



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave (Regnskap)

ØKB3111

Predefinert informasjon

Startdato:	21-04-2020 09:00	Termin:	2020 VÅR
Sluttdato:	08-05-2020 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave - med muntlig presentasjon		
SIS-kode:	203 ØKB3111 1 PRO-1 2020 VÅR HAUGESUND		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.: 311

Informasjon fra deltaker

Tittel *:	Regnskapsføreres kompetanse om regnskapsanalyse		
Engelsk tittel *:	Accountants' knowledge in financial statement analysis		
Sett hake dersom besvarelsen kan brukes som eksempel i undervisning?:	Ja	Egenerklæring *:	Ja
Jeg bekrefter at jeg har registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *:	Ja	Inneholder besvarelsen konfidensielt materiale?:	Nei

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)
Gruppenummer: 2
Andre medlemmer i gruppen: 313, 302

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Regnskapsføreres kompetanse om
regnskapsanalyse

Accountants' knowledge in financial
statement analysis

**Bettina Kolstad Håskjold, Ragnhild
Smedsvig Nesse og Simon Høisæter**

Bachelor i økonomi og administrasjon

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap/
institutt for økonomi og administrasjon/
ØKB 3111

Veileder: Svein Abrahamsen

08.05.2020

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Forord

Denne oppgaven er vår avslutning på et treårig bachelorstudium i økonomi og administrasjon på Høgskulen på Vestlandet.

Formålet med oppgaven er å undersøke kompetanseområdet regnskapsanalyse. Regnskapsanalyse er noe vi først ble introdusert for gjennom emnet "ØKB1111 Finansregnskap". Videre ble vi gjort oppmerksom på hvordan regnskapsanalyse er et viktig rådgivningsverktøy. Dette fant vi svært interessant, noe som gjorde at vi ønsket å gjøre regnskapsanalyse til vårt hovedfokus i denne oppgaven.

Arbeidet med denne oppgaven har vært spennende, spesielt det å få bedre innsyn i hva regnskapsbransjen egentlig ønsker av kompetanse hos sine ansatte. Oppgaven ble også skrevet under en svært krevende tid. Koronapandemien brøt ut tidlig i skriveprosessen, og den tvang hele Norge i kne. Dette gjorde at vi måtte tenke nytt på oppgaven vår og finne kreative løsninger på hvordan vi skulle løse de problemer som dukket opp. Alt i alt har det vært en svært lærerik opplevelse.

Først og fremst vil vi rette en stor takk til vår veileder Svein Abrahamsen. Hans engasjement og kunnskap har vært til stor hjelp under arbeidet med denne oppgaven. Videre vil vi takke alle som stilte opp som respondenter og intervjuobjekter i en usikker og travel tid.

Avslutningsvis vil vi også takke Bente Smedsvig og Thomas Smedsvig for god hjelp i innspurten.

Sammendrag

I denne oppgaven har vi undersøkt hvorvidt oppfattet kompetanse innenfor regnskapsanalyse hos nyutdannede samsvarer med ønsket kompetanse fra regnskapsbransjen.

Undersøkelsen har vi gjort i form av en metodetriangulering, hvor vi har benyttet både kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Datainnsamlingen består av spørreskjema, intervjuer og dokumentanalyse. Det ble intervjuet tre daglige ledere innledningsvis for å undersøke ønsket kompetanse innenfor regnskapsbransjen. I intervjuene kom regnskapsanalyse opp som en ønsket kompetanse. For å undersøke om dette stemte med hva andre ledere i regnskapsbransjen ønsket, ble det supplementert med en kvantitativ spørreundersøkelse. Antall respondenter i denne undersøkelsen er 22 daglige ledere på regnskapskontorer. Regnskapsanalyse ble vurdert som viktig av lederne på regnskapskontorer, med et gjennomsnitt på 7,409 av 10.

Neste steg i undersøkelsen var å kartlegge oppfattet kompetanse blant nyutdannede. Dette gjorde vi ved hjelp av en spørreundersøkelse. På dette spørreskjema endte vi opp med 32 respondenter. For å tolke rådataene fra spørreskjemaet benyttet vi oss av ulike statistiske analyser. Resultatene viste lav oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse blant nyutdannede.

I tillegg benyttet vi oss av dokumentanalyse for å undersøke hvilket fokus det var i pensum på regnskapsanalyse ved ulike utdanningsinstitusjoner. Vi så på læreplaner fra 6 ulike høyskoler/universiteter. Resultatene av dette fremstiller vi i tabellform og viser at pensum i regnskapsanalyse ikke er omfattende.

Det vi konkluderer med ut fra de ulike analysene er at det ikke er samsvar mellom ønsket kompetanse i regnskapsbransjen og nyutdannedes oppfattede kompetanse i regnskapsanalyse.

Abstract

In this thesis we have explored whether new graduates' perceived knowledge in financial statement analysis corresponds to the accounting industry's desired knowledge in the subject.

In this survey, both qualitative and quantitative methods are used to answer the research question. The data material is collected from interviews, documents and two questionnaires. Initially, we interviewed three general managers to determine what kind of qualifications they value when hiring new accountants. During the interviews, financial statement analysis emerged as a desired knowledge. To explore whether this was in line with what other executives in the accounting industry wanted or not, we chose to supplement with a quantitative survey. In this survey we collected answers from 22 respondents, all of which were general managers in accounting firms. Financial statements analysis scored an average of 7,409 out of 10.

The next step in the survey was to identify perceived knowledge among graduates. With the use of a questionnaire, we collected answers from 32 respondents. Various statistical analyses were used to interpret the data material, regression analysis, among others. The results were low perceived competence in financial statement analysis among students and graduates.

Furthermore, we used document analysis to examine the amount of financial statement analysis in curriculums of six different universities. The curriculums were found to not be particularly comprehensive in terms of this subject.

The conclusion we draw from this study is that there is no correspondence between the desired competence in the accounting industry and the newly graduates' perceived competence in financial statement analysis.

Innholdsfortegnelse

Forord	i
Sammendrag	ii
Abstract	iii
1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Avgrensing av oppgaven	1
1.3 Problemstilling	2
1.4 Oppbygning av oppgaven	2
2. Teori	4
2.1 Digitalisering	4
2.2 Den moderne regnskapsfører	5
2.3 Utvikling av kompetanse	7
2.4 Kundens nye krav	9
2.5 Regnskapsanalyse	11
2.5.1 Hva er en regnskapsanalyse?	11
2.5.2 Horisontale analyser	12
2.5.3 Vertikale analyser	12
2.5.4 Nøkkeltallsanalyser	13
2.5.5 Regnskapsanalyse som rådgivningsverktøy	15
2.6 NOU 2018:9	16
3. Metode	18
3.1 Data	18
3.2 Valg av metode	18
3.3 Analyse av data	19
3.3.1 Analyse kvalitative data	19
3.3.2 Analyse av kvantitative data	20
3.4 Metode kvalitativ del	22
3.4.1 Intervju av ledere i regnskapsbransjen	22
3.4.2 Sammenligning av læreplaner	24
3.5 Metode kvantitativ del	24
3.5.1 Utforming av spørreskjema	24
3.5.2 Spørreundersøkelse daglig ledere i regnskapsbyrå	26

3.5.3 Spørreundersøkelse oppfattet kompetanse studenter/ansatte	26
3.6 Utvalg kvalitativ del	27
3.6.1 Intervju av ledere i regnskapsbransjen	28
3.6.2 Sammenligning av læreplaner	28
3.7 Utvalg kvantitativ del	29
3.7.1 Utvalg spørreundersøkelse av ledere i regnskapsbransjen	30
3.7.2 Utvalg spørreundersøkelse av studenter og nyansatte	31
3.8 Reliabilitet og validitet	31
4. Presentasjon av undersøkelsens resultater	34
4.1 Kvalitativt Intervju av ledere innenfor regnskap	34
4.1.1 Endring av arbeidsoppgaver som følge av digitalisering	34
4.1.2 Personlighetstype som vektlegges i en ansettelsesprosess	35
4.1.3 Savnet kompetanse	36
4.1.4 Type rådgivning	37
4.1.5 Krever den moderne regnskapsfører mer enn bachelor	38
4.1.6 Økt praksiskrav	38
4.1.7 Oppsummering av intervjuene	39
4.2 Sammenligning av læreplaner	40
4.3 Spørreundersøkelse blant regnskapsbransjen	43
4.3.1 Grafisk fremstilling av resultatene	43
4.4 Kvantitativ presentasjon av student/ansatt skjema	46
4.5 Dataanalyser	51
4.5.1 Sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og studier	51
4.5.2 Sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og bruk i jobb	54
4.5.3 Ulikheter i datainnsamlingsmetode	56
5. Konklusjon	58
5.1 Svakheter og begrensninger ved studien	60
5.2. Videre forskning	60
6. Referanseliste	62
7. Vedlegg	67

Figur- og tabelloversikt

Tabell 4.1: Sammenligning av læreplaner	40
Figur 4.2: Fremstilling av gjennomsnitt på kompetanseområder	44
Figur 4.3: Fremstilling av standardavvik på kompetanseområder	45
Tabell 4.4: Gjennomsnitt / t-stat kvantitativ undersøkelse nyutdannede.....	47
Tabell 4.5: Standardavvik kvantitativ undersøkelse nyutdannede.....	50
Figur 4.6: Test for multikolaritet blant uavhengige variabler.....	52
Figur 4.7: Regresjonsanalyse, regnskapsanalyse i pensum.....	52
Figur 4.8: Deskriptiv statistikk spørsmål 13 og 14.....	53
Figur 4.9: Regresjonsanalyse, bruk av regnskapsanalyse i jobb.....	55
Figur 4.10: F-test datainnsamlingsmetode	56
Figur 4.11: T-test datainnsamlingsmetode	57

1. Innledning

I dette kapittelet tar vi for oss bakgrunnen for valg av problemstilling, en beskrivelse av problemstillingen og avgrensingen som vi har valgt å gjøre i oppgaven.

1.1 Bakgrunn

Etter snart tre år på skolebenken og hvor vi snart skal ut i arbeidslivet er vi spente på hvordan jobbhverdagen til en regnskapsfører er. Spesielt med tanke på den teknologiske utviklingen, hvor mye av regnskapsførerens arbeidshverdag er forandret? De rutinepregede oppgavene som regnskapsførerne hadde mye av tidligere, er i ferd med å forsvinne pga. digitaliseringen i regnskapsbransjen (Lien, 2019).

Dette førte til at vi spurte oss selv om studiet vårt fremdeles er relevant i oppbyggingen, eller om det trengs nye emner inn i læreplanen for å holde tritt med utviklingens behov.

En av kandidatene var i høst i praksis hos Tveit regnskap på Bømlo og skrev da en praksisoppgave med litt av det samme temaet (Nesse, 2019). Hun erfarte da i samtaler med de ansatte at de hadde mye bruk for regnskapsanalyse i det rådgivende arbeidet.

1.2 Avgrensing av oppgaven

Vi valgte å avgrense denne oppgaven til å kun se på kompetanseområdet «regnskapsanalyse». Valget ble tatt etter vi foretok intervjuer for å avdekke hvilken kompetanse som var etterspurt hos regnskapskontorene. Regnskapsanalyse kom opp som et viktig kompetanseområde. Intervjuobjektene var enige om at rådgivning var en stor del av arbeidet deres, basert på regnskapsanalysen.

Dette fikk vi bekreftet gjennom en spørreundersøkelse levert ut til ledere av regnskapskontorer i regionen. Også her kom regnskapsanalyse ut som en viktig kompetanse de ønsket hos sine medarbeidere.

Da vi hadde begrenset tid og ressurser valgte vi å begrense utvalget vårt til nærområdet. Unntak ble gjort for spørreskjema som vi sendte til daglig ledere i regnskapsbransjen, hvor vi favnet litt bredere i landet for å få nok respondenter. Vi fikk i hovedsak ikke et så stort utvalg som vi ønsket, men dette skyldes begrensningene koronapandemien førte med seg.

1.3 Problemstilling

Ut fra informasjonen vi satt igjen med etter de innledende intervjuene og spørreundersøkelsen bestemte vi oss for problemstillingen:

“Er det samsvar mellom ønsket kompetanse fra regnskapsbransjen og oppfattet kompetanse hos nyutdannede med tanke på regnskapsanalyse?”

For å svare på problemstillingen har vi også valgt å se på følgende underproblemstillinger:

1. Hvor viktig er kompetanse innenfor regnskapsanalyse i regnskapsbransjen?
2. Hva synes de nyutdannede/studentene selv om sin oppfattede kompetanse innen regnskapsanalyse?

1.4 Oppbygning av oppgaven

For å belyse problemstillingen vår på en ordentlig og oversiktlig måte har vi delt oppgaven inn i syv kapitler.

Det er fire hoveddeler som er; teori, metode, analyse og konklusjon. Oppgaven starter med en teoridel som tar for seg digitalisering, utvikling av kompetanse, kundens nye krav, regnskapsanalyse og NOU 2018:9.

I metodedelen presenterer vi sentrale begrep innenfor samfunnsvitenskapelig metode og viser hvordan vi har brukt dem i vår oppgave for å svare på problemstillingen.

Deretter fremlegger vi resultatene våre i analysedelen av oppgaven. Til slutt presenterer vi en konklusjon på problemstillingen vår, legger frem svakhetene i oppgaven og kommer med forslag til videre forskning.

2. Teori

I dette kapittelet gjør vi rede for det teoretiske grunnlaget vi bygger oppgaven på.

Teorien og litteraturen vi presenterer belyser regnskapsførerens nye rolle, med tanke på digitalisering og nødvendigheten for kompetanseheving innenfor rådgivning, da spesielt rådgivning ut ifra regnskapsanalyser.

Avsluttende skal vi se på NOU "forslag til ny lov om regnskapsførere".

2.1 Digitalisering

Regnskapsførerens rolle endrer seg som følge av digitalisering, vi starter derfor teoridelen med å se på hva digitalisering egentlig innebærer. Espen Andersen og Ragnvald Sannes ved institutt for strategi og entreprenørskap ved Handelshøyskolen BI tar for seg dette temaet i deres artikkel fra 2017.

De definerer digitalisering som teknologiske nyvinninger som fører til endringer i forretningsbetingelser - kostnader endres, nye muligheter oppstår og nye konkurrenter dukker opp (Sannes og Andersen, 2017, s.18).

Dette fører til at bedriftene må forandre strategiene sine for å overleve. De må lage en digital strategi for å kunne utvikle seg og følge de endrede forretningsbetingelsene.

Digitalisering har ført til at den tradisjonelle regnskapsføringen på papir i stor grad har blitt erstattet med intuitive regnskapsprogrammer som automatiserer mye av de rutinepregede oppgavene. Det at mye av rutineoppgavene har blitt tatt over, betyr heldigvis ikke at regnskapsføreren er overflødig. Digitalisering må sees på som en mulighet istedenfor en trussel. Regnskapsføreren har i dag mange oppgaver som er vanskelig å erstatte med teknologi, som for eksempel kundemøter. Digitalisering har også ført til at man kan bruke tiden mer effektivt med tanke på verdiskapning for kundene, ved å tilby rådgivning og veiledning (Lien, 2019).

Det er flere positive effekter av digitalisering. En av disse er at når de rutinepregede oppgavene i stor grad er tatt over, vil regnskapsføreren kunne oppfatte arbeidsdagen som mer meningsfylt når arbeidet fokuserer på verdiskapning for kunden, som for

eksempel i form av rådgivning (Finago, 2017). En annen positiv effekt er at ved å ha en digital løsning er ikke regnskapsføreren bundet til kontoret og ringpermene i like stor grad som før (Finago, 2017). Dette gjør at de både kan reise på lengre kundemøter uten at det går utover de andre kundene i porteføljen, men også at de kan ha hjemmekontor i større grad. Fordelen med muligheten til hjemmekontor har vi sett under koronapandemien i 2020, hvor mange i løpet av kort tid har lært seg å ta i bruk digitale hjelpemidler. Erfaringen er at denne pandemien vil kunne endre måten vi jobber på for alltid (Holm, 2020).

Digitalisering har også i stor grad eliminert typiske "tastefeil". Dette er små feil, som er lette å begå, men som kan ha store implikasjoner for regnskapet (Finago, 2017).

Regnskapskontorer kan være tilbakeholdne med å gå over til digitale løsninger grunnet økte kostnader til blant annet IT support (Schlösser-Møller, 2019). Disse kostnadene må sees opp mot ressursbesparelse ved at jobben kan gjøres mer effektivt av regnskapsføreren. For at dette skal lønne seg må man da gjerne utvikle tjenestene som tilbys.

2.2 Den moderne regnskapsfører

Det vi legger i "den moderne regnskapsfører" er hvordan digitalisering har endret både oppgaver og krav til kompetanse hos dagens regnskapsførere. Det er viktig å påpeke at digitalisering og rådgivning har vært en del av regnskapsbransjen i godt over 10 år. Allerede i 1998 viste undersøkelser at 4 av 10 kunder benyttet seg av rådgivningstjenester fra regnskapsfører (Riise, 2004, s. 56).

I regnskapsbransjen har kjerneoppgavene i alle år dreid seg om bokføring, årsoppgjør og innrapportering til myndighetene (Riise, 2004, s. 50). Digitalisering har derimot ført til at rådgivning nå er en sentral arbeidsoppgave for den moderne regnskapsfører. For at regnskapsbedriften skal kunne sikre merverdi for kunden har det blitt observert en økning i krav om fagkompetanse, oppdaterte og avanserte tjenester og bruk/tilbud av digitale løsninger (Løvaas, Madsen, Stenheim, Korhonen-Sande, 2018, s.166).

Regnskapsføreren har alltid hatt et stort fokus på fortiden, men den moderne regnskapsfører må nå også ha et stort fokus på fremtiden, et proaktivt fokus (Riise, 2004, s. 54). Dette skyldes at regnskapet kan benyttes som et verktøy til å gi prognoser om fremtiden til en bedrift, og dermed kan man benytte rådgivning basert på regnskapet til å sikre fortsatt vekst eller stanse fremtidig tap.

En undersøkelse viste at regnskapsførerrollen ble beskrevet med ord som “nøyaktig”, “kjedelig” og “utdatert”. De samme respondentene beskrev rådgivere som “erfaren”, “formidlingsevne” og “kundevennlig” (Løvaas et al., 2018, s. 169).

Ut ifra disse beskrivelsene kan man forstå at å kombinere de to rollene kan være vanskelig når de blir oppfattet såpass forskjellig. Regnskapsføreren må i tillegg til å tilegne seg ny kompetanse, endre arbeidsdagen og tilpasse seg nye krav fra både kunde og arbeidsgiver, finne en måte å tilpasse beskrivelsen “kjedelig” til “kundevennlig” og “utdatert” til “erfaren”.

For å opprettholde lønnsomhet har Regnskap Norge i lengre tid argumentert for at regnskapskontorer må tilpasse seg, og levere oppdaterte tjenester i tillegg til de tradisjonelle (Løvaas et al., 2018, s. 168). Da spesielt med tanke på rådgivning.

