



EKONOMI- HÖGSKOLAN

Företagsekonomiska institutionen

FEKH69

Examensarbete i Redovisning på kandidatnivå

VT 2022

Digitaliseringens påverkan på redovisningsarbetet

En kvalitativ studie av digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomens
arbetssätt och kompetensutveckling

Författare:

Florentina Balaj

Vjosa Maluku

Albulena Shabanaj

Handledare:

Caroline Hellström



Förord

Vi vill rikta ett stort tack till samtliga respondenter som har bidragit genom sitt stöd och engagemang - utan ert deltagande hade denna uppsats inte blivit verklighet. Vi vill också tacka vår handledare Caroline Hellström för alla kloka råd och vägledning utmed processen.

Tack!

Florentina, Vjosa & Albulena

31 maj 2022, Lund

Lunds universitet

Examensarbete i Redovisning på kandidatnivå

© Florentina Balaj, Vjosa Maloku & Albulena Shabanaj, Maj 2022

*“Idag är det sällan du arbetar i pappersform eller
hittar pärmar i ett kontor”*

- Respondent A

Sammanfattning

Titel: Digitaliseringens påverkan på redovisningsarbetet: En kvalitativ studie av digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomens arbetssätt och kompetensutveckling

Seminariedatum: 2022-06-03

Ämne/Kurs: FEKH69, Företagsekonomi: Examensarbete i Redovisning på kandidatnivå

Författare: Florentina Balaj, Vjosa Maloku & Albulena Shabanaj

Handledare: Caroline Hellström

Examinator: Elin Funck

Nyckelord: Digitalisering, Redovisningsekonomer, Kompetensutveckling, Arbetsuppgifter, Socioteknisk teori, Technology Acceptance Model

Forskningsfrågor: (1) Hur ser tillämpningen av digitala system ut i arbetsuppgifter för redovisningsekonomer? (2) Hur har digitaliseringen av arbetsuppgifter påverkat behovet av kompetensutvecklingen hos redovisningsekonomer?

Syfte: Syftet med studien är att undersöka digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomers arbetssätt och kompetensutveckling

Metod: Studien har en kvalitativ forskningsansats där det empiriska materialet insamlats genom 10 semistrukturerade intervjuer med redovisningsekonomer från separata företag

Teoretiska perspektiv: Det teoretiska ramverket har utgångspunkt i Socioteknisk teori och Technology Acceptance-modellen

Slutsats: Studien visar att till följd av digitaliseringen upplever redovisningsekonomerna att deras arbetsuppgifter har förändrats och kompetenskraven har påverkats. Enklare och administrativa arbetsuppgifter har blivit effektivare vid tillämpning av digitala system. Digitaliseringen har öppnat en ny inriktning för redovisningsekonomens arbetsuppgifter, vilket också mynnar ut i högre behov av kompetensutveckling. Slutsatsen kan dras att det är väsentligt att hänga med i digitaliseringsutvecklingen och att rätt kompetenser och tekniska färdigheter blir viktigare för att kunna utföra arbetsuppgifterna.

Abstract

Title: The impact of digitalisation on accounting work: A qualitative study of the impact of digitalisation on the accounting economist's working methods and competence development

Seminar date: 2022-06-03

Course: FEKH69, Business Administration: Bachelor Degree Project in Accounting

Authors: Florentina Balaj, Vjosa Maloku & Albulena Shabanaj

Supervisor: Caroline Hellström

Examiner: Elin Funck

Keywords: Digitalization, Accounting Economists, Skills Development, Tasks, Sociotechnical theory, Technology Acceptance model

Research questions: (1) What does the application of digital systems look like in tasks for accounting economists? (2) How has the digitalisation of tasks affected the need for competence development in accounting economists?

Purpose: The aim of the study is to investigate the impact of digitalisation on accounting economists' working methods and competence development

Methodology: In order to fulfill the purpose of this study a qualitative research approach was chosen, where the empirical material was collected through 10 semi-structured interviews with accounting economists from separate companies

Theoretical perspective: The theoretical framework is based on Sociotechnical theory and the Technology Acceptance model.

Conclusion: The study shows that, as a result of digitalisation, accounting economists feel that their tasks have changed as well as that the competence requirements have been affected. Simpler and administrative tasks have become more efficient when applying digital systems. Digitization has opened up a new direction for the accounting economist's tasks, which also results in a higher need for competence development. It can be concluded that it is essential to keep up with the development of digitalisation and that the right skills and technical skills become more important in order to be able to perform the tasks.

Innehållsförteckning

Förord	2
Sammanfattning	4
Abstract	5
Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Problematisering	9
1.3 Syfte	11
1.4 Forskningsfrågor	11
1.5 Disposition	12
2. Metod	13
2.1 Forskningsansats	13
2.2 Val av angreppssätt	14
2.2.1 Kvalitativ ansats	14
2.3 Val av datainsamlingsmetoder	15
2.3.1 Primärdata genom semistrukturerade intervjuer	15
2.3.2 Sekundärdata genom litteratursökning	16
2.4 Urval av intervjupersoner	17
2.4.1 Respondenter	18
2.4.2 Tabell 1 sammanställning av respondenter	18
2.5 Genomförande av datainsamling	19
2.6 Forskningsetik	20
2.7 Studiens trovärdighet	21
2.8 Tematisk analysmetod	23
2.9 Metodkritik	24
2.10 Val av teoretisk referensram	25
3. Tidigare studier	27
3.1 Digitalisering	27
3.2 Digitalisering i samband med redovisning	28

3.3 Digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomer och dess arbetsuppgifter	30
3.4 Kompetensutveckling för redovisningsekonomer till följd av digitaliseringen	32
3.4.1 Kompetensutveckling förr och nu	34
4. Teoretisk referensram	36
4.1 Sambandet mellan individen och digitaliseringen	36
4.2 Socioteknisk teori	36
4.3 Technology Acceptance Model	40
5. Empiri	44
5.1 Digitaliseringens påverkan	44
5.1.1 Synsätt på digitaliseringens påverkan (möjligheter)	45
5.1.2 Utmaningar med digitalisering	47
5.2 Förändring av arbetsuppgifter	48
5.3 Förändrade kompetensutveckling	50
5.4 Redovisningsekonomens framtid (Dåtid, nutid och framtid)	52
6. Analys	54
6.1 Samspelet mellan redovisningsekonomen och digitaliseringen	54
6.2 Förändrade kompetenser	55
6.3 Redovisningsekonomens arbetsuppgifter	56
7. Slutsats och Diskussion	60
7.1 Diskussion	60
7.1.1 Tillämpningen av digitala system i redovisningsekonomers arbetsuppgifter	60
7.1.2 Digitaliseringens påverkan på behovet av kompetensutveckling hos redovisningsekonomer	64
7.2 Slutsats	66
7.3 Studiens bidrag	67
7.4 Förslag till framtida forskning	67
8. Källförteckning	69
Bilagor	81
Bilaga 1. Intervjuguide med intervjufrågor	81

1. Inledning

I detta kapitel kommer studiens bakgrund, problemformulering såväl syfte som forskningsfrågor lyftas fram. Avslutningsvis presenteras studiens disposition.

1.1 Bakgrund

Världen omkring oss förändras fortare än någonsin tidigare där digitaliseringen driver på förändringstakten med full styrka (Frey & Osborne, 2017; Rachinger, 2019; Sabuncu, 2022). Digitaliseringen har inte bara förändrat hur vi lever och förhåller oss till varandra, men även hur företag tänker, planerar och arbetar (Denisova, Musina & Tatarovsky, 2022). Mer exakt, i kapp med digitaliseringens intåg har nya digitala lösningar skapats som effektiviserat föråldrade traditionella affärs- och produktionssystem, och på så vis förbättrat tempot, precisionen och kvaliteten av företags arbetssätt och arbetsuppgifter (Svenskt näringsliv, 2020; Denisova, Musina & Tatarovsky, 2022).

Björkdahl (2020) och Almi (2022) definierar begreppet “digitalisering” som övergången till ett digitalt informationssamhälle med automatiserade arbetsprocesser och förändrade digitala arbetssätt. Företagare och chefer definierar alltmer digitalisering som en strategisk prioritet då det kommit att utgöra en central komponent för fortsatt marknadsframgång och är numera ett oundvikligt element i enlighet med modernitetens krav (Tekbas, 2018; Denisova, Musina, & Tatarovsky, 2022; EIB Economics Department, 2022). Inget företag står sig immunt mot digitaliseringsvågen; den påverkar alla branscher och skulle det finnas orörda sådana kommer de att så småningom påverkas (Digitaliseringskommissionen, SOU 2016:89; Cöster & Westelius, 2016). Den föränderliga miljön kräver därför att företag är adaptiva och anpassar sig i enlighet med den nya tekniska utvecklingen och strukturomvandlingen för att inte riskera att slås ut på arbetsmarknaden (MacCrory et al., 2014; FAR & Kairos, 2016; Svenskt näringsliv, 2020). De yrken som löper störst risk att radikalt påverkas av digitaliseringen är sådana som är lätta att automatisera, exempelvis yrken som i stora drag omfattar administrativa processer (Johansson, 2017). Redovisningsekonomers arbete är ett typiskt exempel som lyfts upp i denna diskussion (Johansson, 2017) och som denna uppsats kommer att fokusera på.

Trots att ett flertal studier visar på att cirka 90 procent av arbetsuppgifterna inom redovisning kommer att försvinna inom de kommande åren (Svenskt näringsliv, 2016), menar andra studier att digitaliseringen även möjliggör skapandet av nya roller och arbetsuppgifter (Gulin, Hladika, & Valenta, 2019; Kruskopf et al., 2020). I grunden anställs redovisningsekonomer av företag för att kontinuerligt sköta hela eller delar av dess ekonomi (HQV Stockholm, 2021; revisorportalen, u.å; Adecco, u.å), och detta arbete utgör en central roll för ett välfungerande företag (TNG, u.å; Framtidsvalet, u.å; Framtid, u.å). På senare år har däremot det administrativa arbetet inom rollen som karaktäriseras av rutinartad och enkel karaktär såsom felsökningar, bokföring och avstämningar minskat i betydlig utsträckning (Frey & Osborne, 2017; Svenskt näringsliv, 2020). Detta utfall är tydligt kopplat till digitaliseringen som har inneburit att det skapats allt fler teknologier som hjälpt redovisningsekonomer att effektivisera sitt arbete genom att automatisera, och därmed eliminera, så mycket manuellt arbete som möjligt så att fokus istället skiftas till områden som kräver mänsklig inblandning (Frey & Osborne, 2017; Svenskt näringsliv, 2020). Arbetsuppgifter såsom rådgivning och arbete av sådant slag som kräver förhandlings-, övertalnings- och sociala förmågor är exempelvis inte lika lätta att ersätta och kommer därför att kräva ny och specifik kompetens i form av kunskap och färdigheter (MacCrory et al., 2014; FAR & Kairos, 2016; Cory, 2020; Ahmad et al., 2020). Kompetens definieras enligt Ellström (1992) som en individs potentiella handlingsförmåga och egenskaper gällande utförandet av ett arbete eller en uppgift. Detta är i linje med studier som understryker vikten av att ligga i framkant i kompetensutvecklingen avseende sådant digitaliseringen inte klarar av att automatisera (MacCrory et al., 2014; Saarikko, Westergren & Blomquist, 2020).

Sammantaget har digitaliseringens utveckling resulterat i förändringar som visar på automatisering av rutinuppgifter och digitala lösningar används och implementeras i redovisningsarbetet, snarare än att det ersätter redovisningsarbetet (Gulin, Hladika & Valenta, 2019).

1.2 Problematisering

Övergången till ett mer digitaliserat arbetssätt anses idag vara nödvändig för att yrken ska förnyas och utvecklas parallellt med utvecklingen av digitalisering (Meraghni, Bekkouche & Demdoun 2021; Gonçalves, da Silva & Ferreira, 2022). Exempelvis, arbetar allt fler företag

idag med att automatisera och datorisera redovisningsrutiner (Baidybekova et al., 2021; Gonçalves, da Silva & Ferreira, 2022). Detta har i sin tur lett till uppkomsten av nya digitala tekniker vars uppgift just är att underlätta redovisningsekonomers arbete (Baidybekova et al. 2021).

Redovisningsekonomer arbetar med allt från bokföring och redovisning till bokslut åt företag (FusionavBolag, 2020; HQV Stockholm, 2021; HQV Stockholm, 2022; Adecco, u.å; Meritmind, u.å; Framtidsvalet, u.å; Studentmedia, u.å) och har som uppgift att säkerställa att dessa är korrekta (TNG, u.å). Förr var redovisningsekonomens största uppgift bokföringen (Baidybekova et al. 2021). Däremot, i kapp med de ökade kompetenskraven ty digitaliseringen gällande att analysera, göra prognoser och dra slutsatser (Baidybekova et al. 2021), har redovisningsekonomens yrke i större omfattning utökats till en mer rådgivande roll (FusionavBolag, 2020; revisorportalen, u.å). Denna "nya" roll handlar framförallt om att man tolkar siffror och diskuterar potentiella möjligheter om företagets framtida tillväxt (HQV Stockholm, 2021; HQV Stockholm, 2022; TNG, u.å).

I dagsläget uppmärksammas redovisningsekonomers höga nivå av kompetens (Baidybekova et al. 2021). Denna kompetens visas enligt Baidybekova et al. (2021) i form av tillförlitlig återspeglning av de aktiviteter som utförs i företaget samt prognoser och professionella analyser av nyckeltal. Även funktionen "planering" nämns som en viktig kompetens samt genomförandet av denna (Baidybekova et al. 2021). Barac et al. (2021) nämner vidare att det finns fyra generiska kompetensfaktorer som för framtida redovisningsekonomer blir väsentliga, för att visa ett integrerat tänkande om strategi och traditionell redovisning i bredare ledningssammanhang. Utöver kompetenserna beslutsfattande-, organisatoriska- samt affärsmässiga insikter är även digitala insikter en generisk kompetensfaktor (Barac et al. 2021). De kompetenser som enligt Barac et al. (2021) och Gonçalves, da Silva och Ferreira (2022) identifierar att en redovisningsekonom har digitala insikter är att hen ska kunna förstå och tolka stora datamängder (strukturerad och ostrukturerad), tillämpa verktyg och tekniker för dataanalys samt välja lämpliga analyslösningar. På detta vis kan det diskuteras vare sig redovisningsyrket håller på att försvinna eller bara förändras i form av nya uppgifter och ansvar (Baidybekova et al. 2021).

Tidigare studier visar på att redovisningsbranschen har genomgått en tydlig förändring genom åren på grund av digitaliseringens framfart (Kruskopf et al., 2020; Makaruk, 2021). Däremot,

givet de osäkra tider vi lever i idag, är det nästan omöjligt att med säkerhet kunna förutse hur redovisningsbranschen kommer att se ut i framtiden (Kruskopf et al., 2020). Ett aktuellt exempel på en händelse som ingen förutsåg och som nyligen vände upp och ner på företags traditionella arbetssätt är Covid-19 pandemin. Pandemin bar med sig omfattande krav på snabb anpassning och omkonfiguration av befintliga affärsmetoder så att de är bättre anpassade till den föränderliga externa miljön (EIB Economics Department, 2022). I samband med de ökade kraven sedan pandemins inträdande har ett flertal studier har påvisat att den digitala transformationen och innovationen accelererats till följd av just Covid-19 pandemin (Raghavan, 2021; Denisova, Musina & Tatarovsky, 2022). Med anledning av nyssnämnda, tar även denna uppsats grund i att pandemin inneburit en relevant faktor till att företag digitaliserats i snabbare takt.

Vidare, vid granskning av tidigare studier i form av äldre kandidatuppsatser påträffades enbart undersökningar av hur redovisningskonsulters arbetssätt och arbetsuppgifter ändrats i samband med digitaliseringen (Brindsjö & Johansson, 2015; Wiberg & Wulkan, 2021; Al-Khtab & Rohoum, 2021). Det noterades därutöver att fokus enbart legat på digitaliseringens påverkan på arbetsuppgifter och inte på kompetenser. Det tycks således finnas ett forskningsgap i den akademiska litteraturen i termer om en brist på ett varierat studieobjekt och inkluderingen av fler relevanta faktorer. Med avstamp i dessa brister, har denna studie som avsikt att undersöka hur digitaliseringen har påverkat *redovisningsekonomers* arbetsuppgifter och behov av kompetensutveckling.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur tillämpning av digitala system i arbetsuppgifter ser ut för redovisningsekonomer. Vidare undersöks om digitaliseringen av arbetsuppgifter har påverkat behovet av kompetensutvecklingen hos redovisningsekonomer.

1.4 Forskningsfrågor

För att besvara studiens syfte har två forskningsfrågor utformats. Den första anses vara huvudfrågan och den andra en fördjupning i huvudfrågan. Forskningsfrågorna är därav:

- 1. Hur ser tillämpningen av digitala system ut i arbetsuppgifter för redovisningsekonomer?*
- 2. Hur har digitaliseringen av arbetsuppgifter påverkat behovet av kompetensutvecklingen hos redovisningsekonomer?*

1.5 Disposition

Studiens fortsatta disposition inleds med kapitel 2 som introducerar metoden som använts och beskriver studiens tillvägagångssätt. Vidare i kapitel 3 presenteras tidigare studier som gjorts inom valt undersökningsområde. I kapitel 4 framläggs studiens teoretiska referensram bestående av de teorier som använts för att kunna strukturera upp empirin och utföra en analys av denna. I kapitel 5 presenteras den empiri som har samlats in från alla respondenter, deras bakgrund och uppfattning kring tillämpning av digitala system i arbetsuppgifterna. I kapitel 6 analyseras det empiriska materialet utifrån studiens teoretiska referensram. Kapitel 7 inkluderar en diskussion av studiens resultat och de slutsatser som kan dras samt avrundas med förslag till framtida forskning. Det sista kapitlet, kapitel 8, listar de referenser som har använts i denna uppsats och är rangordnade i alfabetisk ordning.

2. Metod

I följande metodkapitel presenteras en beskrivning av studiens tillvägagångssätt, motivering av metodval och hur datainsamlingen gått till för att besvara forskningsfrågorna och uppfylla studiens syfte. Därefter presenteras och diskuteras forskningsansatsen, litteratursökningen, urval, datainsamling, dataanalys och val av teori. Kapitlet avslutas med att metodkritik framförs och argumentation förs kring studiens trovärdighet.

2.1 Forskningsansats

Enligt Bryman och Bell (2017) finns det två forskningsansatser man kan välja mellan; induktiv forskningsansats och deduktiv forskningsansats. Alvesson och Sköldberg (2017) presenterar en tredje forskningsansats, en så kallad abduktiv ansats, som är en blandform av både den induktiva och deduktiva forskningsansatserna. Den induktiva forskningsansatsen går ut på att empiri samlas in och gör observationer under studiens gång för att sedan koppla det till teori för att slutligen kunna dra slutsatser, medan den deduktiva forskningsansatsen syftar till att granska empirin utifrån tidigare teorier och forskning (Bryman & Bell, 2017). Enligt Alvesson och Sköldberg (2017) kan den abduktiva ansatsen bidra med bättre förståelse av det problem man ska undersöka genom att under studiens gång kan växla mellan det empiriska och teoretiska materialet.

Studiens syfte är att undersöka hur tillämpning av digitala system i arbetsuppgifter ser ut för redovisningsekonomer. Vidare undersöks om digitaliseringen av arbetsuppgifter har påverkat behovet av kompetensutveckling hos redovisningsekonomer. Genom att befintlig forskning och litteratur har studerats som var relevant för studiens undersökningsområde, har vi kunnat skapa oss förståelse och kunskap för ämnet. På så sätt har den teoretiska referensramen valts ut och intervjufrågorna formats till redovisningsekonomerna för att kunna besvara våra frågeställningar. Intervjuerna har bidragit med djupare förståelse kring respondenternas erfarenheter av digitalisering och vilken kunskap och kompetens som förväntas av dem. Gephart (2004) förklarar att det är intressant att studera ett ämne som är under förändring och utveckling, som i vårt fall. Därför har en induktiv forskningsansats varit passande eftersom en sådan infallsvinkel och angreppssätt har gjort det möjligt för oss att samla in information som vi sedan analyserat och utifrån detta kunnat dra slutsatser (Bryman & Bell 2017). Denna

forskningsansats har även gjort det möjligt för oss att koppla samman empiri- samt teorikapitlet genom att växling mellan kapitlen kunnat ske utifall kompletterande information som behövts efter att empirin varit klar.

2.2 Val av angreppssätt

2.2.1 Kvalitativ ansats

Den undersökningsmetod som valts är en kvalitativ metod. Utgångspunkten för metoden enligt Bryman och Bell (2017) är respondenternas perspektiv och synvinkel i form av intervjuer. Studiens syfte är att undersöka hur tillämpning av digitala system i arbetsuppgifter ser ut hos redovisningsekonomer samt om digitaliseringen av arbetsuppgifter har påverkat behovet av kompetensutvecklingen hos redovisningsekonomer. Respondenternas egna perspektiv, uppfattningar och intryck har varit väsentliga för studiens undersökningssyfte för att på så sätt kunna utföra semistrukturerade intervjuer och få detaljerade svar. Den kvalitativa ansatsen lägger inte sin tyngdpunkt vid mängden kvantifierbar data som vid en kvantitativ studie, utan vikten läggs här på innebörden av orden (Bryman & Bell, 2017). Uppsatsförfattarnas utgångspunkt har varit att genom en kvalitativ ansats få respondenternas uppfattning och tolkning av verkligheten. Bryman och Bell (2017) nämner att det är ytterst viktigt att vara försiktig med att identifiera sig med respondenterna och att viss distans bör finnas för att inte tappa studiens syfte.

