

DIGITALISERINGENS PÅVERKAN PÅ YRKESIDENTITET – EN KVALITATIV STUDIE OM REDOVISNINGSEKONOMER

Examensarbete – Civilekonom
Företagsekonomi

Tova Bergqvist
Filippa Gabrielli

2019: VT2019CE29



HÖGSKOLAN I BORÅS

Förord:

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till våra handledare Christina Mauléon och Roy Liff för deras engagemang, stöd och handledning under uppsatsprocessen. Vi vill även tacka de respondenter som har deltagit och möjliggjort studien. Slutligen vill vi även tacka Högskolan i Borås för en givande studietid under dessa fyra år på Civilekonomprogrammet.

Borås, 2019-06-03

Tova Bergqvist

Filippa Gabrielli

Svensk titel: Digitaliseringens påverkan på yrkesidentitet – en kvalitativ studie om redovisningsekonomer

Engelsk titel: The impact of digitalization on professional identity – a qualitative study of accountants

Utgivningsår: 2019

Författare: Tova Bergqvist & Filippa Gabrielli

Handledare: Christina Mauléon & Roy Liff

Abstract

Digitalization is seen as one of society's strongest ongoing changes and its consequences affect industries and professions to a large extent. The accounting industry has been and is still facing major changes as a result of technological development and as an accountant it is important to adapt to be able to survive on the market. The accountants work has previously consisted of much administrative and monotonous tasks, which are such tasks that technology can and has taken over. Therefore the accountants have begun to perform other tasks, for example advisory and analytics. These new tasks requires new competences for all accountants. The purpose of this study is to investigate how and to what extent accountants professional identity is affected by digitalization. We have chosen a qualitative method for the study and conducted nine semi-structured interviews with accountants from different companies.

The study's conclusion is that digitalization affects the accountants professional identity to a large extent and that it may change completely in the future. There have been many studies on how digitalization affects working method and tasks. However, there are few studies that describe what this actually means for professions and professional identity.

This paper is written in Swedish.

Keywords: Accounting, accountant, digitalization, automatization, technology, profession, professional identity

Sammanfattning

Digitaliseringen ses som en av samhällets starkaste pågående förändringar och dess följder påverkar branscher och yrken i stor utsträckning. Redovisningsbranschen har stått och står fortfarande inför stora förändringar som en följd av teknikens utveckling och som redovisningsekonom gäller det att anpassa sig för att kunna överleva på marknaden. Redovisningsekonoms arbete har tidigare bestått av mycket administrativa och monotona arbetsuppgifter, vilket är sådana uppgifter som tekniken kan och har tagit över. Därför har redovisningsekonomen fått börja utföra andra uppgifter, såsom exempelvis rådgivning och analys av siffror. Dessa nya arbetsuppgifter kräver nya kompetenser för alla redovisningsekonomer. Syftet med studien är att undersöka hur och i vilken utsträckning redovisningsekonoms yrkesidentitet påverkas av digitaliseringen. Vi har valt en kvalitativ metod av studien och har genomfört nio semistrukturerade intervjuer med redovisningsekonomer från olika företag.

Studiens slutsats är att digitaliseringen påverkar redovisningsekonomens yrkesidentitet i stor utsträckning och att den kan komma att förändras helt i framtiden. Det har gjorts många studier på hur digitaliseringen påverkar arbetssätt och arbetsuppgifter. Dock finns det få studier som beskriver vad detta faktiskt innebär för yrkesroller och identitet.

Nyckelord: Redovisning, redovisningsekonom, digitalisering, automatisering, teknologi, profession, yrkesidentitet

Innehållsförteckning

1 Inledning	- 1 -
1.1 Bakgrund	- 1 -
1.2 Problemdiskussion	- 2 -
1.3 Syfte	- 3 -
1.4 Disposition	- 3 -
2 Tidigare studier	- 4 -
2.1 Förändring av arbetsätt och arbetsuppgifter	- 4 -
2.2 Förändring av kompetenskrav	- 4 -
2.3 Förändring av yrkesrollen	- 5 -
3 Teoretisk referensram	- 7 -
3.1 Socioteknisk teori	- 7 -
3.2 Teknikens påverkan i fyra steg	- 8 -
3.3 Analysmodell	- 10 -
4 Metod	- 12 -
4.1 Forskningsmiljö	- 12 -
4.1.1 Redovisningsrollen	- 12 -
4.1.2 Organisatorisk miljö	- 12 -
4.2 Val av forskningsstrategi och forskningsansats	- 13 -
4.3 Urval	- 13 -
4.4 Datainsamling	- 15 -
4.4.1 Förberedande och genomförande	- 15 -
4.5 Dataanalys	- 16 -
4.6 Studiens trovärdighet	- 16 -
4.7 Etiska överväganden	- 17 -
5 Empiri	- 18 -
5.1 Påverkan på arbetsätt	- 18 -
5.1.1 Förändringar inom branschen	- 18 -
5.1.2 Möjligheter	- 19 -
5.1.3 Utmaningar	- 20 -
5.2 Påverkan på arbetsuppgifter	- 22 -
5.2.1 Andra typer av arbetsuppgifter	- 22 -
5.2.2 Efterfrågan på redovisningsekonomer	- 23 -
5.3 Påverkan på kompetens	- 24 -
6 Analys	- 26 -
6.1 Förstärkning	- 26 -
6.2 Komplettering	- 26 -
6.3 Ersättning	- 27 -
6.4 Gå en annan väg	- 28 -

6.5 Redovisningsekonomernas nya roll	- 29 -
7 Diskussion	- 30 -
7.1 Hur påverkar digitaliseringen redovisningsekonomers arbetsätt?.....	- 30 -
7.2 På vilket sätt har redovisningsekonomers arbetsuppgifter förändrats till följd av digitaliseringen?	- 30 -
7.3 Vilka nya kompetenskrav ställs på redovisningsekonomer till följd av digitaliseringen?	- 31 -
7.4 Digitaliseringens påverkan på yrkesidentitet	- 32 -
8 Slutsats	- 33 -
8.1 Framtida forskning.....	- 34 -
9 Källförteckning	- 35 -
10 Bilagor.....	- 40 -
10.1 Bilaga 1	- 40 -
10.2 Bilaga 2	- 41 -

Figurförteckning

Figur 1: Syntes av modellerna – fyrstegsmodellen.....	- 9 -
Figur 2: Analysmodellen (Egen figur).....	- 10 -

Tabellförteckning

Tabell 1: Sammanställning av respondenter.....	- 14 -
--	--------

1 Inledning

I det inledande kapitlet presenteras och diskuteras uppsatsens bakgrund och problemdiskussion. Det leder oss sedan fram till studiens syfte och frågeställning. Slutligen presenteras en disposition över uppsatsens upplägg.

1.1 Bakgrund

Vi lever i ett samhälle som är i ständig utveckling och förändring. Digitaliseringen är en av många pågående samhällstrender och den ses som samhällets starkaste förändringsfaktor (Digitaliseringskommissionen 2015 a; FAR & Kairos Future 2013, 2016). Begreppet digitalisering¹ innebär att man omvandlar pappersbaserade processer till digitala processer (Digitaliseringskommissionen 2014; Ilcus 2018). Det möjliggör insamling och analys av stora mängder data, vilket är en stor del av digitaliseringen. Detta leder till stora förändringar i samhället och det påverkar alla företag, oavsett bransch (Digitaliseringskommissionen 2016). Digitaliseringen gör att arbetsuppgifter kan automatiseras² och utföras av maskiner istället för av människor (Guthrie & Parker 2016). I nuläget har maskiner tagit över en del av människors arbetsuppgifter och mycket tyder på att det kommer fortsätta i samma riktning framöver. Digitalisering och automatisering av fler arbetsuppgifter kan komma att leda till utmaningar för företagen att skapa arbetstillfällen för sina anställda (MacCrory, Westerman, Alhammadi & Brynjolfsson 2014). Den digitala utvecklingen har resulterat i en minskad efterfrågan på flera typer av arbeten, men det skapar också stora möjligheter för andra sorters arbeten. Det gäller att man som arbetstagare är flexibel i sin kompetensutveckling och det blir viktigt att specialisera sig för att kunna utföra arbete som maskiner inte klarar av (MacCrory et al. 2014). Brynjolfsson och McAfee (2014) uttrycker det genom följande citat:

Det har aldrig funnits en bättre tidpunkt att vara en arbetare med specialkunskaper eller rätt utbildning, eftersom dessa personer kan använda tekniken för att skapa och fånga värde. Däremot har det aldrig funnits en sämre tidpunkt att vara en arbetare med bara vanliga färdigheter och förmågor att erbjuda, eftersom datorer, robotar och annan digital teknik ersätter dessa färdigheter och förmågor i en takt utöver det vanliga.

En av de branscher som påverkas i stor utsträckning av digitaliseringen är redovisningsbranschen. För redovisningsekonomer har vissa arbetsuppgifter, såsom administrativa uppgifter, automatiserats och försvunnit helt som en följd av digitaliseringens utveckling (Brynjolfsson & McAfee 2015; Civilekonomerna 2016; Schwarzmüller, Brosi, Duman & Welpé 2018). Idag består redovisningsyrket mer av att utföra analyser av siffror samt rådgivning och inte lika mycket av traditionella uppgifter som görs manuellt, såsom löpande bokföring. Mycket tyder på att det kommer fortsätta åt det hållet framöver och därför gäller det att personerna inom branschen anpassar sig och utvecklar sin kompetens efter det (Civilekonomerna 2016; FAR & Kairos Future 2016).

¹ Material av skilda slag omformas för att kunna bearbetas i dator (NE u.å a)

² Införandet av steg i en process som gör att processen mer eller mindre går av sig själv (NE u.å b)

För att undersöka redovisningsbranschens framtid, har FAR³ och Kairos Future (2013) genomfört en studie om hur redovisnings- och revisionsbranschen kommer utvecklas fram till år 2025. Studien gjordes med syfte att undersöka branschens framtid och hur rollen kommer förändras för de som arbetar inom den. På så sätt kan man ligga steget före och vara beredd på de förändringar som den snabba digitaliseringen medför. Genom att vara förberedd kan man lättare undvika problem och istället ta tillvara på de möjligheter som uppstår. I studien kom de fram till att branschen år 2025 kommer se helt annorlunda ut och det är inte säkert att den kommer vara uppbyggd på samma sätt som den är idag. Vidare menar de att rådgivning kommer bli en viktigare del inom redovisningsyrket än tidigare och att det kan komma att känneteckna hela branschen. Orsaken till att rådgivning förväntas växa så mycket är att andra delar av redovisningsekonomens arbete är lättare att ersätta med tekniska lösningar, än vad rådgivning är (FAR & Kairos Future 2013).

Flera undersökningar visar att ca 90 procent av redovisningsekonomens arbetsuppgifter kommer att försvinna inom 15 år, som en följd av digitaliseringen (Stiftelsen för strategisk forskning 2014; FAR & Kairos Future 2016). Det behöver dock inte betyda att framtida redovisningsekonomer kommer att stå helt utan arbete, då digitaliseringen också ger förutsättningar för att skapa nya arbetsuppgifter och roller (Autor 2015; Civilekonomerna 2016; Svenskt näringsliv 2016). Förändringarna kan leda till att redovisningsekonomens yrkesidentitet kommer att ändras (Harteis 2018). Det leder oss fram till frågan hur redovisningsyrket kommer att se ut i framtiden.

1.2 Problemdiskussion

Mycket tyder på att många arbetsuppgifter inom en snar framtid kommer att utföras så gott som helt papperslöst och istället med hjälp av olika dataprogram (Bierstaker, Burnaby & Thibodeau 2001; Rîndaşu 2017). Digitaliseringen bidrar på så sätt till förändrade arbetssätt, men gör också att tekniken kan ta över vissa arbetsuppgifter. Detta kan komma att medföra att människor inte längre behövs i samma utsträckning som tidigare. Ju mer avancerad tekniken blir desto fler arbetsuppgifter kan ersättas av den (MacCrory et al. 2014; Monterio 2015). Det som pågår nu till skillnad från tidigare, då tekniken bara kunde ersätta människans fysiska arbete, är att man börjar se möjligheter att utveckla teknik som även kan ersätta den tänkande delen av arbetet (Monterio 2015). Flera forskare menar dessutom att digitaliseringen kommer att fortsätta utvecklas och inte avstanna, vilket i sådana fall kan resultera i att ytterligare arbetsuppgifter kan komma att digitaliseras och automatiseras (Bierstaker, Burnaby & Thibodeau 2001; Brunetto 2014).

Förändringen i arbetsuppgifter kan bli en utmaning för både anställda och arbetsgivare, då det i många fall kan leda till ökade kompetenskrav. Ledningen måste då se över de anställdas nuvarande kunskap och kompetens för att kunna erbjuda utbildning där det behövs. Om ledningen inte gör det så kommer man inte kunna uppnå det som krävs för att hänga med i den framtida samhällsutvecklingen (Halaweh & El Massry 2015). Förutom interna utbildningar på företaget blir det också viktigare att ha en universitetsutbildning för att på så sätt ha den kunskap som krävs. Forskning tyder på att det kommer bli svårt för dem som enbart besitter generella kunskaper (Brynjolfsson & McAfee 2015; Jordan 1999; Levy &

³ Branschorganisationen för revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonsulter och specialister (FAR u.å).

Murnane 1996; MacCrory et al. 2014) samt för dem som inte har tillräcklig IT⁴-kunskap, då nästintill alla arbeten kommer kräva det i framtiden (Schwarz Müller et al. 2018).

När den digitala tekniken utvecklas och maskiner kan ta över fler arbetsuppgifter, kommer redovisningsekonomernas fokus istället att ligga på andra uppgifter än tidigare (Rîndaşu 2017). Dessa förändringar inom branschen kan leda till att redovisningsekonomernas yrkesidentitet förändras (Harteis 2018). Tidigare forskning har visat att detta har hänt i andra branscher, som till exempel inom sjukvården och utbildningsområdet (Comandé, Nocco & Peigné 2015; Wise 2016). Det finns mycket forskning som förklarar att arbetsätt och arbetsuppgifter kommer att ändras och vilka dessa arbetsuppgifter är. Dock finns det förhållandevis lite forskning som beskriver *vad* detta faktiskt innebär för redovisningsekonomernas yrkesroll och identitet. Studien syftar till att bidra till en större förståelse för på vilket sätt och i hur stor utsträckning digitaliseringen påverkar redovisningsekonomernas yrkesidentitet och roll. Vi kommer därför undersöka hur digitaliseringen påverkar arbetsätt, arbetsuppgifter och kompetenskrav och hur detta kan leda till förändringar i yrkesidentiteten.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur och i vilken utsträckning redovisningsekonomernas yrkesidentitet påverkas av digitaliseringen.

Med utgångspunkt i syftet har följande forskningsfrågor utformats:

1. Hur påverkar digitaliseringen redovisningsekonomernas arbetsätt?
2. På vilket sätt har redovisningsekonomernas arbetsuppgifter förändrats till följd av digitaliseringen?
3. Vilka nya kompetenskrav ställs på redovisningsekonomer till följd av digitaliseringen?