Forskning fra 2004 viser at det er i hovedsak to alternativer til å oppdatere tjenestene regnskapskontoret tilbyr (Løvaas et al., 2018, s. 168). For det første kan det etableres to separate enheter, hvor det er klare rollefordelinger mellom rådgiver og regnskapsfører. Det er nærliggende å forvente at dette er enklere å få til for de store regnskapskontorene.

For det andre er det muligheter for integrering på ansattnivå. Dette vil kreve at regnskapsføreren utvider sin egen rolle for å kunne tilby oppdaterte tjenester (Løvaas et al., 2018, s. 168). Ved for eksempel å slå sammen rollen som regnskapsfører og rådgiver, som nevnt over. Dette krever mye av regnskapsføreren, blant annet en kompetanseheving som beskrevet i neste underkapittel.

Utfordringene med å gå fra den tradisjonelle regnskapsfører til den moderne kan håndteres på ulike måter. En måte vil være å ansette nye medarbeidere som allerede innehar den kompetanse og de ferdigheter som kreves av den nye rollen (Løvaas et al., 2018, s. 169). Hvis det etableres to separate enheter, som nevnt over, kan det å ansette

nye medarbeidere som kan gå rett inn i en rådgivningsrolle lette overgangen og endringene for de eksisterende ansatte. Det vil nok være hensiktsmessig at alle ansatte på sikt kan tre inn i en rådgivningsrolle når det trengs, men det kan på denne måten skje over en lengre tid som gir den ansatte muligheten til å akseptere endringene.

En annen mulighet er å støtte de eksisterende ansatte med HR-tiltak som kan lette overgangen. Dette kan for eksempel innebære omfattende opplæring, incentivordninger og medvirkning fra ansatte (Løvaas et al., 2018, s. 170). Erfaring har vist at videreutvikling av regnskapsførerrollen er nødvendig, men også krevende. Et fokus på faktorer som kurs, videreutdanning og andre former for personalutvikling er strategier som kan hjelpe regnskapsføreren med å lykkes i utviklingen av sin rolle (Riise, 2004, s. 55).

2.3 Utvikling av kompetanse

Digitalisering har ikke bare skapt en ny og moderne regnskapsfører, det har også ført til et behov for kompetanseheving. I dette underkapittelet skal vi legge frem teori om hva denne kompetansehevingen innebærer.

Tradisjonelt har kravet til regnskapsførerens kompetanse vært at de skal beherske regnskapsføring. I dag forventes det at regnskapsføreren er en god samtalepartner, en kontrollør, IT support og tilbyr rådgivning tilpasset den enkelte kunde (Løvaas et al., 2018, s. 169).

Digitalisering har ført til at store deler av arbeidsoppgavene er automatisert som nevnt i underkapittel 2.1. Arbeidsoppgavene vil i stor grad endres fra produksjon til mer krevende regnskapsanalyser. Dette innebærer at arbeidet kan bli gjort av et mindre antall ansatte, men at de ansatte må inneha en høyere kompetanse (Finansavisen, u.å.). Det er ikke bare digitaliseringen som har ført til økte kompetansebehov, også nye kundebehov og deres forventninger har ført til at regnskapsføreren har måtte styrke sin kompetanse (Riise, 2004, s. 53).

Et av kompetanseområdene som har krevd en styrkning er relasjonskompetansen. Relasjonskompetansen er et viktig verktøy i prosessen med å bygge og vedlikeholde kundeporteføljer (Riise, 2004, s. 53). Takket være digitalisering er det nå enklere for kunder å bytte regnskapsfører enn tidligere. Derfor er det viktig å bygge gode kunderelasjoner slik at kunden ønsker å forbli lojal til sitt regnskapskontor.

Relasjonskompetansen er også viktig med tanke på rekruttering av nye ansatte. Med et høyere kompetansebehov medfølger behovet for godt utdannede ansatte som raskt kan tilpasse seg de arbeidsoppgaver og kompetanse som kreves av dem. Det er også viktig å holde på gode ansatte, da arbeidskraft er ansett som vår viktigste ressurs (NHO, u.å.). Dette oppnås med gunstige betingelser, men også ved å bygge opp en god relasjon mellom ansatte og arbeidsplass.

Relasjonskompetansen anses også som viktig når det kommer til rådgivning og tillit, som utredes videre under underkapittel 2.4.

I 2003 ble det gjennomført en undersøkelse som viste at to av de viktigste kompetansebehovene for å fremme egen strategi hos et regnskapskontor var evnen til å selge rådgivning til eksisterende kunder og kunne gjennomføre gode rådgivningsprosesser (Riise, 2004, s. 54). Kunnskap om bedriftskultur, personlighet og atferdsmønster hos nøkkelpersoner og bedriftens konkurransesituasjon kan kalles "Intraorganisatorisk kompetanse". Denne intraorganisatoriske kompetansen er med på å bygge en relasjonskompetanse som det er vanskelig for eksterne konsulentselskap å konkurrere mot (Nordhaug, 2000). Dette gir regnskapskontorer et fortrinn når det kommer til å selge rådgivningstjenester.

Regnskapsførerens egen oppfattet kompetanse, eller tillit til egne ferdigheter, er spesielt viktig når det er snakk om rådgivning.

En undersøkelse viser at regnskapsførere anser en rådgiver som en person med "*betydelig kompetanse*" og god kompetanse innenfor flere ulike bransjer.

Regnskapsføreren mener selv at de i stor grad mangler denne kompetansen (Løvaas et al., 2018, s. 170). Dette kan være en forklaring på hvorfor noen regnskapsførere vegrer seg for å gjennomføre rådgivning som en del av sitt arbeid. Da de rett og slett ikke føler de mestrer det. Ved utvikling av rådgivningstjenester er det også en fordel med en proaktiv fremtoning hvor salg er i fokus (Løvaas et al., 2018, s. 170). Det kan være svært vanskelig å selge en kompetanse man ikke selv har troen på.

En regnskapsfører må kunne gi råd på flere ulike områder. De mest etterspurte tilleggstenestene er rådgivning innenfor lønnsadministrasjon og økonomisk styring. Videre er rådgivning på områder som valg av selskapsform, skatt, selskapsoverdragelse og IKT hyppig etterspurt (Døving, Gooderham, og Nordhaug, 2004, s. 83). For å kunne tilby rådgivning i økende grad og på flere ulike områder, må regnskapsføreren ha en bredere kompetanse enn bare kompetanse innenfor regnskapsføring.

Regnskapsføreren må nå ha en dyp bedriftsøkonomisk forståelse (Løvaas et al., 2018, s. 169).

Det at regnskapsføreren både kan ha en portefølje med kunder fra flere ulike bransjer og må gi råd på flere ulike områder kan være en utfordring. Derfor velger også noen regnskapsbedrifter å spesialisere seg på enkelt bransjer, eller de deler opp regnskapsbedriften i fagmiljøer som spesialiserer seg på enkelt bransjer (Azets, u.å). Dermed blir regnskapsføreren mer spesialisert, og kunden vil kunne motta spesialtilpassede løsninger som retter seg direkte mot de utfordringer de møter i sin bransje (Azets, u.å).

2.4 Kundens nye krav

I dette underkapittelet skal vi presentere teori som går på hva kunden krever av den moderne regnskapsfører.

Det er ikke bare regnskapsføreren som har hatt en kompetanseheving, også kunden sin egne kompetanse har økt som følge av et stadig høyere utdanningsnivå i samfunnet (Riise, 2004, s. 53). Denne kompetansehevingen hos kunden har ført til at de har behov for nye og oppdaterte tjenester, hovedsakelig i form av et ønske om økt lønnsomhet og fortrolighet. Dette er ofte tjenester som økonomistyring, ulike former for rådgivning og budsjettering (Riise, 2004, s. 53).

Som følge av digitalisering i bransjen har antall kunder per årsverk økt (Riise, 2004, s. 53). Dette er naturlig å tro skyldes at de tidkrevende oppgavene som punching av bilag i

stor grad er automatisert nå, derfor har regnskapsføreren bedre kapasitet og kan ta på seg flere kunder. Det som igjen begrenser kapasiteten, er at kunden nå har nye krav til hva en regnskapsfører skal være. Mens kunden før i tiden betraktet regnskapet som "noe man måtte ha", er det i dag regnet som et strategisk verktøy for bedriften (Løvaas et al., 2018, s. 168).

Når kunden nå velger regnskapsfører er det i tillegg til det tradisjonelle kravet om kompetanse innenfor regnskapsføring flere egenskaper de legger vekt på, som for eksempel kommunikasjonsevner og rådgivningskompetanse. En undersøkelse viser at hele 84% av kunder har behov for en betydelig grad av rådgivningstjenester (Riise, 2004, s. 53).

Kommunikasjonsevner har betydning på flere områder når det kommer til regnskapsføring. Først og fremst er det regnskapsførerens evne til å tilpasse fagspråk til et språk som kunden forstår som skaper verdi for kunden (Riise, 2004, s. 49). Det å bare sende en regnskapsanalyse eller ferdig utregnet nøkkeltall til en kunde vil ha lite verdi, kunden trenger ofte å få forklart hva tallene betyr, og da kreves det gode kommunikasjonsevner fra regnskapsføreren for å kunne formidle betydningen av tallene.

Tilliten til at regnskapet oppfyller faglige krav skal sikres gjennom utdanning og praksiskrav som nevnt i underkapittel 2.6.

Nå som rådgivning er blitt en del av arbeidsrollen til regnskapsføreren er behovet for tillit mellom kunde og regnskapsfører svært viktig, da spesielt med tanke på salg av rådgivningstjenester (Løvaas et al., 2018, s. 170).

Her har regnskapskontorer en fordel i form av at interaksjonen med kunden ofte er av langvarig natur, hvor man har løpende kontakt. Dette skaper en nærhet og tillit som vanskelig kan oppnås ved mer sporadisk kontakt, som for eksempel konsulentselskaper (Nordhaug, 2000).

Regnskapsføreren har ofte sin egen kundeportefølje, noe som tillater tett samarbeid. Dette samarbeidet vil over tid gi regnskapsføreren god kunnskap om kundens strategier, konkurrenter og leverandører. Et slikt kunnskapsgrunnlag vil kunne gi regnskapsføreren mulighet til å skreddersy kommunikasjonen til kunden, som gjør informasjonsflyten

lettere, og dermed bidrar til å utvikle et godt tillitsforhold mellom regnskapsfører og kunde (Løvaas et al., 2018, s. 169).

Når både kommunikasjonen er skreddersydd og tillitsforholdet er opparbeidet, vil det å selge inn rådgivningstjenester til kunder være enklere (Løvaas et al., 2018, s. 169). Kundeporteføljen til en regnskapsfører eller et regnskapskontor vil ofte bestå av kunder fra mange ulike bransjer, i ulike størrelser og i ulike deler av livsløpet. Derfor vil de også ha ulike krav og etterspørre ulike tjenester fra sin regnskapsfører (Løvaas et al., 2018, s. 167). Dette gjør at regnskapsføreren må være tilpasningsdyktig i sin kommunikasjon, men også evne selv å identifisere hvilke tjenester som gagnar de ulike kundene.

2.5 Regnskapsanalyse

For å gi en bedre forståelse for hva regnskapsanalyse innebærer har vi i dette underkapittelet presentert teori om hovedpunktene innen temaet.

2.5.1 Hva er en regnskapsanalyse?

Kristoffersen (2016, s. 437) definerer regnskapsanalyse slik:

“Alle teknikker som benyttes for å kartlegge og belyse en bedrifts økonomiske utvikling og stilling.”

I en regnskapsanalyse er det fire forhold det normalt vurderes:

- Likviditet, foretakets betalingsevne
- Lønnsomhet, foretakets avkastning og fortjeneste
- Soliditet, foretakets evne til å tåle tap
- Finansiering, foretakets sammensetning av egenkapital og gjeld

(Kristoffersen, 2016).

Regnskapsanalyse kan ha nytte for flere forskjellige brukere. Eksempler på brukere er lånekreditorer, ledelse, aksjeeier og leverandører. Ulike brukere vil ha behov for forskjellig informasjon. En kreditor og leverandør vil på kort sikt være opptatt av bedriftens likviditet, mens på lengre sikt vil også lønnsomhet og soliditet ha økt

betydning (Kristoffersen, 2016). Ledelsen til et foretak vil f.eks. ha interesse av informasjon på alle punktene nevnt ovenfor.

Formålet med regnskapsanalysen bestemmer mengden av data som trengs. Lønnsomhetsutvikling over tid krever mer informasjon enn likviditeten til foretaket på et gitt tidspunkt. Tilgang til informasjon varierer for de ulike brukerne og det skilles mellom intern regnskapsanalyse og ekstern regnskapsanalyse (Kristoffersen, 2016).

Intern regnskapsanalyse kjennetegnes ved at analytikeren har full tilgang til informasjon. En slik analyse vil normalt være forbeholdt ansatte i foretaket (Kristoffersen, 2016). Ekstern regnskapsanalyse bygger på det offentlige regnskapet, årsregnskapet. Her er informasjonen begrenset til det som er lovpålagt etter Regnskapsloven. Dette er analysen kreditorer, leverandører, aksjeeiere mv. må gjennomføre. Fremgangsmåten i de to analysene er i grove trekk like, men kvalitet og kvantitet er det som vil variere (Kristoffersen, 2016).

Tre metoder for analyse av regnskapsdata er vanlige:

- Horisontale analyser
- Vertikale analyser
- Nøkkeltallsanalyser

2.5.2 Horisontale analyser

Horisontale analyser ser på utvikling over tid. Her sammenlignes post for post med tidligere år eller perioder (Kristoffersen, 2016). Analysen kan benyttes for både resultatregnskapet og balansen. Endringen kan vises i prosent og/eller beløp.

2.5.3 Vertikale analyser

I vertikale analyser settes en post, ofte salgsinntekt/driftsinntekt, som basisstørrelse og resten av postene regnes i prosent ut fra denne for hvert enkelt år (Kristoffersen, 2016). Dette er en nyttig analyse for å undersøke hvor store kostnadene er i forhold til salgsinntekten og dermed kostnadsstrukturen i bedriften. Vertikale analyser kan også sammenlignes med andre perioder for å belyse endringer i kostnadsstrukturen over tid.

2.5.4 Nøkkeltallsanalyser

Det er svært mange ulike nøkkeltallsanalyser og det er ikke mulighet til å gjennomgå alle i dette arbeidet. Vi skal derfor presentere noen av de mest kjente innen hver av de fire forholdene nevnt tidligere.

Likviditet er betalingsevnen til bedriften. God likviditet betyr at bedriften har nok likvide midler til å betale regninger ved forfall. Jf. regnskapsloven § 5-1 er omløpsmidler eiendeler som ikke er ment til varig eie eller bruk. Eksempler på omløpsmidler er kontanter, kundefordringer og varelager.

$$\text{Likviditetsgrad 1} = \frac{\text{Omløpsmidler}}{\text{Kortsiktig gjeld}} \text{ (Kristoffersen, 2016)}$$

Likviditetsgrad 1 gir oss forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Det er anbefalt med forholdstall over 2, men dette kan variere fra bransje til bransje (Kristoffersen, 2016).

$$\text{Likviditetsgrad 2} = \frac{\text{Mest likvide omløpsmidler}}{\text{Kortsiktig gjeld}} \text{ (Kristoffersen, 2016)}$$

I likviditetsgrad 2 er likningen modifisert til å kun inkludere de mest likvide midlene. Dette er omløpsmidler som kan omgjøres til likvider ved enkle transaksjoner. I praksis betyr dette normalt omløpsmidler ekskludert varelager. Forholdstallet bør være over 1 (Kristoffersen, 2016).

Lønnsomhet handler om bedriftens evne til å tjene penger og gå med overskudd. Dette vil for mange være et stort fokus. For å gå med overskudd må inntektene være høyere enn kostnadene.

$$\text{Totalkapitalrentabilitet} = \frac{(\text{Driftsresultat} + \text{finansinntekter}) * 100\%}{\text{Gjennomsnittlig total kapital}} \text{ (Kristoffersen, 2016)}$$

Totalkapitalrentabiliteten viser avkastning i prosent på hver krone av kapital bundet i bedriften. Dette er en nøkkeltallsanalyse som viser hvor effektivt ressursene til bedriften har vært benyttet i en periode (Kristoffersen, 2016).

$$\text{Fortjeneste i \%} = \frac{\text{Resultat} * 100\%}{\text{Driftsinntekter}} \text{ (Kristoffersen, 2016)}$$

Fortjeneste i % er et resultatmål som viser hvor mye av driftsinntektene som blir igjen som fortjeneste. Jo høyere tall, dess bedre selektivt resultat.

$$\text{Bruttofortjeneste i \%} = \frac{\text{Bruttofortjeneste (kroner)} * 100\%}{\text{Salgsinntekter}} \text{ (Kristoffersen, 2016)}$$

Bruttofortjeneste er et mye brukt mål i varehandel. Bruttofortjeneste kan brukes som mål på hele driften eller på hvert enkelt produkt. Bruttofortjeneste i kroner, også kalt avanse og påslag, er differansen mellom varekostnaden og salgspris.

Soliditet er som nevnt tidligere bedriftens evne til å tåle tap. Soliditet og finansiering henger tett sammen. Soliditet har gjerne litt større fokus på sammensetningen av egenkapital og gjeld. Lav egenkapitalandel reduserer bedriftens evne til å tåle tap. Under er to eksempler på nøkkeltallsanalyser av soliditet.

$$\text{Gjeldsgrad} = \frac{\text{Gjeld} * 100\%}{\text{Egenkapital}} \text{ eller } \frac{\text{Gjeld}}{\text{Egenkapital}} \text{ (Kristoffersen, 2016)}$$

$$\text{Egenkapitalandel} = \frac{\text{Egenkapital} * 100\%}{\text{Totalkapital}} \text{ (Kristoffersen, 2016)}$$

Finansiering handler om anskaffelse og bruk av kapital. En analyse av finansiering til en bedrift tar utgangspunkt i eiendelene i balansen (Kristoffersen, 2016). Et eksempel på en nøkkeltallsanalyse av finansieringen er finansieringsgrad 1.

$$\text{Finansieringsgrad 1} = \frac{\text{Anleggsmidler}}{\text{Langsiktig kapital}} \text{ (Kristoffersen, 2016)}$$

Med langsiktig kapital menes både egenkapital og langsiktig gjeld. Anleggsmidler bør være finansiert med langsiktig kapital for å ha en sunn finansieringsstruktur i bedriften (Kristoffersen, 2016). Forholdstallet i finansieringsgrad 1 bør dermed være under 1.

Arbeidskapital = omløpsmidler – kortsiktig gjeld (Kristoffersen, 2016)

Kapital som bedrifter trenger for å finansiere løpende utgifter blir kalt arbeidskapital ("arbeidskapital", 2018). Arbeidskapital henger tett sammen med finansieringsgrad 1 og kan alternativt beregnes på følgende måte:

Arbeidskapital = Langsiktig kapital – anleggsmidler (Kristoffersen, 2016)

Arbeidskapitalen bør være positiv.

