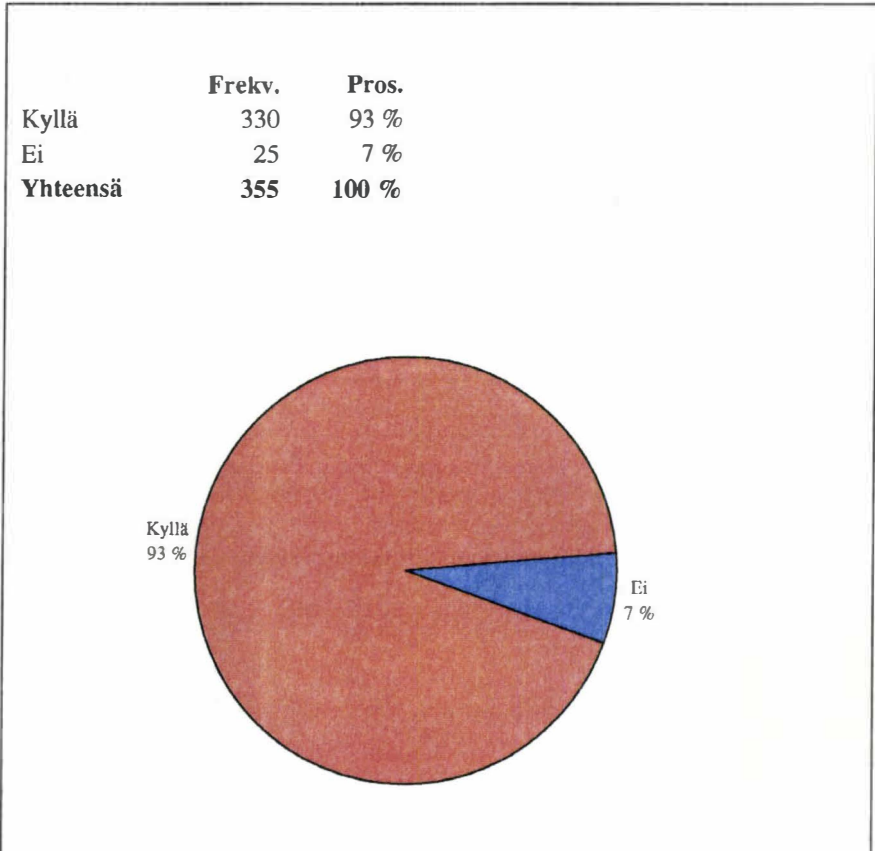
Peräti 74 % vastanneista (eli 279 vastaajaa) olisi halukas suorittamaan PD-tutkinnon. Useat olivat kirjoittaneet lisähuomautuksina korostavansa tutkinnon tärkeyttä. Vastaajat esittivät tilitoimistoalan tutkintorakenteen seuraavasti:



Kuvio 24: Tilitoimistoalan tutkintorakenne vastaajien mukaan

PD-tutkinnon suorittaminen

Henkilöstöä tuettaisiin PD-tutkinnon suorittamisessa seuraavasti

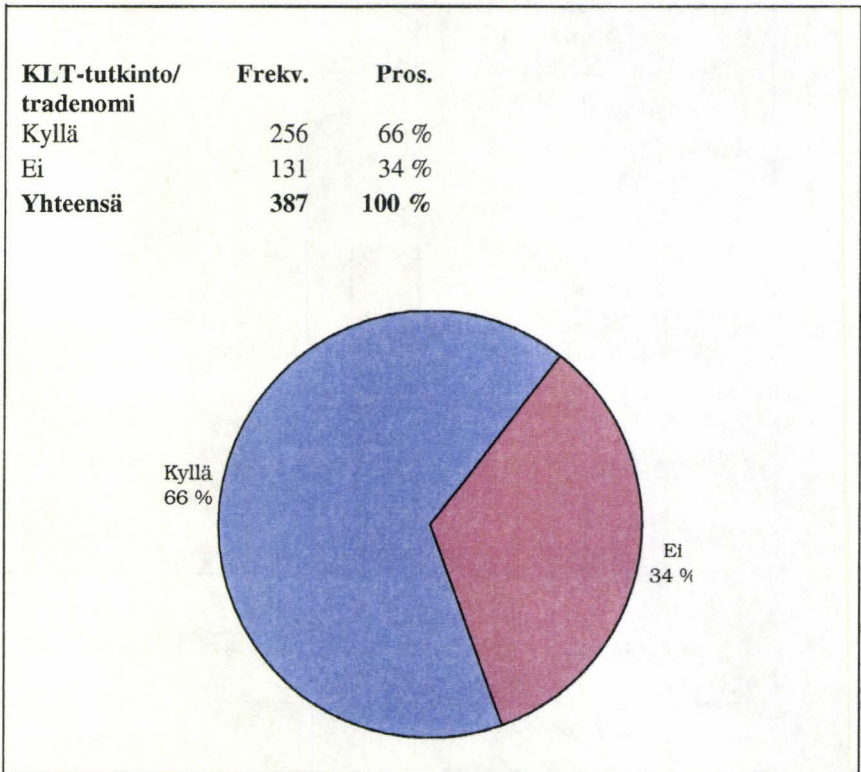


Kuvio 25: PD-tutkinnon suorittamisen tukeminen

Vastanneista 93 % tukisi henkilöstönsä PD-tutkinnon suorittamismahdollisuuksia.

4.1.12 KLT-tutkinnon pohjakoulutusvaatimus

Tulevaisuudessa KLT-tutkinnon pohjakoulutusvaatimus lienee liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto, tradenomi. KLT-tutkintoa alemmaksi tutkinnoksi on suunniteltu kirjanpitäjän ammattitutkinto tai taloushallinnon ammattitutkinto, jonka pohjakoulutusvaatimus olisi merkonomin tutkinto.



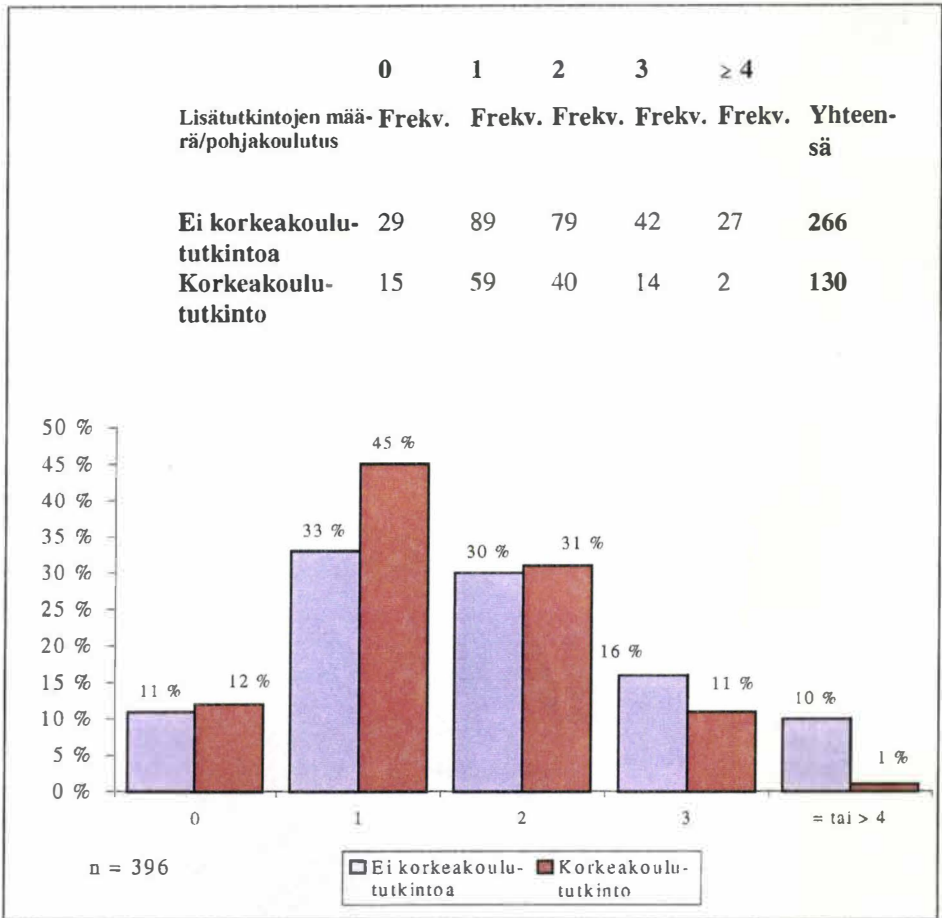
Kuvio 26: KLT-tutkinnon pohjakoulutusvaatimus

Vastanneista 66 % piti esitettyä suunnitelmaa tarkoituksenmukaisena. Tähän kysymykseen vastasi kaikkiaan 387 henkilöä.

4.1.13 Pohjakoulutuksen vaikutus koulutushalukkuuteen

Ovatko merkonomit ja yo-merkonomit (+ muut tutkinnot) yhteensä suorittaneet enemmän lisätutkintoja kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet yhteensä?

Tätä riippuvuutta on testattu Khiin neliötestillä (Chi-Square). Testitulos on tilastollisesti merkitsevä riskitasolla $p = 0.030$.



Kuvio 27: Ei-korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden lisätutkintojen määrät

Ei-korkeakoulututkinnon suorittaneista 56 % oli suorittanut kaksi tai useampia lisätutkintoja ja 26 % kolme tai useampia lisätutkintoja. Korkeakoulututkinnon suorittaneista 43 % oli suorittanut kaksi tai useampia lisätutkintoja sekä 12 % kolme tai useampia lisätutkintoja. Ei-korkeakoulututkinnon suorittaneet ovat alttiimpia suorittamaan lisätutkintoja kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet.

Molemmat ryhmät tarvitsevat näitä lisätutkintoja työssään, koska lisätutkinnot ovat käytännön työtehtäviin painottuneita. Pohjakoulutuksen perusteella niiden lukumäärä, joilla ei ole lisätutkintoja, on lähes yhtä suuri. Kun tarkastellaan havaintojen määriä luokissa kolme lisätutkintoa ja neljä lisätutkintoa tai enemmän, ovat ei-korkeakoulututkinnon suorittaneet innokkaampia kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet jatko-opiskelemaan ja suorittamaan lisätutkintoja. Pohjakoulutuksessa olevat puutteet korvataan ammatillisilla lisätutkinnoilla.

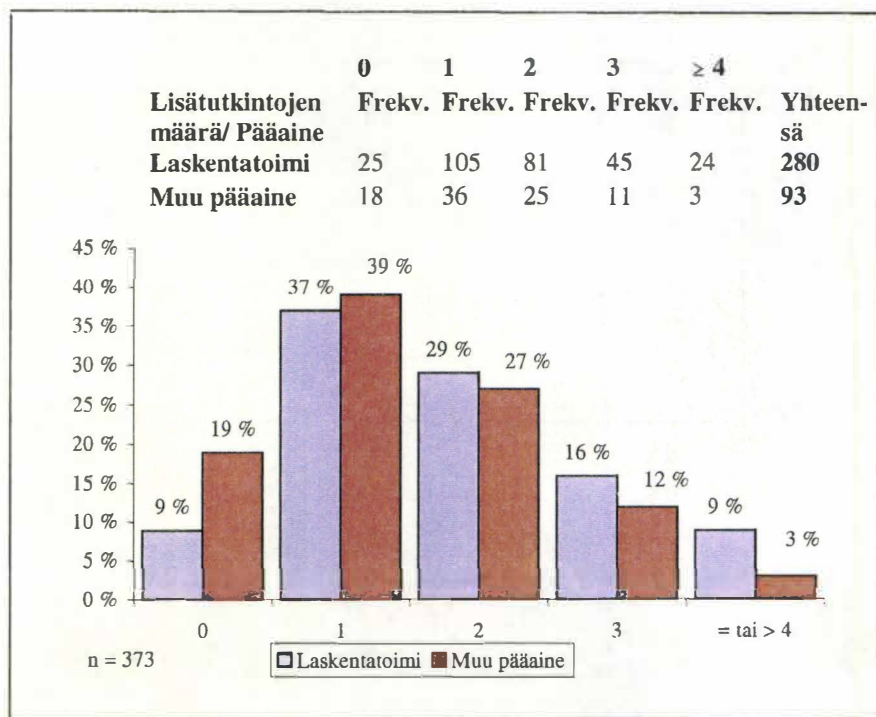
Testaus suoritettiin myös T-testillä ja Mann-Whitney U-testillä. Nämä ovat keskiarvotestejä. Lisätutkintojen määrän keskiarvot eivät olleet samat ei-

korkeakoulututkinnon suorittaneilla verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Nämä testit tukevat Khiin neliötestin tuloksia. Jakaumat ovat hieman oikealle kallistuneita. Yhdestä kahteen lisätutkintoa suorittaneiden määrä on molemmissa pohjakoulutuksen mukaan jaetuissa luokissa huomattavan suuri.

4.1.14 Pääaineen vaikutus lisätutkintojen määrään

Onko niillä tiloimistoyrittäjillä, joilla on tutkinnossa laskentatoimi pääaineena, enemmän lisätutkintoja kuin muun pääaineen tutkinnossa suorittaneilla tiloimistoyrittäjillä?

Khiin neliötestillä tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p = .006$).



Kuvio 28: Pääaineen vaikutus jatkokoulutushalukkuuteen

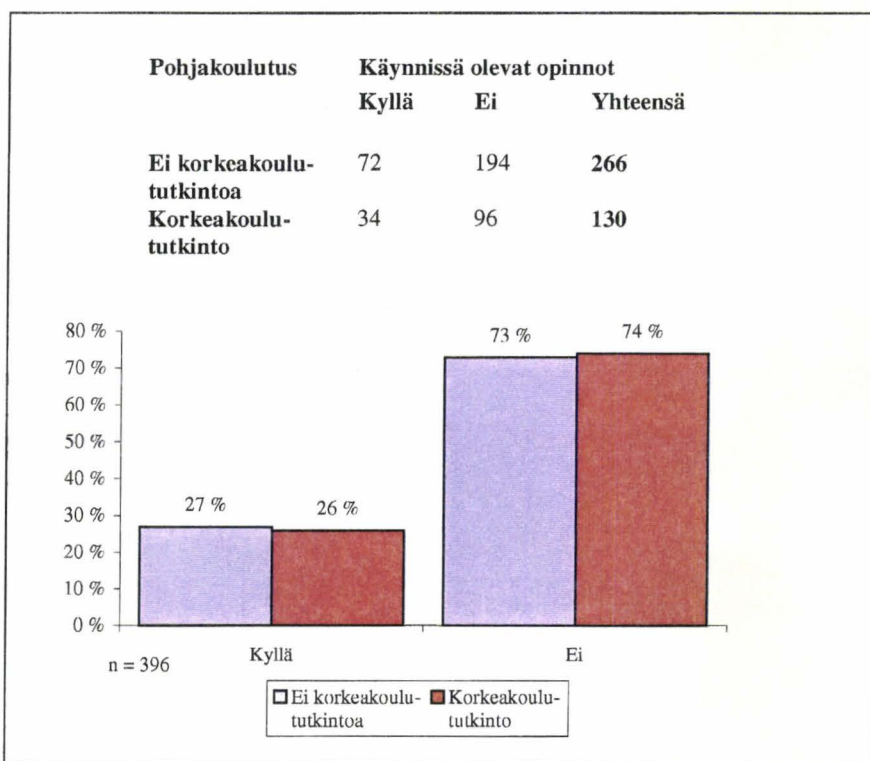
Laskentatoimi pääaineenaan ammatillisen pohjakoulutuksensa suorittaneet olivat suorittaneet innokkaammin lisätutkintoja kuin muun pääaineen tutkinnossaan suorittaneet. Niiden, joilla ei ollut lisätutkintoja lainkaan, määrä poikkesi huomattavasti toisistaan. Niiden, joilla on muu kuin laskentatoimi pääaineena tutkinnossaan, oli suuri kynnyksikäynnistä laskentatoimeen liittyviä jatko-opintoja. Laskentatointa pääaineenaan opiskelleista 91 % oli käynnistänyt lisäopintoja. Muuta ainetta pääaineenaan opiskelleista 81 % oli käynnistänyt jatko-opintoja. Ryhmien välillä oli kymmenen prosentin ero.

Testaus suoritettiin myös T-testillä ja Mann Whitney U-testillä. Näiden testin tulokset tukevat Khiin neliötestistä saatua tulosta.

Pääaineen valinnalla näyttää olevan merkitystä jatko-opintojen käynnistämishalukkuuteen. Laskentatointa pääaineenaan opiskelleet ovat jatkokoulutusalttiimpia suorittamaan laskentatoimeen liittyviä jatko-opintoja kuin muuta ainetta pääaineenaan opiskelleet.

4.1.15 Pohjakoulutuksen vaikutus halukkuuteen käynnistää jatko-opintoja

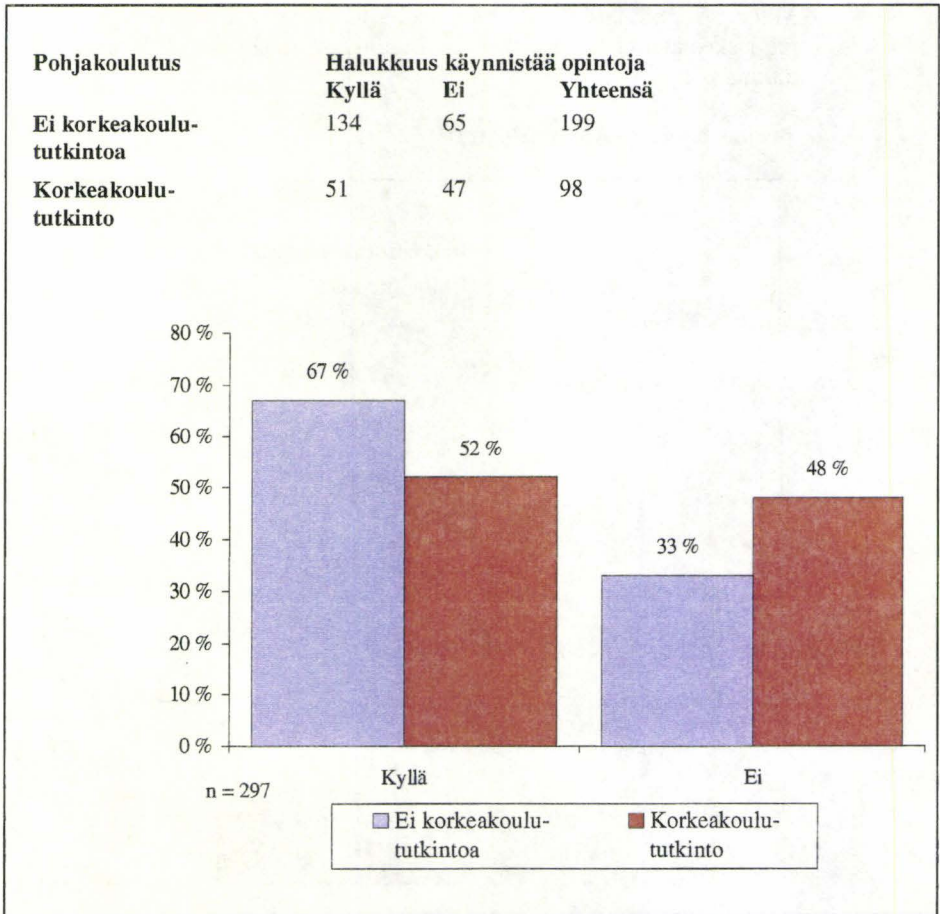
Ovatko ei-korkeakoulututkinnon suorittaneet (merkonomit, yo-merkonomit ja muun tutkinnon suorittaneet) käynnistäneet enemmän lisätutkintoihin johtavia opintoja kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet tai ovatko he alttiimpia käynnistämään jatko-opintoja?