1.4 Disposition

Efter inledning med bakgrund, problemdiskussion och syfte följer ett kapitel med resultat från tidigare studier. Där redovisas vad tidigare forskning har kommit fram till för att kunna jämföra studiens resultat med detta senare. Efter detta kommer teoretisk referensram, där den teori som använts för att strukturera upp empirin och analysen av den presenteras. Sedan kommer metodkapitlet som beskriver hela processen i undersökningen och vilka metoder som har använts. I empiriavsnittet redovisas resultaten av insamlat empiriskt material. Här redogörs för intervjupersonernas uppfattning om digitalisering och dess påverkan på deras arbete. Sedan följer analyskapitlet där resultatet av den empiriska undersökningen analyseras med hjälp av den teoretiska referensramen. I diskussionskapitlet förs en diskussion kring studiens resultat i relation till tidigare resultat. Studien avslutas sedan med en presentation av studiens slutsatser samt förslag till vidare forskning.

⁴ Informationsteknik. Utnyttjandet av datorer och Internet för informationshantering (Terminologicentrum 2016)

2 Tidigare studier

I följande kapitel presenteras resultat från tidigare studier. Det är resultat som visar vad forskare har kommit fram till gällande digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomens arbete. Kapitlet utgår från de tre forskningsfrågorna; förändring arbetssätt, förändring arbetsuppgifter och förändring kompetenskrav. Sedan följer ett kapitel; förändring av yrkesrollen, som förklarar vad förändringarna kan leda till i relation till studiens syfte. Dessa teorier utgör viktiga grunder i studien och gör det möjligt att kunna jämföra studiens slutsats med tidigare studier.

2.1 Förändring av arbetssätt och arbetsuppgifter

Tidigare forskning visar att digitaliseringens utveckling resulterar i att många arbetsuppgifter förändras. Genom dessa förändringar kan man i många fall utföra sitt arbete på ett snabbare och mer effektivt sätt (Ghasemi, Shafeiepour, Aslani & Barvayeh 2011; Ilcus 2018), vilket i sin tur gör att företagets kostnader minskar (Ghasemi et al. 2011; Rîndaşu 2017). Vissa typer av arbetsuppgifter har inte bara förändrats, utan till och med försvunnit helt som en följd av digitaliseringen. Flera forskare menar att det framförallt är de administrativa och monotona uppgifterna som har försvunnit (Brynjolfsson & McAfee 2015; Schwarzmüller et al. 2018). Ju mer avancerad tekniken blir, desto större del av arbetet kan maskinen ta över från människan (MacCrory et al. 2014; Monterio 2015). Tidigare forskning visar att de företag som lyckas bäst är de som anpassar sig till den tekniska utvecklingen (Trigo, Belfo & Pérez Estébanéz 2016).

Redovisningsbranschen är en bransch som tidigare har bestått mycket av monotona och repetitiva uppgifter. Som en följd av digitaliseringens utveckling har stora förändringar skett inom branschen, då många företag har valt att anamma de nya digitala verktygen som har utvecklats (Alles 2015; Ghasemi et al. 2011). Genom digitala bokföringsprogram kan företagen enklare få en helhetsbild över sin verksamhet. Den information de får blir mer aktuell då de har möjlighet att få informationen löpande (Ghasemi et al. 2011). Detta är dock inte bara en fördel, utan tidigare studier visar även att det är något som påverkar inte bara människors arbete utan även människors privatliv i stor utsträckning (Schwarzmüller et al. 2018). Den tillgänglighet som digitaliseringen bidrar till gör det möjligt att arbeta hemifrån, vilket kan medföra vissa utmaningar. Forskning tyder på att det kan bidra till förlust av social sammanhållning, arbetsmotivation och engagemang (Holland & Bardoel 2016). Förlusten av dessa faktorer kan bidra till förändringar i yrkesidentiteten, då den främst utvecklas i sociala sammanhang (Brouard, Bujaki, Durocher & Neilson 2017).

2.2 Förändring av kompetenskrav

Tidigare forskning menar att de nya arbetsuppgifterna skapar nya kompetenskrav hos de anställda (Halaweh & El Massry 2015). Många lågkompetensjobb tas över av tekniken och det kommer därför bli viktigare att ha en högre utbildning i framtiden (Brynjolfsson & McAfee 2015; MacCrory et al. 2014; Levy & Murnane 1996). Det kommer bli viktigt att vara

specialiserad och de som endast besitter generella kunskaper kommer få det svårt att fortsätta inom yrket. Detta är något som det pratades mycket om redan för 20 år sedan (Jordan 1999) och det är något som är aktuellt än idag (MacCrory et al. 2014). Mycket tyder på att digital kompetens kommer bli en av de viktigaste kunskaperna för att kunna utföra sitt arbete i framtiden, då många arbetsuppgifter kommer att kräva den typen av kunskap (Halaweh & El Massry 2015). Ju mer kunskap man besitter inom digital teknik, desto bättre kan man anpassa tekniken för att utnyttja den på bästa möjliga sätt (Rîndaşu 2017). De nya kraven kan komma att bli en stor utmaning för företag (Halaweh & El Massry 2015) och för individer, om man inte förstår vikten av kompetensutvecklingen (Sandberg & Targama 2007).

Förutom kunskap inom IT, visar tidigare forskning även att det kommer att krävas utveckling av de anställdas analytiska och juridiska kunskaper framöver (Halaweh & El Massry 2015). Tidigare forskning visar att det blir allt viktigare med kvalificerade medarbetare och att kompetens inom problemlösning, kreativitet och snabbt beslutsfattande blir viktigt (Schwarz Müller et al. 2018). Det krävs idag att redovisningsekonomer har kunskaper i att kunna utvärdera, tolka information och uppmärksamma frågor, på ett sätt de tidigare inte har behövt (Güney 2014). När tekniken tar över vissa delar av arbetet uppstår behovet av att människan är anpassningsbar, flexibel och hittar andra arbetsuppgifter att utföra (Brynjolfsson & McAfee 2015; MacCrory et al. 2014; Rîndaşu 2017). Det betyder att man som anställd måste kunna gå vidare från de arbetsuppgifter som man tidigare har utfört, i de fall dessa uppgifter har automatiserats av tekniken. Istället blir det viktigt att hitta andra uppgifter att utföra, som tekniken ännu inte tagit över (Brynjolfsson & McAfee 2015). Mycket fokus behöver därför läggas på de arbetsuppgifter som är mer komplexa, där det i nuläget fortfarande krävs mänsklig intelligens och utbildning (Schwarz Müller et al. 2018). Ett exempel på en sådan uppgift är rådgivning (Rîndaşu 2017).

2.3 Förändring av yrkesrollen

Tidigare forskning visar att utvecklingen inom den digitala tekniken påverkar alla, oavsett vilken bransch man verkar inom (Orlikowski & Scott 2008). Några av de branscher som har påverkats i stor utsträckning är bland annat sjukvården och utbildningsområdet. Inom sjukvården har digitalisering främst påverkat arbetssättet, genom att lagringen av journaler nu kan bevaras digitalt istället för i pappersformat som man tidigare gjorde (Comandé, Nocco & Peigné 2015; Wise 2016). Det har även påverkat branschen då det idag finns möjlighet att erbjuda patienter läkarbesök över internet istället för ett fysiskt besök på en läkarmottagning. Patienten kan då få prata med en läkare genom ett videosamtal och på så sätt få hjälp med det man söker för (Wise 2016). Genom detta alternativ får man prata med en sjuksköterska eller läkare, som sedan ställer en diagnos och hjälper till med att skriva ut eventuella recept (Kry u.å; Min doktor u.å). Dessa förändringar inom sjukvården har inneburit att sjuksköterskor får betydligt mycket mer ansvar och andra arbetsuppgifter, vilket har gjort att deras yrkesidentitet har ändrats. Användandet av teknik har gjort att deras roll inte längre är densamma som den traditionella rollen som sjuksköterska (Öberg et al. 2018).

Även inom skolan har digitaliseringen gjort att information, såsom bedömningsunderlag och studentinformation, kan lagras digitalt istället för i pappersform (Feldman, Capobianco & Brenda 2008). För lärare innebär digitaliseringen stora förändringar som de måste anpassa sig till. Det räcker inte längre för lärare att ställa sig och prata framför eleverna, utan de måste engagera sig och guida eleverna i sitt lärande. Detta har gjort att rollen som lärare förändras och läraren blir mer som en handledare för eleverna än tidigare (EU Business school 2018).

Inom redovisningsbranschen har stora förändringar redan skett, såsom att rådgivning har blivit en allt större del och det förväntas fortsätta åt det hållet framöver. Den digitala tekniken har redan tagit över många uppgifter från människan inom branschen och fler uppgifter kommer kunna tas över. Det gör att ännu fler delar inom redovisningsyrket med störst sannolikhet kommer att försvinna (Rîndaşu 2017). När tekniken tar över vissa delar av arbetet och nya uppgifter skapas kan det påverka de anställdas yrkesidentitet (Harteis 2018). Detta har varit särskilt tydligt inom sjukvården och i utbildningsområdet (Comandé, Nocco & Peigné 2015; Wise 2016).

En människas yrkesidentitet växer enligt Brouard et al. (2017) fram och utvecklas i ett socialt sammanhang. Redovisningsekonomer utvecklar tillsammans en uppfattning om vad det innebär att vara en professionell redovisningsekonom. Forskning visar att utvecklingen av identiteten påverkas av den ökade användningen av teknik. Tekniken kan bidra till en minskad självmedvetenhet hos de anställda (Brouard et al. 2017). Det gör att deras identitet inte blir helt självklar och de kan behöva fundera över vilka de är, vad de är till för och vad de ska bidra med. Genom att reflektera över dessa frågor kan man utveckla sin yrkesidentitet (Peticca-Harris & McKenna 2013), samtidigt som det är viktigt att anpassa sin yrkesidentitet efter teknikens utveckling (Brouard et al. 2017). Därför är det viktigt att organisationer förstår hur man kan utnyttja tekniken på bästa sätt och att de utvecklar yrkesidentiteter som stämmer överens med de anställdas syn på sin arbetsroll (Colbert, Yee & George 2016). Organisationer måste förstå detta eftersom yrkesidentitet uppstår inom organisationen och inte utanför (Peticca-Harris & McKenna 2013). För redovisningsekonomer är det delvis den byrå eller miljö de befinner sig i som påverkar deras yrkesidentitet (Brouard et al. 2017). Forskning visar att digital teknik har påverkat yrkesidentiteter i andra branscher (Comandé, Nocco & Peigné 2015; Wise 2016), men det finns fortfarande förhållandevis lite forskning inom ämnet (Mackenzie, Marks & Morgan 2017).

3 Teoretisk referensram

I följande kapitel presenteras en teoretisk referensram för att möjliggöra strukturering och analys av empirin. Här presenteras teorier som senare kommer användas för att tolka det empiriska resultatet. Först beskrivs socioteknisk teori, sedan presenteras teknikens påverkan i fyra steg och till sist en analysmodell. Samtliga teorier och modeller kommer vara till hjälp vid analys av studiens resultat.

3.1 Socioteknisk teori

För att undersöka samspelet mellan människan och tekniken kan man använda sig av socioteknisk teori. Det sociotekniska synsättet delar upp organisationen i två olika grupper, en teknisk och en social. Den tekniska gruppen består av maskiner, utrustning, metoder, verktyg etcetera. Den sociala gruppen består istället av bland annat människor, utformning av arbetsgrupper, kunskap och interaktion (Mumford 2006; Walker, Stanton, Neville, Salmon & Jenkins 2008). Socioteknisk teori syftar till att gemensamt optimera samspelet mellan tekniken och människan (Walker et al. 2008). Dessa två grupper påverkar ständigt varandra och för att organisationen ska fungera bra krävs det samspel mellan dem. Förändringar i den ena gruppen påverkar samspelet mellan grupperna, därför krävs det att båda grupperna förändras och utvecklas samtidigt (Mumford 2006). När tekniken utvecklas innebär det att även människans kunskap inom området måste utvecklas. Om man inte lär sig att använda den nya tekniken, kan man som anställd uppleva stora svårigheter. Därför är det av yttersta vikt att ledningen förbereder sina anställda när man tar in ny teknik, för att kunna utnyttja den på bästa möjliga sätt (Sandberg & Targama 2007).

En omorganisering kan leda till radikala förändringar för företag. Det kan innebära att företaget går från en mer hierarkisk organisation till en organisation som istället är baserad på mindre grupper. Den hierarkiska strukturen kan fortfarande behövas för att hantera komplexa uppgifter, då ledningen i dessa fall kan behöva ta stort ansvar. Det blir dock allt viktigare med interaktion och samarbete mellan de anställda och tekniken, då lärandet i en sådan organisation blir mer effektivt. Det är viktigt för att ständigt kunna utvecklas och förbättras. I en tid av förändring är det viktigt att en organisation utvecklas och teorin säger att ju snabbare en organisation lär sig och anpassar sig, desto bättre är det för den (Walker et al. 2008).

Teknikens framväxande roll kan resultera i att yrken och arbetsuppgifter förändras i en snabb takt (Orlikowski & Scott 2008). Det kan innebära att det blir nödvändigt för företagen att deras anställda till fullo förstår sina arbetsuppgifter och dess betydelse. Även kompetensen och dess utveckling blir viktigare hos de anställda än tidigare (Sandberg & Targama 2007). Rätt kunskap och kompetens kan ses som en grundläggande förutsättning vid implementering av ny teknik (Halaweh & El Massry 2015). För att lyckas med detta behöver ledarna vara pedagogiska i sina ledarroller. De behöver kunna formulera företagets mål på ett tydligt och lättförståeligt sätt för sina anställda, så att de kan arbeta mot dem (Halaweh & El Massry 2015; Sandberg & Targama 2007).

3.2 Teknikens påverkan i fyra steg

Förändringar inom arbetet kan leda till stora utmaningar för företag. I vilken utsträckning man påverkas beror på vilken typ av arbetsuppgifter man har. Arbetsuppgifter kan delas upp i rutinbaserade och icke rutinbaserade uppgifter. Som rutinuppgifter räknas det som kan utföras framgångsrikt av antingen en person med lägre utbildning eller av en dator. Många arbetsuppgifter som konkurrerar med maskinen har på så sätt antingen försvunnit eller förändrats. Icke rutinbaserade uppgifter kan i sin tur delas upp i två olika kategorier; abstrakta och manuella uppgifter. Abstrakta uppgifter är exempelvis juridisk rådgivning, där det krävs en högre utbildningsnivå, analytisk förmåga samt problemlösningsförmåga. Manuella uppgifter är sådana som kräver mänsklig interaktion, där man behöver ha en förmåga att kunna situationsanpassa, exempelvis språk och personliga interaktioner (MacCrory et al. 2014).

FAR och Kairos Future (2016) har gjort en trestegsmodell för att visa hur digitaliseringen påverkar arbetsuppgifter. Modellen innehåller stegen *förstärkning*, *komplettering* och *ersättning*. MacCrory et al. (2014) använder sig istället av de tre stegen: *tävla mot maskinen*, *tävla med maskinen* och *köra en annan tävling*. Steget komplettering går att jämföra med tävla med maskinen och steget ersättning går att jämföra med tävla mot maskinen. Förstärkning och köra en annan tävling går inte att jämföra med varandra och de kommer därför presenteras var för sig. Eftersom vi anser att alla dessa steg är viktiga har vi gjort en syntes av de två trestegsmodellerna, som innehåller alla fyra stegen, vilken vi benämner som fyrstegsmodellen (figur 1).

