

# Digitaliseringen inom redovisningsbranschen

En kvalitativ studie om digitaliseringens påverkan på  
redovisningskonsulters arbete

Examensarbete – Civilekonom

Anes Cavka

Samir Razanica

Uppsattsnummer: VT2022CE23

**Svensk titel:** Digitaliseringen inom redovisningsbranschen - En kvalitativ studie om digitaliseringens påverkan på redovisningskonsulters arbete

**Engelsk titel:** Digitization in the accounting industry - A qualitative study of the impact of digitization on the work of accounting consultants

**Utgivningsår:** 2022

**Författare:** Anes Cavka och Samir Razanica

**Handledare:** Rolf Solli

## **Abstract**

Previous research has shown that society is increasingly dependent on technology, and that our everyday lives do not work without technology today. With the advancement of technology, all industries have seen increasing influences from digitalisation, something that is noticeable in the accounting industry. Digitization places new demands on society and people, and also challenges the propensity for change in organizations. During the short time that digitalisation has been relevant, the phenomenon has changed a large part of everyday life for accounting consultants.

The purpose of this study is to investigate how digitalisation has affected accounting work. In order to achieve the purpose, a qualitative method has been chosen, where semi-structured interviews are conducted with 10 accounting consultants with different experiences around the accounting work. In order to create a deeper understanding of digitalisation and accounting work, a reference framework has been established, which is based on 3 key concepts, digitalisation, organizational change, and institutionalization. Empirical data is collected, which is then analyzed together with the key concepts in the form of an analysis model, which is the starting point in the analysis that is performed. From the analysis, it can be stated that accounting consultants have seen a lot of changes in the work. Some better than others, where everyone agrees that the role of accounting consultant in a few years will serve as an advisory role to the clients they work with. This thesis is written in Swedish.

**Keywords:** Digitization, Organizational change, Institutionalization, Accounting consultant, Automation, Competence requirements, Working methods

## Sammanfattning

Tidigare forskning har visat på att samhället är allt mer beroende av teknologin, och att vår vardag inte fungerar utan tekniken idag. I och med teknikens framfart har alla branscher sett allt större influenser av digitaliseringen, något som även märks av inom redovisningsbranschen. Digitaliseringen ställer nya krav på samhället och människorna, och utmanar även förändrings benägenheten hos organisationer. Under den korta tiden som digitaliseringen har varit aktuell, har fenomenet förändrat en stor del av vardagen för redovisningskonsulter.

Syftet med denna studie är att undersöka hur digitaliseringen har påverkat redovisningsarbetet. För att syftet skall uppnås har en kvalitativ metod valts, där semistrukturerade intervjuer utförs med 10 redovisningskonsulter med olika erfarenheter kring redovisningsarbetet. För att skapa oss en djupare förståelse kring digitaliseringen och redovisningsarbetet har en referensram, som utgår från 3 centrala begrepp, digitalisering, organisationsförändring, samt institutionalisering upprättats. Empiri är insamlad, som sedan analyseras tillsammans med de centrala begreppen i form av en analysmodell, som är utgångspunkten i den analys som görs. Ur analysen går det att konstatera att redovisningskonsulter fått se många förändringar i arbetet. Vissa bättre än andra, där alla är överens om att rollen som redovisningskonsult om några år kommer att fungera som en rådgivande roll åt kunderna som dessa arbetar med.

**Nyckelord:** Digitalisering, Organisationsförändring, Institutionalisering, Redovisningskonsult, Automatisering, Kompetenskrav, Arbetsätt

<b>1. Introduktion</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Problemdiskussion	8
1.3 Syfte	10
1.4 Forskningsfrågor	10
<b>2. Referensram</b>	<b>11</b>
2.1 Organisationsförändring	11
2.2 Digitalisering	12
2.2.1 Digitalisering inom redovisningsbranschen	14
2.3 Institutionalisering	14
2.4 Analysmodell	15
<b>3. Metod</b>	<b>17</b>
3.1 Val av forskningsområde	17
3.2 Val av Metod	17
3.3 Urval	18
3.4 Datainsamling	19
3.5 Analys av Materialet	20
3.6 Metodreflektion	21
3.7 Etiskt övervägande	22
<b>4. Empiri</b>	<b>23</b>
4.1 Respondenter	23
4.2 Digitaliseringens utveckling	24
4.2.1 Synsätt på digitalisering	24
4.2.2 Digitalisering i redovisningen	25
4.3 Digitalisering som organisationsförändring	27
4.4 Kompetenskrav	29
<b>5. Analys och diskussion</b>	<b>31</b>
5.1 Tillämpning av analysmodell	31
5.2 Redovisning	32
5.3 Organisationsförändring	33
5.4 Institutionalisering	34
5.5 Arbetsätt	35
5.6 Kompetenskrav	36
<b>6. Slutsats</b>	<b>38</b>
6.1 Hur har digitaliseringen inom redovisning påverkat redovisningskonsulters arbetsätt och kompetensbehov?	38
6.1.1 Arbetsätt	38
6.1.2 Kompetenskrav	39
6.2 Har digitaliseringen haft en större påverkan på nya redovisningskonsulter eller redovisningskonsulter som varit i branschen under en längre tid?	39
6.3 Syfte	40
6.4 Framtida forskning	41

**Källförteckning**

**42**

**Bilaga 1**

**48**

# 1. Introduktion

I detta kapitel kommer grunden för arbetet att presenteras. Först kommer en inledning av ämnet att presenteras. Bakgrunden till hur digitaliseringen har tillkommit, samt en problemdiskussion som handlar om hur problematiken med att implementera detta i organisationer, och att alla inom organisationen skall vara villiga att delta. Slutligen kommer syftet med uppsatsen att presenteras, och de frågeställningar som arbetet kommer att utgå ifrån.

Redovisningens syfte i grund och botten handlar om att informera företagets intressenter om företagets resultat, ställning samt utveckling ( Skatteverket, 2022). Redovisningens omfattning samt uppbyggnad kan variera beroende på hur stort ett företag är, samt vilken bransch företaget är verksamt i. Det finns extern och intern redovisning.

Den externa redovisningen bygger på att utmynna i företagets offentliga redovisnings som skall riktas åt företagets ägare och andra typer av intressenter. I den externa redovisningen ingår bland annat årsbokslut, års- och koncernredovisning samt delårsrapporter. Affärshändelser och andra uppgifter systematiseras ofta. Detta genom att det registreras i olika försystem som inte ingår i den externa redovisningen ( Skatteverket, 2022). Vad som är viktigt att ha koll på är att den externa redovisningen är lagreglerad, vilken innebär att det finns lagar som måste följas.

Den interna redovisningen använder sig företaget av, och det skall tillgodose behovet av underlag för styrning samt kontroll av den bedrivna verksamheten. I den interna redovisningen går det att återfinna budgetering, produkt och produktkalkylering eller efterkalkylering. I den interna redovisningen finns inte lagreglering som företag behöver ta hänsyn till (Skatteverket, 2022).

Digitaliseringen innebär i en ursprunglig och en lite äldre definition att något omvandlas från analogt till digitalt, för att innehåller skall kunna bearbetas av dator. Samhällsutvecklingen har inneburit att begreppet idag samlar in olika frågeställningar som kommer ifrån hela samhällets bredd (Miun, 2022).

## 1.1 Bakgrund

Digitaliseringen är ett globalt fenomen, och det talas om digitalisering överallt, i tidningarna, på arbetsplatsen, läroplanerna, m.m. Uttryck som en digitaliserad arbetsplats, en digital värld, en digitaliserad industri hörs eka allt mer och mer ute i samhället (Wormbs, 2010). Idag finns det ett behov att digitalisera allt fler processer i samhället, något som organisationer har haft utmaningar med att göra (Brdarski & Persson 2016). I en internationell undersökning som

utfördes visade sig en stor del av urvalet ha en oro inför framtiden, och endast ett fåtal anser att de ligger i framkant i den bransch som organisationen är verksam i (Cederblad 2017). Andebratt & Björneman (2018), berättar om en studie utförd på liknande sätt som den tidigare nämnt, där forskarna hade fått fram liknande resultat. Forskarna såg en tydlig trend igenom studien, och det var att framförallt små och medelstora företag det var en högre oro hos.

Digitaliseringen har idag gjort det möjligt för organisationer att få tillgång till användardata i realtid, vilket i sin tur har lett till att det ställs högre krav på organisationerna att reagera på förändringar som sker på marknaden (Andebratt & Björneman, 2018). Den höga framfarten av digitaliseringen ger tillgång till användardata i realtid bland annat, något som organisationen tidigare inte haft. Digitaliseringen har dock medfört ännu mer. Digitaliseringen har gjort det möjligt för företag att omvandla verksamheten till en mer digitaliserad verksamhet, något som ställer stora krav på organisationer. Ny kompetens och stora investeringar krävs för att en sådan omvandling skall kunna ske, något som inte alla företag besitter, och som tidigare forskning har påpekat (Berg 2018).

Digitaliseringen är den process inom redovisningsarbetet som förklarar hur lagringen av redovisning och rapporter går från det traditionella pappers systemet till att istället lagras i digital form (EY, 2014). Digitala utvecklingen kommer att fortsätta framåt i samma takt framöver, och kommer bli mer avgörande för processer samt värdeskapande inom ekonomivärlden. Idag finns det exempel på hur redovisningsarbetet har digitaliserats med hjälp av olika digitala tjänster, och i vissa fall automatiserats till en viss del (Kempe, 2013).

Digitaliseringen har idag haft en stor effekt på redovisningskonsulternas vardagliga arbetsuppgifter, och på branschen konsulterna är verksamma i. Att genomföra en digitaliseringsprocess leder bland annat till att redovisningskonsulternas arbete har blivit allt mer digitaliserat, och att det har blivit allt mindre och mindre manuellt arbete att utföra (Simonsson & Stenman, 2020; Aboona, Kallawi & Yousef, 2020; Forsberg & Marklund, 2018).

Med hjälp av digitala tjänster för redovisning ökar organisationernas träffsäkerhet, vilket besparar tid genom att det blir korrekt från början. I och med att organisationer besparar tid, kommer det leda till att redovisningsarbetet kommer att se större förändringar. Redovisningskonsulterna kommer se en skiftande roll från den löpande redovisningen, till att idag få arbeta med mer analyserande frågor, samt att konsulterna kommer få en roll som innebär att de blir mer rådgivande för sina kunder. (Simonsson & Stenman, 2020; Aboona, Kallawi & Yousef, 2020; Forsberg & Marklund, 2018).

Kunderna har även med digitaliseringens framfart ställt allt mer krav på redovisningskonsulterna (Mavi & Yilmaz, 2021). Det kan komma att bli problem vid införande av digitalisering ur olika aspekter. Tidigare studier har visat att den yngre generationen av redovisningskonsulter ställer sig positivt till ett införande av digitalisering

medan den äldre generationen är mer kritisk till detta (Andersson & Höög, 2019; Gustafsson & Johansson, 2020). Större företag har en större möjlighet att kunna genomföra en digitalisering, än vad små och mindre stora företag har, då det finns mer resurser hos stora företag att göra detta, samt att efterfrågan hos både kunder och medarbetare är högre. (Forsberg & Marklund, 2018; Gustafsson & Johansson, 2020).

## 1.2 Problemdiskussion

Redovisningsarbetet har idag sett stora förändringar i och med digitaliseringens framfart (Simonsson & Stenman, 2020). Digitala tjänster och program finns på nästan varje redovisningsbyrå idag, och det traditionella pappers systemet finns i princip inte längre. Programmen har underlättat stora delar av processen, som har effektiviserat arbetet, samt underlättat det för redovisningskonsulter att presentera och bearbeta värdefull information. Detta är inte bara snabbare och mer effektivt, utan även billigare för organisationer (Ghasemi, Shafeipour, Aslani, & Barvayeh, 2011). Dimitriu och Matei (2014) påpekar dock att digitala redovisningsprogram oftast kan vara komplexa och ibland alldeles för dyra, speciellt för mindre företag, vilket inte skapar den nytta som företaget är ute efter. I och med att digitala program och tjänster tillkommer med digitaliseringen innebär det att även IT kunskaperna behöver läras ut eller uppdateras, vilket har lett till att redovisningskonsulter har sett förändringar inom det kompetensområdet (Ghasemi, Shafeipour, Aslani, & Barvayeh, 2011).

Arbetstagare som har varit i denna branschen har under sina år som aktiva fått se hur redovisningsprocessen genom åren har förändrats. De är inte lika positiva till denna omställningen, och detta gör att hela processen kan bli svår att implementera. Att det blir svårare att implementera gör hela processen kring införande av digitalisering ännu svårare, då det är en process som tar tid, och kräver ett engagemang från många olika håll (Simonsson & Stenman, 2020).

Påverkan som digitaliseringen har haft på samhället går att jämföra med påverkan den industriella revolutionen hade när den ägde rum (Parviainen, Tihinen, Kääriäinen & Teppola 2017). En studie som upprättades av Abernathy och Clark (1985) menar att det finns två huvudfaktorer som leder till att det sker en förändring. De två faktorerna är framväxande innovation på teknologin och marknaden. Utvecklingen av internet har haft en enormt snabb framfart samt inneburit väldigt stora förändringar av olika organisatoriska aktiviteter. Detta har gjort att det krävs en högre kompetensnivå kring just IT delen för att kunna förstå sig på de nya arbetsuppgifterna. (Abona, Kallawi & Yousef, 2020). Det finns en tydlig trend, där de yngre ställer sig mer positivt till denna omställningen (Gustafsson & Johansson, 2020), och den äldre generationen inte ser på denna omställningen lika positivt som den yngre generationen (Andersson & Höög, 2019).

En studie upprättad av Artanz, Gregory och Zierahn (2017) visar att tekniska utvecklingen kommer tvinga vissa anställda att endast utföra små justeringar i sina arbetsuppgifter, medan



andra kan komma att förlora sina jobb för att justeringarna kommer bli för mycket att kunna hantera. Risken finns att detta kommer ske inom en snar framtid. Sannolikheten att redovisningsyrket kommer att automatiseras ligger på 98 %, och kan komma att vara verklighet inom två decennier (Frey & Osborne, 2017). Erfarna redovisningsekonomer på stora företag kommer dock inte försvinna inom den närmsta framtiden. Däremot är risken högre för nyexaminerade och oerfarna redovisningskonsulter, då deras erfarenhet och kompetens inte är lika hög, och kommer inte ses som lika eftertraktade (Kokina & Davenport, 2017).

Molnbaserade tjänster kan idag betraktas som en del av den pågående digitala utvecklingen. Dimitriu och Matei (2014) påpekar i sin artikel att användning av dessa tjänster gör det mindre komplicerat att samla in data, oavsett plats och tid, vilket är till en stor fördel. Med hjälpmedel som dessa underlättar digitaliseringen arbetet överlag, men framförallt på distans, och det ger även organisationer och arbetstagare möjlighet att kunna förändra nuvarande arbetsprocesser. En studie som utfördes av Kurskopf m.fl (2020), påstår forskaren att om företag inte följer med i den digitala samhällsutvecklingen finns risken att organisationer inte kommer att utvecklas, och verksamheten som bedrivs kan komma att försvinna. Vad som kan komma att påverka redovisningsbyråernas möjlighet till samhällsutveckling ligger främst i redovisningskonsulternas inställning och intresse till digitalisering. För att verksamheten skall kunna verksamma kommer det av företagen att krävas anpassning efter samhällets förväntningar och utveckling (Brown & Deegan, 1998).