Kuvio 29: Pohjakoulutus ja käynnissä olevat jatko-opinnot

Pohjakoulutuksen vaikutusta käynnissä olevien opintojen määrään on testattu Khiin neliötestillä. Testitulos osoittaa, että ryhmien välillä ei ollut eroja. $p = .847$.

Testattaessa käynnistämishalukkuutta testin tulos oli seuraava:



Kuvio 30: Pohjakoulutus ja halukkuus käynnistää jatko-opintoja

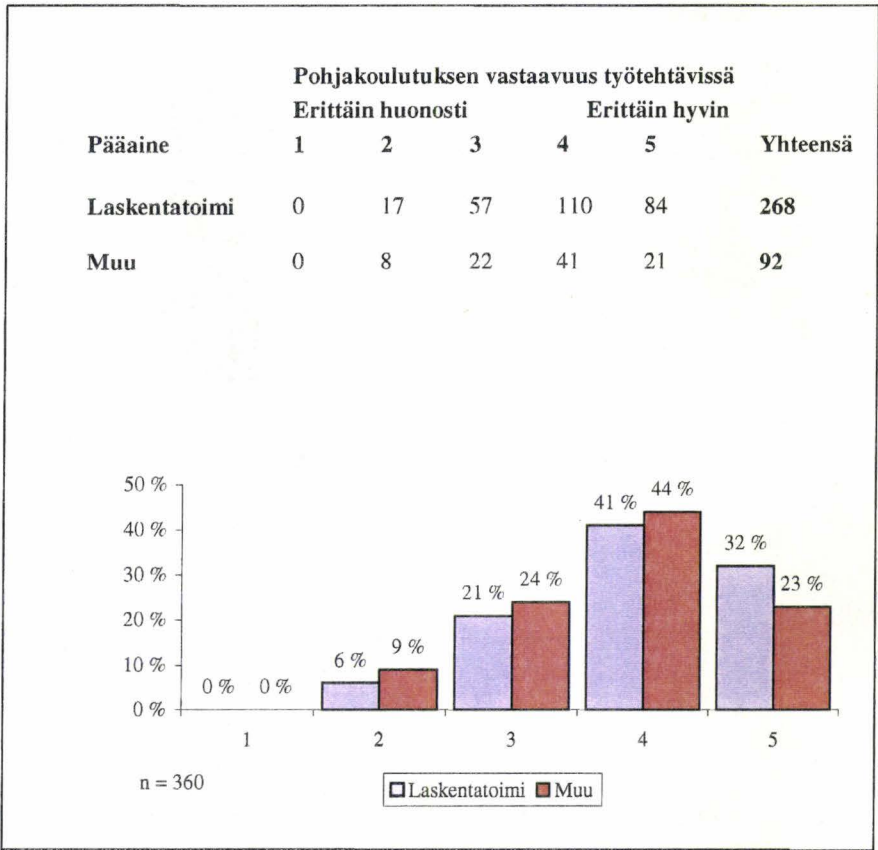
Khiin neliolestissä tuli p:n arvoksi .011. Ryhmien välillä oli selvästi eroja, kun tutkitaan halukkuutta käynnistää jatko-opintoja. Tässä ei-korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat selvästi halukkaampia käynnistämään opintoja kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet. Ei-korkeakoulututkinnon suorittaneista 67 % halusi käynnistää jatko-opintoja. Korkeakoulututkinnon suorittaneilla vastaava luku oli 52 %. Ero on 15%. Ei-korkeakoulututkinnon suorittaneet suhtautuvat positiivisesti jatko-opintoihin ja saattaisivat olla kiinnostuneita uusistakin laskentatoimen osaamiseen pätevöittävästä lisätutkinnoista.

4.1.16

Tutkinnon pääaine ja työelämän asettamat vaatimukset

Miten perustutkinto vastaa tilitoimistoyrittäjän työtehtävien asettamia vaatimuksia, jos laskentatoimi on pääaineena tilitoimistoyrittäjän ammatillisessa pohjakoulutus-tutkinnoissa.

Testinä käytettiin Khiin neliötestiä.



Kuvio 31: Tutkinnon pääaine ja pohjakoulutuksen vastaavuus työtehtävissä

Laskentatoimen oman tutkintonsa pääaineena suorittaneista 73 % oli sitä mieltä, että pohjakoulutus vastasi hyvin tai erittäin hyvin. Vastaava luku muun pääaineen suorittaneilla oli 67 %.

P:n arvo on .445, eli ero ei ole tilastollisesti merkitsevä. Tutkimustulos antaa myönteisen palautteen kaupalliselle ammatilliselle tutkintoon johtavalle koulutukselle. Laskentatoimen pääaineenaan suorittaneiden osuus on merkittävä, kolme neljäsosaa kaikista. Myös muun kuin laskentatoimen pääaineenaan suorittaneet totesivat tutkinnon vastaavan hyvin työelämän odotuksia.

4.1.17 Pohjakoulutuksen taso ja koulutustarve

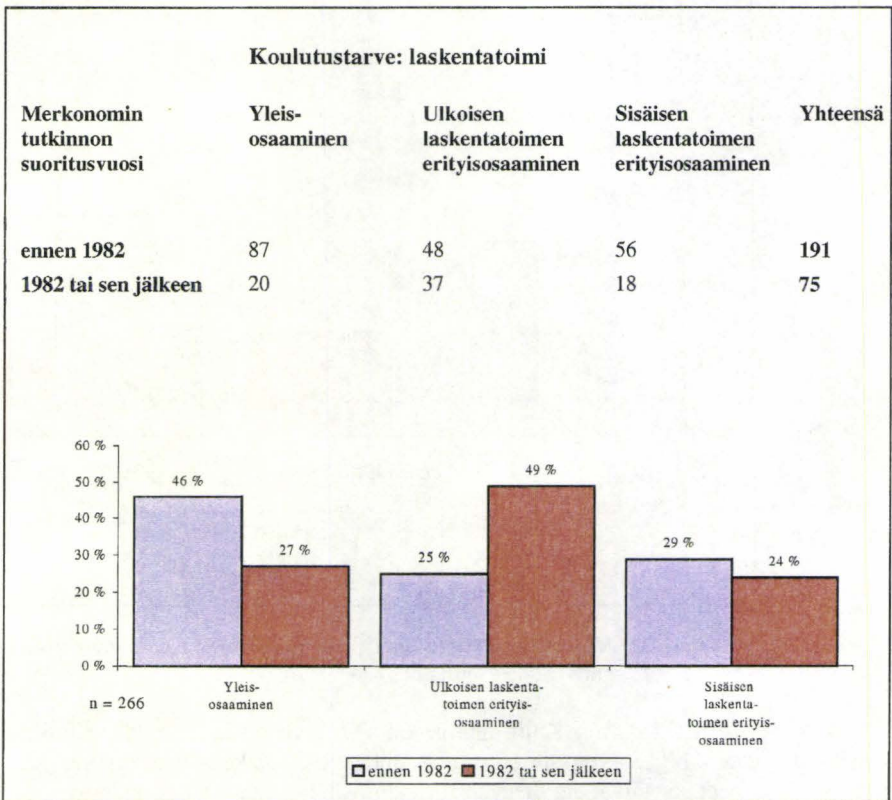
Millä aihealueilla ei-korkeakoulututkinnon (merkonomit, yo-merkonomit ja muu tutkinto) suorittaneilla on suurin koulutustarve?

Väheneekö koulutustarve laskentatoimessa ja verotuksessa, jos merkonomin tutkinto on suoritettu aikaisemmin kuin 15 vuotta sitten?

Kasvaako koulutustarve kielten ja tietojenkäsittelyn osalta, jos merkonomin tutkinto on suoritettu aikaisemmin kuin 15 vuotta sitten?

Aikarajan määrittely on yksinkertaistettu ja valittu kaikkien kysytyjen osa-alueiden osalta yksi yhteinen aikaraja, 15 vuotta. Verotuksessa säädettiin 1980-luvun alussa 15 vuotta sitten huomattavia uudistuksia, jotka koskivat laajasti useita eri verolakeja. Useat verolakien muutokset heijastivat vaikutuksiaan myös muihin lakeihin ja muihin toimintoihin, esimerkiksi kirjanpitoon ja tietojenkäsittelyyn. Keskustelu kansainvälistymisen tarpeista käynnistyi myös 1980-luvun alussa.

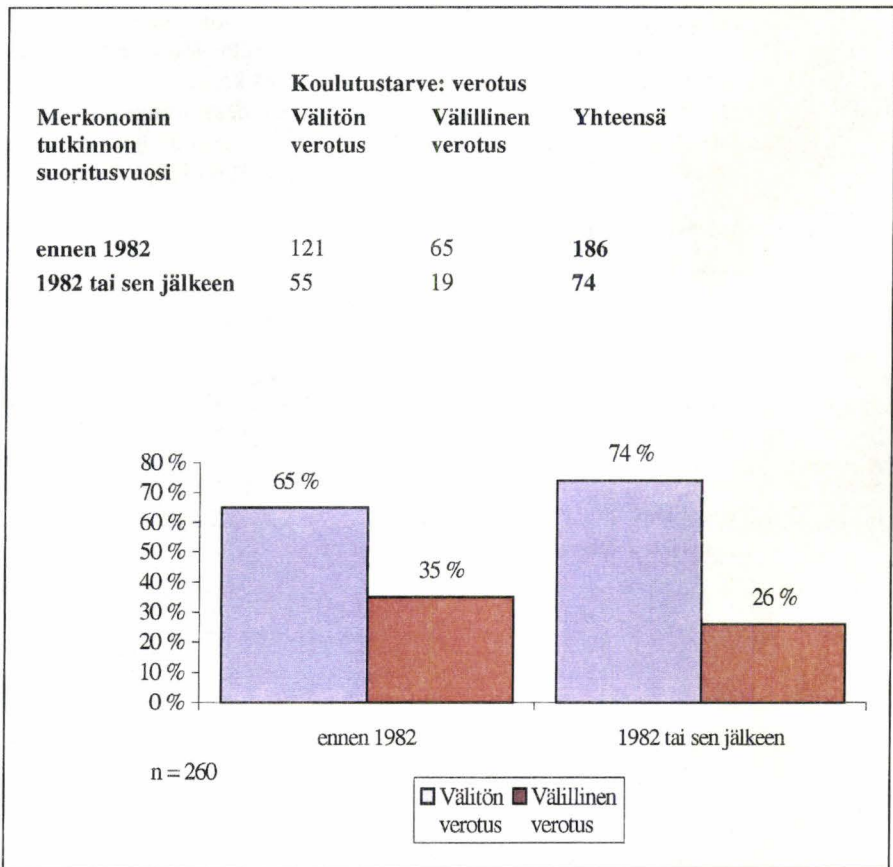
Laskentatoimi



Kuvio 32: Laskentatoimen koulutustarpeen jakauma merkonomin tutkinnon suorittamisvuoden mukaan

Testaus suoritettiin Khiin neliötestillä. P:n arvoksi tuli .001. Merkonomin tutkinnon suorittamisajankohdalla näyttää olevan merkitystä siten, että koulutustarpeet menevät ristiin. Yli viisitoista vuotta sitten tutkinnon suorittaneet tarvitsivat enemmän yleisosaamiseen liittyvää koulutusta kuin alle viisitoista vuotta sitten merkonomin tutkinnon suorittaneet. Uudehkojen tutkintojen suorittaneet merkonomit katsoivat tarvitsevansa enemmän ulkoisen laskentatoimen erityisosaamiseen liittyvää koulutusta kuin yli viisitoista vuotta sitten merkonomin tutkinnon suorittaneet. Tarpeet ovat suunnilleen yhtä suuret molemmissa ryhmissä sisäiseen laskentatoimeen liittyvän erityisosaamisen osalta.

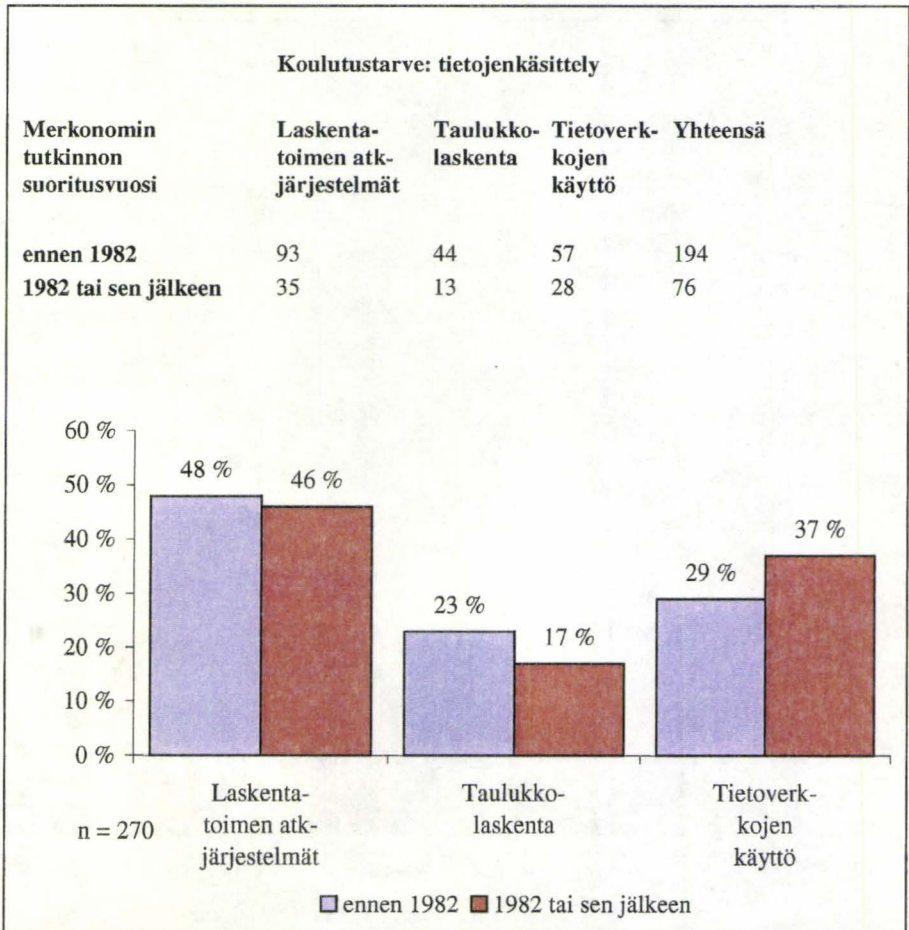
Verotus



Kuvio 33: Verotuksen koulutustarpeen jakauma merkonomin tutkinnon suorittamisvuoden mukaan

Testinä käytettiin Khiin neliötestiä. P:n arvo oli .149. Sekä välittömän verotuksen että välillisen verotuksen osalta vuoden 1982 jälkeen merkonomin tutkinnon suorittaneet katsoivat tarvitsevansa enemmän jatkokoulutusta kuin yli 15 vuotta sitten merkonomin tutkinnon suorittaneet. Tulos tukee käytännön työelämän merkitystä oppimisen lisääjänä.

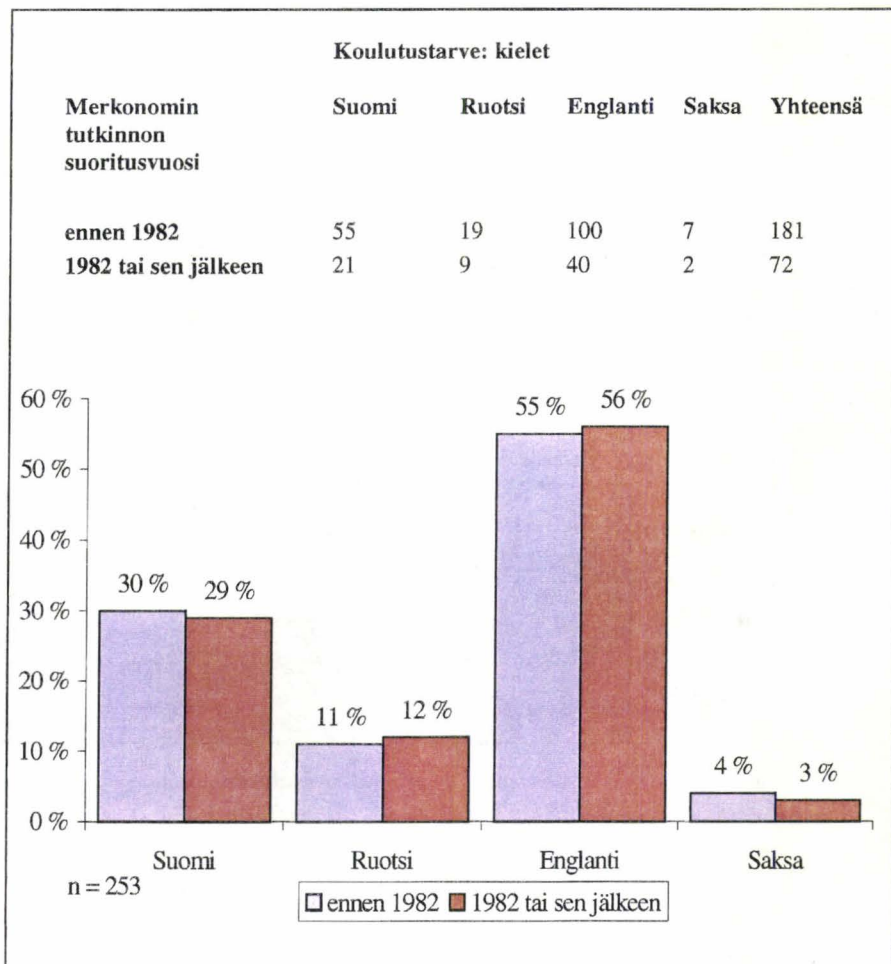
Tietojenkäsittely



Kuvio 34: Tietojenkäsittelyn koulutustarpeen jakauma merkonomiin tutkinnon suorittamisvuoden mukaan

Testinä käytettiin Khiin neliötestiä, p:n arvo oli .404. Merkonomiin tutkinnon suorittaneet jaettiin kahteen luokkaan suoritusvuoden mukaan: ennen vuotta 1982 merkonomiin tutkinnon suorittaneet ja vuonna 1982 tai sen jälkeen merkonomiin ja vuonna 1982 tai sen jälkeen merkonomiin tutkinnon suorittaneet. Laskentatoimen atk-järjestelmien osalta koulutustarpeet ovat yhtä suuret eri ajankohtina merkonomiin tutkinnon suorittaneiden ryhmissä. Taulukkolaskennan koulutustarvetta on enemmän yli viisitoista vuotta sitten vanhan merkonomiin tutkinnon suorittaneilla kuin uuden tutkinnon suorittaneilla. Samoin tutkimustulos osoittaa, että tietoverkon käyttöä koskeva koulutustarve on suurempi alle viisitoista vuotta sitten vanhan merkonomiin tutkinnon suorittaneilla kuin yli viisitoista vuotta sitten tutkinnon suorittaneilla merkonomeilla.

