



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Företagsekonomiska Institutionen  
Kandidatuppsats  
VT 2005

# **GODKÄND OCH AUKTORISERAD REVISOR - KOMPETENS OCH FRAMTID**

**Författare**

Linda Johansson  
Marie Johansson  
Katja Laffrenzen  
Ann-Christine Thell

**Handledare**

Erling Green  
Carl-Michael Unger

# Sammanfattning

- Uppsatsens titel:** Godkänd och auktoriserad revisor – kompetens och framtid
- Seminariedatum:** 3 Juni 2005
- Kurs:** FEK 582 Kandidatuppsats, 10 poäng
- Författare:** Linda Johansson, Marie Johansson, Katja Laffrenzen  
Ann-Christine Thell
- Handledare:** Erling Green, Carl-Michael Unger
- Nyckelord:** Revisor, kompetens, utbildning,
- Syfte:** Uppsatsens syfte är att kartlägga och analysera uppbyggnaden av revisorers yrkeskompetens och diskutera behovet av två revisorskategorier ur framförallt ett kompetensutvecklingsperspektiv.
- Metod:** Uppsatsen bygger på ett kvalitativt angreppssätt. Införskaffandet av det empiriska material som ligger till grund för studien har i första hand skett genom genomförande av personliga intervjuer. Undantagsfall har varit då sådan ej varit möjlig, var vid personlig intervju ersatts med telefonintervju.
- Teoretiska perspektiv:** Uppsatsen tar sin utgångspunkt i teorier om organisationers kunskapskapital, vartefter dess delar, individkapital och strukturkapital sätts in i ett övergripande kompetensutvecklingsperspektiv kopplat till såväl den enskilde revisorn som revisionsbyrån var i denne är anställd.
- Empiri:** Studien baseras på empiri från nio stycken intervjuer med medarbetare från revisionsbyråerna Deloitte, Ernst & Young, KPMG och Öhrlings PwC.
- Slutsatser:** I dagsläget finns det inga behörighets skillnader mellan godkända och auktoriserade revisorer. Trots detta har vi kommit fram till att det i praktiken fortfarande finns kvar behörighetsskillnader som upprätthålls av byråernas interna karriärsstegar. Vidare har vi inte funnit någon grund för att bibehålla de akademiska kompetensskillnadskraven kategorierna emellan. Slutligen har studien visat att uppdelningen i två kategorier revisorer i hög grad kan komma att påverkas av om revisionsplikten för små aktiebolag kvarstår eller inte.

# Abstract

- Title:** Approved and Certified Accountants: Competencies and Future
- Seminar Date:** June 3rd, 2005
- Course:** Bachelor's Thesis in Business Administration, 10 Swedish Academic Credits (15 ECTS)
- Authors:** Linda Johansson, Marie Johansson, Katja Laffrenzen  
Ann-Christine Thell
- Advisors:** Erling Green, Carl-Michael Unger
- Key Words:** Approved Accountant, Certified Accountant, accounting competencies, accounting education
- Purpose:** The purpose of this thesis is to describe and analyze the professional capabilities of Swedish accountants by examining the need for two categories of accountants from a competency development perspective.
- Methodology:** This thesis was developed from a qualitative survey. The empirical material was mainly procured via personal interviews. Telephone interviews were in exceptional cases used when a personal interview was not possible.
- Theoretical Perspectives:** This thesis examines theories regarding the organisation of intellectual capital and uses specific theoretical components, such as human and structure capital, to study both the accountant as an individual and the accountancy firm as an organisation from a competency development perspective.
- Empirical Foundations:** This study is based upon empirical material from nine interviews with employees from the accountancy firms of Deloitte, Ernst & Young, KPMG and Öhrlings PriceWaterhouseCooper.
- Conclusions:** There currently exists no legal or professional difference between 'approved' and 'certified' accountants in Sweden. Despite this we have concluded that the internal development and promotion structures within accountancy firms preserve this division. We have also found no qualitative basis in maintaining differing academic standards between the categories. Our study has come to the conclusion that a possible deregulation of accountancy requirements for smaller Swedish companies could determine the future status of these two categories.

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b>	<b>6</b>
1.1	BAKGRUND	6
1.2	PROBLEMDISKUSSION	7
1.3	SYFTE	8
1.4	AVGRÄNSNING	8
1.5	UPPSATSENS STRUKTUR OCH DISPOSITION	8
<b>2</b>	<b>METOD</b>	<b>10</b>
2.1	METODVAL	10
2.2	URVAL	11
2.3	FÖRETAGSPRESENTATION – ”THE BIG FOUR”	12
2.4	SAMPLET – DELTAGARE	12
2.5	GENOMFÖRANDET	13
<b>3</b>	<b>TEORI</b>	<b>14</b>
3.1	HISTORIK	14
3.2	REVISIONEN – DESS SYFTE OCH SAMHÄLLSFUNKTION	15
3.3	ORGANISATIONENS KAPITAL	17
3.3.1	<i>Det individbundna kunskapskapitalet - individkapitalet</i>	18
3.3.2	<i>Det organisationsbundna kunskapskapitalet – strukturkapitalet</i>	19
3.3.3	<i>Kunskapsföretaget</i>	19
3.3.4	<i>Professionella kunskapsorganisationer</i>	20
3.3.5	<i>Kompetens</i>	20
3.4	AKADEMISK UTBILDNING	21
3.4.1	<i>Revisorsdirektivet</i>	21
3.4.2	<i>Den svenska lagstiftningen</i>	22
3.4.3	<i>Två kategorier revisorer</i>	23
3.4.4	<i>Akademiska poäng</i>	24
3.4.5	<i>Nej till yrkesinriktad väg</i>	26
3.4.6	<i>Internutbildning på byråerna – Praktik och teori</i>	26
3.4.7	<i>Internt utbildningsprogram</i>	26
<b>4</b>	<b>EMPIRI - KOMPETENSBYGGNAD</b>	<b>29</b>
4.1	YRKESKOMPETENSENS UPPBYGGNAD – DESS DELAR	29
4.1.1	<i>Den akademiska utbildningen – grunden att bygga vidare på</i>	29
4.1.2	<i>Internutbildning</i>	31
4.1.3	<i>Utbildningsdelarnas betydelse för kompetensen</i>	35
4.1.4	<i>Revisionsplikten och frågan om två kategorier revisorer</i>	36
<b>5</b>	<b>ANALYS</b>	<b>40</b>
5.1	LAGFÖRÄNDRING	40
5.2	EXTERN PÅVERKAN	41
5.3	KONTROLL OCH STYRNING AV DET INTELLEKTUELLA KAPITALET	42
5.3.1	<i>Kontroll och styrning av revisorns kompetens</i>	43
5.3.2	<i>Kontroll och styrning av kunskapskapitalet genom interna karriärstegar</i>	44
5.3.3	<i>Företagskultur</i>	45
<b>6</b>	<b>SLUTSATS</b>	<b>47</b>
6.1	FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING	48
	<b>KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>49</b>

BILAGA 1- IREV:S UTBILDNINGSMATRIS .....	51
BILAGA 2 - FRÅGOR TILL UTBILDNINGANSVARIGA.....	52
BILAGA 3- FRÅGA TILL NYUTBILDADE REVISORER .....	53

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

För att i Sverige få utföra lagstadgad revision måste man vara registrerad revisor. Med detta menas enligt de nya reglerna att man skall vara godkänd revisor med avlagd revisorsexamen eller auktoriserad revisor. För att få avlägga revisorsexamen respektive högre revisorsexamen hos Revisorsnämnden krävs att revisorn besitter vissa förkunskaper. Kunskapskraven som måste vara uppfyllda framgår indirekt ur EU:s förordningar och direkt ur föreskrifter i svensk lag. För att få avlägga revisorsexamen idag krävs en universitets- eller högskoleutbildning; en kandidatexamen med till övervägande del specificerat ämnesinnehåll samt tre års praktisk utbildning. För att få avlägga högre revisorsexamen och bli auktoriserad revisor krävs ytterligare fyrtio akademiska poäng, samt ytterligare två års praktisk utbildning. Uppdelningen i två kategorier revisorer är något som Sverige till skillnad från de flesta övriga medlemsländer i EU är ensam om. Orsaken till denna uppdelning står att söka i de svenska revisorsorganisationernas historia.

Inom Europeiska unionen finns en strävan efter ömsesidigt erkännande vad gäller yrkeskategoriers behörighet. Bakgrunden till denna strävan, att främja fri rörlighet av arbetskraft inom unionen, är målet om en gemensam marknad. För att detta skall bli verklighet har harmonisering eftersträvat inom ett flertal områden. Efter skandalerna i USA och Europa såg EU skäl att granska kompetenskraven inom unionen, som ledde fram till Revisorsdirektivet, vars syfte var att harmonisera kompetensnivån inom EU, avseende personer med behörighet att genomföra lagstadgad revision av räkenskaper, samt fastställa en miniminivå för dessa krav.

Senare i samband med Revisorsdirektivets införlivande i Sverige, fann man skäl att diskutera huruvida uppdelningen av revisorer i två kategorier, godkända och auktoriserade, fortfarande var befogad. Man fann dock skäl till att bibehålla dåvarande ordning med två revisorskategorier.

Fram till att den nya Revisorslagen (2001:883) trädde i kraft 2001 fanns en behörighetsuppdelning mellan revisorskategorierna som innebar att endast auktoriserade revisorer hade behörighet att revidera aktiebolag och företag över en viss storlek. I och med denna lag och samtidigt införda förändringar i bland annat Aktiebolagslagen (2001:885), och Revisionslagen, (2001:888), kom även godkända revisorer som avlagt revisorsexamen att vara behöriga att genomföra lagstadgad revision i likhet med auktoriserade revisorer. Idag finns därför ingen skillnad i behörighet mellan dessa båda kategorier. Man kan således inom behörighetsområdet tala om en total konvergens mellan de båda kategorierna. Om man följer utvecklingen över tid har även skillnaderna i ställda kompetenskraven vad gäller akademisk utbildning successivt minskat. Den skillnad som dock fortfarande föreligger anses av många sakna relevans för en bestående uppdelning av revisorerna i två kategorier. Utvecklingen har kommit att resultera i en diskussion om revisorskategoriernas vara eller icke vara.

Ett ytterligare bidrag till diskussionen är debatten om revisionspliktens avskaffande i små bolag. Revisionsplikten för små bolag har bl.a. aktualiserats till följd av en promemoria från Justitiedepartementet (2003), i denna föreslogs att byråjäv skulle införas. Med byråjäv menas att den som är verksam i samma företag som den som biträder bolaget med bokföringen inte kan vara revisor. Idag är en kombination av revisorsuppdrag och fristående konsultativa uppdrag, s.k. kombiuppdrag vanliga. Promemorian har orsakat kritik från revisionsbranschen och lett till en diskussion kring byråjäv och revisionsplikten i små bolag (Svenskt Näringsliv).

De nordiska länderna har till skillnad från många länder i övriga Europa revisionsplikt i alla aktiebolag. I Danmark har dock förslag lagts fram (2005) om att revisionsplikten ska avskaffas i småbolag och Finland kan sägas följa i dessa spår med förslag om att införa frivillig revision för mindre bolag. Redan idag har Finland lättnader för vissa småbolag där lekmanrevisorer tillåts. I Sverige har en nyligen släppt rapport skrivits på uppdrag av Svenskt Näringsliv där samhällsnyttan av revisionsplikten för små aktiebolag undersökts och starkt kommit att ifrågasättas. Inom EU ligger England nu på EU:s maximalt tillåtna tröskelvärden som är ca 60 miljoner SEK i omsättning, ca 30 miljoner SEK i balansomslutning och 50 anställda. Professorernas slutsats, i Svenskt Näringslivs rapport, är att Sverige borde avskaffa revisionsplikten till en början för de allra minsta aktiebolagen som har en omsättning under 3 miljoner SEK.

Då det främst är godkända revisorer som reviderar små bolag är debatten om revisionsplikten och diskussionen om nödvändigheten av två kategorier revisorer sammanlänkade. Ett avskaffande av revisionsplikten torde vara av vikt för revisorskategoriernas framtida utveckling.

## 1.2 Problemdiskussion

Sedan Revisorsdirektivet införlivades har uppdelningen i två kategorier revisorer, godkända och auktoriserade, kommit att ifrågasättas (Balans 2002). Idag har en godkänd revisor med avlagd revisorsexamen samma behörighet att revidera stora bolag som auktoriserade revisorer. Enligt Svenska revisorsamfundets (SRS) dåvarande VD, Martin Johansson, (Balans 2002) är lagstiftningen på revisorsområdet "*...endast en teknik för att reglera att man inom en grupp har olika kompetenskrav...*" och att "*...det i praktiken inte finns någon skillnad vad gäller behörigheten...*". Bland annat ifrågasätter han de ytterligare fyrtio poäng som krävs för auktorisation utöver kraven för godkännande. Framför allt eftersom det inte ställs några explicita krav på dessa poängs ämnesområde eller nivå (RNSF 1996:1). Kritik som framförs hänger samman med det faktum att poängen ej behöver ha relevans för revision eller för den delen överhuvud vara relaterat till några av de ekonomiska ämnena. Han menar att det på grund av detta i princip inte föreligger någon skillnad i de teoretiska utbildningskraven, utan att de egentligen är likvärdiga (Balans 2002).

Mot bakgrund av att man ifrågasätter om det i praktiken föreligger skillnader i inhämtad akademisk "kunskapsmassa" mellan kategorierna och på grund av att godkända revisorer med avlagd revisorsexamen numera är behöriga i lika hög grad som auktoriserade revisorer att utföra lagstadgad revision, uttrycker man från SRS:s sida tvivel om det idag finns incitament

för att bli auktoriserad. Flera tror att den nuvarande uppdelningen av två revisorskategorier med tiden kommer att avskaffas och försvinna. Aktörer som kommer att leda denna utveckling och spela en avgörande roll förutspås bli revisionsbyråerna själva (Balans 2002). Till skillnad från Martin Johansson SRS:s VD 2002, tyder mycket enligt FAR:s dåvarande ordförande Mats Fredricson (Balans 2002) på att det är auktoriserade revisorer som kommer att efterfrågas i framtiden. Förklaringen till detta är att de stora byråerna behöver ordentligt kvalificerade revisorer för större, komplexa och komplicerade revisionsuppdrag. Genom de högre kraven på praktisk utbildning av stora, och på annat sätt svårreviderade bolag är de auktoriserade revisorerna mer erfarna.

Uttalanden pekar på att utvecklingen kan gå olika håll, redovisningsskandalerna talar för högre krav (Artsberg, 2003), samtidigt som den möjliga avvecklingen av revisionsplikten sannolikt kommer att förändra de godkända revisorernas roll som granskare till att bli mer konsultativ. Något som ytterligare pekar i denna riktning är att klienterna till revisionsuppdragen anses värdera titeln auktoriserad högre än godkänd, trots att många auktoriserade revisorer inte har längre akademisk utbildning än dagens godkända revisorer. Det har som nämnts under de senaste åren hänt mycket inom branschen som resulterat i att revisorns kompetens och yrkesroll kommit att uppmärksammas. Vi är intresserade av hur man från revisorernas sida ser på sin kompetens och yrkesroll och vilken effekt aktuella faktorer kan ha på en potentiell utveckling inom branschen avseende revisorernas kompetens och uppdelningen i två revisorskategorier.