I och med samhällets digitala utveckling har allt fler forskare undersökt hur detta fenomen som påverkar redovisningsbranschen. Studierna har påvisat att branschen befinner sig i ett ständigt förändrings läge (Guthrie & Parker, 2016; Jordan, 1999; Doost, 1999; Drew, 2015). Vad forskare har lyckats förklara är att redovisningskonsultens arbetssätt och kompetenskrav redan har sett en förändring, och detta är något som kommer fortsätta i samma riktning (ibid). Aspekten som forskarna inte fått med i denna studien är hur detta påverkar redovisningskonsulternas yrke.

Utifrån den formulerade problematiseringen finns det en tydlig trend som påvisar att digitalisering kommer effektivisera arbetet, för både konsulterna och även organisationerna. Tidigare forskning undersöker mycket kring hur organisationer påverkas av digitaliseringen, men inte hur digitaliseringen kommer att påverka redovisningskonsulterna. I och med att digitaliseringen är nytt för framförallt den äldre generationen, där en generationsväxling är pågående, och vad detta kan komma att innebära för redovisning är en fråga som inte är tillräckligt utforskad (Hedlund Forsberg & Marklund, 2018). I och med att digitaliseringen omformar redovisningen idag kommer även studieplaner att behöva förändras, då arbetsvardagen kommer att se annorlunda ut inom en snar tidsram. Hedlund Forsberg och Marklund (2018) skriver i sin studie att fokus kommer skiftas för just redovisningskonsulter, då arbetsuppgifter kommer automatiseras, och redovisningskonsulter kommer få behöva axla rollen som rådgivare. Detta visar att det undersöks mycket kring hur organisationer behöver upprätta sin organisation i och med digitaliseringen, men att det inte reflekteras lika mycket om konsulternas åsikter kring just digitaliseringen. Denna studie ämnar därför till att bidra till

skarpare förståelse för hur samt varför digitaliseringen har påverkat redovisningskonsulternas arbetssätt och kompetenskrav. Studien skall även bidra till ökad förståelse för möjligheter och utmaningar som digitaliseringen har medfört för yrket

### **1.3 Syfte**

Syftet med studien är att undersöka hur digitaliseringen har påverkat redovisningsarbetet ur redovisningskonsulternas perspektiv. Studien skall skapa en ökad förståelse kring hur digitaliseringen har påverkat de dagliga arbetsrutinerna hos redovisningskonsulterna, samt vad digitaliseringen kräver av redovisningskonsulterna.

### **1.4 Forskningsfrågor**

1. Hur har digitaliseringen inom redovisning påverkat redovisningskonsulterers arbetssätt och kompetensbehov ur redovisningskonsulternas perspektiv?
2. Har digitaliseringen haft en större påverkan på nya redovisningskonsulter eller redovisningskonsulter som varit i branschen under en längre tid?

## 2. Referensram

I detta kapitel kommer referensramen för uppsatsen att presenteras. Kapitlet kommer att behandla tre centrala begrepp som har en stor betydelse för redovisningen och uppsatsen. Begreppen som kommer att presenteras är organisationsförändring, digitalisering samt institutionalisering. Organisationsförändringen förklarar hur digitaliseringen kommer att strukturera om organisationer och deras arbete, digitaliseringen förklarar vilka processer i redovisningskonsultens arbete som förändras, och institutionalisering förklarar hur detta skall implementeras i en organisation.

### 2.1 Organisationsförändring

Samhället ställs dagligen inför svårigheter inom många områden. Vi ställs inför olika typer av utmaningar och förändringar som skall hanteras. Detta är något som inte undgår företag i omvärlden, som ständigt ställs inför nya utmaningar och förändringar som skall hanteras, utifrån samhällets utvecklingsriktning (Ahrenfelt, 2013). Förändring kan tydas som ett fenomen, det är en process som ständigt är pågående. Ahrne och Papakostas (2014) menar att en förändring inte uppstår från ingenting, utan det måste finnas något som skaver. Gammalt och nytt kan fungera tillsammans, men att det sker utan någon typ av resistens är svårt att hitta. Vi människor är väldigt bekväma av oss, och har svårt till förändringar, och det som tillkommer. Vi söker balans i livet, och detta gäller även organisationer ute i världen.

En organisationsförändring går att förklara genom att säga att det är en processteori som ständigt utvecklas. Van De Veen och Poole (1995) förklarar organisationsförändring som två dimensioner, som är enhet av förändring samt läge av förändring. Van De Veen och Poole (1995) menar att dessa två dimensioner kan förklara att förändring är möjlig i en eller multipla enheter. Detta kan ske både förutbestämt, eller så kan förändringen vara konstruerad. Organisationsförändring innebär även att det sker någon typ av förändring i företaget. Förändringen kan komma av olika anledningar. Det kan vara att organisationen är i behov av förändring eller att samhällets utveckling tvingar organisationer till förändring. Förändring i organisationen innebär att ledningen tvingas till en förändring i hur verksamheten bedrivs. Förändringen kan leda till att arbetssättet som medarbetarna inom organisationen har förändrats, beroende på vad förändringen innebär (Jacobsen & Thorsvik, 2002).

I organisationer kan förändring komma av planerade anledningar. Detta är ett medvetet val. Denna typ av förändring brukar uppkomma genom att personal inom organisationen upptäckt ett problem som kan komma att skada, och inte leda organisationen på ett positivt spår. Vid en planerad förändring förutsätter det att en eller flera medarbetare sätter igång processen (Jacobsen, 2005). En annan typ av förändring kan bero på att nya konkurrenter på marknaden kommer till. Vid nya konkurrenter på marknaden, ställer det krav på det nuvarande

organisationerna som befinner sig på marknaden. De nya konkurrenterna tillför något nytt, som inte tidigare funnits på marknaden, vilket gör att det ställs krav på de nuvarande organisationerna. Denna typ av förändring går inte att planera, då den ligger utanför organisationens händer. En sådan förändring tvingas alltså organisationen fram till (Jacobsen, 2005). Den tredje typen av förändring kan komma ur rena tillfälligheter. Det senaste exemplet på detta är pandemin som slog till år 2020, där organisationer världen runt fick ställa om sina verksamheter helt och hållet. Organisationer tvingades till att helt bearbeta en helt ny plan på en väldigt kort tid, och fortfarande se till att uppnå kundens behov och efterfrågan (Jacobsen & Thorsvik, 2002).

För att organisationer skall kunna få igenom en förändring är flexibilitet en viktig aspekt att ta hänsyn till. Det gäller för organisationen att vara flexibel i olika frågor både internt och externt. Den externa delen handlar om hur företag handlar om flexibilitet på marknaden, medan den interna flexibiliteten handlar om organisationens logistikarbete, och förberedelser av chefer (Ansoff, 1975).

Förändring är lite oförutsägbar och något som inte går att förbereda sig till fullt. En förändring inom en organisation påverkar alla, oavsett vilken arbetsroll som besitts i en organisation. Idag är förändringshastigheten snabbare än någonsin tidigare skådat (Burnes , 2004 & By 2005). Organisationer är en spegelbild av det som samhället strävar efter, och vad som efterfrågas. Förändringar är något som leder till att företag blir mer konkurrenskraftiga. Organisationers primära fokus ligger på att tillfredsställa sin målgrupp och deras behov samt efterfrågan. Detta leder till att även organisationer och dess medarbetare måste genomgå den efterfrågade förändringen, för att kunna maximera sitt arbete, och på bästa sätt försöka tillfredsställa sin målgrupp (Dess & Picken, 2000). Den största anledningen till att vi idag ser en så markant ökning i förändringshastigheten är dagens teknologi, som är mer avancerad än någonsin, och har gjort det möjligt för både privatpersoner och organisationer att utvecklas samt se en sådan snabb förändringshastighet. Dagens system tillåter oss att utforska nya aspekter, och ge oss flera synvinklar på olika situationer, där bland annat hur organisationer skall arbeta med förändring inom organisationen (Caballero & Kingston 2009).

## **2.2 Digitalisering**

Digitaliseringen är en samhällstrend som har tagit enorma framsteg i samhället över de senaste åren. Det är den tekniska utveckling som har gjort att digitaliseringen haft den framfart som den haft. Digitaliseringens framfart har gjort att privatpersoner har fått ställa om sin livsstil, och även organisationer har drabbats av detta. För var dag som går, digitaliseras samhället allt mer och mer. Arbetsplatser, boenden m.m blir idag allt mer digitaliserade. Den stora framfarten som digitaliseringen har haft, leder till att majoriteten av samhället inte vet vad den riktiga definitionen av digitalisering är (Hagberg & Jonsson 2016).

Definitionen av digitaliseringen formuleras som en process där analogt material konverteras till digital form från analog form. Det omformuleras till material som går att hantera i datorer

(Krafft, 2016). Idag är digitaliseringen en kraftfull och enorm förändringskraft i samhället. Samhället digitaliseras allt mer, allt fler aktiviteter sker digitalt. Arbetet digitaliseras allt mer vilket gör det möjligt att jobba på valfri plats jorden runt. Olika mänskliga aktiviteter som tidigare endast drevs av mänsklig kraft, har ersatts av tekniken (Krafft, 2016). Det som har gjort det möjligt att kunna införa digitaliseringen i arbetslivet och ersätta den mänskliga kraften är automatiseringen, som möjliggör det att kunna automatisera processer som tidigare krävde mänsklig arbetskraft för att de skulle kunna utföras (Krafft, 2016).

Digitaliseringen är en process som har underlättat en stor del av arbetet för samhället. Det gör det möjligt för organisationer med en struktur som inte är lika begränsad, och underlättar samarbetet mellan grupper samt individer. Processen gör stora delar av arbetsprocessen mer effektiv. Dock är det väldigt viktigt att belysa att digitaliseringen inte direkt underlättar arbetsprocessen. Det krävs att nya modeller utformas, och ny kunskap som medarbetarna behöver lära sig (Tilson et al. 2010; Legner, Eymann, Hess, Matt, Böhm, Drews, Mädche, Urbach & Ahlemann, 2017). Digitalisering kräver mycket av ett företag. Företagen behöver ha en tydlig struktur på hur en införing av detta skall ske, som gynnar företaget. Det måste finnas en tydlig vision och mål, som skall stärka företagets bild utåt mot externa parter, och även se till att organisationen växer internt. En organisation som väljer att digitalisera inom organisationen måste vara medvetna kring hur det påverkar en organisation externt och internt (Legner et al. 2017). Implementeringen av digitalisering har lett till att organisationen sett stora förändringar internt. En digitalisering av en arbetsplats måste man göra enligt samhällsutvecklingen, menar Kretschmer och Khashabi (2020). Forskarna påpekar att detta måste göras för att inte tappa viktiga marknadsandelar på marknaden. Detta eftersom att en inkorrekt genomföring av digitalisering kan påverka konkurrenskraften, samt rubba organisationsstrukturen internt. Införandet av digitaliseringen skall inte endast ske för att det kan finnas påtryckningar externt och internt, utan främst att effekten är optimal för organisationen och kunden, samt att värdet av det gynnar båda (Morakanyane et al. 2017).

Redovisningsbranschen har inte undgått denna tydliga trend och utveckling som digitaliseringen och tekniken har haft. Något som för bara några år sen sågs som främmande, har idag blivit vardag för samhället. Även redovisningsekonomer har påverkats, där de har sett sin egna arbetsvardag och arbetsprocesser förändras markant under de senaste åren (Dimitriu & Matei, 2014). Digitaliseringen har gjort det enklare och mer effektivt att kunna analysera olika tabeller och resultat, analys möjligheterna är mycket större. Finansiella rapporter har blivit mycket enklare att dels framställa, men även att redovisa, eftersom att det nu finns fler medel att kunna göra detta med (Kempe, 2016). Digitaliseringen ger möjligheten att använda sig av fler hjälpmedel och verktyg när det kommer till granskning av olika rapporter, vilket gör arbetet mer effektivt, samt att det blir mer tillförlitligt. Små misstag som kan undgå i det mänskliga ögat, är mycket lättare att hitta med hjälp av verktyg som finns där för att korrigeras små misstag. Det har även blivit väldigt mycket enklare att komma åt mycket mer information som är nödvändig för att redovisningsekonomer skall kunna utföra sin arbetsvardag (Ghasemi, Shafeipour, Aslani, & Barvayeh, 2011).

## 2.2.1 Digitalisering inom redovisningsbranschen

Att digitaliseringen har gjort arbetet för redovisningsekonomer enklare är svårt att missa. Arbetsprocesser som tidigare har tagit en längre tid, kan idag utföras med några klick på datorn. Detta har bidragit till att redovisningsekonomer idag har fått mer tid att lägga på sina kunder. Arbetsprocessen har förändrats med en stor marginal sedan tidigare. Tidigare spenderades majoriteten av arbetsvardagen med att sitta och räkna, samt analysera olika rapporter. Idag finns det en massa olika system som hjälper redovisningsekonomer med detta arbete. Istället har interaktionen med kunder som redovisningsekonomerna jobbar med blivit allt större. Det är för det första mycket enklare att hjälpa kunder med olika problem som kan tillkomma. Med allt fler automatiserade system blir rollen även mer rådgivande för redovisningsekonomerna för sina kunder. Kunderna har möjlighet att kunna kontakta redovisningsekonomerna mycket enklare än tidigare kring frågor inom olika ekonomiska och finansiella områden, då tillgängligheten är större (Dimitriu & Matei 2014; Pacurari & Nechita 2013).

Digitaliseringen har som tidigare redovisats medfört en massa program som har underlättat arbetet för redovisningsekonomerna väldigt mycket. Vad som inte får glömmas är att datorerna må vara skarpa, men saknar en viktig detalj i arbetet, och det är hur olika rapporter och tabeller skall tolkas och analyseras. Arbetsuppgifterna som idag automatiseras är främst de uppgifter som inte kräver mycket, de som är rutinmässiga. I detta ingår bland annat den löpande bokföringen. Arbetsuppgifter som inte är rutinmässiga, går inte att automatisera. Det mänskliga kritiska tänket saknas, och är en viktig aspekt i arbetet. Därför har redovisningsekonomer mer tid idag att ägna på just arbetsuppgifter som dessa (Gulin et al., 2019).

## 2.3 Institutionalisering

Eriksson-Zetterquist (2009) beskriver den institutionella teorin som hur organisationer påverkas av andra organisationer i samma omgivning. För att företag skall vara lönsamma, skall organisationerna kunna anpassa sig till sin miljö och omgivning. Den tekniska utvecklingen som sker idag är en stor bidragande orsak till att de sker en institutionell förändring i vardagen. Samhället tvingas följa den tekniska utvecklingen, som aldrig verkar stanna upp. Detta gör att behov för innovation ökar för företagen, och för att företag skall överleva i dagens marknader, så är det viktigt med organisatoriska förändringar och att organisationer följer utvecklingstrender (Lavie, 2006).