Kielet



Kuvio 35: Kielten koulutustarpeen jakauma merkonomin tutkinnon suorittamisvuoden mukaan

Testinä käytettiin Khiin neliötestiä, p:n arvo oli .943. Kielten koulutustarve poikkesi ainoastaan suomen kielen osalta tutkinnon suorittamisvuoden mukaan jaetuissa merkonomin tutkinnon suorittaneiden ryhmissä. Suomen kielen ja viestinnän merkitys on kasvanut, koska tilitoimistoihin on tullut ja tulee entistä enemmän erilaisten asiapapereiden laatimistoimeksiantoja. Lisäksi tilitoimistoyrittäjiltä edellytetään joustavaa suullista viestintätaitoa. Kielten opiskeluun, erityisesti englannin opiskeluun näyttää olevan halukkuutta. Testitulokseen vaikuttaa se, että vastaaja on saanut valita vain yhden kohteen kerrallaan.

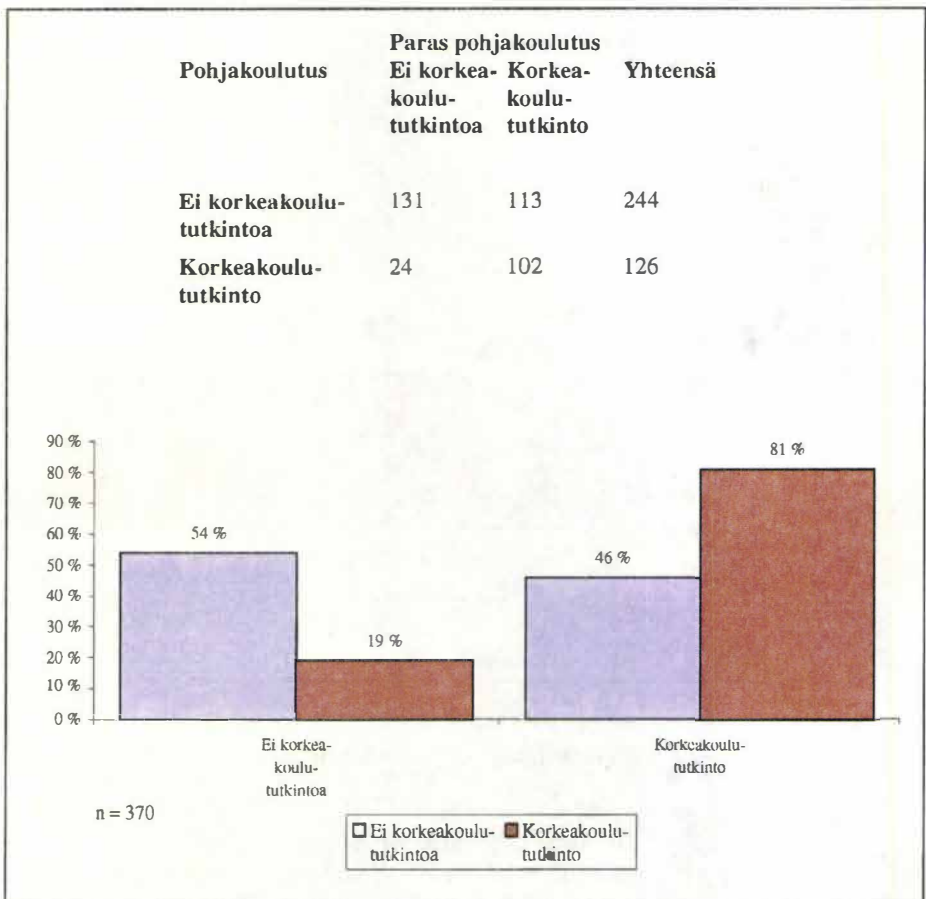
Edellisiin koulutustarvetta selvittäviin testeihin on otettu mukaan ainoastaan merkonomin tutkinnon suorittaneet. Ryhmä on jaettu kahteen osaan merkonomin tutkinnon suoritusvuoden mukaan: ennen vuotta 1982 merkonomin tutkinnon suorittaneet ja

vuonna 1982 tai sen jälkeen merkonomien tutkinnon suorittaneet. Koulutustarvetta on tutkittu laskentatoimen, verotuksen, tietojenkäsittelyn ja kielten osalta. Aikaraja on määritelty isojen verouudistusten muutosten tapahtumisajan perusteella. Tietojenkäsittelyn koulutustarvetta aikaraja ei palvele täysin, koska osaamistarpeet ovat muuttuneet merkittävästi vasta viiden viimeisen vuoden aikana.

4.1.18 Oma pohjakoulutus ja alan tavoitteeksi asetettu pohjakoulutusvaatimus

Onko omalla pohjakoulutuksella ja tiloimistoalan tavoitteeksi asetetulla tutkinnolla riippuvuutta?

Testissä verrattiin korkeakoulututkinnon ja ei korkeakoulututkinnon suorittaneiden ajatuksia tulevaisuuden tiloimistoyrittäjän pohjakoulutusvaatimuksien kanssa. Tulevaisuuden pohjakoulutusvaatimus luokiteltiin kahteen pääluokkaan: ei-korkeakoulututkintoa ja korkeakoulututkinto.

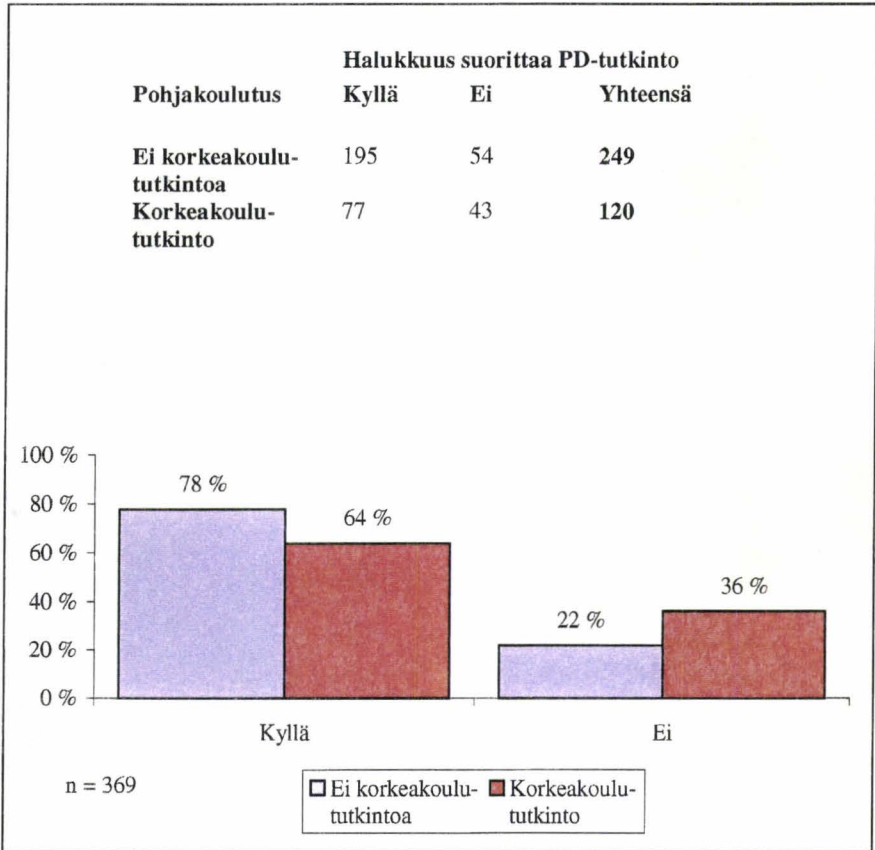


Kuvio 36: Oma pohjakoulutus ja tavoitteeksi asetettu pohjakoulutus

Tutkimustulos osoitti, että vastanneet arvostivat omaa tutkintoansa. Toisaalta myös arvostettiin yleensä korkeakoulututkintoa tulevaisuuden tilitoimistoyrittäjän pohjakoulutusvaatimuksena. Testinä käytettiin Khiin neliötestiä. P:n arvoksi tuli alle .0005. Tutkimustulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

4.1.19 Oma pohjakoulutustaso ja halukkuus suorittaa PD-tutkinto

Ovatko ei-korkeakoulututkinnon suorittaneet halukkaampia suorittamaan PD-tutkinnon kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet?



Kuvio 37: Pohjakoulutus ja halukkuus suorittaa PD-tutkinto

Testinä käytettiin Khiin neliötestiä. P:n arvoksi tuli .004. Tutkimustulos oli tilastollisesti hyvin merkitsevä. Molemmilla ryhmillä oli halukkuutta suorittaa PD-tutkinto, mutta ei-korkeakoulututkinnon suorittaneet näyttivät tässäkin testissä olevan korkeakoulututkinnon suorittaneita halukkaampia täydentämään osaamistaan.

4.2 Yrittäjyyttä koskeneen haastattelun tulokset

Tässä tutkimuksen osassa haastateltiin viittä tilitoimistoyrittäjää. He edustivat maamme eri osia ja eri kokoisia tilitoimistoja. Haastateltavista kaksi oli miehiä ja kolme naisia. Neljän tilitoimistoyrittäjän toimisto oli yhtiömuodoltaan osakeyhtiö ja yhden yrittäjän tilitoimisto oli kommandiittiyhtiö. Tutkimuksessa haastateltiin myös Kirjanpitoimistojen Liitto ry:n toiminnanjohtaja Ulla Partasta, joka vastasi samoihin kysymyksiin jäsenoimistojen kattojärjestön johtajan näkökulmasta. Haastattelun kysymykset ovat liitteinä neljä ja viisi. Haastattelut on nauhoitettu täydellisinä, purettu ja käytetty raportissa osittain suorina lainauksina.

4.2.1 Pohjakoulutuksen antamat valmiudet yrittäjyyteen

Haastateltava 1:

Olen käynyt kauppaopiston Kajaanissa, 2-vuotinen kauppaopisto ja siellähdn ei ollut mitenkään eriteltyä näitä laskentatoimen linjoja. Keskkoulu oli sitä ennen. Siltä pohjalta minä olen tämän koulutukseni sitten hankkinut. Kauppaopistossa korostettiin itsenäistä ajattelua. Kirjanpidosta sai kyllä hyvät tiedot ja taidot. Pohjakoulutuksen pitää antaa hyvät tiedot ja taidot kirjanpidosta ja verotuksesta. Verotuksen osalta sekä välittömästä verotuksesta että arvonlisäverotuksesta.

Haastateltava 2:

Mun pohjakoulutus on kauppakorkeakoulu, kauppatieteiden kandidin tutkinto, jossa pääaineena oli laskentatoimi ja ensimmäinen sivuaine oli vero-oikeus. Elikkää tähän tilitoimistoyrittäjyyteen se on ymmärtääkseni paras mahdollinen aineyhdistelmä.

Haastateltava 3:

Olen suorittanut 1970-luvun alussa yo-merkonomin tutkinnon. Siihen aikaan ei se varmaan suoraan antanut valmiuksia yrittäjyyteen. Mä olin ollut ennen kun menin opistoon töissä asianajotoimistossa loma-aikoina ja tehnyt siellä kirjanpitoa juristin opastuksella, niin minulla oli pohjaa. Sain ehkä siitä koulutuksesta enemmän, mitä normaali opiskelija sai. Sitä tilitoimistotuotteen opetusta kyllä sai, mutta ei opetusta yrittäjyyteen. Mulle ei tullut mitenkään mieleen, että mä voisin ajatella alkaa yrittäjäksi. Ilman muuta ajattelin, että menen jonnekin töihin. Ei siitä yrittäjyydestä oikeastaan puhuttu kouluissa. Pienyrittäjiä ei oikeastaan arvostettu siihen aikaan. Sitä aina haki siihen aikaan työpaikkaakin suuresta yrityksestä.

Haastateltava 4

Pohjakoulutus oli merkonomin tutkinto. Siihen aikaan, kun suoritin sen, ei puhuttu yrittäjyydestä.

Haastateltava 5

Mullahan on pohjakoulutuksena ekonomin koulutus ja silloin 1970-luvun alussa se ei kyllä antanut yrittäjyyteen yhtään minkäänlaisia valmiuksia. Eli koulutus

lähti hirveen pitkälle siitä, että koulutetaan työntekijöitä isoihin organisaatioihin. Kyllähän sitä siitä lähdettiin, että esimiestehtäviin yrityksiin sitten mennään töihin.

Haastateltava 6:

Tässä voisi pohtia vähän sitä, että mitä yrittäjyyden kouluttaminen tai kouluttautuminen siihen on. Itse edustan sitä kantaa, että yrittäjyys on enemmän asenne ja haluaisin opetuksessa yleensä ottaen puhua sisäisen yrittäjyyden oppimisesta ja asesteista vastuunottoon, joka ei koske silloin ainoastaan johtoa. Se koskee nimenomaan kaikkia niitä asiantuntijatehtäviä, joihin tänä päivänä yleensäkin ottaen ihmisiä koulutetaan. Näin ollen pohjakoulutus ei ole antanut paljoakaan yrittäjyyteen eväitä, valmiuksia. Korkeakoulututkinnossakaan en usko juuri enemmän muihin tasoihin verrattuna. Tietysti sieltä saa laajemmat pohjatiedot ja tavallaan isomman yleissivistyksen verrattuna opistotasoon.

Yhteenveto:

Haastatellut olivat suorittaneet ammatillisen pohjakoulutuksensa 1970-luvulla tai aikaisemmin. Tällöin yrittäjyys ei sisältynyt opetussuunnitelmiin, eikä yrittäjyydestä puhuttu oppilaitoksissa. Haastateltavat jopa mainitsivat, että pienyrittäjyyttä ei edes arvostettu. Korkeakouluissa keskityttiin kouluttamaan esimiehiä suurten yritysten palvelukseen.

4.2.2

KLT-tutkinnon antamat valmiudet toimia yrittäjänä

Haastateltava 1:

Tätä omaa yritystä ei kyllä tullut ajateltua. Minä olin jo yli neljänkymmenen. Tuntui, että se riskinottaminen ei enää niin kauhean suuri vaara ollut meidän koko perhe-elämälle. Kun kävin kauppaopiston, niin lähdin kaupalliseen jalkineosastohoidolliseen valmennukseen. Sitten toimin pankissa eri paikkakunnilla, sekä erilaisissa yrityksissä kirjanpitäjänä ja kassanhoitaja. Pankissa tein myös kirjanpitotehtäviä. Lopulta tälle paikkakunnalle muuton jälkeen menin tilitoimistoon, sain sieltä kokemusta ja sitten perustin tämän oman yrityksen. Tämä yritys on nyt yli 10 vuotta vanha.

Ajattelin KLT-tutkinnosta, että minäkin uskallan olla tässä joukossa ja mulla on oikeus nyt sitten olla tilitoimiston vetäjänä, koska minulla on se tutkinto. Mutta kyllä se oli sitten kauhean tuskallista tämä yksinään opiskelu sitä KLT-tutkintoa varten. Sekin opetti jo. Ajattelin, että olisi ollut helpompaa jonkun toisen kanssa opiskella yhdessä. Nyt tälläkin paikkakunnalla on kimppeä, jossa opiskelevat. KLT-tutkinnon suorittaminen on imago-kysymys.

Haastateltava 2:

Minulla on itselläni KLT-tutkinto ja arvostan kovasti sitä tutkintoa. Tietysti sen takia myös, että olin niin monta vuotta myös niitä tutkintoja laatimassa ja lautakunnan jäsenenä. Henkilökohtaisesti KLT-tutkinto ei ymmärtääkseni sinänsä ole enää lisännyt omia valmiuksiani.

Haastateltava 3:

Mä en ollut ensimmäisessä tutkinnossa varmaan, mä taisin olla toisessa. Mutta kun oli ollut jo työelämässä ja sitten myös siinä omassakin yrityksessä, niin KLT-tutkinto vahvisti osaamista. Mutta tietysti yrittäjyyteen se antoi valmiuksia sitä kautta, että tutkinnon jälkeen yrittäjyys ikään kuin virallistui.

Haastateltava 4:

KLT-tutkinto antoi lisävalmiuksia tilitoimistoyrittäjyyteen. Yrittäjähän on usein hyvin pätevä ja tämä hänen ammattitaitopuolensa on vahva siihen tehtävään, miltä alalta hänellä yritys onkin. Nykyisin yhteiskunnan useimmat vaatimukset ja uudistukset ovat verraten laaja-alaisia ja yrittäjän pitäisi juuri tässä olla valmiina. KLT-tutkinto antoi niitä valmiuksia.

Haastateltava 5:

Mä olin ihan niissä ensimmäisissä KLT-tutkinnoissa. Oliko se syksyllä 1980. Ennen kaikkea KLT-tutkinnolla oli kyllä merkitystä, koska siihen aikaan tein yksin töitä, niin se tutkinto antoi uskon tekemiseen. Alkoi uskoa, että kyllä tässä pärjätään. Kysymyksessä oli siis oman asennoitumisen vahvistaminen.

Haastateltava 6:

Yrittäjyyteen KLT-tutkinto luonnollisesti valmentaa siinä, että se on osa substanssia yrittäjyyteen. Yrittäjyys on jonkinnäköistä asennetta ja riskinottoa ja rohkeutta. Toisaalta se substanssiosaaminen on kuitenkin tärkeä asia. Tilitoimistoalalla voisi kysyä, mikä on ammattilaisen ja ammatin osajan ja yrittäjän välinen ero. Tilitoimistoammattissa ihmiset yrittäjänäkin käyttäytyvät niin kuin varsinaiset asiantuntijat. Näin yrittäjän rooli ja asiantuntijan rooli ovat kietoutuneet toisiinsa. Tilitoimistoyrittäjä elääkin näin asiantuntijan elämää. KLT-tutkinto antaa tunnustuksen ja lisää identiteettiä yrittäjänä.

Yhteenveto:

KLT-tutkinnon tärkeimpänä merkityksenä haastatellut pitivät tutkinnon antamaa tunnustusta, julkisuutta tilitoimistoyrittäjänä toimimiselle. KLT-tutkinnon suorittaminen lisää yrittäjän identiteettiä, lisää myönteistä itsevarmuutta. Joiltain osin tutkinto antaa myös tukea substanssiosaamiselle, koska tutkinnon suorittamiseksi perehdytään syvällisesti laskentatoimeen, verotukseen ja yhtiöoikeuteen. Oma substanssiosaaminen tulee tutkinnon suorittamisen kautta päivitetyksi ajan tasalle. Haastatelluista ei-korkeakoulututkinnon suorittaneet näyttivät tarvitsevan enemmän kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet KLT-tutkinnon antamaa julkista arvostusta.

4.2.3. Tilitoimistoyrittäjän ominaisuudet

Haastateltava 1:

Ulospäinsuuntautuneisuus ja elämänmyönteisyys ovat hirveän tärkeitä. Henkilökohtainen elämä pitää olla kunnossa eikä voi olla riidoissa ympäristönsä kanssa. Kyllä tilitoimistoyrittäjän pitää kantaa vastuuta näitä asiakasyrityksistäänkin, olla ikään kuin ohjaksissa. Esimerkiksi verotus pitää hoitaa aina rehellisesti asia-

kasviritysten osalta. Riskinottamiskyky pitää olla tilitoimistoyrittäjällä. Samoin pitää olla pitkäjänteinen. Itse olen vaatimattomasti aloittanut toiminnan, vanhoilla koneilla ja pienillä investoinneilla. Asiat pitää nähdä kokonaisuuksina; sekä niiden vaikutukset muihin asioihin. Markkinointihenkisyyttä korostan, vaikka en itse sitä ehkä edustakaan. Olen ollut alusta lähtien yhteistyössä kiinteistövälittäjän kanssa, samassa huoneistossa. Olen siis verkostoitunut. Jaamme töitä, palvelemme samoja asiakkaita ja olemme osittain toistemme sijaisia. Tukea on saanut myös yhteistyökumppaniltaan. Pieni kirjastokin on yhteinen ja muutamia yhteisiä tietokoneohjelmia. Tilitoimistoyrittäjällä pitää olla kykyjä verkostoitua, että hän osaa etsiä ja hakea uusia tietoja. Kustannuslaskennastakin olen joutunut usein kyselemään. Atk:n kanssa olen pärjännyt nykyisin hyvin, vaikka paljon on tapahtunut sillä rintamalla. Asiakkaisiin nähden asenteen tulee olla sellainen, että auttaa näitä asiakasyrityksiäkin menestymään. Sekin, että osaa valikoida asiakkaansa, edistää oman yrityksen toimimista vahvalla pohjalla; sillä lailla pääsee lamankin yli.