2.5.5 Regnskapsanalyse som rådgivningsverktøy

Digitalisering har, som nevnt tidligere, ført til at rådgivning er en stor del av arbeidsoppgavene til den moderne regnskapsfører. Et svært nyttig verktøy under denne rådgivningen er regnskapsanalysen.

Regnskapsanalysens formål er å fortelle noe om bedrifters økonomiske stilling og utvikling (Hammertrø, 2015, s.18), som er nærmere forklart i underkapittel 2.5.1. Denne informasjonen er nyttig for planlegging av fremtid, og det er da naturlig at dette brukes hyppig i rådgivning for hvordan bedriften skal stake ut kursen videre.

I rådgivningen bør man sammen med ledelsen identifisere de nøkkeltallene som har størst betydning for virksomheten, og fokusere på disse under analysen (Hammertrø, 2015, s.20). Nøkkeltall kan være nyttig når fokuset skal rettes mot bedriftens utvikling i lønnsomhet og likviditet.

Studier viser gang på gang at dårlig likviditet er den største årsaksfaktoren til konkurs i bedrifter (Hammertrø, 2015, s.23). Derfor er det svært viktig at man i rollen som rådgiver har likviditet i fokus, og å være tidlig på banen med fakta og råd ved en negativ utvikling. Det er også viktig at rådgiver er proaktiv ved en oppfattet positiv utvikling av likviditet, slik at det kan gis råd om hvordan denne overskuddslikviditeten kan benyttes på best mulig måte, som for eksempel til nye investeringer (Hammertrø, 2015, s.23).

Til tross for at en regnskapsanalyse er et svært viktig rådgivningsverktøy, vil en analyse av bedriften kun ved å se på regnskapet kunne svekke verdien av analysen

(Hammertrø, 2015, s.27). Det er også nødvendig å ha god forretningsforståelse og kjennskap til bransjen.

Regnskapet vil være preget av valgmuligheter som valg av prinsipper og skjønnsmessige vurderinger. Disse valgmulighetene gjør det spesielt viktig at man i en rådgiverrolle er bevisst på bransjestandarder, slik at valgene som har blitt tatt under utarbeidelse av regnskapet blir forstått, og at utfordringer og muligheter som bedriften står overfor kan bli identifisert (Hammertrø, 2015, s.23).

Sammenligning er et viktig verktøy for å vurdere en bedrift sin stilling i bransjen, og en sammenligning mellom bedrifter kan styrke regnskapsanalysen (Hammertrø, 2015, s.23). Valgmuligheter under utarbeidelse av regnskapet kan også gjøre det vanskelig for rådgiveren å sammenligne bedrifter, da bedriftene for eksempel kan ha benyttet ulike regnskapsprinsipper og vurderinger av regnskapet, noe som vil gi utslag i tall og resultater.

Mange av teknikkene som brukes for å se på utviklingen til bedriften, kan også brukes for å avdekke misligheter og regnskapsmanipulasjon (Hammertrø, 2015, s.23).

Misligheter kan være en ubevisst feil av bedriften. Det er derfor viktig at rådgiver har mulighet til å oppdage dette og gjøre bedriften oppmerksom på hva de må endre for å innrette seg etter gjeldende lover og regler.

2.6 NOU 2018:9

Norges offentlige utredninger kom i 2018 med forslag til ny lov om regnskapsførere.

Det vi fant interessant i denne var forslaget om å øke kravet til praksisperioden fra 2 til 3 år før man kunne søke autorisasjon.

I 1993 ble regnskapsførerloven vedtatt, da med gjeldende paragraf om at 2 år praksis er nødvendig for å kunne søke autorisasjon som regnskapsfører jf. Regnskapsførerloven § 4 pkt 7. I 2014 ble det lagt til en forskrift som presiserte at 1 av de 2 årene måtte være hos en autorisert regnskapsfører eller regnskapsførerselskap jf.

Regnskapsførerforskriften § 1-2.

I forslaget fra 2018 blir det sagt at *“Kravene til utdanning og praksis skal sette en minstestandard som må oppfylles av alle autoriserte regnskapsførere for å sikre regnskapsføring som møter de krav som stilles i lovgivningen.”* (NOU, 2018:9. s.9).

I avsnittet over kan vi lese at praksis skal være med på å sørge for faglig kvalitet i arbeidet til regnskapsføreren. I forslaget ønsker de å heve kravet til praksis, noe de begrunner med blant annet økt behov for kompetanse grunnet digitalisering i regnskapsbransjen, da spesielt med tanke på regnskapsprogrammer (NOU, 2018:9. s.10). For å møte dette kravet om økte kvalifikasjoner og kompetansebehov, går utvalget inn for at søkere med bachelorgrad som ønsker autorisasjon må ha gjennomgått tre år med relevant praksis. Dette øker dagens krav som er på to år. Søkere med mastergrad vil fortsatt kun trenge ha to års praksis (NOU, 2018:9. s.10).

Hvis den nye loven blir vedtatt vil paragrafen om praksis kunne se slik ut

“§ 3-2 Praksis

Søker med bachelorgrad som nevnt i § 3-1 skal ha minst tre års variert praksis som er relevant for yrkesutøvelsen. Søker med mastergrad som nevnt i § 3-1 skal ha minst to års variert praksis som er relevant for yrkesutøvelsen. Minst ett år av praksisen skal gjennomføres i et regnskapsforetak. Minst ett år av praksisen skal gjennomføres etter at kravene i § 3-1 første til tredje ledd er oppfylt. Revisjonspraksis fra et revisjonsforetak likestilles med praksis fra et regnskapsforetak etter første ledd. Departementet kan i forskrift fastsette regler om dokumentasjon av praksisen” (NOU, 2018:9. s.83)

3. Metode

I dette kapittelet tar vi for oss hvilke metoder vi har valgt for å kunne svare på problemstillingen vår “Er det samsvar mellom ønsket kompetanse fra regnskapsbransjen og oppfattet kompetanse hos nyutdannede med tanke på regnskapsanalyse?”

Vi benytter i hovedsak teori fra boken til Johannessen, Christoffersen og Tufte (2011) “Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag”.

3.1 Data

I denne oppgaven har vi valgt å benytte oss av både primær og sekundær data. Primærdata er data som blir samlet inn av forskeren med hensikt til å svare på undersøkelsens problemstilling, hvor metode for innsamling er valgt av forskeren selv (Hansen, 2015). I denne undersøkelsen har vi hentet inn primærdata i form av intervjuer og spørreundersøkelser.

Sekundærdata er data som allerede er samlet inn av andre, for et annet formål enn å svare på problemstillingen i denne undersøkelsen (Hansen, 2015). Vi benyttet oss av sekundærdata når vi foretok en dokumentanalyse gjennom sammenligning av læreplaner fra ulike utdanningsinstitusjoner.

3.2 Valg av metode

I samfunnsvitenskapelig metodelære skiller det mellom to ulike metoder; kvalitative og kvantitative metoder.

I kvalitative undersøkelser bruker man det som kalles “myke data”. Myke data er beskrivende, og må kommuniseres. Et eksempel på myke data er intervjuer.

Kvantitative undersøkelser benytter seg av harde data. Harde data er målbare, i form av tall (Johannessen et al., 2011).

For å prøve å få en god oversikt over temaet vårt har vi valgt å benytte oss av det som kalles metodetriangulering. Metodetriangulering vil si at det benyttes flere typer metoder

i en og samme undersøkelse. På denne måten får man flere perspektiver på undersøkelsen (Johannessen et al., 2011).

Metodene vi har valgt innledningsvis er et kvalitativt intervju med daglige ledere på regnskapskontorer. Vi intervjuet tre objekter fra tre forskjellige regnskapskontor. Deretter gikk vi videre til å sammenligne læreplaner fra seks forskjellige høyskoler/universiteter hvor vi ser spesifikt på hvorvidt regnskapsanalyse er nevnt.

Til slutt foretar vi to kvantitative spørreundersøkelser. Den ene fra ledere på regnskapskontorer, der har vi et nettutvalg på 22 respondenter. Den andre av studenter på økonomi og administrasjon studiet og nyansatte på regnskapskontorer, med et nettutvalg på 32 respondenter.

3.3 Analyse av data

I dette underkapittelet går vi gjennom teorien på forskjellige analyseverktøy som kan benyttes i en undersøkelse. Fokuset har vi lagt på de analyseverktøyene vi selv benytter i vår undersøkelse.

3.3.1 Analyse kvalitative data

Før analysen av det kvalitative datamaterialet kan skje, må datamengden reduseres. (Johannessen et al., 2011).

Redusering av datamengden kan skje på flere måter, en av disse måtene er tverrsnittbasert og kategoribasert inndeling av data (Johannessen et al., 2011).

Kategoribasert inndeling vil si at setninger eller avsnitt blir merket, slik at det blir mulig å identifisere ulike tema i datamaterialet (Johannessen et al., 2011).

Når teksten er redusert og inndelt må forskeren tolke og analysere datamaterialet. Forskeren kan lese datamaterialet på flere måter.

Det kan leses bokstavelig, som betyr at forskeren ser på selve teksten som et analyseobjekt (Johannessen et al., 2011). Ved bokstavelig lesning kan forskeren feste

seg ved fraser eller ord som han synes skiller seg ut, eller som ofte kommer opp i teksten.

En annen måte å lese teksten på er fortolkende. Da vil forskeren prøve å forstå hva som ligger bak den bokstavelige teksten, og prøve å vise hva teksten representerer (Johannessen et al., 2011).

Det er vanlig innenfor metodefaget å kombinere disse to metodene for lesing og tolking av datamaterialet. I vår oppgave har vi valgt å lese datamaterialet på en bokstavelig måte, hvor vi har fokusert på konkrete ord eller tema som intervjuobjektene tok opp.

3.3.2 Analyse av kvantitative data

I kvantitative undersøkelser foreligger data slik at de kan telles (Johannessen et al., 2011).

For å analysere et slikt datasett skiller vi mellom univariat og bivariat analyse.

Univariat analyse vil si at man analyserer enkeltvariabler hver for seg. Dette kan skje gjennom blant annet å benytte tabeller og statistiske mål som gjennomsnitt og standardavvik (Johannessen et al., 2011). Dette gir en oversiktlig presentasjon og gir oss muligheten til å si noe om sentrale tendenser i datamaterialet.

Bivariat analyse gir oss muligheten til å se på sammenhengen mellom flere variabler. En form for bivariat analyse er korrelasjonsanalyse. Dette gir oss muligheten til å se på samvariasjonen mellom to variabler. Et meget populært korrelasjonsmål er Pearsons produktmomentkorrelasjon, også kalt pearsons r .

Det skiller mellom type samvariasjon, positiv og negativ korrelasjon, og styrke av samvariasjon (Johannessen et al., 2011).

En tommelfingerregel som benyttes på styrke av korrelasjon er utarbeidet av Cohen og Holliday (Johannessen et al., 2011):

- 0,00 - 0,19 veldig svak
- 0,20 - 0,39 svak
- 0,40 - 0,69 moderat
- 0,70 - 0,89 høy
- 0,90 - 1,00 meget høy

Hensikten med kvantitativ dataanalyse er ofte å avdekke årsakssammenhenger. Når vi undersøker årsakssammenhenger er det ikke nok å bare benytte bivariate analyser, man må også kontrollere for tredjevariabler (Johannessen et al., 2011).

For å kontrollere for tredjevariabler kan man benytte seg av regresjonsanalyser. Regresjonsanalyse kan ha flere formål. En av dem er årsaksforklaring. Regresjonsanalysen viser sammenhengen mellom en uavhengig og en avhengig variabel. Det er også mulig å gjøre en multippel regresjonsanalyse, hvor man tar inn flere uavhengige variabler (Johannessen et al., 2011).

Regresjonsanalyse er en nyttig statistikk verktøy, men det er flere forutsetninger som må være tilfredsstillende for at en regresjonsanalyse kan brukes til statistisk generalisering (Johannessen et al., 2011):

1. Alle relevante og ingen irrelevante uavhengige variabler må inkluderes i analysen. Sammenhengen mellom den uavhengige og den avhengige variabelen må også være lineær.
2. Avvikene mellom regresjonslinjen og de observerte verdiene må være normalfordelt. Disse avvikene må også være jevnt spredt rundt regresjonslinjen. Avvikene kan heller ikke være korrelert med noen av forklaringsvariablene. Observasjonene må være uavhengige av hverandre.
3. Fravær av multikollinearitet. Dette betyr at de uavhengige variablene ikke kan ha en perfekt lineær sammenheng med hverandre.
4. Variablene må være målt uten målefeil. Ved målefeil i avhengig variabel vil man se en generelt lavere forklart varians

(Johannessen et al., 2011).

Avslutningsvis skal vi nevne sammenligning av to grupper, også kalt signifikanstesting. I signifikanstesting kan vi dele utvalget vårt ytterligere opp og behandle disse som selvstendige utvalg (Johannessen et al., 2011).

Ved signifikanstesting må det formuleres en nullhypotese og en alternativ hypotese. Hvorvidt nullhypotesen beholdes eller forkastes kommer an på hvilket signifikansnivå forskeren opererer med.

“Signifikansnivået angir hvor stor sannsynlighet man aksepterer for å trekke feil slutninger i de situasjoner H_0 er korrekt” (Johannessen et al., 2011 s.397).

I denne oppgaven opererer vi med et standard signifikansnivå, som er 5 prosent.

Det er flere metoder for signifikanstesting, T-test og F-test er to av dem.

T-test benyttes til å sammenligne om det er signifikant forskjell på gjennomsnittet mellom to grupper.

F-test sammenligner variansen til to grupper.

Det er resultatet av F-testen som bestemmer hvorvidt vi benytter en T-test med antatt ulik eller lik varians.

Ved signifikanstesting er det viktig å være oppmerksom på at det kan forekomme feil når vi forkaster og beholder hypotesene våre. Det er to typer feil man skal være spesielt oppmerksom på.

Den første er “type 1 feil” som vil si at man forkaster nullhypotesen når den er sann, og dermed konkluderer med den alternative hypotesen som er feil.

Den andre er “type 2 feil” som vil si at vi konkluderer med nullhypotesen når den er feil, og forkaster den alternative hypotesen som er riktig (Johannessen et al., 2011).

3.4 Metode kvalitativ del

3.4.1 Intervju av ledere i regnskapsbransjen

For å kartlegge ønsket kompetanse innenfor regnskapsbransjen, og dermed hvilken problemstilling vi ønsket å skrive om, valgte vi å benytte kvalitativ metode, med en eksplorativ tilnærming. Eksplorative undersøkelser kan brukes til å identifisere interessante problemstillinger man vil se nærmere på (Johannessen et al., 2011).

Innledningsvis ønsket vi å få mye informasjon om temaet “Endret kompetansebehov i regnskapsbransjen som følge av digitalisering”, slik at vi kunne formulere en problemstilling. Vi ønsket at informantene skulle ha frihet til å uttrykke seg, noe som kan

være utfordrende i et spørreskjema (Johannessen et al., 2011). Derfor valgte vi å innlede undersøkelsen med intervjuer.

Vi valgte å benytte oss av et semistrukturert intervju da vi ikke visste hva problemstillingen skulle være på dette punktet, og ønsket derfor et intervju hvor informanten fritt kunne uttale seg om hva de anså som viktig.

Et semistrukturert intervju vil si at man går inn i intervjuet med en intervjuguide som utgangspunktet for intervjuet, men hvor selve ordlyden i spørsmålene og rekkefølgen de blir stilt i kan varieres. Denne formen for intervju gir forskeren og intervjuobjektet muligheten til å gå frem og tilbake mellom tema (Johannessen et al., 2011, s. 458). Vi utformet en intervjuguide, se vedlegg 1, i forkant at intervjuene hvor vi inkluderte innledningsspørsmål, nøkkelspørsmål og hjelpespørsmål.

Nøkkelspørsmålene ble brukt for å få samtalen inn på det sporet vi ønsket. Vi lot intervjuobjektene snakke mye om hvert tema/spørsmål uten at vi avbrøt dem. Vi fikk dermed lange og komplekse svar som vi har måttet analysere i etterkant.

Intervjuene ble foretatt med person, før pandemien brøt ut, på de respektive ledernes kontor.

Vi valgte å kun ta notater og ikke opptak under intervjuene slik at vi unngikk meldeplikt til NSD. For å sikre at vi fikk med oss mest mulig informasjon var det en person som sto for selve intervjuet, mens to personer noterte og supplerte dersom det var noe de lurte på. Deretter sammenlignet vi notater umiddelbart etter intervjuet slik at vi sikret oss at vi gjenga mest mulig korrekt informasjon.

Notatene fra intervjuet ble renskrevet og sendt til de respektive informantene slik at de fikk se gjennom og godkjenne innholdet.

De renskrevne og godkjente notatene brukte vi videre til analyse.

Under analysen av intervjuene begynte vi med å kategorisere svarene inn i tema for å se hva som skilte seg ut og hva de tre intervjuene hadde til felles.

Deretter valgte vi ut det tema vi syntes var interessant, og formulerte en midlertidig problemstilling ut av dette.

3.4.2 Sammenligning av læreplaner

For å undersøke hvor stort fokus det er på regnskapsanalyse i pensum, valgte vi å benytte en dokumentanalyse. Her sammenlignet vi læreplaner fra de ulike utdanningsinstitusjoner. I dokumentanalyser benyttes det dokumenter til å samle inn informasjon om temaet som undersøkes.

Det er viktig ved bruk av dokumentanalyse som metode, å vurdere om dokumentene oppfyller visse kriterier:

Kriterier for vurdering av dokumenter (Storsul, 2011)

- Autensitet
 - Er dokumentet det det gir seg ut for å være.
- Troverdighet
- Representativitet
 - Hvor representativt er dokumentet?

Dokumentene vi har benyttet oss av er læreplaner som ligger tilgjengelig på de respektive utdanningsinstitusjonene sine offisielle hjemmesider. Dette gjør at vi er sikre på at alle de tre kriteriene er oppfylt.

3.5 Metode kvantitativ del

I dette underkapittelet går vi gjennom metodene vi har brukt i den kvantitative delen av oppgaven. Både koding av spørreskjema og statistiske tester og analyser ble foretatt i Microsoft Excel.

3.5.1 Utforming av spørreskjema

Spørreundersøkelser er en svært vanlig kvantitativ tilnærming for innsamling av mye data på kort tid. Spørreundersøkelser gir også muligheten for standardisering (Johannessen et al., 2011), som gir oss muligheten til å analysere resultatene statistisk.

Ved utforming av spørreskjema er det flere hensyn som må tas.

Først og fremst må spørsmålene som inkluderes i skjemaet ha til hensikt å samle inn data som er nødvendig for å besvare problemstillingen.

Et spørreskjema kan være prestrukturert, hvor svaralternativer er oppgitt på forhånd, eller åpent, hvor respondenten selv kan skrive ned svarene. Det kan også kombineres som et semistrukturert spørreskjema, hvor det inneholder både prekodete og åpne spørsmål (Johannessen et al., 2011).