Globaliseringen är också en av anledningarna till att vi ser en snabbare institutionalisering i vårt samhälle idag. Globaliseringen ser till att världen komprimeras, samtidigt som ideer sprids över hela världen konstant, och alla har möjlighet till att bidra. Vissa av dessa ideer stannar, och vissa försvinner (Czarniawska, 2005). Det är dock viktigt att i dessa

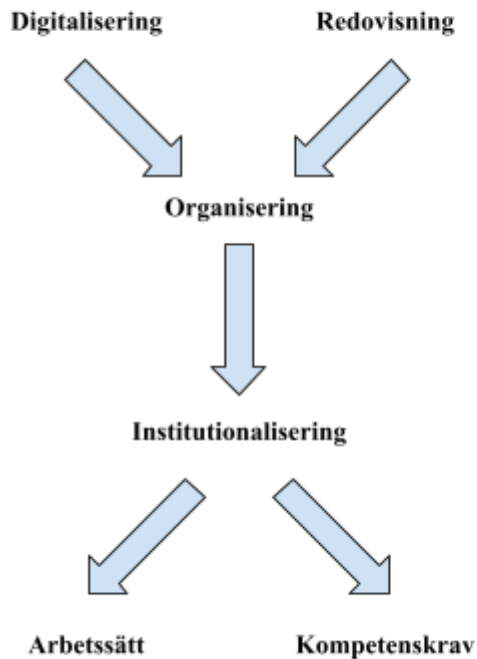
sammanhang att särskilja moden och institutioner. Institutioner är normativt, och har förekommit en längre tid, och det som tas för givet. Moden är inte alls långvariga, utan kommer och går. Institutionerna begränsar modena, men ibland kan dessa tänja på de begränsningar som finns (Czarniawska & Joerges, 1996). Vissa av de moden som kommer är de som startar trender som vi ser i samhället, och vissa av de som tillkommer är medföljande i modet.

Förändringar sker hela tiden bland organisationer, och den främsta anledningen till att organisationer genomför förändringar är av anledningen att efterlikna andra organisationer. Det finns en hög efterfrågan att efterlikna organisationer som har hittat ett framgångsrecept. Detta i sin tur leder till att homogenisering ökar. Powell & Dimaggio (1983) menar på att homogeniseringen går att dela upp i tre kategorier genom isomorfism. De tre kategorierna är den normativa, den tvingande och den mimetiska. Den normativa isomorfismen är en följd av en viss vald professionalisering. Den tvingande uppkommer som en effekt av formella eller informella krav som organisationer med mer status och makt kan utsätta organisationer som ligger lite längre ner, och inte kan påverka på samma sätt. Den mimetiska isomorfismen säger sig lite självt, det beskriver hur organisationer kopierar andra organisationer (Powell & Dimaggio, 1983).

Organisationen har en social ram av normer och värderingar som hänsyn skall tas till i sitt arbete. I redovisningsbranschen har den institutionella teorin givit branschen massa olika förklaringar till varför redovisningen är utformad på ett visst sätt, och detta genom att följa olika standarder och regler. Institutionella teorin förklarar även hur aktörer inom just redovisningsbranschen påverkas av utformningen (Frostenson, 2015). Institutionella teorin har varit betydelsefull för redovisningen, då den har gett branschen en tydligare förståelse kring hur redovisningsnormer utvecklas över tiden. Det blir enklare för redovisningsekonomer att förstå sig på de rådande normerna som finns, de som tidigare varit aktuella, samt hur de kan komma att utformas framöver. Institutionell teori är därför en viktig tillgång, eftersom att den hjälper oss att tydligare förstå hur redovisningsarbetet har förändrats (Frostenson, 2015). Digitaliseringens utveckling kan även den uppmärksammas som en mångsidig spridning av institutioner och ett institutionellt ramverk världen över. Individer och organisationer är med och påverkar, samtidigt som vi även påverkas av digitaliseringens effekter (Scott, 2014)

## **2.4 Analysmodell**

Utifrån den teori som har samlats ihop och presenterats i referensramen så har vi konstruerat en analysmodell. Figuren hjälper till att förklara vilket sammanhang som finns mellan litteraturen i referensramen samt hur de påverkas av varandra. Analysmodellen kommer under studiens gång vara en utgångspunkt och ett ramverk för utformandet av intervjuguide samt hur tolkningen av empiriska materialet ska gå till för att komma fram till en slutsats.



*Figur 1: Modell som förklarar det teoretiska sammanhängandet.*

Det teoretiska sammanhängande som modellen visar är att hur input i en organisation i form av digitalisering och redovisning skapar en omvandling inom organisationer där dessa fenomen är väsentliga och applicerbara. Institutionell teori har länge använts inom redovisningsområdet och teorin används i den här studien för att kunna tolka omvandlingen. Som en effekt utav omvandlingen produceras ett output. Studien ska undersöka hur omvandlingen påverkat outputen och på så sätt få en klarare bild över hur redovisningskonsulters arbete har påverkats av det.



### **3. Metod**

I detta kapitel kommer metodvalet för empiriinsamlingen att framställas och förklaras. Detta kapitel kommer visa på hur metoden för att få fram empirin kommer att gå till, för att rätt data skall samlas in, och sedan diskuteras. Kapitlet kommer att förklara vilket urval som uppsatsen utgår ifrån, samt varför dessa är valda. En metodreflektion kommer att presenteras och slutligen ett etiskt övervägande. Under den underrubriken diskuteras olika etiska överväganden som vi som forskare behöver att arbeta utifrån vid arbetet av arbetet, och främst insamlingen av data.

#### **3.1 Val av forskningsområde**

Intresset för digitaliseringen inom redovisningsbranschen väcktes ganska tidigt under våra studier och därför gjordes omfattande sökningar inom området i olika vetenskapliga artiklar och böcker. Många olika artiklar som var relaterade till digitaliseringen inom redovisningsbranschen hittades och dessa vetenskapliga artiklar användes under processen för att utöka våra kunskaper inom valda ämnet. Dessa artiklar har även varit behjälpliga i valet av inriktningen för vårt arbete då vi fann att det fanns väldigt mycket forskning om digitalisering inom organisationsområdet, men inte mycket kring hur redovisningskonsulter ställer sig till detta. Valet av att studera just detta är även väldigt aktuellt ämne, där vi ser ständiga förändringar i arbetet hos redovisningsbyråer. I och med att arbetsvardagen förändras forskas det mycket om hur organisationer ställer sig till detta och hur de anpassar sin verksamhet, men inte hur redovisningskonsulterna ställer sig till en sådan förändring.

#### **3.2 Val av metod**

Den här studien är utförd genom en kvalitativ metod. Anledning till att den kvalitativa metoden användes i denna studie är för att den kvalitativa metoden producerar och genererar detaljerad data vilket ger forskarna en möjlighet att kunna få en sammanhang och helhetsbild ur deltagarnas perspektiv (Steckler et al (1992) ). Studien behöver mer djupgående svar som enklast och smidigast kan fås genom att använda den kvalitativa metoden då den kvantitativa metoden producerar och genererar stora mängder data som är kvantifierbar och oftast lämpligast att använda vid större population och vid behovsbedömningar (ibid.). Semistrukturerade intervjuer används ofta för kvalitativa forskningsändamål där en guide eller intervjufrågor är förberedda före intervjun och i denna studie genomfördes semistrukturerade intervjuer med personer inom yrket redovisningskonsulter. Intervjufrågor skapades och förbereddes före intervjun men även frågor som inte var med på intervjuguiden ställdes som följdfråga då dessa inte kunde förutses när intervjuguiden gjordes (Magaldi & Berler (2020)). Även Kvale och Brinkmann (2014) menar att intervjuguiden kan anpassas efter rådande

situation vid semistrukturerade intervjuer, och frågorna som finns i guiden behöver inte följas fullt ut, utan det handlar om att känna av rådande läge. Vid en semistrukturerad intervju är det viktigt för forskarna att vara aktiva i lyssnandet för att komma med lämpliga följdfrågor, eftersom att det är respondentens svar som påverkar utfallet. Semistrukturerade intervjuer ger oss som forskare större anpassningsbarhet till olika förhinder som kan uppkomma under pågående studie. Idag finns det möjlighet att kunna utföra intervjuer både på plats, men även via digitala medel. Detta gör det möjligt att kunna utföra intervjuer på flera olika sätt (Alvehus, 2013). Forskningsfrågorna som besvaras i studien kräver utförliga svar för att forskarna på bästa sätt kan förstå hur arbetsprocessen går till. Det är även viktigt att få höra respondentens tankar kring denna förändringsprocess i branschen. Därför anser forskarna att valet av en kvalitativ metod, med hjälp av en semistrukturerad intervju är den mest lämpade metoden för att svara på forskningsfrågorna och forskningsområdet som kommer behandlas i studien (Kvale & Brinkmann, 2014).

### 3.3 Urval

Digitalisering inom redovisningsbranschen är ett brett och omfattande område och av den anledningen har vi valt att enbart studera företag som arbetar med den löpande bokföringen i Västra Götalands län, Sverige.

För att kunna utföra en studie på ett specifikt yrke måste även en tydlig målgrupp identifieras (Alvehus, 2013). Yrket som studien utgår ifrån är redovisningskonsulter och målgruppen är små till medelstora företag inom Västra Götaland som arbetar med den löpande bokföringen där det jobbar redovisningskonsulter som har några års erfarenhet och är auktoriserade redovisningskonsulter. Anledningen till det är att dessa redovisningskonsulter har varit med i branschen under en längre period och besitter mycket kunskap inom området samt även har hunnit se och vara med om hur yrket har utvecklats. De fastställda kriterierna ansågs vara mest lämpliga för att kunna få bäst och mest pålitlig information. Målet var att hitta så många som möjligt redovisningskonsulter från både små och medelstora företag inom Västra Götaland som var villiga att delta i studien. Dock var det även fördelaktigt att redovisningskonsulter med mindre års erfarenhet skulle delta, då det synnerligen fanns chans att de har andra tankar som skulle bidra till en bredare resultat.

I föreliggande studie har begränsningar gjorts till 5 små och 5 medelstora företag och genom att göra på det sättet har forskarna uppfyllt kravet för rekommendationer som gäller för kvalitativa undersökningar enligt Morse (2000).

Företag som ingår i studien, har inte samma digitala system och arbetsprocess vilket gav oss mer bredare bild över hur dagens situation kring digitaliseringen på de berörda arbetsplatserna ser ut. Forskarna har intervjuat 10 redovisningskonsulter, 5 redovisningskonsulter på 5 små företag och 5 redovisningskonsulter på medelstora företag. Alla intervjuade redovisningskonsulter besitter olika typer av erfarenheter och kunskaper.

Att välja en lämplig urvalsstorlek för kvalitativa studier är en svår uppgift då kvalitativa studier fokuserar mer på kvaliteten av insamlad data snarare än antal deltagare Hennink et al (2016). Den vägledande principen är dock mättnad som är en indikator på en effektiv urvalsstorlek i kvalitativa studier och kod mättnad uppnås redan vid nio intervjuer (ibid.) Genom att intervjua 10 redovisningskonsulter har forskarna fått möjlighet att få en helhetsbild över arbetssituationen och arbetsprocessen samt hur redovisningskonsulter ställer sig i frågan kring digitalisering på sina arbetsplatser. Antal intervjuer är även rimlig för den tidsram som forskarna har haft att arbeta utifrån.

### 3.4 Datainsamling

Studien har en kvalitativ karaktär, där information och empiriinsamlingen främst kommer från semistrukturerade intervjuer med redovisningskonsulter (Lantz, 2013). Chansen för att få fram vinklade svar minimeras genom denna intervjumetod, vilket gör det enklare för oss när vi skall ta vidare informationen i studien (Denscombe, 2016). Metodvalet har möjliggjort för respondenterna att kunna vara mer öppna kring sina svar och det har möjliggjort för forskarna att göra en djupanalys kring det valda forskningsämnet. Det har resulterat i att forskarna behövde vara aktiva i sitt lyssnande. Under intervjuer har forskarna bett om lov om att spela in intervjun då det gav forskarna en möjlighet att vara mer aktiva i sitt lyssnande som sedan resulterade i en mer detaljerad och djupgående analys. Genom att spela in intervjuer har forskarna kunnat gå tillbaka och lyssna om hela intervjun och på det sättet fånga upp det som eventuellt missades under intervjutillfället.

Vid inspelning av intervjuerna har forskarna frågat om respondenternas samtycke då det skulle möjliggöra en mer detaljerad och djupgående analys. Respondenterna har haft möjlighet att när som helst avstå samtycket till deltagandet i studien och intervjutillfället. Forskarna har även informerat respondenter om de etiska överväganden.

En avgränsning har gjorts mellan låg arbetserfarenhet och hög arbetserfarenhet på att de redovisningskonsulter som har 1-4 års arbetserfarenhet besitter en lägre arbetserfarenhet, och de redovisningskonsulter som jobbat 5 + år har lite högre arbetserfarenhet. Denna avgränsning har gjorts för att forskarna har antagit att om en redovisningskonsult har arbetat inom branschen i 5 år eller mer, har fått vara med om flera olika typer av uppdrag och lagändringar. Forskarna har strävat efter att ha intervjuerna på respondenternas arbetsplatser men pga. Corona Pandemi och andra påverkande faktorer genomfördes även några intervjuerna digitalt via plattformen Teams. Forskarna hade för avsikt att alla intervjuer skulle ske på ett och samma sätt dvs att helst genomföra alla intervjuer på plats, så att datainsamlingen skulle ske på liknande sätt med alla redovisningskonsulter. Fördelen med detta är att datainsamlingen sker på liknande sätt och då blir det insamlade materialet mer jämförbart. Nackdelen som kan uppkomma med att vissa intervjuer sker på distans, och vissa fysiskt är just att datainsamlingen kan komma att se annorlunda ut, och chansen finns att allt inte kommer fram på de digitala intervjuerna, då det kan bli svårare att ha en mer öppen konversation.

Samtliga frågor besvarades under intervjun men intervjuformen lämnar även lite flexibilitet i intervjun för att kunna ställa följdfrågor som inte var med i mallen för att samtalet skulle flyta på så bra som möjligt. Det gjorde det möjligt för respondenten att kunna uttrycka sig mer fritt, och inte behövde hålla sina svar till endast ställda frågor. Respondenten har även fått en möjlighet att kunna presentera en bredare bild över den rådande situationen.

För att kunna få ett bra och tydligt svar till forskningsfrågorna och att studies resultat ska komma att spegla verkligheten krävs det att data analyseras och tolkas noggrant. Analysen som görs är av jämförande karaktär vilket innebär att ett fenomen undersöks och sedan jämförs mot ett annat fenomen (Bryman, 2002). Genom att göra jämförelse och urskilja mönster i respondenternas svar har forskarna kunnat kartlägga hur arbetssättet och arbetsprocesser har utvecklats för redovisningskonsulter i takt med den ökande digitaliseringen. Därefter jämfördes likheter och olikheter i respondenternas svar för att få en bild över hur de medverkande företagen har gått tillväga.