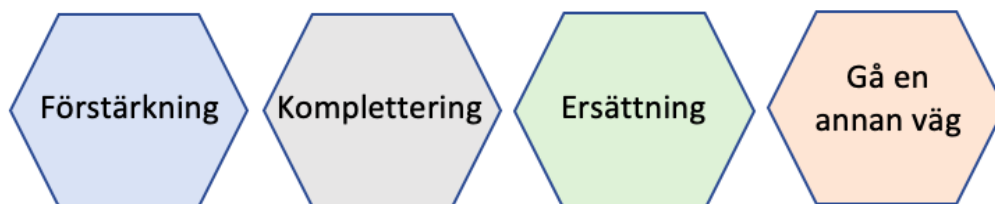
Förstärkning: Innebär att de redan befintliga processerna förstärks av tekniken, genom exempelvis datorer som underlättar arbetsuppgifterna. Detta steg var mer aktuellt i början av teknikens utveckling då man började införa datorer på arbetsplatser. På den tiden hade inte alla var sin dator utan en hel arbetsplats kunde få dela på en. Idag när de flesta har varsin dator så är nästa steg, FAR och Kairos Future's (2016) komplettering, mer aktuellt (FAR & Kairos Future 2016).

Komplettering/Tävla med maskinen: Här tar tekniken över delar av arbetsuppgifterna och kompletterar på så sätt människors färdigheter genom att förstärka människans förmåga att utföra arbetet (MacCrory et al. 2014). Enligt FAR och Kairos Future (2016) är detta steg, där människan och datorn kompletterar varandra, det bästa steget att befinna sig i. Med komplettering menas att arbetsuppgifterna inte helt och hållet ersätts av maskiner, utan att det ska finnas ett samspel mellan dem och människan för att på så sätt få ut det mesta möjliga. Med andra ord är det optimala alternativet att människan och tekniken arbetar tillsammans. De företag som lyckas med att hitta en balans mellan dessa två lägen, kommer gynnas av det i framtiden (Autor 2015; FAR & Kairos Future 2016). Det har visat sig att färdigheter som kompletterar maskiner har blivit allt viktigare och att efterfrågan på denna typ av kompetens ökar (MacCrory et al. 2014).

Ersättning/Tävla mot maskinen: Här har tekniken blivit så pass avancerad att den nu kan ersätta arbetsuppgifterna mer eller mindre helt och hållet (FAR & Kairos Future 2016; MacCrory et al. 2014). Ett exempel på när tekniken har ersatt människans arbete, är att det idag är vanligt att företag inte har någon bemannad växel på företaget, utan istället använder sig av automatiserade processer som sköter detta. Som en följd av att rutinarbete kan övertas av maskiner behöver man inte längre tala om för människor vad de ska göra för saker. Istället får man tala om för maskinen vad det är den ska utföra (MacCrory et al. 2014).

Efterfrågan på färdigheter som konkurrerar med tekniken har minskat, då det inte längre behövs människor till denna typ av arbete i samma utsträckning som tidigare (MacCrory et al. 2014). Som en följd av digitaliseringens ständiga utveckling kommer fler arbetsuppgifter att ersättas av maskiner, vilket kan komma att påverka de anställda i en mycket stor utsträckning. Det förväntas inte endast vara administrativa uppgifter som maskinen kommer kunna ersätta utan även mer komplexa områden förväntas tas över (Schwarz Müller et al. 2018).

Köra en annan tävling: Detta innebär att ett yrke fokuserar på de färdigheter som tekniken ännu inte har tagit över. Det är yrken som varken tävlar med eller mot maskinen, såsom försäljning, barnomsorg eller omvårdnad. Det är yrken som även kräver sociala förmågor, vilket datorer hittills inte kunnat utveckla tillräckligt mycket för att kunna ersätta människan inom dessa områden. Därmed har yrken som dessa, i stort sett behållit sig oförändrade. I de yrken där tekniken hittills inte gjort stora genombrott har efterfrågan ökat. Detta eftersom människor och tekniken inte konkurrerar med varandra. I de fall behövs människor fortfarande i stor utsträckning för att utföra de uppgifter som maskiner ännu inte klarar av (MacCrory et al. 2014).



Figur 1: Syntes av modellerna – fyrstegsmodellen

Utifrån stegen ovan ansågs alla fyra steg vara viktiga för att se teknikens påverkan på arbetsuppgifter och att inget av stegen bör uteslutas vid en analys, då de alla visar möjliga steg i utvecklingen. Därför har en syntes av de två modellerna utformats, där alla fyra steg ingår. Vi har dock bytt namn på det sista steget då det blev tydligare med “gå en annan väg”. Då alla fyra steg har sammanställts i samma modell kommer vi framöver i studien att hänvisa till fyrstegsmodellen när det talas om något av stegen i de modeller som presenteras av FAR och Kairos Future (2016) och MacCrory et al. (2014).

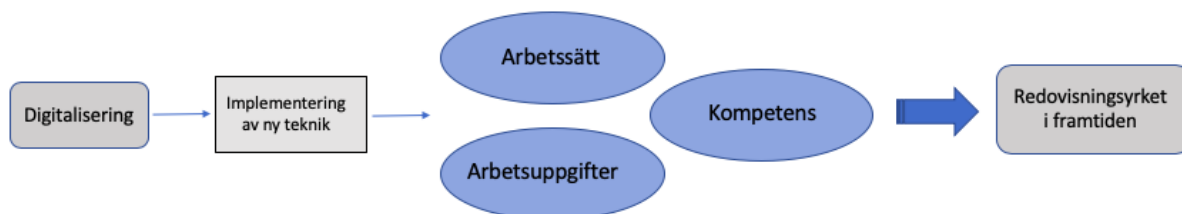
De olika stegen i fyrstegsmodellen leder till olika grad av förändring. I det första steget sker en förändring av arbetssätt, då människan får hjälp av tekniken att utföra sina arbetsuppgifter. Även i det andra steget sker en förändring av arbetssätt, men här förändras även arbetsuppgifterna. I det tredje steget har tekniken tagit över arbetsuppgifter helt och hållet och ersätter människan i en större grad än tidigare. Dessa nya arbetsuppgifter leder till nya kunskapskrav för redovisningsekonomen, vilket i sin tur gör att yrkesrollen delvis förändras (FAR & Kairos Future 2016; MacCrory et al. 2014). I fyrstegsmodellens sista steg har tekniken blivit så avancerad att den kan utföra stora delar av det arbete som tidigare utförts av människor. För att kunna fortsätta inom yrket måste människor välja att gå en annan väg och inrikta sig på sådana arbetsuppgifter som tekniken ännu inte klarar av (MacCrory et al. 2014). För redovisningsekonomen kan detta steg leda till att yrkesidentiteten förändras (Brouard et al. 2017). Beroende på var i fyrstegsmodellen en organisation eller en redovisningsekonom

befinner sig, blir förändringarna olika stora och har olika stor effekt på arbetet och yrkesidentiteten.

3.3 Analysmodell

För att undersöka vilka förändringar redovisningsekonomer står inför till följd av digitaliseringens utveckling, behöver flera olika aspekter undersökas. Därför har denna analysmodell skapats, för att undersöka digitaliseringens påverkan på företag och vilka förändringar det leder till i arbetssätt, arbetsuppgifter och kompetens. Slutligen visar den vad det innebär för yrket i framtiden och för redovisningsekonomers yrkesidentitet. Analysmodellen är baserad på fyrstegsmodellen men den är utvecklad för att få en bättre helhetsbild. I fyrstegsmodellen (figur 1) beskrivs vilka förändringar som sker inom främst arbetsuppgifter, men även inom arbetssätt och kompetenskrav till följd av digitaliseringen. Modellen kan även användas för att placera ett företag eller en bransch i ett av stegen för att kunna analysera hur mycket dess yrkesidentitet har förändrats till följd av digitaliseringen. För att få en helhetsbild över hela förloppet, med start i digitaliseringen och avslut i yrket i framtiden, så kan istället analysmodellen (figur 2) användas. Båda modellerna har socioteknisk teori som grund, eftersom de båda handlar om människans och teknikens samspel.

För att förtydliga skillnaden mellan arbetssätt och arbetsuppgifter i modellen nedan samt i forskningsfrågorna så förklaras här hur vi definierar begreppen. Arbetssätt avser på vilket sätt ett arbete utförs, exempelvis att datan sparas digitalt istället för på papper och att bokföringen sker digitalt istället för i konteringsblock. Arbetsuppgifter avser vilka uppgifter det är man utför, till exempel löpande bokföring och rådgivning.



Figur 2: Analysmodellen (Egen figur)

Första steget i modellen är just digitalisering, som utvecklas i en snabb takt och det gäller att hänga med i förändringarna (Digitaliseringskommissionen 2015 b; FAR & Kairos Future 2013, 2016). Steget efter digitalisering är att företag implementerar ny teknik. När de gör detta sker det förändringar i arbetssätt och arbetsuppgifter. Det är förändringar som organisationer och dess anställda måste anpassa sig till för att överleva på marknaden. För att detta ska lyckas är en viktig faktor kompetens, som beskrivs både i socioteknisk teori och i fyrstegsmodellen. Digitaliseringen gör att det ställs nya krav på företaget och det blir allt viktigare att ha anställda med rätt kompetens. Det blir även viktigt att den befintliga arbetskraften är flexibel och utnyttjar de nya möjligheterna som kommer med digitaliseringen på rätt sätt (FAR & Kairos Future 2016; MacCrory et al. 2014). Analysmodellens sista steg är redovisningsyrket i framtiden. Där kan man genom de tidigare stegen se vilka förändringar som uppkommer i yrket till följd av digitaliseringen och hur det kommer se ut längre fram i tiden. Forskning visar att tekniken kommer fortsätta utvecklas och att ännu fler

arbetsuppgifter kan komma att digitaliseras i framtiden (Bierstaker, Burnaby & Thibodeau 2001; Brunetto 2014; FAR & Kairos Future 2013). Ny teknik kan komma att påverka redovisningsekonomens yrkesidentitet och därför är det viktigt att vara föränderlig och öppen för att ändra sin yrkesidentitet (Brouard et al. 2017). Förändringarna inom yrket kan komma att påverka dess identitet (Harteis 2018). Genom analysmodellen kan vi undersöka hur stor denna förändringen blir.

4 Metod

I följande kapitel presenteras en beskrivning av rollen som redovisningsekonom då och nu, samt en beskrivning av den organisatoriska miljö som de verkar inom. Sedan motiveras vilken forskningsstrategi och forskningsansats som använts vid insamling av data. Sen förklaras urvalet och deltagarna i studien anges. Därefter beskrivs datainsamling, dataanalys samt studiens trovärdighet. Kapitlet avslutas slutligen med etiska överväganden.

4.1 Forskningsmiljö

4.1.1 Redovisningsrollen

Företag använder sig av redovisning för att få en överblick över dess ställning och resultat (Ghasemi et al. 2011; Visma 2018). Syftet med att upprätta en redovisning är att informationen ska ligga till grund för beslut både inom företaget och för intressenter, till exempel kunder, anställda, ägare och myndigheter (Hedenström & Malmquist 2015). Informationen som redovisas ska finnas tillgänglig för både interna och externa intressenter och det är även denna information som är underlag för investering och beskattning av företaget (Skatteverket 2019; Visma 2018). Detta görs av en redovisningsekonom, som har som uppgift att utföra redovisningstjänster och rådgivning, antingen internt inom företaget eller som konsult för externa uppdragsgivare. Redovisningsekonomens arbetsuppgifter kan innefatta allt från löpande bokföring och avstämningar av konton, till årsredovisningar, deklarationer och kontakt med olika myndigheter (SRF Konsulterna u.å).

Redovisningsbranschen har tidigare varit mycket konservativ och därmed långsam när det gäller att acceptera och implementera ny teknik i det dagliga arbetet (Alles 2015; Ghasemi et al. 2011). Innan tekniken introducerades gjordes redovisningsekonomens arbetsuppgifter helt och hållet manuellt (Jordan 1999). De använde sig då av konteringsböcker som de fyllde i för hand. De hade också allt underlag för redovisningen på papper, såsom kvitton, fakturor m.m. (Bokföring Bromma 2019; Föreningsresursen u.å; FAR & Kairos Future 2016). Tekniken har sedan fortsatt att ändra redovisningen genom åren och framstegen kan vara en tillgång för företaget (Ghasemi et al. 2011).

Redovisningsekonomer har en mängd olika regler och lagar att följa i deras arbete. De måste bland annat uppfylla god redovisningssed men de har även regler om bokföring och dess utförande att förhålla sig till (Skatteverket 2017). Utöver dessa har redovisningsekonomer andra normer och krav som de måste uppfylla och förhålla sig till. Dessa krav kan komma från exempelvis kunder och samhället.

4.1.2 Organisatorisk miljö

Respondenterna i undersökningen befann sig på olika stora redovisningsbyråer eller på separata ekonomiavdelningar på andra företag. Några företag hade endast ett tiotal anställda och andra företag hade hundratals anställda. Företagets storlek kan ha betydelse för hur förändring hanteras. För större företag kan förändringar ta längre tid, eftersom alla

förändringar och beslut måste godkännas och sedan appliceras på ett större antal anställda. Stora företag kan däremot ha fördelen att ha mer resurser har i många fall mer resurser, vilket gör att de har möjlighet att lägga tid och pengar på nya system och arbetssätt.

4.2 Val av forskningsstrategi och forskningsansats

Med utgångspunkt i studiens syfte att undersöka hur och i vilken utsträckning digitaliseringen påverkar redovisningsekonomers yrkesidentitet, behövde vi få reda på personliga åsikter och tankar hos några personer inom yrket. För att få fram denna information lämpade det sig med individuella intervjuer med ett antal personer inom branschen (Alvesson & Sköldberg 2008; Bryman & Bell 2017). Detta för att sedan kunna se mönster och samband mellan deras svar och därefter kunna dra slutsatser om hur det har påverkat deras arbete. Utifrån detta valde vi att genomföra en kvalitativ studie. En sådan studie lägger tonvikten på ord snarare än siffror. Det gör att denna metod lämpar sig vid studier som innefattar exempelvis möten eller intervjubaserade insamlingsmetoder, såsom semistrukturerade intervjuer. Fokus i en kvalitativ studie ligger på frågorna hur och varför, samt att ge en djupare förståelse för ämnet som undersöks. Man vill försöka förstå hur deltagarna i undersökningen tänker och varför de tänker så, för att på så sätt kunna se saker ur deras perspektiv och på så sätt få en bredare förståelse. Eftersom vi i denna studie ville undersöka hur digitaliseringen har påverkat redovisningsekonomers arbete, ansåg vi att det lämpar sig bäst med en kvalitativ forskningsmetod (Bryman & Bell 2017).

Vår studie är av abduktiv karaktär, eftersom utgångspunkten var att utforma ett problem, för att sedan förklara det med hjälp av teorier. I en abduktiv ansats växlar man mellan den teoretiska referensramen och empirin, vilket har gjorts då vi efter insamling av vårt empiriska material har återgått till teorin igen. Genom att återgå till teorin, kunde den anpassas ytterligare utifrån det som framkom genom den empiriska undersökningen. Av en abduktiv ansats fick vi en djupare förståelse för det problem studien utgått från, då vi växlade mellan både teori och empiri (Alvesson & Sköldberg 2008; Bryman & Bell 2017).

4.3 Urval

Urvalet bestod främst av redovisningsekonomer som arbetade som konsulter mot externa kunder. De som inte arbetade externt arbetade istället internt på företagets ekonomiavdelning. Ett par av intervjupersonerna hade inte redovisningsekonom/konsult som sin huvudtitel i nuläget, men de hade antingen tidigare jobbat som detta eller var tillräckligt insatta i arbetet för att kunna besvara våra frågor ändå. Ungefär hälften av respondenterna valdes ut genom bekvämlighetsurval, då vi mailade ett stort antal redovisningsbyråer och intervjuade sedan de som hade möjlighet att ställa upp. Resterande respondenter kom vi i kontakt med genom våra befintliga kontakter i form av familj och vänner.