En mulighet er å bruke skalaer som svaralternativ. Skalaer betegnes også som Likert-skalaer. Det er ulike meninger om hvordan slike skalaer skal utformes, men noen vil si det bør være minst 5 verdier. Alle verdiene kan være definert, eller bare ytterpunktene av skalaen (Johannessen et al., 2011).

Spørsmålene må også være formulert slik at respondenten forstår spørsmålet, vet hva slags informasjon de skal oppgi og vite hvilken målestokk de må benytte (Johannessen et al., 2011).

Dette oppnår vi ved å benytte spørsmål som har presiserte begreper, gjensidig utelukkende svaralternativer og klare oppgitte retningslinjer for hvordan respondenten skal svare.

For å sikre at et spørreskjema er godt utformet bør det gjennomføres en prestudie. En prestudie kan foregå ved at man deler ut spørreskjema til personer som oppfyller de samme kriteriene som respondenten skal oppfylle (Johannessen et al., 2011). Disse personene kan komme med tilbakemeldinger dersom spørsmål eller utforming er uklare, og alternativt forbedringsmuligheter.

Avslutningsvis vil forskeren måtte vurdere hvordan spørreskjema skal distribueres. Det er flere mulige kanaler. En av de vanligste måtene for distribuering er på papir. Man kan enten distribuere de ut personlig eller sende som brev (Johannessen et al., 2011).

Spørreskjema vil også kunne samles inn ved å benytte et intervju format ansikt til ansikt, eller over telefonen.

Det er også muligheter for å utforme og samle inn svar på spørreskjema over internett. Det som er viktig å være oppmerksomme på, er at det da vil utløse konsesjonsplikt til NSD.

3.5.2 Spørreundersøkelse daglig ledere på regnskapskontor

Ved å benytte en kvantitativ tilnærming, ønsket vi å bekrefte funnene i de kvalitative intervjuene ved hjelp av en spørreundersøkelse.

Spørreskjemaet ble utformet slik at respondenten måtte ta stilling til hvor viktig ti forskjellige kompetanseområder var.

Vi hadde som mål å legge opp til at spørreskjema ikke burde ta mer enn to til tre minutter å gjennomføre. Ettersom våren er travel periode for regnskapsførere, og pandemien gjorde at tiden var enda knappere.

Samtlige spørsmål på spørreskjema bestod av en likert-skala fra 1 til 10. Vi hadde relativt mange kompetanseområder og kun ytterpunktene var definert.

Vi valgte å kun definere ytterpunktene for å spare mye tid, og redusere faren for misforståelser ved muntlig presentasjon av spørreskjemaet over telefon. Vi fikk klarsignal om at vi kunne benytte oss av digitalt spørreskjema, når vi allerede hadde samlet inn de fleste besvarelsene. Vi benyttet denne muligheten for å øke antall respondenter, siden det var vanskelig å få tak i flere som stilte opp på telefon.

Vi utformet det også slik at respondentene skulle ha gode valgmuligheter, da vi tok høyde for at flere av kompetanseområdene ville bli regnet som viktig eller svært viktig.

Det var derfor nødvendig å ha en bred svarskala slik at nyansene viste seg.

De ti kompetanseområdene ble i hovedsak basert på informasjonen vi hadde fått i de tre innledende intervjuene. Vi valgte ut kompetanseområder som hadde blitt nevnt en eller flere ganger i løpet av de tre intervjuene.

3.5.3 Spørreundersøkelse oppfattet kompetanse studenter/ansatte

For å kunne besvare problemstillingen, og da spesielt underproblemstilling 1 "Hva synes de nyutdannede/studentene selv om sin oppfattede kompetanse innen regnskapsanalyse?", måtte vi kartlegge oppfattet kompetanse hos ansatte og studenter. Vi valgte da å benytte oss av nok et spørreskjema.

Spørreskjemaet består av innledende fakta spørsmål og kunnskapsspørsmål som går på oppfattet kompetanse innenfor forskjellige områder innenfor regnskapsanalyse.

Majoriteten av spørsmålene har svaralternativ som består av en likert-skala fra 1 til 6, også her er kun ytterpunktene er definert.

Kompetanseområdene ble basert på pensumboken av Trond Kristoffersen (2016) "Årsregnskapet - En grunnleggende innføring".

Etter at vi hadde utformet spørreskjema valgte vi å foreta en prestudie ved å dele ut spørreskjema til tre medstudenter, som fylte det ut og kom med tilbakemeldinger på forbedringer.

Vi utformet spørreskjema i papirform for å kunne dele ut til respondentene. På grunn av koronapandemien måtte vi gå vekk fra å dele ut fysiske spørreskjema, og vi gikk over til å ta kontakt med respondentene på telefon.

Når det ble åpnet for å utføre spørreundersøkelsen over nett hadde vi allerede fått en del respondenter. Derfor valgte vi å ikke benytte oss av denne muligheten av hensyn til gjenværende disponibel tid.

3.6 Utvalg kvalitativ del

I dette underkapittelet skal vi presentere utvalget i den kvalitative delen av undersøkelsen vår.

I kvalitative undersøkelser har utvelgelsen av informanter et klart mål, dette kalles en strategisk utvelgelse av informanter (Johannessen et al., 2011). Det er viktig å målfeste hvilke data det er ønskelig å samle inn, for så å identifisere hvilke informanter som kan produsere ønsket data. Dette betyr at utvelgelsen er hensiktsmessig.

Det finnes flere typer strategiske utvalg, blant disse finner vi:

Kriteriebasert utvalg. Ved en kriteriebasert utvelgelse velges det informanter som oppfyller spesielle kriterier. (Johannessen et al., 2011, s.113)

Bekreftende utvalg. Her ønsker forskeren å velge et utvalg som vil bekrefte eller avkrefte hypoteser (Johannessen et al., 2011).

Bekvemmelighetsutvalg. Forskeren velger det som er enklest. For eksempel ved å velge respondenter som befinner seg geografisk nært. Dette er den utvelgelsen som er minst ønskelig ettersom det kan være vanskelig å generalisere med dette utvalget (Johannessen et al., 2011).

Metodelitteraturen sier ikke noe om en øvre eller nedre grense for hvor mange som bør intervjues. En tommelfingerregel er at det bør intervjues nye objekter helt til man ikke får inn noe ny informasjon. Dette kalles metningspunktet, og når dette punktet er nådd har det ingen hensikt å intervju flere (Johannessen et al., 2011).

3.6.1 Intervju av ledere i regnskapsbransjen

I utvelgelsen av intervjuobjekter benyttet vi oss av et kriteriebasert, bekvemmelighetsutvalg. Kriteriet var at intervjuobjektene måtte være ledere på et regnskapskontor. Vi intervjuet kun ledere i nærområdet av bekvemmelighetsårsaker.

Vi valgte å henvende oss til tre daglige ledere fra lokale regnskapskontorer. Samtlige takket ja til å delta på intervju.

Intervjuene er anonyme, derfor vil vi referere til intervjuobjektene som "Bedrift 1", "Bedrift 2" og "Bedrift 3".

Vi valgte innledningsvis kun tre objekter for å se om dette gav en metning av informasjon. Når vi hadde gjennomført disse så vi en klar rød linje gjennom notatene fra alle de tre intervjuene. Målet for metning var dermed oppfylt og vi fant en problemstilling vi ønsket å svare på. Derfor valgte vi å ikke gjennomføre flere intervjuer, og gikk videre på den kvantitative delen av oppgaven.

3.6.2 Sammenligning av læreplaner

Vi har her valgt å se på læreplaner og emnebeskrivelser på utdanningsinstitusjoner som tilbyr Bachelor som kvalifiserer til å få autorisasjon som regnskapsfører. Ettersom respondentene til spørreskjemaet vårt, i all hovedsak, bestod av studenter/tidligere studenter fra HVL tenkte vi at det kunne være nyttig å se på læreplaner fra flere andre utdanningsinstitusjoner.

Utvelgelsen har blitt foretatt etter søk på nett.

Vi valgte ut seks forskjellige studieinstitusjoner, inkludert HVL. To av institusjonene har selvstendig regnskap bachelor, mens de resterende har bachelor i økonomi og administrasjon hvor fordypningen i regnskap er på tredje året.

3.7 Utvalg kvantitativ del

“Populasjonen er samlingen av alle enhetene som en problemstilling gjelder for.”

(Johannessen et al., 2011. s.258)

Populasjon for denne oppgaven er alle nyutdannede på regnskaps- og økonomi og administrasjon studiet.

I undersøkelser kan det være vanskelig å inkludere hele populasjonen, derfor kan det være hensiktsmessig å foreta utvalgsundersøkelser. Ved å benytte et utvalg som har lik sammensetning av egenskaper som populasjonen vil man få et representativt utvalg (Johannessen et al., 2011). Et representativt utvalg vil si at man kan generalisere funn fra utvalg til populasjon.

Ved å foreta et sannsynlighetsutvalg har man svært sannsynlig et representativt utvalg. Det finnes flere måter å sørge for at man opererer med et sannsynlighetsutvalg (Johannessen et al., 2011).

Ved å benytte seg av en enkel tilfeldig trekning, hvor alle enheter i populasjonen har like stor sannsynlighet for å bli trukket ut, er det en god mulighet for å sitte igjen med et representativt utvalg (Johannessen et al., 2011).

Det er også mulig å benytte seg av en stratifisert utvelgelse, hvor enhetene deles inn i strata etter bestemte egenskaper. Deretter trekkes det et bestemt antall enheter fra strataene (Johannessen et al., 2011).

Klyngeutvelgelse er også en mulighet. Da vil enhetene grupperes sammen i klynger, og et visst antall klynger trekkes ut. Det er også mulighet for å igjen foreta en utvelgelse

innenfor de uttrukne klyngene. Utvelgelsen vil skje gjennom hele prosessen ved enkel tilfeldig trekking, eller en systematisk utvelgelse (Johannessen et al., 2011).

Det forekommer også kvantitative undersøkelser som ikke består av et tilfeldig utvalg, det er da snakk om et ikke-sannsynlighetsutvalg (Johannessen et al., 2011). Eller strategisk utvalg, som nevnt under kvalitativt utvalg.

Da respondentene våre ikke er tilfeldig utvalgt vil det si at vi har et ikke-sannsynlighetsutvalg. Vi har valgt å benytte av oss et bekvemmelighetsutvalg i begge de to kvantitative spørreundersøkelsene. Vi sitter da igjen med et ikke representativt utvalg, som svært sannsynlig ikke kan generaliseres til populasjon.

3.7.1 Utvalg spørreundersøkelse av ledere i regnskapsbransjen

For å undersøke informasjonen vi fikk ut fra intervjuene videre, valgte vi et bekreftende bekvemmelighetsutvalg for spørreundersøkelsen.

Opprinnelig fremgangsmåte for distribusjon var å dele ut spørreskjema til deltakerne på ERFA møte, som skulle vært arrangert i samarbeid med HVL Haugesund.

Vi fikk avsatt ti minutter i programmet til å distribuere og samle inn spørreskjema.

Grunnet koronapandemien ble dette møtet avlyst, og vi måtte tenke nytt på hvordan vi skulle distribuere spørreskjema.

Ny fremgangsmåte ble å samle inn svar på spørreskjema over telefon. Vi sendte e-post til 58 forskjellige ledere av regnskapskontorer på Sør- og Vestlandet, inkludert de som skulle vært på ERFA møte, hvor vi anmodet om å få ta kontakt med de på telefon for å samle inn svar på spørreskjema.

Vi valgte å ta kontakt med mulige respondenter på e-post, og ikke direkte på telefon, vitende om at vi da risikerte bortfall av mange potensielle respondenter. Vi tok dette valget da vi vet at regnskapsførere på denne tiden er presset for tid, og nå med en pandemi på toppen. Derfor ønsket vi å være respektfulle og avtale tid på forhånd.

Dette viste seg å bli en tidkrevende prosess. Etter en runde med 17 respondenter på telefonen, fikk vi beskjed om at HVL åpnet for å sende spørreskjema på nett.

Spørreskjema på nett ble laget og distribuert via lenke i e-post. På dette fikk vi 5 respondenter. Nettutvalget vårt endte da opp med å bli 22 respondenter.

3.7.2 Utvalg spørreundersøkelse av studenter og nyansatte

Også under denne spørreundersøkelsen valgte vi et kriteriebasert bekvemmelighetsutvalg.

Kriteriet var at respondenten skulle være på 3. året eller ha fullført en bachelorgrad innenfor økonomi og administrasjon og/eller regnskap. Vi inkluderte også nyansatte i regnskapsbedrifter som har jobbet i mindre enn 3 år, da vi tar høyde for at man tilegner seg kunnskap om regnskapsanalyse i jobb, men at det ikke er fokuset i starten av ansettelsesperioden.

Av bekvemmelighetsgrunner valgte vi å dele ut spørreskjema til våre medstudenter på Høgskulen på Vestlandet, og bekjente. Noen respondenter var også behjelpelige med å gi oss navnet til andre potensielle respondenter som oppfylte kriteriet.

Distribuering av dette spørreskjema ble også gjort vanskelig av koronapandemien. Vi fikk kun distribuert spørreskjema til 9 respondenter på skolen før sosial distansering ble iverksatt og skolene stengt.

Derfor måtte vi også her gå over til respondenter over telefonen. Vi tok i hovedsak kontakt med potensielle respondenter over sosiale medier og anmodet om å få ta kontakt på telefonen. Vi valgte å benytte sosiale medier da respondentene i hovedsak var unge personer, og sosiale medier tillater chat funksjoner som er mer personlige enn en e-post. Dette var igjen en tidkrevende prosess, og nettutvalget vårt endte på 32 respondenter.

3.8 Reliabilitet og validitet

En god undersøkelse bør være både reliabel og valid. Dette fører til at i etterkant av en undersøkelse bør analysene vurderes for å se hvor reliabel og valid den er.

Reliabiliteten forteller hvor pålitelig undersøkelsen, mens validiteten sier noe om gyldigheten av undersøkelsen (Johannessen et al. 2011).

Reliabiliteten i undersøkelsen knyttes dermed opp til hvor nøyaktig den er. Dersom en undersøkelse har høy grad av reliabilitet vil andre forskere som gjennomfører samme undersøkelse komme frem til samme resultat. Reliabiliteten forteller altså noe om i hvilken grad studien kan etterprøves (Sander, 2019).

For å kunne etterprøves må det være med en beskrivelse av måten undersøkelsen er blitt utført, samt at det er lagt ved spørreskjema som er blitt benyttet. Dersom undersøkelsen vår etterprøves er det antageligvis flere momenter som teller for at den ikke er særlig reliabel. Hovedgrunnen vil nok likevel være at utvalget vårt er et lite bekvemmelighetsutvalg noe som fører til at vi ikke kan generalisere for populasjonen.

Det som kan telle for at den kan være noe reliabel er det faktum at vi gjennom undersøkelse av læreplaner på andre utdanningsinstitusjoner oppdaget at det ikke var noe særlig større grad av fokus på regnskapsanalyse på andre studier. Derfor kan vi anta at andre nyutdannede som blir spurt om det samme antageligvis vil svare innenfor samme standardavvik.

Validiteten i undersøkelsen sier noe om den måler det den har til hensikt å måle. Dersom undersøkelsen mangler validitet, står vi i fare for å trekke feil slutninger. Dette gjør at selv om både reliabilitet og validitet er viktig, så er validiteten i undersøkelsen den viktigste av de to (Sander, 2019).

Det skilles mellom intern og ekstern validitet, hvor intern validitet handler om hvorvidt resultatene er gyldige for det utvalget som er brukt. Den eksterne validiteten sier noe om resultatene kan overføres til andre utvalg og fremdeles få samme resultat (Høgskulen på Vestlandet, 2019).

Undersøkelsen vår er blitt gjennomført ved bruk av spørreskjema. De som ble levert ut på skolen hvor respondentene svarte og leverte tilbake til oss kan ha misforstått hva vi mente med spørsmålene. Da koronapandemien førte til at vi måtte gjennomføre resten av spørreskjemaene over telefon kunne vi forklare spørsmålene hvis det var noe respondentene lurte på. Men samtidig mistet vi litt av anonymiteten som kan ha ført til at

respondentene svarte litt høyere for ikke å virke "dumme". Begge disse faktorene kan ha svekket den interne validiteten i undersøkelsen vår.

Utvalget vårt som er et bekvemmelighetsutvalg, kan svekke den eksterne validiteten. For at den eksterne validiteten skal være god så burde vi hatt et representativt utvalg. Dette er vanskelig å få til med den tiden og de ressursene vi har til rådighet i en bacheloroppgave, og vi kan dermed ikke generalisere til resten av populasjonen.

4. Presentasjon av undersøkelsens resultater

I dette kapittelet presenterer vi funnene fra både de kvalitative og kvantitative undersøkelsene.

4.1 Kvalitativt Intervju av ledere innenfor regnskap

For å presentere funnene fra de kvalitative intervjuene har vi valgt å inkludere den viktigste informasjonen fra hver bedrift på de respektive spørsmålene. Avslutningsvis har vi en oppsummering.

4.1.1 Endring av arbeidsoppgaver som følge av digitalisering

Det innledende nøkkelspørsmålet hadde som mål å få informasjon om hvordan arbeidsoppgavene hadde forandret seg de siste årene som en konsekvens av digitalisering, for å få en oversikt over helhetsbildet.

Bedrift 1: Digitaliseringen er for det meste en automatisering av arbeidsoppgavene. I stor grad er regnskapsføreren sin rolle en kontrollfunksjon.

Bedrift 2: Digitalisering har i stor grad ført til automatikk, rutiner er i stor grad tatt over, lite punching, avstemning blir gjort digitalt hvor de for det meste bare kontrollerer. De bruker i dag generelt lite papir. Vedkommende mener regnskapsføreren er støttespiller for ferdig produkt, produsert av system og bedrift, i en rådgivningsrolle.

Bedrift 3: Vedkommende nevner at i løpet av de to siste årene har endringene som følger av digitalisering blitt mer åpenbare. Kunder er mer involvert i prosessen med tilgang til regnskapsprogrammene. Dette skaper mer dialog med kundene som igjen krever andre personegenskaper av regnskapsførerne.

Selv om rådgivning er mer aktuelt, fører dette med seg noen problemstillinger. Hvordan skal man implementere rådgivning i hverdagen til kunden, hvordan skal rådgivning prises og hvordan få kundene til å se nytteverdien av rådgivning. Vedkommende er

positiv til endringen, selv om effektivisering av regnskapet skaper behov for flere kunder eller mer rådgivning for å fylle tiden.

Fra ovennevnte svar oppsummerer vi med at arbeidsoppgavene har generelt blitt mer automatisert, og at regnskapsføreren nå i stor grad er i en rådgiver og kontroller rolle. Kundene er også nå i større grad enn tidligere involvert i prosessen, og dermed er det nå i enda større grad svært viktig med fokus på kundebehandling også i regnskapsbransjen.