Det som har varit betydande i vårt val av metod har varit respondenternas uppfattning kring vilken typ av kompetens som krävs för att redovisningsekonomen ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Vi har fått en inblick i hur yrket ser ut nu, vilka förändringar som skett fram till nu och vilka som håller på att ske. Vi har utfört våra intervjuer via Zoom och Teams med tio redovisningsekonomer. Genom att ställa frågor som exempelvis ”varför” och ”hur” har vi kunnat förstå respondenternas tänkande och kunnat jämföra svaren mellan (Bryman & Bell, 2017). Vidare beskriver Björklund och Paulsson (2012) den kvalitativa metoden som en metod som skapar djupare förståelse för problemet. Därav har vi ansett att en kvalitativ metod, bestående av semistrukturerade intervjuer, har varit passande för denna studie då studiens forskningsfrågor krävt att respondenterna kunnat prata fritt om det aktuella ämnet (Bryman & Bell, 2017).

2.3 Val av datainsamlingsmetoder

Studiens datainsamling har skett både genom primär och sekundär datainsamling.

2.3.1 Primärdata genom semistrukturerade intervjuer

Inom den kvalitativa forskningsansats är en välanvänd metod intervjuer för datainsamling (Jamshed, 2014; Bryman & Bell, 2017). Intervjuer möjliggör för respondenterna att ge detaljerade svar och för intervjuaren att erhålla detaljerad information. Enligt Bryman och Bell (2017) ställs öppna frågor utan några svarsalternativ så att respondenten fritt kan svara utan att påverkas av intervjuaren. Vi har därför valt att ha öppna frågor i vår intervjuguide så att respondenterna kan berätta sina egna tolkningar av deras sociala verklighet.

Vi har utformat en så kallad intervjuguide som återfinns i Bilaga 1, vilket vi har använt oss av när vi genomfört våra intervjuer. Intervjuguiden har varit till hjälp för insamlingen av vår empiri. För att kunna jämföra våra svar från de olika respondenterna har vi följt den ordningsföljd som återfinns i intervjuguiden (Bryman & Bell, 2017). Följdfrågor har ställts där vi ansett att det funnits behov och utrymme för utvecklade svar som kunnat hjälpa vår studie. Följdfrågor som ställdes var relevanta för forskningsämnet och hjälpte till att säkerställa intervjuernas rätta riktning. Genom att fokus har legat på vår huvudfråga som är; "Hur ser tillämpningen av digitala system i arbetsuppgifter ut för redovisningsekonomer?", har semistrukturerade intervjuer varit en väl passande metod. Anledningen till att semistrukturerade intervjuer valts är för att det är en intervjuform som är en blandning av standardiserade och ostandardiserade intervjuer (Lundahl & Skärvad, 2016). Standardiserade intervjuer har redan en bestämd ordningsföljd och frågor medan ostandardiserade intervjuer har en friare intervjuform och går ut på att fokuset ligger i att man ska få de svar undersökningen kräver (Lundahl & Skärvad, 2016). I semistrukturerade intervjuer är intervjufrågor bestämda i förhand men tillåter att följdfrågor får ställas vid behov och att ordningsföljden får avvika (Lundahl & Skärvad, 2016). Valet av semistrukturerade intervjuer var på grund av att vi ville ha förutbestämda frågor som skulle ge upphov till samtal och diskussioner. Detta för att lyckas besvara studiens frågeställningar och uppfylla syftet. Det vill säga att vi får den helhetsbild som studien kräver samt erhåller detaljrika svar på frågorna som ställdes med exempel från deras egna erfarenheter. Respondenterna fick genom denna intervjuemetod möjlighet till att kunna svara på frågorna på sitt egna sätt så att ett öppet samtal kunde ta plats. Semistrukturerade intervjuer ger möjlighet till nyanserade och utvecklande

svar från respondenterna. Vi var noga med att skapa en trygg miljö inför intervjuerna genom att ställa neutrala frågor som inte var relaterade till syftet med intervjun. Detta för att göra respondenterna bekväma inför intervjun (Creswell & Creswell, 2018).

Intervjuguiden är uppdelad på så sätt att den är indelad i tre teman; bakgrundsfrågor, arbetsfrågor och framtidsfrågor. Under varje tema finns det ett visst antal frågor som vi anser har varit viktiga att ställa för vår studies undersökningsområde. De frågor som togs fram grundades i de valda teorierna samt formulerades på ett sätt som var lätt för respondenterna att förstå.

2.3.2 Sekundärdata genom litteratursökning

Litteratursökningen består dels av litteratur i teoridelen samt av vetenskapliga artiklar. Detta tillsammans med insamlingen av empirin har legat till grund för både resultat- samt analysdelen. Den sekundära datainsamlingen används som ett komplement till den primära datainsamlingen. Sekundär datainsamling i form av litteratur, vetenskapliga artiklar och rapporter har hämtats från bland annat webbsidor, tidskrifter och böcker. Några motorer vi har använt oss av för att söka information är databaser som Lunds universitet tillhandahåller som bland annat LUBsearch och Business Source Complete. Även databasen Google scholar och sökmotorn Google har använts för att hitta artiklar inom undersökningsområdet. I första hand har Peer Reviewed artiklar använts och främst de som varit relativt nypublicerade. Dock har det förekommit användning av äldre artiklar som ansetts varit av betydelse och relevans för studiens syfte och frågeställningar. Vårt mål har hela tiden varit att hitta artiklar kopplade till studiens undersökningsområde som handlar om digitalisering, redovisning, kompetensutveckling och redovisningsekonomer och inte till revision. Sökord som har använts för att hitta artiklar, tidskrifter och böcker har varit: *digitalization, accounting, accountant, technology acceptance model, digital, accounting economist, digitalization of accounting, digital accounting, sociotechnical theory, sociotechnical systems, accounting tasks, accounting competence digitalization, arbetsuppgifter, kompetens, kompetensutveckling, redovisningsekonom, socioteknisk teori och digitalisering*. Sökorden har bidragit till studien på så sätt att vi kunnat hitta relevant forskning som kunnat användas i studien. Vi använde både engelska och svenska sökord för att hitta ett större och bredare urval av vetenskapliga artiklar, böcker och tidskrifter.

2.4 Urval av intervjupersoner

David och Sutton (2016) menar att respondenter ska hittas som är lämpliga för studiens underlag och som bidrar med användbar och relevant information för studien, vilket i vårt fall är redovisningsekonomer. Vi har intervjuat personer som innehar titeln "Redovisningsekonom". Dock har även en redovisningschef intervjuats då dessa anställer redovisningsekonomer. Det ansågs nödvändigt då studiens syfte delvis fokuserar på de kompetenser redovisningsekonomer bör inneha. Därför har redovisningschefen varit essentiell i studien då chefen har tillfört information för att kunna svara på denna fråga. Redovisningschefen har tidigare arbetat som redovisningsekonom innan chefstiteln och ansågs vara tillräckligt insatt i arbetet för att kunna besvara frågorna. Vi har valt ut redovisningsekonomer som enbart arbetar med organisationens egna ekonomi och arbetar därmed inte som uthyrd redovisningskonsult till andra verksamheter. För att få en djupare och bredare studie samt för att uppfylla studiens syfte har vi valt att intervjua tio redovisningsekonomer. Detta för att kunna göra en jämförelse mellan respondenternas svar och se hur tillämpningen av digitala system ser ut i deras arbetsuppgifter och vidare om digitaliseringen av arbetsuppgifterna har påverkat behovet av kompetensutvecklingen hos redovisningsekonomer.

Enligt Agevall, Jonnergård och Krantz (2017) kännetecknas en profession av att en person har en akademisk utbildning och slutligen besitter en yrkesexamen. Alla respondenterna som har intervjuats har antingen en akademiskt utbildning i form av högskole- eller universitetsutbildning eller en yrkeshögskoleutbildning. Vi anser att personerna som deltog i intervjuerna har tillräckligt med gedigen erfarenhet kring digitalisering och arbetsuppgifter. De redovisningsekonomer som intervjuades hade olika antal års erfarenhet som redovisningsekonom och olika utbildningar. Vi tog kontakt med respondenterna genom att maila flera olika företag. De som svarade oss, hade relevant yrkestitel och kunde ställa upp, intervjuades.

Bryman och Bell (2017) nämner målinriktat urval som är en vanlig metod inom kvalitativ studie, vilket innebär att respondenter väljs ut där särskilda kriterier ska vara uppfyllda för att kunna besvara forskningsfrågorna. Eftersom studien syftat till att undersöka hur tillämpning av digitala system i arbetsuppgifter ser ut för redovisningsekonomer, har urvalet av respondenterna resulterat i att redovisningsekonomerna ska uppfylla vissa kriterier.

Kriterierna har bestått av att respondenterna ska inneha titeln “Redovisningsekonom”. Även att de ska jobba med organisationens egna redovisning och inte som någon utyrd redovisningskonsult och kunna ställa upp för en intervju som tidigare nämnts. Redan under urvalsprocessen riktade vi in oss på att kontakta redovisningsekonomeer som vi ansåg kunde uppfylla våra kriterier. Detta resulterade i tio intervjuer med passande respondenter till vår studie.

2.4.1 Respondenter

Intervjuerna med respondenterna genomfördes med redovisningsekonomeer och en redovisningschef som arbetar på olika företag. Redovisningsekonomeerna som intervjuades arbetar i företag inom den offentliga sektorn och företag inom den privata sektorn.

2.4.2 Tabell 1 sammanställning av respondenter

Respondent	Titel & Sektor	Erfarenhet (år)	Utbildningsnivå	Intervjuform
Respondent A	Redovisningsekonom, Offentlig sektor	20	Högskola	Digital intervju
Respondent B	Redovisningschef / Redovisningsekonom, Offentlig sektor	31	Akademisk utbildning	Digital intervju
Respondent C	Redovisningsekonom, Offentlig sektor	4	Yrkeshögskola	Digital intervju
Respondent D	Redovisningsekonom, Offentlig sektor	14	Yrkeshögskola	Digital intervju
Respondent E	Redovisningsekonom, Privat sektor	3,5	Yrkeshögskola	Digital intervju
Respondent F	Redovisningsekonom, Privat sektor	1	Akademisk utbildning	Digital intervju
Respondent G	Redovisningsekonom, Privat sektor	3,5	Akademisk utbildning	Digital intervju
Respondent H	Redovisningsekonom, Offentlig sektor	9	Akademisk utbildning	Digital intervju
Respondent I	Redovisningsekonom, Offentlig sektor	25	Akademisk utbildning	Digital intervju

Respondent J	Redovisningsekonom, Privat sektor	3,5	Akademisk utbildning	Digital intervju
--------------	--------------------------------------	-----	----------------------	------------------

2.5 Genomförande av datainsamling

Innan intervjuernas genomförande kontaktades respondenterna via mejl med bakgrundsinformation om ämnet och med intervjufrågorna. Syftet med att skicka intervjufrågorna före intervjun var att respondenterna kunde sätta sig in i och reflektera kring ämnet digitalisering. Denna strategi såg vi som effektivast för att de skulle hinna förbereda sig inför kommande frågor så att vi kunde erhålla innehållsrika svar.

Sammanlagt har tio redovisningsekonomer intervjuats. Respondenterna intervjuades genom Zoom och Microsoft Teams, vilket skedde under arbetstid. Intervjupersonerna blev tillfrågade om sin föredragna plattform de ville bli intervjuade genom för att minska eventuellt tekniskt strul. Anledningen till varför vi valde att ha intervjuerna digitalt var för att vi ansåg att det var det mest fördelaktiga valet eftersom det gjorde att vi inte begränsade oss geografiskt och att de flesta hade möjlighet att ställa upp på en digital intervju. Samtalen med respondenterna spelades in med hjälp av iPhones Röstmemo app efter godkännande från respondenterna. Inspelningen av intervjuerna har möjliggjort det för oss att göra en grundlig transkribering av materialet Jämfört med om vi enbart hade antecknat (Alvehus, 2013). Risken för att respondenternas svar skulle påverkas av att bli inspelade förebyggdes genom att syftet med inspelningarna tydliggjordes i början av intervjun. Detta för att respondenterna inte skulle känna sig tvungna att formulera sig korrekt och inte behöva noggrant överlägga sina svar (Patel & Davidson, 2003).

Med hänsyn till respondenternas tillgänglighet varierade intervjuernas längd. Planerad tidsåtgång som var avsatt åt varje intervju var mellan trettio minuter och en timme. Det insamlade materialet inför empirin sammanställdes från de genomförda intervjuerna genom transkribering av det inspelade materialet. Transkriberingen av materialet utgjordes av analysunderlag i skriftlig form. Intervjusvaren från respondenterna har jämförts mot varandra och underlaget har sedan ställts mot den teoretiska delen av studiens referensram. Det empiriska materialets innehåll stärks av transkriberingen som i sin tur stärker trovärdigheten av innehållet då transkriberingen används för att göra en tydlig och grundlig analys. För att hålla minnet uppdaterat och färskt har transkribering av det inspelade materialet skett i direkt

eller i nära anslutning till tidpunkten då intervjuerna genomfördes. När all transkribering var gjord, sällades och sorterades irrelevant information bort. Övrig information som var relevant, sett till studiens syfte och frågeställningar samt den teoretiska referensramen, behölls och sorterades efter likheter och/eller skillnader som kunde urskiljas bland respondenternas svar.

Det finns både fördelar och nackdelar till att intervjua personer online menar Bryman och Bell (2017). Flexibiliteten i att hålla en intervju online blir större för både respondenten och intervjuaren då man oftast fortare kan hitta en tid för intervjun. För att en intervju online ska lyckas behöver respondenterna ha tillgång till datorprogrammen som används inför intervjun. Dock var våra respondenter vana vid de datorprogram vi valt att använda oss av och planeringen gick som tänkt. Enligt Curasi (2001) föreligger det en risk att det blir svårare att skapa personliga relationer med intervjupersonerna när intervjuer sker digitalt. Dock upplevde inte vi detta då samtliga av författarna var närvarande under intervjuernas gång och kunde på så sätt komplettera och följa upp varandras frågor.

En empirisk mättnad nås genom att intervjuer görs tills ingen ny information eller insikter erhålls (Bryman och Bell, 2017). Under intervjuernas gång har svar från respondenterna ställts mot varandra och jämförts för att bedöma om samma information upprepas eller om ny information tillkommer. Efter den tionde intervjun ansåg vi att intervjuerna slutade tillföra ny information, av den anledningen intervjuades inte ytterligare personer. Ytterligare en anledning till att fler intervjuer inte gjordes var för att det är en tidskrävande process och intervjuerna planerades efter den tid som var realistisk med hänsyn till studiens tidslinje (Bryman och Bell, 2017).

2.6 Forskningsetik

De etiska aspekter; anonymitetskravet och konfidentialitetskravet, samtyckeskravet, informationskravet samt nyttjandekravet som presenteras av Bryman och Bell (2017) har tagits hänsyn till i denna studie. Anonymitets- och konfidentiellkravet innebär att personuppgifter och uppgifter kring respondenterna ska behandlas anonymt och konfidentiellt (Bryman och Bell, 2017). Vidare handlar samtyckeskravet om att respondenternas deltagandet i intervjun är frivilligt och att de har rätt till att avbryta sitt deltagande (Bryman och Bell, 2017). Informationskravet syftar till att respondenterna ska informeras om studiens ändamål och vad som ämnas att studeras och vad respondenternas deltagande innebär för

studien (Bryman och Bell, 2017). Nyttjandekravet berör att intervjumaterialet man samlar in enbart används för studieändamål och inte till något annat (Bryman och Bell, 2017).

Innan intervjun startade informerades respondenterna om studiens syfte och varför vi vill undersöka området, både vid första mejlet och vid intervjutillfället. Detta så att inga falska förespeglningar inträffar och informationskravet uppfylls (Bryman och Bell, 2017). Respondenterna fick även frågan ställd om det var tillåtet för oss att spela in intervjuerna och om de önskade att vara anonyma eller inte, varpå anonymitets-, konfidentialitetskravet och samtyckeskravet togs hänsyn till. Det förklarades att eventuella personuppgifter hanteras med stor försiktighet. Respondenternas namn, likväl företaget de jobbar på, anonymiserades för att skydda respondenternas integritet. Detta för att inte riskera att känslig information som potentiellt kan skada deras renommé ska kunna spåras tillbaka till respondenterna och företagen (Bryman & Bell, 2017). Det inspelade och transkriberade materialet av intervjuerna kommer enbart att användas för studieändamål och inget annat, vilket gör att nyttjandekravet uppfylls.

2.7 Studiens trovärdighet

Bryman och Bell (2017) nämner att skillnaden mellan en kvantitativ och kvalitativ studie påverkar vilka kriterier som kan användas för att bedöma en studies kvalitet och trovärdighet. Författarna menar på att reliabilitet och validitet är inte passande att använda som kriterier för att bedöma studiens kvalitet då detta är en kvalitativ studie (Bryman och Bell, 2017). Det är begrepp som anses vara relevanta att använda sig av vid en kvantitativ forskningsansats (Bryman och Bell, 2017). Istället ska en kvalitativ studie bedömas utifrån kriterierna trovärdighet och äkthet som i sin tur är uppdelade i tillförlitlighet, pålitlighet, överförbarhet och äkthet och konfirmering (Bryman och Bell, 2017). Dessa diskuteras nedan.

Tillförlitlighet innebär enligt Bryman och Bell (2017) att läsaren ska kunna läsa och dra egna slutsatser från studiens resultat, det vill säga hur realistiskt och logiskt studiens resultat kan tolkas av utomstående parter och andra forskare. Studiens *tillförlitlighet* stärktes genom att vi valde att undersöka respondenter både inom den privata och den offentliga sektorn så att vi skulle nå en så stor spridning som möjligt. Variabler som hur länge de arbetat inom branschen, de olika företagen och respondenternas utbildningsnivåer var ytterligare några tillförsäkrade variabler. Jacobsen (2002) menar att respondenternas uppfattning av

verkligheten fås genom att öppna frågor och följdfrågor ställs som ger respondenten möjlighet att beskriva den arbetssituation de upplever och egna erfarenheter. Detta har vi gjort genom att ställa öppna frågor som gjort så att tillförlitligheten stärkts. Ett flertal källor har använts för att beskriva den teoretiska referensramen och datainsamlandet från intervjuerna har varit tillräckligt så att ett trovärdigt resultat kan nås. Även den information som vi samlade in genom primärdata av intervjuerna ökar studiens tillförlitlighet då den har koppling till studiens undersökningsändamål.

Pålitlighet definieras enligt Bryman och Bell (2017) som att en studie har hög pålitlighet genom att studiens alla delprocesser beskrivs så utförligt som möjligt av författarna så att utomstående parter och forskare ska kunna utföra studien på samma sätt och uppnå likvärdigt resultat. *Pålitligheten* i studien säkerställdes genom att de genomförda intervjuerna spelades in och därefter transkriberades i avsikt att undvika feltolkningar av materialet. Intervjuerna transkriberades kort efter att de genomfördes och respektive intervju diskuterades efteråt för att undvika fel såsom minnesfel. Det transkriberade materialet för respektive intervju lästes igenom ett antal gånger för att tillförsäkra så att inget har missats av det som sagts. Dessutom har samtliga steg i metodkapitlet redogjorts utförligt, vilket är en ytterligare variabel som stärker studiens pålitlighet (Bryman och Bell, 2017). Även att studien granskats av flertal utomstående parter under tiden den har skrivits, bland annat av vår handledare, vidare säkerställa att de korrekta procedurerna följdes (Bryman och Bell, 2017).

Överförbarheten i en studie stärks enligt Bryman och Bell (2017) genom att möjligheten till att göra en generalisering av resultat ska kunna göras utifrån det presenterade resultatet som om det vore snarlika omständigheter. I studiens diskussionskapitel relaterade vi det resultat vi har kommit fram till i empirin, med resultat från tidigare studier. Dock kan studiens empiriska underlag inte anses vara fullständigt överförbart då studiens empiriska underlag utgörs av redovisningsekonomers egna uppfattningar och vem man frågar, vilket gör att resultatet från det empiriska underlaget inte heller fullständigt kan överföras till redovisningsbranschen. Däremot, för att försöka öka överförbarheten har läsaren tillhandahållits en noggrant beskriven metodik, som tydligt och transparent beskriver forskningsprocessen såväl som begränsningarna av studien. Dessutom, eftersom resultaten är baserade på uttalanden från respondenter från olika företag och inte från ett enda bolag, innebär detta att resultaten inte är företagsspecifika, vilket i sin tur säkerställer en viss grad av överförbarhet (Conrad & Serlin

2011; Bell, Bryman & Harley, 2018). Sammantaget hävdar vi att tillräckliga försiktighetsåtgärder vidtagits för att se till att en viss nivå av överförbarhet uppnåtts.

Äktheten i studien valideras på så sätt att vi har försökt ge en så korrekt och rättvis bild av respondenternas svar genom att återge respondenternas svar på ett korrekt sätt så att inga misstolkningar sker (Bryman och Bell, 2017). Vid intervjuerna har alla författare av studien deltagit för att inte kompromissa äktheten och få eventuell vinkling av intervjuerna. Vetenskapliga källor som granskats av andra forskare (peer reviewed) har använts för att stödja äktheten och trovärdigheten i studien.