### 1.3 Syfte

Uppsatsens syfte är att kartlägga och analysera uppbyggnaden av revisorers yrkeskompetens och diskutera behovet av två revisorskategorier ur framförallt ett kompetensutvecklingsperspektiv.

### 1.4 Avgränsning

Vi har valt att begränsa undersökningen till att omfatta marknadsledande aktörer inom revisionsbranschen i Sverige, eftersom det sannolikt är dessa som kommer att vara med och påverka framtida kompetenskrav. Att undersökningen endast inkluderar storstadsområden beror på att tyngden på utbildningsfrågor inom byråerna är koncentrerade dit. Det är också inom de större byråerna med sina många medarbetare och interna karriärsstegar och hierarkier som jämförelse mellan de två revisorskategorierna lättare låter sig göras.

### 1.5 Uppsatsens struktur och disposition

Efter det första inledande kapitlet följer i kapitel två metodavsnittet vari metodvalet motiveras och urvalet presenteras för läsaren. Därefter följer en utförlig beskrivning av undersökningens genomförande.



Det tredje kapitlet i uppsatsen utgör teoridelen. Häre gör fört en kort historisk tillbakablick för att därefter redogöra för revisionens syfte och samhällsfunktion. På detta följer en beskrivning av kunskapsorganisationer och vikten av individ- och strukturkapital vartefter revisorns utbildning utförligt avhandlas.

Det fjärde kapitlet är empiriavsnittet. Här återfinns det empiriska materialet från undersökningen som har strukturerats och mer eller mindre sammanställts ämnesvis för att underlätta och göra materialet mer lättöverskådligt för läsaren.

Det femte kapitlet innehåller analysavsnittet. Här avser vi knyta samman empiri och teori för att i sjätte kapitlet presentera de slutsatser och reflektioner undersökningen lett till.

## 2 Metod

### 2.1 Metodval

I denna studie tänker vi använda oss av intervjuer för att insamla information för vidare bearbetning och analysering. Denna metod är i princip en av två metoder som uteslutande förekommer vid liknande studier, de två metoderna kan kategoriseras som intervjubaserade och enkätbaserade undersökningar. Vi har valt att använda oss av personliga intervjuer. Motiven till att vi valt att utföra en intervjubaserad undersökning är att vi framför allt vill erhålla djup, med vilket vi avser omfattande och detaljerad information. Vi anser att personliga intervjuer tillfredsställer vår strävan efter att skapa djup förståelse då de möjliggör ett brett handlingsutrymme vid frågetillfället, både vad gäller vår möjlighet att täcka in fler perspektiv genom att ställa följdfrågor samtidigt som vi lämnar respondenten möjlighet och utrymme till att utveckla sitt resonemang. Metoden underlättar också att ur svaren extrahera värdefulla synpunkter och tillvarata nyansskillnader.

Ett alternativ till den intervjubaserade undersökningen hade varit att genomföra en enkätbaserad undersökning, för att erhålla viss bredd. Enkäter används ofta på den grund att man ur en anonym och representativ svarsmassa, vill kunna extrahera information av sådan karaktär att mer generella slutsatser rörande populationen som helhet skall kunna dras. För dessa mer generella slutsatser krävs dock ett relativt stort antal svar, dvs. tillräcklig hög svarsfrekvens. Tidigare uppsatser som använt denna metod, har på grund av höga svarsbortfall haft svårigheter att dra statistiskt signifikanta slutsatser och på ett tillfredsställande sätt analysera och tolka materialets innehåll (Rienecker & Stray Jörgensen 2002).

Då vi istället för att basera vår studie på ett stort randomiserat urval av individer vars uppfattningar skall kartläggas, har valt en betydligt snävare krets bedömer vi användningen av intervjumetoden adekvat och tillräcklig för att förse oss med den information vi behöver, eftersom urvalsgruppen representerar de betydande aktörerna inom revisionsområdet.

Vad som dessutom måste beaktas och har inverkat på valet är de potentiella intervjuobjektens lättillgänglighet och lämplighet - att de stämmer in på våra subjektiva urvalskriterier, vilket betyder att vi direkt kontrollerar vissa viktiga faktorer som är avgörande för utfallet.

Vi har gjort bedömningen att enkäter skulle verka begränsande för att skapa djup förståelse, om utformningen hade innefattat slutna svarsalternativ. En annan väg att gå skulle därmed vara att använda oss av en enkät med öppna svarsalternativ, detta hade för respondenterna inneburit en större arbetsbörda vid utförandet vilket förmodligen hade resulterat i en för oss mindre informationsmassa och möjligtvis större svarsbortfall.

## 2.2 Urval

I takt med att företagens marknader internationaliserats har deras närvaro kommit att bli global. Som en naturlig följd av detta har även efterfrågan för större och världsomfattande revisionsföretag ökat. Allt sedan 1980-talet har revisionsbranschen genomgått stora strukturförändringar genom sammanslagningar av de stora internationella revisionsbyråerna. Utvecklingen har gått mot en generell koncentration av revisionsbranschen och inneburet att de internationella byråerna kommit att representeras av endast ett fåtal stora företag (Loft & Sjöfors 1993). Branschen karaktäriseras idag av ett etablerat nätverk bestående av stora byråer i enskilda länder med nära internationella länkar. Trots att byråerna drivs i delägarform snarare än i bolagsform, kan de i mångt och mycket betraktas som de multinationella företagens motsvarighet (Loft & Sjöfors 1993).

En faktor som utmärker revisorskåren i Sverige är att professionen genom sina privata yrkesorganisationer har relativt litet formellt inflytande. På det informella planet har de dock ett betydande inflytande genom representation i form av ”experter” i regeringens utredningskommittéer och genom att de själva utfärdar standarder och riktlinjer för revision och redovisning (Loft & Sjögren 1993), samt aktivt deltar i offentliga debatter rörande aktuella problem inom redovisning och revision. Det är främst genom SRS och FAR som professioner utövar sitt inflytande. Medlemskap i dessa föreningar har aldrig varit obligatoriskt för yrkets utförande, dock är merparten av de auktoriserade revisorerna i Sverige medlemmar i FAR och de godkända i SRS.

Till stöd för uppfattningen om byråernas indirekta inflytande finns flera artiklar. Bland de senast publicerade är Aggestam (Balans 2005) som menar att dessa aktörer har ett indirekt inflytande på utvecklingen av revisorsutbildningen, både den akademiska och praktiska utbildningen.

Då vi för vår undersökning är i behov av information om skillnader i den praktiska utbildningen, trenderna avseende utbildningens innehåll och hur det har sett ut över tiden, har vi för urvalet av revisionsbyråer därför ställt upp följande kriterier, främst skall de vara tillräckligt stora för att bedriva omfattande utbildning internt inom byrån. Vi lade även vikt vid att de skulle vara representerade i internationella såväl som svenska organ, föreningar, projekt, styrelser, kommittéer, råd, arbetsgrupper etc. som har en direkt eller indirekt påverkan på utvecklingen av revisorsutbildningen. Då vi är intresserade av utvecklingen avseende de två revisorskategorierna, godkänd och auktoriserad revisor, är ett kriterium att dessa båda kategorier skall vara representerade inom de valda byråerna, för att en jämförelse i utbildning, uppdragens omfattning och status mellan kategorierna lättare skulle kunna göras. Eftersom vi för vår studie tänkt genomföra personliga intervjuer föll det naturligt att i första hand välja byråer representerade inom vårt närområde, dvs. Malmö.

Det har därför fallit sig naturligt att för undersökningen välja de fyra byråerna Deloitte, Ernst & Young, KPMG och Öhrlings PricewaterhouseCoopers. Respektive byrå är genom sin storlek starkt representerad i ovan nämnda sammanslutningar, och torde så även ha ett stort inflytande vad gäller utvecklingen inom branschen. Vi tror att dessa byråer, på grund av deras marknadsdominans, både individuellt och samantaget inom området revision, samt deras

geografiska spridning, återspeglar de strömningar som finns och de trender som kan skönjas inom detta område. Vi anser därför att en representant från varje byrå på ett adekvat sätt kommer att spegla revisorskårens uppfattning i stort.

Vi är dock medvetna om att skillnader mellan stora och små redovisnings- och revisionsbyråer kan föreligga, men eftersom det främst är de större byråerna som har sådant inflytande att de kan influera och påverka utvecklingen i viss riktning, har vi medvetet valt bort de mindre byråerna. Eftersom det rör sig om så få byråer har vi därför funnit det lämpligt och genomförbart att basera vår empiri på intervjuer.

## 2.3 Företagspresentation – ”The Big Four”

**Deloitte** finns representerad i stora delar av landet med 1000 anställda på 40 kontor. Globalt har företaget 120 000 anställda i 150 länder. Antal som arbetar inom audit/revision i Sverige är uppskattningsvis 500 stycken varav 44 stycken är partners/delägare. Av dem som arbetar inom audit/revision är ca 130 auktoriserade och 40 godkända. Omsättning i Sverige ligger runt 1 000 MSEK (mail och hemsida).

**Ernst & Young** omsätter i Sverige ca 1 800 MSEK. Här finns 1600 medarbetare fördelade på 75 kontor runt om i landet. Globalt sett är antalet medarbetare runt 101 000. Byrån finns representerad i mer än 140 länder världen över. Byrån saknar uppgift om det sammanlagda antalet auktoriserade och godkända revisorer för samtliga kontor (mail och hemsida).

**KPMG** finns i 148 länder med totalt 100 000 anställda. I Sverige har dom 1600 medarbetare med kontor på 80 olika platser. Omsättningen i Sverige ligger runt 1 500 MSEK. Uppgift saknas om det sammanlagda antalet auktoriserade och godkända revisorer på samtliga kontor inom byrån (mail och hemsida).

**Öhrlings PricewaterhouseCoopers** har 120 000 medarbetare i 140 olika länder. I Sverige har företaget 130 kontor med 3000 anställda, varav 1 400 revisorer. Av dessa är ca 500 auktoriserade medan ca 230 är godkända. Byråns omsättning i Sverige är 2 800 MSEK (mail och hemsida).

## 2.4 Samplet – Deltagare

Vårt sampel avseende intervjuerna, kommer inledningsvis att omfatta en representant från vardera av de fyra största revisionsbyråerna i Sverige; Deloitte, Ernst & Young, KPMG och Öhrlings PricewaterhouseCoopers. Urvalet avseende deltagarna i intervjuundersökningen kommer att omfatta medarbetare med erfarenhet och kunskap inom utbildningsområdet för revisorer. Vidare kommer ytterligare intervjuer med fem revisorsassistenter eller relativt nyblivna godkända eller auktoriserade revisorer att genomföras för att få aktuella utlåtanden angående revisorsutbildningens delar och deras betydelse för yrkesutövningen.

## 2.5 Genomförandet

Intervjuerna skedde mellan den 4 maj 2005 och den 23 maj 2005. Intervjuerna med de utbildningsansvariga på de fyra byråerna genomfördes under en till en och en halv timme, medan intervjuerna med revisorsassistenterna och de nyligen godkända/auktoriserade revisorerna genomfördes under halvtimmespass. Då en av byråerna inte hade någon utbildningsansvarig vid sitt kontor i Malmö, har i ett fall intervju skett via telefon med representant från den centrala utbildningsenheten i Stockholm. De ämnesområden som intervjun var tänkt att täcka sändes via e-post i god tid till samtliga vederböranden vid de olika revisionsbyråerna. Motivet till detta tillvägagångssätt var att vi ansåg att en möjlighet till viss förberedelse sannolikt skulle öka svarsinformationen från respektive respondent.

Vid varje intervjutillfälle använde vi oss av ett underlag bestående av ca tio stycken på förhand utvalda frågor som vi ville ha svar på. Vi utgick inte från en fast bundenhet avseende frågeföljden utan lät revisorn påbörja en diskussion relaterat till ett visst ämnesområde för att inte på ett abrupt sätt avbryta en tankegång och riskera att tappa den röda tråden i resonemanget. Under intervjuerna använde vi oss av en diktafon, ett i flera avseenden oombärligt hjälpmedel. På detta sätt kunde koncentrationen vid intervjutillfället fokuseras på den förda dialogen, och intervjun skulle därmed kunna karaktäriseras av ett samtal snarare än en utfrågning. Anteckningar fördes sporadiskt under intervjuerna, dels som ett komplement till bandupptagningen, dels för att styra och underlätta samtalets utveckling. Genom detta upplägg, att göra noteringar på ställen där vissa svar inte ansågs uttömmande nog och där en utveckling av svaret samt följdfrågor skulle vara önskvärda, kunde vi ytterligare säkerställa det material vi var i behov av.

Efter genomgången intervju kom nästa steg i processen, att renskriva den upptagna informationen. Detta förlopp upprepades efter samtliga intervjuer. Vi kom sedan till en kritisk punkt i processandet av materialet. För att underlätta den påföljande analysen av informationen ansåg vi att en kategorisering av svaren utifrån ämnesområdena var en lämplig utgångspunkt. En sammanställning, indelat på de olika ämnesområdena, gjordes sedan av vad som framkom under de nio individuella intervjuerna. Denna sammanställning utgjorde därefter underlag för analys och tolkning.

## 3 Teori

### 3.1 Historik

I Sverige har vi haft en lång tradition av granskning. Redan runt sekelskiftet, i och med 1895 års aktiebolagslag, infördes krav på revision. Granskning omfattade inte enbart siffrorna utan även styrelsens förvaltning (Nilsson & Smiciklas 1993). Utvecklingen följde som ett svar på en allt mer utbredd användning av den aktiebolagsrättsliga associationsformen med begränsat ansvar. Lagstiftarna ansåg att vissa oegentligheter vid denna tid till stor del hade kunnat förhindras genom obligatorisk och bättre revision (Sjöström 1994). För att verka som yrkesrevisor yrkades i en motion samma år på att revisorn skulle besitta viss kompetens som skulle påvisas genom avlagt prov, förslaget fick dock inget gehör. I 1910 års reviderade aktiebolagslag uppställdes fortfarande inga krav på specifikt uttalade yrkeskunskaper för revisorerna. Emellertid uppställde dåtidens revisorsföreningar, FAR (Föreningen auktoriserade revisorer) och SRS (Svenska Revisorssamfundet) som var relativt inflytelserika, vissa krav för medlemskap i föreningarna. Förutom krav på revisorns person t.ex. att revisorn skulle vara ärlig och respektabel krävdes även grundläggande kunskap inom området (FAR: s hemsida). År 1909 grundades Handelshögskolan i Stockholm på initiativ av näringslivet (HHS hemsida) och det centrala i de första kursplanerna var revisorernas behov av utbildning. Detta var den första högre akademiska företagsutbildningen i Sverige. Utbildningen vid denna tid fokuserade till största del på bokföring och andra nära relaterade ämnen (Artsberg 2003). 1912 auktoriserades de första revisorerna i Sverige (HHS hemsida) och 1930 tillkom kategorin "godkänd granskningsman", denna uppdelning av kvalificerade revisorer i två kategorier har sedan kvarstått tills dags dato. Den första moderna lagen om revisorer var Kungl. Maj:ts kungörelse om auktorisation och godkännande av revisorer (1973:221). Kategorin godkänd granskningsman byttes i och med ovanstående lag ut och ersattes av godkänd revisor (Westermarck 2005).