Eftersom det har funnits stor spridning i bakgrundsvariablerna i studien görs bedömningen att vi har fått med de olika åsikter och tankemönster som finns hos redovisningsekonomer i allmänhet. Stor spridning i bakgrundsvariablerna uppnåddes bland annat genom att de redovisningsekonomer som intervjuades hade olika antal års erfarenhet och olika utbildningar. Beroende på hur länge en person har arbetat inom branschen kan de ha olika uppfattningar om digitaliseringen och den förändring det har bidragit till. Vi ansåg dock att en erfarenhet på minst fyra år var nödvändig för att man ska ha hunnit uppleva några väsentliga förändringar.

Nästa bakgrundsvariabel i studien är utbildning. Respondenterna har olika typer av utbildningar, på olika nivåer. Därför är denna variabel av betydelse, då utbildningsnivån kan påverka personens uppfattning. Exempelvis skulle en person med en mer specifik utbildning, som främst riktar sig till att utföra en viss arbetsuppgift, kunna uppfatta digitaliseringen som ett större hot än en person med en bredare utbildning. Detta eftersom en person med bredare utbildning har kompetens för att utföra andra uppgifter och därmed kan digitaliseringen bli en möjlighet istället för hot för dessa personer.

Ytterligare två bakgrundsvariabler är att respondenterna i studien arbetade på olika stora företag och att några av dem arbetade internt och några som konsulter mot externa kunder. Storlek på företag kan påverka respondenternas uppfattning och inställning till digitaliseringen då de kan ha olika förutsättningar beroende på företagets storlek. Ofta har större företag mer resurser och kan därför ha större möjligheter att följa med i utvecklingen. Även internt och externt arbete kan ge personer olika upplevelser och erfarenheter. Redovisningsekonomer som arbetar som konsulter för olika företag har fått erfara många olika företag och har därmed förmodligen sett många olika arbetssätt. Detta ansågs kunna gynna vår studie eftersom de har upplevt olika sätt att hantera digitaliseringen. Vi har identifierat antal år inom branschen, utbildning, företagets storlek och om de arbetar internt eller externt som fyra bakgrundsvariabler med stor betydelse. Genom dessa ökar chansen att få med de uppfattningar som finns bland redovisningsekonomer.

Sammanlagt intervjuades nio olika respondenter. Detta ansågs vara tillräckligt många för att uppnå teoretisk mättnad, då vi i de sista intervjuerna började se ett mönster i svaren och ingen ny information längre tillkom (Bryman & Bell 2017). De nio respondenterna presenteras nedan.

Tabell 1: Sammanställning av respondenter

Respondent	Utbildning	Antal år inom branschen	Längd på intervjun (min)
A	Ekonomi - Redovisning	5	46
B	Ekonomi - Business	30+	28
C	Kvalificerad Yrkesutbildning (KY)	10	37
D	Offentlig förvaltning	7	32
E	IHM Controller	20+	60
F	Civilekonom	4	44
G	Civilekonom	13	42
H	Gymnasieutbildning	30+	40
I	Kvalificerad Yrkesutbildning (KY)	10+	60

4.4 Datainsamling

En av de vanligaste metoderna för att samla in data inom kvalitativ forskning är att intervjua ett antal utvalda respondenter (Bryman & Bell 2017). I studien genomfördes semistrukturerade intervjuer med ett antal redovisningsekonomer. Vid intervjuerna användes en intervjuguide (bilaga 1 & 2), som innehöll de teman som avsågs att täckas. Utifrån dessa teman kunde sedan frågorna anpassas efter varje intervju. De teman intervjuguiden utgick från var bakgrund, digitalisering, för- och nackdelar och framtiden. Istället för ett bestämt frågeformulär användes öppna frågor inom respektive tema, som ger ett större tolkningsutrymme. Med intervjuguiden som utgångspunkt så ställdes samma frågor till samtliga respondenter, även om följdfrågorna skiljde sig något åt beroende på situationen (Kvale & Brinkmann 2009). I vissa intervjuer krävdes få följdfrågor då respondenten gav mer utvecklade svar. I andra intervjuer krävdes fler följdfrågor av oss, exempelvis då respondenten diskuterade implementering av ny teknik utan att specificera hur de gick tillväga med det på företaget. Då ställdes följdfrågan "Hur går det till när ni tar in den nya tekniken?".

Genom intervjuguiden blev det enkelt att jämföra svaren och se vad det fanns för likheter och olikheter. Semistrukturerade intervjuer passade undersökningen då det är ett flexibelt sätt att intervjua på samt att man har möjligheten att få detaljerade svar på sina frågor. Personen som intervjuades fick en stor frihet att besvara frågan på sitt eget sätt och det ses oftast som ett öppet samtal snarare än ett förhör. Detta hjälpte oss att besvara vårt syfte då vi, för att kunna göra det, behövde undersöka intervjupersonernas egna erfarenheter. Genom detta tillvägagångssätt kunde vi ta del av deras tankar kring ämnet (Bryman & Bell 2017). Samtliga intervjuer spelades in för att under samtalet kunna fokusera på att aktivt lyssna på vad respondenten berättade (Kvale & Brinkmann 2009).

Efter genomförda intervjuer lyssnade vi igenom inspelningarna relativt omgående, för att fortfarande ha respondenternas svar kvar i minnet, samt diskuterade intervjumaterialet med varandra. Vi valde att transkribera den väsentliga informationen som framkom i svaren på varje fråga, det som ansågs var relevant och användbart, istället för att transkribera ordagrant. Detta möjliggjorde en tidig analys av empirin då vi själva utförde transkriberingen.

4.4.1 Förberedande och genomförande

Det första steget efter att intervjuguiden var utformad var att göra ett urval av respondenter. Vi valde att kontakta företag i Göteborgsområdet och i Borås för att få kontakt med redovisningsekonomer. Sedan bokades intervjuer in med de personer som hade möjlighet att ställa upp. Några av företagen kontaktades även via telefon innan mötet bokades in, för att ge ytterligare information om vår studie. Anledningen till detta var att de skulle kunna se vem som lämpade sig bäst för vår intervju, för att vi skulle kunna få ut så mycket som möjligt av den. Av de inbokade intervjuerna genomfördes samtliga utom två på respondentens kontor. Detta för att underlätta och för att göra det så smidigt som möjligt för personen som tog sin tid för att delta i vår undersökning. Vid ett tillfälle var det nödvändigt att genomföra intervjun över Skype, då respondenten inte hade möjlighet att befinna sig på kontoret. Detta gjordes med både ljud och bild. Vid ett annat fall hölls en telefonintervju på engelska.

Varje intervju började med några bakgrundsfrågor, för att få grundläggande information om respondenten och om företaget. Detta gjordes även för att skapa en avslappnad stämning så att respondenten skulle känna sig bekväm med oss och situationen. Sedan följde huvuddelen av

intervjun som bestod av mer detaljerade frågor om digitaliseringen och dess för- och nackdelar. Intervjun avslutades med några frågor om framtiden. Efter avslutad intervju tackade vi personen för sitt deltagande och många erbjöd sig att svara på ytterligare frågor om det skulle dyka upp efter hand. Vissa respondenter bad dessutom om att få uppsatsen skickad till sig, då de var intresserade av ämnet och av vår studie.

4.5 Dataanalys

Analysen av insamlat datamaterial var en pågående process genom hela intervjukedet. Efter samtliga intervjuer diskuterades det som framkommit och transkriberingen som gjorts lästes även igenom flera gånger. På så sätt hade vi kontinuerlig översikt över vilken information vi hade och kunde därför vidareutveckla intervjuerna under arbetets gång. Efter transkribering av samtliga intervjuer gjordes en kodning för att lättare kunna organisera det insamlade materialet (Alvesson & Sköldberg 2008). Kodningen gjordes genom att vi först skapade fem stycken kategorier; respondentens egna tankar om digitaliseringen, för- och nackdelar, implementering, förändring av rollen samt framtiden inom branschen, som markerades i olika färger. Utifrån detta material skapades tre nya kategorier: påverkan på arbetssätt, påverkan på arbetsuppgifter och påverkan på kompetens. Dessa tre kategorier blev sedan huvudrubrikerna i empirin. Vid utformningen av empirikapitlet valde vi ut illustrativa citat från respondenterna, för att visa hur de uttryckte sig. Detta ger en bättre förståelse för hur de resonerade kring svaren. Därefter gjordes ytterligare en uppdelning av materialet utifrån den teoretiska referensramen. Med utgångspunkt i vårt insamlade material och tidigare teorier sammanställdes fyrstegsmodellen (figur 1), för att på bästa möjliga sätt kunna analysera det empiriska materialet. De fyra stegen; förstärkning, komplettering, ersättning och gå en annan väg, blev sedan utgångspunkterna i analyskapitlet.

4.6 Studiens trovärdighet

För att stärka trovärdigheten i undersökningen utgick vi från tre begrepp: *tillförlitlighet*, *överförbarhet* och *pålitlighet* (Bryman & Bell 2017; Guba & Lincoln 1994).

Tillförlitligheten i studien stärktes då undersökningen hade en stor spridning på bakgrundsvariabler hos de intervjuade (Bryman & Bell 2017). Det innebar i detta fall att respondenterna hade olika utbildningsnivåer, olika lång erfarenhet inom branschen, arbetade i olika stora företag samt att några av dem arbetade internt och några externt. Tillförlitligheten stärktes ytterligare genom att det ställdes frågor som gav svar som beskriver respondenternas egna erfarenheter av och uppfattningar om den arbetssituation de befinner sig i. Därigenom fick vi respondenternas bild av verkligheten (Jacobsen 2002).

Då majoriteten av intervjuerna bestod av personliga möten kunde respondentens reaktioner och kroppsspråk läsas av. Det gav oss en mer rättvis bild av deras uppfattning, eftersom vi då kunde se om respondenten blev exempelvis osäker eller fundersam över något och hade då möjlighet att förtydliga detta. En intervju gjordes över telefon och därmed kunde reaktioner och kroppsspråk inte läsas av på samma sätt. Då vi var två stycken som kunde tolka materialet samt att det spelades in och kunde granskas efteråt, minskades de negativa effekterna av telefonintervju. Genom semistrukturerade intervjuer kunde följdfrågor ställas i de fall det behövdes, för en större förståelse och för att försäkra oss om att svaren har tolkats rätt utifrån respondentens förklaring (Bryman & Bell 2017).

Överförbarhet från studien stärktes genom att vi i diskussionskapitlet relaterade vårt resultat till resultat från tidigare forskning. Det innebär att analytisk generalisering är möjlig då vårt resultat kan ge anvisningar om hur det skulle se ut i en liknande situation (Bryman & Bell 2017).

Pålitlighet påvisades i studien då samtliga intervjuer spelades in och transkriberades för att undvika slumpmässiga fel. Efter respektive intervju diskuterade vi dessutom med varandra för att undvika minnesfel. Samtliga utskrifter lästes även mer än en gång vardera och slutligen granskades materialet i olika skeden för att försäkra oss om att ingenting hade missats. Pålitligheten har även visats genom att samtliga steg genom hela processen har redovisats utförligt i metodkapitlet (Bryman & Bell 2017).

4.7 Etiska överväganden

För att säkerställa att studien är utförd på ett etiskt korrekt sätt förhöll vi oss till fyra krav: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitets- och anonymitetskravet* och *nyttjandekravet* (Bryman & Bell 2017; Vetenskapsrådet 2002). Vi började alla intervjuer med att presentera oss själva och vår studie, för att uppfylla informationskravet. Sedan förklarade vi att respondenten kan avbryta intervjun när som helst eller välja att hoppa över frågor de inte vill svara på. Vi frågade dessutom om tillåtelse att spela in samtalen, vilket samtliga respondenter godkände. På så sätt uppfylldes samtyckeskravet. Genom att förklara att både respondenten och det aktuella företaget kommer att behandlas med anonymitet så uppfylldes dessutom konfidentialitets- och anonymitetskravet. Genom att vi försäkrade respondenterna om att insamlat material endast kommer användas som arbetsmaterial av oss inom ramen för uppsatsen, uppfylldes dessutom nyttjandekravet.

5 Empiri

I följande kapitel presenteras resultaten av det empiriska materialet. Innehållet motsvarar intervjupersonernas uppfattningar om digitalisering och dess påverkan på deras arbete. Avsnittet är uppdelat och kategoriserat efter studiens forskningsfrågor, som handlar om påverkan på arbetssätt, påverkan på arbetsuppgifter och påverkan på kompetens. De två första kategorierna är även indelade i underkategorier för att få en ännu tydligare överblick över resultatet.

5.1 Påverkan på arbetssätt

5.1.1 Förändringar inom branschen

I dagens samhälle blir allt mer digitalt och respondenterna menade att det blir ett naturligt steg att även redovisningen går åt det hållet. Respondenterna nämnde att mobiltelefoner och datorer är en stor del av människans vardag idag. De menade att det därmed blir självklart att även redovisningen anpassar sig efter denna tekniska utvecklingen. Särskilt hos den yngre generationen efterfrågas digitala arbetssätt, eftersom det ses som en självklarhet för dem. Vissa påpekade att ju mer digitaliserat arbetssätt desto bättre, eftersom man då kan få information snabbt. Det nämndes även att det blir lättare att hålla sig så uppdaterad som möjligt, för att hela tiden kunna ligga i framkant och för att ledningen ska kunna fatta rätt beslut. Det fanns dock en uppfattning om att det inte alltid är positivt att ligga i framkant gällande utvecklingen av digitalisering. De förklarade att det kan leda till stora kostnader och att man kan stöta på problem på vägen. De menade att om man vill göra en mer bekväm och effektiv digital resa så är det en fördel att varken ligga före eller efter. Man kan då ta efter andra företag och slippa göra alla stora misstag som ofta görs med nya system.

Redovisningsbranschen är enligt respondenterna generellt en bransch som inte är speciellt mycket för förändringar. Det gjorde att man i början var skeptisk till de nya arbetssätten och tyckte att de var omständliga.

Vi är ju väldigt mycket så i vår bransch att vi gör på samma sätt som vi alltid har gjort. Folk som är lite äldre, som sitter och jobbar med detta. Det finns många i 50-årsåldern och det blir nog väldigt svårt för dem att ta åt sig hela den biten. Det är det svåraste, den biten att alla ska förstå och jobba på samma sätt.

(Respondent C)

De flesta insåg dock efter hand fördelarna som tekniken medförde och märkte att det underlättade deras arbete. Samtliga respondenter ansåg att branschen har förändrats de senaste åren som en följd av digitaliseringen. De personer med lång erfarenhet, på minst 20 år, inom yrket beskrev stora konteringsblock och stora mängder papper som de fick in från kunderna. De respondenter med kortare erfarenhet inom branschen tog aldrig del av konteringsblocken, men de var alla överens om att det var mycket mer papper och mer manuellt och tidskrävande arbete förr. Det påpekades att många arbetsuppgifter idag egentligen är samma som de var förr, men man utför dem på ett annat sätt idag. Vidare var en uppfattning att denna utveckling

har resulterat i att arbetet blir roligare, eftersom de enklare och tråkigare uppgifterna numera sköts digitalt.

Vi slipper ifrån de tråkiga arbetsuppgifterna. Förr fick man en skokartong med kvitton, hur kul var det? Det är ju borta. Stansa in kundfakturer var inte så kul heller. Man får se det som att man skalar bort de arbetsuppgifterna men lägger tiden på något annat.