Haastateltava 2:

Ensinnäkin tilitoimistoyrittäjän pitää olla myyntihenkilö. Pitää olla viisas ja joku on sanonut, että ahdistuneet ihmiset ovat luotettavia. Pitää olla varmaan vähän ahdistunut eli kokea koko ajan huolta asiakkaidensa hyvinvoinnista. Tilitoimistoyrittäjän pitää ymmärtää se, että koskaan ei ole valmis. Koskaan ei saa istahtaa nojatuoliin ja todeta, että no nyt mä osaan kaiken. Me eletään niin rajusti muuttuvassa ympäristössä, ihan niin kuin lainsäädännön puolelta, verolainsäädäntö, kirjanpitolainsäädäntö, yhteisölainsäädäntö ovat koko ajan viimeiset viisitoista vuotta muuttuneet. Mutta se ei edes riitä, sen lisäksi tekninen kehitys on ollut ihan hirvittävän nopeata ja se on ehkä se ongelma meikäläisen ikäisellä ihmisellä. Sitä kokee saaneensa liian huonon atk-koulutuksen.

Kaikkein tärkein asia tilitoimistoyrittämisessä on työn laatu. Se tarkoittaa, ettei voi olla hyvä tilitoimistoyrittäjä, jos ei osaa vähintään yhtä paljon kuin oma henkilökunta. Mieluummin pitää olla niiden yläpuolella, ainakin teoreettisesti. Tietysti siten, kun minulla on myöskin tilintarkastajan tausta, niin kyllähän sitä käytännönkin näkemystä on. Mä teen tilintarkastusta enemmän kuin puolet työajasta. En tietenkään tarkasta omia tilitoimiston asiakasyrityksiä.

Yrittäjätyyppin pitää olla markkinointihenkinen, koska jokainen tilitoimistoihminen koko ajan markkinoi itseään ja yritystään. Sun pitää osata myydä ne asiat asiakkaalle. 1970-luvulla myytiin sitä, että opetettiin asiakkaat maksamaan veroja mielellään. Jos osaat selittää asiakkaalle oikein, että miksi esimerkiksi pitää hyväksyä verojen maksaminen. Sillä on sitten sellainen vaikutus, että asia johtaa oikeampiin tilinpäätöksiinkin. Sen jälkeen ei ole tarvinnut asiakkaalle selittää, miksi keskeneräiset työt täytyy inventoida ja minkä takia täytyy kaikki laskutusvalmiit tulot tulouttaa.

Ammattitaitoinen pitää olla, mutta että se ei yksin riitä. Että pitää myös nähdä ne asiat sieltä yrittäjän kannalta, että osaa neuvoa asiakasta. Ei ainoastaan tehdä kirjanpitoa ja luovuttaa se. Tämä on aika laaja-alainen homma ja vaatii monialaista tietoa. Juuri sitä, että osaa ottaa sen yrittäjän.

Haastateltava 3:

Pitää olla huolellinen ja vastuuntuntoinen. Yleensä ajatellaan, että pitää olla kirjanpitäjätyyppi, mutta se ei yksistään riitä. Pitää osata ottaa asiakkaansa, samaistua hänen tasolleen ja nähdä sen asiakasyrittäjän puolelta ne asiat. Luovuutta ja suhteellisuustajua tarvitaan. Asiakkaan kanssa pitää syntyä luottamuksellinen suhde.

Haastateltava 4:

Liiallinen pikkutarkkuus ei ole hyväksi. Esimerkiksi, jos jaksotuksia rupeaa tekemään pennien tarkkuudella, niin on silloin jopa vaarallista. Terveen järjen käyttäminen on tärkeitä. Verotus pitää hallita ja oppia monet reitit. Vastaukset pitää löytää nopeasti, ne eivät voi olla ison työn takana. Jos joutuu kauan hakemaan vastauksia, ei toiminta voi olla kannattavaa. Tietojenkäsittelyä pitää osata, vaikka itse en olekaan tietokoneihminen. Ensimmäisten joukossa olen tietokoneet toimistoon hankkinut. Täällä Pohjois-Suomessakin alkaa tulla kansainvälistymisen vaatimuksia.

Haastateltava 5:

Osaamisen pitää olla laaja-alaista. Tilitoimistoyrittäjän pitää olla hyvin avoin ottamaan vastaa uutta tietoa. Samoin tässä pitää olla myyntimies ja sosiaalineuvoja. Erityisen tärkeä on hallita substanssi. Toisaalta pitää olla sosiaalinen, mutta toisaalta pikkutarkka. Tilitoimistoyrittäjäksi ei sovi periteinen kirjanpitäjätyyppi. Lainsäädäntö ja tekninen osaaminen vaativat paljon. Ehkä yhteiskuntarakenteitakin pitää osata ymmärtää, toisin sanoen kansantaloutta ja valtio-oppia. Joskus olen sanonut, että kovimmat ovat perheenäidin vaatimukset ja kyllä niitä samoja tässäkin vaaditaan.

Haastateltava 6:

Tilitoimistoalalle on hakeutunut tietyn tyyppisiä ihmisiä. Vähän varovaisempia nämä tilitoimistoyrittäjät ovat muihin verrattuna. Välillä tuntuu, että asiakkaiden murheita ymmärretään vähän liiankin hyvin.

Yhteenveto:

Haastateltavien mukaan tilitoimistoyrittäjän ehdoton ominaisuus on oman substansiosaamisen hallitseminen. Siihen katsottiin kuuluvan laskentatoimi, verotus, yhtiöoikeus ja tietojenkäsittely. Yrittäjyys ja siihen liittyvä riski tulee ymmärtää syvällisesti. Sen lisäksi tilitoimistoyrittäjän pitää ymmärtää suuria kokonaisuuksia, jolloin kansantalouden lainalaisuuksien ymmärtämisellä on merkitystä. Tilitoimistoyrittäjän pitää olla markkinointihenkinen, yhteistyökykyinen, sosiaalinen ja empaattinen ihminen. Vastaajat pyrkivät hakemaan vastauksillaan sisäisen yrittäjyyden ominaispiirteitä.

4.2.4. Tilitoimistoyrittäjän erot verrattuna asiakasyrittäjiin

Haastateltava 1:

Tuntuu sille, että tilitoimistoyrittäjän pitää osata enemmän kuin yrittäjäasiakkaansa.

Haastateltava 2:

Lähtökohtaisesti ei ole eroja, mutta tilitoimistoyrittäjän täytyy olla laaja-alaisempi kuin omien asiakkaidensa. Yrittäjäasiakashan hallitsee oman toimialansa, jonkin verran hallitsee yrityksen taloushallintoa, mutta kuitenkin se oma toimiala on tärkein. Tilitoimistoyrittäjän täytyy tavallaan hallita koko pienten ja keskisuurten yritysten kenttä. Ainakin tilitoimistoyrittäjän pitää osata puhua niistä asioista ja pohtia niitä. Tilitoimistoyrittäjän pitää osata sijoittaa eri toimialojen asiakasyrittäjien ongelmat siihen yleiseen elämäkokemusmaailmaansa. Näin tilitoimistoyrittäjä on aivan valtavan paljon laaja-alaisempi kuin keskimääräinen asiakaspiiri.

Haastateltava 3:

Tilitoimistoyrittäjän pitää olla ainakin hirveen rehellinen ja tehdä kaikki oikein. Ehkä siinä Tilitoimistoyrittäjän pitää olla varovaisempi kuin muiden alojen yrittäjien. Tilitoimistoyrittäjän pitää käsitellä asiakkaitaan yksilöinä.

Haastateltava 4:

Kyllä tilitoimistoyrittäjältä vaaditaan enemmän kuin yrittäjäasiakkaalta. Pitää hallita oma substanssi ja osata palvella muitakin.

Haastateltava 5:

Mä olin muutaman vuoden töissä toisessa tilitoimistossa. Sen jälkeen halusin ryhtyä yrittämään omillani. Entinen työpaikkani oli pörssiyrityiden ryhmässä. Kyllä tämä tilitoimistoyrittäjän vaatimustaso on laaja-alaisempaa kuin muun yrittäjän vaatimustaso. On tämä vaativampaa kuin olla toisen palveluksessa työssä.

Haastateltava 6:

Tuottovaatimusajattelun ja yrityksen olemassaolon perusidean kannalta ei tilitoimistoyrittäjä poikkea muista yrittäjistä. Yrityksellä tehdään rahaa, niin ei se millään tavalla poikkea mistään muusta yrityksestä. Palveluyrityksen, ehkä tässä yhteydessä voi puhua muutenkin palveluyrityksistä ja niitten identiteetistä verrattuna johonkin toiseen yrittäjätyyppiin, esimerkiksi teollisuuslaitokseen. Aika mielenkiintoisia pohdintoja voisi tässä kohti harrastaa rooleista; esimerkiksi nais- ja miesrooleista tai toimialaroleista. Sitten tulee myös ison toimiston rooli ja pienen toimiston rooli. Tilitoimistoyrittäjät eroavat asiakkaistansa edellä kerrotuilla tyyppikysymyksillä. Lisäksi tulevat käyttäytymisroolit.

Yrittäjäksi ryhtymisessä perusyrittäjä hakee rahaa ja sillä siisti. Ammattitaito-

vaatimukset ovat aivan toiset. Kolmantena tilitoimistoyrittäjälle asetetaan palvelu- ja empatiavaatimus. Tilitoimistoyrittäjän pitää osata katsoa asioita asiakkaan näkökulmasta.

Yhteenveto:

Yleisesti tilitoimistoyrittäjän vaatimukset katsottiin suuremmiksi kuin muiden alojen yrittäjien. Tilitoimistoyrittäjällä pitää olla yrittäjän perusominaisuudet, vahva substanssin osaaminen sekä hänen tulee osata tarkastella asioita laajasti asiakasyrittäjän näkökulmasta. Hänen pitää olla palvelualtis.

4.2.5

Kynnys ottaa ensimmäinen tilitoimistoasiakas

Haastateltava 1:

Lähdin pois työpaikastani tilitoimistosta ja sain mukaani muutamia asiakkaita. En markkinoinut itseäni ja sovin asiasta avoimesti työnantajani kanssa. Kynnys ottaa ensimmäinen asiakas oli suuri. Sitten mainostin jonkin verran lehdessä ja lähettelin muutamia kirjeitä. Tuntui vaikealle ryhtyä myymään omia palvelujaan.

Haastateltava 2:

Olin ensin työsuhteessa vuodesta 1974 tässä tilitoimistossa ja itse asiassa vuonna 1991 tulini pääosakkaaksi tähän tilitoimistoyritykseen. Aina olen kokenut itseni tilitoimistoyrittäjäksi. Mulla oli hyvä työsopimus. Se tarkoitti käytännössä sitä, että mä olin samassa asemassa kuin varsinainen pääomistaja vastuun suhteen. Ei minulla ole ollut koskaan mitään kynnystä ottaa niitä asiakkaita, koska olen saanut kasvaa tähän ympäristöön. Jos aloittaisin ihan nollatilanteesta, voisi olla hyvinkin suuri kynnys ottaa ensimmäinen asiakas.

Haastateltava 3:

Olin aluksi toisen yrittäjän tilitoimiston vetäjä, sen jälkeen perustin oman yrityksen. Sitä ennen minulla oli toimi teollisuuden laskentatoimen tehtävissä. Olin ajatellut jatkaa opintoja Vaasan yliopistossa, mutta yrittäjän työ vei mennessään. Suurempi kynnys oli siirtyä isosta teollisuusyrityksestä toisen tilitoimistoyrittäjän toimiston vetäjäksi, kun ei osannut esimerkiksi henkilöyhtiöihin liittyvää lainsäädäntöä. Sen jälkeen oman yrityksen perustaminen ja ensimmäisen asiakkaan ottaminen ei tuntunut korkealle kynnykselle.

Haastateltava 4:

Nuorena merkonomina minut valittiin konttoripäälliköksi. Samalla piti perustaa tilitoimisto tämän työnantajan lukuun oman tehtävän ohella. Pääsin sitä kautta harjoittelemaan. Monta vuotta hoidin näitä tehtäviä. Sitten, kun tuli ajankohtaiseksi oman tilitoimistoyrityksen perustaminen, ei kynnys enää tuntunut korkealle. Oli saanut jo aika tavalla harjaannusta. Yrityksen perustaminen tuli eteen, koska työpaikan toiminta loppui kokonaan. Hankin asiakkaat nollamarkkinoilta. Asiakkaat ovat olleet monenlaisia, joskus hankaliakin.

Haastateltava 5:

Huomasin, että en tule enää isossa organisaatiossa oikein toimeen. Huomasin, että en saa toteuttaa itseäni. Siihen aikaan oli vielä tiukka esimies-alaissuhde, mikä nopeutti päätöstäni ryhtyä tilitoimistoyrittäjäksi. Huomasin hyvin pian, että mun on helpompi tulla toimeen pienemmässä organisaatiossa ja lähempänä ihmisiä kuin isoissa yrityksissä. Sitten tällainen paikka sattui paikkakunnalla vapautumaan ja siitä se alkoi.

Haastateltava 6:

Aika usein tilitoimistoyrittäjät kertovat olleensa toisen palveluksessa työssä. Sitten tarjoutui asiakas. Ensin yksi, sitten toinen ja siitä se yrittäminen sitten alkoi. Työllistämiskuvioilla perustettujen tilitoimistojen on ollut vaikeaa saada asiakkaita toisissa toimistoissa. Jos on joutunut pakon sanelemana miettimään tilitoimistoyrityksen perustamista, on varmaan vaikeaa ottaa ensimmäinen asiakas.

Yhteenveto:

Haastateltujen kohdalla tilitoimistoyrityksen perustamiseen ovat vaikuttaneet yhtäältä vetotekijät ja toisaalta työntekijät. Kun olemassa oleva työpaikka ei ole tyydyttänyt, on ryhdytty harkitsemaan vakavasti oman yrityksen perustamista. Yrittäjyys on kiinnostanut, vaikka yrityksen perustamiseen ei ole ollut välitöntä pakkoa. Jos oman työpaikan toiminta on lakannut, on yrittäjyyttä jouduttu harkitsemaan pakon sanelemana. Tällöin lienee ensimmäisen asiakkaan ottamisen kynnys korkeampi kuin jos tilitoimistoyrityksen on perustanut pitkän harkinnan jälkeen yrittäjyyden vetovoimaisuuden perusteella.

4.2.6 Tilitoimistoyrittäjän ”kompastuskivet”

Haastateltava 1:

Jaksaminen on yksi kompastuskivi. Tärkein kompastuskivi lienee kuitenkin kannattavuus, toisin sanoen tilitoimistossa ei ole riittävää tulonmuodostusta. Tilitoimistoyritykselle syntyy varmasti ongelmia, jos yrittäjältä puuttuu substanssiin liittyvä osaaminen. Harkitsematon velanotto on myös kompastuskivi. Tilitoimistoyrittäjän pitää olla venyvä ja jaksava. Omia työtuntejaan ei voi laskea; niiden laskemiseen voi yritys kaatua.

Haastateltava 2:

Jos tilitoimistoyrittäjä ei osaa kirjanpitolakia eikä verolakeja, niin hän ei saa asiakkaita ja siihen se yritys sitten voi kaatua. Tilitoimistoyrittäjiä voidaan houkuttaa myös ns. riskibisnekseen. Esimerkiksi 1980-luvulla, kun yrittäminen oli rajua koko maassa, saattoivat tilitoimistoyrittäjät sotkeutua kiinteistöbisnekseen, valuuttalainoihin ja erilaisiin sijoitustoimiin. Nämä tilitoimistoyrittäjät eivät silloin osanneet itsekään laskea, kuinka paljon heillä oli mahdollisuus sijoittaa ihan muulle toimialalle, jolle ei ollut asiantuntemusta. Jotkut tilitoimistoyrittäjät sijoittivat asiakasyritystensä liiketoimintaan ja menivät näiden yritysten hallituksen jäseniksi. Nämä ovat olleet suurimpia kompastuskiviä. Ammattiasioissa tuskin on ollut kompastuskiviä. Katto-organisaatio on pitänyt huolen tilitoimistoyrittäjien

ammattitaidon ylläpitämisestä ja kohottamisesta. Resurssien hajottaminen voi muodostaa kompastuskiven. Jos kaikki resurssit olisi käytetty omien valmiuksien parantamiseen, henkilökunnan tyytyväisyyden lisäämiseen, järjestelmien uusimiseen, niin uhkatilanteita ei syntyisi.

Haastateltava 3:

Kantapään kautta kokeilin sitä, että työntekijä per vuosi oli laajenemisvauhti ja suurimmillaan oli 13 työntekijää kahdella paikkakunnalla yhteensä. Silloin oppi sen, että tästä tulee vain itselle hirveä stressi. Siitä tulee virheitä eikä tulostakaan viivan alle synny aikaisempaa enempää. Yrityksen hallitsematon laajentaminen voi siis olla tilitoimistoyrittäjän kompastuskivi. Heikentyneeseen omaan ja henkilökunnan ammattitaitoon voi tilitoimistoyritys myös kaatua. Jos tilitoimisto myy palvelujaan liian halvalla, voi heikko kannattavuus aiheuttaa kompastumisen.

Haastateltava 4:

Pienen tilitoimistoyrityksen kompastus on se, että se ei rohkene nostaa hintojaan kustannusten vaatimalle tasolle ja sen seurauksena heikentynyt kannattavuus aiheuttaa kompastumisen. Heikko kannattavuus aiheuttaa ongelmia tietotekniikan ajan tasalla pitämisessä ja kouluttamisessa.

Haastateltava 5:

Tilitoimistoyrittäjä ei ole vahvimmillaan liikkeenjohtajana ja organisoijana. Tämä voi aiheuttaa kompastumisen. Tilitoimistoyrittäjä osaa kertoa asiakasyrittäjälle oikeat toimintatavat, mutta ei aina soveltaa näitä oppeja omaan yritykseensä. Harkitsemattomat kiinteistösijoyitukset ja liian isot atk-investoinnit ovat isoimpia tilitoimistoyrittäjän kompastuskiviä.

Haastateltava 6:

Ensimmäisenä ja kaikkein tärkeimpänä on tietysti osaaminen eli se, että tilitoimistoihminen on ammattilainen. Hänen pitää osata asiansa ja tietää, milloin se loppuu. Nämä tuottavat välittömästi muitakin ongelmia ja saattavat johtaa ongelmien kasautumisessa hyvin pitkälle.