4.1.2 Personlighetstype som vektlegges i en ansettelsesprosess

Hva slags personlighetstype ser de etter i en ansettelsesprosess?

Bedrift 1: Nyansatte bør være faglig interessert, selvstendige, tørre å ta egne valg, være opptatt av å skape en god kundeopplevelse, ha evnen til å se selskapet bak regnskapet og fortrinnsvis være interessert/erfaren innen IKT. Ansatte må kunne ta opp "verktøykassen" fra utdanningen. Regnskapsførere må være i stand til å skape gode kunderelasjoner og håndtere ulike kunder på en god måte.

Bedrift 2: Bedriften ansetter andre typer folk nå enn før, viktig at de er gode på kunderelasjoner og liker folk. Ønsker at de har gode IKT evner. De opererer ofte som support for kunden i datasystemene.

Den ansatte må ønske å bevege seg ut av kontoret og møte kunden på deres arena.

Bedrift 3: Vedkommende nevner at menneskelige egenskaper er viktig og at dette legges vekt på i ansettelsesprosessen av nye medarbeidere. Egenskaper som ønskes av regnskapsfører er at de er utadvendt, sosial, velstelt og strålende (godt humør). Det ønskes også gode kommunikasjonsferdigheter som klarer å formidle økonomi og regnskap til kunden på en måte slik at de forstår.

Fra ovennevnte svar oppsummerer vi med at regnskapsføreren i stor grad må ha kontakt med kunder, og derfor er det en fordel om de er utadvendte og gode på kunderelasjoner. IKT kunnskaper blir også trukket frem som et pluss.

4.1.3 Savnet kompetanse

Videre går vi på et mer direkte spørsmål hvor målet er å få informasjon om hvilken spesifikk kompetanse de har savnet hos deres nyutdannede.

Bedrift 1: Vedkommende opplyser om at andre bedrifter savner IKT/system kunnskaper fra nyutdannede, men personen mener derimot at dette ikke er så viktig, så lenge interessen er der. Da kan nyansatte få opplæring i systemene gjennom jobben.

Personen er opptatt av at det er lite fokus og kunnskap om likviditetsbudsjett og mener at lite fokus på dette kan være en viktig grunn til at virksomheter går konkurs. Personen presiserer også at pensum på HVL er dårlig når det kommer til regnskapsanalyse.

Pensumet fokuserer feil, man må vite hva tallene betyr, ikke bare kunne kalkulere dem.

Personen kunne tenkt seg et eget emne med regnskapsanalyse i bacheloren

Bedrift 2: Det vedkommende savner i forhold til kompetanse hos nyutdannede er grunnleggende regnskapsforståelse, spesielt debet/kredit nevnes, de bruker mye tid på opplæring av dette når kandidaten kommer rett fra skolebenken. Det dras også frem at praksis gjennom studiene kunne vært en god løsning for en mer helhetlig utdanning og en forberedelse for hvordan det er å jobbe som regnskapsfører. Vedkommende mener også det kunne vært nyttig å ha regnskapsanalyse som eget fag, for å øke kompetansen til å gi råd til kunder.

Bedrift 3: Mer praktisk erfaring fra utdanningen hadde vært ønsket. At studenter har vært gjennom prosessen ved å føre for eksempel bilag gjennom et regnskapsprogram.

Studenter som har hatt praksis gjennom skolen trekker høyt opp i ansettelsesprosessen.

Grunnleggende regnskapsferdigheter er mer nødvendig enn å være veldig kyndig på data.

Et annet ønske fra utdanningen til regnskapsføreren kunne vært mer fokus på rådgivning. Både med tanke på å kommunisere og kompetanse innen regnskapsanalyse. Kommunikasjon og forståelse for andre mennesker er ofte en personlig egenskap, men alle kan trene og utvikle seg på dette området. Ettersom de fleste regnskapskontorer tilbyr like tjenester og pris, mener vedkommende at regnskapskontorene har en mulighet til å differensiere seg på medmenneskelighet og engasjement.

Fra ovennevnte svar oppsummerer vi med at det er de grunnleggende regnskapsferdighetene som blir savnet. Det blir også ytret ønske om fokus på rådgivning under utdanning, da spesielt kommunikasjon og regnskapsanalyse.

4.1.4 Type rådgivning

Videre ønsket vi å få mer informasjon om hva slags rådgivning en regnskapsfører egentlig driver med.

Bedrift 1: Rådgivningsrollen er svært bred, det kan gå på alt fra skatt, firmabiler, lønn o.l. Regnskapsanalyse er i grunn lite etterspurt, og nøkkeltall er ofte forvirrende for kunden. Siden regnskapsanalyse er lite etterspurt, må regnskapsførerne gå inn i en form for salgssrolle, hvor de uoppfordret utfører en regnskapsanalyse. Dette kan føre til at kunden ser verdien, og dermed fortsetter å etterspørre regnskapsanalyser og rådgivning. Kunder ønsker å bruke sin tid på kjernevirksomhet og kontakter regnskapsfører angående spørsmål knyttet til økonomien i stedet for å prøve å finne ut av dette selv.

Bedrift 2: Vedkommende mener at man er nødt til å ha jobbet innenfor regnskap en stund før man kan jobbe innen rådgivning. Erfaring er viktig, men også personlighetstype. Videre sier personen at de gir råd om "alt", som f.eks. stifte og legge ned virksomheter, likviditetsstyring, landbruk o.l.

Bedrift 3: Rådgivning blir ofte på vedkommendes kontor fordelt etter erfaring og størrelse på oppdraget. Rådgivning stiller altså krav til erfaring og kompetanse for å fungere optimalt.

Ut ifra ovennevnte svar kan vi oppsummere med at rådgivning spenner svært bredt innenfor regnskapsbransjen. Rådgivning er også forbundet med erfaring, det er vanskelig å komme rett fra skolebenken inn i en rådgivningsrolle. Det påpekes også at regnskapsanalyse er et viktig verktøy når det er snakk om rådgivning.

4.1.5 Krever den moderne regnskapsfører mer enn bachelor

Det har blitt diskutert i fagmiljøet, se underkapittel 2.6, om hvorvidt regnskapsfører krever mer enn en bachelorgrad, om det bør bli en master. Hva mener lederne i regnskapsbransjen om dette?

Bedrift 1: En bachelor med spesialisering innen regnskap er nok til å komme i gang med en jobb som regnskapsfører.

Ønsker man mer inngående kunnskap derimot anbefales master. For å bli en god rådgiver kunne det vært ønskelig med en master.

Personen mener ikke det er hensiktsmessig å ha en ren regnskapsfører-linje, at emner som markedsføring gir oss den bredden vi trenger som regnskapsførere, spesielt hvis vi vil gå videre som ledere.

Bedrift 2: Vedkommende mener at det holder med bachelor, og hvis man vil ta master bør man jobbe noen år før man går videre på master.

Det tar noen år i jobben før man "har forstått hva man driver med".

Bedrift 3: Vedkommende mener at en bachelorgrad holder i utgangspunktet. Man bør få litt arbeidserfaring før man eventuelt bygger videre med en master, gjerne som siviløkonom. Vedkommende sier også at en bachelor kun for regnskap hadde vært ideelt for arbeidsgiverne, men at dette igjen hadde redusert valgmulighetene til studentene i etterkant.

Fra ovennevnte svar kan vi oppsummere med at det her er enighet om at en bachelorgrad i utgangspunktet er nok, men at en mastergrad kan være en god påbygger etter noen år i arbeidslivet. Om hvorvidt regnskapsfører bør være en ren linje på bacheloren er det derimot delte meninger om.

4.1.6 Økt praksiskrav

Revisor- og regnskapsførerlovutvalget har kommet med en utredning som legger frem muligheten for å øke kravet til praksis for å bli autorisert fra 2 til 3 år, som nevnt under teorikapitlet. Hva mener lederne i regnskapsbransjen om behovet for økt praksis?

Bedrift 1: Ved spørsmålet om økt praksis stiller personen seg heller skeptisk, det vil ikke øke kvaliteten på arbeidet, fordi autorisering har lite med kvalitet på arbeidet å gjøre. Bedrifter kan gå glipp av dyktige kandidater dersom man velger å kun ansette kandidater som er/kan bli autorisert. Ikke alle regnskapsførere er interessert i å bli autorisert fordi det stiller høye krav til etterutdanning og kursing. Samtidig som det ikke er alle som vil ha ansvaret det medfører.

Bedrift 2: Vedkommende er enig i NOU sitt forslag om økt praksis, da fortrinnsvis på regnskapskontor. Personen begrunner det med at en person med to års praksis sjeldent er klar for å starte for seg selv. Vedkommende sier også at det på deres regnskapskontor er det mange dyktige regnskapsførere som ikke har autorisasjon og som ikke kan bli det. Autorisasjon er dermed ikke synonymt med kvalitet.

Bedrift 3: Vedkommende stiller seg positiv over forslaget om økt praksis fra to til tre år for å kunne bli autorisert. Det trekkes frem at det fort blir knapt med to års praksis for å lære seg regnskapsfaget. Medarbeiderne er kanskje mer kritisk til forslaget ettersom lønnsøkningen som kommer med autorisasjonen blir utsatt et ekstra år. I tillegg må regnskapskontorene opprettholde fordelingen av autorisert og antall ikke-autoriserte.

I ovennevnte svar var det litt delte meninger, men flertallet mener forslaget om økt praksis kan være positivt for bedriftene. Derimot påpekes det et viktig poeng om at det kan være negative konsekvenser for arbeidstakeren i form av utsatt lønnsforhøyning.

4.1.7 Oppsummering av intervjuene

Ut fra intervjuene oppsummerer vi med at det som stadig dukker opp i alle 3 intervjuene er viktigheten av en utadvendt personlighet og evnen til god kundebehandling.

Et annet fellestrekk ved de 3 intervjuene er at det nevnes regnskapsanalyse, opptil flere ganger. Vi konkluderer da med at regnskapsanalyse er en antatt viktig kompetanse å inneha som nyansatt på et regnskapskontor.

Noe som skilte seg spesielt ut var at bedrift 1 mente å øke praksis fra 2 til 3 år for å bli autorisert ikke var nødvendig, hovedsakelig fordi han mente lengden på praksis ikke hadde noe med kvaliteten på arbeidet å gjøre. Dette skiller seg ut fra den populære

meningen, og det avviker fra det som kommer frem av NOU 2018:9 i utredningen som vist over i underkapittel 2.6.

4.2 Sammenligning av læreplaner

For å presentere funnene fra dokumentanalysen av læreplaner valgte vi en tabellform. Tabellen under viser et raskt overblikk over informasjonen vi innhentet. Deretter går vi mer i dybden på hver enkelt skole i teksten under.

Skolenavn	Er regnskap en egen linje?	Regnskapsanalyse eget emne?	Er regnskapsanalyse nevnt i læreplanen/emnebeskrivelsen?
Høgskulen på Vestlandet	Nei	Nei	Regnskapsanalyse kommer inn i emnet "Finansregnskap med analyse" som er på andre semester.
Nord Universitetet	Ja	Ja	Her har de lagd et eget emne som heter "Regnskapsanalyse og verdsettelse". Dette er på tredje semester.
Høgskolen i Østfold	Nei	Nei	Regnskapsanalyse kommer inn i læreplanen i flere av emnene. Dette gjelder et emne som er på første semester, samt et emne som går på femte og sjette semester.
Høgskolen i Innlandet	Ja	Nei	Regnskapsanalyse er i flere ulike emner som går på flere av semestrene. Deriblant første semester, fjerde semester og et emne som strekker seg over femte og sjette semester.
NTNU Trondheim	Nei	Nei	Regnskapsanalyse kommer inn i læreplanen i emnet "Finansregnskap med analyse" på andre og "Videregående finansregnskap" på sjette semester.
UiT Norges arktiske universitet	Nei	Nei	Regnskapsanalyse kommer inn i emnet "Grunnleggende regnskap og analyse". Dette emnet er på andre semester.

Tabell 4.1: Sammenligning av læreplaner

Som tabellen viser, har to av utdanningsinstitusjonene en egen regnskapslinje. Med egen regnskapslinje menes det at regnskap er en egen bachelorgrad, i motsetning til de utdanningsinstitusjonene som har valgt å inkludere regnskap som en spesialisering på siste året i bachelorgraden "Økonomi og Administrasjon".

For å se litt nærmere på hvor mye regnskapsanalyse det er på hver studieinstitusjon, så har vi sett gjennom emnebeskrivelsene og læringsutbytte i emnene.

Høgskulen på Vestlandet

HVL har studiet Økonomi og Administrasjon hvor studentene velger regnskap tredje året (Høgskulen på Vestlandet, 2019) Regnskapsanalyse er i emnet "Finansregnskap med analyse" som blir undervist på andre semester. Dette er 7,5 studiepoeng og er et obligatorisk emne. I dette emnet skal studentene lære tradisjonell regnskapsanalyse og de skal kunne regne ut sentrale nøkkeltall for lønnsomhet, likviditet, finansiering og soliditet (Høgskulen på Vestlandet, 2019).

NTNU

NTNU har Bachelor i økonomi og administrasjon hvor studentene velger regnskap på tredje studieår (NTNU, 2020). Andre semester har de emnet "Finansregnskap med Analyse", dette gir 7,5 studiepoeng og er et obligatorisk emne. Her skal studentene lære tradisjonell regnskapsanalyse samt sentrale nøkkeltall for lønnsomhet, likviditet, finansiering og soliditet (NTNU, 2020). De har også litt analyse i emnet "Videregående finansregnskap" som de har på sjette semester. Dette er et emnet som gir 7,5 studiepoeng og er obligatorisk for regnskaps studentene (NTNU, 2020).

UiT Norges Arktiske universitet

På UiT går studentene som tar regnskap sammen med økonomi og administrasjons studentene. De velger retning regnskap på tredje året (Norges Arktiske Universitet, 2018). Andre semester har de her emnet "Grunnleggende Regnskap og Analyse". Dette emnet er 10 studiepoeng og er obligatorisk. Her lærer de regnskapsanalyse og nøkkeltallsanalyse for lønnsomhet, likviditet, finansiering og soliditet (Norges Arktiske Universitet, 2020).

Høgskolen i Østfold

Høgskolen i Østfold har bachelor i økonomi og administrasjon hvor de velger regnskap siste studieår (Høgskolen i Østfold, 2020). På første semester har de emnet "Finansregnskap med Analyse 1" som er 10 studiepoeng. Dette er et obligatorisk emne (Høgskolen i Østfold, 2020). Her har de enkel regnskapsanalyse samt sentrale nøkkeltall. Femte og sjette semester har de emnet "Finansregnskap med analyse 2" som gir 15 studiepoeng. Dette er et obligatorisk emne for de som tar regnskapsbachelor. I dette emnet skal de ha innsikt i analyser for å oppdage røde flagg (Høgskolen i Østfold, 2020). Vi er ikke sikre på hvor mye av dette som er ren regnskapsanalyse, og hvor mye som er andre former for økonomiske analyser.

Høgskolen i innlandet

Høgskolen i innlandet har egen regnskaps bachelor som heter Bachelor i Regnskap og Økonomirådgivning (Høgskolen i Innlandet, 2020). Første semester har de emnet "Grunnleggende Regnskap". Dette emnet gir 7,5 studiepoeng, det er obligatorisk og tar for seg enkle nøkkeltallsanalyser for lønnsomhet, likviditet, finansiering og soliditet (Høgskolen i Innlandet, 2020). Fjerde semester har de "Videregående Regnskap". Dette emnet er også 7,5 studiepoeng og obligatorisk. Her skal de kunne analysere lønnsomhet, risiko, likviditet og finansiering med utgangspunkt i finansregnskapet (Høgskolen i Innlandet, 2020). Femte og sjette semester har de emnet "Praktisk regnskap, skatt og rådgivning" som gir 15 studiepoeng og er obligatorisk. I dette emnet har de mappevurdering som skal presenteres både skriftlig og muntlig. I denne oppgaven skal de foreta en regnskapsanalyse og beregne nøkkeltall. Analyse resultatet skal deretter presenteres både skriftlig og muntlig (Høgskolen i Innlandet, 2020).

Nord Universitetet

Nord Universitetet har en egen Bachelor i Regnskap (Nord Universitetet, 2020). På andre semester her har de emnet "Regnskapsanalyse med verdsettelse". Emnet gir 7,5 studiepoeng og er obligatorisk. Som emnetittelen indikerer, så har de her en mer helhetlig tilnærming til regnskapsanalyse. De skal kunne flere metoder for regnskapsanalyse samt gjennomføre regnskapsanalysen i praksis (Nord Universitetet, 2020).

Etter at vi har gått gjennom læreplanene ved de forskjellige utdanningsinstitusjonene så kan vi oppsummere med at de fleste har omtrentlig det samme fokuset på regnskapsanalyse i et av de bedriftsøkonomiske emnene første studieår. Noen av institusjonene har mer regnskapsanalyse i tredje studieår, men den største forskjellen ser vi hos de utdanningsinstitusjonene som har ren regnskap bachelor. Dette kan nok delvis forklares med at de har muligheten til å fokusere mer på hva studentene trenger i arbeidslivet i stedet for å ta hensyn til bredden som trengs når de går sammen med økonomi og administrasjon de første to årene av studieløpet.

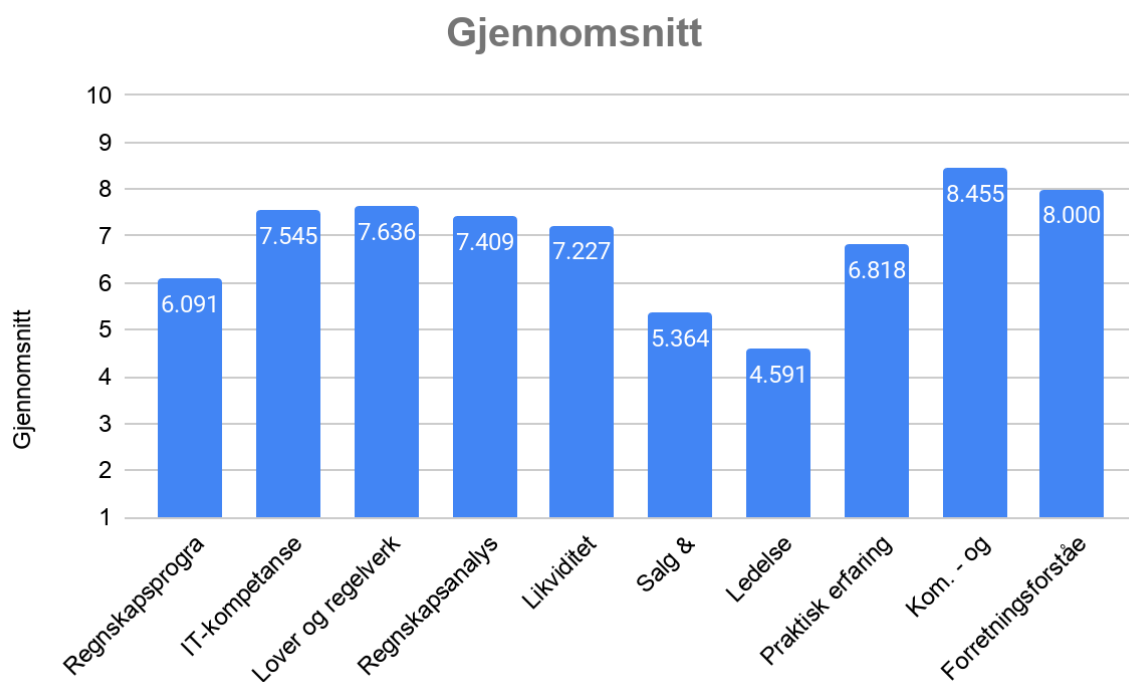
Når vi har sett på læreplanene til de ulike utdanningsinstitusjonene, så har vi lest gjennom hva studentene skal lære i de forskjellige emnene. Det som ikke står i emneplanene, er hvor mange studiepoeng som tillegges selve regnskapsanalysen. Dette blir dermed en mulig feilkilde i vår analyse.