År 1975 kom en ny aktiebolagslag, sammanfattningsvis kan sägas att kompetenskraven på revisorer utvidgades i och med en direkt reglering av kvalifikationsnivån i olika bolag. Vad gäller revisorns utbildning infördes dock inga förändringar utan de kom att överensstämma med redan gällande förordning (Sjöström 1994). Krav på kvalificerad revision (revisionsplikt) i alla aktiebolag infördes emellertid från den 1 januari år 1983 efter att det genom en utredning visats att tillräckligt antal kvalificerade revisorer fanns att tillgå. Denna revisionsplikt har alltså gällt sedan dess men är nu under utredning (Svenskt näringsliv). Med kvalificerade revisorer avsågs auktoriserade revisorer och godkända revisorer. Kravet på auktoriserad revisor i vissa större företag kvarstod (Svenskt näringsliv). Samma år höjdes även utbildningskravet för auktorisation från 120 till 140 poäng. Motivet till ändringen var att ekonomutbildningen hade utökats från 120 till 140 poäng och i och med denna utökning ansåg man det rimligt att även höja kraven på teoretisk utbildning för auktorisation. (Gunilla Arvidsson, RN, mail)

1984 utfärdade EU det så kallade åttonde bolagsdirektivet (Revisorsdirektivet). Syftet var en önskan om en grundläggande harmonisering av revisorskompetensen inom unionen. För Sveriges del kom direktivets införlivande i svensk rätt att medföra en generell kompetenshöjning inom hela revisorskåren. Vid denna tidpunkt nådde endast de auktoriserade revisorerna upp till de i direktivet ställda krav på teoretisk utbildning. De svenska kraven var vid denna tidpunkt att en godkänd revisor skulle ha genomgått en teoretisk utbildning vid universitet eller högskola motsvarande 80 poäng samt en praktisk utbildning om fem år. För en auktoriserad revisor var motsvarande 140 poäng respektive fem år. Direktivet uppställde däremot minimikrav om 120 poäng och tre års praktisk utbildning. En statlig utredning tillsattes vilket resulterade i en ny revisorslag (Lag (1995:528) om revisorer) och förordning (Förordning (1995:665) om revisorer ) som trädde ikraft i juli 1995. Harmoniseringskraven kom även att ifrågasätta uppdelningen av kvalificerade revisorer i två kategorier. Eftersom de godkända saknade ett års teoretiska studier höjdes teorikraven till en kandidatexamen omfattande 120 poäng medan praktikkraven sänktes till tre år med större inslag av utbildning. För auktorisation kom att krävas 160 poäng, däremot ingen magisterexamen som utredningen föreslagit medan den praktiska utbildningens längd, fem år, förblev oförändrad för denna kategori, men varav två års revision skulle avse storföretag (Sjöström1994).

2001 fick vi en ny revisorslag. Den mest handfasta förändringen är att det i och med den nya revisorslagen inte längre finns några skillnader i behörighet för de två revisorskategorierna. De tidigare kraven på auktorisation för utförande av lagstadgad revision i större bolag är borttagna, godkända revisorer som avlagt revisorsexamen får i likhet med de auktoriserade revisorerna numera revidera bolag oavsett storlek.

Den 23 september 2004 fanns det i Sverige 1 993 godkända och 2 249 auktoriserade revisorer (RN: s hemsida). FAR:s medlemmar omfattar de flesta av de auktoriserade revisorerna men även ett par hundra godkända revisorer och kvalificerade specialister. SRS:s medlemmar, ca 1350, består till största del av godkända revisorer.

## 3.2 Revisionen – dess syfte och samhällsfunktion

Redovisningen är en viktig del av ett företags informationssystem. Ett av redovisningens huvudsyften är att förse externa intressenter med information om företagets lönsamhet, resultat och ekonomiska ställning. Räkenskapsrapporternas ändamål är att fungera som informationsbärare – att till marknadens aktörer på ett enkelt och smidigt sätt tillhandahålla ett faktaunderlag som skall underlätta vid bedömningar och beslutsfattande av diverse slag. Årsredovisningar, prospekt, apportintyg m.m. skall enligt lag utformas så att de ger en rättvisande bild av företagets ekonomiska utveckling och ställning. Dessa handlingar skall ge en realistisk framställning av företagets ekonomiska verklighet. Det är företagsledningen som är ytterst ansvarig för upprättandet av dessa dokument och att företaget har ett för verksamheten lämpligt redovisningssystem med betryggande intern kontroll. Revisorns uppgift är i sin tur att kontrollera och granska om företagsledningen uppfyllt dessa krav. Denna granskning skall sedermera utmynna i en revisionsberättelse. Revisionsberättelsen är revisorns rapport om hur företagets årsredovisning är upprättad och att företaget skött

räkenskaperna enligt god redovisningssed samt hur styrelsen och verkställande direktören skött förvaltningen av företaget.

Revisionen och dess utformning har vuxit fram som ett svar på marknadens behov, nämligen behovet av en tredje part som underlättar överföringen av information mellan två eller flera parter och som kan tillstyrka dess tillförlitlighet (Svenskt näringsliv). Denna struktur har utvecklats i respons till den informationsassymmetri (Svenskt näringsliv) som föreligger mellan företagets interna organisation och dess externa aktörer och som gett upphov till vad som i litteraturen beskrivs som aktiebolagets grundproblem (Bengtsson & Samuelsson 2001). Bakomliggande teori är den så kallade principal-agent teorin, i vilket man ser aktiebolaget som ett nätverk av kontrakt. De förekommande intressekonflikterna som benämns agentproblem följer av separationen av ägande från kontroll. Även om man i första hand förknippar dessa problem med större börsnoterade bolag finns inslag av dessa även i mindre och medelstora företag och fåmansbolag (Bengtsson & Samuelsson 2001). De tre klassiska intressekonflikterna är de mellan ägare och företagsledning, minoritet och majoritet samt ägare och borgenärer. I Sverige har man inom revisorskåren från att ha sett sig som aktieägarnas representanter övergått till att man idag hävdar att man representerar samhällsintresset (Artsberg 2003). Förklaringen skulle kunna vara att man vill framhålla sin objektivitet och oberoende ställning (Artsberg 2003). Man har idag således övergått till ett brett intressentperspektiv som omfattar flertalet aktörer. Revisorns roll är alltså att övervaka att sådana regler följs som avser att skydda flertalet intressen, t.ex. minoritetens intressen, anställda, fordringsägare, aktieköpare, samarbetspartners och det allmänna intresset.

Revisionens tillförlitlighet är av avgörande vikt för såväl näringslivet som samhället i övrigt. Enligt svensk associationsrättslagstiftning föreligger revisionsplikt för aktiebolag, ekonomiska föreningar, stiftelser m.fl. Syftet med revisionsplikten är som tidigare nämnts att man vill säkerställa riktigheten av den ekonomiska informationen och tilltron till denna.

Målet med revisionen är att denna skall utnyttas i en tillstyrkan eller avstyrkan av räkenskaperna. Revisorns granskning och dennes rapportering får allt större betydelse, eftersom rapporterna utgör verktyg för att offentligt förmedla information och fungerar som formella kommunikationsverktyg mellan företaget och dess intressenter. Särskilt revisionsberättelsen torde vara betydelsefull i den mening att den i mångt och mycket kan ses som en försäkran; att den information som företaget framställt och offentliggjort håller en viss standard och kvalitet och är förenlig med lag och god redovisningssed.

Revision medför trygghet för alla parter. Genom att öka trovärdigheten till företagets redovisning kan bättre möjligheter och villkor skapas för företagen. Revisionen innebär att säkerheten för leverantörer och kreditgivare ökar, genom att visa att företagen följer spelreglerna innebär revisionen att risken för att göra affärer minskar. Risken för att fel och brister inte upptäcks i tid sänks, samtidigt som revisionen även i många fall resulterar i konkreta förslag till förbättringar av företagets interna kontrollsystem och arbetsrutiner (SRS hemsida).

För att säkerställa revisionens kvalitet har man från lagstiftarens sida sedan lång tid tillbaka uppställt särskilda krav rörande revisorernas kompetens. Utvecklingen har varit sådan att



kraven successivt höjts vad gäller både den teoretiska och praktiska utbildningen och kompetensen i övrigt. Detta är följden av att vi lever i en alltmer komplex verklighet med ökad ekonomisk integration, ett ökat internationaliserings- och globaliseringstryck, snabbare teknikutveckling och med detta ett ökat informationsflöde.

Revisorn har följaktligen en viktig funktion att fylla då intressenter på marknaden vill ha information om möjliga investeringsprojekt men många gånger själva saknar tillgång till såväl kunskap, erfarenheter som resurser för att själv kunna insamla nödvändig information och utföra en effektiv granskning. Det är av yttersta vikt att de olika aktörerna kan förlita sig på att revisorn besitter relevant kompetens, att denne har de teoretiska kunskaper och behärskar de metoder för praktisk granskning som kan anses erforderliga.

För att läsaren lättare skall tillgodogöra sig resonemang och kunna sätta dessa i ett större sammanhang, skall först något övergripande sägas om kunskapsföretag i allmänhet och revisionsbyråerna i synnerhet samt vad som utmärker revisorskåren. Avsikten är dels att klargöra vikten av kompetensen hos medarbetarna i en revisionsbyrå, dels skapa ökad förståelse för vad som kännetecknar yrkeskåren. Vi kommer därför inledningsvis anamma ett byråperspektiv för att därefter gå in på revisorernas kompetens ur ett medarbetar- och utvecklingsperspektiv.

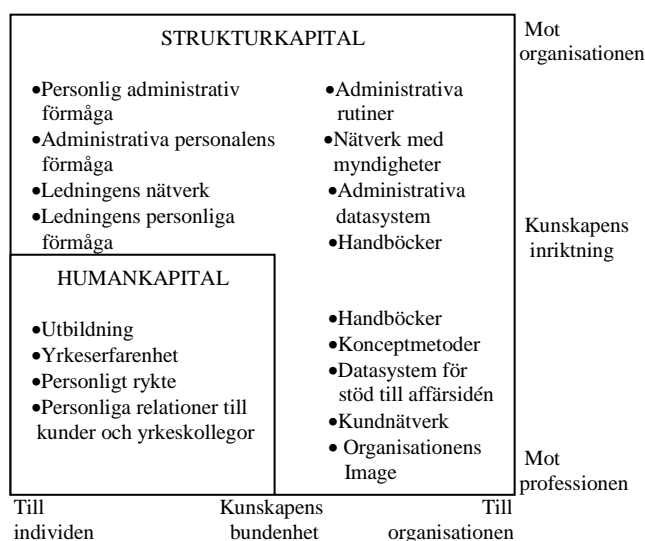
### 3.3 Organisationens kapital

Alla organisationer är uppbyggda och beroende av kapital i en eller annan form. Man kan dela upp detta kapital i två typer; dels finansiellt kapital, dels kunskapskapital.

Det finansiella kapitalet utgörs av placeringar i finansiella tillgångar och investeringar i realkapital, m a o av de tillgångar som finns uppräknade i balansräkningen.

Till skillnad från det finansiella kapitalet kan kunskapskapitalet inte utläsas ur ett företags balansräkning, utan är ”osynligt”. Förslagsvis kan kunskapskapitalet i sin tur delas upp i två underkategorier; det individbundna kunskapskapitalet och det organisationsbundna kunskapskapitalet (Sveiby 1990).

## KUNSKAPSKAPITALET



*Kunskapskapitalet delas in i Humankapital och Strukturkapital. Humankapitalet är kunskap som är professionellt inriktad och bunden till individen. Strukturkapitalet är all annan kompetens i organisationen. Begreppet Professionen i vänstra marginalen avser sådan kunskap som är hänförlig till företagets affärsidé.*

Figur 1 (Sveiby 1990)

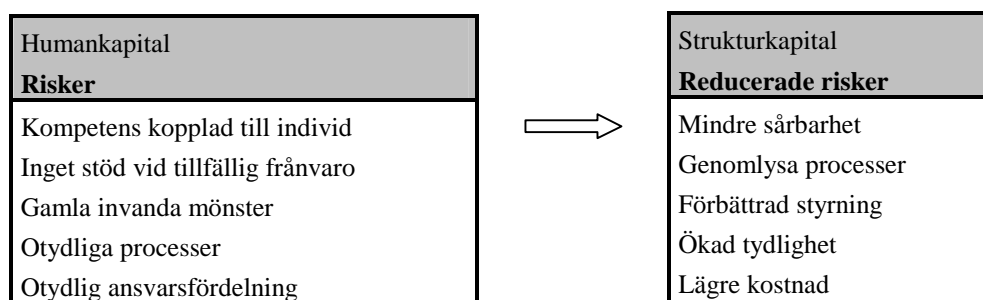
### 3.3.1 Det individbundna kunskapskapitalet - individkapitalet

Individkapitalet är som namnet antyder bundet till den enskilda individen. Denna typ av kapital är unik för varje person och något som denna oavbrutet bär med sig. Individkapitalet utgörs av individens totala ackumulerade kompetens. Allt ifrån formell utbildning, yrkeserfarenhet, andra förvärvade färdigheter, personligt rykte, till social kompetens i form av den personliga relationen till kunder och yrkeskollegor. Hit hör också inte minst förmågan att använda sig av denna kompetens och att kunna omsätta den i handling samt att lösa kundernas problem (Sveiby 1990).

Anställda i kunskapsintensiva företag anses vara mindre beroende av företaget än företaget är av de anställda (Stewart 1999). För att förbli konkurrenskraftig är det viktigt att företaget underhåller kunskapen bland de anställda, samtidigt som man måste minska sin sårbarhet om de anställda skulle väljer att lämna företaget (Müller & Stein 2000). Ett sätt att minska risken att anställda lämnar företaget är att man skapar en miljö och kultur som individerna vill vara en del av, samtidigt som man försöker att omvandla humankapitalet till strukturkapital som är en tillgång som organisationen äger (Johansson & Skoog 2001, Bern.2002).

### 3.3.2 Det organisationsbundna kunskapskapitalet – strukturkapitalet

Strukturkapitalet i sin tur är kopplat till organisationen och inte individen personligen. Man talar ofta om strukturkapitalet som organisationens erfarenhet och historia som blivit dokumenterad och befast genom exempelvis handböcker, dataprogram, manualer och utarbetade metodikkoncept för tillvägagångssätt vid utförande av arbetsuppgifter. Till denna typ av kapital hänförs även vertikala och horisontella kommunikationskanaler i värdekedjan. Exempel utgörs av relationer till kunder, leverantörer och samarbetspartners för att nämna några samt andra källor till kunskap som uppstått till följd av företagets ställning på marknaden. Även administrativa rutiner för den interna organisationen, exempelvis lönerutiner, räknas till strukturkapitalet (Sveiby 1990).



Figuren visar vilka fördelar företagen kan uppnå genom att binda upp humankapitalet och överföra det till företagets strukturkapital.