Asia, joka on tällä hetkellä ajankohtainen ja aika monelle tilitoimistolle ongelmallinen, on kommunikointi asiakkaiden kanssa ja siihen liittyvät ongelmat. Ongelma voi olla tekninen liittyen erilaisiin kommunikointiapuvälineisiin tai ongelma voi olla myös henkinen. Asiakasyritykset reagoivat nykyisin huomattavasti nopeammin kuin aikaisemmin. Kolmantena ongelmana, kompastuskivenä, ovat liikkeenjohdolliset kyvyt ja niiden vähäisyys. Näitä liikkeenjohdollisia ongelmia ovat esimerkiksi henkilöstön palkkaamiseen sekä koulutukseen, työn organisointiin ja hinnoitteluun liittyvät ongelmat. Myös oman yrityksen varsinaisen liiketoiminnan johtaminen voi olla kompastuskivi. Tänä päivänä lienevät liikkeenjohdolliset ongelmat tilitoimistoyrittäjän pahimmat kompastuskivet. Tarvittaisiin siis johtamiskoulutusta.

Yhteenveto:

Tilitoimistoyrittäjän pahin kompastuskivi haastattelun mukaan on oman yrityksen liiketoiminnan johtaminen kaikkine osa-alueineen. Tähän liittyy myös yrityksen kasvun hallitseminen. Jos liiketoiminnan johtaminen hallitaan, ymmärretään silloin oma osaaminen, eikä liiketoimintaa pyritä laajentamaan hallitsemattomille aloille. Hyvää johtamista voidaan kuvata kolmiolla, jonka kylkiä ovat huolenpito asiakasta sekä jatkuva uudistuminen. Kolmio on kannan varassa. Kolmion kannan muodostaa osaava ja työhönsä sitoutunut henkilöstö.

4.2.7. Tilitoimistoyrittäjän vastuu asiakkaaseensa nähden

Haastateltava 1:

Keskustelen kyllä asiakasyrittäjän kanssa ja otan kantaa, jos tekisin toisin kuin hän on suunnitellut. Joskus tunnen olevani kuin samaa perhettä asiakasyrittäjien kanssa. Pidän asiakasyrittäjistäni henkilöinä.

Haastateltava 2:

Silloin kun asiakassuhde on parhaimmillaan, niin kyllä tilitoimistoyrittäjä jakaa asiakasyrityksensä vastuun. Ja näinhän sen pitäisi itse asiassa ollakin. Olen nyt siinä iässä, että ensimmäiset asiakkaani tekevät parhaillaan sukupolvenvaihdos-sopimuksia ja sitä kautta perin jo seuraavan sukupolven asiakkaita. Jos huolehtii näistä asiakaskasyrittäjän lapsistakin, ikään kuin he olisivat yhteisiä, on se hieno tunnustus ryölle.

Haastateltava 3:

Lopullinen vastuu on asiakasyrittäjällä, mutta hän tarvitsee tukea ja ymmärtämystä. Asiakasyrittäjä odottaa kannanottoja. Tilitoimistoyrittäjä vastaa kuitenkin yksin niistä omista asiantuntijapalveluluistaan, joita hän myy. Budjetin tekotilanteessa tilitoimistoyrittäjä osallistuu asiakasyrittäjän vastuun kantamiseen yhteistyössä tehtävän suunnittelun kautta.

Haastateltava 4:

Yrittäjän täytyy vastata perustekemisistään. Hänen pitää olla siinä niin vahva, että vastuun siirtämistä ei tapahdu. Numerollisen kuvan saamiseksi toiminnastaan asiakasyrittäjän pitää olla läheisessä yhteistyössä tilitoimistoyrittäjän kanssa.

Haastateltava 5:

Tilanteet vaihtelevat kovasti. Jotkut asiakasyritykset haluavat vain laskentatekniset palvelut ja yhteistyö päättyy siihen. Mutta jos asiakassuhde on kestänyt 10 - 15 vuotta, niin onhan yhteistyö muuttanut silloin jo luonnettaan. Tilitoimistoyrittäjä on silloin jo aika syvällä asiakasyrityksensä liiketoiminnassa mukana. Henkilökohtaiset suhteetkin muuttavat luonnettaan pitkän asiakassuhteen aikana. Jotkut asiakasyritykset haluavat pitää tilitoimistoyrittäjän hyvin kaukana. Päävastaisia-kin tapauksia on, olen ollut erään asiakasyrittäjän lapsen holhoojanakin.

Haastateltava 6:

Tilitoimistoyrityksen kannalta katsottuna yrittäjän vastuuta ei jaeta koskaan. Jos ajatellaan asiakasyrittäjän kannalta, niin ei siinäkään vastuuta voi jakaa. Molemmat osapuolet kantavat vastuuta omasta yrittäjyydestään. Kirjanpitovelvollinen on vastuussa aina omasta kirjanpidostaan ja verovelvollinen omista veroistaan. Asiaa voidaan tarkastella myös tilitoimistoyrittäjän ja asiakasyrittäjän välisenä sopimussuhteena, johon liittyy vastuukysymyksiä.

Yhteenvedo:

Haastateltujen näkemykset tilitoimistoyrittäjän vastuusta asiakkaaseensa nähden poikkesivat osittain. Lienee selvä, että molemmat osapuolet kantavat juridisen vastuun omasta yritystoiminnastaan. Tilitoimistoyrittäjät näkivät asiakasyrittäjän liiketoimintojen vastuun jakamisen **o**ettisellä tasolla.

4.2.8

Strateginen suunnittelu tilitoimistoyrityksissä

Haastateltava 1:

En ole suorittanut strategista suunnittelua. Nyt olen tehnyt toimintasuunnitelman, kun tulee EMU-projekti.

Haastateltava 2:

Täytyy häveten myöntää, että viimeisinä vuosina, jotka ovat olleet tavattoman vaikeita, ei voi edes puhua strategiasta. On pyritty selviämään päivä kerrallaan. Meidän yrityksessä ei nyt ehkä ole ollut ongelmia talouden kanssa, pikemminkin jaksamisen kanssa. Henkilöstölle on tehty laatu- ja koulutussuunnitelma. Olemme miettineet sertifiointiakin. Tärkeintä on, että me tiedämme, mitä me teemme. Toisen puoli asiassa on taloudellinen suunnittelu. Tämä toiminta on täysin ihmisistä kiinni. Kolme vuotta sitten meidän Helsingin toimistosta lähti viisi työntekijää samanaikaisesti pois, kun meillä oli kaiken kaikkiaan 10 työntekijää. Siinä ne meidän strategiat olivat! Sen jälkeen yritimme löytää uusia ammattilaisia ja selvitä päivästä toiseen. Sitten on hyvin tärkeä strateginen kysymys, että miten tämä toiminta jatkuu meidän jälkeen. Mutta se ei ole pelkästään meidän ongelma, se on hallinnossa, se on varmaan korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen maailmassa. Että miten me varmistamme sen, että ne avainhenkilöt, olivatpa he opettajia, verotarkastajia, tilitoimiston kirjanpitäjiä, miten tavallaan se ikäjakautuma saadaan pysymään tasaisena. Meidän tulee saada nuorta jengiä tälle alalle. Meidän tärkein strategia on se, että edustamme huippulaatutasoa. Sitä toteutetaan osittain koulutusstrategian kautta. Korkeaan laatutasoon liittyy myöskin henkilöstön tyytyväisensä pitäminen. Henkilöstön tulisi olla tyytyväinen työhönsä ja yrityksen johtoon.

Haastateltava 3:

Joskus on kirjoitettu strategia, mutta ei viime aikoina. Meidän strategia on se, että me teemme laatua ja tarjoamme kokonaisvaltaisia palveluja. Kaikille uusille asiakasyrityksille tehdään ensimmäisenä toimenpiteenä budjetti. Sitä kautta suunnitellaan yrityksen hinnoittelua, kannattavuutta ja verotusta. Nämä asiat pyritään opettamaan asiakasyrittäjälle. Aika ajoin neuvotellaan säännöllisesti asia-

kasyrittäjän kanssa. Oman yrityksemme hinnoittelu on sellainen, että voimme kouluttaa ja pitää henkilöstömme osaamista ajan tasalla. Siitä se strategia-muodostuu. Henkilöstölle järjestetään myös virkistystoimintaa.

Haastateltava 4:

Kaipa tilitoimistoyrittäjä automaattisesti ainakin mielessään pitää jonkinlaista pitkän tähtäyksen suunnitelmaa. Suunnitelmia olen tehnyt investointien ja myös henkilöstön osalta. Siihen on liittynyt rahoituksenkin suunnittelua. Tämä suunnittelu on ollut kyllä mieluista.

Haastateltava 5:

Tämä on varmaan sellainen tilitoimisto, jossa ei ole vetäjällä ollut tarpeeksi aikaa miettiä niitä strategisia asioita. Tässä on annettu tuulien viedä aika monta kertaa ja vähän tällaisella mutu -menetelmällä. Tuuriakin on ollut. Tottakai sitä on luonut itselleen visioita, millaiseksi haluan tämän yrityksen, henkilöstön, yhteishengen ja ympäristön, mutta varsinaista strategista suunnittelua ei ole tehty.

Haastateltava 6:

Tilitoimistot poikkeavat toisistaan kovasti strategisen suunnittelun osalta. Toisilla se on viety hyvin pitkälle ja toisilla ei ole minkäänlaista strategista suunnittelua. Nykyisin monissa tilitoimistoyrityksissä on käynnistetty laatuprojekti. Laatuajattelun rinnalla on alettu ymmärtää strategisen suunnittelunkin merkitys. Harvoin kuitenkin tilitoimiston missio, visio ja toimintatavat on kirjoitettu paperille. Mutta varmaan jonkinlainen strategia on sekin, että tilitoimistoyrittäjä päättää jatkaa kunnes täyttää 65 vuotta. Tai että korkea laatuaste on hänen työssään kantavin periaate. Kiiwas lainmuutostahti on osaltaan estänyt sen, että ei pitkäjänteistä strategiaa ole kyetty kirjoittamaan paperille.

Yhteenveto:

Strateginen suunnittelu on vielä harvinaista tilitoimistoissa. Edellä todettiin, että suurimmat kompastuskivet lienevät tilitoimistoyrittäjän puutteelliset liikkeenjohtolaiset taidot. Johtajuus ja strateginen suunnittelu kulkevat käsi kädessä siten että, jos ei ole kykyä johtaa yrityksen liiketoimintaa tai jos taito on heikko, on sen seurauksena vaikea tarttua strategiseen suunnitteluun. Tilitoimistoyrittäjät tarvitsivat strategiseen suunnitteluun koulutusta. Myönteistä on se, että toimintojen arviointi ja laatuajattelu ovat tulleet 1990-luvun lopulla tilitoimistoihin.

4.2.9

Verkostuminen tilitoimistoyrityksissä

Haastateltava 1:

Minä en ole verkostunut, mutta minulla on hyvät yhteydet verottajaan, arvonlisäveroasiantuntijoihin, muutamaani tilintarkastajiin. Minulla on sellainen tunne, että yhteistyökumppanit ovat osaavia.

Haastateltava 2:

Jos verkostumisella tarkoitetaan esimerkiksi alihankintaa, ei meillä ole sellaista. Päätimme itse, että palveluja tarjoamme ja mitä emme. Alihankintatoiminnassa pitäisi jäädä myös tulosta itselle ja se on vaikea saada kannattavaksi. Luulen, että kannattavia alihankintasuhteita on lähes mahdoton syntyä tälle alalle. Tilitoimisto-yrityksiä saattaa kyllä ohjata toimeksiantoja muualle. Me emme ole tehneet sitä, koska me haluamme osata kaikki. Sen sijaan olemme jo 1980-luvun lopussa liittyneet kansainväliseen tilintarkastus- ja kirjanpitoalaluon. Meillä on siis tässä myös tilintarkastustoimisto. Meillä on myös sivutoimipiste toisessa kaupungissa, toisesta sivutoimipisteestä olemme luopuneet. Toteutamme koulutusta yhdessä koko omalle henkilöstölle mittatilaustyönä. Se on halvempaa kuin lähettää useita osallistujia ulkopuolisiin koulutustilaisuuksiin. Sitten meillä on yhteinen tiedote. Sitä me toimitamme noin kymmenelle tilitoimisto-yritykselle niiden omilla logoilla varustettuna. Tämä on verkostumista. Myös ketjun sisällä järjestämme yhteistä koulutusta henkilöstölle. Joitakin yhteisiä markkinointi- ja kehittämishankkeita on toteutettu yhdessä. Ketjun sisällä teemme tilintarkastuksia ristiin. Sen olemme kokeneet hyväksi, koska sitä kautta voimme yhteisesti kohottaa ketjun sisällä toimivien tilitoimistojen laatutasoa. Tällainen toiminta kuuluu mielestämme tulevaisuuteen. On meillä sitten epävirallinen yhteistyöryhmä, jossa keskustelemme ja joskus lounastamme yhdessä. Tämänkin ryhmän sisällä olemme järjestäneet yhteistä koulutusta. Isolla tilitoimistolla on paremmat mahdollisuudet verkostua kuin pienellä. Tilitoimistojen kattojärjestö on kuitenkin auttanut pieniä toimistoja käynnistämään keskenään yhteistyötä.

Haastateltava 3:

Ei me olla verkostossa. Meillä on joka torstai aamupalaveri. Meillä on sellainen tapa, että yksi menee kurssille ja kouluttaa sitten muun henkilökunnan. Materiaalit tulevat aina kirjastoon. Olemme yhteistyöryhmä, jolla on yhteinen tiedote meidän logollamme varustettuna. Tämän tiedotteen postitamme asiakkaillemme kuusi kertaa vuodessa. Kaksi kertaa vuodessa järjestämme asiakkaillemme ja myös muille ulkopuolisille iltaseminaarin ajankohtaisista asioista. Tänä vuonna käsittelemme veroasioita ja asiantuntijat ovat verohallinnon eri tasoilta. Valikoimme asiakkaita siten, että emme ota lainkaan asunto- tai kiinteistöyhtiöitä. Vain siinä tapauksessa, että tällaiset yhtiöt sisältyvät omien asiakkaidemme muuhun liiketoimintaan.

Haastateltava 4:

Verkostumista on meillä se, että pidämme palaverieja eri toimipisteiden vetäjien kanssa. Yhteistä koulutusta olemme järjestäneet eri toimipisteidemme koko henkilöstölle. Olen pitänyt tärkeänä, että minulla on kollegoja, joiden kanssa voin vaihtaa ajatuksia. Kirjanpitoalaluon liiton roolia verkostumisen edistäjänä pidän tärkeänä. Alueellisesti pidämme yhtä tilitoimistojen kesken täällä Pohjois-Suomessa. Tilintarkastajien asema yhteistyöverkoissa on tärkeä. Suoritamme tilintarkastuksia ristiin yhteistyötilitoimistojen kesken. Verotukseen liittyvät yhteistyökeskustelut ovat tärkeitä. Olemme kaikkiruokaisia asiakkaisiin nähden. Toimipisteen elinkeinorakenne sanelee myös sen, millaiseksi asiakaskunta muodostuu.

Haastateltava 5:

Meillä verkostuminen on voimakasta, koska meillä on voimakas tilitoimistojohtajien ryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti. Olemme kokoontuneet jo kahdeksan vuotta. Paikallisella tasolla olemme verkostuneet asianajajien ja vakuutusasian-tuntijoiden kanssa. Verkostuminen on erittäin tärkeää, koska tilitoimistoyrittäjiltä vaaditaan niin laaja asiantuntemus. Erityisen tärkeää se on pienissä tilitoimistoissa. Meillä on sellainen yhteistyöverkosto, jonka jäsenet sijaitsevat eri puolilla Suomea kuin haulikolla ammuttuna. Olemme saaneet hyvin paljon näistä yhteisistä kokoontumisista. Toivottavasti olemme myös pystyneet antamaan. Kokoonnumme kaksi kertaa vuodessa. Joskus on ollut yhteisissä kokoontumisissa ulkopuolinen kouluttajakin. Jokainen tuo ryhmään omia kiinnostavia ja ajankoh- taisia keskusteluaiheita. Tiedottaminen me hoidetaan itse, emme ole siinä verkostuneet.

Haastateltava 6:

Parhailtaan tehdään Helsingin Kauppakorkeakoulussa pro gradua tästä tilitoi- mistoyrittäjien verkostumisesta. Me puhumme keskusteluverkosta, jonka periaatteena on, että jokainen verkkoon ilmoittautunut voi soittaa siihen. Yhtey- denotoista ei veloiteta. Verkko ei toimi kovin hyvin. Yksi yhteistyöverkosto on tietenkin tämä Kirjanpitotoimistojen Liitto. Koulutustilaisuuksissa on syntynyt uu- sia verkostoja. Tilintarkastuksen ympärille on myös muodostunut verkostoja.

Yhteenveto:

Tilitoimistoyrittäjät pitivät verkostumista tärkeänä tulevaisuuden haasteena. Tämän- hetkinen verkostuminen on tapahtunut pääasiassa kattojärjestön kautta. Isoilla tilitoi- mistoilla on yhteisiä tiedotukseen, markkinointiin ja tilintarkastukseen liittyviä yhteistyörenkaita.

4.2.10 Tilitoimistoyrittäjien tulevaisuus

Haastateltava 1:

Haluan syventää omaa osaamistani, koska en vielä eläkkeellekään pääse. Nyt vanhempana olen paljon viisaampi kuin nuorena, vaikka näppäryys on vähenty- nyt. En aio laajentaa palvelujen valikoimaa. Omasta tyttärestä on jo apua ja hän voisi jatkaakin tätä yritystä. Tunnen elämäni onnelliseksi yrittäjänä. Joskus voi ir- rottautua yllättäenkin, sitä ei voi tehdä toisen työssä. Harrastuksillekin jää aikaa, pidän luonnossa olemisesta ja marjastamisesta.

Haastateltava 2:

Kai se kohta kääntyy laskuun, kun on kymmenen vuotta aikaa eläkkeelle. Ehkä kuitenkin vielä 15-20 vuotta aktiiviaikaa. Toivon, että tämä yritys jää minunkin jälkeen olemaan. Jos omista lapsista tulisi joku jatkajaksi, olisi se hieno homma. Mutta tämä on sen tyyppistä toimintaa, että voisi kuvitella jonkun omista työntei- kijöistäkin jatkavan tätä työtä. Tilintarkastusalalle on kehitetty käyttökelpoinen systeemi, jossa yritys lunastaa osakkeet 70-vuotta täyttäneeltä tilintarkastajalta. Näin jää pesämunaakin.

Haastateltava 3:

Tänä päivänähän opiskelijoillakin alkaa olla omia yrityksiä. Nuoret eivät kuitenkaan usein tajua, että kirjanpitoa ei voi hoitaa pelkän atk-ohjelman avulla. Tarvitaan myös kirjanpidon osaamista. Asiantuntijoiden käyttö on tärkeää tulevaisuuden tilitoimisto-yrittäjyydessä. Työt lisääntyvät myös valtavasti. Ei ole haluja ottaa sotkuisia ja epämääräisiä toimeksiantoja. Koska tilitoimiston voi perustaa kuka tahansa, tulee laatutaso heikkenemään. Nyt on jo monenlaisia kirjanpitoa hellan laidalla tekeviä yrityksiä. Hyvästä työstä sana leviää nopeasti. Verottajaan päin oleva luottamus on tulevaisuudessa entistä tärkeämpi. Toistä ei tule tulevaisuudessa olemaan puutetta.