(Respondent E)

Respondenterna menade att det resulterar i att de kan fokusera på andra uppgifter, som att analysera siffrorna. Som konsult kan man på så sätt ge mervärde åt kunden. För att lyckas med detta krävs det att man är förändringsbenägen, både som kund och som företag.

”Vi brukar säga att vi är allergiska mot papper.” (Respondent A) berättade en av våra respondenter. När respondenterna fick frågan om vad ett mer digitalt arbetssätt innebär för dem, var det första som flera av dem kom att tänka på utvecklingen mot ett papperslöst arbetssätt. De flesta av våra respondenter arbetar som konsulter och har en mängd olika kunder. De nämnde att i dagsläget är långt ifrån alla kunder intresserade av att använda sig av digital teknik. De anpassar sig därför efter kundens önskemål på arbetssätt. Därför kan de i många fall inte arbeta så digitalt som de skulle vilja. Flera av dessa respondenter menade att den äldre generationen är svårare att få med på det nya digitala arbetssättet, medan den yngre generationen i många fall vill vara helt digitala och papperslösa. De flesta respondenter ansåg även att man som företag måste följa med i utvecklingen, oavsett storlek på företaget. Det fanns också andra uppfattningar, som att små företag samt de egenföretagarna inom den äldre generationen inte har samma behov av utökad digitalisering. Detta eftersom att det kostar mycket pengar och att vinningen inte blir lika stor för dem. Många trodde dock att man kommer få problem i framtiden om man inte följer med i utvecklingen, eftersom samhället ställer vissa krav på företagen.

Vid implementering av ny teknik berättade många respondenter att en viktig förändring de gjort på företaget är att byta ekonomisystem. Många använde sig av systemet Fortnox⁵, som de ansåg har kommit längre än andra system i digitaliseringen. Några av de intervjuade sa att de har någon IT-ansvarig på företaget som håller dem uppdaterade om nya programvaror och lösningar. De berättade att de i teorin redan kan mycket, men att det gäller att anpassa sig och fortsätta lära sig hela tiden. De som arbetar som konsulter berättade att det även kan vara så att deras kunder har ett eget system som de vill använda sig av. Då gäller det för konsulterna att de kan anpassa sig efter det och lära sig de systemen. De nämnde dock att det på företaget ofta finns personer med kunskap inom de olika systemen och att man i de fallen kan anpassa vilken konsult som ska arbeta med just den kunden.

5.1.2 Möjligheter

När det kommer till fördelar som digitaliseringen medför, var de två återkommande begreppen som nämndes: *tillgänglighet* och *flexibilitet*. Med detta menade respondenterna att allt material finns samlat digitalt, vilket gör att man kommer åt det oavsett vilken plats man befinner sig på, antingen genom sin telefon eller dator. En respondent beskrev fördelarna

⁵ En molnbaserad plattform för småföretagares och redovisningsbyråers behov av program och tjänster för att administrera sin ekonomi på ett effektivt sätt (Fortnox u.å)

genom att säga "Kunna jobba hemma, man är mycket mer flexibel med sin arbetsplats." (Respondent I), medan en annan förklarade att digitaliseringen "Handlar mycket om tillgänglighet och effektivisering, snarare än att slutprodukten blir annorlunda." (Respondent G). Fördelarna med den digitala lagringen ansågs vara att det är lättare att hitta det underlag man söker och man behöver inte tänka på att ha med sig pärmar och papper, exempelvis när man åker ut till kund. För kundens del innebär tillgänglighet och flexibilitet dels att de kan hantera sina fakturor direkt i mobilen och dels att de kan hålla sig uppdaterade om hur det går för företaget. De behöver inte vänta på en rapport, som man tidigare behövde, utan de kan få en direktuppdatering genom det digitala systemet. Utöver de två vanligaste begreppen tillgänglighet och flexibilitet, nämndes även *effektivitet* som en av de största fördelarna med digitalisering. En uppfattning var att effektiviteten är den största drivkraften till att implementera ny teknik. För konsulter skapar effektiviteten möjligheter i form av att man hinner med fler kunder. Några andra fördelar med digitaliseringen som nämndes var att man kan hantera en större mängd data och att det resulterar i platsbesparing på kontoret.

Respondenterna nämnde också att de tror att tekniken gör att det blir färre fel, då maskinen gör det den programmeras att göra. En uppfattning var också att de fel som görs av tekniken är konsekventa och därför lättare att upptäcka. De menade att en människa som gör fel, gör olika fel vid olika tillfällen och därför är de svårare att upptäcka och hantera. Detta beskrivs genom:

Jag tror att man (tekniken) gör mindre fel, den mänskliga faktorn är alltid den mänskliga faktorn av en anledning. Har man satt upp sina system bra, då kommer man göra rätt, det är en maskin, den gör vad den blir tillsagd.

(Respondent A)

Respondenterna menade att det arbetet som utförs av en maskin är systematiskt, vilket är en fördel när man behöver rätta till det som har blivit fel. En del fel som uppstår upptäcks direkt av tekniken, vilket gör att man snabbare kan rätta till det. Detta gör också att felet inte hinner bli stort och svårt att fixa till. Det är lättare att fixa ett problem direkt än att behöva sitta med flera större fel vid bokslutet, menar respondenterna.

En uppfattning bland respondenterna var att det digitala arbetssättet utan tvekan är mer effektivt. Därutöver fanns andra uppfattningar där svaret inte var lika självklart, utan de såg även tillfällen då det inte är mer effektivt. De respondenter som hade denna uppfattning menade att vi i dagsläget inte nått full effektivitet men att vi är på god väg, då tekniken hela tiden utvecklas. När det gällde huruvida digitaliseringen påverkar noggrannhet och kvalitén av arbetet, så var det delade åsikter. Respondenterna var inte helt övertygade om att det blir någon större skillnad. "Det du lägger in är det som du får ut." (Respondent I), svarade en respondent och flera andra respondenter uttryckte sig liknande. Många trodde att det fungerar i standardiserade processer, såsom löpande bokföring, men att det i slutändan handlar om kunskap hos personen som hanterar siffrorna.

5.1.3 Utmaningar

Nackdelar eller utmaningar som respondenterna tog upp var framförallt svårigheten med att få alla ombord, både när det gäller de anställda på företaget men även gentemot kunderna. Denna uppfattning uttrycktes genom att påpeka att "Det är en omställning för många, man är van att göra på ett visst sätt många år." (Respondent G). Samma tankar uttrycktes genom att

säga “Man är inbyggd i sina gamla system.” (Respondent A). Här gjordes en liknelse med banker, som har en gammal infrastruktur och ett omodernt programmeringsspråk som ingen förstår i dagens läge. De menade att det finns många företag som ser liknande ut, att man är inbyggd i sina system och det blir omständligt att byta ut det på ett smidigt sätt. För en sådan förändring krävs många utbildningar och insatser, vilket kan bli en utmaning för ledningen då man inte vill tappa produktiviteten på företaget under tiden.

En respondent som tog upp tillgänglighet som en fördel, nämnde att det även kan vara en nackdel. Man är ständigt uppkopplad och nåbar, vilket kan leda till stresspåslag. Respondenten uttryckte det som att en av de största fördelarna med digitaliseringen också är baksidan av det hela. Respondenten tillade sedan att de positiva sidorna förhoppningsvis överväger de negativa sidorna. Det nämndes även i några intervjuer att det kan vara svårt att hitta rätt processer och att detta kräver resurser i form av tid, pengar och kunskap. En uppfattning var att beroende på vilket företag man arbetar på och vilket system man använder sig av, kan digitaliseringen leda till att man kan tappa kontrollen eller helhetssynen. Ytterligare en utmaning som respondenterna nämnde var att myndigheter inte har kommit lika långt i utvecklingen av digitaliseringen, vilket hämmar vissa processer hos företagen. Även vissa lagar försvårar digitaliseringen, exempelvis att man måste spara underlaget i den form du har fått det, vilket gör att man fortfarande behöver spara en del papper som annars hade kunnat arkiveras digitalt.

Det nämndes att många lagar och regler inom redovisningsbranschen kan bli ett hinder för redovisningsekonomerna i att bli mer digitala. Man måste anpassa företagets användning av digital teknik efter de regler och lagar som finns, och kan därför inte alltid implementera och använda arbetsmetoder på det mest effektiva sättet. I intervjuerna påpekades det att myndigheter, såsom Skatteverket, ligger långt efter i utvecklingen av digitalisering, vilket i sin tur påverkar deras arbete då mycket kontakt sker med dem. Respondenterna tog upp årsredovisningen som ett exempel på hur de hålls tillbaka av en myndighet. Inlämningen av den kan ske digitalt, men man måste ändå skriva ut papper för att signera för hand, och då försvinner hela poängen med den digitala överlämningen.

Hindret för vår bransch i digitaliseringen är krav från myndigheter och lagar. Som tex nu kan du skicka in årsredovisningen digitalt, det har man inte kunnat göra innan, men det måste fortfarande finnas ett påskrivet (för hand) original någonstans. Och då tappar det ju hela syftet, varför ska man skicka in en årsredovisning digitalt när man ändå måste skriva ut den och kunden ändå måste skriva på.

(Respondent C)

En annan punkt som togs upp var lagen som handlar om lagring av kvitton. Denna lag innebär att originalformen av samtliga kvitton måste bevaras. Respondenterna förklarade att även om man skannar in kvittot så måste det fysiska kvittot sparas i flera år. De tyckte att det borde räcka att ha det sparat digitalt och även här försvinner poängen med att digitalisera arbetet. I sådana fall resulterar digitaliseringen snarare i dubbelt arbete än att det blir mer effektivt, vilket är poängen med själva digitaliseringen.

Gällande kostnader så var en uppfattning att det till en början blir ökade kostnader för företaget. Det krävs nya programvaror och en ny kompetens hos de anställda, vilket gör att företaget måste lägga ner resurser på utbildningar. I längden menade dock de flesta på att den nya tekniken resulterar i kostnadsbesparingar då arbetet blir mer effektivt. Det digitala sättet

främjar att man kan lämna fasta priser, vilket man tidigare inte kunnat göra. Många kunder efterfrågar ett fast pris per månad, då de vill veta totala kostnaden för arbetet i förväg. Detta var tidigare inte möjligt då företagen tagit betalt per timme. Än så länge är det svårt för företagen att veta vad de ska sätta för fasta priser och därför är det fortfarande ovanligt med fasta priser vid dessa tjänster. Många respondenter trodde dock att detta kommer förändras i framtiden och då gäller det att som företag kunna erbjuda det till kunderna för att kunna vara attraktiv på marknaden.

För att sammanfatta digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomens arbetssätt, har vi fått fram att redovisningsbranschen är en bransch som tidigare har varit konservativ och långsam på att förändras. Branschen har också innefattat mycket papper och mycket manuellt arbete. Idag ses digital teknik som en självklarhet och branschen går mot att bli mer och mer papperslös. Ett hinder som branschen har när det gäller digitaliseringen är de lagar och regler som finns för redovisning. Ju mer dessa lagar och regler tillåter redovisningsekonomen att arbeta digitalt, desto större möjligheter öppnar det upp för branschen att bli ännu mer digital.

5.2 Påverkan på arbetsuppgifter

5.2.1 Andra typer av arbetsuppgifter

Respondenterna förklarade att digitaliseringen leder till att de kan lägga mer tid på andra delar, såsom exempelvis rådgivning. Då krävs en annan typ av kunskap och kompetens än vad det gjort tidigare. Man behöver som redovisningsekonom idag vara mer analytisk och kunna kommunicera väl med människor mer än vad man tidigare har behövt vara och göra.

Jag tror att om man ska ta sig fram i redovisningsbranschen, så tror jag det är viktigare med social kompetens och analysen, att kunna hitta fel och stämna av och inte bara vara en stansningsmänniska som för in all bokföring, för det kan vem som helst lära sig.

(Respondent C)

Förr kunde man, enligt en av respondenterna, vara mer statisk, då man kunde få in material, leverera en rapport och egentligen inte behövde prata med kunden. En respondent uttryckte det som att man idag blir som en lärare för sin kund och därför är det viktigt att man som person är mer utåtriktad. Man behöver enligt respondenterna vara mer analytisk än tidigare, eftersom man inte bara ska processa datan utan man ska även förstå den. För att kunna göra det måste man klara av att hantera och förstå den nya tekniken. Istället för att lägga all tid på pappershantering, kan de idag fokusera på att hjälpa kunden med annat än löpande bokföring, såsom analysering och att komma med förslag till förbättringar i verksamheten. En respondent förmedlade detta genom att säga "Vi kan ju lägga lite större tyngd på att titta på siffrorna på rätt sätt och ge bättre råd än att lägga all vår tid på att hantera papper." (Respondent A). En annan respondent uttryckte det genom att säga "Jag tror arbetsuppgifterna snarare kommer skilja sig åt, vilken arbetsuppgift man efterfrågar mer. Löpande jobb sjunker, medan konsult med granskning och rådgivning ökar." (Respondent G). Då den digitala tekniken sköter större delar av den löpande bokföringen och redovisningsekonomens roll istället blir att analysera den sammanställda informationen, så blir det granskande ögat viktigt. Respondenterna trodde att det i första hand är assistentjobben som i framtiden kommer att försvinna. De beskrev att de personer som endast sitter och stansar bokföring kommer kunna ersättas av tekniken, men de personer som besitter mer kunskaper inom området kommer vara svårare att ersätta.

Framtiden är svår att förutspå, men alla respondenter trodde att tekniken kommer att fortsätta utvecklas och att rollen som redovisningsekonom kommer ändras mer och mer framöver. Några respondenter tog upp Artificiell intelligens (AI)⁶, som de förklarade som tänkande robotar. De trodde att AI-tekniken är något som kommer att påverka deras arbete mycket i framtiden. Genom dagens teknik gör datorerna det som man programmerar in att de ska göra. I framtiden förväntas AI-tekniken resultera i att datorerna kan tänka själva, vilket gör att digitaliseringen kan komma att ta över ännu fler arbetsuppgifter. Ingen av de intervjuade respondenterna ansåg dock att deras framtid var hotad eller att digitaliseringens utveckling är ett problem, utan de såg det snarare som en möjlighet. De tyckte att det är en naturlig utveckling som man helt enkelt får anpassa sig till. Detta visade sig i svaren vi fick när vi frågade om de var oroliga för digitaliseringens framväxt och framtiden som redovisningsekonom. Ett svar vi fick var:

Nej, det är inget problem. Det är en naturlig utveckling, handlar snarare om att anpassa sig till utvecklingen, vara med på tåget och ställa om verksamheten. Det är ett problem om man inte gör anpassningen, men det är utveckling liksom. Man vill inte stå med en personalstyrka som inte har något att göra för att man inte har anpassat sig till det nya.

(Respondent D)

5.2.2 Efterfrågan på redovisningsekonomer

Digitaliseringens utveckling medför att redovisningsekonomers arbete förändras och att stora delar av arbetet sköts digitalt. Frågan är huruvida detta påverkar efterfrågan på redovisningsekonomer eller inte. En uppfattning var att just aspekten digitalisering kan leda till en minskad efterfrågan av redovisningsekonomer, men trots detta var alla överens om att efterfrågan på redovisningsekonomer ändå kommer att kvarstå eller till och med öka. "Vi är inte oroliga att vi ska bli arbetslösa utan vi gör bara andra saker." (Respondent E). De berättade att de än så länge inte har upplevt någon minskad efterfrågan, utan många beskrev att efterfrågan fortsätter växa. Det nämndes att människor alltid kommer att behövas för någon del av arbetet och att det därför endast handlar om att anpassa sig efter vad för arbetsuppgifter som efterfrågas på marknaden. En respondent förklarade detta genom följande citat:

Sen tror jag även att det många är rädda för att robotarna kommer och tar över eller nånting, alla jobb försvinner. Så är det ju inte riktigt. Det trodde man ute på Volvo också någon gång i tiden när allting gjordes manuellt och sen kommer robotar och bygger delar av bilarna, men det behövs ju alltid människor där för att kolla till det, men då gör man rätt saker istället.