Figur 2 (Deloittes hemsida)

### 3.3.3 Kunskapsföretaget

Revisionsbyråer kan nästan uteslutande betraktas som rena kunskapsföretag. De är i relativt liten omfattning beroende av finansiellt kapital. I denna typ av tjänsteföretag är det individkapitalet och strukturkapitalet som står i centrum. Kunskapsföretagens tjänster och produkter kännetecknas av att de är icke-standardiserade, kreativa, starkt beroende av den person som utför tjänsten och ofta innebär ett komplext problemlösande (Sveiby 1990, Skärvad & Bruzelius 1995). Det som revisionsbyråerna erbjuder är just individuella lösningar för sina klienter. Man erbjuder tjänster inom en mängd olika områden. Varje företagsklient är unik med sin egen affärssituation och organisationslösning. För revisionsbyråernas del blir följden att arbetet måste anpassas efter företagets situation och interna förutsättningar. Problemlösandet står ofta i centrum. Komplexa frågor behandlas och måste få en praktisk lösning. Detta medför stort ansvar för medarbetarna och framgång vilar på den kompetens de besitter.

### 3.3.4 Professionella kunskapsorganisationer

Kunskapsföretagen som grupp skiljer i sin tur sig från varandra genom att den professionella kompetensen (humankapital) resp. företagarkompetensen (strukturkapital) är olika väl utvecklade. Oftast är det förknippat med avsevärda svårigheter att förena dessa båda kompetenser (Skärvad & Bruzelius 1995). Svårigheterna består oftast i att professionell kompetens (humankapital) ställs mot företagarkompetens (strukturkapital). Organisationen blir ofta konfliktladdad då ledningens intressen ställs mot yrkesgruppens intressen. De organisationer som är stabila över tid och kan attrahera, rekrytera och utveckla nya medarbetare är de företag där man lyckas kombinera dessa båda kompetenser. Sådana organisationer är vad Sveiby kallar professionella organisationer (Skärvad & Bruzelius 1995). Den professionella organisationen är oerhört beroende av professionell kompetens som dessutom utövas av en stark yrkesgrupp.

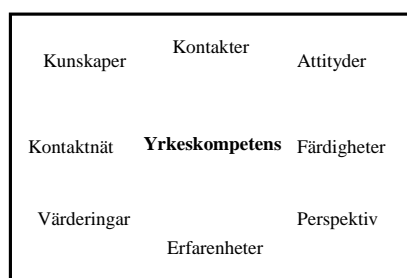
### 3.3.5 Kompetens

Att medarbetarna i en organisation har rätt och erforderlig kompetens är en förutsättning för att de skall kunna utföra ett bra arbete. Detta gäller generellt sett alla organisationer men är särskilt tydligt i kunskapsintensiva organisationer (Skärvad & Bruzelius 1995).

Kunskapsintensiva organisationer har medarbetare med specialistkunskaper. En revisionsbyrå skulle t.ex. inte klara sig länge om inte medarbetarna hade gått utbildning i redovisning/revision. I kunskapsföretag är personalidén en del av affärsidén och kan inte skiljas åt (Skärvad & Bruzelius 1995).

Kompetens är enligt Bruzelius och Skärvad förmågan att i lika sammanhang använda och dra nytta av kunskap. Man brukar i organisationer dela upp kunskapskapitalet i individbunden och strukturbunden kunskap. Kompetens är ett vidare begrepp än kunskap. Till kompetens brukar också hänföras andra egenskaper som personlig motivation och engagemang. Kompetens brukar delas upp i fem delar (Skärvad & Bruzelius 1995).

- Kunskaper (veta - fakta, kunna - metoder)
- Färdigheter (kunna göra)
- Erfarenheter, perspektiv (referensram - lära av misstag och framgång)
- Värderingar, attityder (viljan att dela grundläggande synsätt)
- Kontakter, kontaktnät (kunna påverka andra, bygga relationer, bygga och underhålla nätverk)



Kompetensens delar

Figur 3

Kompetensen i organisationen behöver ständigt utvecklas och förändras i takt med att samhället förändras. Externa faktorer påverka innebär att den efterfrågade kompetensen ändras. Allt utifrån att klienterna själva blir kunnigare, till att lagregler ändras och nya prejudikat kommer. Organisationen skall inte bara vara effektiv utan också lärande (Skärvad & Bruzelius 1995).

## 3.4 Akademisk utbildning

### 3.4.1 Revisorsdirektivet

Det åttonde direktivet (84/253/EEG), det så kallade Revisorsdirektivet, antogs den 10 april 1984 och är grundat på artikel 54.3 g i Romfördraget om godkännande av personer som har ansvar för lagstadgad revision av räkenskaper. Ett direktiv är en rättsakt inom EG-rätten som riktar sig till samtliga medlemsländer i Europeiska unionen. Medlemsländerna skall inom en viss angiven tid, en implementeringsperiod, som framgår ur direktivet stifta lagar på nationell nivå som uppfyller direktivets krav. Ett direktiv anger ofta enbart syftet med lagstiftningen, vilket mål man vill uppnå, och överlämnar sedan till medlemsländerna själva att välja lämpliga medel för att uppnå detta (Steiner & Woods 2001).

Krav på lagstadgad revision finns sedan tidigare på europeisk nivå i och med införandet av det fjärde och det sjunde direktivet om bolagsrätt. I Revisorsdirektivet uppställs de kvalifikationskrav som krävs för att få utföra lagstadgad revision. Villkoren avser främst kompetens inom områdena yrkeskunnande, personlig integritet och oberoende. Direktivet har dock kritiserats för bristande tydlighet både vad gäller krav på oberoende och innehållet i den teoretiska utbildningen<sup>1</sup>. I Förordning (1995:665) om revisorer listas de ämnesområden som skall ingå i den teoretiska utbildningen för revisorsexamen (godkännande) och högre revisorsexamen (auktorisering). Det är en implementering av artikel sex i direktivet. De ämnesområden som omfattas är följande;

1. räkenskaps- och förvaltningsrevision,
2. räkenskapsanalys,
3. extern redovisning,
4. koncernredovisning,
5. intern redovisning och ekonomistyrning,
6. intern revision och kontroll,
7. normer för upprättande av års- och koncernredovisning samt normer för metoder för värdering av balansposter och beräkning av resultatposter,
8. rättsliga och yrkesmässiga normer för lagstadgad revision och för dem som utför sådan revision,
9. associationsrätt,
10. lagstiftning om konkurs och obestånd samt förmögenhetsbrott,

---

<sup>1</sup> Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet – En förstärkt lagstadgad revision i EU KOM(2003) 286 Slutlig, Bryssel 21.5.2003.

11. beskattningsrätt,
12. civil- och handelsrätt,
13. arbetsrätt och lagstiftning om social trygghet,
14. informations- och databehandling,
15. organisationslära och nationalekonomi,
16. matematik och statistik, och
17. grundläggande principer för finansiering.

Utbildningen skall omfatta de ämnesområden som anges i 1-8 och de i 9-17 i den utsträckning de har betydelse för revisionen.

Otydligheten i direktivet har resulterat i att det idag föreligger stora skillnader i utbildningssystemen i de olika medlemsländerna. Ett område som utpekats som bekymmersamt är just den förteckning över ämnesområden som räknas upp i artikel sex<sup>2</sup>. I direktivet nämns nämligen inget om nivån på innehållet i de kurser som skall ingå eller var tyngdpunkten skall ligga, detta gäller inom såväl som mellan ämnesområdena. Resultatet är ofrånkomliga nationella differenser och följderna härav är att ett ömsesidigt erkännande av kvalifikationer mellan medlemsländerna inte appliceras inom området. Det är i första hand branschorganisationer inom Europeiska unionen som särskilt markerat att det finns ett behov av att ställa krav på att de revisorer som vill arbeta transnationellt måste erhålla värdlandets yrkestitel innan de får behörighet att tillhandahålla tjänster under yrkestiteln<sup>3</sup>.

För att uppnå unionens mål om fri rörlighet, är det en ambition inom EU att även harmonisera utbildningen och auktoriseringen av revisorer (Balans 2005). Särskilt trycker man på att utbildningsprogrammen skall utformas så att de förbereder revisorer att arbeta på den inre marknaden. Ett aktuellt förslag är att det inom ramen för utbytesprogrammet Sokrates bör tas initiativ för att tydligare klargöra de krav på kompetens som stadgas i revisorsdirektivet<sup>4</sup>.

### 3.4.2 Den svenska lagstiftningen.

Den nu gällande svenska lagstiftningen, Förordning (1995:665) om revisorer och Revisorslag (2001:883) bygger på rådets åttonde direktiv och tar därmed ställning till vilka kvalifikationer den skall ha som utför lagstadgad revision. Vilka olika förslag, argument och motiv som framgår ur lagförarbetena SOU 1993:69 och prop. 1994/95:152, för hur implementeringen av direktivet skall genomföras, belyses här nedan.

I propositionen framgår att Revisorsdirektivet föreskriver att en fysisk person får godkännas att utföra lagstadgad revision endast om han efter att ha kvalificerat sig för tillträde till universitetsstudier, genomgått en teoretisk och praktisk utbildning samt avlagt en statligt organiserad eller godkänd yrkesexamen som är jämförbar med slutexamen från ett universitet (prop. 1994/95:152). Detta innebär att endast sådana personer som är godkända enligt

---

<sup>2</sup> Grönboken om revisorer som utför lagstadgad revision.

<sup>3</sup> ibid.

<sup>4</sup> ibid.

direktivet kan tillåtas utföra lagstadgad revision i aktiebolag, m.fl. I svenska lagstiftningen framgår detta ur bland annat Aktiebolagslag (1975:1385) och Revisionslagen (1999:1079). Vidare noteras i förarbetena att utbildningens längd inte explicit anges i direktivet. Dock uttalar man sig på så sätt att utbildningstiden måste vara av sådan omfattning att de ämnesområden som särskilt anges i direktivets sjätte artikel på ett tillfredsställande sätt täcks in. Lagstiftaren har senare gjort bedömningen att den teoretiska utbildningens längd om denna omfattar en normal studietid om tre år uppfyller direktivets krav. Enligt direktivet skall en yrkesexamen som garanterar att tillräckliga teoretiska kunskaper för lagstadgad revision genomgås och att denna examen åtminstone delvis skall vara skriftlig. Yrkesexamen avser att pröva den blivande revisorns yrkesmässiga kompetens och skall täcka såväl de teoretiska som de praktiska kunskaperna. I Sverige saknas dock en särskild yrkesexamen men avvikelser från ovan nämnda bestämmelse angående yrkesexamen får göras under vissa förutsättningar.

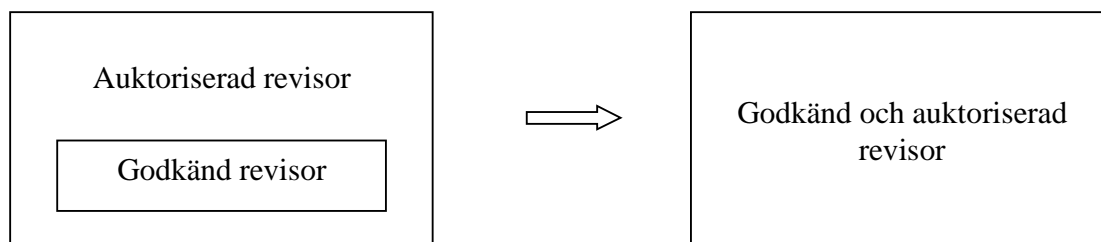
Den avvikelse från bestämmelserna som vi tillämpar i Sverige, som framgår ur direktivets sjunde artikel, är att vi genom att föreskriva att personer med universitetsexamen eller annan likvärdig examen eller likvärdiga betyg, befrias från att erlägga teoretiska kunskapsprov i de ämnen som täcks av denna examen eller dessa betyg, och att yrkesexamen således begränsas till att omfatta endast den praktiska utbildningen.

### 3.4.3 Två kategorier revisorer

I Sverige har vi som bekant två revisorskategorier; godkända och auktoriserade revisorer. I Sverige uppfyller idag både de auktoriserade och godkända revisorerna EG:s utbildnings- och praktikkrav. Revisorsdirektivet ställer dock till skillnad från Sverige inte krav på ytterligare en nivå kvalificerade revisorer, utan uppfyller man direktivets minimikrav är man behörig att utföra lagstadgad revision inom EU. Skälen till att vi i Sverige har kvar två kategorier av revisorer varav kraven för kategorin auktoriserade revisorer går utöver minimikraven i EG:s bolagsdirektiv är att man i Sverige har ansett att revision av större bolag är av sådan vikt för näringslivet att högre kompetenskrav ansågs nödvändig. Idag finns dock, genom ändrade lagregler 2001, inga behörighetsskillnader kvar mellan godkända revisorer (som avlagt revisorsexamen) och auktoriserade revisorer. Godkända revisorer får idag utföra och ansvara för revision i företag med samma verksamhetsform och omfattning som tidigare enbart var förbehållna auktoriserade revisorer. Anledningen till att man i lagstiftningen tagit bort de begränsningsregler som fanns för godkända revisorer och som gav upphov till behörighetsskillnader mellan kategorierna var att tidigare argumentet för en sådan uppdelning inte längre ansågs väga lika tungt ([Prop. 2000/01:146](#)). Det tidigare argumentet baserades på uppfattningen att auktoriserade revisorer till skillnad från godkända normalt hade högre teoretisk kompetens och oftast också mera erfarenhet av revision i större företag. Kompetenskraven ändrades i och med 1995 års revisorslag och den akademiska utbildningen konvergerade. I och med detta och att det inte sker någon fortlöpande obligatorisk prövning av att auktoriserade revisorers kompetens, ansågs skillnaderna mellan de båda kategorierna så små att en behörighetsinskränkning för godkända revisorer inte var berättigad. Man konstaterade också att den nuvarande ordningen innebar att skillnader i praktisk utbildning inte hade så stor betydelse i praktiken.

Lagstadgad behörighetsram före 2001

Lagstadgad behörighetsram efter 2001



Behörighetsram för revisorer

Figur 4

Två ytterligare argument för avskaffandet lades fram (Prop. 2000/01:146). Det första var att flera auktoriserade revisorer har en utbildning som kan likställas med den som efter den 1:e januari 1997 krävs för att bli godkänd som revisor, eftersom kraven på auktorisation då var lägre än idag. Det andra argumentet byggde på att flertalet övriga länder inom EU inte har högre krav än vad som ställs för godkännande i Sverige. Då en revisor från ett annat land inom EES uppfyller hemlandets krav för att få utföra lagstadgad revision (revisorsdirektivets miniminivå), kan han/hon få titeln auktoriserad revisor i Sverige. Revisorn måste genomgå ett särskilt lämplighetsprov men behöver i övrigt inte uppfylla revisorslagens krav. Att begränsa godkända revisorerers behörighet att utföra lagstadgad revision och samtidigt tillåta utländska revisorer som har motsvarande kompetens ansågs vara motsägelsefullt.

#### 3.4.4 Akademiska poäng

För att bli godkänd revisor krävs idag en teoretisk och praktisk utbildning omfattande sammanlagt minst sex år. Den teoretiska delen av utbildningen skall omfatta minst tre års utbildning på universitetsnivå (kandidatexamen med ekonomisk inriktning) och minst tre års praktisk utbildning. Kraven för auktorisation är högre. För att bli auktoriserad revisor krävs minst fyra års teoretisk utbildning på universitetsnivå (lägst kandidatexamen med ekonomisk inriktning) samt minst fem års praktisk utbildning, varav de två sista åren skall vara inriktade på revision av betydande svårighetsgrad. För både godkännande och auktorisation skall en särskild examen avläggas, revisorsexamen respektive högre revisorsexamen.