Haastateltava 4:

Minullahan on se onni, että minulla nyt on kohta viides poika valmistumassa kauppatieteiden maisteriksi samasta yliopistosta. Pojista on nyt tilitoimistotoiminnassa mukana tämä valmistuva plus kolme muuta ja siinä mielessä näitä on mukava ajatella, että jatkajia varmaan löytyy. Pojat ovat myöskin ominaisuuksiltaan ja kielitaidoltaan sellaisia, että kykenevät ottamaan ja ovat jo kysyneet ottamaan vastuuta. Yrittäjänä olen käynyt läpi strategista tarkastelua. Myös organisaatiota olen tarkastellut. Tilanne on taloudellisesti hyvä ja yritystä on mukava kehittää pitkällä tähtäyksellä. Meillä on työssä tällä hetkellä 75 henkilöä. Ei tämä suuruus ole ollut mitenkään ensisijainen tavoite.

Minä olen sanonut, että kun ihminen osaa hyvin tehdä jotain tuotetta ja jos tuotteella on markkinoilla kysyntää, niin silloin pitäisi ryhtyä yrittäjäksi. Pääoma voin joskus asettaa rajoitteita. Ei se yrityksen perustaminen vie kuin puolisen tuntia. Me autamme paperisodan hoitamisessa. Keskeistä on se, että perustuotteelle on ostajia ja tuotteesta saa riittävän hinnan. Harvoista työttömistä tulee menestyviä yrittäjiä.

Haastateltava 5:

Minulla ei ole varhennettua eläkettä. Kun lapset ovat poissa jaloista, tuntuu, että nythän tämä yrittäminen vasta alkaakin. On paljon ideoita ja intoa, ehkä vähän perinteisen tilitoimistotoiminnan ulkopuolellekin kouluttautumiseen. Haluan näin jatkaa tulevaisuudessakin.

Haastateltava 6:

Tilitoimistoyrittäjän tulevaisuus on aika mielenkiintoinen siksi, että tilitoimistoja varmasti jatkossakin tarvitaan. Ammatti muuttuu kovasti, tekniikka tulee rajusti. 1980-luvun tilitoimistolla ja 2000-luvun tilitoimistolla ei taida olla paljon tekemistä toistensa kanssa. Perustyö pienten asiakkaiden kanssa pysyy samana, mutta kehittyneiden yrittäjien kohdalla varmasti tullaan ihan uusiin kuvioihin. Tulevaisuudessa vaaditaan tilitoimistoyrittäjältä enemmän ja enemmän konsultointia. Yhä enemmän vaaditaan koulutusta ja yhä enemmän vaaditaan itsenäistä päätöksentekoa. Rooli muuttuu aina vaan enemmän asiantuntijan suuntaan. Rutiinityöt vähenevät.

Yhteenveto:

Haastatellut näkivät tulevaisuutensa valoisana. Palveluja kysytään entistä enemmän, koska pienyrittäjyys lisääntyy. Palveluvalikoimaa tulee laajentaa konsultoinnin suuntaan. Rutiinitehtävät vähenevät automaation ansiosta.

4.2.11 Yrittäjyyden opettaminen

Haastateltava 1:

Minulla on oikein myönteinen kuva tästä omasta yrityksestäni, vaikka työpaikkani ovat olleet hyviä. Olen aina tehnyt työtä sillä periaatteella, että teen parhaani. Yrittäjyyden opettamisesta pitää korostaa, että työt pitää tehdä oikein ja täsmällisesti. Kirjanpidossa se merkitsee esimerkiksi yksityistilin tarkkaa valvontaa. Tunnolliseksi pitää oppia. Ei kannata ottaa ylimääräisiä taakkoja. Pitää opettaa myönteistä elämän asennetta ja ongelmien ratkaisutaitoja. Arvomaailman pitää olla terve. Markkinoinnin koulutus on tärkeää. Täällä Itä-Suomessa on ihmisillä pohjavirettä, joka antaa hyvän pohjan yrittäjyydelle. Yrittäjän kannatta tehdä se, minkä jaksaa, ei muuta.

Haastateltava 2:

Kyllä yrittäjyyttä on hirveän vaikea opettaa.

Haastateltava 3:

En tiedä, pystyykö yrittäjyyttä opettamaan. Mutta sitä pystyy opettamaan, mitä yrittäjyyteen kuuluu. Siihen kuuluu paljon muutakin kuin tätä laskenatointia tai että osaa perustaa yhtiön.

Haastateltava 4:

Jotain substansseja pitää olla. Se pitää oppia.

Haastateltava 5:

Jotain täytyy osata kunnolla, ennen kuin ryhtyy yrittäjäksi. Kun minun kahdeksantoistavuotiaalle tyttärelle sanottiin työvoimatoimistossa, että lähde yrittäjäksi, niin se on kyllä nollanoteeraus. Eihän sillä tytöllä ole minkäänlaista elämäkokemusta. Ammatillisesta osaamisesta se yrittäjyys lähtee. Luonteenpiirteistä päätöksen-tekotaito on tärkein, samoin riskin ottamiskyky. Yrittäminen on ympärivuorokautista työtä. Yhteiskunnalliset velvoitteet kuuluvat yrittäjyyden opettamiseen. Koulutuksessa pitäisi aina olla mukana sellainen opettaja, jolla on yrittäjäkokemusta. Elävää elämää kaivataan opetukseen.

Haastateltava 6:

KTT Antti Paasio sanoi pitämässään yleisöluennossa, että hän on kulkenut pitkin Eurooppaa tätä tutkimassa, että miten yrittäjyyttä pitäisi opettaa. Hän ei ole löytänyt siihen vastausta. Mä olen pitkästi Antin kanssa samaa mieltä siinä, että mielestäni yrittäjyyttä sinänsä ei voi opettaa, se on sisäsyntyinen asia. Se syntyy koko elämän aikana. Se syntyy peruskoulussa sillä, että annetaan ihmisille vas-

tuita. Vastuuta ylläpidetään kaikessa koulutuksessa. Nuorille pitää antaa vastuita. Nuoria pitää tukea katselemaan maailmaan ja omaa tulevaisuuttaan. Sisäinen yrittäjyys on draivia. Se on sisältä tuleva halu tehdä jotain. Sen herättäminen on kodin ja koulun yhteinen asia. Yrittäjäkursseilla opitaan yrittäjyyteen liittyviä teknisiä asioita. Ilman koulutusta aloittaville yrittäjille ei pitäisi antaa penniäkään yhteiskunnan rahaa. Yrittäjyyden opettaminen sinänsä on minun mielestä ihan mahdollinen asia. Sitä joko on tai sitä ei ole Sitä ylläpidetään sillä, että ihminen oppii toimimaan itsenäisesti. Sitä samaa sisäistä yrittäjyyttä tarvitaan myöskin, jos ei olla yrittäjiä. Hyvässä yrityksessä hyvät työntekijät toimivat sisäisen yrittäjyyden voimalla. Tämä voima on hyvin tarpeen ja vahva.

Yhteenvedo:

Haastateltavat näkivät yrittäjyyden opettamisen vaikeaksi. Yrittäjyyteen liittyviä teknisiä valmiuksia voidaan opettaa, samoin kuin yrittämiseen liittyviä lainalaisuuksia. Mutta sisäisen yrittäjyyden opettaminen on vaikeaa. Koulutuksessa pitäisi rohkaista nuoria, tukea itsetunnon kehittymistä ja kehittää sosiaalisia sekä yhteistyötaitoja. Yrittäjyys vaatii sitkeyttä ja valoisaa elämänsämenttä.

4.3

Yhteenvedo haastattelujen tutkimustuloksista

Tutkimuksen haastatteluosassa selvitettiin tilitoimistoyrittäjien toiminnan taustoja, heidän osallistumisestaan asiakasyrittäjien yritystoimintaan sekä haastateltujen käsityksiä yrittäjyyden opettamisesta. Haastattelussa kävi ilmi, että tilitoimistoyrittäjillä oli Koirasen ja Pohjansaaren esille nostamia ulkoisen yrittäjän tunnusmerkkejä. (Koiranen & Pohjansaari, 1994, s. 39) Tilitoimistoyrittäjä oli haastattelun mukaan motivoitunut asettamaan ja saavuttamaan omat tavoitteensa, piti kiinni omista tavoitteistaan, ajatteli tekniikkaa ja markkinointia, halusi ottaa laskettuja riskejä, sieti epävarmuutta ja asioiden monitahoisuutta, piti epäonnistumista opettavaisena kokemuksena ja otti itselleen pitkäaikaistehtäviä. Tilitoimistoyrittäjälle raha oli mittari. Tilitoimistoyrittäjässä oli havaittavissa myös haastattelun perusteella sisäisen yrittäjän tunnusmerkkejä. Hän oli tyytyväinen itseensä, mutta halusi päästä yhteisymmärryksen asiakasyrittäjien kanssa. Tilitoimistoyrittäjät tarkkailivat omaa yritystään, mutta myös ympäristöään. Samoin tilitoimistoyrittäjät näyttivät haastattelun perusteella auttavan asiakasyrityksiään näkemään epävarmuuden ja tukivat sen huomioon ottamisessa.

Yrittäjyyden lähimmiksi sukulaiskäsiteiksi Koiranen ja Tuunanen esittävät teoksesaan seuraavat: aloitekyky, myönteinen työasenne, työhalu, määrätietoisuus, menestymishalu, vastuun kantaminen, halu ottaa riskejä, luovuus, kekseliäisyys ja aktiivisuus. (Koiranen & Tuunanen, 1996, s. 14) Haastattelujen osalta aloitekyky korostui osallistumisena asiakasyrittäjien toimintaan. Myönteistä työasennetta ja työhalua korosti se, ettei tehtyjä työtunteja eikä työaikoja lasketa. Tilitoimistoyrittäjät olivat määrätietoisesti valinneet yrittäjän uran, vaikka useilla olisi ollut muitakin vaihtoehtoja. Yrityksestä kannettiin haastattelujen perusteella vastuuta, haluttiin ottaa riskejä, epäonnistumisista oli opittu. Kekseliäisyyttä ja aktiivisuutta osoittivat työpaineiltaan erilaisten ajanjaksojen hyvä sietämiskyky ja sosiaalisuutta osallistuminen myös yhteiskunnalliseen toimintaan ja vaikuttamiseen.

Kysyttäessä haastateltavilta, miten yrittäjyyttä voitaisiin opettajaa, tuli selvästi esille sisäisen yrittäjyyden korostaminen opetuksessa. Haastateltavat näkivät, että opetuksen tulee korostaa kyvykkyyttä, läpimurtojen tekemistä sekä uskallusta. Tämä tukee

brittiläistä ABC-näkemyistä yrittäjyydestä: A = Ability, B = Breaks ja C = Courage. (Koiranen, 1993 ss. 76 – 84). Kaikki haastatellut tilitoimistoyrittäjät olivat innovatiivisia ja luovia. He korostivat tuottavaa toimintaa ja uutteruutta. Näiden luonteenpiirteiden tukemista tulisi ammatillisen koulutuksen korostaa. Haastateltavat näkivät yrittäjyyden olevan enemmän kuin omistajayrittäjyys ja enemmän myös kuin yritystoiminta. Tilitoimistoyrittäjät eivät nähneet yrittäjyyttä pelkästään ammattina tai urana, vaan syvällisesti sitoutuneena työntekona tilitoimistoyrityksessä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että yrittäjyys on oma-aloitteinen ajattelutapa, tarmokas toimintatapa ja mitä suurimmassa määrin sitoutunut suhtautumistapa työntekoon.

Tutkimusraportti kuvaa tutkimusprosessin kulun melko yksityiskohtaisesti siitä syystä, että jälkikäteen on mahdollista arvioida tutkimuksen pätevyyttä. Tutkimuksen pätevyys voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: validiteetti, peittävyys ja edustavuus. Validiteetti on sitä suurempi, mitä paremmin mittaus mittaa sitä, mitä se on tarkoitettu mittaamaan. Peittävyys on sitä suurempi, mitä paremmin mittaus peittää koko mitattavaa aluetta. Edustavuus on sitä suurempi, mitä paremmin mittauksen kohteeksi valitut osa-alueet edustavat koko kyseistä aluetta. (Paukku, 1978, ss. 266 - 267)

Kyselytutkimus oli kokonaistutkimus, jonka vastausprosentti oli korkea (62 %). Kirjanpitotoimistojen Liitto ry:n henkilöstön edustajat toimivat koehenkilöinä testattaessa kyselylomaketta. Haastattelututkimuksessa otos oli pieni (viisi), mutta yritysten koon, sijainnin ja yhtiömuodon mukaan jaoteltuna edustava. Haastattelusta saatujen vastausten totuudenmukaisuudella on merkitystä tämän tutkimuksen validiteetille. Haastattelututkimuksessa aineisto on validia silloin, kun haastateltava on antanut totuudenmukaisia tietoja haastatelluista asioista. (Grönfors, 1994, s. 174) Haastateltavat saivat haastattelukysymykset etukäteen perehtymistä varten. Haastattelutilanteisiin varattiin riittävästi aikaa ja pyrittiin poistamaan häiriötekijät.

Tutkimustulosten relevanssia voidaan tarkastella tutkimustulosten hyödyllisyyden ja vaikuttavuuden näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tuloksia voivat koulutusorganisaatiot hyödyntää välittömästi koulutussuunnittelussaan. Tilitoimistojen kattoorganisaatio on osoittanut tutkimusprosessin aikana kiinnostuksensa tutkimustuloksia kohtaan. Organisaatio on käynnistänyt KLT-kirjanpittäjien pohjakoulutusvaatimusten uudistamishankkeen. Samalla tutkimustuloksia voidaan hyödyntää tilitoimistojen auktorisointijärjestelmän kehittämistyössä. Tutkimustulosten hyödyntämismahdollisuudet tukevat pragmaattisen validiteetin toteutumista.

Tutkimuksessa pyrittiin löytämään vastausta yrittäjyyden luonteesta tilitoimistoalalla. Määriteltiin tilitoimistoalan yrittäjyyden erityispiirteet ja painopistealueet. Määriteltiin siis tilitoimistoyrittäjän ammattitaitokvalifikaatiot. Olennainen kysymys oli löytää ne tilitoimistoyrittäjän tieto- ja taitokokonaisuudet sekä asenne- ja arvokokonaisuudet, jotka edistävät parhaiten tilitoimistoyrityksen kehittymistä. Ei tyydytty yleiseen yrittäjyyden ongelman asetteluun, vaan paneuduttiin tämän erikoisalan erityispiirteisiin. Ongelman ratkaisemista varten rakennettiin viitekehys, jossa kuvattiin tilitoimistoyrittäjän tieto-, taito- sekä asenne- ja arvokokonaisuuksia. Näiden perusteella asetettiin hypoteettisia kysymyksiä, joihin etsittiin vastauksia kirjallisena kyselynä suoritettulla kokonaistutkimuksella. Lisäksi haastateltiin kuutta tilitoimistoalalla työskentelevää henkilöä.

Mitä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä tarvitsee?

Vastausta etsittiin koulustarvekyselyllä, jossa annettiin vastaajille valmiina tieto- ja taitokokonaisuudet. Keskeisiksi tietokokonaisuuksiksi esitettiin substanssiosaamisen alueet: laskentatoimi, verotus, juridiikka ja tietojenkäsittely. Vastanneet korostivat näiden merkitystä. Sitä tukee myös vahva pohjakoulutustaso: vain seitsemällä prosentilla vastanneista puuttui ammatillinen pohjakoulutus. Kyselyyn vastanneista 33 % oli suorittanut korkeakoulututkinnon ja 75 %:lla oli tutkinnossaan laskentatoimi pääaineena. Haastattelututkimuksessa nousivat esiin yksiselitteisesti

mainitut ydinosaamisalueet keskeisinä tilitoimistoyrityksen perustamisedellytyksinä.

Miten syvällisiä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä tarvitsee?

Haastattelututkimuksen tulosten mukaan tilitoimistoyrittäjyyden keskeinen perustana on syvä substanssiosaaminen. Koska keskeinen ammattiosaaminen perustuu lainsäädännön kautta ohjeistettuun kirjanpitoon, verotukseen ja juridiikkaan, tulee osaamisen olla tulosten mukaan täsmällistä ajan tasalla olevaa ja sitä pitää osata soveltaa oikein.

Onko tilitoimistoyrittäjällä riittävät tiedot ja taidot ammatinsa harjoittamiseen?

Koulutustarvekyselyllä tutkittiin pohjakoulutuksen ja lisätutkintojen vastaavuutta työtehtävien kanssa. Pohjakoulutuksen katsottiin vastaavan hyvin työtehtäviä. Kysymykseen vastanneista 70 % oli sitä mieltä, että ammatillinen pohjakoulutus vastasi erittäin hyvin tai hyvin työtehtäviä. Vastaukset antavat myönteistä palautetta kaupan ja hallinnon alan kaupalliselle koulutukselle varsinkin laskentatoimeen painottuneen koulutuksen osalta. Vastanneista 155 oli suorittanut yhden lisätutkinnon. Tämä oli useimmissa tapauksissa KLT-kirjanpitäjän tutkinto, koska se on tilitoimiston auktorisoinnin perusta. Kysymykseen vastanneista 122 oli suorittanut kaksi lisätutkintoa. Tavallisin lisätutkintojen yhdistelmä oli KLT-kirjanpitäjän tutkinto ja HTM-tilintarkastajan tutkinto. Kaikkien lisätutkintojen osalta enemmistö vastanneista oli sitä mieltä, että lisätutkinnot vastasivat hyvin tai erittäin hyvin työtehtäviä. Lisätutkintojen suorittamishalukkuus osoitti tilitoimistoyrittäjien arvostavan elinikäisen oppimisen arvoa ja kehittämishalukkuutta. Jatko-opintojen suorittamiseen oli halukkuutta, mutta sen toteuttamisen esti useimmiten aikapula.

Mitä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä haluaa opiskella?

Vastanneilla oli koulutushalukkuutta keskeisille substanssiosaamisen alueille. Seuraavat aihealueet nousivat esiin koulutustarpeiden kohteina: laskentatoimen yleisosaaminen, yhtiöoikeus, välitön verotus, laskentatoimen atk-järjestelmät, englannin kieli ja asiakaspalvelu. Ehdotetun PD-tutkinnon olisi jopa 74 % (279 henkilöä) kysymykseen vastanneista halukas suorittamaan. Koulutus- ja kehittämishalukkuutta osoittivat myös haastattelututkimuksen tulokset. Tutkimustuloksen perusteella voidaan suositella tilitoimistoalan PD-tutkinnon suunnittelemista. Samoin koulutushalukkuus antaa perustan laatia kokonaissuunnitelma kaikkien Suomen tilitoimistoyrittäjien kouluttamisesta. Tutkimustulosten mukaan vastanneet odottavat tällaisen suunnitelman valmistelua kattojärjestöltään, Kirjanpitotoimistojen Liitolta.

Miten tilitoimistoyrittäjän pitää asennoitua ja kehittää persoonallisuuttaan, että hän pystyy vastaamaan omasta yrittäjyydestään?