Konfirmering handlar enligt Bryman och Bell (2017) om opartiskhet, det vill säga objektivitet och att författarna inte låtit sina personliga teorier och värderingar kring studiens insamlade material påverka studiens resultat på något sätt. Vi har baserat studiens resultat på endast det insamlade materialet och valen vi har gjort under studiens gång har motiverats och förklarats väl. Samtliga av gruppmedlemmarna av studien har närvarat under alla intervjuer. På så sätt innebär det att vi kunnat försäkra oss att inga av intervju svaren speglats eller påverkats av en enskild gruppmedlems personliga tolkningar och värderingar.

2.8 Tematisk analysmetod

Huvudsyftet med studien var att undersöka hur tillämpningen av digitala system ser ut i arbetsuppgifter hos redovisningsekonomer och få en inblick i redovisningsekonomens arbetsuppgifter, där studiens empiri delades upp i olika teman kopplade till intervjuguiden (Bilaga 1). För att analysera datan såg vi därmed att en tematisk analysmetod var en väl lämplig metod (Bryman & Bell, 2017). För att det ska vara möjligt att erhålla innehållsrika transkriberingar ska tillförlitligheten i att transkriberingen ske noggrant, exakt, vara bestämd och hållas genom hela transkriberingsprocessen av den insamlade datan (Tholander & Cekaite, 2015). I studiens transkriberingsprocess har vårt fokus legat mer på vad respondenterna har sagt och inte på vilket sätt eller hur det har sagts. Enligt David och Sutton (2016) är kodning av den insamlade datan en väsentlig del av den kvalitativa analysen. Kodningen i studien genomfördes genom att en intervjuguide formades där intervjufrågorna delades in i olika teman för att sedan kunna organisera den insamlade datan (Alvesson & Skoldberg, 2017). Dessa teman utgjorde sedan en del av kodningen av den insamlade datan. I

den transkriberade datan kunde vi identifiera olika nyckelbegrepp som vi sedan utgick från för att dela in empirin och analysen i olika rubriker, där likheter och skillnader mellan respondenternas svar kunde urskiljas. Vid sammanställningen av empirin valdes citat ut från de olika respondenternas svar för att på så sätt visa hur de resonerade kring frågorna. De nyckelbegrepp som kunde urskiljas från det insamlade materialet är; digitaliseringens påverkan, synsätt på digitaliseringens påverkan, utmaningar med digitalisering, förändring av arbetsuppgifter, förändring av kompetensutveckling och redovisningsekonomens framtid.

2.9 Metodkritik

Enligt Bryman och Bell (2017) kan val av en kvalitativ metod som i vårt fall leda till att studien inte får en tillräcklig transparens och därmed leda till att studiens insamlade material kan få dålig generalisering. Bryman och Bell (2017) menar att vid en kvalitativ metod är det svårt att determinera vad som exakt har gjorts vad gäller val av intervjupersoner, hur man analyserat det insamlade materialet och även hur intervjuerna har utförts. Genom att vi har förklarat tydligt och väl valen vi gjort och studiens utförandeform har vi till störst del försökt undvika den bristande transparensen så mycket vi kunnat. Därmed anser vi att studiens transparens har ökat istället för att minska.

Vid en kvalitativ studie är det svårt att generalisera slutsatser av den insamlade empirin och det beror enligt Bryman och Bell (2017) på att studien ofta bygger på ett fåtal observationer eller intervjuer, som i vårt fall, vilket försvårar studiens generalisering om situationer i andra miljöer. Vi är medvetna om att vår studie är av mindre storlek och att vi inte når upp till den generalisering som krävs och att respondenterna som har intervjuats inte representerar hela redovisningsbranschen. David och Sutton (2016) definierar detta som djupvaliditet för att få en slags uppfattning och förståelse i studien. Vårt fokus har istället varit att genomföra intervjuer av mindre antal för att få till ett djup och förståelse i studiens analysdel.

Enligt Bryman och Bell (2017) kan tolkningen av det insamlade transkriberade materialet vinklas av intervjupersonernas egna personliga uppfattningar och värderingar, vilket kan leda till att studien blir svår att göra identisk. Intervjuerna har genomförts med olika företag inom både den privata och den offentliga sektorn, små som stora företag. Respondenterna har alla varit i olika åldrar och har haft olika lång erfarenhet som redovisningsekonom. Detta för att vi

ska få så nyanserad bild och olika infallsvinklar på det insamlade materialet från respondenterna. Vidare kan respondenternas intervjusvar påverkas negativt om intervjufrågorna inte har formulerats på ett tydligt och begripligt sätt (Yin, 2009; Bryman & Bell, 2017). Därför har vi valt att spela in samtliga intervjuer med alla tio respondenter för att undvika att feltolkning sker av respondenternas svar och motverka så att misstolkningar och missförstånd sker. Vi har också försökt formulera intervjufrågorna så tydligt och precist som möjligt utan några förutbestämda svarsalternativ och följdfrågor har ställts där vi har ansett att det har behövts.

Vår datainsamling har skett både genom sekundär- och primär datainsamling. Bryman och Bell (2017) menar på att nackdelen med primärdata är att det är en tidskrävande process som kräver både förberedande arbete och analys. Därför planerades intervjuerna med hänsyn till studiens tidslinje och vad som ansågs vara realistiskt att man skulle hinna med (Bryman & Bell, 2017). Nackdelarna med sekundärdata är enligt Bryman och Bell (2017) att den datainsamling som har gjorts kan vara irrelevant eller inte längre aktuellt för studien. Därför har vi efterforskat och valt ut relevanta sekundärkällor då vi upplevt att det har funnits ett stort urval av källor.

Vi valde att utföra semistrukturerade intervjuer digitalt som är en blandform av både standardiserade och ostandardiserade intervjuer (Bryman & Bell, 2017). Nackdelen med att utföra intervjuerna online är att vi går miste om den fysiska kontakten och respondenternas kroppsspråk som egentligen hjälper en att förstå respondenternas intryck av hur de upplever intervjufrågorna och hela intervjumiljön (Bryman & Bell, 2017).

2.10 Val av teoretisk referensram

Vår studie utgår från digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomens arbetsuppgifter och hur tillämpningen av de digitala systemen ser ut. Även hur digitaliseringen av arbetsuppgifter har påverkat behovet av kompetensutveckling hos redovisningsekonomer. Dessa tre områden (som utgör studiens syfte) tillsammans med uppsatsens forskningsfrågor utgjorde grunden för valet av de teoretiska ramverken. De två teoretiska ramverken vi valde att använda är Socioteknisk teori och Technology Acceptance Model.

Den Sociotekniska teorin beskriver hur samspelet mellan individen och tekniken ser ut genom att dela in organisationen i två olika grupper; den sociala gruppen och den tekniska gruppen (Walker et al., 2008). Den tekniska gruppen utgörs av bland annat verktyg, metoder och maskiner medan den sociala gruppen består av exempelvis kunskap och samspel och människor (Walker et al., 2008). Därmed kan vi använda den sociotekniska teorin till att förklara hur samspelet mellan redovisningsekonomerna och implementeringen av digitalisering och de digitala systemen ser ut i deras arbetsuppgifter och hur digitaliseringen av arbetsuppgifter har påverkat behovet av kompetensutveckling hos redovisningsekonomer. Technology Acceptance Model (TAM) beskriver den upplevda nyttan som syftar till att förklara användandet av digitaliseringen och sambandet mellan tekniken och arbete på individnivå (Davis et al., 1989). Teorin gör det möjligt för oss att redogöra för redovisningsekonomens användande av teknologin. Teorin bygger på att ju större den upplevda nyttan individen känner av digitaliseringen, desto större anledning ser dem till att använda sig av digitaliseringen i deras arbetsuppgifter (Davis et al., 1989).

3. Tidigare studier

I följande kapitel ska resultat från tidigare studier presenteras vad gäller det som forskare kommit fram till kring tillämpningen av digitala system i redovisningsekonomens arbetsuppgifter och behovet av kompetensutveckling hos redovisningsekonomer. Detta kapitel kommer att utgå från studiens två forskningsfrågor. Underlaget som hittas ska sedan användas i diskussionskapitlet som en jämförelsegrund i tidigare studier kontra studiens resultat från det empiriska materialet.

3.1 Digitalisering

Företag är enade om att digitaliseringen har påverkat arbetsmarknaden genom tiderna och fortsätter att göra det än idag (Cöster & Westelius, 2016). Digitaliseringens utveckling startade år 1971 (Perez, 2002) och idag beskrivs utvecklingen inom teknologi som den tredje industriella revolutionen (Perez, 2002). Digitalisering innebär att arbetskraft måste anpassa sig till den nya teknologiska utvecklingen (Gulin, Hladika & Valenta, 2019) annars riskerar de att slås ut från arbetsmarknaden (MacCroy et. al. 2014). EIB Economics Department (2022) skriver att digitala företag tenderar att prestera bättre än icke-digitala företag. De är produktivare, innovativa och växer snabbare, vilket leder till att de exporterar och investerar mer (EIB Economics Department, 2022). Enligt Coman et al. (2022) medför digitaliseringen till att man kan utföra rutinuppgifter automatiskt och upp till fem gånger snabbare än att utföra de manuellt. Idag använder man kraftfulla, utvecklade och komplexa datorer (Cöster & Westelius, 2016). *Digital* betyder sammansättning av siffror (Woodford, 2007). Det är en övergång av information till elektronisk form (Nationalencyklopedin, u.å.). Numera handlar det också generellt om övergången till ett digitalt informationssamhälle (Nationalencyklopedin, u.å.). Vidare, enligt FAR (u.å), innebär begreppet digitalisering en integrering av digitala tekniker i antingen sociala- eller företagsprocesser som syftar till att förbättra processerna.

De företag och organisationer som anammar digitaliseringen kommer att ha en fördel i framtiden (AICPA & CIMA, 2020). Fördelar med teknologi och digitalisering är bland annat

att samarbetet mellan organisationens olika avdelningar förenklas (AICPA & CIMA, 2020). Digitalisering möjliggör förebyggande av mänskliga fel eftersom det fångar information med hög grad av noggrannhet, både från digitala dokument och på papper (Coman et al., 2022). Datorsystemet bearbetar sedan automatiskt dessa dokument och verifierar informationen baserat på flera korrelationer (Coman et al., 2022). Dock finns det bakslag med digitaliseringen där Schrum och Benson (2002) definierar ett av problemen som förlorad åtkomst, vilket innebär att det uppstår fel i systemen. Detta kan leda till ineffektivitet eftersom hela organisationen är beroende av de digitala elementen (Schrum et al. 2002). Medan tekniken förenklar många uppgifter, kan det också minska anställdas frihet på grund av en ökad standardisering så att det inte längre är möjligt att göra saker annorlunda bara för att man vill (Schwarz Müller et al., 2018). Växande datorisering skapar även möjligheter för hackare att ta personlig information om kunder och använda det för egna ändamål (Fogel & Kliment'yeva, 2022). Vidare är en av de moderna frågorna om reglering av digital teknik bristen på användarförtroende med tanke på sekretess och säkerhet (Lang, 2022). Behovet av en snabb och stabil internetanslutning och skydd av information mot cyberattacker ökar i och med digitalisering (Coman et al., 2022).

Digitaliseringen har påverkat företag och branscher genom att nya har tillkommit, men även att förändringar skett inom företag och branscher (Sonnergård, 2020). De yrken som hotas av digitaliseringen är de som är lätta att automatisera, exempelvis sådana som är anslutna till administrativa processer (Cöster och Westelius, 2016); Johansson, 2017). De jobb och uppgifter som kräver kritiskt tänkande, kreativitet och utbildning på hög nivå samt mänsklig kontakt kommer dock inte att automatiseras inom snar tid (Gulin, Hladika & Valenta, 2019).

3.2 Digitalisering i samband med redovisning

De första tillämpningarna av IT-system var relaterade till redovisning och dess syfte var att automatisera grundläggande redovisningsoperationer såsom datainmatning, sortering och grundläggande beräkningar (Damasiotis et al., 2015). Redan under 90-talet kunde man se spår av automatisering av bokföring (Wilson & Sangster, 1992). Redovisning var den affärsdomän som först tog till sig IT-system och använde de i större utsträckning (Damasiotis et al., 2015). Motivet till införande av datorsystem var främst för arbetsuppgifter som var svårhanterliga och bestod av många siffror (Wilson & Sangster, 1992). När det gäller redovisningsbranschen

har digitaliseringen medfört till förändrade arbetsuppgifter för redovisningsekonomer (Gulin, Hladika & Valenta, 2019; Makaruk, 2021). Uppgifter som var enkla att automatisera var enkla bearbetningar av bokföringar medan sådana arbetsuppgifter som kräver en mänsklig faktor var svårare att automatisera (Wilson & Sangster, 1992). Yrken inom kommunikation och teknisk support är mindre automatiserade genom att de har en mänsklig faktor via processen att arbeta med kunder, har högsta prioritet för verksamheten (Denisova, Musina & Tatarovsky, 2022). Dessa arbetsuppgifter är svåra att standardisera och har mycket höga risker för företaget vid uppkomna fel (Denisova, Musina & Tatarovsky, 2022).

Redovisning är en uppsättning tekniska tillvägagångssätt som måste svara mot en målrelaterad funktion, vilket bestäms av den institutionella och organisatoriska miljön (Toms & Fleischman, 2015). Tillgångs- och ansvarsstrukturer gör redovisningens roll problematisk och leder därmed till redovisningsinnovation och teknikutveckling (Toms & Fleischman, 2015). Metoder som implementeras och undervisas i en miljö i en organisation förs över till andra medlemmar i organisationen och på så sätt sprids information och kunskaper (Toms & Fleischman, 2015). Spridning av olika tillvägagångssätt, utvecklingar och innovationer kan även appliceras mellan organisationer och marknader (Toms & Fleischman, 2015). Det finns således en konstitutiv roll för redovisning som en del av ett symbiotiskt förhållande med teknologi och finansiering av teknologi för produktiva ändamål (Toms & Fleischman, 2015). Företag i redovisningsbranschen lär fortsätta driva denna utveckling eftersom digitalisering av redovisning har medfört snabbare informationsspridning till dess användare (Gulin, Hladika & Valenta, 2019). Detta är en fördel med digitalisering då hantering av arbetsbelastningar blir enklare (Tekbas, 2018) och utnyttjande av personalens tid blir effektivare (AICPA & CIMA, 2020).

Inom redovisning kan olika sysselsättningar delas upp och sättas samman på nya sätt (FAR & Kairos Future, 2016). Det kan till exempel vara så att olika avdelningar specialiserar sig på olika saker som bokslut, kontering eller riskbedömning (FAR & Kairos Future, 2016). Några uppenbara fördelar som digital teknik har är snabbhet, användarvänlighet och rörlighet (Denisova, Musina & Tatarovsky, 2022). Vidare är en annan fördel att kunna komma åt dokument samt uppdateringar i realtid (AICPA & CIMA, 2020). Digitalisering möjliggör även öppenhet för distansarbete för anställda och kunder (Coman et al., 2022). De digitala system och teknikens utvecklingen gör det möjligt för företagsledningen och investerare att få finansiella rapporter omgående (Gulin, Hladika & Valenta, 2019; Bogasiu & Ardeleanu,

2021). Enligt Sellhorn och Hess (2017) och Tekbas (2018) har digitaliseringen i redovisningsyrket uppkommit genom att de först påverkat redovisning så att den blivit papperslös samt att dokumentation och fakturor digitaliserats. Ur ett framtidsperspektiv menar Gulin, Hladika och Valenta (2019) att redovisningsarbetet lär bli mer effektivt eftersom redovisningsekonomer får mer tid över att ägna sig åt rådgivning för sina kunder. Redovisning måste fortsätta utvecklas och redovisningsekonomer måste anpassa sig till en ny teknologisk era (García & de los Ríos, 2021). Detta tvingar redovisningsekonomer att utveckla nya färdigheter för att möta ökade utmaningar och undvika att ersättas av andra yrken (García & de los Ríos, 2021).

3.3 Digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomer och dess arbetsuppgifter

Redovisningsekonomen och dess yrke har påverkats avsevärt av digitaliseringen och kommer att fortsätta göra det (Sabuncu, 2022). En anledning bakom detta är att den digitala redovisningen ger företag de resurser som krävs för att få långsiktiga konkurrensfördelar och hög marknadsprestation (Ahmad et al. 2020). Enligt Krafft och Kampe (2016) går det att sammanfatta arbetsuppgifterna i tre faser i enlighet med digitaliseringen. Den första fasen innebär att digitaliseringen är med och förstärker de nuvarande arbetsuppgifter medan i den andra fasen går det att komplettera vissa delar av arbetsuppgiften (Krafft och Kampe, 2016). Den slutliga fasen innebär att digitaliseringen ersätter hela arbetsuppgiften (Krafft och Kampe, 2016).

Digitaliseringen har resulterat i nya möjligheter för företag som numera kan ha närmare samarbete med sina intressenter (Möller et al. 2020). Användningen av datoriserade redovisningsinformationssystem har skapat möjligheter för företag att utföra redovisningsfunktionerna mer effektivt eftersom användningen av olika system medfört betydande tids- och kostnadsbesparingar (Ghasemi et al., 2011). Detta är effektivare eftersom leverantörer, kunder och anställda har bättre kommunikation med företaget (Möller et al. 2020). Den största inverkan IT har gjort på redovisningen är förmågan att utveckla och använda datoriserade system för att spåra och registrera finansiella transaktioner (Ghasemi et al., 2011). Olika program matar automatiskt in företagets finansiella information, vilket även medför en begränsning av antalet mänskliga datainmatningsfel (Ghasemi et al., 2011). Cöster och Westelius (2016) skriver vidare att det är nästan omöjligt för företag och organisationer

att klara sig utan digitaliseringen. Digitaliseringen har bidragit till att det är möjligt att arbeta var som helst i världen utan en kontorsplats (Cöster och Westelius, 2016). Arbetet har förändrats genom att det har blivit oberoende av tid och plats (Rauramo, 2021). Datoriserade redovisningssystem har gett redovisningsekonomer möjligheten att bearbeta stora mängder finansiell information snabbt genom redovisningssystem (Ghasemi et al., 2011). Detta beror till stor del på att redovisningsmaterial är i digital form (Rauramo, 2021).

Man ser en minskning för vissa ekonomiyrken som redovisningsekonomer, och det riskerar att bli ännu mer i framtiden (Johansson, 2017). Digitaliseringen medför inte en ersättning av redovisningsekonomer utan snarare får de mer tid till att använda sina kunskaper samt expertis för att ge råd och strategiska insikter till företagets ledning (Ahmad et al. 2020). Även för att aktivt delta i organisationens aktivitetsprognoser, planering och kontroller (Stancheva-Todorova, 2020). För redovisningsekonomen har digitaliseringen resulterat i förenkling av rutinmässiga uppgifter (Gulin, Hladika & Valenta, 2019; Sonnergård, 2020;). Dessa uppgifter är fakturering, löner och bokföring och de är automatiserade eftersom de består av rutinmässiga, upprepade och strukturerade åtgärder (Gulin, Hladika & Valenta, 2019; Sabuncu, 2022). Med hjälp av dokumentavbildning kan pappersdokument skannas in till datorn och redovisningsekonomer kan bearbeta alla filer elektroniskt (Ghasemi et al., 2011). Företag som använder dokumentavbildning utvecklas mot papperslösa kontor (Ghasemi et al., 2011). Pappersreskontra, manuella kalkylblad samt handskrivna bokslut har översatts till datorsystem som snabbt kan presentera enskilda transaktioner i finansiella rapporter (Ghasemi et al., 2011). Bokföring är den arbetsuppgift som är mest rutinmässig, tidskrävande och mottaglig för digitaliseringsdelen av redovisningsarbetet (Stancheva-Todorova, 2020). Redovisningsekonomer kan få nytta av digitala system eftersom de stöder beslutsfattandet genom att tillhandahålla bättre data, ge mer djupgående analyser av data, ge nya insikter om verksamheten samt fokusera på mer värdefulla uppgifter (Stancheva-Todorova, 2020). En redovisningsekonoms arbetsuppgift är att säkerställa ett dokumentets äkthet (FAR & Kairos Future, 2016). Med digitalisering har denna process förenklats (FAR & Kairos Future, 2016). Detta kan göras genom att dokumentet, med hjälp av digitalisering, säkerställs så att de inte till exempel har ändrats i efterhand (FAR & Kairos Future, 2016). Genom digitaliseringen har rollen som redovisningsekonom ändrats från att en redovisningsekonom granskat äldre finansiella siffror till att den nu arbetar intensivt med dataanalys (Stancheva-Todorova, 2020).

3.4 Kompetensutveckling för redovisningsekonomer till följd av digitaliseringen

I och med att redovisningsinformationssystem håller på att datoriseras måste redovisningsekonomer skaffa sig kompetenser för att kunna använda datoriserade system (Ghasemi et al., 2011). Enligt Ellström (1992), Illeris (2013), Edvardsson & Thomasson (1992) och Rönnqvist (2001) avses begreppet kompetens vara en individs möjliga handlingsförmåga gällande en uppgift, situation eller kontext. Mer specifikt är det förmågan att framgångsrikt utföra ett arbete samt förmågan att identifiera, utnyttja och utvidga de tolknings-, handlings- och värderingsutrymmen (Illeris, 2013; Makaruk, 2021), vilket olika arbeten erbjuder (Ellström, 1992). Kortfattat är kompetens relationen mellan en individs förmåga och egenskaper i olika avseenden och ett visst arbete eller uppgift (Ellström, 1992; Illeris, 2013).