(Respondent A)

Respondenterna ansåg att det arbete som efterfrågas har förändrats och de tror att det kommer fortsätta att förändras. De påpekade att karaktären på tjänsterna kommer att förändras och därmed även kraven på redovisningsekonomer. De förklarade att kunder inte längre behöver lika mycket hjälp med den löpande bokföringen och många menade att den digitala tekniken i framtiden kommer kunna ta över detta helt och hållet. Än så länge behöver företagen

⁶ Dels intelligens som tillskrivs ett datorsystem, dels ett forskningsområde (NE u.å c).

fortfarande hjälp med att hantera systemen, men ju mer tekniken utvecklas, desto mindre tid kommer läggas på denna typ av tjänster och redovisningsyrket kommer troligtvis i framtiden bestå mer av rådgivning.

Branschen förutspår att vi går mot en helt digital värld, där redovisning sköts helt och hållet, så det borde påverka efterfrågan på redovisningskonsulter. Men än så länge tycker jag inte vi har märkt av det än, för företagen behöver hjälp med att använda systemet. Det är när de själva klarar av det sen som det kan bli förändring.

(Respondent D)

Det fanns dock en uppfattning om att man måste ha kunskap inom området även om man har hjälp av tekniken. Även när tekniken gör större delen av arbetsuppgiften så är det människan som i slutändan bestämmer vad det är den ska göra. Därför är människans kompetens fortfarande viktig. Respondenterna menar att om man inte kan bokföra på papper, så kan man inte heller bokföra digitalt och därför kommer redovisningsekonomer fortfarande behövas.

För att sammanfatta digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomers arbetsuppgifter har vi fått fram att de arbetsuppgifter som den traditionella rollen bestod av, såsom löpande bokföring, har försvunnit allt mer. Istället arbetar redovisningsekonomerna idag mer med avancerade uppgifter, som inte tekniken har kunnat ta över ännu. Idag består redovisningsekonomers arbete mer av exempelvis rådgivning och analys av siffror.

5.3 Påverkan på kompetens

Digitala arbetssätt medför nya krav på kunskap inom IT "Det står nog inte i arbetsannonserna men det ställs informella krav på att man ska vara duktig på IT." (Respondent F). Detta uttrycktes också genom att respondenterna förklarade att man arbetar som en datatekniker och att det är viktigt att våga testa på allt som har med IT att göra. Därför är det också viktigt att vara förändringsbenägen. Vissa förklarade att de har numera en IT-ansvarig på företaget, vilket är en roll som har skapats till följd av digitaliseringen. De respondenter som har haft chefsroller påpekade att det är viktigt att utbilda sin personal och se till att de har de IT-kunskaperna som krävs för det nya arbetssättet. Dock menade många av respondenterna att de flesta i dagens samhälle har relativt goda tekniska kunskaper, men att den äldre generationen kan stöta på vissa svårigheter och kan i många fall behöva mer utbildning.

Några respondenter berättade att de har interna utbildningar när förändringar sker, för att alla anställda ska lära sig att hantera dessa nya arbetssätt. På några företag har även Fortnox varit på plats och hållit utbildningar. Det nämndes även att systemet har en bra support som man själv kan vända sig till. Respondenterna förklarade att de vill kunna erbjuda digitala lösningar för de kunder som vill, men att de inte vill ställa några krav på sina kunder. Därför vill de även ha kvar det traditionella arbetssättet för de kunder som efterfrågar det. Genom att erbjuda olika arbetssätt kan de anpassa sig efter vad kunden vill. För att kunna arbeta så pass flexibelt som redovisningsekonom krävs en hög kompetens och kunskap hos de anställda.

I den framtida rollen som redovisningsekonom menade respondenterna att det kommer vara högre krav på bland annat IT- och analytiska kunskaper. De trodde att rollen fortfarande kommer att finnas kvar, men att arbetsuppgifterna kommer att se annorlunda ut. Detta beskrevs bland annat genom "Jag tror att behovet av redovisningskonsulter kommer att

kvarstå, men jag tror att kravet på konsulterna kommer att öka.” (Respondent A). Vidare nämndes det att det i framtiden kommer vara viktigare att ha en högre utbildning och det uttrycktes även tankar om att exempelvis KY utbildningar kan komma att försvinna. Respondenterna trodde att så länge man anpassar sig efter utvecklingen så behöver man inte vara orolig. Det gäller att hänga med och ha rätt kunskaper inom företaget, vilket uttrycktes genom citatet “Man kommer behöva mer kompetenta människor.” (Respondent B).

6 Analys

I följande kapitel analyseras de empiriska resultaten med hjälp av fyrstegsmodellen från den teoretiska referensramen. Efter de fyra stegen följer en sammanfattning och analys om redovisningsekonomens nya roll. Detta kapitel finns med för att sammanställa i vilken utsträckning redovisningsekonomens roll har förändrats och för att se var i fyrstegsmodellen de befinner sig.

6.1 Förstärkning

När man ser på teknikens påverkan på arbetsuppgifter kan man se hur det till en början handlade om förstärkning av de befintliga arbetssätten. Genom digital teknik kunde man underlätta och förbättra arbetet (FAR & Kairos Future 2016). Respondenterna i studien med en längre erfarenhet inom branschen, på över 20 år, tog del av när tekniken tillkom som en förstärkande del av arbetet. De beskrev hur man tidigare använde sig av block och stora mängder papper, fram tills dess att datorerna kom som ett hjälpverktyg. Till en början var man skeptisk till de nya arbetssätten, men ganska snabbt insåg man att de faktiskt underlättade arbetet. En förklaring till detta kan enligt respondenterna vara att redovisningsbranschen har varit en bransch som varit mycket konservativ och långsam när det kommer till att implementera nya arbetssätt.

Flera av de respondenterna med längre erfarenhet inom yrket beskrev att arbetet de utför idag i princip är samma som man gjorde förr, men sättet man utför arbetet på har förändrats. De respondenter med många års erfarenhet beskrev förstärkning som det första steget i denna förändring. De respondenter i studien som har en kortare erfarenhet inom branschen, på bara några år, har sedan början på sin karriär använt sig av digitala arbetssätt. De har därför inte upplevt när tekniken började användas som en förstärkande del på samma sätt. Detta förklaras också av FAR och Kairos Future (2016), då de säger att detta steg var mer aktuellt i början av teknikens utveckling än vad det har varit de senaste åren. Digitala arbetssätt ses idag som en självklarhet hos respondenterna. För att förstå redovisningsekonomens nuvarande situation är detta steget inte lika aktuellt som de andra stegen. Dock är steget en viktig del i förståelsen kring hur tekniken har utvecklats och påverkar redovisningsbranschen.

6.2 Komplettering

När tekniken hade blivit en större del av det dagliga arbetet, kan det ses som att den kompletterade människors färdigheter (MacCrory et al. 2014). Många respondenter beskrev hur de idag inte är helt digitala, utan att de i vissa fall fortfarande arbetar mer traditionellt, beroende på situation. I många fall handlar det enligt respondenterna om att kunder som tillhör den äldre generationen ofta är mer skeptiska till den nya digitala tekniken, än vad den yngre generationen är. Att respondenterna beskrev detta behöver dock inte tyda på något negativt. Enligt FAR & Kairos Future (2016) är det mycket bra att befinna sig i just detta steg, då tekniken och människan samspelar. Det kan resultera i fördelar i framtiden (Autor 2015; FAR & Kairos Future 2016). De menar att det till och med är det bästa steget att befinna sig i

(FAR & Kairos Future 2016), eftersom det innebär optimering mellan tekniken och människan (Walker et al. 2008).

Många respondenter förklarade att de idag använder sig av digital teknik i sitt arbete som ett komplement till det manuella arbetet. De påpekade dock att medan tekniken hjälper dem att utföra arbetsuppgifterna så finns det fortfarande delar som tekniken inte klarar av, som exempelvis rådgivning. Digitaliseringen leder till förändrade arbetsuppgifter, vilket i sin tur leder till att det behövs en annan typ av kunskap och kompetens än tidigare hos de anställda. Flera respondenter menade att det krävs en relativt god IT-kunskap för att förstå de nya arbetssätten, vilket även Halaweh och El Massry (2015) påpekar. Det krävs också en annan typ av kunskap när arbetsuppgifter går mer mot analysering än tidigare. Då krävs det att man förstår datan på ett annat sätt. Detta kan förklaras med det sociotekniska synsättet, då kunskap och kompetens är en grundläggande del av denna teori (Halaweh & El Massry 2015; Sandberg & Targama 2007).

Respondenterna ansåg att det är viktigt att hålla sig uppdaterad inom den digitala tekniken. Det är viktigt att hålla koll på ny teknik för att kunna implementera nya programvaror i företagen. Det innebär att det också är viktigt att de anställda lär sig hantera den nya programvaran och kan anpassa sitt arbetssätt utifrån den. Samspelet mellan teknik och människa får därmed en grundläggande roll vid implementering av ny teknik, vilket är grunden i socioteknisk teori (Walker et al. 2008). Mumford (2006) förklarar att när den ena gruppen förändras måste även den andra göra det. Med andra ord behöver människan och redovisningsbranschen anpassa sig och anamma de nya digitala verktygen som tillkommer, för att kunna använda dem som komplement till arbetet. Gör man inte det så kan företaget få svårt att överleva på marknaden framöver (FAR & Kairos Future 2016; MacCrory et al. 2014).

Genom att utnyttja tekniken på bästa sätt kan man använda den som ett komplement till sitt arbete. För att kunna göra det är det viktigt att både ledningen och de anställda har den kunskap och kompetens som krävs (FAR & Kairos Future 2016; Sandberg & Targama 2007). De respondenter i studien som har chefsroller nämnde att det är viktigt att de tillsammans med resterande personer i ledningen håller sig uppdaterade och ser till att både de själva och de anställda har den kunskap som krävs. Andra respondenter berättade att de hela tiden anpassar sig och lär sig nytt. En del har interna utbildningar och en del lär sig genom varandra och den support som finns i datasystemen. Då man gör denna anpassning blir det även möjligt för redovisningsekonomerna att anpassa sig till sina kunders behov och krav. Respondenterna berättade att en del kunder av olika anledningar inte vill använda sig av digitala arbetssätt. Då behöver man som redovisningsekonom kunna anpassa sig efter det och erbjuda det som kunden vill ha. För att klara av det krävs kompetens som kompletterar maskinen och det har visats att efterfrågan på denna typ av färdigheter har ökat (MacCrory et al. 2014).

6.3 Ersättning

Ingen av respondenterna beskrev att den digitala tekniken har tagit över deras arbete helt och hållet. De förklarade att det finns vissa företag som jobbar helt digitalt men de anser att det i dagsläget inte är optimalt. Det stämmer överens med vad FAR och Kairos Future (2016) säger, då de påstår att det optimala alternativet är att befinna sig i det steget där tekniken endast kompletterar och inte ersätter människan. Många respondenter menade att tekniken är så pass väl utvecklad att man skulle kunna göra i princip allt arbete digitalt, även om man i

dagsläget inte gör det. Som tidigare nämnt så ansåg några av respondenterna att lagar är en orsak till att detta inte görs, då det är något som kan begränsa och försvåra implementering av ny teknik.

Enligt MacCrory et al. (2014) är det ofta rutinarbete som ersätts med tekniken. I detta fall innebär det att vissa administrativa uppgifter, såsom löpande bokföring, kan utföras av en maskin och därmed kan tekniken ersätta människan. Detta förklarade flera respondenter genom att beskriva att enklare uppgifter, såsom just löpande bokföring, numera kan utföras av digital teknik. De beskrev dessa uppgifter som den tråkiga delen av arbetet och när maskinen tar över dessa delar blir deras arbete roligare då de kan fokusera på andra delar. De respondenter med längre yrkeserfarenhet har märkt av detta tydligare än de med kortare yrkeserfarenhet, då de har genomgått en större förändring. För de respondenter med en längre arbetslivserfarenhet har fler arbetsuppgifter ersatts av tekniken än vad det har för de med kortare erfarenhet inom branschen. Detta eftersom de redan använde sig av viss digital teknik när de började arbeta som redovisningsekonomer.

Abstrakta uppgifter som exempelvis rådgivning, är enligt MacCrory et al. (2014) uppgifter som kräver en högre utbildningsnivå hos redovisningsekonomer. Dessa typer av arbetsuppgifter är svårare att ersätta med teknik, då de förutom en högre utbildningsnivå också kräver en analytisk förmåga och en förmåga att kunna lösa problem. Dock trodde några respondenter att även dessa arbetsuppgifter kommer att ersättas i framtiden med hjälp av AI-tekniken. Respondenterna trodde att det är viktigare med en högre utbildning idag än vad det var för några år sedan. Detta eftersom de enklare arbetsuppgifterna, som inte kräver en högre utbildningsnivå, idag till stor del har ersatts av tekniken. Vissa respondenter trodde att det i dagsläget inte räcker att ha en lägre utbildning och de tror att de praktiska utbildningarna, som till exempel KY utbildningar kan komma att försvinna helt inom en snar framtid. Samma resonemang visar även MacCrory et al. (2014) då de inte heller tror att en lägre utbildningsnivå och generella kunskaper kommer att räcka i framtiden.

6.4 Gå en annan väg

Något som alla respondenter i studien var överens om var att vissa delar av redovisningsyrket ser annorlunda ut idag jämfört med för flera år sedan. Tekniken gör att redovisningsekonomer får helt nya arbetsuppgifter, vilket gör att man måste vara flexibel och anpassningsbar (FAR & Kairos Future 2016; MacCrory et al. 2014). Respondenterna menade att så länge man anpassar sig och är öppen för nya arbetsuppgifter är det inga problem. Man måste som redovisningsekonom vara beredd på att yrket inte längre kommer vara detsamma som tidigare. Detta stämmer överens med den sociotekniska teorin som säger att man som anställd troligtvis kommer uppleva stora svårigheter om man inte anpassar sig och hänger med i teknikens utveckling (Sandberg & Targama 2007).

Respondenterna nämnde att rådgivning och analys av siffror har fått en större roll i yrket idag än tidigare, då man numera har möjlighet att lägga mer fokus på det när maskiner hjälper till med de enklare arbetsuppgifterna. Rådgivning är den del av redovisningsyrket som kräver sociala förmågor och där har tekniken inte kommit lika långt i utvecklingen. Detta innebär att människan går en annan väg, genom att utföra arbete som maskiner ännu inte klarar av att göra. Vid analys av siffror krävs det att man har en kreativ förmåga och en förmåga att lösa problem. Även dessa uppgifter har maskinen än så länge svårt att ta över, då den inte är så pass utvecklad ännu (MacCrory et al. 2014). I dagsläget består dock yrket fortfarande till stor

del av sådana arbetsuppgifter som maskiner kan ta över och det är därför svårt för redovisningsbranschen att gå en annan väg helt och hållet.