Haastattelututkimuksen mukaan tilitoimistoyrittäjät huolehtivat hyvin substans-

siosaamisestaan. Tutkimustulosta arvioitaessa on huomattava, että kohdejoukkona olivat organisoituneiden ja auktorisoitujen tilitoimistojen vastuussa olevat henkilöt. Tutkimuksen ulkopuolelle jäivät kaikki järjestäytymättömät tilitoimistoyrittäjät. Vastannet korostivat markkinointihenkisyyden ja asiakaslähtöisyyden arvoja. Samoin strategisen ajattelun arvoa korostettiin, vaikka strateginen suunnittelu ei ollut toteutunutkaan tilitoimistoyrityksissä. Haastatellut totesivat strategisen ajattelun taidon kuuluvan kehityskohteisiinsa samoin kuin viestintätaitojen myös vieraiden kielten osalta. Perinteinen laskentatoimen liittyvä koulutus on ollut syvällistä erikoisosaamisen oppimista, jossa on korostettu laskentatoimen, verotuksen ja juridiikan merkitystä. Vasta koulutusjärjestelmien uudistuttua on koulutuksen laaja-alaisuuden kautta ymmärretty monien muiden taitojen merkitys. Näistä mainittakoon viestintätaidot. Kun tilitoimistoyrittäjä hallitsee syvällisesti tarvittavat tieto- ja taitokokonaisuudet, kykenee hän vastaamaan omasta yrittäjyydestään. Keskeisiä kehittämistä tarvitsevia tieto- ja taitokokonaisuuksia ovat strategisen ajattelun taito, laatutyökalujen käyttö ja riskien hallinta.

Miksi tilitoimistoyrittäjä tarvitsee ammatissaan arvoja?

Haastattelututkimuksen tulosten mukaan tilitoimistoyrittäjä tarvitsee ammatissaan seuraavia arvoja: substanssiosaamisen arvostaminen, kestävä kehitys, eettisyys, yrittäjyys, markkinointihenkisyys, elinikäinen oppiminen, asiakaslähtöisyys ja kehittämismyönteisyys. Johtajuutta eivät haastatellut tuoneet esille arvokeskustelussa. Vastanneet ymmärsivät todennäköisesti johtajuuden osaksi yrittäjyyttä. He katsoivat arvojen ja asenteiden muodostavan perustan ja tulevaisuuden omalle yritystoiminnalleen ja katsoivat voivansa siirtää ainakin osan arvoajattelustaan asiakasyrittäjille.

Onko tilitoimistoyrittäjä persoonallisuutensa perusteella kyseiselle alalle valikoitunut henkilö?

Tilitoimistoyrittäjä on alalle valikoitunut henkilö, koska hän haastattelututkimuksen tulosten mukaan korostaa substanssiosaamisen merkitystä. Tilitoimistoyrittäjä on luonteeltaan hieman sisäänpäin kääntynyt, jolloin markkinointihenkisyyden ja asiakaslähtöisyyden arvot eivät kohoa kovin korkealle. Tilitoimistoyrittäjä miettii yritystoimintansa jatkuvuutta ja kantaa siitä huolta kestävän kehityksen mielessä.

Suurin tilitoimistoyrittäjän ongelma on strategisen ajattelun taitojen puute. Haastattelun tulosten perusteella strateginen suunnittelu oli jäänyt alhaiselle tasolle eikä siinä katsottu kyettävän avustaa asiakasyrityksiäkään. Kriittisen ajattelun taitoa osoitti halu valikoita asiakkaita. Laadukkaat tilitoimistot halusivat kannattavia, yritystoiminnassaan menestyneitä asiakasyrityksiä. Joissakin tapauksissa rajattiin tietyt toimialat kokonaan pois; esimerkiksi liiketoimintaa harjoittaviin asiakasyrityksiin keskittynyt tilitoimisto ei ottanut asiakkaikeeseen lainkaan asunto-osakeyhtiöitä.

Tutkimustulokset osoittavat, että tilitoimistoyrittäjien koulutustarpeet tukevat heidän ammattivalifikaatioitaan. Kohdejoukko on oikein oivaltanut ylläpitää varsinaista substanssiosaamistaan, jonka tärkeimmät osa-alueet ovat laskentatoimi, verotus, juridiikka ja tietojenkäsittely. Tutkittu kohdejoukko ymmärsi myös laajentaa ammattitaitoaan koskemaan markkinointia, neuvottelutaitoa sekä kansainvälistymisen taitoja. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että tilitoimistoyrittäjät

suhtautuvat myönteisesti itsensä kehittämiseen, ovat jatkokoulutusalttiita ja ymmärtävät elinikäisen oppimisen merkityksen. Tilitoimistoyrittäjät ovat luonteeltaan tarmokkaita. Tilitoimistoyrittäjät täyttävät yritteliään käyttäytymisen tunnuspiirteet. Tilitoimistojen palvelujen laatutason turvaamiseksi tulisi herättää keskustelu tilitoimiston perustamisen luvanvaraisuudesta. Luvan myöntämisen yhtenä perusteena voisi olla tilitoimistoyrittäjän riittävän korkea ammatillinen koulutustaso.

Tilitoimistoyrittäjän pohjakoulutusvaatimukset suositellaan uudistettavaksi tutkimustulosten mukaan tilitoimistojen auktorisointijärjestelmän kehittämiseksi. Samoin tulee luoda ammatin eri tasoille johtava uusi tutkintorakenne ja järjestää jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet järjestelmällisesti. Nämä tukevat tilitoimistoyrittäjien elinikäisen oppimisen strategian edistämistä. Näistä tavoitteista päävastuun kantavat tilitoimistoyrittäjät ja heidän organisaationsa. Tarkoituksenmukainen tutkintorakenne tutkimuksen mukaan on kolmiportainen: peruskoulupohjaisen merkonomin tutkinnon suorittanut suorittaa kirjanpitäjän tai taloushallinnon ammattitutkinnon. Korkeakoulututkinnon suorittanut suorittaa KLT-tutkinnon. Sen voi suorittaa myös kirjanpitäjän tai taloushallinnon ammattitutkinnon suorittanut. Ylin pätevytymistutkinto on PD-tutkinto, jonka voi suorittaa KLT-tutkinnon suorittanut. Tilitoimiston auktorisointi edellyttää tilitoimiston vastuullisesta hoitajalta KLT-tutkinnon suorittamista. Tulevaisuudessa auktorisoinnin edellytykseksi voitaisiin asettaa vastuulliselta hoitajalta vaadittava PD-tutkinto.

Tutkimustulokset antavat ajankohtaista tietoa tilitoimistoyrittäjien eri organisaatioille sekä koulutusorganisaatioille järjestää koulutustarpeiden mukaista koulutusta. Tutkimuksen mukaan kohdejoukko voi verkostua monella tavalla yhteisten toimintojen organisoimiseksi ja tehokkuuden lisäämiseksi. Tutkimustulosten mukaan kaupallisten oppilaitosten tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota tarjoamansa koulutuksen laatuun. Koska tilitoimistoyrittäjät suorittavat koulutuksen maksullisena usein työajalla, odottavat he täyttävä vastinetta ostamastaan koulutuksesta. Tutkimustulokset avaavat kaupallisille oppilaitoksille myös uusia mahdollisuuksia koulutuksen tarjoamiseksi ja koulutuspalvelujen tuotteistamiseksi.

Tilitoimistoyrittäjät näkivät oman yrittäjyytensä osittain vaativampana verrattuna heidän asiakasyrittäjiensä ammattitaitovaatimuksiin. Tilitoimistoyrittäjiltä vaadittiin haastattelun mukaan yrittäjän perusominaisuudet ja sen lisäksi vahva kirjanpitoon, verotukseen, juridiikkaan ja tietojenkäsittelyyn liittyvä substanssiosaaminen. Tilitoimistoyrittäjillä tulee olla kyky toimia pitkäaikaisissa luottamuksellisissa suhteissa asiakasyrittäjiensä kanssa. Haastatellut korostivat kansainvälistymisen taitoja mukaan lukien vieraiden kielten osaaminen. Niiden merkitys ymmärrettiin Euroopan yhteisen markkina-alueen syntyminen perusteella. Haastatteluissa todettiin, että pienten ja keskisuurten yritysten kansainvälinen kauppa kasvaa merkittävästi lähivuosina. Tietojenkäsittelyn asiantuntemuksen tarvetta ei osattane ennakoita. Vuosi 2000 aiheuttaa suuria muutoksia järjestelmissä, samoin yhteinen euro-valuutta. Samat vaatimukset koskevat pieniä ja isoja yrityksiä. Pienen yrityksen taloushallinnon järjestelmän ylläpidosta vastaa tilitoimisto.

Tilitoimistoyrittäjät pitivät yrittäjyyden opettamista vaativana tavoitteena. Tilitoimistoyrittäjät olivat sitä mieltä, että sisäisen yrittäjyyden vaatimuksia voidaan kehittää oppimisprosesseissa. Ulkoisen yrittäjyyden vaatimusten opettaminen tilitoimistoyrittäjien mukaan on mahdollista. Siihen liittyy reaali- ja rahaprosesseihin liittyvien toimintojen oppiminen. Samoin lainsäädännön, erilaisten sopimusten ja

yrittäjäksi ryhtymisen ensimmäisenä ehtona haastatellut pitivät jonkin tiedon tai taidon syvällistä osaamista ja sille pohjalle syntyneitä arvoja ja asenteita. Tälle pohjalle voidaan onnistunut yrittäjyys rakentaa.

Yrittäjyyttä voidaan edistää kasvatuksellisin keinoin. Yrittäjyydestä on tehtävä oppilaitoksissa osa oppijan elämää. Tavoitteena ei ole tällöin ainoastaan uusien yritysten aikaan saaminen, vaan laajasti ottaen hyvin menestyvien yrittäjien kouluttaminen. Sisäisen yrittäjyyden edistäminen on kasvatuksen haasteista tällä hetkellä kaikkein tärkein. Ensi vuosikymmenen haasteisiin voimme parhaiten vastata sisäisen ja ulkoisen yrittäjyyden keinoin.

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Airaksinen, Timo 1994. Arvojen yhteiskunta, erään taistelun kuvaus. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva.
- Airola, Päivi 1988. Tilitoimistojen menestyminen vuosina 1982 - 1986. Helsingin Kauppakorkeakoulu.
- Anderson, Alan 1990. Training and Learning. Teoksessa Cowling, A. & Mailer, C. (toim.): Managing Human Resources. Edward Arnold. Great Britain.
- Argyris, C. and Schön, D.A. 1978. Organizational learning: A theory of action perspective. Reading. Addison - Wesley Publishing Company. Massachusetts.
- Alasoini, Tuomo 1993. Ohut tuotanto ja antroposentrinen tuotanto tulevaisuuden tehtaan malleina: näkökulmia FAST-tutkimusprojektin kannalta. Tampereen yliopisto.
- Drucker, Peter F 1985. Innovation and Entrepreneurship. Harper & Row. New York.
- Grönfors, M. 1994. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Werner Söderström Osakeyhtiö. Porvoo.
- Hannus Anne 1993. Sosiostruktuurallinen systeemi tilitoimistoissa. Vaasan yliopisto.
- Hölttä, Sinikka ja Kontola, Pirkko 1992. Tulospalkkausjärjestelmä. Kehittämistutkimus kahdelle palvelualan yritykselle. Jyväskylän yliopisto.
- Kankaanpää, Arto 1997. Ammatin kuvaus koulutuksen apuna - Ammattien kuvausjärjestelmän rakentamisen näkökulmia, ongelmia ja ehdotuksia Opetushallitus, Helsinki.
- Kirjonen, Juhani 1994. Työ uudistuu - uudistuuko tekijä? teoksessa Varila, J (toim.): Henkilöstöstrategia ja uusiutuva organisaatio. Painatuskeskus. Helsinki
- Koiranen, Matti 1993. Ole yrittäjä, Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys. TT-Kustannustieto Oy. Tampere.
- Koiranen, Matti – Peltonen, Matti 1995. Yrittäjyyskasvatus, Ajatuksia yrittäjyyteen oppimisesta. Konetuumat Oy. Tampere.
- Koiranen, Matti – Pohjansaari, Tuija 1994. Sisäinen yrittäjyys, Innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta. Konetuumat Oy. Tampere.

Koiranen, Matti – Tuunanen, Mika 1996. Asiakasyrittäjyys. Konetuumat Oy. Tampere.

Korhonen, Harri 1988. Kirjanpito- ja tilintarkastusalan toimiala-analyysi - palvelunjohtamisjärjestelmään käsitteellinen viitekehys ja toimialan rakenteen ja kilpailun analyttinen tarkastelu, Tampereen yliopisto.

Kyrö, Matti (red) 1989. Kvalifikations forskning – som bas för utbildning, Carssons Bokförlag. Malmö.

Kääriäinen, Tuula: 1986. Pienyritysten tilitoimistopalvelujen valintaan vaikuttavista tekijöistä, Jyväskylän yliopisto.

Luoma, Esko 1994. Yritysten strategisen kokonaiskäyttämisen suhde henkilöstön kehittämiseen ja menestymiseen. Kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 46.

Luukkainen, Olli (toim.) 1998. Tulevaisuuden tekijät - Uuden opettajuuden mahdollisuudet. Atena kustannus, Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva.

Moilanen, Raili 1996. Oppiva organisaatio - tausta ja käsitteistö. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteen laitos Julkaisu nro 100 1996. Jyväskylä.

Mäkinen Liisa 1983. Eri-ikäisten kirjanpitotoimistojen menestyminen: omistaja- ja asiakastekijöiden tarkastelu. Tampereen yliopisto.

Nännimäinen, Katja 1997. Verkostoituminen osana tilipalveluyritysten toimintaa. Esimerkkinä Kirjanpitotoimistojen Liiton jäsenoimistot ja niiden verkostoituminen. Helsingin Kauppakorkeakoulu.

Ollus, Martin 1990. Joustava tuotanto ja verkostotalous: Tekniikan ja talouden ja yhteiskunnan vuorovaikutus 1990-luvulla. Sitra. Helsinki.

Partala, Ritva 1985. Tilitoimiston vastuusta. Tampereen yliopisto.

Paukku, Raimo 1978. Yrityksen esimiestäidollisen koulutustarpeen mittaaminen. Julkaisusarja A: Tutkimusraportti nro. 14 30.11.1978. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos. Tampere.

Peltonen, Matti 1985. Yrittäjyys. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Rasinperä, Kristina ja Wilkman, Ulla 1988. Pienyrityksen pankkisuhteet - sovellus kirjanpitotoimistoihin. Helsingin Kauppakorkeakoulu.

Rauste-von Wright, Maijaliisa ja Wright, Johan 1994. Oppiminen ja koulutus. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva

Ruohola, Jani 1994. Kirjanpito toimistojen kannattavuus vuosina 1988 – 1992. Tampereen yliopisto.

Senge, P. 1990. The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning-Organisation. Doubleday. New York.

Silvennoinen, Heikki - Naumanen, Päivi – Hautala, Jouni 1994. Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin. Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimuskeskus raportti 23. Turku.

Suokas, Pirkko 1988 a. Pienten ja keski suurten yritysten johtamiskoulutusohjelman vaikuttavuus. HKKK:n julkaisuja M-31. Mikkeli.

Suokas, Pirkko 1988 b. Pienten ja keski suurten yritysten yrittäjäkoulutusohjelman vaikuttavuus. HKKK:n julkaisuja M-35. Mikkeli.

Tahkola, Harri 1995. Tilitoimiston koon ja sijainnin vaikutus liiketaloudellisiin tunnuslukuihin. Vaasan yliopisto.

Taunula, Lisbeth 1993. Pienyritysjohtajan laskentaosaaminen. Helsingin Kauppakorkeakoulu.

Teollisuuden ja Työntekijöiden Keskusliitto 1997 a. "Oppia ikä kaikki". Helsinki.

Teollisuuden ja Työntekijöiden Keskusliitto 1997 b. Teollisuuden henkilöstön osaamistarpeet 1997 – 2000 -raportti 17.6.1997. Helsinki.

Vajavaara, Tuula 1989. Koulutustarvetutkimus koulutuksen suunnittelun apuvälineenä. Vaasan korkeakoulu, Hallinnon ja markkinoinnin laitos.

Virkkunen, Jaakko ja Miettinen, Reijo 1981. Opetus ja työssä oppiminen henkilöstön kehittämisessä. Valtion koulutuskeskuksen julkaisusarja B n:o 14. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Väärälä, Reijo 1995. Ammattikoulutus ja kva l i f i k a a t i o t. Lapin Yliopisto, Rovaniemi. Acta Universitatis Lapponiensis 9.

Aikakauslehtiartikkelit

Airaksinen, Timo 1993. Tasapaino voitontavoittelun ja jatkuvuuden kesken yritysmoraalin peruskysymys. Tilisanomat 4 sivu 12.

Fairfield-Sonn, James W. 1987. A Strategic process model for small business training and development. Journal of Small Business Management sivu 14.

Gagliardi, P 1986. The Creation and Change of Organizational cultures: A Conceptual Framework Organization Studies 7/2 sivut 117 - 134.

Granlund, Markus – Lukka, Kari 1997. Taloushallinnon tehtäväkuvat murroksessa. Talouselämä 3 sivut 59 - 60.

Hall, Richard 1992. The Strategic Analysis of Intangible Resources. Strategic Management Journal 13 sivut 135 - 144.

Hurley, Robert F 1995. Total Quality Research. California Management Review VOL 38 NO 1 sivut 59 – 78.

Klein, Jeremy A, Edge, Gordon M and Kass, Tom 1991. Skill-Based Competition. Journal of General Management 16:4 sivut 1 - 15.

Pienyritysten tilintarkastuspakkoa puretaan. Taloussanomat 34/1998 sivut 1 - 3.

Kurtén, Staffan 1997. Urasuunnittelusta itsensä johtamiseen. Talouselämä 42 sivut 48 - 49.

Leiwo, Kaisa ja Heinonen, Jama 1997. Yrittäjyysilmapiiri vaikuttaa työllisyyteen. Talouselämä 16 sivut 60 – 61.

Prahaland, C. K. and Hamel, Gary 1990. The Core Competence of the Corporation. Harvard Business Review sivut 79 - 91.

Rantalainen, Antti 1997. KLT-kirjanpitäjät ja tilitoimistotoiminnan laadun varmentaminen. Tilintarkastus/Revision 2 sivut 172 – 173.

Suominen, Aulis O – Mäkinen Lasse 1995. Tilitoimiston laatu. Tilisanomat 4 sivut 38 – 48.e

Valtion virastojen julkaisut

Kauppa- ja teollisuusministeriö 23.12.1996/no. 1325. Päätös KHT- ja HTM-tutkintoihin vaadittavista opinnoista. Helsinki.

Opetusministeriön elinikäisen oppimisen komitea 1997 a. Oppimisen ilo, Kansallinen elinikäisen oppimisen strategia. Opetusministeriö. Helsinki.

Opetusministeriön elinikäisen oppimisen komitea 1997 b. Näkökulmia elinikäiseen oppimiseen, Kansallisen elinikäisen oppimisen strategian liite. Opetusministeriö. Helsinki.

Opetusministeriön elinikäisen oppimisen komitea, Markkula Markku – Suurla Riitta 1997. Elinikäisen oppimisen hyvät käytännöt Kansallisen elinikäisen oppimisen komitean mietinnön liite. Opetusministeriö. Helsinki.

Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto, ammattikorkeakouluyksikkö 12.12.1997, toim. Sirén, Hannu. Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat, yhteenveto. Helsinki.

Pöytäkirjat

Tili-Instituuttisäätiö. 1996. Pöytäkirja säännöistä 14.5.1996.

Lait ja asetukset

Tilintarkastuslaki 936/1994 § 3 – 15.

Kiinteistövälittäjäasetus 181/1993 § 3 - § 5.

Julkaisemattomat monisteet

Laitamäki, Jukka M. 1998. The management themes of today: implications for retailing and hospitality industries –luentomonisteet.

Haastattelut:

Toiminnanjohtaja Hellström, Bengt. Suomen Jobs and Society Oy. Helsinki.