Kompetenser kan delas in i funktionella- samt personliga kompetenser (Foster & Bolt-Lee, 2002). De funktionella innefattar tekniska kompetenser så som starka beslutsfärdigheter, objektivt övervägning av problem och utarbetning av relevanta rapporter, identifiering av alternativ samt effektiv användning av teknik för bedömning och kontrollering av risker (Foster & Bolt-Lee, 2002). Personliga kompetenser innefattar en individs attityd och behärskning mot problemlösning och beslutsfattande (Foster & Bolt-Lee, 2002). Kompetenser som anses viktiga är problemlösning, kreativitet, effektiv hantering av stora mängder information, sociala färdigheter och snabbt beslutsfattande (Schwarzmueller et al., 2018). De kompetenser en redovisningsekonom anses behöva ha kan delas in i tekniska-, organisatoriska-, sociala- och konceptuella färdigheter (Damasiotis et al., 2015). Tekniska färdigheter innefattar bland annat allmän IT-kunskap och hantering av olika system (Damasiotis et al., 2015). I de organisatoriska färdigheterna ingår tidshantering samt prioritering och i de sociala färdigheterna består av personliga egenskaper, professionella färdigheter, affärskunskap och relationer (Damasiotis et al., 2015). Sist men inte minst är konceptuella färdigheter förmågan att lösa problem och planera strategiskt (Damasiotis et al., 2015). Dessa kompetenser kan förvärfvas antingen under redovisningsutbildningsstadiet eller under det professionella skedet genom olika utbildningsprogram (Damasiotis et al., 2015). Kompetensutveckling beskrivs som en sammanfattande benämning på olika slags planerade åtgärder (Edvardsson & Thomasson, 1992), vilka kan användas för att påverka utbudet av den interna arbetsmarknadens kompetenser (Ellström, 1992). Åtgärderna är rekrytering,

personalrörlighet, formell och icke-formell utbildning av personal samt olika typer av verksamhetsförändringar (Ellström, 1992; Rönnqvist, 2001). Vidare finns en annan beteckning på kompetensutveckling Ellström (1992) beskriver som en benämning på individuella lärprocesser där kompetens förvärvas. Denna definition anses vara individrelaterad medan den förstnämnda är organisationsrelaterad (Ellström, 1992). Möjliga faktorer som påverkar en organisations satsning på kompetensutveckling kan delas in i yttre samt inre kontext (Ellström, 1992). Organisationens yttre kontext avses bland annat vara ekonomiska-, politiska-, teknologiska- och socio-kulturella faktorer, marknadsposition, utbildningsutbud, arbetsmarknaden samt demografiska förhållanden (Ellström, 1992). Den inre kontexten består av ekonomiska, tekniska och sociala system vilka utformar verksamheten (Ellström, 1992).

Digitaliseringen påverkar redovisningsekonomens arbetsuppgifter och därmed anses IT-kompetenser nödvändiga för redovisningsekonomer (Damasiotis et al., 2015). På grund av redovisningsyrkets snabba föränderliga karaktär bör skolor fokusera på kompetenser, snarare än ämnesinnehåll (Foster & Bolt-Lee, 2002). Dessa kompetenser är essentiella för nyexaminerade redovisningsekonomer och innefattar kunskaper inom bland annat kalkylblad, datahanteringssystem, redovisningssystem och systemutveckling (Damasiotis et al., 2015). Universitetsutbildningen ska hjälpa framtida redovisningsekonomer att utveckla färdigheter som gör att de kan fatta beslut och göra bedömningar och professorer ska främja studenternas intresse i området och förvärva nya kompetenser som kan vara användbara i den framtida professionella utvecklingen. (García & de los Ríos, 2021). Moderna redovisningsekonomer förväntas ha en hög nivå av IT-kunskaper och -färdigheter (Damasiotis et al., 2015). Detta kompletteras i skolan med att läroplanen i redovisningsutbildningen har antagit ett brett utbud av moduler för att ge redovisningsstudenter den kompetens som krävs (Damasiotis et al., 2015). Studenter som har en uppsättning kärnkompetenser kommer i framtiden att kunna anpassa sig till förändringar samtidigt som de kommer vara mer värdefulla på arbetsplatsen (Foster & Bolt-Lee, 2002). García och de los Ríos (2021) anser vidare att universitetsprogram inom redovisning ska införa praktisk erfarenhet då det är en av de viktigaste metoderna för att utveckla professionella redovisningskompetenser eftersom de tvingar studenter att arbeta på ett företag och använda sina redovisningsfärdigheter. Nyutexaminerade i redovisningsyrket måste kunna göra tillförlitliga utvärderingar med hjälp av information, fakta och bevis samt dess effekter (Foster & Bolt-Lee, 2002). De ska även vara villiga att utforska nya vägar inom tekniken samt skaffa färdigheter inom detta (Foster & Bolt-Lee, 2002). Blivande

redovisningsekonomer behöver använda sina erfarenheter för att bilda åsikter, anpassa sig till situationer och föreslå tillvägagångssätt i sina framtida arbetsuppgifter (Foster & Bolt-Lee, 2002).

3.4.1 Kompetensutveckling förr och nu

För 10 år sedan var det viktigt med kompetenser inom tekniken för de som arbetade med redovisning (Ghasemi et al. 2011). Detta medförde nya utmaningar och möjligheter för redovisningsekonomer som förändrade deras sätt att arbeta (Damasiotis et al., 2015). Nya system hjälpte redovisningsekonomer att aktualisera finansiella rapporter och förbereda analyser som gav en mer rättvisande bild av det aktuella ekonomiska läget (Damasiotis et al., 2015). De viktigaste tillämpningstyperna samt IT-kompetenserna vid IT-erans uppkomst var bland annat kalkylblad, ordbehandling samt statistiska paket (Damasiotis et al., 2015). I detta tidiga skede fick redovisningsekonomens arbete ett tekniskt stöd (Damasiotis et al., 2015), vilket kan kopplas till Krafft och Kampes (2016) första fas. De grundläggande kompetenserna för en redovisningsekonom som krävdes vid tillämpningen av IT-system var förmågorna att använda mjukvarupaket såsom programmering, programvara, hårdvara samt nätverk och kommunikation (Damasiotis et al., 2015). I takt med att tekniken fortsatte utvecklas uppstod nya typer av IT-system såsom redovisningsinformationssystem (Damasiotis et al., 2015).

Än idag är det lika viktigt med kompetens i den nya teknologin (Möller et al. 2020). Användningen av IT i redovisning är numera flitigt tillämpad och har förvandlats till en vardaglig rutin (Damasiotis et al., 2015). Det är därmed inte längre möjligt att utföra större delen av redovisningen och ekonomin utan inkoppling av IT (Damasiotis et al., 2015). Detta innebär en betydande förändring av redovisningsekonomens kompetens för att utföra sitt arbete (Damasiotis et al., 2015) och att individer behöver fortsätta utveckla sin kunskap inom digitalisering för att kunna vara effektiva i sitt användande (Möller et al. 2020). Brister i kompetenser hos anställda måste erkännas och kompenseras genom utbildning (Schwarz Müller et al., 2018).

I takt med att tekniska framsteg bidrar till mer kunskapsbaserade organisationer och rutinarbetet automatiseras, blir kompetenta medarbetare allt viktigare (Schwarz Müller et al., 2018). Enligt The Education Committee (1998) är det bra att tänka i termer av att komplettera

kravet på nuvarande kompetens med förmågor kopplade till framtida yrkeskompetens. Dessa kan utvecklas genom en mängd olika högskole- och arbetsuppgifter (The Education Committee, 1998). Numera måste en redovisningsekonom hålla jämna steg med utvecklingen av den digitala ekonomin, vara digitalt läskunnig och ständigt förbättra sina färdigheter och kompetenser, inte bara professionellt utan även inom IT- och informationsteknik (Kupenova et al., 2020). Redovisningsekonomer behöver kunna hantera de program som finns för redovisning för att kunna vara effektiva i sitt arbete (Ghasemi et al. 2011). Den mänskliga arbetskraften kan ersättas med hjälp av digitala verktyg som utför arbetsuppgifter med hög teknisk kompetens och till en mycket lägre kostnad (MacCrory et al. 2014; Stancheva-Todorova, 2020). Den nya tekniken kräver nya kompetenser, det vill säga nya sätt att lösa arbetsuppgifter (Freeland et al. 2014). Arbetsuppgifterna inom redovisning handlar inte längre om att sammanställa rapporter utan mer om att analysera och följa dem (Wilkinson, Hislop & Coupland, 2016; Bogasiu & Ardeleanu, 2021). Nya kompetenser som den framtida redovisningsekonomen kommer att innefatta i större utsträckning är analys, rapportering, kritiskt tänkande och problemlösningsförmåga (Ahmad et al. 2020). Möller et al. (2020) anser att de traditionella kompetenserna är fortfarande lika viktiga idag. Utbildning och kompetens inom digitalisering är dock avgörande i framtiden (Sonnergård, 2020; Ahmad et al. 2020).

4. Teoretisk referensram

Den teoretiska referensramen består av teorier och forskning som är relevant för att vi ska kunna besvara våra frågeställningar. I det här kapitlet diskuteras Socioteknisk teori eftersom vi vill se hur relationen mellan individer och tekniska processer ser ut. Sedan presenteras Technology Acceptance Model för att förklara hur organisationer anpassar sig till digitaliseringen.

4.1 Sambandet mellan individen och digitaliseringen

Socioteknisk teori och Technology Acceptance Model är de teorier vi har valt ut för att visa sambandet mellan individer och digitaliseringen. Med hjälp av Socioteknisk teori kan vi tydliggöra hur samspelet mellan individen och tekniken ser ut som delar upp organisationen i två grupper; den sociala och tekniska gruppen (Walker et al. 2008). Technology Acceptance Model kopplar vidare den centrala faktorn till användande av digitaliseringen, det vill säga den upplevda nyttan (Davis, 1989). Desto större upplevd nytta individen känner desto större incitament finns det att använda sig av digitaliseringen i deras arbetsuppgifter (Davis, 1989). Genom Technology Acceptance Model (TAM) kan redovisningsekonomens användande av teknologin redogöras för.

4.2 Socioteknisk teori

En organisation uppfattas som ett sociotekniskt system genom att det finns ett fokus på individen och tekniken (Morgan, 2007). Enligt den sociotekniska systemteorin består organisationer av människor som producerar produkter eller tjänster med hjälp av någon teknik (Appelbaum, 1997; Griffith & Dougherty, 2001; Chaudhuri & Jayaram, 2019; Siawsh et al. 2021; Shan et al. 2021). Sociotekniskt tillvägagångssätt betonar att kontextuella faktorer, teknologi samt mänskliga agenter är dynamiskt sammankopplade och fungerar på flera sätt (Bostrom & Heinen, 1977; Greenhalgh, Stones & Swinglehurst, 2013) samtidigt som de är avgörande för att bestämma arbetets effektivitet (Majchrzak & Borys, 2001; Hajj, Jawad & Montes, 2021). Ny teknik möjliggör nya möjligheter till arbete och nya arbetssätt banar väg för teknisk förändring (Winter et al. 2014). Mänskliga och organisatoriska resultat

kan endast förstås när sociala, psykologiska, miljömässiga och tekniska system bedöms som helhet (Griffith & Dougherty, 2001).

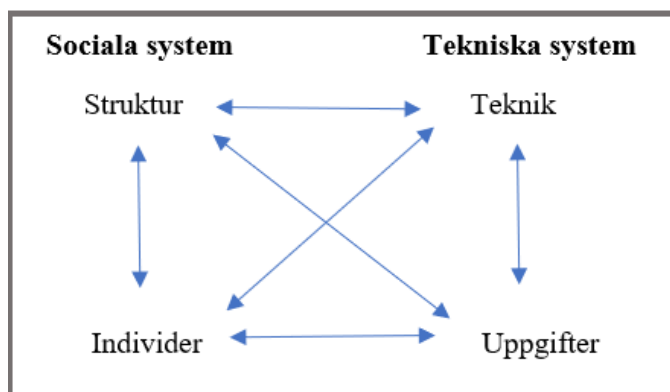
Den sociotekniska systemteorin fokuserar på de sociala processer som är involverade i användningen av teknologin (Greenhalgh, Stones & Swinglehurst, 2013; Winter et al. 2014). Den uppkom under 1950-talet av medlemmar av Tavistock skolan i England (Benders et al. 2006; Leonardi, 2012; Winter et al. 2014; Siawsh et al. 2021) som ville lyfta fram det gemensamma beroendet mellan individen och tekniken i den nya arbetsmiljön (Morgan, Molleman & Broekhuis, 2001; 2007; Hajj, Jawad & Montes, 2021). Enligt Tavistockskolan ska man inte skilja på individen och tekniken utan dessa hänger samman och är ömsesidigt beroende (Morgan, 2007; Leonardi, 2012). Under hela teorins historia har dess utövare alltid försökt uppnå dess två viktigaste värden: behovet av att humanisera arbetet genom omformning av jobb och demokrati på jobbet (Mumford, 2006). Teoretikerna insåg att människor är mer än tänkande maskiner, som kan förväntas anpassa sig till ekonomiska eller tekniska imperativ (Griffith & Dougherty, 2001). Arbetet före 1950-talet (och även en del arbete idag) argumenterade ofta för teknisk ståndpunkt där teknikimplementeringar förväntades ha direkta effekter (Griffith & Dougherty, 2001). Förr syftade många tekniker till att endast förbättra organisationers effektivitet genom sociala system och antog att det tekniska systemet var konstant och oföränderlig (Pasmore et al. 1982). Traditionella metoder designar först den tekniska komponenten och sedan anpassar sig människor till den (Appelbaum, 1997). Syftet med teorin var att definiera en metod för att betrakta en organisation så att inbördessambandet mellan organisationens sociala och tekniska system fungerade och organisationens förhållande som helhet till den miljö där den verkade betonades (Winter et al. 2014; Siawsh et al. 2021; Shan et al. 2021). Tonvikten låg på deltagande av alla anställda på alla nivåer av beslutsfattandet, från företagsstrategi till problem på verkstadsgolvet (Mumford, 2006). Effektiv intern integration kan främja företagets kapacitetsuppbyggnad och samordning samt samarbete mellan avdelningar för att stärka identifieringen av extern information och bemötandet av intressenternas krav (Appelbaum, 1997; Shan et al. 2021). På delsystemnivå kan därför systemen bidra till implementering av hållbarhetspraxis (Shan et al. 2021). Målet med teorin är att strategiskt optimera samarbetet mellan teknik och individ (Pasmore et al. 1982; Appelbaum, 1997) för att skapa sociotekniskt kapital, det vill säga affärsresultat, dynamisk förmåga och konkurrensfördelar (Winter et al. 2014; Chowdhury et al. 2022). En grupp, organisation eller

ett samhälle måste ta hänsyn till det beroende som finns mellan tekniken och människan för att genomföra ett arbete (Morgan, 2007; Shan et al. 2021).

Socioteknisk teori undersöker hur samspelet mellan individen och tekniken ser ut (Walker et al. 2008; Winter et al. 2014). Det är ett erkännande av en återkommande sammanställning av abstrakta sociala konstruktioner och en teknisk infrastruktur som inkluderar teknologins materialitet och människors lokaliserade svar på den (Leonardi, 2012). Organisationsmedlemmar följer den operativa processen som skapas av de tekniska komponenterna (Shan et al. 2021). Graden av variation, utmaningar, feedback, kontroll, beslutstagande och integration som tillhandahålls medlemmar i det sociala systemet är till stor del en funktion av hur tekniken är organiserad (Pasmore et al. 1982). Begreppet sociotekniska system åberopar en samling underordnade begrepp och hypoteser för att beskriva och förklara företagets och deras medlemmars beteende (Emery, 2016). Enligt Leonardi (2012) använder författaren denna teori i sina organisationsstudier för att hävda att organisationen består av sociala system (hierarkier, kommunikationsnätverk) och tekniska system. Dessa definieras vanligtvis som tekniska artefakter såsom bildenheter, numeriskt styrda verktygsmaskiner, planeringssystem för företagsresurser och liknande (Leonardi, 2012). Teorin behandlar således ett socialt system och ett tekniskt system och komponenterna i de sociala och tekniska systemen åstadkommer det övergripande beteendet i socioteknisk teori (Shan et al. 2021).

Den sociala gruppen behandlar komponenterna människor och strukturer (Hajj, Jawad & Montes, 2021; Siawsh et al. 2021) och består av arbetsgrupper, kunskap och samverkan (Walker et al. 2008). Den personkonstruktion av det sociala systemet avser de anställda (Shan et al. 2021) och de kunskaper, färdigheter och behov de tillför arbetsplatsen (Pasmore et al. 1982; Emery, 2016), medan strukturkonstruktionen undersöker gränsorganisatoriska frågor som belöningsystem och auktoritetsstrukturer (Hajj, Jawad & Montes, 2021). De kritiska frågorna i detta system är attityder, relationer, kulturer, normer och värderingar (Griffith & Dougherty, 2001; Chaudhuri & Jayaram, 2019; Shan et al. 2021). Medlemmar inom organisationer uppnår sin självidentitet via social interaktion, medan organisationer använder belönings- och straffreglering för att övervaka sina anställda (Shan et al. 2021). Kortfattat inkluderar det sociala systemet allt som är mänskligt som organisationsmedlemmarna tar med sig till jobbet (Pasmore et al. 1982).

Den tekniska gruppen består av uppgift- och teknologikomponenter (Walker et al. 2008; Hajj, Jawad & Montes, 2021; Siawsh et al. 2021) och innefattar relevanta verktyg, tekniker, procedurer och kunskaper (Pasmore et al. 1982; Chaudhuri & Jayaram, 2019; Shan et al. 2021). Uppgiftskomponenten i det tekniska delsystemet omfattar de mål, syften och kundkrav som behövs för implementeringsprocessen medan teknikkomponenten involverar den teknologi genom vilka organisatoriska verktyg, infrastruktur och metoder ställs in (Hajj, Jawad & Montes, 2021). Vidare involverar implementering av teknologi dynamiska sociala processer som omfattar ett komplext nätverk av de mänskliga aktörer som utnyttjar tekniken (Jeffries et al. 2021). Det är viktigt att individen förstår och lär sig att använda den nya tekniken för att man ska kunna se en utveckling för de båda parterna (Sandberg & Targama 2007). Enligt teorin kommer förståelsen av teknikens roll i arbetsmiljön, det vill säga dess kapacitet och begränsningar att hjälpa anställda, bidra till att definiera förhållandet mellan de mänskliga arbetarna och teknologin inom organisationen (Chowdhury et al. 2022). I figur 1 nedan visas en sammanfattning av den sociotekniska teorin och sambandet mellan dess system.



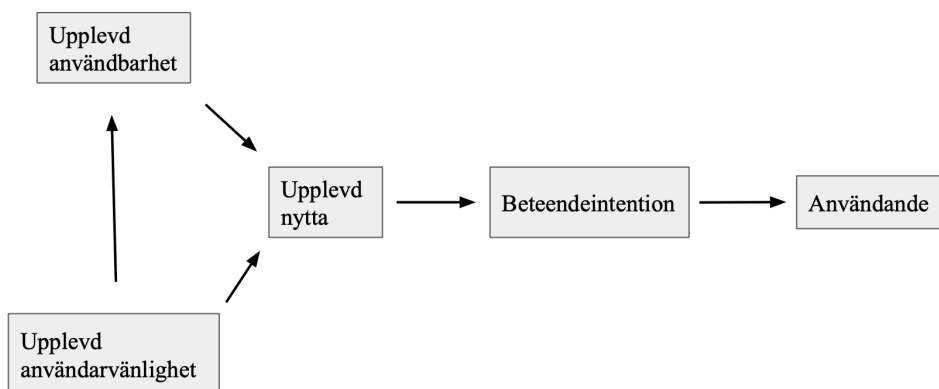
Figur 1. Sammanfattning av Socioteknisk teori (Omarbetning av uppsatsförfattarna efter Bostrom & Heinen (1977))

Denna teori kan även tillämpas på studier av delar av ett företag (Emery, 2016). För primära arbetsgrupper tillhandahålls den relevanta miljön av företaget självt, eftersom det definierar målen för dessa grupper, kontrollerar inmatningen av människor och material och ständigt påverkar gruppens prestanda (Emery, 2016). Analys av delar av ett företag innebär också

uppmärksamhet på detaljer som vanligtvis bortses vid analys av företaget som helhet (Emery, 2016).

4.3 Technology Acceptance Model

Teorin är ett hjälpmedel till att försöka förstå och kartlägga individers beteendeintention kring användningen av ny teknologi (Davis, 1989). Technology Acceptance Model är en välkänd teori som används för att undersöka användaracceptans. I denna uppsats kommer Technology Acceptance Model förkortas till TAM och den senare utvecklingen av teorin till TAM2. Genom att titta på två faktorer kan man försöka fastställa individens föreställningar och attityder till användande av teknologin (Davis, 1989). Dessa två faktorer är *den upplevda användarvänligheten* samt *den upplevda användbarheten* som i sin tur formar beteendeintentionen att använda teknologin (Davis, 1989). Detta sammanställs i figur 2 genom att förklara tillvägagångssättet av slutmålet *användande*.