4.3 Spørreundersøkelse blant regnskapsbransjen

I dette underkapittelet skal vi presentere resultatene fra den kvantitative spørreundersøkelsens blant ledere i regnskapsbransjen.

4.3.1 Grafisk fremstilling av resultatene

For å se på den sentrale verdien i fordelingen har vi valgt å fremstille gjennomsnitt i et stolpediagram.



Figur 4.2: Fremstilling av gjennomsnitt på kompetanseområder. N = 22

Grafen viser oss at kommunikasjon- og relasjonsferdigheter og forretningsforståelse skiller seg ut ved å være svært etterspurt av regnskapskontorer.

Kommunikasjon- og relasjonsferdigheter er kompetanseområdet med høyest gjennomsnitt. Dette var ikke et overraskende funn da det både i intervjuene ble nevnt flere ganger som svært viktige egenskaper/kompetanse, men også under innsamling av spørreskjema var det flere av respondentene som nevnte at dette var en svært viktig kompetanse. Respondentene uttrykte at dette var blitt ekstra viktig i disse dager pga. koronapandemien, da de måtte håndtere mye usikkerhet og spørsmål fra kunder.

Videre ser vi at regnskapsanalyse er en av de kompetanseområdene som anses som viktig, på omtrent lik linje som IT-kompetanse og lover og regelverk.

Forretningsforståelse har også et høyt gjennomsnitt, og dette stemmer godt overens med det vi fant under teorigjennomgang i underkapittel 2.5.5 hvor god bransjeforståelse var viktig i forhold til rådgivning ut ifra en regnskapsanalyse.

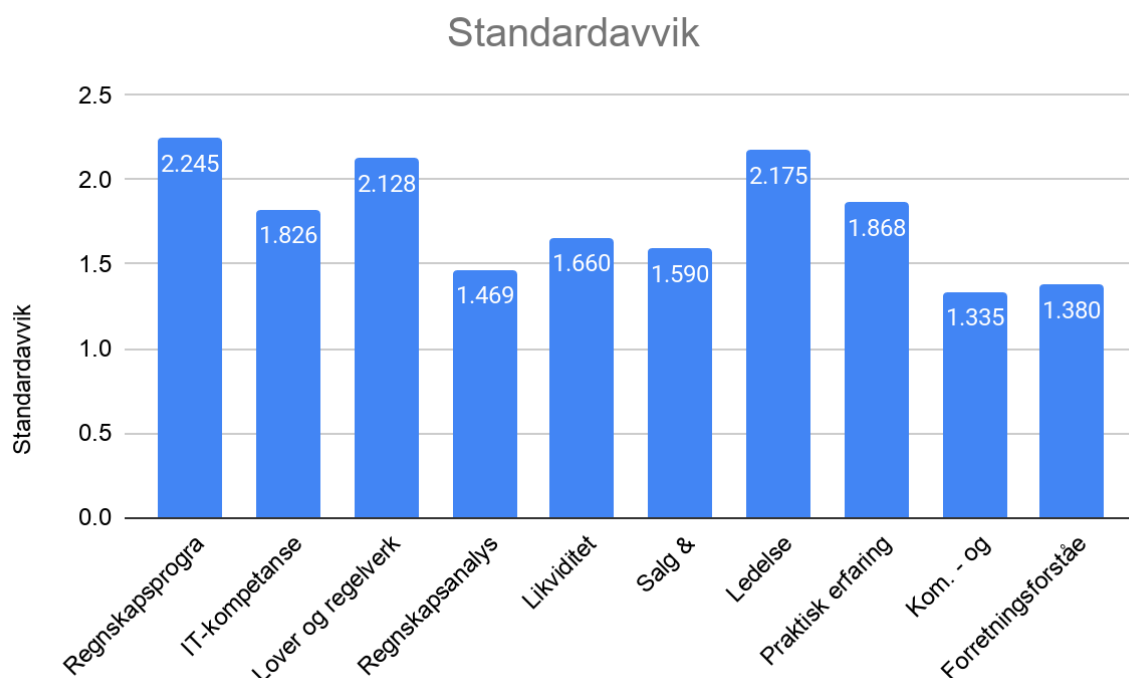
Det at lover og regelverk oppnådde såpass høyt gjennomsnitt, er overraskende da dette ikke engang ble nevnt under de kvalitative intervjuene. Dette kan skyldes at kjennskap til

lover og regelverk er noe de tar for gitt og at de regner med dette er godt kjent fra utdanningen.

Ledelse og salg derimot ser vi regnes som mindre viktig. Dette er tradisjonelt ikke kompetanseområder som forbindes med regnskapsføreryrket, men grunnet den digitale utviklingen er dette nå et kompetanseområde som har større betydning enn før. Dette ble også bekreftet i de kvalitative intervjuene, da det ble nevnt at regnskapsføreren måtte "selge inn" rådgivningstjenester til kunden.

Vi har også valgt å vise en grafisk fremstilling av standardavviket for å se på spredningen av svarene vi fikk.

Standardavvik er et mål for hvor mye observasjoner avviker fra gjennomsnittet. Det typiske avvik fra gjennomsnitt for alle observasjoner (Johannessen et al., 2011, s 459).



Figur 4.3: Fremstilling av standardavvik på kompetanseområder. N = 22

Kompetanseområdet "regnskapsprogrammer" ser vi har det største standardavviket. Dette er ikke overraskende da det er spredte meninger om hvor viktig kunnskaper om regnskapsprogrammer er. Under de kvalitative intervjuene ble det sagt at regnskapsprogrammer er noe kandidaten vil lære gjennom jobben, og at regnskapsprogrammene er relativt intuitive, slik at det ikke kreves mye forkunnskaper for

å lære seg. Det ble også nevnt at siden det er så mange ulike regnskapsprogrammer på markedet, vil det være vanskelig å finne en kandidat som har kunnskap om de alle. Det at det er relativt spredte meninger om hvor viktig det er å ha kunnskap om regnskapsprogrammer som nyansatt kan forklare hvorfor standardavviket er høyt i vår undersøkelse.

Regnskapsanalyse derimot har et lavere standardavvik. Dette vil si at det er en relativ høy enighet blant respondentene hvorvidt regnskapsanalyse er et viktig kompetanseområde. Dette reflekteres også i de kvalitative intervjuene, hvor samtlige nevnte regnskapsanalyse en eller flere ganger i løpet av intervjuet.

Kommunikasjon- og relasjonsferdigheter har det laveste standardavviket, som ikke er overraskende med tanke på hvor mye dette ble lagt vekt på under de kvalitative intervjuene og det høye gjennomsnittet som den kvantitative undersøkelsen viser.

4.4 Kvantitativ presentasjon av student/ansatt skjema

For å presentere undersøkelsens resultater valgte vi tabellform da dette gir en oversiktlig fremstilling av resultatene. Vi valgte å fremstille mål for gjennomsnitt og standardavvik. Gjennomsnittet gir et godt bilde over hva respondentene har svart. Standardavviket ser vi om det er stor spredning på besvarelsene eller om de fleste respondentene er enige.

Svaralternativene i spørreskjemaet gikk fra 1, svært liten grad, til 6, svært høy grad. Det ble benyttet seks svaralternativer slik at respondenten ikke kunne plassere seg i midten, se vedlegg 3. Et gjennomsnitt på 3,5 vil derfor representere midt på skalaen.

De 32 besvarelsene fordeler seg på 21 studenter og 11 ansatte.

Ved behandling av rådataene fra spørreskjemaet angående regnskapsanalyse kunne vi observere tendenser til at respondenter i regnskapsjobb gav høyere besvarelser enn de som studerte. Derfor har vi i tabellen under valgt å se på både samlet gjennomsnitt, men også delt opp mellom studenter og ansatte. For å kontrollere om forskjellen mellom de to gruppene er signifikant, valgte vi å gjennomføre t-tester på samtlige spørsmål.

Resultatene fra disse fremstilles i kolonnen som heter "t-stat", hvor * betyr at verdien representerer en signifikant forskjell mellom de to gruppene.

Spørsmål	Akkumulert gjennomsnitt	Gjennomsnitt studenter	Gjennomsnitt ansatte	t-stat
Oppfattet kompetanse	n = 32	n = 21	n = 11	
5. I hvilken grad er du i stand til å utarbeide en regnskapsanalyse?	2.688	2.238	3.545	* -3,735
6. I hvilken grad er du i stand til rådgi ut fra en regnskapsanalyse?	2.781	2.429	3.455	* -3,630
7. I hvilken grad er du i stand til å regne ut nøkkeltall?	3.156	2.714	4.000	* -3,141
8. I hvilken grad er du i stand til å tolke nøkkeltall?	3.063	2.619	3.909	* -3,474
9. I hvilken grad er du i stand til å rådgi ut fra nøkkeltall?	2.688	2.333	3.364	* -3,182
10. I hvilken grad er du i stand til å si noe om likviditeten til bedriften ut fra en regnskapsanalyse?	3.531	3.238	4.091	* -2,264
11. I hvilken grad er du i stand til å si noe om lønnsomhetsutviklingen til bedriften ut fra en regnskapsanalyse?	3.5	3.143	4.182	* -2,694
12. I hvilken grad er du i stand til å si noe om den finansielle situasjonen til bedriften ut fra en regnskapsanalyse?	3.375	2.952	4.182	* -3,076
Regnskapsanalyse i pensum og jobb	n = 28	n = 19	n = 9	
13. I hvilken grad har du hatt regnskapsanalyse i studiet?	2.625	2.667	2.545	-0,391
14. Hvor stort fokus oppfattet du at det var på regnskapsanalyse i pensum?	2.406	2.381	2.455	-0,791
15. I hvilken grad har du benyttet deg av regnskapsanalyse i jobben?	-	-	3.545	

Tabell 4.4: Gjennomsnitt / t-tester kvantitativ undersøkelse nyutdannede. N = 32

Dersom vi begynner med å se på spørsmål 5, i hvilken grad respondentene er i stand til å gjennomføre en regnskapsanalyse, så ser vi at de har et gjennomsnitt på 2,688, noe som er litt under middels. Deler vi opp respondentene i studenter og ansatte ser vi en signifikant forskjell, hvor gjennomsnittet er høyere hos de ansatte enn hos studentene. Dette vil si at de ansatte selv mener de er signifikant bedre til å utarbeide en regnskapsanalyse.

Det er gjennomgående i tabellen at gjennomsnittet til de ansatte ligger over gjennomsnittet til studentene når det kommer til oppfattet kompetanse, vi observerer også at forskjellen er signifikant på samtlige.

Spørsmål 5 er et av de mer avgjørende spørsmålene i spørreskjemaet for å kartlegge oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse. Grunnen er at vi her spør rett ut i hvilken grad respondenten er i stand til å utarbeide en regnskapsanalyse. Mange av de andre spørsmålene går nærmere inn på enkelt områder innen regnskapsanalyse.

Gjennomsnittet til studentene har i dette spørsmålet en verdi på 2.238, som regnes som liten grad av oppfattet kompetanse. Ansatte har en høyere verdi på 3.545, som regnes som middels. Senere i underkapittel 4.5.2 og 4.5.3 ser vi nærmere på sammenhenger mellom oppfattet kompetanse og ulike forklaringsvariabler.

Spørsmål 6 om rådgivning ser vi at gjennomsnittet er litt høyere enn på spørsmål 5. For de ansatte er dette naturlig da de antageligvis har fått prøvd seg litt på rådgivning gjennom jobben. Hos studentene er vi litt usikre på om dette har sammenheng med at de tenker at så lenge de får utlevert de ferdige tallene og analysene så tror de at rådgivnings delen skal gå greit. Dette stemmer dårlig overens med det som kom frem i intervjuene blant lederne i regnskapsbransjen, de mente at god rådgivning kom med erfaring.

Spørsmål 7, om beregning av nøkkeltall, har høyere gjennomsnitt enn spørsmål 5. Beregning av nøkkeltall er en metode for analyse av regnskapet. Sammenlignet med horisontale og vertikale analyser, kan det tenkes at nøkkeltall er den enkleste metoden, og at det derfor gir mening at respondentene har svart slik de har gjort. Det avhenger imidlertid av hvordan respondentene tolket begrepet "regnskapsanalyse" i spørsmål 5. Noen respondenter kommenterte også at beregning av nøkkeltall er enkelt hvis de kunne slå opp formlene. Vi informerte da om at de måtte svare som om de hadde tilgang til formlene.

Standardavviket i tabellen under viser at dette spørsmålet også er det med høyest standardavvik av spørsmålene fra 5 til 12. Dette kan ha sammenheng med at ikke alle respondentene spurte om bruk av formler, som da gir større spredning i svarene. Igjen så observerer vi høyere gjennomsnitt hos ansatte enn hos studenter.

Tolkning av nøkkeltall, spørsmål 8, har nesten identiske gjennomsnittsverdier som spørsmål 7. Det er mulig at mange synes nøkkeltallene forklarer seg selv og som nevnt i underkapittel 2.5 om regnskapsanalyse, har analyser som "likviditetsgrad 1" anbefalte verdier bedriftene bør ligge på.

Ved spørsmål om respondentenes evne til å rådgi ut fra nøkkeltall, faller det samlede gjennomsnittet til 2.688. I motsetning til spørsmål 6, som kommentert ovenfor, synes respondentene at rådgivning ut fra nøkkeltall er vanskeligere enn beregningen av dem. Sammenlignet med 2.781 i gjennomsnitt på spørsmål 6 om rådgivning ut fra regnskapsanalyse er rådgivning ut fra nøkkeltall vanskeligere. Her er det mulig at respondentene har vurdert at rådgivning ut fra nøkkeltall blir smalt og ikke omfattende nok til å yte god veiledning til kundene.

I spørsmål 10, 11 og 12 blir respondenten bedt om å vurdere sin evne til å tolke forskjellige økonomiske aspekter til en bedrift ut fra en regnskapsanalyse. Det kan derfor argumenteres for at det ikke reflekterer respondentens kunnskaper i regnskapsanalyse, men heller respondentens forretningsforståelse og økonomikunnskaper. Det er derfor interessant å merke seg at av alle spørsmålene angående oppfattet kompetanse, var dette de som gav høyest gjennomsnitt på besvarelsene.

Alle spørsmålene, fra 5 til 12 om oppfattet kompetanse, har høyere gjennomsnitt hos ansatte enn hos studenter. For studenter så ligger gjennomsnittet på de ulike spørsmålene mellom 2.238 og 3.238. Dette tilsvarer under middels oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse.

Det er flere mulige forklaringer på hvorfor ansatte har bedre oppfattet kompetanse enn studenter i regnskapsanalyse. En forklaring kan være bruk av regnskapsanalyse i jobben, sporadisk eller ofte. Vi utfører derfor en regresjonsanalyse, i underkapittel 4.5.2, for å undersøke sammenhengen mellom kunnskaper i regnskapsanalyse og bruk av regnskapsanalyse i jobb.

En annen forklaring kan være at regnskapskontorer ansetter de beste kandidatene med de beste karakterene og kunnskapene. Noe som dermed kan bidra til at kunnskapene hos de ansatte er forholdsvis høyere enn vårt utvalg av studenter. Vårt spørreskjema og

arbeid gir ikke mulighet til å besvare denne teorien. Det gir muligheten for videre forskning av andre.

Angående grad av pensum og fokus på regnskapsanalyse, spørsmål 13 og 14, er besvarelsene til studenter og ansatte veldig samkjørte. Laveste observerte gjennomsnitt er på 2.381 og høyeste gjennomsnitt på 2.667. Med tanke på at en verdi på 3,5 er middels, mener respondentene våre at regnskapsanalyse er under middels prioritert i pensum gjennom studiene. T-stat verdiene viser også at den magre forskjellen som kan observeres mellom de to gruppene, ikke regnes som signifikant.

Spørsmål	Akkumulert standardavvik	Standardavvik studenter	Standardavvik ansatte
Kompetanse	n = 32	n = 21	n = 11
5. I hvilken grad er du i stand til å utarbeide en regnskapsanalyse?	1.120	0.944	0.934
6. I hvilken grad er du i stand til rådgi ut fra en regnskapsanalyse?	1.039	1.076	0.522
7. I hvilken grad er du i stand til å regne ut nøkkeltall?	1.247	1.146	1.000
8. I hvilken grad er du i stand til å tolke nøkkeltall?	1.162	1.024	0.944
9. I hvilken grad er du i stand til å rådgi ut fra nøkkeltall?	1.120	1.155	0.674
10. I hvilken grad er du i stand til å si noe om likviditeten til bedriften ut fra en regnskapsanalyse?	1.077	0.944	1.136
11. I hvilken grad er du i stand til å si noe om lønnsomhetsutviklingen til bedriften ut fra en regnskapsanalyse?	1.136	0.964	1.168
12. I hvilken grad er du i stand til å si noe om den finansielle situasjonen til bedriften ut fra en regnskapsanalyse?	1.212	1.071	1.079
Regnskapsanalyse i pensum og jobb	n = 28	n = 19	n = 9
13. I hvilken grad har du hatt regnskapsanalyse i studiet?	1.385	1.238	1.695
14. Hvor stort fokus oppfattet du at det var på regnskapsanalyse i pensum?	1.411	1.238	1.635
15. I hvilken grad har du benyttet deg av regnskapsanalyse i jobben?	-	-	1.440

Tabell 4.5: Standardavvik kvantitativ undersøkelse nyutdannede. N = 32

Ser vi i tabellen med standardavvik ser vi at standardavviket ligger rett rundt 1,1 på de fleste spørsmålene. Når vi deler mellom studenter og ansatte blir standardavviket enda lavere på nesten samtlige spørsmål. Dette vil si at det er relativ enighet i den oppfattede kompetansen innenfor de forskjellige temaene både blant studenter og ansatte.

Hvis vi ser på spørsmål 13 og 14 så ser vi her at det er en større spredning på svarene ut fra standardavviket. En mulig forklaring kan være problemer med å skille regnskapsanalyse ut fra andre deler av pensum. Noen ansatte har også arbeidet i inntil tre år etter studiene, som kan forklare høyere standardavvik sammenlignet med studentene.