### **3.5 Analys av Materialet**

Analysen är en stor del av arbetet som kräver att forskaren läser igenom det insamlade materialet flera gånger, för att kunna utföra en analys och reflektion. Ett bra analysarbete grundar sig i att jämföra olika svar med varandra (Larsson, 2011) och det ställer även höga krav på forskaren och utformningen av analysarbetet. En läsning av det insamlade materialet bör ske ett flertal gånger för att kunna särskilja olika mönster som vid senare del av arbetet skall kategoriseras. Kategoriseringen utförs för att kunna hitta samband i materialet, relationer samt variationer. Analysarbetet är en omfattande del av arbetet och innefattar väldigt mycket information. Det är därför viktigt att analysen görs på ett strukturerat sätt som gör det övergripligt och lättläst för läsaren. Vid analysarbetet skall forskaren vara kritiskt och icke subjektiv i den mån som det går (Larsson, 2011).

Mycket tid har lagts ner för att analysera materialet som har samlats in från de intervjuer som har utförts. Nyckelorden vid analysarbetet var digitalisering, organisationsförändring, institutionalisering, kompetenskrav samt arbetssätt. Nyckelorden används som underrubriker i analysavsnittet som kopplas till syftet och frågeställningarna. En sammanställning av intervjuerna har utförts, där samband, variationer och relationer har kategoriserats. Utifrån dessa tre kategorier har sedan ytterligare fördjupningar skett. Detta genom en tillämpning av analysmodellen som är upprättad. Med hjälp av analysmodellen och kategorierna från intervjuerna har en djupanalys kunnat utföras, för att hitta olika mönster som går att sammankoppla, men även att skildras. Urvalet av deltagare har skett genom att sprida intervjuerna till olika typer av redovisningskonsulter som kan tänkas tillföra ny information och tankar, för att öka chanserna till en större bredd av uppfattningar kring det aktuella ämnet. Vid slumpmässigt urval ligger inte valet av deltagare i forskarens händer, utan det ligger i

slumpens händer. Med handplockning minimeras risken för att inte komma åt deltagare som kan komma att missas vid slumpmässigt urval (Larsson, 2011).

Intervjurespondenter kommer att presenteras med fiktiva bokstäver i form av A, B, C osv på de 10 respondenter som har valt att ställa upp. Detta görs för att säkerställa anonymiteten för deltagarna. Intervjufrågorna skickades ut till deltagarna i förväg så att de har en någorlunda uppfattning om vad som skulle diskuteras under intervjutillfället. Forskarna har både innan och under intervjutillfället frågat deltagarna om deras tillåtelse för att få spela in intervjuerna, för att underlätta analyseringen av materialet i efterhand, och att inte behöva anteckna under intervjutillfället. Intervjuerna har skett både digitalt och även fysiskt, beroende på deltagarens tillgänglighet. De inspelade intervjuerna raderas efter att allt material är nedskrivet.

Något som är viktigt att ha i åtanke är att med den kvalitativa metoden är intersubjektiviteten ganska låg, och därför är det viktigt för forskaren att redovisa situationen som undersökts, innehållet, omständigheterna, samt hur forskaren har kommit fram till tolkningen av det insamlade materialet på ett tydligt och korrekt sätt (Cwejman, 1990). Citat från empirin presenteras i empiri avsnittet för att läsaren lättare ska kunna förstå innebörden av det som är presenterat i kapitlet.

### **3.6 Metodreflektion**

Fördelarna med den kvalitativa metoden är att den ger möjlighet till djupare svar från respondenternas sida. Genom olika kvalitativa metoder såsom semistrukturerade intervjuer så kan respondenten enklare uttrycka sina egna tankar, känslor och erfarenheter. Fokuset i den kvalitativa metoden ligger i respondenten och dess svar istället för vilka frågor som ställs vilket leder till en större flexibilitet i samtalet men även större flexibilitet i forskarens frågor för att se till att samtalet går mot rätt riktning. En semistrukturerad intervju ger respondenten chans till lite andningsrum då det inte behöver följa formalian rakt igenom. Forskarna försöker se till att intervjun flyter på och även känna av hur samspelet mellan forskaren och respondenten är för att få ut relevant data. Semistrukturerade intervjuer minimerar risken för att svaren skall vara vinklade åt just ett håll, vilket gör det lättare för forskarna att få en mer realistisk bild över hur arbetssituationen ser ut hos det företaget respondenten arbetar på.

Nackdelarna som den kvalitativa metoden ger är att respondenternas svar utgår utifrån dess egna egenskaper, erfarenheter och tankar vilket gör det svårt att generalisera och kunna applicera till en större population. Risk med en semistrukturerad intervju är att intervjun hamnar ur banan, och inte ställer helt relevanta frågor (Bryman & Bell 2017). Till skillnad från kvantitativ metod går det inte göra empirin till statistiska siffror som är enklare att analysera. Dock så är den kvantitativa metoden svår att applicera i den här studien då forskningsfrågorna kräver djupare svar och inte kall fakta och data som den kvantitativa metoden ger. För att kunna höja validiteten i studien strävade forskarna efter att få tag i auktoriserade redovisningskonsulter. Med tanke på att det är en nationellt igenkännlig titel

som ges ut från institutioner så är sannolikheten att de har hög kunskap och på sätt kommer ge ärliga svar på frågorna.

### **3.7 Etiskt övervägande**

#### **Vid arbete och behandling av information som samlas in vid de olika intervjutillfällena**

Vår studie utgår ifrån olika etiska tankar och etiska övervägande i hur vi utför studien (Bryman och Bell, 2017). Studiens metodval är semistrukturerade intervjuer, vilket gör det viktigt att det finns ett samspel mellan forskarna och respondenten som är delaktig i intervjun. Vid semistrukturerade intervjuer är det viktigt att forskarna skapar en tillit, för att få ut så ärliga svar som möjligt (Kvale, 1997). Samspelet är viktigt här, för att kunna läsa av situationen, och hur bekväm respondenten känner sig i situationen. Det är viktigt för oss som forskare att se till så att vår respondent känner sig bekväm med att besvara de frågor som ställs, samt följdfrågor som kan tillkomma. Vi som intervjuledare har även ett uppdrag att se till så att respondenten känner sig bekväm och att det bli en mer öppen konversation om respondentens syn på digitalisering. Respondenternas anonymitet var forskarna måna om för att respondenterna skulle få en möjlighet att vara ärliga och uppriktiga med sina svar (Dovelius, 2000). Det är viktigt att det finns ett samtycke mellan forskaren och respondenten, och att respondenten är medveten om att den insamlade datan under intervju enbart kommer att användas för forskningsändamål. Att det finns ett samtycke mellan oss som forskare och respondenter är viktigt för att vi skall få fram den information som är lämplig, samt att respondenten kan berätta hela sin version, och inte behöva oroa sig för de konsekvenser som kan tillkomma ifall inte rätt svar utifrån företagets sida ges (Etikprövnings Myndigheten, 2022).

Frågorna som ställs under intervjutillfället skickades ut i god tid till respondenterna, så att respondenterna har tid till att förbereda sig inför intervjuerna, samt vara medvetna om vad som kommer förväntas av dem. Vilde respondenten dra sig ur intervjun av olika anledningar, så var det acceptabelt. En diskussion fördes med respondenterna, ifall de skulle tillåta att vi spelade in intervjun, för att kunna lyssna om på informationen som sades, i enbart studiesyfte och inget annat (Bryman och Bell, 2017). Fördelen med detta är att respondenten kommer att kunna ge utförliga svar som sedare går att analysera. Nackdelen med detta är att respondenterna har tid att kunna utforma svar som skall låta bra för dels oss som forskare, men även ge en vinklad bild över hur läget på organisationen ser ut. Detta är något som studien försökt undvika, genom att vara tydliga till respondenterna att presentera den riktiga informationen, och inte något som skall låta bra.

## 4. Empiri

I detta kapitel kommer all den insamlade datan att presenteras. Forskningsfrågan i denna studie handlar om hur digitalisering har påverkat redovisningskonsulters arbetsvardag, och även undersöka ifall digitalisering medfört nya kompetenskrav. Studien ämnar också att undersöka och skapa en djupare förståelse kring hur digitaliseringen faktiskt påverkar redovisningsarbete. För möjligheten att kunna besvara frågeställningarna kommer kapitlet först redogöra för deltagarna i studien, arbetserfarenhet samt vilka digitala system som de har stött på. Sedan kommer empiri kopplat till digitaliseringen att presenteras, som redovisningskonsulterna har stött på. I denna redogörelse kommer information som respondenterna anser haft den största påverkan på digitaliseringen att presenteras. Informationen kommer att analyseras, och även analysmodellen kommer att användas i analysen av empirin. Empirin kommer att delas upp i tre underrubriker, som är digitalisering, organisationsförändring samt institutionalisering. Kapitlet kommer sedan avslutas med en sammanfattande analys av all empiri.

### 4.1 Respondenter

I denna studie har vi kontaktat 10 olika redovisningskonsulter, som har olika bakgrunder, och även olika arbetserfarenheter. Dessa redovisningskonsulter har både liknande arbetsuppgifter, men även arbetsuppgifter som skiljer sig åt, som beror på flera olika faktorer. Respondenterna har olika datasystem som de använder sig av. Vissa som är mer digitaliserade än andra, vilket innebär att vissa har kommit längre fram i utvecklingen än andra deltagande respondenter. Alla deltagare kommer att presenteras anonymt. Alla intervjuer har spelats in i samtycke med respondenterna. Intervjuerna har pågått allt mellan 40 minuter till 1 timme och 10 minuter. 7 intervjuer har utförts på plats, och 3 har utförts digitalt, då de tre konsulterna inte hade möjlighet att kunna ställa upp på en fysisk intervju.

Respondent	Erfarenhet	Position
A	6 år	Redovisningskonsult
B	10 år	Redovisningskonsult
C	1 år	Redovisningskonsult
D	4 år	Redovisningskonsult
E	1 år	Redovisningskonsult
F	5 år	Redovisningskonsult
G	4 år	Redovisningskonsult

Respondent	Erfarenhet	Position
H	1 år	Redovisningskonsult
I	1 år	Redovisningskonsult
J	5 år	Redovisningskonsult

## 4.2 Digitaliseringens utveckling

I detta avsnitt kommer den redovisade empirin presenteras gällande redovisningskonsulternas upplevelser de har haft med digitaliseringen, och dess framfart i arbetslivet. Vid avläsning av alla intervjuer så går det klart och tydligt se att alla är eniga om en specifik sak.

Digitaliseringen går framåt, och den går framåt i en väldigt hög hastighet. Alla har sin egna tolkning på hur det har förändrats och vilka nya förändringar det har lett till, men alla är som sagt eniga om att det har bidragit till förändringar.

### 4.2.1 Synsätt på digitalisering

Även fast digitaliseringen har haft en markant framfart de senaste åren, finner vi i intervjuerna att alla inte använder sig av digitala tjänster och system i lika hög grad som andra. Vissa konsulter är helt digitaliserade, och arbetar i enstaka fall något manuellt, där kunderna i det specifika faller kräver detta. Vissa av de deltagande konsulterna använder sig väldigt lite av digitala tjänster och system, där de anser att en implementering och institutionalisering av digitaliseringen skulle innebära extra arbete. Var vi ser att denna skillnaden uppkommer, är där det finns en skillnad på byråns storlek. Vad vi menar med detta är att konsulterna som jobbar i större byråer har ett större behov av digitaliseringen.

Det finns en större efterfrågan bland både konsulterna men även kunderna. Konsulterna som jobbar på de stora byråerna har ett mycket större behov av att bearbeta en stor mängd av information, och därför underlättar digitala system det enormt för konsulterna. Ett exempel på detta är Konsult A, som jobbar på en större byrå, och hanterar många kunder dagligen. Konsulten arbetar med Bostadsrättsföreningar, vilket innebär att det måste skrivas på en väldigt stor mängd av avtal. Digitaliseringen har underlättat det väldigt mycket, då det nu finns olika sätt som gör det möjligt med digital signering. *“Att skriva under avtal exempelvis. Vi jobbar med BRF ( bostadsrättsföreningar) och idag skriver vi ut alla avtal i flera exemplar vilket medför både ökade kostnader samt att det är varken hållbart eller effektivt. “*

Konsulten nämner dock att just denna byrå behöver bli ännu mer digitaliserade kring just detta, då det fortfarande behöver skrivas ut exemplar på avtal, och sedan skickas till kund. Vad konsulten menar på är att detta leder till både ökade kostnader samt att det varken är hållbart eller effektivt, begrepp som idag har en central roll i hur organisationer vill arbeta.



Konsult C, och även de andra konsulterna som jobbar på de större byråerna är att dessa konsulter menar på att det ständigt finns förbättringspotential med digitaliseringen i företaget. Digitalisering har blivit en resurs i sig, vilket har gjort att konsulterna på de större byråerna strävar efter att effektivisera arbetet än mer. Konsult C, som jobbar på en mindre redovisningsbyrå menar dock på att digitaliseringen inte är lika viktig. Konsulten använder sig av enkla digitala tjänster och system som är nödvändig, men att en stor del av arbetet kommer manuellt, och inte med hjälp av digitala system. Konsult C menar på att en implementering skulle gynna arbetet på ett längre sikt, men att tiden och resurserna inte finns där nu, och skulle leda till större arbetsbörda, och mindre effektivt arbete. Därför menar konsulten på att det inte är lönt att försöka digitalisera byrån. Vid intervjutillfället nämner konsulten att de arbetet som görs inte är alltför komplicerat, samt så har konsulten vant sig vid det manuella arbetet, och då finns inte den höga efterfrågan där, som det finns på de större byråerna.

Även konsult B jobbar på en mindre redovisningsbyrå, och även konsult B använder sig av mindre digitala tjänster och system. Detta då det inte är lönt att genomgå en så stor organisatorisk förändring för tillfället, eftersom att det inte finns en gynning i det och ger den positiva effekten direkt, som man som ansvarig för företaget skulle vilja ha. Därför har dessa konsulter ett mindre digitaliserat arbete. Konsulterna som jobbade på de mindre byråerna menar även på att de digitala systemen kan komma att bli till ens nackdel. Vad de menar med detta är att ju mer systemen automatiseras, desto mindre arbete blir det för konsulterna att göra. De menar att en risk finns att konsulterna kan komma att bli slarvigare i sitt arbete, eftersom att de är medvetna om att datorn sköter de mesta av arbetet. Detta kan komma och leda till att smågrejer missas, som kan ha en större påverkan framöver.

#### **4.2.2 Digitalisering i redovisningen**

I de intervjuerna som utfördes diskuterades det mycket kring hur digitaliseringen påverkar redovisningen. Diskussioner kring ifall det skulle bidra till nya arbetssätt, nya arbetsuppgifter, ifall arbetsuppgifter skulle försvinna m.m.

Konsulterna påbörjade först med att berätta ifall de använder sig av digitala system i sin dagliga arbetsvardag, och sedan presentera dessa och berätta lite om hur de arbetar med dessa. Alla konsulter använder sig idag av någon typ av digital tjänst, men hur mycket av detta de använder sig av, varierade från konsult till konsult. Beroende på hur mycket arbetsuppgifter, och vilka typer av arbetsuppgifter som är aktuella, gick det att kunna urskilja att vissa var i ett större behov än andra, samt att det fanns en större efterfrågan hos konsulterna som arbetar med flera kunder på en större redovisningsbyrå.