Figur 2. Technology Acceptance Model (Skapad av uppsatsförfattarna)

Liknande forskning gjordes av Swanson (1982) som konstaterade att upplevd användarvänlighet och upplevd användbarhet var båda viktiga beteendemotiv. På liknande sätt drog Davis (1985) slutsatsen att den upplevda användbarheten av ett system styr i vilken grad användaren tillämpar den i sitt arbete. Vidare menar Davis (1985) att vi måste också beakta individens uppfattning om hur ansträngande systemen är, det vill säga den upplevda användarvänlighet. Användarvänlighet innebär att ett system är lätt att använda och skapar inga problem för användaren (IT-ord, 2018.). Termen uppkom i samband med de första datorerna som hade grafiskt användargränssnitt (IT-ord, 2018.). I figur 3 nedan förklaras de olika variablerna. Teknologin har oftast upplevts som icke användarvänlig men trots det har individen förstått att teknologin gynnar dess arbete, det vill säga den upplevda nyttan.

Intentionen av dessa två faktorer blir då att använda teknologin (Davis, 1989). Individens intention till att använda teknologin påverkas av de externa faktorerna (Davis, 1989). Det är exempelvis vilka förkunskaper och tekniskt stöd det finns samt hur systemets uppbyggnad och implementeringsprocess ser ut (Davis, 1989). Upplevd användbarhet påverkar upplevd användarvänlighet, det vill säga desto högre grad av användarvänlighet desto mer användbart kan systemet upplevas (Venkatesh & Davis, 2000). Om individerna upplever systemen som enkla att använda ger det större incitament att använda dem i framtiden (Venkatesh & Davis, 2000).

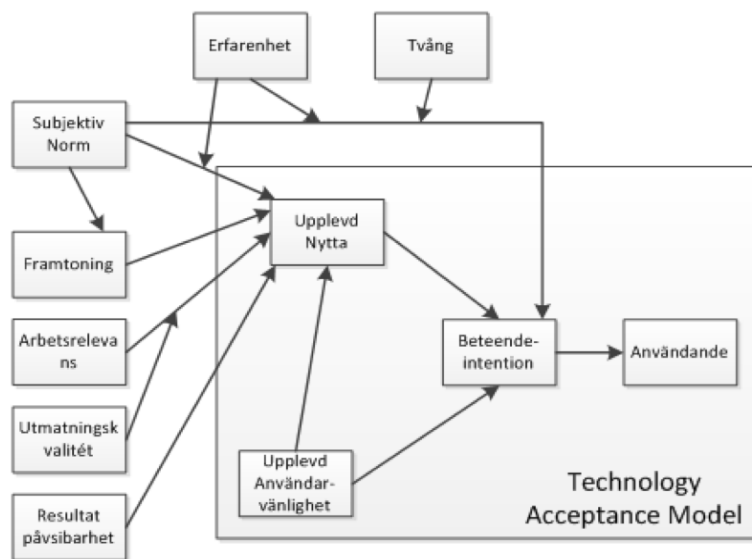
Variabel	Förklaring
Upplevd användbarhet	Den nytta individen ser med att använda systemen
Upplevd användarvänlighet	Hur enkelt det är att använda systemen
Upplevd nytta	Vilken nytta användandet av system har för individens arbetsuppgifter
Beteendeintention	Individens intention till att använda systemen
Användande	Individen väljer att använda systemen

Figur 3. Förklaring av variablerna i TAM (Skapad av uppsatsförfattarna)

TAM har kritiserats för att inte vara tillräcklig vid bedömning av användaracceptans (Chuttur, 2009). Chuttur (2009) menar att de fyra variablerna *upplevd användbarhet*, *upplevd användarvänlighet*, *beteendeintention* och *användande* är för få för att kunna förstå individens intention till användande av teknologin. Ajibade (2018) menar att den huvudsakliga kritiken som TAM möter är huruvida korrekt den kan mäta och visa användarnas beteenden. Det är svårt att veta vad som påverkar individens beteenden och av den anledning måste man ta hänsyn till externa faktorer (Ajibade, 2018).

4.3.1 Technology Acceptance Model 2

TAM2 utvecklades tillsammans med Venkatesh (2000) för att ge en mer djupgående förklaring av TAM1. I TAM2 uppkommer två nya variabler, vilket är sociala influenser och kognitiva instrument (Venkatesh & Davis, 2000). Figur 4 nedan förklarar sambandet mellan sociala influenser och kognitiva instrument.



Figur 4. Technology Acceptance Model 2 (Venkatesh & Davis, 2000)

De sociala influenserna består av subjektiv norm, framtoning och tvång (Venkatesh & Davis, 2000). TAM2 är en utveckling av modellen TAM som lyckas fånga upp sambandet mellan subjektiv norm och intentioner till användande (Davis, 1989). Det innebär att anställda lär använda system trots att det går mot deras samtycke eftersom det är vad som förväntas av de i organisationen (Venkatesh & Davis, 2000). Subjektiv norm handlar om att engagera sig i beteenden och en samling på individers uppfattningar (Marangunic & Granic, 2014). Individen påverkas av andra varav om de ska använda teknologin eller inte (Venkatesh & Davis, 2000). I subjektiv norm ingår också erfarenhet som också reglerar subjektiv norm (Marangunic & Granic, 2014). Med framtoning innebär hur individen uppfattas av gruppen, desto bättre framtoning desto högre upplevd nytta (Venkatesh & Davis, 2000). Individen vill hålla en *image* bland sina kollegor och av den anledningen väljer att följa den subjektiva normen inom gruppen (Marangunic & Granic, 2014). Variabeln framtoning har en direkt påverkan av subjektiv norm (Marangunic & Granic, 2014). Det är tvång i sin tur som reglerar individens beteenden eftersom de känner ett behov av följa de subjektiva normen i gruppen

(Venkatesh & Davis, 2000). Om användaren känner att graden av tvång är tillräckligt stor kommer de undvika att foga sig eftersom deras beteenden kommer att få negativa påföljder (Venkatesh & Davis, 2000). Användare kommer dock att påverkas starkare av subjektiva normer eftersom det är den största anledningen till varför användaren betar sig på ett visst sätt (Venkatesh & Davis, 2000).

Den andra variabeln kognitiva instrument omfattar arbetsrelevans (Job relevance), utmatningskvalitet (Output quality) och resultatpåvisbarhet (Result demonstrability) (Venkatesh & Davis, 2000). Med arbetsrelevans menas den uppfattning som individen har för hur användbar systemet är i deras arbete (Venkatesh & Davis, 2000). Det är viktigt att individen känner en nytta med att använda dessa system i deras arbetsuppgifter (Venkatesh & Davis, 2000). Om individen förstår systemen kommer de vilja använda de i deras arbetsuppgifter (Venkatesh & Davis, 2000). Andra faktorer som också påverkar den upplevda nyttan är utmatningskvalitet, det vill säga beroende hur bra dessa system kan utföra arbetet lär det påverka nyttan i olika grad (Venkatesh & Davis, 2000). Venkatesh och Davis (2000) beskrev "utmatningskvalitet som en individs uppfattning om hur väl systemet utför en specifik uppgift". Den sista kognitiva instrumentet är resultatpåvisbarhet som innebär att ett system måste visa goda resultat för att den ska kunna skapa nytta. I TAM2 kommer alla kognitiva instrument att påverka upplevd användbarhet och slutligen en individs intentioner till att använda ett digitalt system (Venkatesh & Davis, 2000).

5. Empiri

I följande kapitel presenteras resultatet av det insamlade empiriska materialet från intervjuerna. Kapitlet inleds med en kort bakgrund till digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomen med utgångspunkt i studiens syfte. Respondenternas svar presenteras i de olika teman som kunnat urskiljas från svaren och intervjuguidens teman.

5.1 Digitaliseringens påverkan

Samtliga respondenter som intervjuades är eniga om att det har skett och fortfarande sker betydande förändringar inom redovisningsyrket som förändrar arbetssätt, arbetsvillkor och arbetsstrukturen. Respondenterna anser att det har blivit en snabbare takt i digitaliseringen i samband med COVID-19 och att pandemin har varit en bidragande faktor till att digitaliseringen blivit allt viktigare och gjort så att fler möjligheter har skapats.

Respondenterna är överens om att i början av pandemin var det fortfarande svårt att anpassa sig till full digitalisering då man inte kunde vara inne på kontoret och fick klara av sin arbetsdag på sin dator. Eftersom man fick göra allt arbete på sin dator, menar de att med tiden som gick blev man tvungen att anpassa sig och hitta lösningar i form av digitala system för att samla all information på ett ställe. Digitalisering definieras enligt respondenterna som digitala verktyg och hjälpmedel vilka underlättar och effektiviserar arbetsprocesser och arbetsuppgifter och som ger nytta till både företag och kunder. Digitaliseringsprocessen har inom företagen kommit så pass långt liksom utvecklandet av de digitala systemen så att man i dagsläget enbart behöver en dator för att klara av sin arbetsdag menar respondenterna. Pandemin har gjort att företag har blivit mer platsoberoende och övergången till digitala verktyg och digitala möten har skyndas på. Genom detta menar respondenterna på att den tekniska och digitala utvecklingen har medfört så att respondenternas arbetssätt underlättats och blivit allt mer flexibelt. Arbetet har blivit effektivare, lättillgängligt och tidsbesparande, vilket har märkts av i hur de förr brukade arbeta och vid hantering av sina arbetsuppgifter. Flera av respondenterna poängterar att arbetsuppgifterna är detsamma som förr men att man idag utför dem på ett annat sätt än tidigare.

Det råder enighet bland respondenterna som har längre erfarenhet och kortare erfarenhet som redovisningsekonom att minskning av manuella rutinuppgifter av enklare karaktär som pappers- och pennarbete, manuell bokföring och periodisering av fakturor och kvitton har minskat till följd av digitaliseringens utveckling där nya system kan läsa av informationen fortare som man matar in och få en rapport direkt utan att behöva vänta. Denna utveckling möjliggör numera att respondenterna kan ägna sig mer åt att utvecklas inom områden i yrket som de tidigare inte har haft tid till och åt att fokusera mer på kvalitetsuppgifter av analyserande karaktär. Systemen gör så att all information samlas och lagras på ett lättillgängligt system som gör att man snabbt kan få tillgång till informationen man behöver. De förklarar att med ett knapptryck bort kan man integrera och arbeta med företag och personer runt om i världen, vilket innebär att begränsningarna för redovisningsekonomen minskar i allt högre grad. Vissa av respondenterna nämner att de har någon form av verksamhetsplanering i företagen de arbetar på där man diskuterar var och vad som ska effektiviseras och digitaliseras och var den bristande kompetensen finns. Detta menar respondenterna på att genom att hänga med i digitaliserings- och kompetensutvecklingen kan man som företag ligga i framkant i utvecklingen som samhället oftast kräver och att effektiviseringen som ökat till följd av digitaliseringen är det som driver på denna process.

“Pandemin har påskyndat den här processen med digitaliseringen, annars hade vi nog fortfarande sprungit och skrivit ut massa onödiga papper och satt in i pärmar. Vi kan se en enorm skillnad redan från två år tillbaka där det fortfarande fanns pärmar av årsbokslut i pappersform. Idag är det sällan du arbetar i pappersform eller hittar pärmar i ett kontor”.

- Respondent A

5.1.1 Synsätt på digitaliseringens påverkan (möjligheter)

Som tidigare nämnts är alla respondenter positivt ställda till digitaliseringen. Respondent E ställer sig positiv till digitaliseringen och vill se mer utvecklingen i denna riktning eftersom respondenten anser att det har skapats många möjligheter med att arbeta mer digitalt.

Ytterligare en positiv aspekt som respondent A och B är enade om är att de digitala systemen underlättar arbetet genom att de hjälper dem att gå igenom flera timmars material på ett knapptryck. De menar med andra ord att informationen läses av i systemen och tolkning av informationen blir gjord från början och färdig och man slipper ”rota” bland informationen som respondenterna kallar det. Enligt respondent C innebär digitalisering att man använder

sig av verktyg och hjälpmedel som underlättar arbetsprocesser och uppgifter. Ett exempel som nämns av respondent H är att de digitala verktygen gör så att dokument kan bli signerade digitalt och att fakturahanteringen blir snabbare. Respondent I nämner att fakturahanteringen har gått från att leverantörer har skickat fakturan via post till att nu mailas fakturorna digitalt. Införandet av de digitala systemens fördelar är stora och har underlättat en hel del kring allt från fakturahantering till kontering och att man får en överskådlig översikt på vad som sker. Respondent G och H menar att fördelarna med digitalisering och införandet av digitala system är att det sparar mycket tid och att man har upptäckt att många arbetsuppgifter inte kräver mycket arbetskraft utan kan hanteras digitalt och att färre personer krävs, vilket är mer kostnadseffektivt för företagen. På så sätt har respondenterna varit positiva till digitalt arbete. En annan fördel samtliga lyfter upp är att man får mer tid till annat som exempelvis att lägga ner mer tid på att analysera och sätta sig in i företagets siffror på ett annat sätt. Respondent J anser att de digitala system underlättar för en person som är nyanställd och menar på att hen blir mer proaktiv och tillgänglig som medarbetare som i sin tur ger både mer nytta till kunder och företaget.

Många av respondenterna nämner kontinuerligt under intervjuernas gång att det smidiga med digitaliseringen är att man kan utföra sitt jobb på en dator oavsett vart man befinner sig i världen och att det finns inget krav på en arbetsplats. Respondent D förespråkar digitaliseringen och menar på att den yngre generationen är mycket lättare att få med sig på banan och få med sig på alla förändringar. Genom detta säger respondent D att hen ser bara positiva fördelar med att vi går mot en mer digitaliserad arbetsprocess och system. Respondenterna menar att det är svårt att se om digitaliseringen ska ha påverkat redovisningsekonomen negativt. Vidare anser respondenterna istället att digitaliseringen har möjliggjort det för dem att kunna lägga mer tid på andra kvalitetsuppgifter som tekniken varken kunnat digitalisera eller automatisera och poängterar att det inte finns något systemstöd som man kan använda till det. Analys av siffror och rådgivning är de arbeten som lyfts fram av samtliga respondenter. De förklarar att för att klara av dessa arbeten krävs det en annan typ av kompetens som analytiska färdigheter och att man kan kommunicera med utomstående.

5.1.2 Utmaningar med digitalisering

Trots att redovisningsekonomers arbetssätt och arbetsuppgifter digitaliserats påpekar majoriteten av respondenterna att utmaningen ligger i att det är svårt att få med alla på digitaliseringsresan, främst den äldre generationen som inte är så öppen för digitalisering och som fortfarande vill ha det på det traditionella sättet i bland annat pappersform. Respondent D förklarar att den äldre generationen gillar att göra som de alltid har gjort, ”by the book” som respondenten kallar det och menar på att de är svårare att få med dem på digitaliseringsbanan. Man kommer aldrig komma ifrån att erbjuda det manuella arbetet till de som efterfrågar det. Vidare nämner alla respondenter att de som inte hänger med i utvecklingen av digitaliseringen missar därför dess effektivisering- och produktivitetsfördelar.

Respondent F anser att det finns en viss sårbarhet i om andra skulle lyckas komma åt känslig information i systemen. Alla respondenter är överens om att det finns en hel del sårbarhet i att ha allting samlat på en dator digitalt eftersom system är sårbara. Respondent E förklarar vidare att det handlar om att man måste ha bra säkerhet och rutiner för att det är lätt hänt att något försvinner eller dataintrång inträffar och att man som redovisningsekonom måste ständigt stämma av och se så att allt blivit rätt i det som systemen matar ut. Vidare förklarar de att om något av systemen havererar innebär det att man blir begränsad genom att arbetsuppgifter som görs i systemen står stilla på grund av att den information man behöver tillgång till finns i systemen. Det kan räcka med att man inte kommer in i något system och så är arbetsdagen nästan “förstörd” till dess att problemet åtgärdas men när systemen fungerar är det toppen berättar respondent E och F. Det är en anledning till att några manuella arbetsuppgifter fortfarande finns kvar anser respondent C och H.

[...] nyttan kan endast skapas om vi har fungerande system, det vill säga att program och system är sårbara. När allt fungerar känns det effektivt men det räcker att man inte kommer in i ett program så är man fast i arbetet och vet inte vad man ska göra”.

- Respondent A

Lagar och regler inom redovisningsbranschen hämmar utvecklingstakten för redovisningsekonomer inom den offentliga sektorn, vilket är något som respondent B, C och D instämmer på. Respondent B förklarar att olika digitala system inte tillåts användas i verksamheten av staten på grund av bland annat känsliga personuppgifter och att vissa underlag måste sparas i pappersform. Precis som respondent B förklarar, instämmer

respondent C i att redovisningsekonomerna är medvetna om att det finns effektivare system som hade underlättat arbetet ännu mer men som de inte får använda. Respondent D tydliggör att det finns vissa system som ligger utanför staten som redovisningsekonomeer inte får använda sig av som exempelvis molntjänster. Utmaningen ligger i att företagen hela tiden letar efter vad som kan digitalisera och vad som kan automatiseras förklarar respondent D.

Det råder enighet bland respondenterna om att digitaliseringen är en kostsam, resurs- och kunskapskrävande process. Anledningen till det anser de vara att företagen behöver lägga ner pengar och resurser på att utbilda anställda, införa nya system och ständigt vara i framkant med ny kompetens bland anställda, men att i slutändan kommer digitaliseringens fördelar överväga dess nackdelar och leda till effektivare arbetssätt och mindre kostsamma processer. Somliga respondenter anser att digitaliseringen ska ha påverkat redovisningsekonomeer negativt är svårt att se. Respondent G menar med andra ord att utmaningen med digitaliseringen och införandet av digitala systemen är att man ”förlorar” sina arbetsuppgifter när allt sköts digitalt. Med detta menar respondenten att det inte kräver lika mycket jobb av en som vid manuellt arbete utan systemen fungerar som en redovisningsekonom i sig men å andra sidan menar respondent E att man får mer tid till att ägna sig åt mer kvalificerade och analyserande arbetsuppgifter. Respondent H förklarar att arbetet är så utbrett eftersom system fungerar som en redovisningsekonom och stöttning i arbetet blir det oftast ensamt i jobbet då alla sitter och gör sitt antingen hemma eller på kontoret.

5.2 Förändring av arbetsuppgifter

När det gäller förändring av arbetsuppgifter till följd av digitaliseringen och införandet av digitala systemen lyfter Respondent A fram att arbetsuppgifterna har förändrats. Man har gått från att arkivera papper i lådor till att nu arkivera allt på ett digitalt system som man alltid har tillgång till och man lätt kan söka i. Samtliga av respondenterna instämmer i att det har blivit mer ordning och reda kring vem som ligger bakom olika arbetsuppgifter, när dessa äger rum och vilka system som använts. Respondent D och F tar upp att man inte längre lägger ner lika mycket tid på att skriva ut och kopiera papper och inte heller att skriva in siffror i olika böcker. Respondent E menar att med hjälp av digitaliseringen är denna information redan inne i systemen och mycket av arbetet är redan gjort och tolkat från början. Respondent F betonar att arbeta mer digitalt underlättar för dem eftersom det går att följa alla transaktioner i

realtid. De anser att förändringen i arbetsuppgifter har blivit effektivare och mer tidsbesparande med hjälp av de digitala verktygen.

Många av respondenterna anser att redovisningsekonomers arbetsuppgifter som bestod av mer traditionell karaktär såsom löpande bokföring och manuella konteringar av bland annat leverantörsreskontra har försvunnit. Somliga av dem menar att det fortfarande kan förekomma manuell hantering av exempelvis årsbokslut, leverantörsreskontra, balansavstämningar och månadsbokslut som vissa kunder kräver på det traditionella sättet eller siffror som behöver stämmas av. Enligt respondent F har hanteringen av leverantörsreskontra försvunnit helt. Respondent G förklarar att det fortfarande finns en del manuella arbetsuppgifter på företaget respondenten arbetar på. Att exempelvis kontera kvitton manuellt är ett av dem då de inte har något digitalt system som kan tolka och kontera kvittona. Respondent H påpekar att man inte alltid kan förlita sig helt på de digitala system och därför krävs manuell avstämning och att E-faktura är ett sådant exempel som lätt kan bokföras på fel kostnadsställe på grund av att leverantören gjort fel eller glömt och ta bort den gamla referensen. Attestering innan betalning är en sådan uppgift som alltid kommer att ske manuellt av personer som nämns av flera av respondenterna. Enligt respondent I sker deras attestering digitalt så att de slipper skriva ut massor av papper. Respondent B och H menar att enklare avstämningsuppgifter har automatiserats av de digitala systemen och försvunnit då systemen är byggda så att de hjälper en att stämma av och att det alltid sker manuella avstämningar av de arbetsuppgifter som automatiserats. Respondent J berättar att hen alltid har arbetat i företag som har varit väldigt digitala. Vidare tydliggör respondenten att hen knappt använder sig av pappersfakturor längre utan har övergått till att signera årsredovisningar och andra dokument digitalt. Respondenten poängterar att kvitton fortfarande hanteras manuellt även på respondentens företag då det traditionella med fysiska kvitton fortfarande lever kvar men hen tror på att utvecklingen av hanteringen av kvitton kommer i framtiden övergå till digitala kvitton. Kortfattat kan utvecklingen av digitalisering på redovisningsekonomernas ovan nämnda arbetsuppgifter sammanställas i tabell 2 nedan.

<u>Arbetsuppgifter</u>	<u>Manuellt</u>	<u>Digitalt</u>	<u>Både och</u>
<i>Bokföring</i>		X	
<i>Periodisering och kontering av fakturor/kvitton/transaktioner</i>			X
<i>Signering av dokument</i>		X	
<i>Balansavstämningar/ Felsökning/Kontroller</i>			X
<i>Kund- och leverantöreskontra</i>			X
<i>Månadsbokslut/Årsbokslut/ Årsredovisning/Rapporter</i>			X
<i>Attestering</i>			X
<i>Möten</i>			X

Tabell 2. Sammanfattning av respondenternas arbetsuppgifter. Tabellen visar hur respondenterna hanterar sina arbetsuppgifter och hur digitaliserade dessa är.