6.5 Redovisningsekonomernas nya roll

Utifrån respondenternas svar kan man utläsa att branschen i dagsläget framförallt befinner sig i komplettering- och ersättningssteget i fyrstegsmodellen (figur 1). Detta innebär att deras arbetsuppgifter har påverkats relativt mycket, vilket i sin tur har påverkat deras yrkesidentitet. I första steget i fyrstegsmodellen, förstärkning, påverkas redovisningsekonomernas arbets sätt. Därmed påverkas deras yrkesidentitet i en mycket liten utsträckning, vilket man kunde se i början av teknikens utveckling. Där redovisningsekonomerna befinner sig i dagsläget, komplettering och ersättning påverkas arbetsuppgifter och därmed yrkesidentiteten i större utsträckning. I steget gå en annan väg har tekniken tagit över arbetsuppgifter i så pass stor utsträckning att redovisningsekonomerna måste välja att enbart utföra uppgifter som maskinen inte klarar av. I detta steg befinner sig inte branschen ännu, men mycket tyder på att det är ditåt den är på väg. Om redovisningsyrket når hela vägen dit, kommer det påverka hela dess yrkesidentitet. Yrket kan då komma att se helt annorlunda ut än vad det gör idag och redovisningsekonomerna kan då komma att få ett helt nytt yrke.

Den digitala tekniken ses idag inte längre som ett hjälpmedel för redovisningsekonomerna, utan snarare en nödvändighet som krävs för att överleva inom branschen (FAR & Kairos Future 2016). Det finns inte längre som ett alternativ att inte använda sig av teknik utan alla måste anamma det arbetssättet, men i vilken utsträckning kan variera. Medan de personer med längre erfarenhet inom branschen var med om teknikens uppkomst, har de nyare inom branschen inte varit med om något annat arbetssätt och de reflekterar därför inte över denna förändring på samma sätt. De ser inte det icke-digitala arbetssättet som ett alternativ, utan för dem är det en självklarhet att stora delar av arbetet utförs digitalt.

Redovisningsekonomerna får en ny roll, både inom företaget och för kunderna. De är inte längre någon som bara sköter siffrorna utan de har nu mer inflytande och större möjlighet att påverka verksamheten än tidigare. Detta i och med att de idag har en analyserande och rådgivande roll. Vi har genom tidigare forskning sett hur digitaliseringen förändrar redovisningsekonoms arbets sätt och arbetsuppgifter (FAR & Kairos Future 2016; MacCroy et al. 2014), men genom vår analys kan vi se att det är mycket mer än detta som håller på att förändras hos redovisningsekonomerna. För att få en helhetsbild av digitaliseringens påverkan räcker det inte att analysera hur arbets sätt och arbetsuppgifter förändras, utan man måste även undersöka vad det resulterar i för redovisningsekonomerna. I dagsläget kan man se att redovisningsekonoms yrkesidentitet har förändrats och ju mer de går mot det sista steget i fyrstegsmodellen, gå en annan väg, desto mer kommer yrkesidentiteten att fortsätta förändras. I framtiden kan yrket komma att bli ett helt annat yrke och redovisningsekonome r får därmed en helt ny yrkesidentitet.

7 Diskussion

I detta kapitel sammanfattas resultaten från studiens analys och ställs i relation till resultat från tidigare studier. Detta görs utifrån studiens tre forskningsfrågor. Utifrån detta förs en diskussion om det som framkommit i undersökningen och huruvida det bidrar till de insikter som framkommit i tidigare studier. I den avslutande delen av kapitlet sammanställs den information som framkommit i de tre tidigare rubrikerna och utifrån detta förs en diskussion om vad de har lett fram till. Detta presenteras i en fjärde rubrik.

7.1 Hur påverkar digitaliseringen redovisningsekonomens arbetssätt?

Tidigare forskning visar att redovisningsbranschen är på väg mot ett arbetssätt som är näst intill papperslöst (Bierstaker, Burnaby & Thibodeau 2001; Rîndaşu 2017). Även vår undersökning tyder på att det är dit vi är på väg. Vår studie och tidigare forskning visar båda att redovisningsbranschen tidigare har varit en långsam och konservativ bransch (Alles 2015; Ghasemi et al. 2011). Analysen visar att det idag ser annorlunda ut, eftersom man i dagens läge måste vara både flexibel och anpassningsbar för att kunna överleva på marknaden. Det är viktigt att anpassa sig efter digitaliseringen, men det behöver inte alltid vara bra att ligga före alla andra vid användandet av tekniken. Det är främst de som arbetar på mindre företag som påpekar detta. Vi tror att detta kan förklaras av att mindre företag inte har samma resurser som de större och därför inte samma möjlighet att testa på ny teknik. Vi har uppmärksammat skillnader i respondenternas inställning till att implementera ny teknik och kan koppla detta till storleken på företaget de arbetar på. De som arbetar på större företag har en positivare inställning till digitalisering och ny teknik, vilket vi tror kan bero på att de har större möjligheter inom företaget.

I undersökningen har tillgänglighet varit ett betydande begrepp hos de intervjuade redovisningsekonomerna. Det framkommer att tekniken idag används dagligen och med tillgängligheten som digitaliseringen medför tillkommer både utmaningar och möjligheter. Tillgängligheten kan ses som den största fördelen med digitalisering, då det gör att man som redovisningsekonom inte är platsbunden till sitt eller sina kunders kontor. Respondenterna behöver inte vara på ett visst ställe för att kunna komma åt information utan de kan ha tillgång till den överallt. Detta gör att det idag är betydligt lättare för dem att arbeta hemifrån, vilket tidigare studier har visat inte nödvändigtvis upplevs som något positivt (Holland & Bardoel 2016). Människor är i många yrken beroende av sociala sammanhang för att kunna skapa och utveckla sin yrkesroll. Brist på detta kan komma att påverka redovisningsekonomens yrkesidentitet. I vår empiriska undersökning framkommer dock inga negativa aspekter av tillgängligheten.

7.2 På vilket sätt har redovisningsekonomens arbetsuppgifter förändrats till följd av digitaliseringen?

I studien har det uppmärksammats att digitaliseringen gör att redovisningsekonomer kan lägga mer tid på sådana uppgifter som inte hanns med tidigare. Detta beskrivs vara uppgifter som att analysera siffror och rådgivning, vilket kan ge mervärde för kunden. Genom studien har det framkommit att många arbetsuppgifter försvinner som en följd av digitaliseringen och då främst de arbeten som beskrivs som assistentjobb. Det innefattar främst administrativa och monotona arbetsuppgifter. Tidigare studier menar att efterfrågan på sådana arbeten minskar (MacCrory et al. 2014), vilket då skulle kunna resultera i att redovisningsekonomer känner sig hotade för att deras arbete ska försvinna.

Enligt tidigare studier kan så mycket som 90 procent av redovisningsekonomers arbete komma att försvinna inom en snar framtid (FAR & Kairos Future 2016; Stiftelsen för strategisk forskning 2014). Dock visar vår studie inte att redovisningsekonomerna upplever sig speciellt hotade i nuläget, utan snarare att de verkar se stora möjligheter för sitt framtida yrke. Det framkommer i studien att när arbetsuppgifter tas över av tekniken, är det bara för redovisningsekonomer att ta sig an nya uppgifter. I nuläget framstår det som att redovisningsekonomerna har många arbetsuppgifter som de inte har tillräckligt med tid till, men när andra uppgifter försvinner kan de lägga mer tid på dessa. Det är om tekniken längre fram tar över ännu större delar och om färre uppgifter finns kvar för redovisningsekonomerna, som problem kan komma att uppstå. Då kan de eventuellt känna sig hotade och uppleva en minskad efterfrågan på sitt yrke. Men än så länge känner de sig inte hotade av tekniken och de kan inte se att det har uppstått en minskad efterfrågan på deras tjänster. Dock tyder tidigare studier på att digitaliseringen kommer ta över mer arbete från redovisningsekonomer och att yrket därmed är hotat (FAR & Kairos Future 2016; Stiftelsen för strategisk forskning 2014). Vi tror att en förklaring till varför respondenterna i studien inte uppfattar digitaliseringen som ett hot för deras yrke, är att de har sett tekniken ta över arbetsuppgifter i flera år, utan att de själva har blivit av med arbete. För varje arbetsuppgift som har försvunnit har det tillkommit nya, roligare arbetsuppgifter, vilket kan vara en förklaring till att de ser så positivt på digitaliseringen, trots att den har ansetts vara ett stort hot för yrket.

7.3 Vilka nya kompetenskrav ställs på redovisningsekonomer till följd av digitaliseringen?

Genom studien har vi kommit fram till att digitaliseringen ger följder, såsom nya krav på redovisningsekonomer. Dessa krav är bland annat bredare IT-kunskaper, analytisk förmåga och mer social kompetens. Det är kunskaper som man som redovisningsekonom behöver ha för att klara av att utföra de förändrade och nya arbetsuppgifterna som digitaliseringen medför. Dessa nya arbetsuppgifter innefattar bland annat rådgivning, som blir en allt större del av yrket både nu och i framtiden. De nya kunskapskraven som vi fick fram i studien stämmer överens med vad tidigare forskning säger (Halaweh & El Massry 2015). I studien framkommer vikten av att chefer och ledning tar ansvar för att utbilda den befintliga personalen när nya arbetssätt och möjligheter tillkommer. Detta tar även tidigare studier upp (Halaweh & El Massry 2015). Om detta inte görs kan företaget få svårigheter att klara av konkurrensen på marknaden.

I studien framkommer det att som en följd av de nya kompetenskraven som digitaliseringen ställer på redovisningsekonomer, blir det allt viktigare med en högre utbildning i grunden. Några av respondenterna i studien har praktiska KY-utbildningar och de nämner att de tror att dessa kan komma att tas bort. Eftersom kunskap och kompetens blir viktigare, blir även högre utbildningar viktigare. Detta påstående styrks av tidigare studier om digitaliseringen och dess

effekter på kompetenskrav (Brynjolfsson & McAfee 2015; MacCrory et al. 2014; Levy & Murnane 1996). Orsaken till att en högre utbildningsnivå blir viktigt är att de arbetsuppgifter som automatiseras och tas över av tekniken är främst de uppgifterna som inte kräver någon högre utbildning. Detta skulle kunna leda till att yrket blir mer professionaliserat då det ställs krav på högre kompetens.

7.4 Digitaliseringens påverkan på yrkesidentitet

Digitaliseringen bidrar till många fördelar i hur redovisningsekonomer kan utföra sitt arbete. Minskad användning av papper och tillgängligheten som det medför, innebär att redovisningsekonomerna inte blir platsbundna, vilket underlättar deras arbete i stor utsträckning. Vissa arbetsuppgifter har tekniken tagit över helt, vilket har gjort att redovisningsekonomer kan utföra andra uppgifter och därmed förändras även kompetenskraven. Dessa följder av tekniken kan påverka redovisningsekonomers yrkesidentitet (Brouard et al. 2017). I sjukvården och i utbildningsområdet kan man se att yrkesidentiteten har genomgått stora förändringar. I sjukvården har detta inneburit att sjuksköterskor har fått en ny roll som en följd av teknikens utveckling. Deras yrkesroll kan inte längre ses som den traditionella yrkesrollen som sjuksköterskorna var förr i tiden, då gränsen mellan deras arbete och läkarens arbete blir mer otydlig. Förr utförde sjuksköterskorna mer grundläggande arbetsuppgifter och arbetade mer som en assistent till läkaren. Idag är det vanligt att sjuksköterskor är självständiga och har större ansvar och de har därmed utvecklat en ny yrkesidentitet (Öberg et al. 2018). Även inom läraryrket har yrkesidentiteten förändrats. Lärarna har fått en bredare roll och blivit mer som en vägledare istället för att endast framföra information till eleverna, som gjordes förr (EU Business school 2018).

Precis som för sjuksköterskor och lärare så håller redovisningsekonomernas yrke på att förändras. Likt sjuksköterskor medför digitaliseringen också ett större ansvar för redovisningsekonomer. De får ett större inflytande och avståndet mellan dem och företagsledningen kan därmed komma att minska. Assistentjobben inom redovisningsbranschen har minskat och de som är kvar har fått ett större ansvar, vilket kan jämföras med sjuksköterskornas situation. Precis som lärare har redovisningsekonomer fått en mer vägledande roll för sina kunder, i form av rådgivning. Studien visar att det har skett stora förändringar och att yrkesidentiteten har påverkats av detta. Dessa förändringar kommer troligtvis att leda till en förskjutning av redovisningsekonomers roll. Det skulle innebära att de går från att huvudsakligen ge underlag för beslutsfattande till att de istället kan vara med och aktivt påverka beslutsfattandet genom ekonomiska analyser och rådgivning. Den snabba utvecklingen tyder på att ännu större förändringar kommer att ske framöver och precis som för sjuksköterskor och lärare, kommer redovisningsekonomers yrkesidentitet att förändras drastiskt.

8 Slutsats

I följande kapitel presenteras slutsatserna och kopplas samman med syftet och frågeställningarna. Kapitlet avslutas med att presentera förslag till framtida forskning.

Studiens slutsats visar att redovisningsekonomens yrkesidentitet har påverkats i stor utsträckning av digitaliseringen. Yrkesidentiteten påverkas av de nya arbetsuppgifterna som digitaliseringen medför och med hjälp av fyrstegsmodellen (figur 1) kan man se i hur stor grad dessa arbetsuppgifter och yrket har förändrats. Genom analysmodellen (figur 2) kan vi sedan undersöka de olika delarna i de förändringar som sker för redovisningsekonomer. Vår slutsats blir således att redovisningsekonomer nu befinner sig i både kompletterings- och i ersättningssteget i fyrstegsmodellen. Vi har tidigare klargjort att steget förstärkning redan är förbi, men vi kan även se att de går alltmer mot steget gå en annan väg.

Placeringen i fyrstegsmodellen har resulterat i att deras yrkesidentitet har påverkats i stor utsträckning, men inte förändrats helt och hållet. Vi kan dock se att yrket består allt mer av arbetsuppgifter som tekniken ännu inte klarar av att utföra. Ju större del av yrket som består av dessa uppgifter, desto mer går redovisningsekonomer mot steget gå en annan väg i fyrstegsmodellen och desto mer kommer yrkets identitet att förändras. I och med digitaliseringens snabba utveckling kan vi se att mycket tyder på att det sista steget i fyrstegsmodellen, gå en annan väg, i framtiden kommer vara det steget som är aktuellt för redovisningsekonomer. Detta skulle i sådana fall innebära att redovisningsekonomens yrkesidentitet förändras helt från hur den ser ut idag.

Studien visar att digitaliseringen skapar stora möjligheter för dem med rätt kunskap och kompetens, precis som Brynjolfsson och McAfee (2014) uttryckte sig genom "Det har aldrig funnits en bättre tidpunkt att vara en arbetare med specialkunskaper eller rätt utbildning". Vi kan se att de arbetsuppgifter som kommer vara i fokus för redovisningsekonomerna i framtiden exempelvis kommer att vara rådgivning och analys av siffror, beroende på vilken typ av redovisningsekonom man är och i vilken miljö man arbetar. De arbetsuppgifter som tidigare har varit den största delen av redovisningsyrket kommer att försvinna mer och mer som en följd av digitaliseringen. Framtiden är svår att förutspå, men vår studie tyder på att många arbetsuppgifter kommer att försvinna helt inom en snar framtid. Enligt studien kommer detta inte bli något problem för dem som är beredda på förändringar och som är redo att anpassa sig efter dem. De personer som fortsätter se yrket som det traditionella redovisningsyrket som det en gång var kommer däremot att få det svårt.