Tilitoimistoyrittäjä Javanainen, Irma. Tilipalvelu Javanainen Ky. Pieksämäki.

Toimitusjohtaja Karttunen, Jouko. Tiliaktiiva Oy. Helsinki.

Toimitusjohtaja Hollström, Mariitta. Yrityspalvelu Hollström Oy. Kokkola.

Toiminnanjohtaja Partanen, Ulla. Kirjanpitotoimistojen Liitto ry. Helsinki.

Toimitusjohtaja Rekola-Nieminen, Leena. Kirjanpitotoimisto Rekola-Nieminen Oy. Järvenpää.

Toimitusjohtaja Tahkola, Paavo. Tilitoimistot Tahkola Oy. Oulu.

Marja-Liisa Tenhunen
Ajurintie 6
67100 KOKKOLA
puh (06) 8297 390
040-5508 738o

LÄHETE

6.6.1997

HYVÄ TILITOIMISTOYRITTÄJÄ, TILITOIMISTON VASTUULLINEN HOITAJA TAI TILITOIMISTON VASTAAVA KLT-KIRJANPITÄJÄ

Elinikäinen oppiminen on nostettu viime aikoina keskeiseksi tavoitteeksi kaikissa työtehtävissä. Tämän tavoitteen saavuttamisen tukemiseksi tilitoimistoalalla suoritetaan koulutustarvetta koskeva tutkimus. Se kohdistetaan tilitoimistoyrittäjille, vastuullisille tilitoimistojen hoitajille ja tilitoimiston vastaaville KLT-kirjanpitäjille. Kysely on osa yliopistolliseen jatkotutkintoon tähtäävää tutkimusta. Tutkimuksen tarpeen on osoittanut Kirjanpitoimistojen Liitto ry. Kiinnostukseni tilitoimistoalaa kohtaan on syntynyt KLT-lautakunnan jäsenyyden kautta.

Pyydän Sinua vastaamaan kyselyyn näiden kesäpäivien aikana. Vaikka kysely on varsin pitkä, on se nopea vastata. Palauta siis vastauksesi kesäpäivien aikana liiton info-pisteessä olevaan laatikkoon. Poikkeus-tapauksessa voi palauttaa vastauksesi postitse Kirjanpitoimistojen Liittoon.

Parhaimmat kiitokset vaivannäöstäsi. Onnea ja menestystä tilitoimistosi kehittämiseksi!

Tervehtien

Marja-Liisa Tenhunen

Marja-Liisa Tenhunen
Ajurintie 6
67100 KOKKOLA
puh (06) 8297 390
040-5508 738a

LÄHETE

26.6.1997

**HYVÄ TILITOIMISTOYRITTÄJÄ, TILITOIMISTON VASTUULLINEN HOITAJA TAI
TILITOIMISTON VASTAAVA KLT-KIRJANPITÄJÄ**

Elinikäinen oppiminen on nostettu viime aikoina keskeiseksi tavoitteeksi kaikissa työtehtävissä. Tämän tavoitteen saavuttamisen tukemiseksi tilitoimistoalalla suoritetaan koulutustarvetta koskeva tutkimus. Se kohdistetaan tilitoimistoyrittäjille, vastuullisille tilitoimistojen hoitajille ja tilitoimiston vastaaville KLT-kirjanpitäjille. Kysely on osa yliopistolliseen jatkotutkintoon tähtäävää tutkimusta. Tutkimuksen tarpeen on osoittanut Kirjanpitoimistojen Liitto ry. Kiinnostukseni tilitoimistoalaa kohtaan on syntynyt KLT-lautakunnan jäsenyyden kautta.

Pyydän Sinua vastaamaan oheiseen kyselyyn 31.7.1997 mennessä ja palauttamaan vastauksesi oheisessa kuoressa. Kysely on suoritettu jo osalle tämänvuotisten kesäpäivien aikana Savonlinnassa. Vaikka kysely on varsin pitkä, on se nopea vastata.

Parhaimmat kiitokset vaivannäöstäsi. Onnea ja menestystä tilitoimistosi kehittämiseksi!

Tervehtien

Marja-Liisa Tenhunen

KOULUTUSTARVEKYSELY TILITOIMISTOYRITTÄJÄLLE, TILITOIMISTON VASTUULLISELLE HOITAJALLE TAI TILITOIMISTON VASTUULLISELLE KLT-KIRJANPITÄJÄLLE

1. SUORITETUT OPINNOT

1.1. Mikä on viimeksi suorittamanne tutkinto?

- merkonomi
- yo-merkonomi
- ylempi korkeakoulututkinto
Mikä? _____
- alempi korkeakoulututkinto
Mikä? _____
- liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto, tradenomi
- muu
Mikä? _____

Suoritusvuosi _____

1.2. Mikä oli suoritettu pääaine?

- laskentatoumu
- muu
Mikä? _____

1.3. Mitä lisätutkintoja olette suorittanut?

- | | Suoritusvuosi |
|---|---------------|
| <input type="checkbox"/> KLT-kirjanpitäjä | _____ |
| <input type="checkbox"/> HTM-tilintarkastaja | _____ |
| <input type="checkbox"/> KHT-tilintarkastaja | _____ |
| <input type="checkbox"/> LKV-tutkinto | _____ |
| <input type="checkbox"/> MJK-Instituutin laskentatutkinto | _____ |
| <input type="checkbox"/> MJK-Instituutin oikeustieteen tutkinto | _____ |
| <input type="checkbox"/> Muu lisätutkinto | |
| Mikä? _____ | _____ |

2. KÄYNNISSÄ OLEVAT OPINNOT

2.1. Mitä opintoja Teillä on parhaillaan käynnissä?__

Aloitusvuosi

- 85__ 86 - 90 91 - 95 96-

<input type="checkbox"/>	KLT-tutkinto				
<input type="checkbox"/>	HTM-tilintarkastajan tutkinto				
<input type="checkbox"/>	KHT-tilintarkastajan tutkinto				
<input type="checkbox"/>	LKV-tutkinto				
<input type="checkbox"/>	MJK-Instituutin laskentatutkinto				
<input type="checkbox"/>	MJK-Instituutin oikeustieteen tutkinto				
<input type="checkbox"/>	muu lisätutkinto, Mika? _____				
<input type="checkbox"/>	yliopiston tai tiedekorkeakoulun tarjoamia opintojaksoja*)__				
<input type="checkbox"/>	ammattikorkeakoulun/kauppaoppilaitoksen tarjoamia opintojaksoja				
<input type="checkbox"/>	muita opintoja, Mikä? _____				

*) Avoin yliopisto-opetus kuuluu tähän riippumatta opetuksen fyysisestä tapahtumapaikasta.__

2.2.1. Jos Teillä ei ole käynnissä olevia opintoja, olisitteko halunneet käynnistää niitä?

- Kyllä__
- Ei

2.2. Mikä on tärkein syy, joka on estänyt Teitä käynnistämästä jatko-opintoja?__

- yrittäjyyteen/työtehtävien liittyvä aikapula
- välinatka koulutuksen tarjoajaan
- tiedon puute tarjolla olevista opinnoista
- taloudelliset esteet
- perhesyyt
- muu syy,
mikä? _____

3. OPINTOJEN VASTAAVUUS TYÖTEHTÄVIEN KANSSA

3

Miten koulutus on hyödyttänyt työtehtäviänne?

3.1. Pohjakoulututkinnon osalta (rengastakaa sopiva vaihtoehto)

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.2. KLT-tutkinnon osalta (mikäli olette sen suorittaneet)

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.3. HTM- tilintarkastajan tutkinnon osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.4. KHT- tilintarkastajan tutkinnon osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.5. HTM- tilintarkastajan tutkinnon osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.6. LKV-tutkinnon osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.7. MJK-Instituutin laskentatutkinnon osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.8. MJK-Instituutin oikeustieteen tutkinnon osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.9. Muun lisätutkinnon osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.10. Yliopiston tai tiedekorkeakoulun tarjoamien opintojaksojen osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.11. Ammattikorkeakoulun /kauppaoppilaitoksen tarjoamien opintojaksojen osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

3.12. Muiden opintojen osalta

erittäin huonosti			erittäin hyvin	
1	2	3	4	5

4. KOULUTUSTARVE

Valitkaa kustakin ryhmästä tärkeimpänä pitämänne vaihtoehdot.

4.1. Laskentatoimi

- yleisosaaminen
- ulkoisen laskentatoimen erityisosaaminen
- sisäisen laskentatoimen erityisosaaminen

4.2. Verotus

- välitön verotus
- välillinen verotus

4.3. Oikeustiede

- yhtiöverotus
- sopimusoikeus
- perintöoikeus

4.4. Tietojenkäsittely

- laskentatoimen atk-järjestelmät
- taulukkolaskenta
- tietoverkkojen käyttö

4.5. Kielet

- suomen kieli ja viestintä
- ruotsin kieli ja viestintä
- englannin kieli ja viestintä
- saksan kieli ja viestintä

4.6. Muut

- asiakaspalvelu ja neuvottelutaito
- markkinointi
- EU-rahastojen hyödyntäminen

4.7. Mitä toivomuksia asetatte koulutusorganisaatiolle?:

Merkittävä kunkin vaihtoehdon tärkeys

maantieteellinen läheisyys

koulutusorganisaation imago

opetuksen taso

koulutusorganisaation ammatillinen osaaminen

hintataso

ruotsinkielinen opetus

muu, Mikä? _____

	1	2	3
	Vähiten tärkeä		Tärkein
maantieteellinen läheisyys			
koulutusorganisaation imago			
opetuksen taso			
koulutusorganisaation ammatillinen osaaminen			
hintataso			
ruotsinkielinen opetus			
muu, Mikä? _____			

4.8. Mikä on mielestänne tilitoimistoyrittäjän paras pohjakoulutus

Valitkaa yksi vaihtoehto

- merkonomin tutkinto
- liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto (tradenomi)
- kauppateiden kandidaatin tutkinto (=alempi tutkinto)
- muu alempi korkeakoulututkinto
- kauppateiden maisterin tutkinto, ekonomi
- muu ylempi korkeakoulututkinto
- muu tutkinto, mikä? _____

5.4. Useilla aloilla on klynnistynyt ammatillinen kehittämisohjelma, PD (Professional Development) -o tutkinto. Tilitoimistoalalla se tulisi olemaan 20 - 40 opintoviikon pituinen KLT-tutkinnon jatkainen tutkinto.

Olisitteko halukas suorittamaan PD-tutkinnon?

Kyllä

Ei

5.5. Tulisitteko henkilöstönne PD-tutkinnon suorittamista?

Kyllä

Ei

5.6. Tulevaisuudessa KLT-tutkinnon pohjakoulutusvaatimus lienee liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto, tradenomi. KLT-tutkintoa alemmaksi tutkinnoksi on suunniteltu kirjanpitäjän ammattitutkinto, jonka pohjakoulutusvaatimus olisi merkonomien tutkinto. Pidätkö tätä suunnitelmaa tarkoituksenmukaisena?

Kyllä

Eio

Kiitokset vaivannäöstänne!

Marja-Liisa Tenhunen
Ajurintie 6
67100 KOKKOLA
06-8225477a

Tilitoimistoyrittäjien, tilitoimiston vastuullisten hoitajien ja tilitoimiston vastaavien KLT-kirjanpitäjien koulustarvetta koskeva tutkimus

Yrittäjyys-osuuteen liittyvä haastattelu
Kesto 30 min - 1 h

Haastateltava:

Haastatteluaika:

- 1.a Millaiset valmiudet pohjakoulutuksenne on antanut yrittäjyyteen?a
- 2.a Millaiset valmiudet KLT-tutkinto on antanut yrittäjyyteen?a
- 3.a Millainen yrittäjätyyppi on mielestänne sopiva tilitoimistoyrittäjäksi?a
- 4.a Miten tilitoimistoyrittäjä poikkeaa asiakasyrittäjistään vai ovatko vaatimukset samat?a
- 5.a Kuinka suuri kynnyks on ottaa ensimmäinen tilitoimistoasiakas?a
- 6.a Mitkä ovat tilitoimistoyrittäjän "kompastuskivet"?a
- 7.a Jakaako tilitoimistoyrittäjä yrittäjyyden vastuun asiakkaansa kanssa?a
- 8.a Millaista strategiasuunnittelua olette toteuttaneet yrityksessänne?a
- 9.a Miten olette verkostoituneet?a
- 10.a Miten luonnehditte tulevaisuuttanne yrittäjänä?a
- 11.a Miten yrittäjyyttä pitäisi mielestänne opettaa?a

Marja-Liisa Tenhunen
Ajurintie 6
67100 KOKKOLA
06-8225477

Tilitoimistoyrittäjien, tilitoimiston vastuullisten hoitajien ja tilitoimiston vastaavien KLT-kirjanpitäjien koulutustarvetta koskeva tutkimus

Yrittäjyys-osuuteen liittyvä haastattelu
Kesto 30 min - 1 h

Haastateltava:

toiminnanjohtaja Ulla Partanen
Kirjanpitotoimistojen Liitto ry

Haastatteluaika:

Tarkastelkaa kysymyksiä oman tehtävänne näkökulmasta toimiessanne Kirjanpitotoimistojen Liitto ry:n toiminnanjohtajana

- 1.t Millaiset valmiudet tilitoimistoyrittäjän, tilitoimiston vastuullisen hoitajan tai tilitoimistont KLT-kirjanpitäjän pohjakoulutus antaa yrittäjyyteent
a)t korkeakoulututkinnon osaltat
b)t ei-korkeakoulututkinnon osalta?
yrittäjyyteen?t
- 2.t Millaiset valmiudet KLT-tutkinto antaat yrittäjyyteen?t
- 3.t Millainen yrittäjätyyppi on mielestänne sopiva tilitoimistoyrittäjäksi?t
- 4.t Miten tilitoimistoyrittäjä poikkeaa asiakasyrittäjistään vai ovatko vaatimukset samat?t
- 5.t Kuinka suuri kynnyks on ottaa ensimmäinent tilitoimistoasiakas?t
- 6.t Mitkä ovat tilitoimistoyrittäjän "kompastuskivet"?t
- 7.t Jakaako tilitoimistoyrittäjä yrittäjyyden vastuunt asiakkaansa kanssa?t
- 8.t Millaista strategiasuunnittelua tilitoimistoyrittäjät ovat toteuttaneet yrityksissään?t
- 9.t Miten tilitoimistoyrittäjät ovat verkostoituneet?t
- 10.t Miten luonnehditte tilitoimistoyrittäjän tulevaisuutta?t
- 11.t Miten yrittäjyyttä pitäisi mielestänne opettaa?t

TALOUSHALLINTOON LIITTYVÄ KOULUTUSTARJONTA

Kauppätieteiden opintoja tutkintoon johtavina voi suorittaa maassamme Helsingin ja Turun kauppakorkeakouluissa. Opintoja voi suorittaa myös Jyväskylän, Tampereen, Vaasan ja Oulun yliopistoissa sekä Lappeenrannan teknillisessä korkeakoulussa. Ruotsinkielisen tutkinnon voi suorittaa Svenska Handelshögskolanissa ja Åbo Akademissa. Ylempi tutkinto on kauppätieteiden maisterin (ekonomin) tutkinto ja alempi kauppätieteiden kandidaatin tutkinto. Tiedekorkeakoulukoulussa ja yliopistossa suoritettujen laskentatoimeen suuntautuneen tutkinnon perusrakenne on varsin samanlainen eri korkeakouluissa. Kuitenkin kauppakorkeakouluissa on huomattavasti suuremmat opintojaksojen valintamahdollisuudet verrattuna pienempään yliopistojen laskentatoimeen painottuneiden opintojen tarjontaan. Jos tarjonta on suuri, pystyy opiskelija erikoistumaan ja opiskelemaan valitsemallaan aihealueella syväälle. Yhtiölainsäädäntöön ja verotukseen liittyvien opintojen kytkeminen tutkintoon on helpompaa kauppakorkeakouluissa kuin yliopistoissa. Tästä seuraa se, että kauppakorkeakouluissa voi suorittaa taloushallinnon opintoja tukevia läheisten aihealueiden opintoja laajemmin kuin vastaavasti yliopistoissa. Tiedekorkeakouluissa on selvä pyrkimys kansainvälistymisen, yrittäjyyden ja työelämäsuhteiden kehittämiseen ja opettamiseen. Ammattikorkeakoulujen perustaminen on selvästi aktivoanut yliopistoja ja tiedekorkeakouluja pyrkimään mainittuihin tavoitteisiin. Näiden aihealueiden omaksuminen vahvan taloushallintoon liittyvän substanssiosaamisen ohella antaa laskentatoimeen painottuneen kauppätieteiden maisterin tutkinnon suorittaneelle valmiuksia ryhtyä tilitoimistoyrittäjäksi.

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon (tradenomi) voi suorittaa 26 ammattikorkeakoulussa. Tutkinto suoritetaan yleensä talouden ja hallinnon tai vaihtoehtoisesti liiketalouden koulutusohjelmassa laskentatoimeen tai taloushallintoon ja rahoitukseen painottuneena suomen- tai ruotsinkielisenä. Taloushallintoon suuntautuvan tutkinnon voi suorittaa yhdessä ammattikorkeakoulussa kokonaan englanninkielisenä (Degree Program in International Business, suuntautumisvaihtoehtona International Accounting and Finance). Yksi ammattikorkeakoulu tarjoaa taloushallinnon tarkastuksen ja valvonnan suuntautumisvaihtoehdon ja samoin yksi johdon laskentatoimen suuntautumisvaihtoehdon. Liiketalouden ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus korvaa aikaisemman opistoasteisen merkonomin tutkintoon johtavan koulutuksen (OPM; Siren, 1998). Yo-merkonomin tutkinto poistuu kokonaan tämän muutoksen yhteydessä. Tradenomin tutkinto antaa riittävät ammatilliset perusteet työskennellä tilitoimistoyrittäjänä ja/tai vastuullisena KLT-kirjanpitäjänä. Lähes kaikkien ammattikorkeakoulujen toiminnan tavoitteena näyttää olevan yrittäjyyden merkityksen korostaminen.

Kaupallista koulutusta tarjotaan Suomessa kauppaoppilaitoksissa merkonomin

tutkintoon (=liiketalouden perustutkinto) johtavana. Koulutus on kolmevuotinen ja tapahtuneen koulutuspoliittisen uudistuksen jälkeen työssäoppimisen jakso on keskeinen osa tutkintoa. Koulutus antaa hyvät valmiudet suorittaviin tehtäviin myös tilitoimistossa. Toisen asteen koulutuksessa tapahtuu vuoden 1998 aikana merkittäviä muutoksia. Syksystä lähtien kaupan ja hallinnon alalla toisella asteella peruskoulupohjaisessa koulutuksessa toteutetaan kolmivuotista liiketalouden perustutkintoon johtavaa koulutusta. Tutkinnon nimi on merkonomi. Valtakunnalliseen opetussuunnitelmaan ei sisälly lainkaan laskentatoimen tai vastaavan suuntautumisvaihtoehtoa. Suuntautumisvaihtoehtona on yritystoiminta, jonka sisällä voi valita laskentatoimen opintojaksoja. Laskentatoimen opintojen määrä on kuitenkin suurimmillaankin huomattavasti alhaisempi kuin aikaisemmin laskentatoimen linjan suorittaneen merkonomin laskentatoimen opintojen määrä. Tämän perustutkinnon muutos aiheuttaa muutoksen koulutustarjonnassa, mikä heijastuu työmarkkinoille. Toimenkuvat tullevat muuttumaan tilitoimistoissakin.