5.3 Förändrade kompetensutveckling

Respondent A menar att företaget hen arbetar i har varit ganska flexibla före pandemin där det har förekommit mycket webbmöten och arbete på distans. Under pandemin bytte företaget till ett nytt affärssystem. Respondenten nämner att utbildning har krävts men att de inte har fått någon och att hen inte vet om det beror på pandemin att det inte har blivit av. I större omfattning har de fått lära sig på egen hand och med hjälp av varandra där det har funnits bristande kompetens inom de nya system berättar respondenten. Respondent H håller med att det har varit mycket "learning by doing" i företaget respondenten arbetar på och menar att man får följa andra anställda i bakgrunden och även testa sig fram för att lära sig systemen. Respondent B och I menar att om nyanställda inte arbetat med företagets affärssystem så erbjuds de grundutbildning internt på företaget. Vidare förklarar respondenterna att de utbildar sig också internt årligen i nya funktioner och program och menar att kunskap och kompetens är en färskvara och det är viktigt att hålla sig uppdaterad och följa med i utvecklingen. Resterande av respondenterna håller med respondent B om att det förekommer enstaka utbildningar internt. Dessa utbildningar är i mer omfattande system som införs i företagen och där det krävs utbildning för att få den nya kompetensen som saknas och för att

kunna upprätthålla så hög kompetens och hantering av systemen som möjligt. Respondent J berättar att de har internutbildningar som behöver genomföras när man anställs och att det sedan tillkommer löpande internutbildningar som de måste utföra. Respondenten förklarar vidare att vissa utbildningar har de på Teams och även en portal som heter "kompetenshuset" som är en portal där de utför sina digitala utbildningar.

När frågan om vilken kompetens som krävs idag som redovisningsekonom på företaget de arbetar på kunde man se att det råder delade meningar. Respondent G menar att det beror på vilken tjänst som ligger ute, är det en junior tjänst så räcker det nog med endast utbildning och eventuellt kort erfarenhet och är det en senior tjänst så krävs utbildning samt några års erfarenheter. Respondenten menar på att hen inte tror att digitaliseringen har någon påverkan på kvalifikationer utan i slutändan är det kompetensen som räknas och anser inte att vikten av utbildning vid nyanställning vare sig ökat eller minskat. De kompetenser som efterfrågades enligt respondent A vid anställning var vilken utbildning man gått och vilka betyg man hade, vilket även respondent D, J och H berättar. Till skillnad från idag menar respondent A att man inte alls tittar på det i lika stor grad utan man värderar mer arbetslivserfarenhet och om du som person passar in i företaget. Respondent B instämmer i att en universitetsexamen alltid har krävts sedan hen började arbeta och att det fortfarande krävs men att på vissa avdelningar där den löpande redovisningen sköts har man bara krav på gymnasieutbildning. Kvalifikationer som efterfrågades när respondent F och C först fick sin första tjänst var goda datakunskaper, lätt att anta sig arbetsuppgifter samt akademisk utbildning. Idag berättar respondenterna att det krävs gedigen arbetserfarenhet 3 - 5+ år, goda datakunskaper, akademisk utbildning och erfarenhet kring avtalssystem är en merit.

Samtliga respondenter säger att digitaliseringen har förändrat tankesättet kring kompetens dels för att det är angeläget och väsentligt att inneha goda datakunskaper för att kunna utföra sina dagliga uppgifter som redovisningsekonom. En del av respondenterna anser att vikten kring utbildning och kompetens inom redovisningsbranschen har ökat och är det viktigt att man förstår det man gör. Speciellt på senare tid har de blivit alltmer viktigare för företag att anställa personal med rätt kompetens. Respondent C och D anser att i och med digitaliseringens uppkomst så krävs en annan kompetens som gör att man förstår sig på digitalisering och de nya systemen. Dock råder en samsyn i att samtliga respondenter menar att Excel är ett sådant system och självklar kunskapsbesättning som man borde kunna och ska ha stött på under sin yrkeskarriär. Respondent J poängterar att ju mer digitala de blir, desto

mer kommer företag söka efter attraktiva medarbetare som är tekniska och kunniga. Alla är eniga om att de digitala arbetssätten har medfört nya krav på kompetenser inom IT och analytiska färdigheter som man borde vara duktig på. De poängterar att det är viktigt med utbildning och att de blir utbildade så att man har de kompetenser och färdigheter som krävs för de nya arbetssätten eftersom hög kompetens aldrig har efterfrågats så mycket som idag.

” [...] Det behövs fler kompetenta människor. Men så länge vi, redovisningsekonomer, hänger med och utvecklar våra kunskaper och främst färdigheter alltefter digitaliseringsresan och allt vad det innebär, behöver vi inte vara orolig. Det gäller att vi har rätt kunskaper inom företaget för då kommer vi långt i vår utveckling”.

- Respondent G

5.4 Redovisningsekonomens framtid (Dåtid, nutid och framtid)

Ur ett tidsperspektiv anser respondent A att utbildning var en viktig faktor till nyanställning av redovisningsyrket och det handlade mycket om vilken utbildning man gått och vilka betyg man hade, vilket även respondent H instämmer i. Jämfört med idag handlar det mer om vilka arbetslivserfarenheter man har. Respondent B och D menar på att kraven var låga när de först anställdes och det som krävdes var kunskaper i Excel. Idag menar de att vad som krävdes av en redovisningsekonom för tjugo år sedan, krävs idag mycket mer av en nyanställd redovisningsekonom nu. En av våra intervjufrågor var om respondenterna tror att framtidens redovisning kommer att vara helt digitaliserat varpå respondents D nedanstående citat sammanfattar vad respondent A, C, D och E tror:

“Jag tror att de flesta företagen försöker göra allt för att allt ska gå och göras digitalt och system och verktyg ses över i syfte att de ska möjliggöra en effektivare övergång till mer digitaliserade arbetsuppgifter”.

- Respondent D

Respondent A och D menar att framtidens redovisningsekonomer fortfarande kommer att vara betydelsefulla och yrket redovisningsekonom lär få en ny inriktning eftersom man har mer tid till annat än att enbart sitta och skriva in eller knappa in siffror. Begrepp som rådgivning och controlling lär prägla redovisningsekonomens framtid påstår respondenterna. Respondent J menar med andra ord att redovisningsekonomer vill jobba mer som rådgivare

än att hålla på med administrativa arbetsuppgifter. Respondenten förklarar att när arbetsuppgifterna automatiseras får de mer tid över med att jobba som rådgivare gentemot kunder och skapa goda relationer med kunderna. Respondent B håller med och menar att redovisningsyrket kommer bli mer och mer automatiserat och arbetsuppgifter som inte tillför någonting kommer att försvinna och att någon form av rådgivningsroll kommer att träda fram. När frågan ställdes om respondenterna anser att redovisningsekonomer kommer att ersättas eller behövas i framtiden svarade de flesta att så länge det finns en ekonomi kommer det att behövas redovisningsekonomer. Respondent A såväl som Respondent F och G nämner att det är en blandning om digitaliseringen efterfrågas av kunder eller själva företaget. De förklarar att man inom företaget försöker hinna ikapp med digitaliseringen för att förbättra och effektivisera redovisningsekonomers dagliga arbete. Respondent H och I förklarar att så länge bokförings- och årsredovisningslagen fortfarande finns kvar, kommer redovisningsekonomer vara av behov och det gäller att hela tiden vara uppdaterad i regelverken då de ändras och uppdateras ständigt. Respondent J instämmer i att redovisningsekonomer alltid kommer behövas och tydliggör att de kanske inte kommer att sitta med just bokföring men att de alltid kommer behöva sitta med bland annat budgetering. Vidare påpekar respondent H att det som driver på digitaliseringen är de ekonomiska vinningarna företagen får på att ett system och en person kan göra det jobb som tidigare krävde tre personer.

Vid frågan om hur respondenterna tror att en ökad digitalisering kommer att påverka redovisningsyrket i framtiden svarade de flesta att de inte tror att redovisning kommer att drabbas generellt, dels för att system alltid kan missträcka eller haverera och då behöver man ha individer som kontrollera att det stämmer och samma regler och lagar ska fortfarande följas. Dock tror de att det kommer bli färre tjänster inom redovisning då digitaliseringen tar över mer och mer men att det endast är arbetssättet som kommer att förändras.

6. Analys

I följande kapitel presenteras en analys av den samlade empirin. Den insamlade empirin kommer att analysera med utgångspunkt i studiens teoretiska ramverk, med exakt, utifrån Technology Acceptance-modellen och den Sociotekniska teorin.

6.1 Samspelet mellan redovisningsekonomen och digitaliseringen

Digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomens arbetsuppgifter handlar om stärkning till redovisningsekonomens redan befintliga arbetsuppgifter. Den sociotekniska teorin kan användas till att förstå samspelet mellan tekniken och människan (Walker et al. 2008). Interaktionen mellan tekniken och redovisningsekonomena blir allt viktigare i en tid av förändring som denna, givet att arbetsuppgifter förändras i en snabbare takt (Sandberg & Targama, 2007). De redovisningsekonomer som vi valde att intervjua anser att de digitala systemen underlättar deras arbete. De menar att digitaliseringen och de digitala systemen har bidragit till att mer tid kan läggas på andra kvalitetsuppgifter som tekniken varken kunnat digitalisera eller automatisera. Det beror på att det inte finns något systemstöd till dessa arbetsuppgifter som exempelvis analys av siffror och rådgivning. Till uppgifter som inte är rutinmässiga krävs en annan typ av kompetens i form av analytiska färdigheter. I vissa avseenden menar respondenterna att samspelet mellan tekniken och människan brister eftersom det inte går att digitalisera alla arbetsuppgifter.

Technology Acceptance Model nämner att individens *intention* till att använda teknologin påverkas av externa faktorer såsom implementeringsprocesser och förkunskaper (Davis, 1989). Respondenterna nämner hur verksamhetsplaneringen kan kopplas till den *upplevda nyttan* av de digitala systemen genom att man väljer att implementera och använda systemen. I företagen diskuteras det hur de digitala systemen ska implementeras och vad som behöver effektiviseras. Vidare uppmärksammas den bristande kompetensen samtidigt som förkunskaper betonas i de skeden det behövs. Enligt socioteknisk teori krävs det en förståelse av teknikens roll i arbetsmiljön för att hjälpa de anställda i deras arbete, på så sätt definieras förhållandet mellan arbetarna och digitaliseringen inom organisationen (Chowdbury et al. 2022).

6.2 Förändrade kompetenser

Det råder enighet bland respondenterna om att digitaliseringen är en kunskapskrävande process och de hävdar att det är viktigt med utbildning inom nya system. Utbildning, konstaterar respondenterna, är en betydande faktor för att företaget ska ligga i framkant med ny kompetens. Respondenterna betonar att digitaliseringen har förändrat tankesättet kring kompetenser eftersom det är mer väsentligt att inneha goda datakunskaper för att kunna utföra sina arbetsuppgifter som redovisningsekonom. Tankesättet har vidare resulterat i att vikten kring utbildning och kompetens har ökat samt att det har blivit viktigare för företag att anställa personal med rätt kompetenser som kan behärska de nya systemen. Enligt socioteknisk teori behöver människan inneha rätt kompetens, det vill säga för att den ena delen ska funka behöver den andra delen anpassa sig och förändras samtidigt (Walker et al. 2008). Det innebär i sin tur att anställda måste lära sig att arbeta med de nya systemen för att det ska finnas ett samspel mellan de sociala- och tekniska systemen. Majoriteten av respondenterna har löpande internutbildningar om nya digitala system och teknik. Resterande förklarar att de observerar andra anställda och testar sig fram för att lära sig de nya systemen. Vid implementering av ny teknik är det viktigt att organisationen ser till att samspelet mellan de anställda och tekniken är på samma utvecklingsnivå (Walker et al., 2008). Respondenterna är eniga om att det fortfarande råder betydande förändringar i redovisningsekonomens arbetssätt. De menar att man måste hänga med i digitaliserings- och kompetensutvecklingen för att ligga i framkant i den utveckling som samhället kräver. Genom ett samspel mellan redovisningsekonomerna och implementeringen av tekniken, kommer digitaliseringens fördelar överväga dess nackdelar. Socioteknisk teori betonar vikten av beslutsfattande hos anställda, det vill säga de ska vara delaktiga i alla beslut i företaget (Mumford, 2006). Respondenterna nämner att information kring digitalisering och kompetenser inträffar genom bland annat verksamhetsplaneringar. Dock kan den offentliga sektorns påverkan av lagar och regler, jämfört med privat sektor, resultera i att delaktigheten och möjligheten att påverka beslut begränsas. Detta då företag i offentliga sektorn inte tillåts använda vissa digitala system. Ett samspel med individen är också viktigt eftersom det leder till samarbete mellan avdelningarna och till att en effektiv intern integration nås mellan avdelningarna (Appelbaum, 1997; Shan et al. 2021).

Vi ser en tydlig förändring på hur respondenternas syn på digitaliseringen har förändrats i samband med Covid-19. Covid-19 bidrog till att respondenterna var tvungna att digitalisera alla sina arbetsuppgifter och använda den digitala teknologin för att verksamheten skulle kunna överleva. Om inte individen väljer att anpassa sig till den förändrade miljön och dess omgivning lär de få negativa påföljder (Venkatesh & Davis, 2000). Det kan innebära att det går dåligt för företaget, vilket i sin tur kan resultera i att de måste stänga ner verksamheten och de anställda blir arbetslösa. Teorin TAM och dess nya version TAM2 förklarar hur individens beteende kring användning av digitaliseringen ser ut. TAM presenterar sociala influenser som består av subjektiv norm, tvång och framtoning (Venkatesh & Davis, 2000). Respondenterna upplever att det har funnits en förväntan och framtoning att man ska anpassa sig till digitaliseringens utveckling. Det vill säga att det har varit ett slags tvång som har påverkat den subjektiva normen som i sin tur har påverkat redovisningsekonomens beteendeintention till användning och anpassning (Venkatesh och Davis, 2000). Enligt TAM går respondenterna emot deras samtycke och lär sig använda systemen och anpassar sig till utvecklingen eftersom det är det som förväntas av organisationerna (Venkatesh och Davis, 2000). Däremot har respondenterna en positiv attityd till att använda de nya digitala systemen, en positiv beteendeintention då de ser en upplevd nytta med att börja använda systemen. Trots att redovisningsekonomerna anser att digitaliseringen är en kostsam-, resurs- och kunskapskrävande process behöver företag se till så att pengar och resurser investeras i att utbilda och införa nya system. De subjektiva normerna gör att respondenterna får ligga i framkant med ny kompetens och genom det anser de att ju bättre framtoning de har, desto högre kommer den upplevda nyttan vara. Vidare betonar Socioteknisk teori vikten med att ständigt optimera samarbetet mellan teknik och individ (Appelbaum, 1997; Pasmore et al. 1982). Av den anledningen är det viktigt med resurser i utbildning för att anställda ska förstå sig på de nya systemen i företaget.

6.3 Redovisningsekonomens arbetsuppgifter

Respondenterna i studien nämner hur de innan implementeringen av digitalisering i arbetsuppgifterna brukade arkivera papper i lådor till att numera arkivera allt på ett digitalt system som man alltid har tillgång till och som är lätt att söka i. Respondenterna nämner att de snabbt insåg möjligheterna med att implementera digitalisering samt hur arbetssättet underlättades och blev allt flexiblere. De menar att de digitala verktygen och systemen

underlättat arbetsprocesser genom att arbetet blev mer tidsbesparande och lättillgängligt. Socioteknisk teori betonar vikten av att kunna utvecklas i båda parterna, det vill säga kompetenserna i arbetsuppgifterna ska förändras i samband med när maskiner byts ut och uppgraderas till ny teknik (Walker et al. 2008). Om endast en av parterna utvecklas blir det inte något samspel mellan individen och tekniken. Av den anledningen är det viktigt att företag utbildar sin personal så att de förstår användningen av tekniken. Den digitala tekniken används av respondenterna som ett tillägg som kompletterar redovisningsekonomens arbetssätt.

I den socioteknisk teori har vi den sociala gruppen som avser anställda (Shan et al. 2021) och den tekniska gruppen består av uppgift- och teknologikomponenter (Walker et al. 2008; Hajj, Jawad & Montes, 2021; Siawsh et al. 2021). Med uppgiftskomponenten menas de kundkrav som behövs för implementeringsprocessen (Hajj, Jawad & Montes, 2021). Respondent A såväl som Respondent F och G nämner att det är blandade åsikter kring om digitaliseringen efterfrågas av kunder eller själva företaget. De är enade om att det är något som efterfrågas av samhället i stort sätt.

TAM försöker kartlägga människors beteendeintention gällande användning och mottagning av ny teknologi (Davis, 1989). TAM figur 4 beskriver sambandet mellan teorins olika komponenter. Vidare finner respondenterna systemen som användbara i deras arbete, vilket kopplas till användbarhet i teorin TAM. Med komponenten användarvänlighet menas att respondenten känner att systemen är lätta att använda. Den upplevda nyttan i TAM har en större inverkan än den upplevda användarvänligheten. Samtliga av de intervjuade respondenterna upplever att det har skett betydande förändringar inom redovisningsyrket som förändrar arbetssätt, arbetsvillkor och arbetsstruktur. Med tiden har de fått hitta lösningar och anpassa sig till digitaliseringen. Enligt TAM innebär variabeln *resultatpåvisbarhet* att systemen visar goda resultat som i sin tur skapar nytta (Venkatesh & Davis, 2000). Det innebär att respondenterna förstår syftet och nyttan med förändringen och upplever användbarheten av systemen i deras arbetsuppgifter. I empiriinsamlingen framgår det att den tekniska och digitala utvecklingen har gjort att redovisningsekonomer numera kan ägna sig mer åt att utvecklas inom andra områden inom yrket och fokusera på kvalitetsuppgifter av analyserande karaktär.

6.3 Utmaningar med digitaliseringen

Det ligger en utmaning i att hitta en balans om man ska investera i ny teknik eller anställda. Enligt socioteknisk teori är det viktigt att individens kompetenser ska samspela med de tekniska inslagen i deras arbete (Mumford, 2006). Samtliga respondenter i studien har nämnt att företag många gånger efterlämnar att utbilda sina anställda i samband med ny teknik. Det finns önskemål från anställda att utbilda sig i nya programmen för att klara arbetsuppgifterna. Respondenternas önskemål är jämförbara med den sociotekniska teorins syfte. Nyttan är en central faktor i TAM som skapar intention till att använda teknologin om individen upplever användarvänlighet (Venkatesh & Davis, 2000). När respondenterna har svårt att använda systemen upplever de ingen användarvänlighet, vilket i sin tur innebär att de har svårt att begripa nyttan med digitalisering av arbetsuppgifter. I längden kommer detta innebära ineffektivitet för företag. Oavsett hur många nya system som uppkommer blir det omöjligt att göra arbetsuppgifter effektivare om de anställda inte hinner lära sig att hantera dessa. Det är viktigt att det varje gång vid nya införanden sker ett samspel mellan individen och tekniken, som det sociotekniska teorin hävdar. Enligt respondenterna har deras arbetssätt och arbetsuppgifter blivit allt mer digitaliserade men utmaningen ligger i att det är svårt att få med den äldre generationen på digitaliseringsresan. Det beror på att de inte är öppna för denna digitala reformen utan är bekväma med det traditionella sättet. Ju fortare den äldre generationen anpassar och tar till sig tekniken, desto bättre fördelar får de ta del av. Det är av essentiella skäl att alla hänger med i utvecklingen vid införandet av digitaliseringen. De som inte följer utvecklingen går även miste om dess produktivets- och effektivitet fördelar. Företag bör därför gradvis presentera nya system för alla anställda så att dessa ska få en chans att lära sig de nya digitala verktygen.

Andra utmaningar som respondenter upplever är att respondenterna anser att det finns en hel del sårbarheter i att ha allt samlat på en dator digitalt eftersom system kan utsättas för dataintrång och material kan försvinna. Vidare nämner de att digitala systemen kan haverera vilket gör att respondenterna begränsas i sitt arbete då systemen står stilla. Detta på grund av att den information som respondenterna söker för att kunna utföra arbetsuppgifterna finns i systemen. Om respondenterna inte kommer in i någon av de digitala systemen blir deras arbetsdag i stor omfattning begränsad. Det finns ingen nytta med att använda digitalisering i arbetsuppgifter om inte systemen fungerar. Detta kan kopplas vidare till teorin TAM som lyfter upp den *upplevda nyttan*. Då den upplevda nyttan skapar intention till att använda

teknologin (Davis, 1989) måste systemen uppfattas som användarvänliga (IT-ord, 2018.). På grund av att systemen upplevs som osäkra leder det till att den upplevda användarvänligheten upplevs som lägre. Trots detta anses beteendeintentionen till användning av systemen och dess arbetsrelevans i redovisningsekonomens arbetsuppgifter bland respondenterna som positiv eftersom den upplevda nyttan överväger den försämrade användarvänligheten.

7. Slutsats och Diskussion

I följande kapitel presenteras slutsatser kring det som studien har kommit fram till och diskussion förs om hur väl det stämmer överens med det som framkommit i tidigare studier. Kapitlet avslutas med förslag till framtida forskning inom ämnet.