De specifika bestämmelserna om den teoretiska och praktiska utbildningens innehåll återfinns i Revisorsnämndens föreskrifter RNFS 1996:1. Som nämnts tidigare krävs för godkännande en kandidatexamen om minst 120 poäng med ekonomisk inriktning. Enligt Revisorsnämndens föreskrifter krävs att minst 110 av dessa poäng skall vara fördelade enligt nedan (RNFS 1996:1, 3-5§§).



## Tabell 1

Fördelningskrav på akademiska poäng för revisorsexamen

Ämne	Minsta antal poäng som skall ha erhållits
Företagsekonomi	60
Juridik	30
Övriga obligatoriska ämnen	20 (sammanlagt)

Ur föreskrifterna framgår att inriktningen inom de olika ämnesområdena skall vara av sådant slag att de skall ha särskild betydelse för revisionsverksamhet.

Studierna inom företagsekonomi skall omfatta ekonomisk teori och metod och i först hand fokusera på att ge studenten insikt i redovisning (inklusive koncernredovisning), revision, finansiering, ekonomistyrning och organisationslära. Inom det juridiska ämnesområdet skall det uttalat ingå studier i handelsrätt och beskattningsrätt. Dessutom skall studenten erhålla nödvändig kunskap om rättssystemets struktur, juridisk metod samt materiell rätt av betydelse för revisionsverksamheten. Fördelningen skall se ut enligt följande: handelsrätten skall omfatta minst 20 poäng, associationsrätt, konkurslagstiftning, obeståndsrätt och förmögenhetsbrott är områden som det i synnerhet skall läggas vikt vid. Vad gäller beskattningsrätt skall studierna omfatta minst 10 poäng. Här skall fokus ligga på inkomstbeskattning av företag samt andra skatter och avgifter med anknytning till företag, främst mervärdesskatt och arbetsgivaravgifter. I övriga obligatoriska ämnen som tillsammans skall omfatta 20 poäng, skall ingå informations- och databehandling, nationalekonomi, matematik och statistik. Samtliga ämnen skall studeras. Det ställs dock inga krav på renodlade kurser i de olika ämnena utan dessa får studeras integrerade i andra ämnen. Vad gäller uppsatsarbetet är kravet att denna skall ligga på nivån över 40 poäng. Men ämnet inom vilket uppsatsen skrivs är valfritt (RNFS 1996:1).

I förarbetena (SOU 1993:69) diskuterades även om den teoretiska utbildningen för auktorisation nödvändigtvis måste resultera i en magisterexamen med ekonomisk inriktning. Regeringen ansåg i sitt förslag (prop.1994/95:152) att minst en fyraårig utbildning bör krävas men att ett krav på minst en kandidatexamen skulle vara tillräckligt. Enligt regeringens uttalande hade man inte funnit tillräckliga skäl som talade för att utbildningen minst måste innehålla åttio poäng inom huvudämnet. Lagstiftaren ansåg att om den studerande skulle vilja välja andra ekonomiska ämnen eller ämnen inom andra områden som skulle kunna vara relevanta för revisorns arbete borde även detta vara möjligt.

### 3.4.5 Nej till yrkesinriktad väg

Under utredningens gång lades det även fram ett alternativt förslag till den akademiska utbildningsvägen (SOU 1993:69). Idén som framlades innehöll ett förslag om en yrkesinriktad väg, dvs. en möjlighet att godkännas som revisor för den som har lång praktisk erfarenhet av revisionsarbete och som förvärvat tillräcklig erfarenhet inom ekonomi-, juridik- och redovisningsområdet, men som saknar kravet på akademisk utbildning. Ett flertal remissinstanser avstyrkte dock förslaget på en alternativ yrkesinriktad väg för godkännande av revisorer. Främst med motiveringen att revisorsuppgiften är förenad med stort ansvar och kräver särskild kompetens och att andra yrken med särskilda kompetenskrav t.ex. läkare och advokater inte har denna möjlighet. Men även argument för att kostnaderna för att pröva praktiskt förvärvade teoretiska kunskaper skulle bli för höga framställdes. Regeringen delade remissinstansernas uppfattning vad gällde de kritiska synpunkterna som framfördes och tillade dessutom att förslaget var för oklart för att genomföras. Således finns i Sverige idag ingen möjlighet att genom yrkesinriktad utbildningsväg uppnå revisorsbehörighet för utförande av lagstadgad revision, även om direktivet öppnade upp för en sådan möjlighet.

### 3.4.6 Internutbildning på byråerna – Praktik och teori

Regeringen förslag (prop.1994/95:152) sammanföll med utredningens förslag avseende den praktiktid som fordras för godkännande och auktorisation. Praktiktiden är idag tre år för att kunna bli godkänd. I och med direktivets införlivande i svensk rätt kom därmed det svenska kravet på praktiktid för godkänd revisor att sänkas. Kravet sänktes från fem till tre år. För auktoriserade revisorer kom den praktiska utbildningens längd att hållas kvar på fem år, en jämförelsevis lång period i förhållande till vad som i allmänhet gäller inom EU. Av de fem åren skall de sista två årens praktik framför allt innefatta kvalificerad medverkan vid revision av stora och/eller annars svårreviderade företag (Förordning (1995:665) om revisorer).

### 3.4.7 Internt utbildningsprogram

#### 3.4.7.1 Krav för godkännande

Utöver den akademiska utbildningen krävs också praktisk utbildning. Att utbildningen är uppbyggd på detta sätt beror på att redovisnings- och revisionskunskap framför allt är färdighetskunskaper, dvs. kunskaper som förvärvas genom erfarenhetsmässig praktisk tillämpning (Artsberg 2003). Den praktiska utbildningen sker således ute på revisionsbyråerna, hos praktikerna. Enligt Revisorsnämndens föreskrifter om utbildning och prov (RNFS 1996:1) skall utbildningen följa ett utbildningsprogram. Den skall ge praktisk erfarenhet av revision men även av andra arbetsuppgifter som är relevanta för revisionsutövningen. Utbildningen skall även vidareutveckla den redan förvärvade teoretiska

kunskapen. Därtill föreskrivs att den skall vara allsidigt sammansatt och ge insikt i revision i flera olika branscher. Revisionsprocessens olika delar skall täckas in; planering, utförande och rapportering av revisionsuppdraget. I Förordning (1995:665) om revisorer specificeras ytterligare att utbildningen särskilt ska omfatta revision av årsbokslut och koncernbokslut eller liknande redovisningshandlingar och att denna skall ske under handledning av godkänd eller auktoriserad revisor. Utbildningen skall delvis avse utredningar av mer kvalificerad art och särskild fokus skall läggas vid bedömningar, slutsatser och de etiska regler som skall iakttas. För att få avlägga revisorsexamen skall utbildningen ha sträckt sig över minst en treårsperiod motsvara tre års heltidsarbete. Med heltid avses 1600 timmar per år. Ett ytterligare krav är att 1500 timmar av den praktiska utbildningen skall omfatta revision av aktiebolag, fördelat över en treårsperiod.

#### 3.4.7.2 Krav för auktorisation

Förutom de krav som uppställs för godkännande (se ovan) krävs för auktorisation vidare utbildning. Denna skall omspänna minst 1000 timmar under ytterligare en tvåårsperiod, varav mer än hälften av dessa skall omfatta delaktighet vid extra krävande revision av företag som på grund av sin storlek eller annan anledning är svåra att revidera. Sammanlagt krävs alltså en praktik på minst fem år. Under de sista två åren ställs dessutom krav på att handledaren skall vara auktoriserad revisor.

Utförligare instruktioner och krav angående den praktiska utbildningens innehåll finns inte explicit uttryckt. Innehållet regleras ändå i hög grad genom att man för att klara proven för revisorsexamen och högre revisorsexamen måste vara insatt i olika områden. Målet med utbildningen är att klara RN:s prov.

#### 3.4.7.3 IREV: s utbildningsmatris (se bilaga 1)

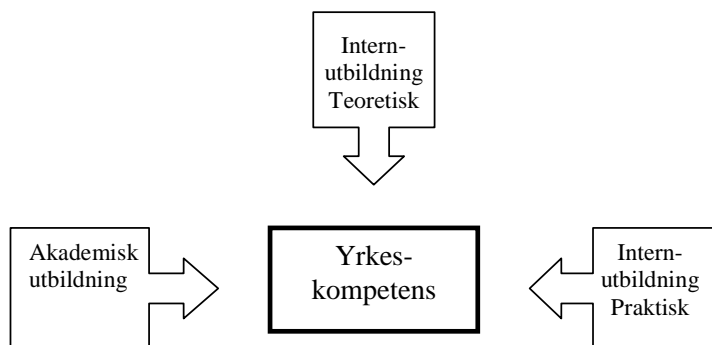
Med anledning av Revisorsnämndens föreskrifter om utbildning och prov (RNFS 1996:1) har FAR i samråd med SRS utarbetat en utbildningsmatris avseende revisorsexamen och högre revisorsexamen. Denna är tänkt att vara vägledande för utbildningsplanens upplägg och innehåll, för att underlätta inläsningen till proven. Utbildningsmatrisen är i sig ingen bindande rekommendation, men då den har presenterats för RN som fått komma med förslag och synpunkter på dess struktur och innehåll torde man ändå fästa stor vikt vid den. Allt för stora avvikelser från utbildningsmatrisen ökar sannolikt risken för tillkortakommanden på proven.

Revisorsutbildningen följer till skillnad från andra yrkeskategoriers utbildning en relativt starkt formaliserad utbildningsprocess. Revisorerna själva anser att en gedigen kunskapsbas och en formalisering av utbildningsprocessen är en för yrkeskåren viktig professionell egenskap. (Artsberg 2003) Att FAR och SRS formellt fastlagt en utbildningsmatris som revisorsassistenterna bör följa är enligt Artsberg (Artsberg 2003) en viktig markering från

yrkeskårens sida. En sådan markering förmedlar synsättet att professionen förfogar över kunskap som är förbehållen endast denna. Detta steg kan enligt Artsberg tolkas som att professionen går i en riktning som skulle kunna komma att innebära anspråk på självreglering och rätten till sanktionering av de egna medlemmarna.

## 4 Empiri - kompetensbyggnad

### 4.1 Yrkeskompetensens uppbyggnad – dess delar



Yrkeskompetensens uppbyggnad - dess delar

Figur 5

Revisorers yrkeskompetens byggs upp utifrån tre delar; en akademisk del som består av universitets- och/eller högskoleutbildning, en teoretisk utbildningsdel som ingår i den interna utbildningen och en praktisk utbildningsdel som innebär praktik/arbetserfarenhet och som även denna ingår i den interna utbildningen.

#### 4.1.1 Den akademiska utbildningen – grunden att bygga vidare på

På frågan om den akademiska utbildningen sett annorlunda ut om byråerna själva hade utformat denna svarade samtliga av de utbildningsansvariga att så självklart hade varit fallet. Alla framhåller att det från byråernas perspektiv föreligger bristande kunskaper inom ämnesområdet redovisning hos nyanställda revisorsassistenter. Bristerna rör främst grundläggande redovisningskunskaper d.v.s. bokföringsgrunderna med debet och kredit. En revisor uttryckte sig på så sätt att många nytexaminerade från universitet och högskola inte har klart för sig innebörden av vad ett T-konto är för något, och än mindre kan se sambandet mellan huvudbok, dagbok, journaler, reskontran och bokföring. Varför utbildningen inte innehåller mer inslag av kunskaper inom detta område trodde merparten av respondenterna berodde på ämnets mer praktiska natur. Bokföring och redovisning har ingen hög status som akademiskt ämne. Även om konkreta inslag av praktisk redovisning i hög utsträckning saknas i universitetsutbildningarna anser de utbildningsansvariga att det inte borde finnas någon särskild yrkesutbildning för revisorer. Frågan har debatterats till och från genom åren. Revisorerna tycker dock alla att det är bättre med en bredare utbildning än att den skall vara en lärlingsutbildning. Universiteten skall lära ut ”de stora vetenskaperna och teorierna”, sa en av de utbildningsansvariga. ”Universitetsutbildningen skall vara en bred utbildning och vara

lite visionär”, uttryckte en annan det. Ett annat argument som framkom för denna uppfattning var att universiteten inte skulle ha en möjlighet att hänga med i allt nytt som händer, att den kunskap som är nödvändig för revisorer är en färskvara. En av de utbildningsansvariga kunde mycket väl tänka sig en alternativ yrkesväg i form av en kvalificerad yrkesutbildning för revisorer, men att denna inte skulle föras i universitetens regi. Just på grund av att yrket är något man lär sig genom att göra, både redovisning och ekonomi, behöver man ju faktiskt utföra konkret på företag.

Revisorsassistenterna själva uttryckte sig i liknande termer. Följande citat uttrycker nog så väl vad de alla anser, nämligen att: ”universitetsutbildningen ska vara övergripande och lära studenterna att tänka i det stora hela”. Bristande praktiska kunskaper inom bokföring och redovisning är något som merparten av revisorsassistenterna erfarit i sin första kontakt med yrket. Detta är ett område som de relativt nyanställda revisorsassistenterna anser kunde bättras på. En av revisorsassistenterna hade vetskap om att en kurs i praktisk revision, som ges vid Lunds universitets handelsrättsliga institution i samarbete med ett antal större revisionsbyråer, startats nyligen och tyckte initiativ som detta var ett steg i rätt riktning. Kursen i praktisk revision ger studenterna möjligheten att komma ut och få inblick i en revisors vardag samt att få kontakt med olika revisionsbyråer. Det var bland annat koppling till näringslivet i utbildningen många saknade. Någon tyckte också att fler utbildare skulle vara verksamma revisorer.

Vad de alla ansåg vara den akademiska utbildningens främsta uppgift var inte att förse revisorsassistenterna med specifik kunskap för revisorsyrket, utan andra för revisorsyrket värdefulla erfarenheter och färdigheter. Att den akademiska utbildningen utgör en oerhört viktig bas att utgå ifrån är alla överens om. De förmågor som individen skapar och utvecklar under universitetsåren är en grund man inte kan förvärva på annat sätt anser flera av de ut/tillfrågade. Vad som framkommer i ett samlat perspektiv är att universitetsutbildningen är så mycket mer än enbart faktakunskaper. Tyngdpunkten ligger snarare på att lära sig hur man lär sig saker. Faktakunskaperna ansågs vara av underordnad betydelse i jämförelse med övriga personliga egenskaper som universitetsstudierna utvecklar hos individen, som t ex. social kompetens, nätverksskapande och hur man understödjer goda inlärningsprocesser (inläsning och studieteknik). Det är under dessa år som respondenterna menade att de utvecklade färdigheter i hur man använder de verktyg som finns att tillgå vid sökande efter information och kunskapsinhämtning.

De akademiska studierna avser särskilt att förbättra problemlösningsförmåga, d.v.s. förmågan till komplext tänkande i form av att kunna reflektera och analysera ur olika perspektiv. Merparten nämnde vidare att universitetsutbildningen lägger grunden till kritiskt tänkande, ansvarskännande, självständigt arbete och förmågan att identifiera, analysera och konstruktivt lösa problem. Något som är centralt för revisorsyrket. Det är dessa färdigheter studenterna förväntas besitta när de påbörjar sin yrkesbana vid byråerna.