Studien visar att digitaliseringen och dess följder påverkar många yrken och många anställda får större ansvar inom sina roller än vad de tidigare har haft. De flesta yrken påverkas idag av digitaliseringen i någon grad, vissa mer än andra. Beroende på detta förändras yrkesidentiteten i olika grad. De yrken som påverkas i störst utsträckning av digitaliseringen kan i framtiden komma att få en helt ny yrkesidentitet.

8.1 Framtida forskning

Denna studie har bidragit till en större förståelse för hur digitaliseringen påverkar redovisningsekonomens yrkesidentitet. Det är en studie helt utifrån redovisningsekonomernas perspektiv. Ett förslag till framtida forskning är att undersöka yrkesidentiteten utifrån företagsledningens perspektiv. Det skulle kunna innebära att man undersöker ledningens inställning och implementeringsstrategi på företag och hur detta påverkar yrkets identitet. Detta, tillsammans med vår studie, skulle kunna ge en helhetsbild av hur redovisningsekonomens yrkesidentitet skapas och förändras samt vad det innebär för redovisningsekonomerna.

9 Källförteckning

Alles, M. G. (2015). Drivers of the Use and Facilitators and Obstacles of the Evolution of Big Data by the Audit Profession. *Accounting Horizons*, 29(2), ss. 439–449. <https://doi.org/10.2308/acch-51067>

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 2. uppl., Lund: Studentlitteratur.

Autor, D.H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs?: The History and Future of Workplace Automation. *The Journal of Economic Perspectives*, 29(3), ss. 3–30. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.29.3.3>

Bierstaker, J.L., Burnaby, P. & Thibodeau, J. (2001). The impact of information technology on the audit process: an assessment of the state of the art and implications for the future. *Managerial Auditing Journal*, 16(3), ss.159–164. <https://doi.org/10.1108/02686900110385489>

Bokförlag Bromma (2019). *Bokförlagen nu och då*. <https://bokforingbromma.se/bokforing-nu-och-da> [2019-04-14]

Brouard, F., Bujaki, M., Durocher, S. & Neilson, L.C. (2017). Professional Accountants' Identity Formation: An Integrative Framework. *Journal of Business Ethics*, 142(2), ss. 225–238.

Brunetto, Y. (2001). Mediating change for public-sector professionals. *International Journal of Public Sector Management*, 14(6), ss. 465–481. <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1108/09513550110408639>

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 3. uppl., Malmö: Liber.

Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). *The second machine age*. WW Norton & Co.

Civilekonomen (2016). *Fyra trender för framtiden*. <https://www.civilekonomen.se/aktuellt/fyra-trender-for-framtiden/> [2019-02-07]

Colbert, A., Yee, N. & George, G. (2016). The Digital Workforce and the Workplace of the Future. *Academy of Management Journal*, 59(3), ss. 731–739. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2016.4003>

Comandé, G., Nocco, L. & Peigné, V. (2015). An empirical study of healthcare providers and patients' perceptions of electronic health records. *Computers in Biology and Medicine*, 59, ss. 194–201. <https://doi.org/10.1016/j.compbiomed.2014.01.011>

Digitaliseringskommissionen (2014). *En digital agenda i människans tjänst: en ljusnande framtid kan bli vår* (SOU 2014:13). Stockholm: Näringsdepartementet.

Digitaliseringskommissionen (2015 a). *Digitaliseringens transformerande kraft: vägval för framtiden* (SOU 2015:91). Stockholm: Näringsdepartementet.

Digitaliseringskommissionen (2015 b). *Gör sverige i framtiden: digital kompetens* (SOU 2015:28). Stockholm: Näringsdepartementet.

Digitaliseringskommissionen (2016). *För digitalisering i tiden* (SOU 2016:89). Stockholm: Näringsdepartementet.

EU Business School (2018). *The role of the teacher in the digital age*.
<https://www.euruni.edu/blog/future-prof-online-learning/> [2019-04-05]

FAR (u.å). *Det här är FAR*. <https://www.far.se/far/det-har-ar-far/> [2019-02-23]

FAR & Kairos Future (2013). *Framtidens rådgivning, redovisning och revision: en resa mot år 2025*.

<https://www.far.se/globalassets/pdf-ovrigt/branschen-2025/framtidens-radgivning-redovisning-och-revision---kairos-futures-rapport.pdf> [2019-02-20]

FAR & Kairos Future (2016). *Nyckeln till framtiden: framtidens redovisning, revision och rådgivning i det digitala landskapet*.
https://www.far.se/contentassets/faaaa1320c6044b68a7b4bae7b4a9588/nyckeln-till-framtiden_161101.pdf [2019-02-20]

Feldman, A. & Capobianco, B. (2008). Teacher Learning of Technology Enhanced Formative Assessment. *Journal of Science Education and Technology*, 17(1), ss. 82–99. <https://doi-org.lib.costello.pub.hb.se/10.1007/s10956-007-9084-0>

Fortnox (u.å). *Småföretagens bästa vän*. <https://www.fortnox.se/om-fortnox/> [2019-05-02]

Föreningsresursen (u.å). *Bokföring*. <https://foreningsresursen.fi/ekonomi/bokforing/> [2019-04-14]

Ghasemi, M., Shafeiepour V., Aslani, M. & Barvayeh, E. (2011). The impact of Information Technology (IT) on modern accounting systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, ss. 112–116. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.023>

Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. I Denzin N.K. & Lincoln Y.S. (red.) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage, ss. 105-117

Güney, A. (2014). Role of Technology in Accounting and E-accounting. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, ss. 852–855. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.333>

Guthrie, J.P. & Parker, L.D. (2016). Whither the accounting profession, accountants and accounting researchers? commentary and projections. *Accounting, auditing & accountability journal*, 29(1), ss. 2–10. <https://doi-org.lib.costello.pub.hb.se/10.1108/AAAJ-10-2015-2263>

- Halaweh, M. & El Massry, A. (2015). Conceptual Model for Successful Implementation of Big Data in Organizations. *Journal of International Technology and Information Management*, 4(2), ss. 21-II.
- Harteis, C. (2018). *The Impact of Digitalization in the Workplace - An Educational View*. Springer International Publishing AG. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-63257-5>
- Hedenström, E & Malmquist, H. (2015). *Redovisning och bokföring: med utgångspunkt i BAS-planen*. Studentlitteratur.
- Holland, P. & Bardoel, A. (2016). The impact of technology on work in the twenty-first century: exploring the smart and dark side. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), ss. 2579–2581. <https://doi-org.lib.costello.pub.hb.se/10.1080/09585192.2016.1238126>
- Ilcus, M.A. (2018). Impact of Digitalization in Business World. *Revista de Management Comparat International*, 19(4), ss. 350-358.
- Jacobsen, D. I. (2002). *Vad, hur och varför?: Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. 1. uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Jordan, A.S. (1999). The impact technology is having on the accounting profession. *Journal of Accounting Education*, 17(2-3), ss. 341–348.
- Kry (u.å). *Så fungerar det*. <https://www.kry.se/sa-fungerar-det/> [2019-04-05]
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl., Studentlitteratur.
- Levy, F. & Murnane, R.J. (1996). With What Skills Are Computers a Complement? *The American Economic Review*, 86(2), ss. 258–262.
- MacCrory, F., Westerman, G., Alhammedi, Y. & Brynjolfsson, E. (2014). Racing With and Against the Machine: Changes in Occupational Skill Composition in an Era of Rapid Technological Advance. *Auckland: Thirty Fifth International Conference on Information System*.
- Mackenzie, R., Marks, A. & Morgan, K. (2017). Technology, Affordances and Occupational Identity Amongst Older Telecommunications Engineers: From Living Machines to Black-Boxes. *Sociology*, 51(4), ss. 732–748. <https://doi.org/10.1177/0038038515616352>
- Min doktor (u.å). *Ett smartare läkarbesök i tre enkla steg*. <https://www.mindoktor.se/sa-funkar-det/> [2019-04-05]
- Monterio, B.J. (2015). Accounting's Future: Mechanical Muscle to Mechanical Brains: Are You Ready for RoboCPA? *California CPA*, 84(6), ss. 20-21.
- Mumford, E. (2006). The story of socio-technical design: reflections on its successes, failures and potential. *Information Systems Journal*, 16(4), ss. 317–342.

Nationalencyklopedin (u.å. a). *Digitalisering*.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/digitalisering> [2019-04-20]

Nationalencyklopedin (u.å. b). *Automatisering*.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/automatisering> [2019-04-20]

Nationalencyklopedin (u.å. c). *Artificiell intelligens*.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/artificiell-intelligens> [2019-04-20]

Orlikowski, W.J. & Scott, S.V. (2008). Sociomateriality: challenging the separation of technology, work and organization. *The Academy of Management Annals*, 2(1), ss. 433-474.
<http://dx.doi.org/10.1080/19416520802211644>

Peticca-Harris, A. & McKenna, S. (2013). Identity struggle, professional development and career: A career/life history of a human resource management professional. *The Journal of Management Development*, 32(8), ss. 823-835. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2011-0100>

Rîndaşu, S-M. (2017). Emerging information technologies in accounting and related security risks – what is the impact on the Romanian accounting profession. *Accounting and Management Information Systems*, 16(4), ss. 581-609

Sandberg, J. & Targama, A. (2007). *Managing understanding in organizations*. Sage Publishing.

Schwarz Müller, T., Brosi, P., Duman, D. & Welpel, I.M. (2018). How Does the Digital Transformation Affect Organizations? Key Themes of Change in Work Design and Leadership**. *Management Revue*, 29(2), ss. 114-138.
<http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.5771/0935-9915-2018-2-114>

Skatteverket (2017). *God redovisningssed*.
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.1/3201.html> [2019-03-14]

Skatteverket (2019). *Redovisningens syfte*.
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2015.2/3200.html> [2019-03-14]

SRF Konsulterna (u.å). *Redovisningskonsult - ett framtidsyrke*.
<https://www.srfkonsult.se/studerande/redovisning/redovisningskonsult-ett-framtidsyrke/>
[2019-04-12]

Stiftelsen för strategisk forskning (2014). *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år: utmaningar för Sverige*.
<https://strategiska.se/app/uploads/varannat-jobb-automatiseras.pdf> [2019-03-18]

Svenskt näringsliv (2016). *Företagen och digitaliseringen: om samhällsekonomiska effekter, kompetensförsörjning och nya regler för handel och personuppgiftsskydd*.
[https://www.svensknaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapport er/foretagen-och-digitaliseringenpdf_648145.html/BINARY/F%C3%B6retagen%20o%20digitaliseringen.pdf](https://www.svensknaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapport%20er/foretagen-och-digitaliseringenpdf_648145.html/BINARY/F%C3%B6retagen%20o%20digitaliseringen.pdf)
[2019-03-19]

Terminologikum (2016). *IT*. <http://www.tnc.se/termfraga/it-it/> [2019-05-06]

Trigo, A., Belfo, F. & Pérez Estébanéz, R. (2016). Accounting Information Systems: Evolving towards a Business Process Oriented Accounting. *Procedia Computer Science*, 100, ss. 987-994. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.09.264>

Visma (2018). *Redovisning: Vad är redovisning?*
<https://vismaspcs.se/ekonomiska-termer/vad-ar-redovisning> [2019-04-24]

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer: inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Walker, G.H., Stanton, N.A., Salmon, P.M. & Jenkins, D.P. (2008). A review of sociotechnical systems theory: a classic concept for new command and control paradigms. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 9(6), ss. 479–499. <https://doi.org/10.1080/14639220701635470>

Wise, M. (2016). Digital healthcare: Fools gold or a promised land? *European Psychiatry*, 33, s. 28. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2016.01.849>

Öberg, U., Orre, C.J., Isaksson, U., Schimmer, R., Larsson, H. & Hörnsten, Å. (2018). Swedish primary healthcare nurses' perceptions of using digital eHealth services in support of patient self-management. *Scandinavian journal of caring sciences*, 32(2), ss. 961–970. <https://doi-org.lib.costello.pub.hb.se/10.1111/scs.12534>

10 Bilagor

10.1 Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

- Berätta lite om dig själv och om företaget du jobbar på?
- Vad är din roll i företaget/vilka arbetsuppgifter har du?
- Vad har du för utbildning?
- Hur länge har du arbetat inom branschen?
- Hur länge har du varit anställd på detta företaget?

Digitalisering

- Vad innebär det att arbeta mer digitalt för dig?
- Hur har ni blivit mer digitaliserade på erat företag?
- Hur upplever du att arbetsuppgifterna/din roll har förändrats under de åren du arbetat med detta? Varför tror du de ändrats?
- Vad tror du är de största drivkrafterna till att arbetet blir mer digitalt jämfört med för flera år sedan? Är det något som efterfrågas hos ledningen, era kunder eller samhället överlag?
- Teorin säger att digitaliserade arbetsmetoder är mer effektiva. Håller du med om det? Varför/ varför inte?
- Tror du att det finns företag som har mindre behov av att hänga med i digitaliseringens utveckling? Varför/Varför inte?
- Anser du att du kan mycket om att arbeta digitalt?

För-/nackdelar

- Vad är de största fördelarna med digitalisering?
 - hinner med fler kunder?
 - fler/färre fel?
 - ökade/minskade kostnader?
- Påverkas kraven på kunskap när datorerna gör en del av jobbet? läggs fokus på kunskap på någon annan del av jobbet, ex rådgivning?
- Vad är den största nackdelen/utmaningen med digitalisering?
- På vilket sätt tror du att en mer automatiserad redovisning påverkar noggrannheten och kvaliteten på redovisningsarbetet?
- Tror du att efterfrågan på redovisningskonsulter har ökat eller minskat i och med att arbetsuppgifterna blir allt mer digitaliserade?
- Tror du att de företag som ligger efter i utvecklingen av digitaliseringen har några svårigheter eller påverkar det deras arbete i något negativt perspektiv?
- Har du sett att några företag sticker ut, antingen ligger i framkant eller ligger efter i utvecklingen med digitalisering? Isåfall, hur tror du att det påverkar dem?

Framtiden

- Hur tror du att framtidens redovisning kommer att se ut? Kommer arbetsuppgifterna att skilja mycket från idag?
- Vilka nya arbetsuppgifter tror du att du kommer få?

- Allt fler arbetsuppgifter blir automatiserade och det säg att en stor del av jobben inom redovisning kommer att försvinna, ser du det som ett problem?
- Finns det något som fortfarande görs manuellt som du tror kommer bli digitaliserat inom en snar framtid?

10.2 Bilaga 2

Interviewguide

Background

- Tell us a little bit about yourself and the company that you work for?
- What is your role in the company and what assignments do you have?
- What's your education?
- How long have you been in this branch?
- How long have you worked for this company?

Digitalization

- What does it mean to work more digital to you?
- What have you done to be more digital at your company?
- How do you experience that your assignments or your role has changed under the years you've been working with this? Why do you think it's changed?
- What do you think are the major motivations that the work is getting more digital now compared to before? is it demanded from the management, the employees or the society?
- The theory says that digital methods are more efficient, do you agree or not?
- Do you think there are companies that has less need to keep up with the development of digitalization? why/why not?
- Do you think that you know a lot about being digital?

Pros/cons

- What are the biggest benefits with digitalization?
 - more/less errors?
 - more/less costs?
- Is the knowledge requirements affected when the computers are doing part of the job?
- What is the biggest challenge with digitalization?
- In what way do you think that a more digitalized accounting affect the accuracy and quality of the work?
- Do you think that the systems are more or less trustworthy due to digitization? In what way?
- Do you believe that companies that are behind in the development of the digitalization have any problems or does it affect their work in a negative perspective?

Future

- How do you think that the future accounting will look like? Will the assignments be different from today?
- Is there anything that is being done manually today that you think will become digital in the nearby future?



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se