7.1 Diskussion

7.1.1 Tillämpningen av digitala system i redovisningsekonomers arbetsuppgifter

Studien har utgått från flera definitioner av begreppet digitalisering samtidigt som det uppkommit förtydligande kring dessa genom respondenterna i empirin. Tidigare studier definierar digitalisering som en integrering av digitala tekniker som syftar till att förbättra sociala processer eller företagsprocesser (FAR, u.å). Vidare definierar Nationalencyklopedin (u.å) digitalisering som en övergång av information till elektronisk form och övergång till ett digitalt informationssamhälle. Arbetskraft måste anpassa sig till nya teknologiska utvecklingar (Gulin, Hladika & Valenta, 2019) för att minska risken att slås ut ur marknaden (MacCrory et. al. 2014). Ordet digital är enligt Woodford (2007) en sammansättning av siffror. Respondenterna i empirin definierar digitalisering i relation till arbetsuppgifter. Digitalisering är enligt empirin digitala verktyg samt hjälpmedel vilka underlättar och effektiviserar arbetsprocesser och arbetsuppgifter. Vidare ska dessa digitala verktyg ge nytta till företag och kunder.

Tidigare studier visar på att digitaliseringen än idag fortsätter att påverka arbetsmarknaden och gör att arbetskraften får anpassa sig till den teknologiska och digitala utvecklingen för att inte riskera att slås ut (MacCrory et al., 2014; Cöster och Westelius, 2016). Datoriserade redovisningsinformationssystem har medverkat till effektivitet då användningen av system resulterat i tid- samt kostnadsbesparingar (Ghasemi et al., 2011). Det ska vara ett hjälpmedel till redovisningsekonomens arbetsuppgifter (Gulin, Hladika & Valenta, 2019; Sonnergård, 2020; Sabuncu, 2022). I enlighet med tidigare forskning visar vår empiriska undersökning på att det sker framstående förändringar inom redovisningsyrket. Redovisningsekonomers arbetsstruktur och arbetssätt förändras och redovisningsekonomernas arbete har blivit

flexiblare i form av tidsbesparing, effektivitet och lättillgänglighet. Digitaliseringen resulterar i både utmaningar och möjligheter. Analysen tyder på att respondenternas arbetsuppgifter fortfarande är densamma men att de enbart nu utförs på ett annat sätt. Arbetsprocesser effektiviseras och arbetsuppgifter automatiseras och förenklas, vilket tidigare studier också talar för (Cöster & Westelius, 2016; Johansson, 2017; Sabuncu, 2022). Det är även möjligt för redovisningsekonomer att arbeta digitalt utan en kontorsplats (Cöster & Westelius, 2016) eftersom digitaliseringen har medfört öppenhet för distansarbete (Coman et al., 2022). Fördelen med digitaliseringen för redovisningsekonomerna är att de inte längre är platsbundna och kan istället ge mer nytta till både företag och kunder digitalt. Det leder till att redovisningsekonomer kan interagera och arbeta med företag världen runt och på så sätt skapa relationer värde för kunder och företag. TAM teorin visar att redovisningsekonomen förstår innebörden av teknologin och hur detta gynnar arbetet, vilket tyder på, som empirin förstärker, att redovisningsekonomer upplever en nytta av teknologi på arbets sättet. Att redovisningsekonomen känner en *nytta* leder vidare till att de vill använda och implementera den (Venkatesh & Davis, 2000).

I studien framkommer det att det har skett en minskning av manuella rutinuppgifter som har digitaliserats såsom manuella avstämningar, signering av dokument och bokföring. Det är något som även tidigare studier poängterar att administrativa processer försvinner allt mera (MacCrory et al., 2014; Ahmad et al., 2020). För redovisningsekonomen tenderar de uppgifter som inte kräver mänsklig faktor att automatiseras (Wilson & Sangster, 1992). Vidare medför olika system att stora mängder finansiell information kan snabbt bearbetas (Ghasemi et al., 2011). I tabell 2 kan man bland annat se att diverse av redovisningsekonomernas arbetsuppgifter håller på att övergå från manuell hantering till digital och befinner sig just nu i mellanstadiet. Detta beror på att digitaliseringen har medfört att digitala system och verktyg digitaliserar och automatiserar processerna. Det har gjort att respondenterna kan ägna sig åt att utvecklas inom andra områden i yrket och fokusera på kvalitetsuppgifter av analytisk karaktär. I den empiriska studien framgår det att redovisningsekonomen kommer att få en ny inriktning i framtiden mot rådgivning, analysering av siffror och controlling som är sådana uppgifter som tekniken varken kunnat automatisera eller digitalisera, vilket även tidigare studier av Ahmad et al., (2020) och Wilson och Sangster (1992) redogör för. Tidigare studier instämmer i att mer arbetstid har frigjorts på de uppgifter som har digitaliserats och blivit mer datorstödda (Cöster & Westelius, 2016), vilket gjort att fokus kunnat läggas på värdefulla

uppgifter och förändrade arbetsuppgifter för redovisningsekonomer (Gulin, Hladika & Valenta, 2019; Stancheva-Todorova, 2020).

FAR och Kairos Future (2016) och Johansson (2017) menar att administrativa uppgifter blir färre såväl som att behovet av redovisningsekonomer minskar. Ahmad et al., (2020) förklarar att redovisningsekonomer inte ersätts utan att de får mer tid över till att ägna sig åt andra kvalificerade arbetsuppgifter. Vår studie visar att redovisningsekonomerna inte känner sig hotade av att deras arbete kommer att försvinna inom en snar framtid. De anser snarare att så länge det finns en ekonomi kommer det alltid att behövas redovisningsekonomer. Arbetsuppgifter som består av administrativ karaktär i digital form förverkas vilket skapar mer utrymme och tid för mer analyserande arbetsuppgifter. Ytterligare en anledning till att digitaliseringen inte upplevs som ett hot är att individen ligger i framkant i utvecklingen av digitalisering. Detta är något som krävs både av samhället och redovisningsekonomerna själva för att inte låta digitaliseringen ta över arbetet helt och hållet. Redovisningsekonomerna har sett arbetsuppgifter försvinna och tillkomma, vilket gör att de anser att digitaliseringen för med sig både nya möjligheter som utmaningar.

Det är uppenbart att det finns en viss sårbarhet i de digitala system som redovisningsekonomerna upplever. Det kan handla om sådant som intrång i företagets system, det vill säga andra kan komma åt känslig information. Andra komplikationer med digitala system är att de ibland slutar fungera. Detta påstående tar även tidigare studier upp om att datoriseringen gör det möjligt för hackare att ta personlig information från system och använda det för personligt ändamål (Fogel och Kliment'yeva, 2022). Lang (2022) menar att den digitala tekniken brister i säkerheten och sekretessen. Även hot mot cyberattacker samt behov av snabb och stabil internetanslutning nämndes i tidigare studier av Coman et al. (2022) som sårbarheter i digitalisering. Redovisningsekonomer blir begränsade i sitt arbete om informationen som man behöver ha tillgång till finns i systemen som inte går att nås, vilket resulterar i att arbetet står stilla. Det är också en anledning till varför vissa manuella arbetsuppgifter finns kvar och varför de inte känner sig hotade av att digitaliseringen kommer att ersätta redovisningsekonomer och deras arbetsuppgifter. Schrum och Benson (2002) menar att bakslagen med den digitala tekniken är exempelvis förlorad åtkomst och fel i system som leder till att hela företaget blir ineffektiva eftersom beroendet av den digitala tekniken är stor.

Organisationer som anammar digitaliseringen har en framtida fördel (AICPA & CIMA, 2020). I tidigare studier uppkom fördelar som digital teknik erhåller vilket är snabbhet, användarvänlighet och rörlighet (Denisova, Musina & Tatarovsky, 2022). Arbetsbelastningar blir även enklare att hantera och personalens tid blir därmed effektivare (AICPA & CIMA, 2020). Vidare är en annan fördel som nämns i tidigare studier att kunna komma åt dokument samt uppdateringar i realtid (AICPA & CIMA, 2020). Respondenterna i empirin tar upp liknande fördelar för redovisningsekonomer som tidigare studier. Här nämns också underlättning, effektivitet och flexibilitet av arbete. Genom digitalisering har rutinuppgifter minskat medan möjlighet till utveckling i yrket samt fokus på kvalitetsuppgifter av analyserande karaktär har ökat. Empirin belyser att redovisningsekonomer snabbt kan få tillgång till relevant information genom att dessa samlas och lagras i de digitala systemen. Med ett knapptryck kan redovisningsekonomer numera gå igenom flera timmars material.

I studiens empiri har utmaningar med digitalisering upplysts som behandlar arbetstagarnas respons på digitaliseringen. Det kan vara svårt att få med alla på digitaliseringsresan och här belyses den äldre generationen som är vana vid det traditionella arbetssättet som innefattar arbetsuppgifter i pappersform. En annan utmaning är att redovisningsekonomer inte helt kan förlita sig på digitala system vilket leder till att manuella avstämningar är essentiella och sker på de arbetsuppgifter som digitaliserats. Dock underlättar och effektiviserar det mer att avstämna digitaliserade arbetsuppgifter än att göra hela arbetsuppgifter manuellt. Tidigare studier berör IT i redovisning och hur det blivit en del av redovisningens vardagliga rutin (Damasiotis et al., 2015). Jämfört med den äldre generationen nämnd ovan utifrån empirin, framhäver tidigare studier att den större delen av redovisning och ekonomi har någon sorts koppling till IT (Damasiotis et al., 2015) och eftertraktad kompetens kring detta ökar (Schwarz Müller et al., 2018). Enligt García och de los Ríos (2021) måste redovisning samt redovisningsekonomer anpassa sig till en ny teknologisk era för att möta ökade utmaningar och hot och detta kan verkställas genom att redovisningsekonomer utvecklar nya färdigheter (García & de los Ríos, 2021). I och med att tekniska framsteg bidrar till organisationer som är mer kunskapsbaserade och rutinuppgifter som är automatiserade bli det essentiellt med kompetenta medarbetare (Schwarz Müller et al., 2018) och därför är det nödvändigt för företag och redovisningsyrket att få med alla redovisningsekonomer i digitaliseringsresan. Fastän redovisningsekonomer enligt empirin inte kan förlita sig helt på digitala system belyser tidigare studier att digitaliseringen är noggrann till skillnad från individen som kan göra fel när de slarvar vid inmatning av siffror (Coman et al., 2022).

7.1.2 Digitaliseringens påverkan på behovet av kompetensutveckling hos redovisningsekonomer

Kompetens är enligt tidigare studier en individs förmåga att framgångsrikt utföra ett arbete samt identifiera, utnyttja och utvidga tolknings-, handlings- och värderingsutrymme (Illeris, 2013). Kompetensutvecklingens definition i tidigare studier delas upp i att vara individ- och organisationsrelaterad (Ellström, 1992). Organisationsrelaterad kompetensutveckling definieras i tidigare studier som en sammanfattande benämning på olika planerade åtgärder (Edvardsson & Thomasson, 1992) som används för att påverka utbudet av den interna arbetsmarknadens kompetenser (Ellström, 1992). Den individrelaterade beteckningen utgår från en benämning på individuella lärprocesser där kompetenser förvärvas. Respondenterna i empirin har berört vilka kompetenser som efterfrågas och hur företag och individer går tillväga med kompetensutvecklingen. De kompetenser som efterfrågas i framtiden är analytiska färdigheter och kommunikation med olika parter. Nya kompetenser hos medarbetare framkommer i former av utbildning, "learning by doing" och medarbetares hjälp. Vidare upplyses det att arbetslivserfarenhet och personlighet värderas högre än utbildning vid anställning. Organisationsrelaterad kompetensutveckling kan vara de årliga utbildningar företag implementerar för att vara uppdaterade och följa med i den digitaliserade utvecklingen.

I studien har det framgått att digitaliseringen fört med sig både nya möjligheter såväl som utmaningar för redovisningsekonomer. För att kunna hantera förändrade arbetsuppgifter och digitala system krävs andra typer av kompetenser och analytiska färdigheter. Detta är i linje med tidigare studier som framfört att det är viktigt att bredda kompetensen inom ramen för de digitala system som implementeras (Ghasemi et al., 2011; Möller et al., 2020). Det går även att utläsa att digitaliseringen har förändrat tankesättet kring kvalifikationer och färdigheter. Vid anställning prioriterar arbetsgivare personal med rätt kompetens, vilket betyder att vikten kring utbildning och kompetens bland redovisningsekonomer har ökat. En anledning till det skulle kunna vara att systemen redan är etablerade på så sätt att manuella arbetsuppgifter inte behöver utföras av en individ. Medan sådant som datorer inte lyckas fånga upp är till exempel människans analytiska förmåga vilket innebär att kompetenser väger tyngre i dessa aspekter.

Kompetenskraven för redovisningsekonomerna stämmer överens med vad tidigare studier säger om kompetensutvecklingen (Ghasemi et al., 2011; Möller et al., 2020). Hö

kompetens har aldrig efterfrågats så mycket som idag och det framkommer att det är viktigt med utbildning för att man ska de kompetenser och färdigheter som krävs för de nya arbetsuppgifterna. Om människan inte lär sig använda systemen under deras skolår eller i samband med en introduktion vid anställning är det svårt för dem att kunna utföra arbetsuppgifter eftersom de flesta uppgifter är digitaliserade. Enligt empirin och den information som framgår kan det tolkas att digitaliseringen ställer högre krav på någon form av akademisk utbildning och några års arbetslivserfarenhet. Likväl anser tidigare studier att kompetens såväl som utbildning är avgörande i framtiden för att kunna hantera de nya kompetenserna som den framtida redovisningsekonomen kommer behöva behärska (Sonnergård, 2020; Ahmad et al., 2020). Tidigare studier talar också för att redovisningsutbildning och yrkesutbildning ska anpassas till arbetsmarknadens föränderliga krav och arbetsgivarnas krav på kvalificerad personal (Stancheva-Todorova, 2020). Vissa av redovisningsekonomerna menar istället att arbetslivserfarenhet och att "passa in" i företaget värderas mer än någon utbildning. Enligt vår studie beror utbildningens betydelse på vilken typ av tjänst som finns och vilka kompetenser som efterfrågas.

7.2 Slutsats

Utifrån studiens genomförande visar studiens slutsats på att digitaliseringen av arbetsuppgifter och tillämpningen de av digitala systemen har påverkat redovisningsekonomens arbetsuppgifter samt behovet av kompetensutveckling i omfattande drag. Digitaliseringen fortsätter att göra det än idag. Många av redovisningsekonomens arbetsuppgifter har inte försvunnit utan har digitaliserats och automatiserats. Nuvarande arbetsuppgifter blir komplexare och av mindre administrativ karaktär. Det har gjort att redovisningsekonomer har fått större ansvar och kan fokusera på analyserande och rådgivande roller alltmer. Att fokus kunnat läggas på givande kvalitetsuppgifter har ökat produktiviteten och effektiviteten i redovisningsekonomens arbetsätt.

Graden av digitalisering i de olika företagen som respondenterna arbetar i skiljer sig åt. Den främsta orsaken är lagstiftningen som hämmar utvecklingen eftersom den har visat brister på anpassbar lagstiftning. I denna studie framgår det att redovisningsekonomerna inte upplever digitalisering som ett hot och övertagande av deras roll utan ser den som en möjlighet för redovisningsekonomens framtid. De anser vidare att digitaliseringen befinner sig ständigt i ett implementerings- och utvecklingsfas. Krafft och Kampe (2016) menar att digitaliseringen förstärker och kompletterar de nuvarande arbetsuppgifter. Dock ersätter inte digitaliseringen hela arbetsuppgiften (Krafft och Kampe, 2016). Redovisningsekonomens arbetsuppgifter utförs inte helt digitalt och inte heller helt manuellt, vilket gör att arbetsuppgifterna befinner sig i en kompletteringsfas. Kompletteringsfasen innebär att tillämpningen av de digitala system och behovet av kompetensutveckling håller på att utvecklas och komplettera varandra där tekniken inte klarar av att digitalisera eller automatisera arbetsuppgifter.

Slutligen kan det konstateras att till följd av digitaliseringen upplever redovisningsekonomerna att deras arbetsuppgifter har förändrats och kompetenskraven har påverkats. Enklare och administrativa arbetsuppgifter har blivit effektivare vid tillämpning av digitala system. Digitaliseringen har öppnat en ny inriktning för redovisningsekonomens arbetsuppgifter, vilket också mynnar ut i högre behov av kompetensutveckling. Slutsatsen kan dras att det är väsentligt med rätt kompetenser och tekniska färdigheter för att kunna hänga med i digitaliseringsutvecklingen för att kunna utföra de nya arbetsuppgifterna. Särskilt IT- och analytiska datakompetenser och akademisk utbildning efterfrågas av företag. Studien

indikerar att de som anpassar sig till utvecklingen av digitalisering är de som inte kommer ha problem med förändringarna som komma skall.

7.3 Studiens bidrag

Denna studie har tillfört både praktiska och teoretiska bidrag. Studien har bidragit med djupare inblick och förståelse i digitaliseringens påverkan på redovisningsekonomens arbetsuppgifter samt behovet av kompetensutveckling. Vidare har vi studerat hur dessa påverkar varandra samt hur de hänger ihop i olika aspekter. Det har påvisat att det finns både utmaningar och möjligheter med digitaliseringen. Studien är av mindre omfattning och storlek vilket gör att generalisering och överförbarhet är svår att nå. Utifrån den geografiska spridningen och antalet intervjuer kan studiens generalisering inte till fullo överföras till hela redovisningsbranschen och situationer i andra miljöer eftersom de intervjuade inte heller representerar hela branschen. Det empiriska underlaget utgörs även av de intervjuades egna uppfattningar. En bredare bild av studieområdet hade kunnat ges ifall det fanns mer tid till att intervju fler personer. En kvalitativ forskning som i studiens fall går att generalisera till teori istället för en hel bransch. Studien fokus har varit att genomföra mindre antal intervjuer för att nå till ett djup i studiens analysdel.

7.4 Förslag till framtida forskning

Denna studie har bidragit med större förståelse för hur tillämpningen av digitala system i arbetsuppgifter ser ut för redovisningsekonomer och om digitaliseringen av arbetsuppgifter har påverkat behovet av kompetensutveckling. På grund av tidsbegränsning har övriga intressanta frågor som uppstått under studiens gång inte kunnat undersökas vidare. Fastän vissa tendenser har hittats, vilket även presenteras i vår slutsats och diskussion, är det ett förslag till framtida forskare att undersöka om vilka skillnader som kan urskiljas vid tillämpning av digitala system i offentlig och privat sektor. Studien undersöker enbart redovisningsekonomens perspektiv och av den anledning är det ett förslag till framtida forskning att undersöka utifrån ett branshperspektiv. Redovisningsbranschen är under ständig utveckling vilket gör att ämnet alltid är aktuellt att undersöka. Ett annat förslag är att

göra en liknande studie med samma frågeställningar men med en kvantitativ forskningsansats. Detta för att undersöka om det är möjligt att dra generella slutsatser i denna studie. Den utvecklingen vi ser av digitalisering idag visar att en intressant riktning inom studieområdet att undersöka hade varit hur bland annat universitet formar och anpassar utbildningar efter digitaliseringen vad gäller kompetensförändringar. Ytterligare en intressant aspekt som kan undersökas genom en kvantitativ studie är om de digitala systemen som utvecklas till följd av digitaliseringen innebär nya utmaningar eller möjligheter för redovisningsekonomer.

8. Källförteckning

Adecco (u.å). *Vad gör en redovisningsekonom?*
<https://www.adecco.se/yrkesomraden/ekonomi-finans/redovisningsekonom/> [2021-05-15]

Agevall, L., Jonnergård, K. och Krantz, J. (2017). Frihet under ansvar eller ansvar under tillsyn? -Om dokumentstyrning av professioner. Växjö: Linnaeus University Press.

Ahmad, E., Shukla, N., Siraj, M. och Siddiqui, A. (2022) Digitalized accounting and organizational longevity in the contemporary context, *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(2), pp. 190–199.

AICPA och CIMA. (2020). Digital transformation reimaged: Accountants' lessons learned and tips for moving forward, AICPA & CIMA.

Ajibade, P. (2018). Technology Acceptance Model Limitations and Criticisms: Exploring the Practical Applications and Use in Technology-related Studies, Mixed-method and Qualitative Researches. *Library Philosophy and Practice*, 1941.

Almi. (2022). Vad är digitalisering? Tillgänglig Online:
<https://www.almi.se/kunskapsbanken/tips-och-rad/vad-ar-digitalisering/>

Al-Khtab, D. och Rohoum, K. (2021) Hur förändras redovisningskonsultens arbetsprocess av digitalisering. Tillgänglig online:
<https://www.tidningenkonsulten.se/app/uploads/2022/04/hur-forandras-redovisningskonsultens-arbetsprocess-av-digitalisering-al-khtab-rohoum.pdf>

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

Alvesson, M., och Sköldbberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 3.uppl. Lund: Studentlitteratur AB

Appelbaum, S.H. (1997), Socio-technical systems theory: an intervention strategy for organizational development, *Management Decision*, 35(6), pp. 452-463.

Baidybekova, S., Shomshekova, B., Kydyrbayeva, E., Sharipov, A. och Kasseinova, M. (2021). Accounting and Financial Reporting in the Context of Globalisation and Digitalisation: Problems and Improvements. *Public Policy and Administration*, 20(2), pp. 248-259.

Barac, K., Plant, K., Kunz, R. och Kirstein, M. (2021). Generic skill profiles of future accountants and auditors – moving beyond attributes. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(4), pp. 908-928.

Benders, J., Hoeken, P., Batenburg, R., och Schouteten, R. (2006). First organize, then automate: A modern socio-technical view on ERP systems and teamworking. *New Technology, Work and Employment*, 21(3), pp. 242–251.