4.5 Dataanalyser

4.5.1 Sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og studier

Vi ønsket å undersøke sammenhengen mellom grad av regnskapsanalyse i pensum og oppfattet kompetanse innenfor området. Her vil det være naturlig å forvente at den oppfattede kompetansen stiger med økt grad av regnskapsanalyse i pensum, altså en positiv lineær sammenheng. Spørsmål 13, 14 og 15 er spørsmål ment for å prøve og forklare variasjoner i den oppfattede kompetansen til respondentene. Spørsmål 15 er rettet mot ansatte på regnskapskontor og blir derfor behandlet i en senere regresjonsanalyse kun for respondenter i regnskapsjobb.

Spørsmål 5: "I hvilken grad er du i stand til å utarbeide en regnskapsanalyse?"

Spørsmål 13: "I hvilken grad har du hatt regnskapsanalyse i studiet?"

Spørsmål 14: "Hvor stort fokus oppfattet du at det var på regnskapsanalyse i pensum?"

Spørsmål 5 blir den avhengige variabelen y . Spørsmål 13 og 14 blir de uavhengige forklaringsvariablene x . En dummyvariabel hvor de i regnskapsjobb er "1" og de som ikke er i jobb er "0" er også inkludert for å belyse sammenhengen mellom oppfattet kompetanse og jobb. 4 besvarelser ble ekskludert pga. svaralternativet "Vet ikke" ble benyttet. Regresjonsanalysen består 19 besvarelser fra studenter og 9 fra ansatte, $n = 28$.

Et av kriteriene for en korrekt regresjonsanalyse er at det ikke forekommer multikollinearitet. Det betyr at korrelasjonen av de uavhengige variablene ikke må overstige 0,7 (Johannessen et al., 2011).

	Spm 13	Spm 14
Spm 13	1	
Spm 14	0,859	1

Figur 4.6: Test for multikollinearitet blant uavhengige variabler

Resultatet av utført korrelasjonstest viser en korrelasjon på 0,859 mellom de uavhengige variablene. Det kan derfor ikke gjennomføres regresjonsanalyse med begge variablene inkludert. Spørsmål 13 om hvilken grad av regnskapsanalyse respondentene har hatt gjennom studiet ble vurdert som den mest interessante forklaringsvariabelen og hypotesen ble som følger:

H_0^1 : Det er ikke en sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og hvor stor grad av regnskapsanalyse respondenter har hatt i pensum

H_A^1 : Det er en sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og hvor stor grad av regnskapsanalyse respondenter har hatt i pensum

Utfører regresjonsanalyse ved hjelp av dataanalyseverktøyet i Microsoft Excel:

Regresjonsstatistikk						
Multipel R	0,586					
R-kvadrat	0,344					
Justert R-kvadrat	0,291					
Standardfeil	0,923					
Observasjoner	28					
Variansanalyse						
	<i>fg</i>	<i>SK</i>	<i>GK</i>	<i>F</i>	<i>Signifikans-F</i>	
Regresjon	2	11,147	5,573	6,547	0,005	
Residualer	25	21,282	0,851			
Totalt	27	32,429				
	<i>Koeffisienter</i>	<i>Standardfeil</i>	<i>t-Stat</i>	<i>P-verdi</i>	<i>Nederste 95%</i>	<i>Øverste 95%</i>
Skjæringspunkt	2,035	0,557	3,653	0,001	0,888	3,183
Regnskapsanalyse i pensum	0,059	0,175	0,340	0,737	-0,301	0,420
Kontrollvariabel jobb	1,335	0,374	3,566	0,001	0,564	2,106

Figur 4.7: Regresjonsanalyse, regnskapsanalyse i pensum. n = 28, n i jobb = 9

Regnskapsanalyse i pensum, spørsmål 13, oppnår en P-verdi på 73,7%. Dette er langt over signifikansnivået på 5%. Dummyvariabel jobb oppnår en P-verdi på 0,1%, som er innenfor signifikansnivået. Samtidig har justert R-kvadrat en verdi på 29,1%. R-kvadrat er et mål på forklaringskraft (Johannessen et al., 2011). X-variablene forklarer 29,1% av variasjonen i Y-variabelen. Det vil si at vi beholder nullhypotesen om at det ikke er en sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og grad av regnskapsanalyse i pensum. Jf. vedlegg 5, av regresjonsanalyse med spørsmål 14, og vedlegg 4, der vi bare ser på studenter, får vi tilsvarende resultater. Dette er et overraskende resultat og man må vurdere hvorvidt dette skyldes type-2 feil.

Én mulig forklaring på resultatet er at spørsmål 13 (og 14) gir rom for subjektive tolkninger om hva som er “stor grad” av regnskapsanalyse. 29 av 32 respondenter er fra Høgskulen på Vestlandet campus Haugesund, både nåværende og tidligere studenter. På HVL er regnskapsanalyse som nevnt i tabell 4.1, en del av emnet “finansregnskap” i 2. semester, og ikke en del av valg emnene senere i ØKAD-bacheloren. Det betyr at uansett spesialisering, regnskap, finans eller ledelse, har alle studenter hatt samme mengde regnskapsanalyse i pensum. Under er en deskriptiv statistikk på spørsmål 13 og 14 skrevet ut ved hjelp av dataanalyseverktøyet i Microsoft Excel. Fire besvarelser er ekskludert pga. bruk av “Vet ikke” alternativet. N = 25.

<i>HVL spm 13</i>		<i>HVL Spm 14</i>	
Gjennomsnitt	3	Gjennomsnitt	2,720
Standardfeil	0,208	Standardfeil	0,235
Median	3	Median	2
Modus	3	Modus	2
Standardavvik	1,041	Standardavvik	1,173
Utvalgsvarians	1,083	Utvalgsvarians	1,377
Kurstosis	-0,587	Kurstosis	-0,691
Skjevhet	0,241	Skjevhet	0,429
Område	4	Område	4
Minimum	1	Minimum	1
Maksimum	5	Maksimum	5
Sum	75	Sum	68
Antall	25	Antall	25

Figur 4.8: Deskriptiv statistikk spørsmål 13 og 14. N = 25.

Besvarelser på begge spørsmålene rangerer fra 1 til 5. Standardavviket, som er et mål på spredning, er på 1,041 for spørsmål 13 og 1,173 for spørsmål 14. For ett spørsmål som burde gitt mye like svar, må dette sies å være store variasjoner. De store

variasjonene kan skyldes vanskeligheter med å faktisk huske hvor mye regnskapsanalyse respondentene faktisk hadde gjennom studiet. Både på grunn av at regnskapsanalyse ble gjennomgått i 2. semester og at de i jobb kan ha jobbet inntil 3 år etter utdanningen ble gjennomført.

Én mulig forbedring ville vært å undersøke faktisk antall timer hver student har hatt av regnskapsanalyse. Her vil allikevel hukommelse spille inn, samt variasjoner som følge av at oppmøte i forelesning ikke er obligatorisk.

Én siste mulighet som kan tenkes er å regne om grad av studiepoeng i regnskapsanalyse hver student har hatt i pensum. F.eks. $\frac{1}{4}$ av pensum i finansregnskap (7,5 studiepoeng) er regnskapsanalyse. Som tilsvarer 1,875 studiepoeng med regnskapsanalyse for studenter på HVL. Dette krever stor mengde informasjon om hver respondents institusjon og pensum.

4.5.2 Sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og bruk i jobb

Ettersom tidligere utført t-test viste signifikant forskjell mellom studenter og ansatte på regnskapskontor angående oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse ønsket vi å undersøke om det er sammenheng mellom spørsmål 5 og spørsmål 15.

Spørsmål 5: "I hvilken grad er du i stand til å utarbeide en regnskapsanalyse?"

Spørsmål 15: "I hvilken grad har du benyttet regnskapsanalyse i jobben?"

Vi benytter regresjonsanalysen for å undersøke om bruk av regnskapsanalyse i jobb forklarer den oppfattede kompetansen i regnskapsanalyse. Spørsmål 5 settes som den avhengige variabelen og spørsmål 15 som den uavhengige variabelen. Alle respondenter i jobb er inkludert, $n = 11$. Hypotesen ble som følger:

H_0^1 : Det er ikke en sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og bruk av regnskapsanalyse i jobb

H_A^1 : Det er en sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og bruk av regnskapsanalyse i jobb

Utfører regresjonsanalyse ved hjelp av dataanalyseverktøyet i Microsoft Excel:

Regresjonsstatistikk						
Multipel R		0,798				
R-kvadrat		0,636				
Justert R-kvadrat		0,596				
Standardfeil		0,594				
Observasjoner		11				
Variansanalyse						
	<i>fg</i>	<i>SK</i>	<i>GK</i>	<i>F</i>	<i>Signifikans-F</i>	
Regresjon	1	5,552	5,552	15,735	0,003	
Residualer	9	3,175	0,353			
Totalt	10	8,727				
	<i>Koeffisienter</i>	<i>Standardfeil</i>	<i>t-Stat</i>	<i>P-verdi</i>	<i>Nederste 95%</i>	<i>Øverste 95%</i>
Skjæringspunkt	1,711	0,496	3,448	0,007	0,588	2,833
Regnskapsanalyse i jobb	0,518	0,130	3,967	0,003	0,222	0,813

Figur 4.9: Regresjonsanalyse, bruk av regnskapsanalyse i jobb. N = 11

Regresjonsanalysen gir en P-verdi på 0,003. Dette tilsvarer 0,3% og er godt innenfor signifikansnivået på 5%. Samtidig observerer vi en R-kvadrat-verdi på 0,636. Det betyr at bruk av regnskapsanalyse i jobben forklarer 63,6% av variasjonen i den oppfattede regnskapsanalyse-kompetansen hos ansatte. Dette gir grunnlag for å forkaste nullhypotesen og påstå alternativhypotesen.

Det er også en mulighet for at bruk av regnskapsanalyse i jobb forklares av kompetansen, slik at spørsmål 5 er den uavhengige variabelen og spørsmål 15 er den avhengige variabelen. Regnskapsfører med god kompetanse i regnskapsanalyse har et ekstra verktøy de kan bruke ved rådgivning til kunder og det vil da være naturlig å benytte seg mer av dette. Vårt spørreskjema gav ikke anledningen til å undersøke dette videre, men av resultatene i regresjonsanalysen er det en sammenheng mellom variablene.

4.5.3 Ulikheter i datainnsamlingsmetode

Under datainnsamling av spørreskjemaet for studenter og ansatte i regnskapsjobber, sørget Covid-19 at vi måtte endre innsamlingsmetoden vår til å foregå via telefon der vi krysset av svar på spørreskjema. Før HVL stengte dørene 13. mars ble svar fra 9 respondenter samlet inn via fysisk spørreskjema. Resterende 23 besvarelser foregikk gjennom telefonsamtale. Under behandling av rådataene observerte vi en tendens til at respondenter over telefon svarte høyere verdier enn respondenter på papir. Vi har dermed valgt å undersøke om det er en signifikant forskjell på spørsmål 5, se vedlegg 3, i de to utvalgene ved hjelp av en t-test. Vi ser bare på besvarelser av studenter, ettersom ansatte har bedre oppfattet kompetanse av andre årsaker, se underkapittel 4.5.2. N fysiske spørreskjema = 9, N spørreskjema over telefon = 12. Hypotesen er som følger:

H_0^1 : Studenter som besvarte spørreskjema på telefon gav ikke høyere besvarelser enn de som tok spørreskjema på papir

H_A^1 : Studenter som besvarte spørreskjema på telefon gav høyere besvarelser enn de som tok spørreskjema på papir

Utfører først F-test for å undersøke om det skulle benyttes en t-test: to utvalg med antatt like varianser eller t-test: to utvalg med antatt ulike varianser. Utfører f-test ved hjelp av dataanalyseverktøyet i Microsoft Excel:

F-Test: To utvalg for varianser		
	<i>Spørreskjema fysisk</i>	<i>Spørreskjema tlf</i>
Gjennomsnitt	2	2,417
Varians	1,250	0,629
Observasjoner	9	12
fg	8	11
F	1,988	
P(F<=f) en side	0,144	
F-kritisk, en side	2,948	

Figur 4.10: F-test datainnsamlingsmetode

F-verdi (1,988) er under F-kritisk (2,948) som betyr at varians for utvalgene er antatt like. Utfører dermed t-test for antatt like varianser ved hjelp av dataanalyseverktøyet i Microsoft Excel:

t-Test: To utvalg med antatt like varianser		
	<i>Spørreskjema fysisk</i>	<i>Spørreskjema tlf</i>
Gjennomsnitt	2	2,417
Varians	1,250	0,629
Observasjoner	9	12
Gruppevarians	0,890	
Antatt avvik mellom gjennomsnittene	0	
fg	19	
t-Stat	-1,001	
P(T<=t) ensidig	0,165	
T-kritisk, ensidig	1,729	
P(T<=t) tosidig	0,329	
T-kritisk, tosidig	2,093	

Figur 4.11: T-test datainnsamlingsmetode

Tosidig P-verdi på 33% betyr at forskjellen ikke er signifikant og at vi beholder nullhypotesen. Gjennomsnittlige besvarelser er 0,417 høyere over telefon enn på papir. Dette var allikevel ikke nok til å gi en signifikant forskjell i t-testen. Utvalgene er relativt små og det kreves dermed større differanser i svarene for å få utslag på t-testen. Dette blir dermed en mulig type-2 feil.

5. Konklusjon

Hensikten med denne oppgaven var å svare på problemstillingen:

“Er det samsvar mellom ønsket kompetanse fra regnskapsbransjen og oppfattetkompetanse hos nyutdannede med tanke på regnskapsanalyse?”

For å besvare vår problemstilling delte vi den videre opp i to underproblemstillinger.

Hvor viktig er kompetanse innenfor regnskapsanalyse i regnskapsbransjen?

Regnskapsanalyse er et viktig rådgivningsverktøy for regnskapsføreren, dette har vi fått bekreftet både gjennom teorigjennomgang, intervjuer og en kvantitativ spørreundersøkelse blant daglig ledere i regnskapsbransjen.

Regnskapsanalyse er tett knyttet opp til rådgivning som vist i underkapittel 2.5.5. Under intervjuene blir det påpekt av flere at regnskapsanalyse burde vært et eget emne, blant annet slik at de nyutdannede er bedre rustet til å gå inn i en rådgivningsrolle. En av bedriftene ville også ha et emne som gikk direkte på rådgivning inn i pensum.

Ut ifra intervjuene konkluderer vi med at regnskapsanalyse kan oppfattes som forvirrende for kunden, og derfor er det lite etterspurt foreløpig. Regnskapsførers jobb ligger i å vise kunden hvor verdien i regnskapsanalysen ligger. Som nevnt i underkapittel 2.4 ligger verdiskapningen i regnskapsførers evne til å kommunisere med kunden på et språk de forstår. I underkapittel 2.3 kunne vi også lese at en av de viktigste kompetansebehovene var å kunne selge rådgivningstjenester.

Resultatene fra den kvantitative undersøkelsen av regnskapsbransjen viser at kompetanseområdet «regnskapsanalyse» har et høyt gjennomsnitt og et lavt standardavvik. Det betyr at det er lite spredning i svarene og at det er enighet blant de ulike lederne om hvorvidt regnskapsanalyse er viktig. Regnskapsanalyse har tilnærmet likt gjennomsnitt som kunnskaper om lover og regelverk, som det er stort fokus på gjennom regnskapsførerutdanningen. Ut fra de observasjonene gjennomgått over, konkluderer vi med at regnskapsanalyse er en sterkt ønsket kompetanse av regnskapsbransjen.

Hva synes de nyutdannede/studentene selv om sin oppfattede kompetanse innen regnskapsanalyse?

Undersøkelsene i denne oppgaven viser at oppfattet kompetanse blant nyutdannede og nyansatte innenfor regnskapsanalyse er forholdsvis lav.

For å se om det var forskjell mellom studenter og ansatte på oppfattet kompetanse innen regnskapsanalyse delte vi de i to grupper og utførte t-tester som kan sees i tabell 4.4. Utført t-test viser en signifikant forskjell mellom studenter og ansatte angående oppfattet kompetanse i samtlige spørsmål som går på oppfattet kompetanse innenfor regnskapsanalyse. Dette kan skyldes praktisk bruk av regnskapsanalyse i jobb, da dette hever kompetanse. Regresjonsanalysen vi utførte bekrefter også dette, ved å vise at det er sammenheng mellom oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse og bruk av regnskapsanalyse i jobben.

Resultatene fra undersøkelsen viser at respondentene mener det er liten grad av regnskapsanalyse i økonomi og administrasjon studiet. Standardavviket i tabell 4.5 viser at det er noe uenighet i svarene på spørsmål angående dette. Dette kan skyldes variasjon i antall år siden respondenten hadde regnskapsanalyse i pensum. Det er nærliggende å tro at studenter som nylig har hatt regnskapsanalyse i pensum husker bedre enn ansatte som har vært noen år i jobb. I tillegg ble spørsmål 13 og 14 vurdert som mulige feilkilder på bakgrunn av rom for egne subjektive tolkninger om hva som er "stor grad" av regnskapsanalyse i pensum.

Et overraskende resultat var at regresjonsanalyse, se figur 4.7, førte til at vi beholdt nullhypotesen, om at det ikke er sammenheng mellom regnskapsanalyse i pensum og oppfattet kompetanse i emnet. Her vil det være andre forklaringsvariabler som ikke er inkludert i spørreskjemaet vårt.

Idéen om at det er lite fokus på regnskapsanalyse i pensum blir støttet opp av dokumentanalysen vi gjorde av læreplaner på ulike utdanningsinstitusjoner. Samtlige av disse viste at regnskapsanalyse ofte var begrenset til å være bakt inn i et emne i løpet av det første året på studiet. Unntaket var de institusjonene som tilbyr ren regnskapslinje, her kunne man observere et større fokus. Én institusjon hadde også ett eget emne som het "regnskapsanalyse".

Undersøkelsene i denne oppgaven viser at nyutdannede har lav grad av oppfattet kompetanse i regnskapsanalyse, og at regnskapsbransjen har et sterkt ønske om kompetanse i regnskapsanalyse. Vi konkluderer derfor med at det ikke samsvar mellom ønsket kompetanse og nyutdannedes oppfattede kompetanse i regnskapsanalyse.

5.1 Svakheter og begrensninger ved studien

Denne oppgaven er som en avslutning på bachelorstudiet vårt, og det er dermed første gang vi gjennomfører en slik omfattende undersøkelse. I oppgaven vår kan dette føre til flere svakheter og begrensninger.

Som vi nevnte i underkapittel 3.7.2 så har vi ikke et utvalg som er representativt for populasjonen. Dette kan føre til svakheter i undersøkelsen og svekke dens validitet.