De konsulterna som jobbade på en större byrå menade på att med digitala system, såsom fortnox som nämndes av de flesta konsulterna, är det enkelt att hålla koll på sina kunder och det arbetet som behöver göras. Konsulterna som då jobbade med flera arbetsuppgifter och fler kunder menade på att de digitala systemen var väldigt effektiva, och gjorde det möjligt att kunna ha fler bollar i luften. Konsulterna menar att det är de digitala systemen som gör det

möjligt att idag kunna utföra fler uppdrag under en viss tidsbestämd period, än vad som var möjligt sedan tidigare. *“Vi vill underlätta för både kunderna och för oss vid hanteringen av bokföringen. Få allt gå mycket smidigare vilket minskar på tiden.”*

Konsult A och D jobbar på större redovisningsbyråer, och båda nämner hur digitaliseringen har underlättat allt arbete med till exempel skatteverket. *“Vi använder oss av e-tjänster på Skatteverket när vi redovisar moms, arbetsgivaravgifter, skattedeklarationer. Alla leverantörsfakturer till våra kunder kommer in i systemet digitalt så det sköts ju också digitalt.”* Det som tidigare behövdes skickas med post osv går nu att göra via internet andra digitala tjänster. Signeringar samt deklARATIONER är exempel på detta. De menar på att arbetet idag är mycket mer effektivt då det inte behövs göra mycket lika arbete runt omkring, utan det går att fokusera på det arbetet som skall göras. Konsult A och D berättar även att hantering av olika fakturer idag är mycket mer simplare, då det automatiskt förs in i systemen, och blir mycket enklare att hantera, än att manuellt behöva föra in dessa själv, och sedan behöva hantera det.

Konsulterna berättar dock att de inte sett en allt för stor förändring i hur yrkesrollen påverkas av digitaliseringen. De berättar att det självklart har haft en påverkan med de system och tjänster som tillkommit i takt med att digitaliseringen ökat, och det är ju framförallt eftersom att efterfrågan också idag är högre hos kunder, men även hos organisationerna.

I och med att allt fler system presenteras innebär det att allt fler byråer automatiseras. De berättar om hur arbetsuppgifterna fortfarande är samma. Det ligger i grund och botten att hantera den löpande bokföringen för sina kunder, bara att tillvägagångssättet ser annorlunda ut, beroende på hur digitaliserat företaget är. Vissa av de deltagande konsulterna sköter fortfarande en stor del av processen manuellt, och har några system som de använder sig av, men som fungerar mer som ett komplement. Vissa av de deltagande konsulterna är i princip helt digitaliserade, och har en massa olika system och tjänster som underlättar arbetsvardagen, som har gjort det möjligt för dem att effektivisera sitt arbete, och göra det mer hållbart. En av konsulterna nämner även att digitaliseringen har frigjort mer tid för konsulterna. Vad detta har inneburit är att det har gjort att konsulten och byrån kan ta sig an fler kunder. Fördelen med detta är att företaget kan öka sin lönsamhet. Som tidigare nämnt, så är konsulterna som jobbar på de mindre byråerna lite efter i utvecklingen kring digitaliseringen.

En av konsulterna nämner vid intervjutillfället att anledningen till att konsulten arbetar på det traditionella sättet är för att det är enklare. Det kan vara svårt att tro med tanke på vad andra konsulterna berättat, men denna redovisningskonsult berättar att i det långa loppet skulle det vara lönt att försöka digitalisera verksamheten, men för tillfället skulle det ta ifrån dyrbar tid som inte finns där, samt att resurserna finns inte där. Det skulle leda till mer problem nu än nytta, och finns inte därför en vettig anledning till att försöka digitalisera just nu.

Vart alla konsulter var eniga är att de tror att redovisningskonsult som yrkesroll kommer att se förändringar i framtiden. I och med att digitaliseringen har en väldigt snabb utvecklingstakt kommer allt fler företaget tvingas till att digitalisera verksamheten, då efterfrågan från både

kunderna men även medarbetarna kommer att öka. Alla kommer vilja digitalisera sin verksamhet för att effektivisera sitt arbete. Här tror de deltagande konsulterna att vi i framtiden kommer att se att yrkesrollen har förändrats till en mer rådgivande roll. I och med att allting inom redovisningen idag automatiseras kommer det i framtiden leda till att datorsystem kommer ta över de dagliga arbetsuppgifter som vi ser varje dag menar de på. Idag har vi kommit långt nog med att fakturor och liknande automatiskt förs in, att signering går att utföra på vilken plats i världen som möjligt med få knapptryck, och lagring av alla dokument och liknande är mycket mer åtkomligt idag, och behöver inte skrivas ut för att skickas.

Konsulterna berättar vid intervjutillfällena systemen är lättillgängliga och inte alls för komplicerade. I och med att utvecklingen går mot just detta håll, misstänker och tror konsulterna att allt mer system och arbetsuppgifter kommer att automatiseras, vilket kommer innebära att rollen kommer bli mycket mer rådgivande, och kommunikation med kunderna. En konsult berättar att de upplever att de blivit just mer rådgivning till deras kunder. De har mycket mer tid som går att lägga på kunderna, när arbetet effektiviseras. Konsulten fortsätter med att säga att dem som arbetar på just den byrån upplever att det har blivit mer personlig service till kunderna som de arbetar med, och tror att just serviceminded kommer vara ännu mer viktigt i framtiden. En annan konsult berättar att det blivit mycket enklare att kunna hjälpa sina kollegor med andra kunder än vad det varit tidigare. Tidigare var det mycket mer tidskrävande att informera sig själv om hur kunden fungerar och vilka metoder osv som skall användas med arbetsuppgifter hos denna kund. Konsulten beskriver att det nu finns olika tillgångar som gör det möjligt att kunna ta del av viktig information, som till exempel uppdrags rutiner, och hur arbetet skall ske med kunden. Det har underlättat för kollegor idag att kunna samarbeta med varandra på ett smidigt och effektivt sätt, och att kommunikationen sinsemellan är mycket smidigare idag.

Överlag är konsulterna annars eniga om att arbetet och arbetssättet som finns idag alltid kommer bestå, då arbetet i grund och botten handlar om löpande bokföring samt rådgivning, och den mänskliga arbetskraften inte kommer försvinna helt från branschen, utan kommer behövas för att dubbelkolla till exempel. De anser att det inte kommer ske enorma förändringar om inte digitaliseringens utveckling tar en oväntad utveckling åt ett annat håll.

### **4.3 Digitalisering som organisationsförändring**

Digitaliseringen har ställt företag inför svårigheter och olika prövningar som företaget och dess medarbetare skall handskas med. I och med att digitaliseringen är en ständig utveckling som vi lever med idag, har företag nya uppgifter att handskas med konstant. Ahrne och Papakostas (2014) beskrev att en förändring inte uppstår från ingenstans, utan att något ligger och skaver, som kräver förändringar. Vi människor är bekväma av oss, och kan ha svårt till att förändringar i vardagen. Detta är något som även konsulterna har påpekat vid intervjutillfällena. *“Jag tror att det har med personligheten att göra, hur man är som person. Om man är förändringsbenägen eller inte, om man är nyfiken eller inte, m.m.”* Att vissa

konsulter har haft svårt för att anpassa sig till nya förändringar som digitaliseringen har medfört är något som dök upp frekvent under intervjuerna. Det är väldigt mycket information som skall tas in, och beroende på hur benägen konsulten är att ta in och anpassa sig efter detta, kommer speglas i slutresultatet.

Som tidigare nämnt så tillkommer förändringar inte ur de tomma, utan något måste skava. Gammalt och nytt fungerar tillsammans, men att detta skall ske utan någon resistans kommer sällan ske. Detta är något som digitaliseringen har medfört i och med de nya arbetssätten som tillkommit, då digitaliseringen automatiserat stora delar av arbetsprocessen, och även underlättat arbetet. *“ Det har blivit mycket enklare och det går mycket snabbare att utföra vissa arbetsuppgifter. Tidigare utfördes stora delar av arbetsuppgifterna manuellt, men idag läggs de automatiskt in i systemen.”* Konsulterna har överlag beskrivit att arbetsuppgifterna inte har haft en stor förändring i vad som görs. Det handlar snarare om att digitaliseringen medför förändringar i arbetsprocessen som har gjort att stora delar av arbetet har förenklats till en stor del. Som den ovanstående konsulten berättar, så har arbetet blivit mycket enklare att utföra, vilket leder till att det finns tid till att utföra andra arbetsuppgifter. *“ Allt fler kunder har sin bokföring digitalt, använder sig av tjänster där leverantörsfakturor skannas in elektroniskt osv.”* Detta är vad en annan konsult berättar vid intervjutillfället, och det stämmer väldigt bra överens med vad föregående konsult berättar. Olika tjänster har tillkommit som gör att det idag går att skanna in massa olika dokument till systemet och internet, och går att hantera. En annan aspekt som undersöktes kring digitalisering som organisationsförändring var ifall åldern skulle kunna vara en faktor som påverkar i inställningen kring en organisering. Vissa ansåg att åldern definitivt spelade en roll, då den yngre generationen växt upp med digitala system och är mer positivt inställda till att adaptera sig till ett mer digitalt arbete. *“Ja, det tror jag absolut. Ungdomar idag har digitala medel runt omkring sig konstant, vilket gör att de är mer positivt inställda till det.”* En annan konsult menar dock på att synen på åldern inte har en stor bidragande faktor i hur man ställer sig till digitalisering, utan att det handlar mer om hur mycket en konsult vill effektivisera sitt arbete. *“Nej, jag tror att många inser hur effektiv digitaliseringen är oavsett ålder.”*

*“Sedan är tillgängligheten en stor fördel. Att jag som konsult och min kund kan befinna oss i princip vart som helst och ändå utföra vårt jobb. En annan fördel är att om bokföringsmaterialet finns digitalt är att det behövs mindre utrymmen för att förvara papper, i till exempel arkivskåp, i 7 år samt risken att materialet förstörs är lägre.”* Ovan berättar en av de intervjuade konsulterna hur digitaliseringen har underlättat arbetet ur en annan aspekt som konsulten innan inte nämnde. Med digitaliserade system ger det konsulterna en större frihet, men även ett större ansvar. Möjligheten finns att hantera mer, och lagra mer via internet, där det är mycket enklare att komma åt detta. Dessa två konsulter berättar hur digitaliseringen har påverkat organisationer positivt, hur organisationer har fått förändra sitt arbetssätt och sin syn på digitaliseringen, samt hur det har lett till att organisationer är mer lönsamma. Men som tidigare nämnt, ligger mycket i inställningen, och alla konsulter var inte lika förändringsbenägna, även fast digitaliseringen är en såpass stark förändringskraft idag.

När en av konsulterna tillfrågades om synen konsulten hade på digitaliseringen, svarade konsulten “ *Det tar väldigt mycket tid att sätta upp och få allt att fungera. Det är en tidskrävande process, men sparar in på de i efterhand, genom ett mer effektivt arbete.* ” Konsulten fortsätter sedan med att berätta att digitala lösningar är effektivt, men inte värt att implementera och utsätta organisationen för en sådan stor förändring, då det inte skulle vara lönsamt. “ *Det är mycket enklare att arbeta på det traditionella sättet, vi skulle inte spara någon tid på om vi skulle digitalisera vår verksamhet, och vi har därför valt att behålla det mer gammaldags.* ” Konsulten nämner att digitaliseringen är en förändring som organisationer genomför för att eftersträva ännu större lönsamhet, men att byrån som denna konsult arbetar inte har resurser för att kunna utföra en korrekt implementering av digitalisering.

#### **4.4 Kompetenskrav**

Som redovisningskonsult ställs det höga krav på dig, och att man som redovisningskonsult skall besitta kompetens är en självklarhet, och något som diskuterades under intervjuerna. Konsulterna tillfrågades kring vilka kompetenser som de anser är behövliga idag som en redovisningskonsult. De tillfrågades även ifall nya kompetenser har tillkommit, men även ifall vissa kompetenser har försvunnit.

Alla konsulter är överens om att det krävs en rad med olika typer av kompetenser. Alla är eniga om att det är viktigt att hålla koll på viktiga regler och lagar som de skall använda sig av vid arbetet. Att följa lagar är bland de viktigaste i en redovisningskonsultens arbete. Det finns en massa regler och lagar som skall tillämpas vid olika tillfällen, och det är viktigt att dessa följs. Idag är det lättare att komma åt dessa lagar och regler, eftersom att lagar och regler går att hitta på internet. Konsulterna nämner även att fastän digitaliseringen tar över branschen och automatiserar en stor del av arbetet, så krävs det fortfarande att konsulten har hög kompetens kring just löpande bokföring och dess grunder. Branschrelaterad kompetens är alltså fortfarande viktig. Den analytiska förmågan är enligt vissa av de intervjuade konsulterna viktig, då det finns väldigt mycket värden och diverse poster som måste analyseras. Det gäller att kunna upptäcka ifall något avviker där det inte skall göra det, och kunna göra en analys av det, menar konsulten.

*“Viktigaste kompetensen just nu skulle jag säga är kommunikation mellan sina kollegor och kunder”*. En intressant tanke som dök upp hos en del av konsulterna var att kommunikation idag är viktigare än någonsin tidigare. Att kunna kommunicera och framföra sin åsikt är viktigt att kunna göra idag, med tanke på alla intryck som vi får in idag, och digitaliseringen är en stor del av alla intryck som kommer. Idag finns det möjlighet att bedriva en verksamhet på vilken plats som helst i världen. En konsult kan exempelvis befinna sig på ett kontor i Stockholm, och en konsult på ett kontor i New York, där båda konsulterna kan jobba med samma kund. Där är det viktigt menar konsulterna på att kommunikationen är viktig kring hur arbetsuppgifterna skall skötas, och att det finns en dialog överlag, så att arbetet blir effektivare.

En annan konsult berättar under intervjutillfället att en kompetens som är mer välbehövlig nu än vad den varit tidigare är kompetenser kring IT. Konsulten uppmärksammade på sin byrå att vissa av de anställda där hade svårigheter med tekniken. Det kunde vara enkla grejer så som att skicka iväg ett mail, eller starta upp ett digitalt möte, som var kritiskt att kunna under pandemi tiden, där det var den enda möjligheten att kunna kommunicera, med tanke på rådande omständigheter. Det var väldigt svårt för dessa medarbetare att anpassa sig till en så stor förändring så snabbt, och kunde vid vissa tillfällen bli jobbigt för dem medarbetarna. Dessa personer hade svårt att ställa om sitt arbetssätt till ett helt nytt, och även påtvingat arbetssätt. När en förändring som denna som var påtvingad inträffar, kan det bli väldigt jobbigt för dessa medarbetare att hantera, då det inte finns jättegott om tid att hinna anpassa sig, utan det var snabb omställning. Konsulten menar alltså på att det idag inte endast krävs branschkompetens, utan att det idag ställs höga krav på att ha kompetens kring IT. Idag använder sig företag av olika system, och att ha någorlunda kunskap kring hur datorer funkar och hur olika system på datorn fungerar är nästan ett måste idag. Det är en massa filer som skall läsas in, skannas, och på olika sätt hantera dokument via datorn. Konsulten lägger till att den tekniska aspekten har den yngre generationen en större förmåga att kunna hantera tekniska tjänster och system, då det är något som de har adapterat sig till sedan de var unga, medan den lite äldre generationen inte besitter samma kompetenser, och att det kan komma att spela en stor roll framöver.