Björkdahl, J. (2020). Strategies for Digitalization in Manufacturing Firms, California

Björklund, M., och Paulsson, U. (2012). Seminarieboken – *Att skriva, presentera och opponera*. 2.uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Bogasiu, I. och Ardeleanu, N. (2021). Advantages and disadvantages of digitalisation in accounting. *EIRP Proceedings*, 16(1), pp. 294-299.

Bostrom, R. och Heinen, J. (1977). MIS Problems and Failures: A Socio-Technical Perspective. Part I: The Causes. *Management Information Systems Research Center, University of Minnesota*, 1(3), pp. 17-32.

Brindsjö, A. och Johansson, M. (2015). Digitalisering - hot eller möjligheter? Tillgänglig online: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:871792/FULLTEXT01.pdf>

Bryman, A. och Bell, E. (2017). Företagsekonomiska forskningsmetoder. 3.uppl. Stockholm: Liber AB.

Chaudhuri, A. och Jayaram, J. (2019). A socio-technical view of performance impact of integrated quality and sustainability strategies. *International Journal of Production Research*, 57(5), pp. 1478–1496.

Chowdhury, S., Budhwar, P., Kumar Dey, P., Joel-Edgar, S. och Abadie, A. (2022). AI-employee collaboration and business performance: Integrating knowledge-based view, socio-technical systems and organisational socialisation framework. *Journal of Business Research*, 144, pp. 31-49.

Chuttur, M.Y. (2009). Overview of the technology acceptance model; Origins, developments and future directions. Indiana University, USA. *Sprouts: Working Papers on Information Systems*, 9 (37).

Coman, D.M., Ionescu, C.A., Duică, A., Coman, M.D., Uzla, M.C., Stanescu, S.G. och State, V. (2022) Digitization of Accounting: The Premise of the Paradigm Shift of Role of the Professional Accountant. *Applied Sciences*, 12(7):3359.

Cory, NG. (2020). Robotic Process Automation and the Accounting Curriculum, *Pennsylvania CPA Journal*, vol. 91, nr. 1, ss. 4-6, Tillgänglig Online: <http://lubsearch.lub.lu.se/>

Creswell, J. W. och Creswell, J. D. (2018). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, SAGE Publications, Inc., 5th edn, SAGE Publications, Inc

Curasi, C. F. (2001). A Critical Exploration of Face-to Face Interviewing vs. Computer-Mediated Interviewing, *International Journal of Market Research*, 43(4), pp.1–13.

Cöster, M och Westelius, A. (2016). *Digitalisering*. Liber AB, Stockholm.

Damasiotis, V., Trivellas, P., Santouridis, I., Nikolopoulos, S. och Tsifora, E. (2015). IT Competences for Professional Accountants. A Review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, pp. 537-545.

Davis, F. (1985). A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: theory and results. Unpublished Doctoral dissertation, MIT Sloan School of Management, Cambridge, MA.

Davis, F.D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology, *MIS Quarterly*, 13(3), pp. 319-340, Tillgänglig Online: <http://lubsearch.lub.lu.se/>

David, M. & Sutton, C. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod* (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

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

Denisova, O.N., Musina, O.V. och Tatarovsky, Y.A. (2022). Digital Transformation of Business Processes in a Customer-Oriented Approach. In: Ashmarina, S.I. och Mantulenko, V.V. (red.) *Digital Technologies in the New Socio-Economic Reality*. Springer, Cham, pp. 219-227.

EIB Economics Department. (2022). Digitalisation in Europe 2021-2022: Evidence from the EIB Investment Survey, European Investment Bank, Tillgänglig Online: https://www.eib.org/en/publications/digitalisation-in-europe-2021-2022?utm_source=website&utm_medium=email&utm_campaign=IBIS+campaign&utm_content=ibis-mailing&utm_id=2022-05-11_01_en&mtm_campaign=Digitalisation+in+Europe+2021-2022&mtm_keyword=na_na&mtm_source=na&mtm_medium=Email&mtm_content=ibis-mailing&mtm_cid=2022-05-11_01_en [Använd 25 maj 2022]

Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*, Stockholm: Publica

Emery, F. (2016). Characteristics of Socio-Technical Systems. I Trist, E., Murray, H. och Trist, B. (red). *The Social Engagement of Social Science, a Tavistock Anthology, Volume 2: A Tavistock Anthology--The Socio-Technical Perspective*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, pp. 157-186.

FAR. (u.å). FAR förklarar digitalisering, Tillgänglig online: <https://www.far.se/kunskap/digitalisering/far-forklarar-digitalisering/> [Använd 23 maj 2022]

FAR och Kairos Future (2016). *Nyckeln till framtiden - framtidens redovisning, revision och rådgivning i det digitala landskapet*. Tillgänglig online: <https://www.far.se/globalassets/.pdf/nyckeln-till-framtiden.pdf> [Använd: 24 maj 2022]

Fogel, A.S. och Kliment'yeva, S.V. (2022). Digital Economy: Challenges and Development Risks. In: Ashmarina, S.I. och Mantulenko, V.V. (red.) *Digital Technologies in the New Socio-Economic Reality*. Springer, Cham, pp. 363-373.

Foster, S. och Bolt-Lee, C. (2002). New competencies for accounting students. *The CPA Journal*, 72(1), pp. 68-71.

Framtidsvalet (u.å). *Redovisningsekonom*.
<https://www.framtidsvalet.se/yrken/administrator-sekreteraryrken/redovisningsekonom/>
[2021-05-15]

Freeland, C., Friedman, T., Brynjolfsson, E., McAfee, A., Manyika, J. och Milanovic, B.(2014). Will Your Job Disappear? *New Perspectives Quarterly*, 31, pp. 74-77.

Frey, C.B. och Osborne, M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting & Social Change*, 114, pp. 254-280, Tillgänglig Online: <http://lubsearch.lub.lu.se/>

FusionavBolag (2020). *Vad gör en redovisningsekonom?*
<https://www.fusionavbolag.se/vad-gor-en-redovisningsekonom> [2021-05-15]

García, J. L. och de los Ríos, I. (2021). Model to Develop Skills in Accounting Students for a 4.0 Industry and 2030 Agenda: From an International Perspective. *Sustainability*, 13(17):9699, pp. 1-4.

Gephart, R. P. (2004). Qualitative Research and the Academy of Management Journal. *The Academy of Management Journal*, 47(4), pp.454–462.

Ghasemi, M., Shafeiepourb, V., Aslanic, M. och Barvayeh, E. (2011). The impact of Information Technology (IT) on modern accounting systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, pp. 112-116.

Gonçalves, M., da Silva, A. och Ferreira, C. (2022). The Future of Accounting: How Will Digital Transformation Impact the Sector? *Informatics* 9(1:19).

Greenhalgh T., Stones R. och Swinglehurst D. (2013). Choose and Book: a sociological analysis of 'resistance' to an expert system. *Social Science & Medicine*, 104(2014), pp. 210-219.

Griffith, L., och Dougherty, D. (2001). Beyond socio-technical systems: introduction to the special issue. *Journal of Engineering and Technology Management*, 18(3/4), pp. 207-218.

Gulin, D., Hladika, M. och Valenta, I. (2019). Digitalization and the Challenges for the Accounting Profession. *ENTRENOVA - ENTERprise REsearch InNOVation*, 5(1), pp. 428-437.

Hajj, C., Jawad, D. och Montes, G. (2021). Analysis of a Construction Innovative Solution from the Perspective of an Information System Theory. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(9), pp. 03121003.

HQV Stockholm (2021). *Redovisningsekonom/konsult eller revisor? Vi förklarar skillnaden.*
<https://www.hqvsthlm.se/redovisningsekonom-konsult-eller-revisor-vi-forklarar-skillnaden/>
[2021-05-15]

HQV Stockholm (2022). *Redovisningsekonom.*
<https://www.hqvsthlm.se/ordlista/redovisningsekonom/> [2021-05-15]

Illeris, K. (2013). *Kompetens – vad, varför och hur*, Lund: Studentlitteratur

IT-ord (2018). Användarvänlig. Tillgänglig online: <https://it-ord.idg.se/ord/anvandarvanlig>

Jacobsen, D. I. (2002). Vad, hur och varför?: Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen. 1 uppl., Lund: Studentlitteratur.

Jamshed S. (2014). Qualitative research method-interviewing and observation. *Journal of basic and clinical pharmacy*, 5(4), pp. 87–88.

Jeffries M., Keers RN., Belither H., Sanders C., Gallacher K., Alqenae F, och Ashcroft, DM. (2021). Understanding the implementation, impact and sustainable use of an electronic pharmacy referral service at hospital discharge: A qualitative evaluation from a sociotechnical perspective. *PLoS ONE*, 16(12).

Johansson, M. (2017). Hundratusentals jobb försvinner – men få oroliga för digitaliseringen. *Civilekonomen*. Tillgänglig online: <https://www.civilekonomen.se/aktuellt/hundratusentals-jobb-forsvinner-men-fa-oroliga-for-digitaliseringen/>.

Krafft, G. och Kempe, M. (2016). *Framtidens rådgivning redovisning och revision – en resa mot år 2025*. Kairos Future, FAR.

Kruskopf, S., Lobbas, C., Meinander, H., Söderling, K., Martikainen, M. och Lehner, O. (2020). Digital Accounting and the Human Factor: Theory and Practice, *ACRN Oxford Journal of Finance & Risk Perspectives*, 8, pp. 78–89, Tillgänglig Online: <http://lubsearch.lub.lu.se/>

Kupenova, ZH., Baimukhanova, S., Nurgalieva, G., Zhunisova, G. och Nurmukhan, A. (2020). Digital economy and its role in accounting. I *E3S Web of Conferences, The 1st International Conference on Business Technology for a Sustainable Environmental System (BTSES-2020)*. 159: 04032.

Lang, P.P. (2022). Digitalization of the Society: Legal and Ethical Features. In: Ashmarina, S.I., Mantulenko, V.V. (red.) *Digital Technologies in the New Socio-Economic Reality*. Springer, Cham, pp. 681-690.

Leonardi, PM. (2012). Materiality, Sociomateriality, and Socio-Technical Systems: What Do These Terms Mean? How Are They Different? Do We Need Them?. I Leonardi, P., Nardi, B., & Kallinikos, J. (Red.) *Materiality and Organizing: Social Interaction in a Technological World*. Oxford University Press, pp. 25-48

Lundahl, U., och Skärvad, P. (2016). *Utredningsmetodik*, 4 uppl., Lund: Studentlitteratur AB.

MacCrory, F., Westerman, G., Alhammadi, Y. och Brynjolfsson, E. (2014). - Racing With and Against the Machine: Changes in Occupational Skill Composition in an Era of Rapid Technological Advance. Auckland: Thirty Fifth International Conference on InformationSystem.

Majchrzak A., och Borys B. (2001). Generating testable socio-technical systems theory. *Journal of Engineering & Technology Management*, 18 (3/4), pp. 219-240.

Makaruk, P. (2021). New skills of the accountant profession in the digital economy, *ECON - 2021: World Economy and International Business: abstracts of the 8th Interuniversity Research Student Conference*, pp. 131-133.

Marangunic N. och Granic, A. (2014). Technology acceptance model: a literature review from 1986 to 2013. https://www.academia.edu/29938656/Technology_acceptance_model_a_literature_review_from_1986_to_2013

Meraghni, O., Bekkouche, L och Demdoum, Z. (2021). Impact of Digital Transformation on Accounting Information Systems – Evidence From Algerian Firms. *Economics and Business*, 31(1), pp. 249-264.

Meritmind (u.å). *Redovisningsekonom*. <https://meritmind.se/redovisningsekonom/>
[2021-05-15]

Molleman, E och Broekhuis, M. (2001). Sociotechnical systems: Towards an organizational learning approach. *Journal of Engineering and Technology Management*, 18(3/4), pp. 271-294.

Morgan, G. (2007). Organisationsmetaforer. Lund: Studentlitteratur.

Mumford, E. (2006). The story of socio-technical design: Reflections on its successes, failures and potential. *Information Systems Journal*, 16(4), pp. 317-342.

Möller, K., Schäffer, U., och Verbeeten, F. (2020). Digitalization in management accounting and control: an editorial. *Journal of management control*. 31(1-2), 1–8.

Pasmore, W., Francis, C., Haldeman J. och Shani A. (1982) Sociotechnical Systems: A North American Reflection on Empirical Studies of the Seventies. *Human Relations*, 35(12), pp. 1179–1204.

Patel, R. och Davidson, B. (2003), *Forskningsmetodikens grunder - Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 3rd edition, Studentlitteratur AB: Lund

Raghavan, K. (2021). Impact of Pandemic and Digital Transformation on Global Accounting Profession. *Journal of Global Awareness*, 2(1), Artikel 7.

Rachinger, M., Rauter, R., Müller, C., Vorraber, W. och Schirgi, E. (2019). Digitalization and its influence on business model innovation, *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(8), pp. 1143-1160.

Rauramo, P. (2021). *Perceived effects of digitalization on accounting profession and identity of accounting professionals – A field study in Finnish accounting firms and department*. Magisteruppsats, Department of Accounting. Esbo: Aalto University. Tillgänglig Online: <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/112091>[Använd 28 maj 2022]

Revisorportalen (u.å). *Vad är redovisning – definition och förklaring*.
<https://revisorportalen.se/vad-är-redovisning> [2021-05-15]

Rönnqvist, D. (2001). *Kompetensutveckling i praktiken – ett samspel mellan ledning, yrkesgrupper och omvärld*, Linköping.

Sabuncu, B. (2022). The effects of digital transformation on the accounting profession. *Academic Review of Economics and Administrative Sciences*, 15 (1), pp. 103-115.

Saarikko, T., Westergren, U. och Blomquist, T. (2020). Digital transformation: Five recommendations for the digitally conscious firm. *Business Horizons*, 63(6), pp. 825-839.

Schrum, L. och Benson, L. (2002). The Evolution of Workplace Tools for Group Communications and Collaboration. *Advances in Developing Human Resources*, 4(4), pp. 479- 492.

Schwarz Müller, T., Brosi, P., Duman, D. och Welp, I. (2018). How Does the Digital Transformation Affect Organizations? Key Themes of Change in Work Design and Leadership. *Management revue - Socio-Economic Studies*, 29(2), pp. 114-138.

Sellhorn, T och Hess, T. (2017). Digitalisation in Accounting. KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Tillgänglig Online:
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/de/pdf/Themen/2017/digitalisation-in-accounting-en-2017-KPMG.pdf> [Använd: 24 maj 2022]

Shan, S., Shou, Y., Kang, M. och Park, Y. (2021), The effects of socio-technical integration on sustainability practices: a supply chain perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 122(2), pp. 419-441.

Siawsh, N., Peszynski, K., Young, L och Vo-Tran, H. (2021). Exploring the role of power on procurement and supply chain management systems in a humanitarian organisation: a socio-technical systems view. *International Journal of Production Research*, 59(12), pp. 3591-3616.

Sonnergård, E. (2020). Framtidens digitala arbetsmarknad, Stockholm: Svenskt Näringsliv

Stancheva-Todorova E. (2020). The Knowledge and Skills Profile of Accountant 4.0. *Horizons Series A*, 25, pp. 79–95.

Studentmedia (u.å). *Redovisningsekonom*.
<https://www.utbildningssidan.se/eg/sok/redovisningsekonom> [2021-05-15]

Svenskt näringsliv (2016). *Företagen och digitaliseringen: om samhällsekonomiska effekter, kompetensförsörjning och nya regler för handel och personuppgiftsskydd*.

Swanson, E.B. (1982). Measuring User Attitudes in MIS Research: A Review. *Omega International Journal of Management Science*, 157-165.

Tekbas, I. (2018). The Profession of the Digital Age: Accounting Engineering, International Federation of Accountants, Tillgänglig Online:
<https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/profession-digital-age-accounting-engineering> [Använd: 28 maj 2022]

The Education Committee. (1998). Competence-Based Approaches to the Professional Preparation of Accountants, *International Federation of Accountants*, New York.

Tholander, M. och Cekaite, A. (2015). Konversationsanalys. I A. Fejes och R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber. TNG (u.å). *Allt du behöver veta om jobb inom redovisning och företagsekonomi*.
<https://www.tng.se/jobb-och-yrken/redovisningsekonom/> [2021-05-15]

Toms, S. och Fleischman, R. (2015). Accounting fundamentals and accounting change: Boulton & Watt and the Springfield Armory. *Accounting, Organizations and Society*, 41, pp. 1-20.

Walker, G.H., Stanton, N.A., Salmon, P.M. och Jenkins, D.P. (2008). A review of sociotechnical systems theory: a classic concept for new command and control paradigms. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 9(6), pp. 479–499.

Wiberg, A., & Wulkan, L. (2021). Hur digitaliseringen påverkar redovisningskonsulters arbete under rådande Covid-19-pandemi. Tillgänglig online: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1570168/FULLTEXT01.pdf>

Wilkinson, A., Hislop, D. och Coupland, C. (2016). (Perspectives on Contemporary Professional Work: Challenges and Experiences) - Challenges facing the accounting profession: maintaining relevance in a changing environment. UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Wilson, R.A. och Sangster, A. (1992). The automation of accounting practice. *Journal of Information*

Winter, S., Berente, N., Howison, J. och Butler, B. (2014). Beyond the organizational ‘container’: Conceptualizing 21st century sociotechnical work. *Information and Organization*, 24(4), pp. 250-269.

Woodford, C. (2007). *Digital Technology*. 7(2), 65-75, Evans Brothers Limited, London, UK

Yin, R.K. (2009). *Case Study Research: Design and Methods*, 4. uppl, Thousand Oaks: SAGE Publishing

Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide med intervjufrågor

Inledning: Egna frågor de ej ska få med på mejl:

→ OK att vi spelar in?

→ Presentation av oss samt vårt arbete. "..."

Bakgrundsfrågor vi ska ställa:

1. *Önskar du att vara anonym? Ja/Nej?*
2. *Vilket företag arbetar du på?*
3. *Anses företaget du arbetar på vara stort eller litet?*
4. *Vad är din arbetsroll/arbetstitel i företaget?*
5. *Hur länge (år) har du arbetat som redovisningsekonom?*
6. *Hur länge (år) har du arbetat som redovisningsekonom i nuvarande företag?*
7. *Vad har du för utbildning? Gymnasial, akademisk eller yrkeshögskola?*

Arbetsfrågor

8. *Vad innebär det för dig att arbeta mer digitalt?*
9. *Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter som redovisningsekonom, kan du redogöra mer specifikt vad det är du gör som redovisningsekonom?*
10. *Vilka digitala system/verktyg använder du dig av som redovisningsekonom inom ditt företag? ex. Visma, Excel*

Följdfråga: Har ni fått någon utbildning av företaget inom dessa system? Hur ofta behöver ni utbilda er inom nya system?

Följdfråga: Hur har dessa system underlättat/ försvårat ditt jobb?

11. *Vilka kvalifikationer i form av kompetens och kunskap efterfrågades när du fick din första tjänst som redovisningsekonom på företaget?*

12. Vilka kvalifikationer i form av kompetens och kunskap krävs idag för att bli anställd som redovisningsekonom inom företaget du arbetar på?

Följdfråga: Om kvalifikationer har ändrats, anser du att digitaliseringen har varit en bakomliggande faktor? På vilket sätt?

13. Hur upplever du att redovisningsyrket har förändrats under tiden som du har arbetat som redovisningsekonom?

14. Från en skala 1-10, där 10 innebär fullt digitaliserat, hur mycket upplever du att dina arbetsuppgifter har digitaliserats?

15. Hur har införandet av digitala system inom företaget påverkat ditt arbete genom tiderna? Vad har förändrats/försvunnit/tillkommit i form av nya/gamla arbetsuppgifter och arbetssätt.

Följdfråga: Anser du att ditt arbete har effektiviserats genom införande av digitala system?

16. Finns det några arbetsuppgifter ni fortfarande gör/hanterar manuellt, i så fall vad och varför?

17. Tycker du att vikten vid nyanställning kring utbildning har ökat eller minskat. Jämför nu med när du först började jobba som redovisningsekonom?

18. Vilka fördelar ser du med digitaliseringen och införandet av digitala system?

19. Vilka nackdelar ser du med digitaliseringen och införandet av digitala system?

20. Vad tror du är de största drivkrafterna till att redovisningsekonomens arbete blivit mer digitalt? Jämför nu med när du började jobba som redovisningsekonom.

Följdfråga: Är det något som efterfrågas av era kunder, ledningen eller samhället överlag?

Framtiden

21. Hur tror ni att en ökad digitalisering av ert yrke i framtiden kommer att påverka er själva samt redovisningsekonomen som yrkesgrupp?

22. Kan redovisningsekonomen i och med ökad digitalisering få en ny inriktning i sitt yrke, i så fall vilken? Till exempel en ökad roll inom rådgivning m.m.

23. Hur tror ni att framtidens redovisning kommer att se ut? Kommer arbetsuppgifterna skilja sig mycket från dagens?

24. Hur länge tror du redovisningsekonomen kommer vara av behov?

Checklista Redovisningsekonomens arbetsuppgifter Fråga 9:

- Löpande bokföring/redovisning
- Redovisning av transaktioner
- Löpande bokslut/årsredovisning
- Ekonomisk rådgivning (möten)/planering
- Kund- och leverantörsreskontra
- Ta fram rapporter om ekonomiska resultat och göra analyser kring resultat och bokslut.
 - Delta i budgetuppföljning.
 - Arbete med avstämningar, felsökningar och kontroller.