Vi var også hemmet av svært begrenset tilgang til litteratur. Da den pågående koronapandemien stengte alle biblioteker i landet var det vanskelig å få tak i nødvendig litteratur. Nasjonalbiblioteket, selv med bruk av feide-innlogging, og HVL sitt eget bibliotek hadde lite utvalg på nett, og da spesielt med tanke på pensumbøker.

Koronapandemien førte også til at vi fikk ha lite direkte kontakt med fagmiljøet, både med tanke på tilgang til respondenter, men også med tanke på andre støttespillere som faglærere og medstudenter.

5.2. Videre forskning

I denne oppgaven har vi valgt å fokusere på pensum og oppfattet kompetanse i forhold til regnskapsanalyse. Til videre forskning hadde det vært interessant å undersøke tema kommunikasjon og relasjonsferdigheter. Dette var et område som ble omtalt i dybde under alle de kvalitative intervjuene, og det var også det området som viste høyest gjennomsnitt på hvilken kompetanse som var ettertraktet hos ansatte. Vår observasjon

er at fokuset på relasjonsferdigheter har kommet mer i vinden nå etter den teknologiske utviklingen. Det å se på regnskapsføreren som en rolig og innesluttet person som trives best på kontoret er i dag et utdatert synspunkt. Under de kvalitative intervjuene var det stort fokus på at dagens regnskapsfører må møte og forstå kunden på deres egen arena.

Det hadde også vært interessant å se videre forskning om tema regnskapsanalyse i dagens ØKAD/regnskaps pensum. Da vår oppgave var begrenset både av tid, ressurser og pågående pandemi fikk vi ikke gått i dybden slik det hadde vært ønskelig å gjøre. Blant annet hadde det vært interessant å gi studenter og ansatte praktiske oppgaver innenfor regnskapsanalyse for å kartlegge den faktiske kompetansen, og ikke bare den oppfattede.

Med tanke på hvor viktig regnskapsanalyse er som rådgivningsverktøy for regnskapsføreren bør det vurderes om dette bør være et eget emne på alle institusjoner som tilbyr en regnskapsutdanning.

6. Referanseliste

Andersen, E., Sannes, R. (2017). Hva er digitalisering?. *Magma*, 2017(6) 18-24. Hentet 21.04.2020 fra: <https://www.magma.no/hva-er-digitalisering>

Arbeidskapital (2018). I *Store norske leksikon*. Hentet fra: <https://snl.no/arbeidskapital>

Azets. (u.å). Spesialistene på bransjer. Hentet 02.05.2020 fra: <https://www.azets.no/regnskap/bransjer/>

Døving, E., Gooderham, P.N., og Nordhaug, O. (2004). Rådgivning, kompetanse og verdiskaping. *Beta*, 2004(1), 82-94. Hentet fra: https://www.idunn.no/file/pdf/33226267/research_note_radgivning_kompetanse_og_verdiskaping.pdf

Finago.com. (2017, 14.september). HVORDAN JOBBE MED REGNSKAP NÅR TEKNOLOGIEN GJØR JOBBEN?[Blogginnlegg]. Hentet 27.05.2020 fra: <https://blog.finago.com/no/hvordan-jobbe-med-regnskap-teknologien>

Finansavisen.no. (u.å). Leverer «umulig» vekst med PowerOffice Go. Hentet 27.05.2020 fra: <https://finansavisen.no/agenda/7470503/leverer-umulig-vekst-med-poweroffice-go>

Hammertrø, H. (2015). Del I – regnskapsanalyse som rådgivningsverktøy: Kvalitetssikring og korrigerende av regnskapstall. *Revisjon og regnskap*. 2015(4), 18-22. Hentet fra: <https://www.revregn.no/i/2015/4/revisjon-4-15-a-418>

Hammertrø, H. (2015). Del II – regnskapsanalyse som rådgivningsverktøy: Utvelgelse, analyse og konklusjoner. *Revisjon og regnskap*. 2015(5), 20-28. Hentet fra: <https://www.revregn.no/i/2015/5/revisjon-05-15-422>

Hammertrø, H. (2015). Del III – regnskapsanalyse som rådgivningsverktøy: Faresignaler i regnskapet. *Revisjon og regnskap*. 2015(7), 23-27. Hentet fra:

<https://www.revregn.no/i/2015/7/rr07-15-a-797>.

Hansen, T. (2015, 19.mars). SEKUNDÆRDATA. Hentet fra:

<http://www.analysen.no/latest-news/item/sekundaerdata>

Holm, A-H. (2020, 23.mars). Ekspert: Tror måten vi jobber på vil endres for alltid etter koronakrisen. Hentet fra: <https://www.klikk.no/side2/relasjoner/eksperter-tror-maten-vi-jobber-pa-vil-endres-for-alltid-etter-koronakrisen-6893440>

Høgskolen i Innlandet. (2020/2021). *3REG160 / SREG160 Videregående regnskap Læringsutbytte*. Hentet 27.04.2020 fra:

<https://www.inn.no/content/view/full/164386/language/nor-NO>

Høgskolen i Innlandet. (2020/2021). *3REG350 / SREG350 Praktisk regnskap, skatt og rådgivning Læringsutbytte*. Hentet 27.04.2020 fra:

<https://www.inn.no/content/view/full/164382/language/nor-NO>

Høgskolen i Innlandet. (2020/2021). *3REV100 / SREV100 / HREV100 Grunnleggende regnskap Læringsutbytte*. Hentet 27.04.2020 fra:

<https://www.inn.no/content/view/full/164387/language/nor-NO>

Høgskolen i Innlandet. (2020/2021). *Studieplan 2020/2021: REG3 Bachelor i regnskap og økonomirådgivning*. Hentet 21.04.2020 fra:

<https://www.inn.no/studiehaandbok/studiehaandboeker/2020-2021->

<studiehaandbok/studier/hhs-handelshoegskolen-innlandet-fakultet-for-oekonomi-og-samfunnsvitenskap/bachelor/reg3-bachelor-i-regnskap-og-oekonomiraadgivning>

Høgskolen i Østfold. (2020/2021). *SFB10419 Finansregnskap med analyse 1 (Høst 2020)*. Hentet 27.04.2020 fra:

<https://www.hiof.no/studier/emner/oss/2020/host/sfb10419.html>

Høgskolen i Østfold. (2020/2021). *SFB30521 Finansregnskap med analyse II (Høst 2021–Vår 2022)*. Hentet 21.04.2020 fra:

<https://www.hiof.no/studier/emner/oss/2021/host/sfb30521.html>

Høgskolen i Østfold. (2020/2023). *Bachelorstudium i regnskap: Oppbygging og gjennomføring (2020–2023)*. Hentet 21.04.2020 fra:

<https://www.hiof.no/studier/programmer/bregn-bachelorstudium-i-regnskap/oppbygging/>

Høgskulen på Vestlandet. (2019/2020). *ØKB1111 Finansrekneskap med analyse, Emneplan for studieåret 2019/2020*. Hentet 27.04.2020 fra:

<https://www.hvl.no/studier/studieprogram/emne/%C3%B8kb1111>

Høgskulen på Vestlandet. (2019/2020). *Økonomi og administrasjon utdanningsplan 2019/2020*. Hentet 21.04.2020 fra:

<https://www.hvl.no/studier/studieprogram/2019h/okb/utdanningsplan/>

Høgskulen på Vestlandet. (2019). *Validitet og reliabilitet i tekst*. Hentet 05.05.2020 fra:

<https://hvl.instructure.com/courses/5102/pages/validitet-og-reliabilitet-i-tekst>

Johannessen, A., Christoffersen L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomiskadministrative fag (3. utg.)*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Kristoffersen, T. (2016). *Årsregnskapet: En grunnleggende innføring (5. utg. ed.)*. Bergen: Fagbokforlag.

Lien, K. (2019, 28.mai). Digitalisering av regnskapsbransjen: Hvem vinner?[Blogginlegg]. Hentet 27.05.2020 fra:

<https://www.visma.no/blogg/regnskapsbyra-hvem-blir-fremtidens-vinnere/>

Løvaas, I. Madsen, D.Ø. Stenheim, T. Korhonen-Sande, S. (2018) Fra bokfører til rådgiver?. *Beta*, 32(2), 165-180. Hentet fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/67086189/fra_bokfoerer_til_raadgiver_.pdf

Nesse, R. S. (2019) Praksisrapport økonomi og administrasjon, Tveit Regnskap avd. Bømlo. Praksisoppgave (upublisert) ved HVL, Levert 11.11.2019.

NHO. (2018). *Næringslivets perspektivmelding 2018: Fremtidens arbeidsliv*. Hentet fra: <https://www.nho.no/publikasjoner/p/naringslivets-perspektivmelding/fremtidens-arbeidsliv/>

Nord universitetet. (2020/2023). *Regnskap: Bachelorgrad i Bodø*. Hentet 21.04.2020 fra: <https://www.nord.no/no/studier/regnskap-bachelor#>

Nord universitetet. (2020/2023). *Regnskapsanalyse og verdsettelse REG1001*. Hentet 27.04.2020 fra: <https://www.nord.no/no/Student/studieplaner/2020h/3/Sider/REG1001v1.aspx#&acd=L%C3%A6ringsutbytte>

Nordhaug, O. (2000). Regnskapsbyråer og bedriftsutvikling. *Magma*, 2000(3). Hentet fra: <https://www.magma.no/regnskapsbyraer-og-bedriftsutvikling>

Norges Arktiske Universitet. (2018). Studieplan – Tromsø: Bachelor i økonomi og administrasjon. Hentet 21.04.2020 fra: <https://uit.no/Content/567426/cache=20200403142746/Studieplan%20-%20Bachelor%20i%20%C3%B8konomi%20og%20administrasjon%20-%20Troms%C3%B8%20-%20Kull%202018.pdf>

Norges Arktiske Universitet. (2020). *BED-1002 Grunnleggende regnskap og analyse - 10 stp*. Hentet 27.04.2020 fra: https://uit.no/utdanning/emner/emne?p_document_id=644206

NTNU. (2020/2023). *Bachelor i økonomi og administrasjon: studiets oppbygging*. Hentet 21.04.2020 fra: <https://www.ntnu.no/studier/boa/oppbygning>

NTNU. (2020/2023). *BBOA3030 - Videregående finansregnskap*. Hentet 27.04.2020 fra: <https://www.ntnu.no/studier/emner/BBOA3030#tab=omEmnet>

NTNU. (2020/2023). *BØA1200 - Finansregnskap med analyse*. Hentet 27.04.2020 fra:

<https://www.ntnu.no/studier/emner/B%C3%98A1200#tab=omEmnet>

Riise, S. (2004). Regnskapsførerbransjen – en bransje i endring. *Praktisk økonomi & finans*, 20(04), 49-57. Hentet fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/33226928/regnskapsforerbransjen_-_en_bransje_i_endring.pdf

Sander, K. (2019, 05.september). Reliabilitet. Hentet 21.04.20 fra:

<https://estudie.no/reliabilitet/>

Sander, K. (2019, 30.november) Validitet. Hentet 21.04.2020 fra:

<https://estudie.no/validitet/>

Schlösser-Møller, F. (2019, 23.januar). Hva er forskjellen på et manuelt og et digitalt regnskap?[Blogginnlegg]. Hentet 27.05.2020 fra: <https://blog.ecit.com/no/digitalt-regnskap>

Storsul, T. (2011, 22.mars). Dokumentanalyse. Analyse av kvalitative data.

[Undervisningsmateriale]. Hentet 27.05.2020 fra:

<https://www.uio.no/studier/emner/hf/imk/MEVIT2800/v11/undervisningsmateriale/8dokumentanalyse.pdf>

7. Vedlegg

Vedlegg 1 - Intervjuguide

Intervjuguide

Tema vi må innom:

- Digitalisering av regnskapsbransjen og regnskapsførerens nye rolle. Hva går den nye hverdagen ut på og hvilke oppgaver får regnskapsføreren?
- Rollen som rådgiver, krever den mer kompetanse/erfaring?
- Behov for mer utadvendte regnskapsførere, personlighetstrekk?
- Hos nylige ansatte, noe spesielt de har savnet med tanke på kompetanse?
- Forslag til ny regnskapsførerlov. NOU 2018:9 (2 til 3 år praksis)

Introduksjonsspørsmål:

- Hva er dine arbeidsoppgaver som daglig leder?
- Hvilken utdanning har du?
- Hvor lang erfaring har du innen regnskap?

Nøkkelsspørsmål:

- Hvordan har arbeidsoppgavene til regnskapsføreren forandret seg de siste årene? Spesielt med tanke på digitalisering.
- I en ansettelsesprosess, hva vektlegger du med tanke på personlighetstype? (Oppfølgelse spørsmål under)
- Hos nyansatte som kommer rett fra fullført bachelor, er det noe spesielt dere har savnet med tanke på kompetanse?
- Hvilken type rådgivning driver dere med?
- Krever moderne regnskapsførere mer enn bachelor? (altså master). Eller burde regnskap vært en egen bachelor løst fra økad?
- Kreves det en annen personlighetstype for moderne regnskapsførere?
- Hva tenker du om forslaget til økt praksis, fra 2 til 3 år for å få autorisasjon, i NOU 2018:9?

Hjelpespørsmål:

- Hva må den moderne regnskapsfører kunne fremover?
- Bør andre fag inn i læreplanen, eventuelt hvilke?
- Hva tenkes om viktigheten av breddefag som f.eks. markedsføring?
- Burde regnskapsanalyse vært et eget emne?
- Trengs det strengere kompetansekrav for å følge utviklingen av digitalisering?

Vedlegg 2 - Kartlegging av ønsket kompetanse innenfor regnskap

Kartlegging av ønsket kompetanse innenfor regnskap

Mars 2020

Dette er et **anonymt** spørreskjema
Brukes i forbindelse med bacheloroppgave

I en ansettelsesprosess hvor viktig er det at den nyutdannede har kompetanse innen følgende områder:

Regnskapsprogrammer

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Generell IT kompetanse (For eksempel excel)

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Lover og regelverk (Bokføringslov, regnskapslov, aksjelov, o.l.)

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Regnskapsanalyse

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Likviditet

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Salg & markedsføring

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ledelse

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Praktisk erfaring (Praksisfaget)

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Kommunikasjon- og relasjonsferdigheter

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Forretningsforståelse

Uviktig

Svært viktig

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Annet (Stikkordsform)

--

Vedlegg 3 - Spørreskjema

Spørreskjema om regnskapsanalyse

Dette er en anonym spørreundersøkelse om oppfattet kompetanse til studenter/ nyutdannede med tanke på regnskapsanalyse Høgskulen på Vestlandet, Haugesund

1. Hva er din nåværende situasjon (Sett ett kryss):

Under utdanning I relevant regnskapsjobb Begge deler

2. På hvilken institusjon tok du utdannelsen? _____

3. Hvilken studieretning valgte du på Økad? (Sett ett kryss)

Regnskap Finans Ledelse Åpen profil Annet (Skriv): _____

4. Kan du definere hva en regnskapsanalyse er? (Sett ett kryss)

Ja Nei

5. I hvilken grad er du i stand til å utarbeide en regnskapsanalyse? (Sett ett kryss)

Svært liten grad Svært høy grad

1	2	3	4	5	6

6. I hvilken grad er du i stand til rådgi ut fra en regnskapsanalyse? (Sett ett kryss)

Svært liten grad Svært høy grad

1	2	3	4	5	6

7. I hvilken grad er du i stand til å regne ut nøkkeltall? (Sett ett kryss)

Svært liten grad Svært høy grad

1	2	3	4	5	6

8. I hvilken grad er du i stand til å tolke nøkkeltall? (Sett ett kryss)

Svært liten grad Svært høy grad

1	2	3	4	5	6

Vennligst snu arket

9. I hvilken grad er du i stand til å rådgi ut fra nøkkeltall? (Sett ett kryss)

Svært liten grad

Svært høy grad

1	2	3	4	5	6

10. I hvilken grad er du i stand til å si noe om likviditeten til bedriften ut fra en regnskapsanalyse? (Sett ett kryss)

Svært liten grad

Svært høy grad

1	2	3	4	5	6

11. I hvilken grad er du i stand til å si noe om lønnsomhetsutviklingen til bedriften ut fra en regnskapsanalyse? (Sett ett kryss)

Svært liten grad

Svært høy grad

1	2	3	4	5	6

12. I hvilken grad er du i stand til å si noe om den finansielle situasjonen til bedriften ut fra en regnskapsanalyse? (Sett ett kryss)

Svært liten grad

Svært høy grad

1	2	3	4	5	6

13. I hvilken grad har du hatt regnskapsanalyse i studiet? (Sett ett kryss)

Svært liten grad

Svært høy grad

1	2	3	4	5	6	Vet ikke

14. Hvor stort fokus oppfattet du at det var på regnskapsanalyse i pensum? (Sett ett kryss)

Svært lite fokus

Svært stort fokus

1	2	3	4	5	6	Vet ikke

15. I hvilken grad har du benyttet deg av regnskapsanalyse i jobben? (kun for de i relevant jobb) (Sett ett kryss)

Svært liten grad

Svært høy grad

1	2	3	4	5	6	Ikke i det hele tatt

Vennligst snu arket

Vedlegg 4 - Regresjonsanalyse studenter

n = 11, y = spørsmål 5 og x = spørsmål 13

<i>Regresjonsstatistikk</i>						
Multippel R	0,199					
R-kvadrat	0,040					
Justert R-kvadrat	-0,017					
Standardfeil	0,862					
Observasjoner	19					
Variansanalyse						
	<i>fg</i>	<i>SK</i>	<i>GK</i>	<i>F</i>	<i>Signifikans-F</i>	
Regresjon	1	0,521	0,521	0,700	0,414	
Residualer	17	12,637	0,743			
Totalt	18	13,158				
	<i>Koeffisienter</i>	<i>Standardfeil</i>	<i>t-Stat</i>	<i>P-verdi</i>	<i>Nederste 95%</i>	<i>Øverste 95%</i>
Skjæringspunkt	2,761	0,686	4,022	0,001	1,312	4,209
Regnskapsanalyse i pensum	-0,187	0,223	-0,837	0,414	-0,657	0,284

Vedlegg 5 - Regresjonsanalyse

n = 28, y = spørsmål 5 og x = spørsmål 14

<i>Regresjonsstatistikk</i>						
Multippel R	0,074					
R-kvadrat	0,005					
Justert R-kvadrat	-0,033					
Standardfeil	1,114					
Observasjoner	28					
Variansanalyse						
	<i>fg</i>	<i>SK</i>	<i>GK</i>	<i>F</i>	<i>Signifikans-F</i>	
Regresjon	1	0,177	0,177	0,143	0,708	
Residualer	26	32,251	1,240			
Totalt	27	32,429				
	<i>Koeffisienter</i>	<i>Standardfeil</i>	<i>t-Stat</i>	<i>P-verdi</i>	<i>Nederste 95%</i>	<i>Øverste 95%</i>
Skjæringspunkt	2,448	0,557	4,393	0,000	1,303	3,593
Fokus på regnskapsanalyse i	0,071	0,188	0,378	0,708	-0,315	0,457