## 4.1.2 Internutbildning

### 4.1.2.1 Teoretisk utbildning

Alla respondenter tror att internutbildningen i de större byråernas regi inte skiljer sig nämnvärt åt. De anser eller tror att revisorer idag får den utbildning de behöver. En revisor uttryckte dock osäkerhet vad gäller mindre byråer, att utbildningen hos dessa möjligtvis i något mindre avseende kunde uppvisa brister.

Samtliga byråer uppgav att de är strikta med att utbildningen följs och att medarbetaren tar de kurser som planerats. Bara i undantagsfall får en kurs avbokas, man ser till att revisionsuppdragen inte kommer emellan. Tidigare kunde det vara så att kurser avbokades för att klienter var viktigare, berättar en av de erfarna revisorerna. Idag inträffar detta ytterst sällan. Och om det inträffar är det revisorn själv som tar beslutet, aldrig på grund av påtryckningar från byrån. Medarbetarnas utbildning är en viktig del i den interna karriärstegen. Kortsiktigt är kunderna klart viktigare, och det kan se bättre ut att välja ett uppdrag framför en kurs berättar revisorn, men i det längre perspektivet slår avbokade kurser tillbaka på medarbetaren själv, som inte kommer lika snabbt fram i karriären. Fördelen med att arbeta på en större byrå är att det sällan är en specifik person som måste utföra en särskild arbetsuppgift en speciell dag, det finns ofta utrymme för flexibilitet vad gäller vem som skall utföra vad och när.

Inom dessa fyra byråer sker det mesta av utbildningen upp till auktorisation internt. Vidareutbildningen sker därefter ofta genom deltagande på IREV:s kurser (IREV, Institutet för revisorsutbildning, bildades gemensamt av FAR och SRS som idag äger 80 respektive 20 procent i bolaget). IREV verkar dock vara den enda externa aktören från vilka byråerna köper in utbildningsplatser. Lärarna på dessa kurser kommer allt som oftast från någon av de större byråerna. Till skillnad från interna kurserna på byråerna som endast medarbetarna inom byrån får delta i, är IREV:s kurser öppna för alla. Här blandas medarbetare från olika byråer, stora som små. Mindre byråer, som inte har den samlade kompetens och de resurser som krävs för att bedriva utbildning i egen regi för revisorsassistenter, kan köpa in sig på IREV:s utbildningar.

Alla de fyra byråerna utgår från IREV:s utbildningsmatris för att komplettera denna med sin egen interna metodik och ”mjuka” värden, så som hur man samarbetar med varandra, coachar, ger feedback, ledarskap och affärsmannaskap, presentationsteknik och pep-talk. Den interna revisionsmetodiken beskriver hur medarbetarna skall hantera uppdrag för att täcka revisionsstandard och internationella regler så att det finns marginaler vid oberoende när dessa utför revisionen och granskning. Det måste hela tiden finnas utrymme för säkerhetsmarginaler. Denna metodik ligger integrerad i internutbildningen i övrigt. Intressant är att vissa byråer tror att de i förhållande till övriga lägger större tonvikt vid just mjuka värden, men att de trots detta inte ger det teoretiska ”stryk på foten”. En revisor framhåller att de anordnar vissa speciella dagar på kontoret då de sammanträder och diskuterar redovisningsproblem eller specifika regler eller frågor som kommit upp och är aktuella just

då, ett viktigt stöd i arbetet. Något som också är grundtanken med de interna teoretiska kurserna.

På frågan hur den interna utbildningen har förändrats sedan de akademiska kraven utökats, från 80p till 120p för godkända revisorer och från 140p till 160p för auktoriserade revisorer, blir svaret från samtliga att detta endast i ringa grad, om än alls, påverkat internutbildningen. Internutbildningens innehåll har inte ändrats eftersom det fortfarande är grundläggande bokföring, skatterätt osv. som ingår. Förändringar i internutbildningen härrör snarare från förändringar i omvärlden. Här nämns bl.a. IFRS( International Financial Reporting Standards) och Sarbanes-Oxley (amerikansk standard och lagstiftning) som exempel. Däremot vittnar samtliga om att internutbildningen blivit mer inriktad mot att klara proven. Målet med internutbildningen är just att klara proven. Enligt respondenterna har denna fokusering inneburit att fler skraddarsydda kurser har utarbetats. Detta är en effekt till följd av att Revisorsnämndens prov blivit allt svårare, något som alla framhåller. I jämförelse med FAR:s gamla prov så skall proven ha blivit svårare. Särskilt det senare provet för auktorisation upplevs som mycket svårt. Om detta vittnar följande statistik på om inte annat.

Tabell 2

Antal och procentuell andel som klarat revisorproven.

År	Revisorsexamen			Högre revisorsexamen		
	Antal	Godkända	Andel (%)	Antal	Godkända	Andel (%)
2004	339	170	50	108	51	47
2003	374	144	39	61	30	49
2002	270	156	58	19	13	68

Källa statistik; Civilekonomen 4/2005, Balans 11/2004

Överlag finns det hos samtliga av de fyra byråerna två olika inriktningar på internutbildningen. Den ena är inriktad mot stora och internationella bolag, medan den andra är inriktad mot ägarledda bolag. Inriktningen görs vanligtvis efter ett par år så att revisorsassistenterna skall få tillfälle att känna sig för vilka bolag och branscher de vill arbeta med. En byrå sade dock att specialisering först sker efter 5 år. Att en specialisering inte var möjlig inom denna tidsperiod berodde enligt respondenten på att man för att klara Revisornämndens prov måste ha en bred generell bas. En av revisorerna tyckte inte att internutbildningens teoretiska del omfattar särskilt många timmar. Relativt andra yrken blir det dock ganska mycket. Revisorn tycker att man visserligen lär sig en del på de teoretiska kurserna, de teoretiska momenten ger en bild över hur det fungerar men att detta sedan måste användas i praktiken innan man kan lära sig behärska det.

Konsensus råder bland respondenterna angående nödvändigheten av specialisering. Specialisering idag kräver inte enbart inriktning mot mindre eller större bolag, ofta sker specialisering dessutom mot såväl en viss bransch som ämnesområde. En revisor kan idag inte själv behärska alla områden inom området revision. Utvecklingen har gått från att revisorn skulle vara generalist till att denna idag nödvändigtvis måste specialisera sig inom ett visst



eller några få områden. Det är den allt mer komplexa ekonomiska verkligheten som drivit fram en situation där specialisering har blivit ofrånkomlig. Klienterna har själva idag lika hög utbildningsnivå som de revisorer de anlitar, och kan ofta själva mycket inom det ekonomiska området. Vad dem efterfrågar idag är ofta komplexa specialisttjänster.

#### 4.1.2.2 Praktik

Den praktiska delen av internutbildningen sker ute hos företagsklienterna. För varje klientuppdrag sätts en revisionsgrupp samman. Revisionsgrupperna är team vars sammansättning av medarbetare varierar mellan olika klientuppdrag. Samtliga byråer påtalar vikten av att klienterna vid återkommande uppdrag får samma revisionsgrupp. Naturligtvis sker vissa förändringar i grupperna hos de olika klienterna, eftersom medarbetare kommer och går, men intentionen är att det i gruppen skall ingå medarbetare som har erfarenhet av företagsklienten.

Det framkommer att grupperna kan bestå i allt från två medarbetare till fem-sex stycken, beroende på uppdragets storlek och komplexitet. En vanligt förekommande struktur är att det i gruppen finns en gruppleadare och under denne gruppmedlemmar. Inom gruppen finns olika positioner, arbets- och ansvarsfördelningar och positionerna varierar för medarbetaren mellan olika revisionsuppdrag. På mindre orter runt om i landet där kontoren inte är lika stora som i t.ex. Malmö finns dock inte riktigt samma möjligheter. Att revisionsgruppernas konstellation av medarbetare är olika från uppdrag till uppdrag och att medarbetarna roterar mellan olika positioner mellan olika uppdrag innebär att det hela tiden skapas ett dynamiskt utbyte av erfarenheter. Nya medarbetare lär sig fortare genom att iakttä och arbeta tillsammans med mer erfarna kollegor.

I det praktiska arbetet ingår mycket dokumentation och databasanvändning. All information samlas och kategoriseras. Noggrann dokumentation gör det enklare för medarbetarna att hitta den information som behövs och utveckla sin kunskap. ”Vi har databaser för precis allting” var det en revisorsassistent som sa. I intranätet på byråerna finns även omfattande information om internutbildningens utbud av kurser och innehåll som går att ladda ner.

Alla nya medarbetare får vid anställningens början en mentor/fadder som skall hjälpa till att lotsa in denne i organisationen. Inom vissa byråer finns även mentorskapet längre upp i organisationen. Även partner/delägare omfattas av detta. Mentorn skall fungera som ett stöd vid beslutsfattande, vara någon som går att rådfråga och ”bolla” tankar och idéer med. Yrkeskompetensen är något som växer fram successivt genom att praktik och teori värvas om vartannat. I takt med att yrkeskompetensen växer utvidgas medarbetarens ansvar. På detta sätt, med delmål, hålls motivation uppe enligt de tillfrågade och driver medarbetarna framåt i karriären.

#### 4.1.2.3 Internationell praktik

Två av de intervjuade medarbetarna hade varit utomlands och arbetat. De hyste båda uppfattningen att tiden utomlands betytt oerhört mycket för deras yrkes- och kompetensutveckling. Att vistas något år utomlands har inneburit erfarenheter och insikter de inte kunnat förvärva på något annat sätt. De ställer sig därför frågande till de regler som innebär att utlandspraktik inte får tillgodoräknas. De kan själva inte förstå varför praktik i Sverige värderas högre än praktik utomlands. De timmar jobbade utomlands får inte medräknas för att bli godkänd eller auktoriserad däremot kan man använda denna erfarenhet för att flyttas uppåt i den interna karriärstegen. Internationellt inom byrån har det liten betydelse om revisorn är godkänd eller auktoriserad, utan vad som spelar roll är var revisorn befinner sig i den interna karriärstegen.

För att få avlägga revisorsexamen måste tre års internutbildning vara avklarad. Det framgår dock från intervjuerna att byråerna rekommenderar att man inte skall stressa fram mot proven, utan att revisorsassistenterna gärna kan vänta ytterligare ett, två år. För att klara RN:s prov för revisorsexamen eller högre revisorsexamen krävs att medarbetaren är väl förtrogen med yrket. Samtliga tillfrågade anser att proven är mycket svåra. För att klara proven krävs mycket praktisk utbildningserfarenhet. Proven testar hur väl revisorn lyckats bygga upp den kompetens som krävs för revisorsyrket.

### 4.1.3 Utbildningsdelarnas betydelse för kompetensen.

Tabell 3

Revisorsutbildningens delar och deras uppskattade betydelse för revisorns totala kompetens

Uppskattning i procent (%)	Akademisk utbildning	Internutbildning	
		Teoretisk	Praktisk
Revisor 1 Utbildningsansvarig	10	20	70
Revisor 2 * Utbildningsansvarig		<	<
Revisor 3 Utbildningsansvarig	33	33	33
Utbildningsansvarig 4 **			<
Revisorsassistent 5	20	80***	
Revisor 6	30	5****	65
Revisorsassistent 7	10	30	60
Revisorsassistent 8	30	30	40
Revisorsassistent 9	30	20	50
Intervall	10-30	(5) 20-33	33-70

\* Kunde inte göra en procentuell uppskattning av delarnas betydelse för kompetensen men delarna rangordnades: akademisk < teoretisk internutbildning < praktisk internutbildning

\*\* "on the job" erfarenheter (praktisk utbildning) väger helt klart tyngst

\*\*\* Största delen ligger dock på den praktiska delen

\*\*\*\* Revisorn har ej följt "ordinarie" utbildningsplan i byråns regi.

Ovan tabell är en sammanställning över hur revisorerna och revisorsassistenterna viktar de olika utbildningsdelarnas betydelse för sin yrkeskompetens. Bedömningen är gjord utifrån respondenternas personliga perspektiv, hur de ser på respektive dels bidrag till den kumulerade yrkeskompetensen de hitintills uppnått. Svaren utformades som en procentuell uppskattning.

Genomgående är att internutbildningen totalt sett anses ha störst betydelse för revisorns kompetens. Det är först i och med internutbildningen som den mer specifika revisorskunskapen utvecklas, dvs. den kunskap som behövs i yrkeslivet. Medan den

akademiska utbildningen till största del ansågs ha andra syften än att ge specifik kunskap just för revisorsyrket, är detta något som internutbildningen är inriktad på. Därav tilldelas den totala internutbildningen vikter som ligger i intervallet mellan 70-90 procent. Den akademiska utbildningen är man relativt ense om. Den är en mycket viktig grund att bygga vidare på, men specifikt för revisorskompetensen utgör den en relativt liten del i förhållande till totala utbildningen, någonstans mellan 10 till 33 procent.

Vid bedömning av internutbildningens teoretiska och praktiska delar var för sig är det inte lika tydligt vad som har störst betydelse för uppbyggnad av revisorskompetensen. Här återfinns vikter från 5 till 30 procent för den teoretiska delen och 33-70 procent för den praktiska. Flera av de nya revisorerna/assistenterna nämner att deras uppfattning troligtvis kommer att ändras över tiden. En av respondenterna sade att om vi hade ställt frågan för ett par år sedan hade svaret sett annorlunda ut, att vikten på den akademiska utbildningen hade varit lägre. Revisorsassistenten tyckte att det är först när det blir fråga om mer komplicerade projekt och uppdrag som denne märkte att han hade hjälp av de färdigheter han förvärvade under universitetstiden, särskilt den analytiska förmågan. I början av anställningen handlar det enbart om praktiska göromål och lite om analys. Efterhand, genom att de förvärvar mer erfarenhet och får djupare insikt i yrket, tror revisorsassistenterna att bedömningen kan komma att bli något annorlunda. Vikterna vad gäller internutbildningens teoretiska och praktiska delar tros över tiden förskjutas än mer mot den praktiska delen, som en av respondenterna uttryckte sig ”*Jobbet är ju helt och hållet praktiskt, det är på jobbet man lär sig jobbet*”.

#### 4.1.4 Revisionsplikten och frågan om två kategorier revisorer.

I och med att den nya revisorslagen infördes 2001 kom en bestämmelse med syfte att garantera revisorn en synbar opartiskhet och självständighet. Bestämmelsens utformning bygger på att revisorn själv, utifrån uppställda presumtionsregler, skall undersöka om han kan utföra uppdrag som omfattas av revisionsverksamheten. Bestämmelsen har försvårat revisorernas relation till mindre bolag eftersom dess inverkan har inneburit begränsade möjligheter att kombinera revisionsuppdrag med annan sidoverksamhet, t ex konsultation och rådgivning. Revisionsbyråerna ansåg att en sådan uppdelning i sig är bra men att små bolag ofta är i behov av en person som är väl förtrogen med deras verksamhet och ekonomiska situation och samtidigt kan vara ett stöd i andra relaterade frågor, skatter och redovisning. Den nya bestämmelsen i revisorslagen har byggt upp en mur mellan revisionsverksamheten och övrig förtroenderubbande verksamhet. Tidigare har det fallit sig naturligt att konsultera revisorn eftersom han/hon ansetts vara den som har god insikt i bolagets ekonomiska angelägenheter och således kan ge råd i relaterade frågor. På så vis anser respondenterna att värdefull kompetens går till spillo, kompetensen inte kan utnyttjas fullt ut.