En annan konsult menar på att en viktig aspekt ur det hela är att vara service minded. Konsulten menar att det är viktigt till att ha lätt att prata med människor, och även kunna lyssna. Att lära sig nya arbetsuppgifter och anpassa sig till nya arbetssätt är inte allt för svårt, och går att lära ut hyfsat lätt. Att kunna prata och interagera med andra människor kan vara svårt att lära ut, och om detta är något som inte en konsult är duktig på, så kan de bli struligt och problematiskt, menar konsulten på. Att alltid sträva efter att kunden skall vara nöjd är något som konsulten säger är väldigt viktigt, som går hand i hand med service minded.

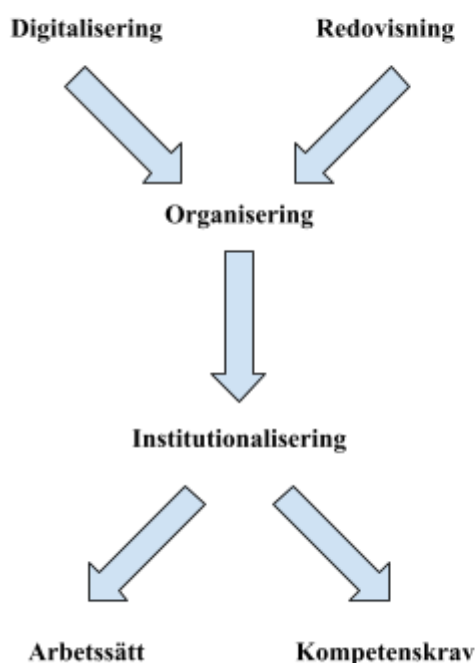
En av de intervjuade konsulterna ger ett liknande svar som konsulten ovan, som menar på att kompetens kring ens kunder är en av de viktigaste aspekterna att ta hänsyn till. *“Jag anser nog att det viktigaste kompetensen är att man är påläst kring sina kunder och skapa en bra relation med dem”*. Konsulten är i detta fall inne på samma spår som tidigare konsult som nämndes. Att kunden alltid skall vara i fokus och att alltid se till att kunden är medveten om hur läget är. I och med att digitalisering implementeras allt mer och mer i företag, finns det information att ta del av på ett mycket smidigare sätt. Det gör att det förväntas mer av konsulten, då informationen är mer tillgänglig nu än tidigare. I och med att digitaliseringen effektiviserar arbetet, finns möjligheten nu att knyta starkare band med sina kunder, och sträva efter att skapa en stor tillit och lojalitet till sina kunder, och uppfylla de behov de efterfrågar.

## 5. Analys och diskussion

I detta avsnitt så kommer den insamlade empirin som presenterades i föregående avsnitt nu att analyseras, för att slutligen kunna komma fram till en slutsats. För att analysera det insamlade materialet kommer analysmodellen som tidigare presenterats att tillämpas, där kopplingar mellan referensramen och det insamlade materialet kommer att dras. Analysen ligger till grund för att i nästa avsnitt kunna besvara frågeställningen som ställdes i första avsnittet, och även se ifall syftet med uppsatsen är uppfyllt. Analysen ligger även till grund för att se hur problemformuleringen ser ut efter att vår studie är utförd. Har det gett mer klarhet, eller skapat nya forskningsmöjligheter.

### 5.1 Tillämpning av analysmodell

Analysens syfte ligger främst i att förstå den insamlade datan som har tillkommit från studien, och förstå hur redovisningskonsulter idag ställer sig till digitaliseringen, samt hur konsulterna effektivt arbetar med att underlätta sitt arbete med digitaliseringen varje dag.



Figur 1: Modell som förklarar det teoretiska sammanhåendet.

I figur 1 ser vi strukturen på analysmodellen och hur den fungerar. Digitalisering och redovisning påverkar organisationer, vilket leder till institutionalisering av digitalisering i

redovisningen. Institutionaliserings påverkar arbetssättet som krävs på en arbetsplats, samt kompetenskraven som efterfrågar hos redovisningskonsulterna. Utifrån de svar som vi har fått in under studiens gång så är digitaliseringen en stor del av konsulternas arbetsvardag. En av konsulterna berättar att det idag finns mer system än tidigare förr, som underlättar redovisningsarbetet mycket. Den tekniska utvecklingen har tvingat även denna bransch att anpassa sig efter samhällets efterfråga, och se till att erbjuda sina kunder det senaste och det modernaste som finns ute på marknaden, för att göra kunden nöjd.

## 5.2 Redovisning

Redovisningsbranschen har som sagt sett förändringar under de senaste åren, där allt fler system har presenterats som har underlättat processer och även automatiserat dem. Flera olika arbetsuppgifter har underlättats enormt, och gjort det möjligt för konsulter att dels kunna utföra sina arbetsprocesser på ett mycket smidigare sätt, men att det idag går att utföra dessa arbetsuppgifter världen runt. Idag behöver inte konsulter befinna sig på en viss specifik plats för att kunna utföra arbetsuppgifter, utan det finns möjlighet att arbeta från valfri plats. Olika tjänster har även möjliggjort detta, som till exempel teams, som tillåter konsulter att hålla digitala videomöten som gör det möjligt att kunna hålla digitala videomöten, och inte tvingar konsulter att vara på arbetsplatsen. Det gör det även möjligt att hålla kontakt med kunder och diverse kontakter som behövs för arbetet. Detta var något som flera av de deltagande konsulterna påpekade. Detta är något som Krafft, G. (2016) kommit fram till i en studie som utfördes. Där fick forskaren fram att den mänskliga kraften idag har ersatts av automatiserade program i en stor spridning. Detta har även gjort det möjligt för redovisningskonsulter att kunna arbeta runt om i världen.

När det kommer till själva arbetet har konsulterna inte upplevt stora förändringar i arbetssättet, utan det är snarare att digitaliseringen har medfört enklare system att arbeta i, och att det idag inte är lika tidskrävande som tidigare. Det beskrivs som mycket mer effektivt idag och även mer hållbart, som gör det möjligt för konsulterna att kunna bedriva arbete med fler kunder, vilket gör det möjligt för företaget att vara lönsamt och ha en tillväxt. Förändringarna i arbetet kommer som sagt av digitaliseringen, och arbetsuppgifterna har underlättats. Det finns en efterfrågan hos både kunderna och även konsulterna, vilket har gjort att denna förändring har kunnat ske i den takt som den har gjort. Som nämnt i referensramen har inte arbetsuppgifter varken tillkommit eller försvunnit helt, utan strukturen i arbetsprocessen har sett stora förändringar. Det krävs fortfarande ifrån en redovisningskonsult att förstå sig på bokföringens grunder, och hur det fungerar. Pacurari, D. & Nechita, E. (2013) utförde en studie där slutsatsen var att det idag finns massvis med system som hjälper redovisningskonsulter att utföra grunduppgifterna, vilket har inneburit att konsulterna inte längre behöver lägga lika mycket tid på just dessa arbetsuppgifter, utan idag kan inrikta sig på att skapa bättre kundrelationer. I och med att de autonoma uppgifterna försvinner, menar forskarna att kundinteraktioner kommer att öka.



Men som Dimitriu & Matei (2014) nämner, finns det nu en massa system som skapats som skall underlätta arbetet samt effektivisera arbetet. I och med den förändringen finns det nu möjlighet för konsulterna att bli mer rådgivande, och kunna ha närmare kontakt med sina kunder, som en av konsulterna ansåg som den viktigaste kompetensen idag hos en redovisningskonsult. Trots att arbetet effektiviseras, nämner Gulin et al., (2019), att en viktig aspekt inte får glömmas och går inte att automatisera, och det är människans förmåga att kunna analysera snäppet längre. Systemen idag har stora analystjänster, där systemet presenterar en massa värden och analyserar utifrån de medel som går. Var det blir problematiskt, är den mänskliga hjärnan har ett mer konstruktivt tänk, och har möjlighet att kunna läsa mellan rader, och tolka vissa värden på ett sätt som en dator inte kan. Rutinmässiga uppgifter går att effektivisera, och även att automatisera, vilket Dimitriu & Matei (2014) även påstår. Att system automatiseras gör att det blir mindre arbete med de rutinmässiga uppgifterna, som i redovisningskonsultens fall är den löpande bokföringen framförallt. Att helt automatisera analysfrågor som redovisningskonsulter stöter på går inte att, då dessa inte är rutinmässiga på samma sätt. Varje företag har olika förutsättningar, och varje dag kan olika incidenter ske, som leder till att varje dag kan komma att se annorlunda ut. Det gör det av den anledningen mycket svårare för datorn att snappa upp sånt, och därför har även analysuppgifter i samband med rådgivning blivit en stor arbetsdel hos redovisningskonsulter, då det finns mer tid för detta.

### **5.3 Organisationsförändring**

Att det skett stora förändringar i redovisningen tack vare digitaliseringen har inte undgått redovisningskonsulterna. Det har förändrat arbetssätt till ett mer effektivt arbetssätt och som gör det möjligt att kunna bedriva verksamheten ur ett bredare perspektiv. Framfarten av digitaliseringen har gjort att organisationer och företag har fått ställa om hur de bedriver sin verksamhet. Att digitalisera en arbetsplats eller en kund låter mycket enklare än vad det egentligen är. För att digitalisera krävs det först att alla på arbetsplatsen är medvetna om vad som gäller, samt att det finns en nytta av det hela. Som en av konsulterna nämnde, var det inte allt för längesen alla var bundna till sin arbetsplats. Spola fram några år, och det är nu möjligt att kunna jobba på vilken destination världen runt, och fortfarande kunna utföra arbetsuppgifterna precis som om konsulten var på arbetsplatsen. Ahrenfelt (2013) beskriver hur samhället är i konstant förändring, och dagligen ställs inför utmaningar. Samhället upplever dessa typer av förändringar och utmaningar för att samhället skall kunna utvecklas i en positiv riktning. Förändring går att tyda som ett fenomen, då det är en process som är i ständigt utveckling. Ahrne, G. & Papakostas, A. (2014) påstår att förändring inte uppkommer ur det tomma intet, utan något måste skava för att det skall ske en utveckling eller förändring. I detta faller är det att det finns arbetsuppgifter som går att effektivisera, som ligger och skaver för organisationer, och även redovisningskonsulter, i olika utsträckningar.

Digitaliseringen är en konstruerad förändring, då det är något som ett företag planerar att utföra för att få ut någon gynning ur det hela. Dock medförde pandemin en påtvingad och en helt oplanerad förändring som gjorde att majoriteten av alla redovisningsbyråer tvingades till

att arbeta hemifrån, och arbeta med nya digitala tjänster och system för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt möjligt utifrån de rådande omständigheterna. Detta gjordes i olika typer av utsträckning, då alla byråer inte hade resurser för att kunna anta en hel digitalisering av verksamheten, men det dagliga arbetet tvingades till ett mer digitalt arbete. Att jobba hemifrån och kommunicera med olika digitala tjänster blev en självklarhet. Att samla in information blev nu allt mer digitalt. Vid intervjutillfällena tillfrågades konsulterna bland annat om fördelar och nackdelar av införande av digitalisering på arbetsplatsen. Vissa konsulter var mer positivt inställda till detta än andra. Vissa menar på att effektiviteten som det medför är en stor lättnad från arbetet. Att kunna sköta signeringar digitalt, att kunna lagra dokument digitalt och inte behöva oroa sig för att de skulle försvinna, samt hur olika system har underlättat jobbigare processer i arbetsvardagen, som kan ta tid. Att ha digitala lösningar gör det även möjligt för konsulterna att ha bredare översyn över sitt arbete och sina kunder, men även lättare att kunna hjälpa medarbetare. Olika förhinder som kan uppstå när vissa processer utförs manuellt går att undvika med hjälp av digitaliseringen. Flexibilitet är ett nyckelbegrepp som Ansoff, I.H. (1975), kom fram till i en studie som utfördes när det kommer till förändringar inom organisationer. För att organisationer skall kunna utföra en förändring gäller det att medarbetare inom den verksamma organisationen är flexibla och villiga att anta en ny utmaning och utveckling. Konsulterna som deltog i studien ställde sig inte alla lika till digitaliseringen, och en gemensam faktor var just flexibilitet.

Vissa av konsulterna menar dock på att en sådan organisationsförändring inte är lönt i stunden. Det kan vara att resurserna inte finns där, att det inte skulle ge den nytta som de söker efter, utan skulle bidra till ännu mer arbete på det arbetet som redan finns. För vissa finns inte det behovet eller den efterfrågan att digitalisera, då dessa hellre vill arbeta på det gamla traditionella sättet, än att implementera ett nytt system och behöva ändra på arbetsstrukturen. Digitaliseringen har alltså gjort att organisationer måste se över hur verksamheten bedrivs och utföra vissa förändringar för att kunna implementera något nytt. Digitaliseringen i redovisningen har visat på detta, och en sådan omställning kräver mycket av en organisation att utföra för att det skall bli optimalt.

## **5.4 Institutionalisering**

Digitaliseringen är som tidigare nämnt en stark förändringskraft som idag finns i samhället, och den tekniska utvecklingen har bara ökat. Det har gjort att organisationer har fått fundera noga i hur de skall anpassa sig och sin verksamhet för att vara med i den tekniska utvecklingen, men samtidigt sticka ut från sina konkurrenter. För organisationer är det viktigt att anpassa sig till hur omvärlden reagerar. Det är viktigt att ta del om det finns några fördelar eller nackdelar med självaste processen, samt hur det skall tillämpas ifall detta är aktuellt. För att ett företag skall vara villiga att digitalisera, så måste det finnas rimliga anledningar till att göra detta. Som företag är det viktigt att vara förändringsbenägen, och vara villig att vara i framfot. Konsult A berättar hur de hade upplevt sina kollegor negativt inställda till en digitalisering av företaget, då dessa konsulter inte var förändringsbenägna, och inte ville lämna det gamla arbetssätt och struktur som de hade byggt upp. Vissa av konsulterna berättar

om att de inte finns en anledning till att digitalisera, då det inte finns resurser till detta, eller eftersom att det inte skulle leda till ökad lönsamhet, eller effektivisering av vardagen. Olika byråer befinner sig i olika situationer och det är viktigt för varenda en av dessa byråer att vara medvetna om hur läget råder på just deras byrå, ifall en sådan förändring skall utföras.

Globaliseringen är idag en drivande förändringskraft bland företag, som innebär att företagen försöker skapa en närmare relation till sina kunder. Att institutionaliseringen idag är bredare och genomförs snabbare idag, är globaliseringen en anledning av, enligt Czarniawska (2005). Detta går att se att även konsulterna som deltog vid intervjutillfällena anser vara en bidragande faktor till den förändring som vi idag ser i branschen. De berättar om att stor fokus idag ligger i att bygga kundrelationer som skall bli allt starkare och hålla längre. Kundlojalitet är idag ett viktigt nyckelord för redovisningskonsulter och dess byråer, då det idag sker ett mer bredare och skarpare arbete med kunderna än vad det har gjort tidigare.