De nya riktlinjerna som byråerna måste beakta anses därmed försvåra möjligheten till konsultation. De tillfrågade revisorerna/revisorsassistenterna var generellt sett positivt inställda till avskaffandet av revisionsplikten för småaktiebolag. Under intervjuerna fick vi olika indikationer på om, när och vilka bolag som i så fall skulle komma att omfattas. En del

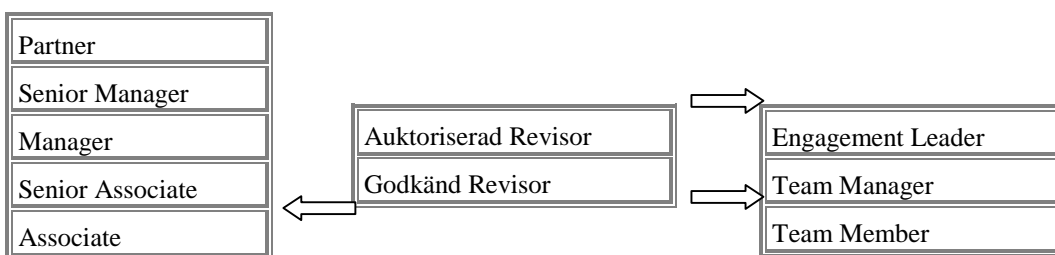
uttryckte sig som att frågan är en "het potatis" och "mycket omdebatterat" medan andra tillfrågade tyckte att diskussionen hade avsvannat och att några förändringar inte var nära förstående. Bland de som följt diskussionen fanns uppfattningarna att upphörandet kunde ske så tidigt som nästa år, medan andra tror att en förändring ligger betydligt längre fram i tiden, minst 5-6 år. Uppfattningen överlag är att revisionsplikten för småbolag successivt kommer att avskaffas med början för de allra minsta, och eventuellt i sinom tid, stanna vid 10:24-bolag (bolag med 10 anställda och en omsättning på 24 miljoner kronor). Två av revisorerna ansåg att det starkaste skälet för att revisionsplikten för småaktiebolag inte kommer att slopas är att skatteverket måste utöka sina resurser och ta denna kostnad för revisionen som idag betalas av bolagen själva. På frågan hur ett avskaffande kommer att påverka revisorsrollen och deras egen yrkesutövning blir svaren i princip tudelade. Av de som uttalade sig i frågan tror majoriteten att de godkända revisorerna kommer att övergå till att bli mer verksamma som konsulter. Något som skulle gynna byråerna då jävsproblematiken upphör. Redan idag framstår revisionsplikten som ett nödvändigt ont för småbolagen och inget som byråerna tjänar några större pengar på. Priset på revisionsuppdragen förhandlas allt som oftast bort då det framför allt är för rådgivning, bokslut, skatteplanering och deklaration som småbolagen anlitar en revisor (Balans 2002). Revision av småbolagen har typiskt sett varit de godkända revisorernas område. Det andra lägret tror att de godkända revisorernas kompetens kommer att komma mer till sin rätt då dessa troligtvis kommer att få överta revisionen av de större ägarledda bolagen. Enighet råder om att revisorns kompetens byggs upp i syfte att revidera större bolag än vad flertalet godkända idag gör. Ingen av respondenterna trodde dock att deras egen situation skulle komma att förändras om ett avskaffande skulle verkställas.

Mot bakgrund av de konvergerade utbildningskraven, revisionspliktens vara eller icke vara, samt att det numera föreligger exakt samma behörighet för de två kategorierna att utföra lagstadgad revision, kom behovet av två yrkeskategorier revisorer att diskuteras. Inställningen till kompetensskillnader mellan de två kategorierna är att det i många fall inte finns någon. Fyra av de tillfrågade anser att det endast finns behov av en kategori kvalificerade revisorer. Som de tolkar utvecklingen går vi mot en framtid där endast auktoriserade revisorer kommer att efterfrågas. Att kompetensnivån kommer att ligga på auktorisation är självklar för alla. Tre stycken tror dock att de två kategorierna kommer att samexistera även under överskådlig framtid och bygger sina argument på att ägarledda bolag även fortsättningsvis kommer att efterfråga godkända revisorer, de har nämligen enbart behov av denna kompetensnivå. På frågan om det finns incitament till att bli auktoriserad nu när behörigheten är densamma även för godkända revisorer svarar samtliga ja. Moroten för alla är den personliga statuskänsla som titeln auktoriserad för med sig, både externt och internt. De tillfrågade upplever inte att byråerna ställer krav på medarbetarna att de måste bli auktoriserade, vad man vill göra beror helt på den egna ambitionsnivån. Däremot upplever de en uppmuntran från byråns sida och försök till att hålla motivationen uppe. Klienter och allmänheten anser det även finare att anlita en auktoriserad revisor, att auktorisation står för en kvalitetsstämpel trots att skillnaden mellan auktoriserad och godkänd är liten. Att klienterna efterfrågar auktoriserade revisorer kan även ha att göra med att det står inskrivet i företagets bolagsordningar.

Ett par av de utfrågade funderade dock runt själva byrånamnets betydelse. Att det kan vara så att företagen inte är så bekymrade om det är en godkänd eller auktoriserad revisor som skriver

under, utan att vad de vill ha är själva byråns namn på räkenskapshandlingarna. Att det blir en auktoriserad som skriver under har mer med den interna policyn och hierarkierna att göra.

Skillnaden i teoretisk utbildningsbakgrund kan i många fall vara lika med noll. Revisorer som auktoriserats efter äldre regler har ibland enbart en utbildning som motsvarar dagens krav för godkännande (Balans 2002). På tilläggsfrågan om en godkänd revisor får vara påskrivande i ett börsnoterat bolag blev svaren väldigt blandade. Det rådde stor osäkerhet bland de tillfrågade, sju stycken svarade "Vet ej" medan två stycken uttalade sig: "ja, enligt nya förordningen" och "ja, men inte enligt börskontraktet". Intern sett har betydelsen av kategorierna institutionaliserats genom att vara relaterade till parallella interna karriärstegar. Ofta måste du uppnå nivån godkänd eller auktoriserad för att klättra i de interna hierarkierna.



Exempel på tre parallella karriärstegar och deras sammankoppling

Figur 6

I ovanstående figur visas ett exempel på hur karriärstegar kan se ut. I den vänstra spalten finns titlarna inom organisationen medan den högra spalten visar positionerna ute på revisionsuppdragen. Samtliga av de i undersökningen medverkande byråerna har liknande karriärstrukturer med koppling mellan externa och interna karriärstegar. Det är framförallt i intervjuerna med revisorsassistenter och nytexaminerade revisorer som karriärstegarnas betydelse framkommit.

Att sikta mot att bli auktoriserad revisor är något som samtliga respondenter ser som en självklarhet, trots att behörigheten enligt lag för godkända och auktoriserade revisorer numera sammanfaller. I en intervju framkom det tydligt att detta är något som förväntas om medarbetaren skall stanna kvar inom organisationen och att det faller sig naturligt då medarbetaren annars inte kan komma vidare i karriären inom byrån, eftersom vissa nivåer på den interna karriärstegen är direkt kopplade till godkänd eller auktoriserad revisor. En annan revisor förklarade att bli godkänd revisor endast tages emot med en klapp på axeln, medan en auktorisation leder till större intern uppmärksamhet.

Som tidigare nämnts ingår flera mjuka värden i den interna utbildningen, dessa kurser är också av vikt för att kunna stiga i karriärstegen. Kurser i ledarskap och coaching har framstått som ett krav för att medarbetarna så småningom skall kunna få en ledande ställning inom såväl revisionsgruppen ute hos klienterna som inom byrån.

Att vara godkänd eller auktoriserad revisor tycks spela större roll i relationen till externa klienter. Internt diskuteras det sällan i termer av godkänd eller auktoriserad revisor utan inom byrån är det de interna titlarna som gäller, berättade två av de intervjuade. Godkänd och auktoriserad revisor har ingen betydelse alls inom byrån i andra länder där denna lagstadgade

uppdelning i två kategorier kvalificerade revisorer inte finns. De interna titlarna är dock även internationellt gångbara, vilket betyder att alla inom byrån, varhelst i världen dessa befinner sig, vet vad de står för avseende ansvarsnivå och vilken yrkeserfarenhet personen i fråga har.

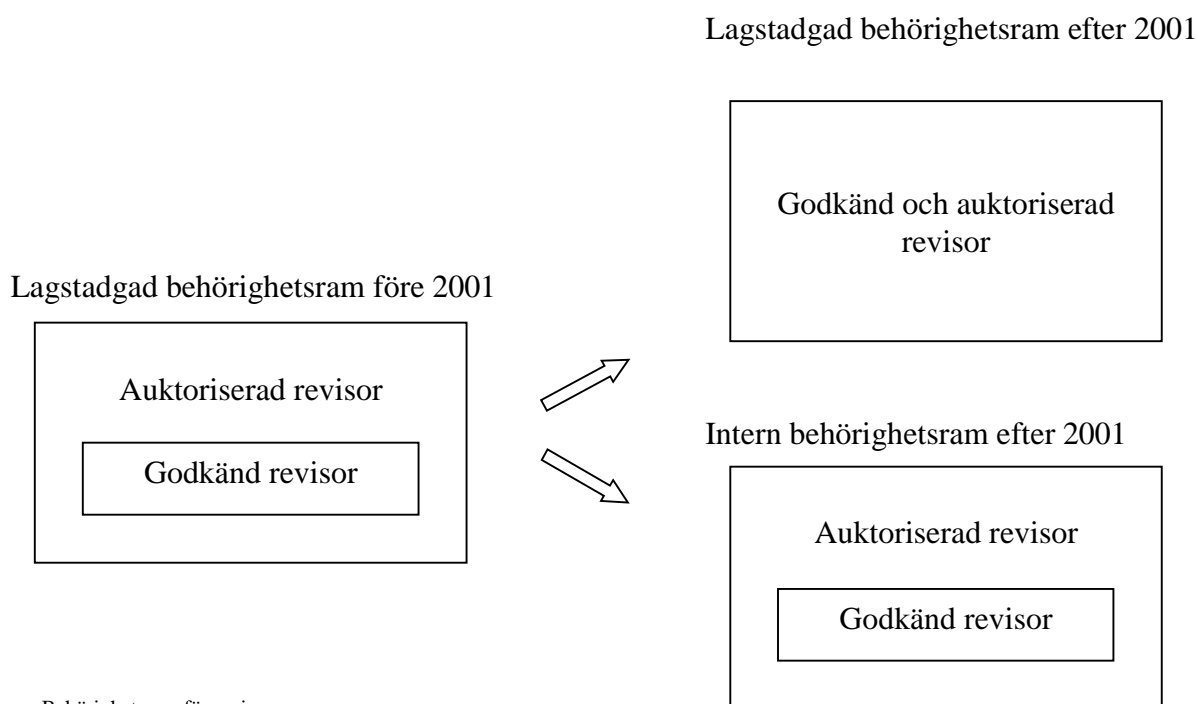
Även inom titlarna har vi fått uppfattningar om att det finns nivåskillnader, dessa användes när man presenterade sig för oss och även när de omtalade sina kollegor. Ett exempel är att man inom en byrå, under de första åren upp till godkänd då alla revisorsassistenter har samma titel, benämner sig som ettåring, tvååring och treåring.

Att den interna karriärstegen är minst lika viktig för individen som att bli godkänd eller auktoriserad revisor är något som tydligt framkommer under intervjuerna. Avgörande för vad medarbetaren får göra ute på uppdrag hos klienter samt vad denne får ansvara för inom byrån är var på den interna karriärstegen medarbetaren befinner sig. Det är dessa som är måttstockarna.

## 5 Analys

### 5.1 Lagförändring

I propositionen för den nya revisorslagen framhölls att kompetenskillnaden mellan de två revisorskategorierna i många fall visat sig vara små eller obefintliga. Detta ledde fram till en lagändring vars innebörd blev en total konvergens i behörigheten mellan de båda revisorskategorierna. Man skulle kunna tänka sig att fler godkända revisorer, när inga juridiska restriktioner föreligger avseende deras behörighet, skulle få utökat ansvar inom byråerna. Vår undersökning visar dock att så inte alls är fallet. De strikta interna hierarkierna, som är förknippade med uppdelningen i godkänd och auktoriserad revisor, utgör ett hinder för godkända revisorer att verka inom hela sitt lagstadgade behörighetsområde.



Figur 7

De interna strukturerna utgör hinder för de godkända revisorernas kompetensutveckling genom att de godkända revisorerna nekas förvärva viss praktisk erfarenhet, som större ansvarstagande skulle ha inneburit. De interna hierarkierna, som formats efter de äldre reglerna då behörighetsskillnader enligt lag förelåg, bidrar till att hålla kvar och förstärka skillnaderna mellan kategorierna. Ansvarsbegränsningar medför nekad åtkomst till kompetens som behövs för personlig erfarenhetsutveckling. Dessa interna strukturer hindrar därmed kompetensskillnaderna mellan kategorierna från att suddas ut. Över tiden kommer de interna strukturerna att öka skillnaden i kompetens mellan en godkänd och auktoriserad revisor inom byrån, trots att de har samma behörighet enligt lag. Eftersom kategorierna arbetar med olika



avancerade uppdrag kan kompetensskillnader med tiden föreligga, vilket talar mot att godkända revisorer bör ha samma behörighet att utföra lagstadgad revision som de auktoriserade revisorerna. De interna strukturerna framstår som ett sätt att upprätthålla lojalitet, motivation samt incitament för att bli auktoriserad. Incitament skapas genom att framhålla olika statusnivåer, där delmål blir viktiga drivande faktorer för att understödja individens strävan efter högre måluppfyllelse, dvs. att få större ansvarsområde och självständig handlingsfrihet (att bli godkänd eller auktoriserad revisor). Genom att tydligt synliggöra statusskillnader genom positioner i olika interna hierarkier och explicit koppla dessa till de båda revisorskategorierna skapar byråerna en strävan hos individen att satsa på auktorisation, trots att behörigheten idag är densamma.

Ur ett kompetensutvecklingsperspektiv har behörighetsförändringar och ändrade akademiska utbildningskrav förvånansvärt nog inte medfört någon skillnad i den interna utbildningens upplägg eller innehåll. Detta kan tolkas som att de förändrade kraven inverkade i relativt liten utsträckning på för revisorsyrket relevanta kvalifikationer och att revisorsutbildningens delar redan kompletterade varandra på ett tillfredsställande sätt. Att revisorsassistenter som påbörjar en anställning läser samma interna utbildningsprogram, vare sig man har en akademisk utbildning som krävs för att bli godkänd eller auktoriserad revisor, torde innebära att skillnaden i krav på 40 poäng mellan revisorskategorierna svårligen kan motiveras. Att respondenterna lägger förhållandevis liten vikt vid den akademiska utbildningens betydelse för sin samlade yrkeskompetens pekar också i samma riktning. Som vi ser det, mot denna bakgrund, finns det idagsläget inget argument som stöder ett kvarvarande av skillnader i akademisk utbildning mellan de olika revisorskategorierna. Ur ett samhällsekonomiskt såväl som individperspektiv förefaller de nuvarande 40 poäng för auktorisation endast ett slöseri med tid och resurser.