Kopplingen som även går att dra är att förändring sker på grund av att organisationer försöka efterlikna andra organisationer. vid förändring uppstår vissa ideer, vissa är institutioner, och vissa är moden. Digitalisering är en institution, vilket innebär att den har funnits kring oss nu ett tag, och dessa är normativa. Eriksson-Zetterquist, U. (2009) beskriver i sin utförda studie hur organisationer påverkas av andra organisationer i sin omgivning. För att företagen idag skall vara lönsamma skall organisationerna vara anpassningsbara till sin miljö och omgivning. Forskarna fortsätter sedan med att beskriva att den tekniska utvecklingen idag är en stor bidragande faktorn till den institutionella förändringen sker. Detta tvingar på företag att följa utvecklingstrender, och även efterlikna varandra i arbetssätten. Vid avläsning av intervjuerna är det tydligt att de flesta konsulterna vill jobba på ett väldigt snarlikt sätt. Konsulterna börjar allt mer inse att arbetet de utför kommer att automatiseras allt mer ju mer tiden går, vilket gör att arbetsrollen kommer komma att få se skillnader i hur arbetsprocessen ser ut. Som tidigare nämnt finns det två aspekter som inte går att ta bort från arbetet, och dessa är den djupgående analys aspekten, samt kundinteraktion. På grund av detta tvingas organisationer att efterlikna varandra. Dels för att branschen begränsas på grund av arbetsuppgifterna. Vad vi menar med detta är att alla företag i grund och botten utför samma arbetsuppgifter, men kanske med olika metoder. I samband med att allt mer kommer att automatiseras, kommer utföringen av dessa arbetsprocesser att efterlikna varandra allt mer. Rådgivande till kunder och analyser går självklart att utföra på olika sätt, men är i grund och botten liknande. Därav kommer organisationer att efterlikna varandra, och utforska vilken metod som är mest framgångsrik.

## **5.5 Arbetssätt**

I och med att digitaliseringen införs allt mer i byråer innebär det att konsulterna behöver ställa om sitt arbete. I och med att digitaliseringen ständigt går framåt, kommer yrkesrollen att se förändringar, och detta har konsulterna redan sett, berättar de vid intervjutillfällena. De berättar att yrkesrollen i grund och botten är densamma, men att uppgifterna som utförs ser olika ut från byrå till byrå, beroende på hur digitaliserat det är. Vissa konsulter har berättat att majoriteten av deras arbetssätt idag är digitaliserat, och att allt fler uppgifter automatiseras. De

har lagt märke till att det idag är mycket enklare att utföra vissa arbetsuppgifter som tidigare kunde ta flera dagar, idag går att utföra på några minuter, just på grund av de digitala tjänsterna som idag finns som hjälpmedel. Detta har även Dimitriu, O. & Matei, M. (2014) kommit fram till i en studie, där forskarna har kommit fram till att arbetsvardagen idag ser helt annorlunda ut än vad den gjorde för några år sedan, och att den förändringstrenden kommer att hålla i sig. Forskarna har kommit fram till att det idag är mycket enklare att kunna analysera och även framställa olika finansiella rapporter.

Att arbetssättet kommer att underlättas är alla konsulter som deltog i studien enade om. Det var dock även eniga om att införandet av digitaliseringen inte inför ett mer effektivt och lönsamt arbete direkt, utan att det tar tid, och att kunskap behöver läras ut. En studie som Tilson, D., Lyytinen, K. & Sørensen, C. (2010), påpekar samma sak. Studien visade på att nya modeller behöver utformas av organisationen ledningen för att ett införande av digitalisering skall kunna ske på ett vettigt och lönsamt sätt. Tilson, D., Lyytinen, K. & Sørensen, C. (2010) menar även på att ny kunskap behöver meddelas ut till medarbetarna för att processen skall kunna ske på ett smidigt samt strukturerat sätt.

I och med att alla dessa uppgifter blir allt enklare att göra idag, finns möjligheten att företagen i framtiden kommer ha möjlighet att utföra dessa arbetsuppgifter själva, och inte behöva ta hjälp av olika byråer. Där ser konsulterna som deltagit en möjlighet att dagens redovisningskonsulter i framtiden kommer att ha en mer rådgivande roll till sina kunder, och istället för att hjälpa kunderna med den löpande bokföringen, kommer konsulterna endast finnas där i rådgivnings syfte. Detta har konsulterna redan märkt av, då de idag får mycket mer samtal och mail kring just olika frågor, som kan beröra ämnen som investeringar, skattefrågor eller momsfrågor t.ex. Konsulterna upplever inte att arbetsuppgifter har försvunnit i och med digitaliseringen, utan snarare att arbetsmoment kring huvuduppgifterna har försvunnit. Det finns idag möjlighet, just för att vissa arbetsmoment har försvunnit. Konsulterna berättar även att de annars inte anser att det har tillkommit nya arbetsuppgifter, eller att gamla har försvunnit.

## **5.6 Kompetenskrav**

Digitaliseringen har lett till att branschen är i konstant förändring, och med digitaliseringen har arbetssättet förändrats, vilket även ställer krav på kompetensen som konsulterna besitter. Konsulterna var eniga om att IT kunskaper kommer att bli allt mer viktig framöver just eftersom att allt digitaliseras, och det är viktigt att kunna hantera IT. En konsult berättar just hur pandemin prövade medarbetare som inte var tillräckligt kunniga kring IT, att snabbt adaptera sig till den förändringen. Vissa av dessa medarbetare var inte tillräckligt kunniga att starta upp teams möten, vilket idag kommer vara väldigt viktigt för redovisningskonsulter att kunna, då det ger möjligheten att bedriva olika typer av möten på distans.

Konsulterna tror även att redovisnings kunskaperna kommer fortfarande att efterfrågas, men det kommer inte vara lika höga krav framöver, som det kanske är idag. Detta just för att digitaliseringen kommer att ta över, och leda till att analysförmågan kommer att efterfrågas mer. Detta kommer leda till att konsulten skall kunna läsa av olika finansiella rapporter, och kunna dra olika slutsatser. Som tidigare nämnt tror redovisningskonsulterna som deltog att denna yrkesroll kommer bli allt mer rådgivande. Därför anser dessa konsulter att det kommer att vara viktigt att vara väldigt service minded, för att kunna hantera sina kunders olika frågor och arbetsuppgifter som de kan behöva hjälp med. Att ständigt sätta kunden i framsätet, och se till att dessa alltid är nöjda efter att ha haft kontakt med konsulten är det viktiga.

Frostenson, M. (2015) menar på att den institutionella teorin har varit betydelsefull för redovisningen och redovisningskonsulter, eftersom att den har gett branschen och konsulterna en tydligare förståelse att förstå sig på de rådande normerna som idag finns. Institutionella teorin har därför varit en viktig tillgång för redovisningskonsulterna att förstå sig på marknaden, samt kompetenserna som har tillkommit.

Slutligen är en annan aspekt som togs upp vid intervjuerna är att kunden som sagt står i centrum mer än någonsin, och som nämnts skall en viktig del i arbetet vara att försöka arbeta service minded. För att kunna göra detta så nämnde konsulterna att kompetens kring sina kunder är en faktor som är lätt att glömma bort som en viktig sådan. Att vara påläst kring sin kund och veta hur varje rutin skall utföras för varje företag är väldigt viktigt, för att kunna effektivisera arbetet som digitaliseringen hjälper med. Att förstå sig på hur olika kunder fungerar och vad som gör dessa kunder nöjda är extremt viktigt.

## **6. Slutsats**

Slutsatsen bygger på analysen och kommer ligga till underlag för att kunna besvara de frågeställningar som ställt, samt för att ta reda på om syftet med studien har uppfyllts. Slutsatsen kommer även att undersöka hur problemformuleringen ser ut efter att vår studie är utförd. För att avsluta studien så kommer vi att presentera en reflektion av studien, och även ge förslag till framtida forskning

### **6.1 Hur har digitaliseringen inom redovisning påverkat redovisningskonsulters arbetssätt och kompetensbehov ur redovisningskonsulternas perspektiv?**

#### **6.1.1 Arbetssätt**

Studien visar att redovisningskonsulter som i grund och botten har liknande eller till och med samma arbetsuppgifter, idag arbetar på helt olika sätt. Allt beror helt på vilken situation redovisningskonsulten befinner sig i. Vad vi menar med detta är att det finns olika aspekter som påverkar arbetssättet. Det beror dels på hur digitaliserad byrån, och hur mån organisationen är för att effektivisera arbetet. Det handlar även om organisationen har resurserna till att kunna implementera ett digitaliserat arbetssätt, med olika digitala system och tjänster. Medarbetare inom organisationen kan vara icke förändringsbenägna, vilket också kan bli ett hinder ifall organisationen har en efterfrågan från kunder och medarbetare att digitalisera sin verksamhet. Det handlar även om hur digitaliserad kunden är, och hur villig kunden är att bli digitaliserad, då detta kan vara den största hindret till att det inte går att digitalisera fullt ut.

Arbetssättet har förändrats under åren, men det är inte allt för stora förändringar som dessa konsulter har sett. Arbetsvardagen är idag mer teknisk, och det finns system som sköter allt fler tjänster. Konsulterna ser fler arbetsuppgifter automatiseras, och leder till att det traditionella arbetssättet som tidigare fanns, idag allt mer sköts av tekniken. Arbetssättet har idag skiftat till att förstå sig på mer analytiska frågor, samt finnas som stöd för kunder.

Digitaliseringen har även påverkat arbetssättet i den mån att det hanteras fler kunder idag per konsult och byrå, eftersom att digitaliseringen har effektiviserat arbetsvardagen markant, något som konsulterna alla upplevde på sina byråer. Arbetsuppgifter som tidigare kunde ta timmar att avsluta, går idag att lösa med några enstaka musklickningar. Lönsamheten har stigit hos företagen, just för att arbetssättet idag effektiviseras, och underlättar processen för både konsulten och även byrån.

## 6.1.2 Kompetenskrav

Som redovisningskonsult krävs det att du har kompetens inom de aktuella området, som i detta fallet är redovisning. Digitaliseringens framfart är svår att missa, och, som nämnts tidigare i studien så påverkar den arbetsvardagen. Vissa menade på att kompetenskraven inte alls kommer att förändras eller att bli lägre. Vissa menade på att det kommer att krävas mindre av konsulterna i framtiden då datorer kommer sköta majoriteten av arbetet, och vissa anser att andra kompetenser har nu tillkommit, och då framförallt när det kommer till den digitala kompetenser.

Arbetsättet har troligtvis sett större förändringar än vad kompetensbehovet har gjort, då det påverkar organiseringen mer. Vad vi menar med detta är att digitaliseringen är fortfarande en relativt ny förändringskraft, och har inte än lyckats sätta sina spår helt och hållet. Arbetsättet har tvingats till förändring i och med en rad olika externa faktorer som har påverkat detta, men kompetensbehovet har inte sett samma stora förändring. Digitaliseringen är fortfarande en pågående förändring som kommer se än mer förändringar i branschen, och det är därför svårt för arbetsgivare, men även arbetstagare att utse vilka kompetenser som krävs mer än den andra, just för att det är i ständig förändring. Vad som dock går att säga, är att kompetensen inte kommer att se samma typ av förändring, då det fortfarande krävs kunskap inom området.

## 6.2 Har digitaliseringen haft en större påverkan på nya redovisningskonsulter eller redovisningskonsulter som varit i branschen under en längre tid?

I studien har konsulter med olika års arbetserfarenhet som redovisningskonsult intervjuats, för att få syn på olika aspekter som varje konsult kan komma med. Konsulterna tillfrågades en rad frågor under intervjutillfället, och några av dessa berörde hur konsulter ställer sig till digitaliseringen, samt ifall ålder eller andra aspekter kan komma att spela någon roll. Svaren var inte eniga alls, där vissa ansåg att åldern var en stor faktor till hur en konsult ställer sig till digitaliseringen, och ifall det har haft en påverkan. Andra menar på att åldern inte alls har något med det att göra alls, utan snarare inställning som varje konsult har.

Vad som går att få fram som en gemensam nämnare hos alla konsulter är dock att den yngre generation har en fördel när det kommer till digitaliseringen. Ungdomar och unga vuxna idag är uppvuxna med digitala system som är mer avancerade än tidigare. Att denna generation har denna kunskap från ung ålder är en fördel för dessa när de skall ut i arbetslivet. Det krävs inte lika mycket inläring för dessa som det kanske krävs av en konsult som arbetat i yrkesrollen länge. Konsulter med längre arbetserfarenhet har sett arbetsrollen genomgå stora förändringar, och har fått ta in massa intryck. De unga vuxna och ungdomarna ser digitala tjänster och produkter idag som en självklarhet i sin vardag, och klarar sig inte utan dessa.

Just av den anledningen har digitaliseringen haft en större påverkan på konsulter som befunnit sig inom redovisningsbranschen ett tag, då det är en helt ny förändring för dessa. De har haft olika tillvägagångssätt i sitt arbete, och har troligtvis flera gånger fått anpassa sig till hur efterfrågan ser ut ute i samhället och marknaden. De unga är uppvuxna med olika digitala produkter och lär sig från ung ålder att hantera en mobil, eller en dator som kan utföra olika tjänster. Det finns en djupare förståelse bland de unga. De äldre har i vissa fall varit icke förändringsbenägna, just för att det finns en rädsla att digitaliseringen kommer tvinga konsulterna till att behöva ställa om sin verksamhet helt och hållet, och därför har vissa valt att inte ställa sig positivt till en digitalisering.

### **6.3 Slutsatser**

Syftet med studien var att undersöka hur digitaliseringen har påverkat redovisningsarbetet ur redovisningskonsulternas perspektiv, samt försöka skapa en ökad förståelse för vad som krävs av konsulter inom redovisningsbranschen. Utifrån studien har vi kommit fram till att digitaliseringen har påverkat redovisningsarbetet i en väldigt stor utsträckning, och något som samhället är beroende av. Vi var medvetna om att digitaliseringen är en stor påverkade förändringskraft som finns i samhället, som även referensramen påpekade. Digitaliseringen påverkar inte bara en organisation internt, utan även externt. Digitaliseringen kräver en organisering inom företaget, vilket gör att olika förändringar behöver utföras, och att alla medarbetare är medvetna om detta, samt förändringsbenägna. Externt påverkar organisationer sina kunder beroende på hur den löpande bokföringen utförs, beroende på hur digitaliserat en organisation, samt att kundernas efterfrågan spelar en stor roll i hur organisation väljer att arbeta med digitala system.

Kompetensbehovet har inte förändrats allt för mycket, utan är ganska lik som det har varit tidigare, det syns inte några större förändringar. Arbetssättet har påverkats i hög grad, men konsulterna anser inte att det är något allt för märkvärdiga skillnader som har lett till att arbetet ser helt annorlunda ut idag. Där det har skett störst förändringar är inom organisationen, och hur organiseringen ser ut. Organisationer har fått ställa om sina verksamheter flertalet gånger på grund av digitaliseringen, som har varit en förändring som både har varit något som företag förberett sig för, men även helt oberäknelig. Med framfarten av dagens teknologi var det bara frågan när digitaliseringen skulle börja påverka redovisningsbranschen. Företag har varit medvetna om detta och ställt om sin verksamhet för att anpassa sig till förändringen. Ett exempel på när organisationen inte var redo för en sådan snabb förändring var när pandemin slog till, och tvingade organisationer att under snabb tid ta drastiska beslut för att omstrukturera hela sin verksamhet till en mycket mer digitaliserad byrå, för att kunna arbeta under omständigheterna.

Syftet var att få fram hur digitaliseringen har påverkat redovisningsarbetet, och det är något som vi anser att vi har fått fram, och även flera olika aspekter som går att ta hänsyn till.



## 6.4 Framtida forskning

Digitaliseringen är idag ett hett ämne i samhället, och något som alla berörs av på olika sätt och nivåer. Redovisningsbranschen har inte undkommit detta och kommer stöta på en rad olika förändringar framöver. Med utgångspunkt från vår studie anser vi att det finns olika aspekter att kunna utföra framtida forskning kring. Att undersöka hur redovisningskonsulter påverkas av digitalisering ger en större bild över hur situationen bland konsulter ser ut, vilket gör det möjligt för framtida forskning att kunna undersöka. Ett exempel är att undersöka en viss specifik byrå. Då finns möjligheten att undersöka hur medarbetare skulle ställa sig vid en digitalisering, men möjligheten finns även att undersöka hur föreningsledningen arbetar utifrån en organisering i företaget, och hur det påverkar olika aspekter inom företaget, men även externt. Ett annat exempel på framtida forskning som är möjlig är att göra en större samhällsundersökning, där undersökningen sker i en bredare grad, för att få en ännu större helhetsbild över hur konsulter riket runt anpassar sig till digitaliseringen, där forskningen sker i stora företag. Detta går att göra i ett annat eller riket runt. Ett tredje exempel på framtida forskning att undersöka hur lönsamt det är för företag att arbeta med digitalisering, där undersökningen sker inom byråer med olika storlekar och förutsättningar, för att försöka få en djupare förståelse på vilka faktorer som kan komma att spela roll vid implementering av digitalisering. Slutligen är ett exempel att göra en liknande studie som vår studie, men att urvalet är stora företag i västra götaland, för att kunna dra olika slutsatser vid jämförelse.

## Källförteckning

Abernathy, W. & Clark, K. (1985). Innovation: Mapping the winds of creative destruction. *Research Policy*, 14(1), ss. 3-22.

Aboona, Y. Kallawi, M. & Yousef, N. (2020). *Digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomen*. Akademin för Ekonomi, Samhälle & Teknik. Eskilstuna & Västerås. Mälardalens Universitet.

Ansoff, I.H. (1975). Managing strategic surprise by response to weak signals. *California Management Review* 18(2) ss. 21-33.

Ahrenfelt, B. (2013). *Förändring som tillstånd: att leda förändrings- och utvecklingsarbete i företag och organisationer*. 3., rev. uppl. Lund: Studentlitteratur

Ahrne, G. & Papakostas, A. (2014). *Organisationer, samhälle och globalisering: tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.

Andebratt, L. & Björnman, N. (2018). *DIGITALISERINGEN FÖRÄNDRAR*. Examensarbete. Institutionen för Företagsekonomi. Borås: Högskolan i Borås.

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2017). Revisiting the risk of automation. *Economics Letters*, 157. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2017.07.001>

Backman, Jarl (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur

Berg, T. (2018). Fyra steg för att digitalisera ditt företag.  
[http://digitaliseringen.se/fyra-steg-for-att-digitalisera-ditt-foretag/\[2022-06-23\]](http://digitaliseringen.se/fyra-steg-for-att-digitalisera-ditt-foretag/[2022-06-23])

Brdarski, S. & Persson, A. (2016). Digitaliseringen slår sönder företagets organisation – så får du med alla på tåget. IDG, 28 april.  
<https://cio.idg.se/2.1782/1.656885/digitalisering-organisation>

Brown, N., & Deegan, C. (1998). The public disclosure of environmental performance information: A dual test of media agenda setting theory and legitimacy theory. *Accounting and Business Research*, 29(1), 21-41.  
<https://doi.org/10.1080/00014788.1998.9729564>

- Bryman, Alan (1997). *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur
- Bryman, Alan (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Tredje upplagan. Stockholm: Liber.
- Burnes, B. (2004). *Managing change: a strategic approach to organisational dynamics*. 4. ed. Harlow: Financial Times Prentice Hall
- By, R. (2005). "Organisational change management: a critical review". *Journal of Change Management*, 5(4), ss. 369-380.
- Caballero, G. & Kingston, C. (2009). Comparing theories of institutional change. *Journal of Institutional Economics* 5(2), ss. 151-180.
- Cederblad, J. (2017). Digitaliseringens offer - bolagen som hängdes av. Svenska Dagbladet, 2 juni. <https://www.svd.se/digitaliseringens-offer--bolagen-som-inte-hangde-med>
- Czarniawska, B. (2005). *En teori om organisering*. Lund: Studentlitteratur
- Czarniawska, B. & Joerges, B. (1996). Travel of ideas. In *Translating organizational change* ss. 13-48.
- Denscombe, Martyn (2000): *Forskningshandboken; för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, M. (2018) *Forskningshandboken : för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* . Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Dess, G. & Picken, J.C (2000). Changing roles: leadership in the 21st century. *Organizational Dynamics*, 28(3), ss. 18-34.
- Dimitriu, O. & Matei, M. (2014). A New Paradigm for Accounting through Cloud Computing. *Procedia Economics and Finance*, vol. 15, ss. 840-846.
- Doost, R. K. (1999). Computers and accounting - where do we go from here. *Managerial auditing journal*. Vol. 14(9), pp. 487-488. doi:10.1108/02686909910301574

Drew, J. (2015-03-01). Accounting firms moving slowly toward cloud. Journal of accountancy. (Hämtat 2022-07-20)  
<https://www.journalofaccountancy.com/issues/2015/mar/cloud-accounting-software-cpafirms.html>

Johan Dovelius (2000). Att samla in och bearbeta data  
<https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a653c62/15539570>  
Hämtat 2022-03-19

EGGEBY, EVA & SÖDERBERG, JOHAN (1999). *Kvantitativa metoder: för samhällsvetare och humanister*. Lund: Studentlitteratur

ERIKSSON-ZETTERQUIST, U. (2009). *Institutionell teori: idéer, moden, förändring*. 1. uppl. Malmö: Liber

Etikprövningsmyndigheten (2022). Forskningsprocessen.  
<https://etikprovningmyndigheten.se/for-forskningperson/>  
Hämtat 2022-03 -20

EY (2014). Digitalization of accounting and administrative processes: The making of the paperless office. Hämtad 23 juni, 2022, från EY.  
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EMEIA\\_FAAS\\_Digitalization/\\$FILE/EMEIA\\_FAAS\\_Digitalization.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EMEIA_FAAS_Digitalization/$FILE/EMEIA_FAAS_Digitalization.pdf)

FORSBERG, L. & MARKLUND, E. (2018). *Den pågående digitaliseringen inom redovisningsarbetet*. Kandidatuppsats, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle. Luleå: Luleå tekniska universitet.

FROSTENSON, M. (2015). *Redovisningsteori*. Upplaga 1 Lund: Studentlitteratur

GHASEMI, M., SHAFEIPOUR, V., ASLANI, M., & BARVAYEH, E. The impact of information technology (IT) on modern accounting systems. *Procediasocial and behavioural sciences*, 28(19), ss. 112-116.

GUTHRIE, J & PARKER, L. D. (2016). Whither the accounting profession, accountants and accounting researchers? Commentary and projections. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 29(1), pp. 2-10. doi:10.1108/AAAJ-10-2015-2263

GULIN, D., HLADIKA, M. & VALENTA, I. (2019). Digitalization and the Challenges for the Accounting Profession. *IRENET - Society for Advancing Innovation and Research in Economy. Zagreb*, 5(1), ss. 428-437.

Gustafsson, E. & Johansson. (2020). *Digitaliseringens påverkan på redovisningskonsulters praktik*. Kandidatuppsats, Institutionen för handel och företagande. Skövde: Högskolan i Skövde.

Hagberg, J. & Jonsson, A. (2016). *Handelns digitalisering: undran inför framtidens affärer*. Studentlitteratur AB: Lund.

Hennink M.M., Kaiser B.N & Marconi V.C. (2016)., “Code Saturation Versus Meaning Saturation: How Many Interviews Are Enough?., *Qualitative Health Research* 2017, Vol. 27(4) 591-608,

Jacobsen, D. (2005). *Organisationsförändringar och förändringsledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Jacobsen, D. & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar. 2.*, [rev. uppl.] Lund: Studentlitteratur

Jordan, A.S. (1999). The impact technology is having on the accounting profession. *Journal of Accounting Education*. Vol. 17(2-3), pp. 341–348. doi:10.1016/S0748-5751(99)00009-3

Kempe, M. (2013). *Framtidens rådgivning, redovisning och revision: En resa mot år 2025*. Halmstad: Bulls Graphics. Från <https://www.far.se/globalassets/pdfovrigt/branschen-2025/framtidens-radgivning-redovisning-och-revision--kairos-futures-rapport.pdf>

Krafft, G. (2016). *Nyckeln till framtiden: framtidens redovisning, revision och rådgivning i det digitala landskapet*. Stockholm: Kairos Future

Kretschmer, T. & Khashabi, P. (2020) Digital Transformation and Organization Design: An Integrated Approach. *California management review*. 62 (4), 86–104.

Kruskopf, S., Lobbas, C., Meinander, H., Söderling, K., Martikainen, M., & Lehner, O. M. (2020). Digital accounting and the human factor: Theory and practice. *ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives*, 9, 78-89. <https://doi.org/10.35944/jofrp.2020.9.1.006>

Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Lantz, Annika (2013). *Intervjumetodik*. 3., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

- Lavie, D. (2006). Capability reconfiguration: An analysis of incumbent responses to technological change. *Academy of Management Review*, 31(1), ss. 153-174
- Legner, C., Eymann, T., Hess, T., Matt C., Böhmman, T., Drews, P., Mädche, A., Urbach, N. & Ahlemann, F. (2017). Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community. *Business Information Systems Engineering*, vol. 59 (4), ss. 301-308.
- Magaldi D. & Berler M. (2020)., “*Semi-structured Interviews*”, In: Zeigler-Hill V., Shackelford T.K. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3\\_857](https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_857)
- Mavi, M. & Yilmaz, E. (2021). *Digitalisering inom redovisningsbranschen*. Examensarbete. Avdelningen för Ekonomi. Gävle: Högskolan i Gävle.
- Miun, (2022) *Digitalisering*  
<https://www.miun.se/mer/om/digitalisering/>  
 Hämtat 2022 -05 -26
- Morakanyane, R., Grace, A. & O'Reilly, P. (2017). Conceptualizing Digital Transformation in Business Organizations: A Systematic Review of Literature. *BLED 2017 Proceedings*, vol 21.
- Morse J.M. (2000)., “*Determining Sample Size*”, *Qualitative Health Research*, Vol. 10 No. 1, januari 2000 3-5
- Pacurari, D. & Nechita, E. (2013). Some considerations on cloud accounting. *Studies and Scientific Researches: Economics Edition*. Vol.18(12), pp. 193-198.
- Parviainen, P., Kääriäinen, J., Tihinen, M. & Teppola, S. (2017). Tackling the digitalization challenge: how to benefit from digitalization in practice. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 5(1) ss. 63-77.
- Powell, W. & DiMaggio, P. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and - 51 - Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(6), ss 147-160.
- Sahlberg, R. (2016). *Elektronisk bokföring*. Examensarbete. Åbo: Novia Yrkeshögskola.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: ideas, interests and identities*. 4. ed. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications, Inc.

Simonsson, E. & Stenman, E. (2020). *Digitaliseringens förändringsprocess*. Examensarbete, Institutionen för ekonomi. Uppsala: Sveriges lantbruksuniversitet.

Skatteverket, (2022) *Redovisningens syfte*

<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2022.5/3200.html>

Hämtat 2022-05-25

Steckler A., McLeroy K.R., Goodman R.M., Bird S.T. & McCormick L. (1992)., “*Toward Integrating Qualitative and Quantitative Methods: An Introduction*”, Health Education Quarterly, Vol. 19(1): 1-8 (Spring 1992)

Tilson, D., Lyytinen, K. & Sørensen, C. (2010). Digital Infrastructures: The Missing IS Research Agenda. Information Systems Research, vol 21 (4), ss. 748-759.

Van de Ven A. & Poole M. (1995). Explaining Development and Change in Organizations. Academy of Management Review 20 (3): 510–540.

Wormbs, N. (2010). Det digitala imperativet. I J. Andersson & P. Snickars (Red.), Efter Pirate Bay (s. 140–150). Stockholm: Kungliga biblioteket.

## Bilaga 1 - Intervjufrågor

1. Hur länge har du arbetat som redovisningskonsult?
2. Hur länge har du arbetat på just denna byrå?
3. Vad är dina huvudsakliga uppgifter som redovisningskonsult?
4. Berätta om vilka digitala lösningar inom redovisningsarbetet som ni använder idag?
5. Varför använder ni dessa digitala lösningar? - Vad måste ni, borde och vill göra?
6. Vad ser du för fördelar med att arbeta med digitala lösningar?
7. Vad ser du för nackdelar med att arbeta med digitala lösningar?
8. De lösningar som inte är digitala, varför använder ni er av en annan lösning gällande dem?
9. Vad anser du är de viktigaste delarna inom redovisningen där digitaliseringen behövs utifrån de arbetsområden som du och dina kollegor jobbar med?
10. Berätta om vilka förändringar inom redovisningsarbetet som du har upplevt kopplade till digitaliseringen, under tiden du varit verksam.
11. Upplever du att arbetsuppgifterna har ändrats i takt med digitaliseringen?
12. Har det tillkommit arbetsuppgifter i takt med digitaliseringen?
13. Har det försvunnit arbetsuppgifter?
14. Ligger fokus på andra uppgifter idag än vad det gjort tidigare? I så fall vad?
15. Ser du några hot i framtiden gällande digitalisering av arbetet i redovisningsbranschen?
16. Hur har kompetenskraven förändrats sedan du började arbeta inom yrket?
17. Vilka kompetenskrav är viktigast idag för en redovisningskonsult anser du?
18. Finns det kompetenser idag som inte längre är lika viktiga för redovisningskonsulter?
19. Finns det kompetenser som försvunnit helt från yrket?
20. Tror du ålder kan komma att påverka inställningen till digitalisering?
21. Tror du att arbetserfarenhet och arbetsvanor kan vara en anledning till att vissa ställer sig emot, och vissa för digitalisering?





# HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: [registrator@hb.se](mailto:registrator@hb.se) · Webb: [www.hb.se](http://www.hb.se)