## 5.2 Extern påverkan

Förändringar i internutbildningen har mestadels skett som ett svar på externa faktorer i omvärlden. Ett exempel är de senaste årens revisionskandaler<sup>5</sup> som skakat näringslivet både nationellt och internationellt. För branschen kom revisionsbyrån Arthur Andersens kollaps pga. Enronskandalen att bli händelsen som fick revisionsbyråerna att få upp ögonen för hur sårbara de som kunskapsföretag kunde vara. Händelsen visar på hur några få medarbetares agerande i ett land kan få återverkningar globalt och orsaka en hel internationell företagsorganisations fall. Följden av dessa skandaler har inneburit att byråerna lagt ökad fokus på strukturkapitalet genom att det ställts krav på utökad dokumentation och kontroll. På revisorerna har även trycket på internationell kompetens ökat. För internutbildningen har detta inneburit ökade krav rörande insikt i internationella främst amerikanska regler, (däribland särskilt Sarbanes-Oxley Act (SOA), bolagskod för näringslivet). Internutbildningen har på grund av detta utökats i omfattning både innehållsmässigt och tidsmässigt.

Genom SOA måste alla klienter som finns noterade på de amerikanska börserna uppföra en årsredovisning enligt IFRS. Denna utveckling har direkt påverkat de stora revisionsbyråerna vars klienter är internationella företag.

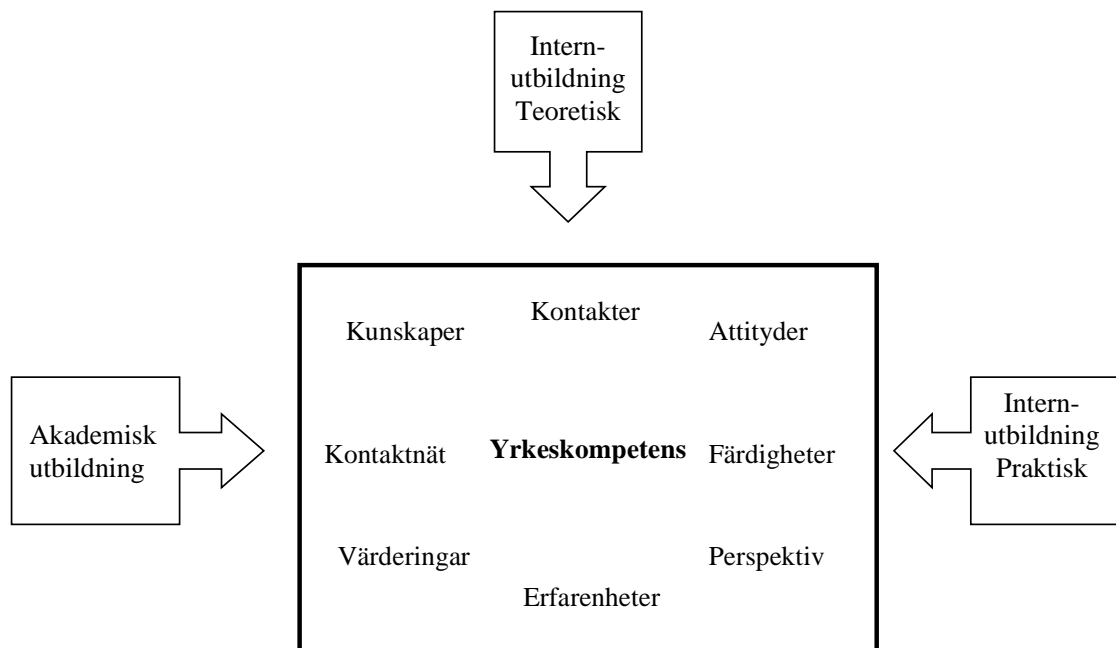
---

<sup>5</sup> Parmalat vid stupet, DI 2003-12-20, [www.di.se](http://www.di.se).

I direkt koppling till skandalerna har de största ställningstagandena kommit med SOA, denna reglering har dock även i viss mån inkluderats i vår lagstiftning efter EU:s granskning av åtgärder med anledning av skandalerna. Det är framförallt oberoendefrågorna som kommit i fokus, revisorns oberoende är i och för sig ingen ny fråga och finns att finna i den äldre lagstiftningen också men den är nu mer tydlig och preciserad i SOA och analysmodellen i svensk lagstiftning.

En specialisering inom revisorskåren tycks vara ofrånkomlig. De godkända har redan sin roll i de ägarledda bolagen och vad som skulle hända om revisionsplikten avskaffas för småaktiebolag är delad. Att konsultationstimmar inom byråerna skulle öka bland de bolagen där revisionsplikten avskaffas framgår tydligt. Det faller naturligt för dem som tror att vi går mot en revisorskategori att de godkända stannar kvar i dessa bolag som konsulter. Det som styrker detta är att då ägarledda bolag är de godkända revisorernas marknad faller det naturligt att kompetensen också fortsättningsvis utnyttjas i detta kontaktnät oavsett om det är ett revisions- eller konsultationsuppdrag. Vissa tycker att det finns ett behov av två kategorier revisorer men från ett kompetensperspektiv kan man vid en historisk jämförelse se att skillnaden mellan de två revisorskategorierna har minskat. Efter införandet av den nya förordningen har båda kategorierna i teorin samma behörighet på ett uppdrag. De godkända revisorerna enligt den nya förordningen har samma teoretiska utbildning som en revisor som är auktoriserad enligt äldre regler. Den totala kompetensen skulle enligt detta sätt att resonera vara fullt tillräcklig för att revidera större bolag än vad de gör idag.

### 5.3 Kontroll och styrning av det intellektuella kapitalet



Yrkeskompetensens uppbyggnad - dess delar

Figur 8

Att kunna kontrollera det intellektuella kapitalet har för kunskapsföretagen blivit ett allt viktigare konkurrensmedel. Revisionsbyråerna i vår undersökning faller väl in på beskrivningen av professionella kunskapsorganisationer för vilka karakteristika framlades i teoriavsnittet. Det intellektuella kapitalet består dels av individkapital som byråerna omöjligtvis kan förfoga över utan frivilligt deltagande från individens sida, dels av strukturkapital för att förvalta organisationens erfarenheter och ackumulerade kompetens. Relationens uppbyggnad mellan individkapital och strukturkapital i ett kunskapsföretag är av yttersta vikt för att ta tillvara individens erfarenheter, både de som individen initialt tillför organisationen, men också de erfarenheter som förvärvas, så att de kan spridas genom interna kanaler och komma andra medarbetare till del som är i behov av denna kompetens.

### 5.3.1 Kontroll och styrning av revisorns kompetens

I likhet med andra företag sker styrning av individkapitalet som tillförs byrån redan vid rekryteringstillfället. Skillnaden i förhållande till de flesta andra kunskapsföretag är att revisorsyrket är omgärdat av ett rigoröst regelverk som uppställer särskilda krav på kompetens, och som därmed måste beaktas. Redan från början är homogenitet och likriktning i utbildning med liknande värderingar och attityder något som kan antas underlätta byråernas initieringsprocess av de anställda. Under intervjuerna framkom att flertalet av de tillfrågade utbildningsansvariga var nöjda med de krav som ställs på den akademiska utbildningen idag, med starkt reglerat innehåll, något som sammanfaller med vad professionen anser vara en av yrkeskårens viktigaste egenskaper, en gemensam kunskapsbas och formaliserad utbildningsprocess (Artsberg 2003). Den akademiska utbildningen anses därför vara en mycket viktig bas att bygga vidare på även om den egentligen inte är inriktad mot förvärv av specifika yrkeskunskaper utan snarare utvecklar andra färdigheter så som vetskap om och förmåga att använda de stora vetenskapliga perspektiven och teorierna. Fördjupade teoretiska kunskaper inom för yrket relevanta områden erhålls därmed främst genom internutbildningen. Genom skräddarsydda kurser styr och kontrollerar byråerna den kunskap medarbetarna erhåller och kan se till att den sammanfaller med den kunskap och de färdigheter organisationen för tillfället är i behov av. Argument för att universitetsutbildningen inte borde vara mer yrkesinriktad är att utbildningen inte kan förändras i takt med de krav på kompetens som ställs på revisorn och därför inte kan tillhandahålla aktuell och uppdaterad kunskap. Genom intervjuerna framkommer dock att behovet av likriktning i arbetssätt är den främsta orsaken till att man vill att praktiken sköts helt i byråernas egen regi. Uttalandena stämmer väl överens med teorin om kunskapsföretagets behov av att genom strukturkapitalet knyta individens erfarenheter till sig, och den internt utarbetade metodiken framstår därmed som den centrala komponenten i denna överföring. Metodiken, löper som en röd tråd genom utbildningsplanen och understödjer organisationskulturen genom att forma medarbetarnas beteende och få dessa att uppträda likartat i liknande situationer och utföra arbetet på samma sätt.

Arbete och erfarenheter utomlands ger insikt och kunnande i andra länders näringsliv och företag. Den kompetens som förvärvas genom utlandsvistelse torde vara viktigt med tanke på att många företag har utlandskontakter, utländska dotterbolag etc. Kompetens som kan gå

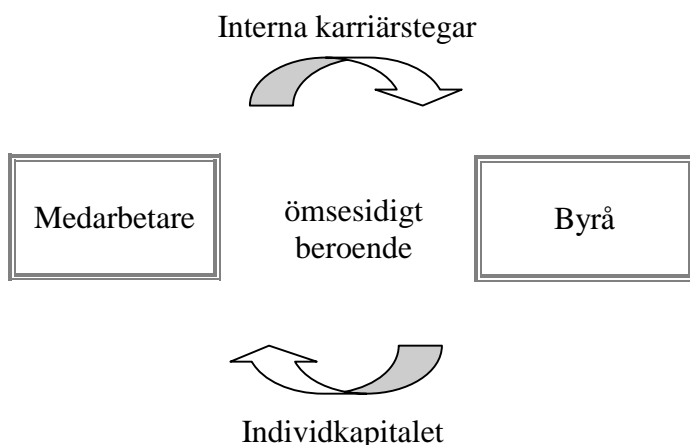
förlorad genom att man undviker möjligheten till internationella erfarenheter. Nuvarande regler innebär att utlandspraktik under den interna utbildningstiden inte får tillgodoräknas i de praktiktimmarna som krävs för godkännande och auktorisation. Utlandspraktik innebär att man kommer efter övriga medarbetare i karriären, dvs. att proven för godkännande och auktorisation förskjuts framåt i tiden. Eftersom revisorassistenternas och revisorernas praktiska erfarenhet värderas i en intern karriärstege spelar det utomlands inte så stor roll om revisorn är godkänd eller auktoriserad. I Sverige kan man dock oftast inte bli t.ex. manager i den interna karriärstegen om revisorn inte är auktoriserad. Detta gör att ute på revisionsbyråerna blir kategorierna väldigt uppdelade och de godkända revisorerna får aldrig den ledande rollen i teamen ute på uppdragen. Detta resulterar i att en godkänd revisor inte blir påskrivande revisorer i större bolag.

Den interna karriärstegen styr arbetsuppgifter och revisorns plats i teamet på ett uppdrag. De värderingar som både revisorer och den interna policyn gör av den totala kompetensen i den interna karriärstegen resulterar i att som godkänd revisor kommer man egentligen bara en bit på vägen i sin karriär. För att komma hela vägen i byråernas interna karriärstege måste auktorisation uppnås. Detta gör att det praktiskt skiljer ännu mer mellan godkänd och auktoriserad kompetensmässigt eftersom praktiken i vår undersökning tillmätts stort värde.

### 5.3.2 Kontroll och styrning av kunskapskapitalet genom interna karriärstegar

I kunskapsintensiva organisationer är som tidigare nämnts organisationen ofta mer beroende av medarbetaren än medarbetaren av organisationen (Stewart 1999). Medarbetarna med sitt individkapital utgör i dessa organisationer den främsta resursen. De interna karriärstegarna är ett sätt för byråerna att lösa denna beroendeproblematik. Genom att byråerna skapar interna karriärstegar för medarbetarna etablerar de en beroenderelation mellan medarbetaren och byrån som gör medarbetaren (mer) beroende av byrån.

De interna karriärstegarna är ett sätt att skapa balans mellan organisationen och dess medarbetare – dvs. skapa ett mer ömsesidigt beroende. Genom denna struktur reducerar byråerna risken att individkapital försvinner, dvs. man försvårar för medarbetarna att lämna sin anställning, och innebär även att byrån blir mindre sårbar då medarbetarna inte kan ställa lika höga krav.



Beroendeställning mellan medarbetare och byrå.  
Figur 9

På detta sätt kan byrån i stor utsträckning kontrollera och styra medarbetarna och därmed även individkapitalet. Vår uppfattning är att om medarbetaren skulle lämna byrån och gå över till en annan byrå medföljer inte den statusnivå som uppnåtts. Delar går förlorade och medarbetaren halkar nedåt på karriärstegen och får börja på nytt från en lägre nivå. Lojalitet är det som belönas och insikten att förlora det som uppnåtts fungerar som en spärr för medarbetaren.

Den interna karriärstegen binder inte bara medarbetaren (och därmed individkapitalet) hårdare till byrån utan är sporrande genom den centrala roll som den intar i mötet revisorerna emellan. De olika titlarna är uppbyggda kring ett statusänkande, där det enkelt, genom titeln, går att utläsa vilken status medarbetarna har relativt varandra. Detta leder till en stark företagskultur karakteriserad av en strävan att klättra inom den interna hierarkin. Strukturen med de parallella karriärstegen kopplade till internutbildningen innebär att medarbetarens utrymme att själv påverka sin situation förefaller vara relativt begränsat.

### 5.3.3 Företagskultur

Vi tolkar att byråerna genom roterande arbetsteam reducerar risken för att arbetet sker enligt gamla rutiner som kan ha blivit inaktuella. Det tillförs på så sätt nya granskande ögon, och negativa inrutade mönster upptäcks lättare och kan därmed brytas i tid. Byrån blir på detta sätt med ökad tydlighet mindre sårbar och ansvarsområdena mellan medarbetarna upprätthålls lättare, det blir svårare för medarbetarna att ta sig friheter och överträda sina befogenheter.

Allt eftersom utbildningsplanens kurser klaras av och godkännande och/eller auktorisation uppnås förändras revisorns beroendeställning till byrån. För att vilja bli revisor måste individen försätta sig i en beroendesituation eftersom praktiken utförs på byråerna under handledning av godkända och auktoriserade revisorer. För att hålla kvar kvalificerade medarbetare krävs morötter i olika former, något som byråerna har tagit fasta på genom sina interna karriärstegar och hierarkier som bygger på att revisorn når olika delmål. Byråerna har tagit fasta på människors inneboende strävan efter självförverkligande och har lyckats att

koppla samman individens känsla av självförverkligande med att klättra i den interna hierarkin.

De flesta av de tillfrågade uttryckte osäkerhet vid frågan om godkända revisorer får skriva under revisionsberättelsen för börsnoterade bolag eller inte, eftersom ansvaret förs så långt upp i byrån. Den interna policyn föreskriver att endast partners får skriva under på noterade bolag, så är det aldrig tal om vad en godkänd revisor är juridiskt tillåten att göra eftersom det inte spelar någon roll.

Att det idag inte föreligger någon behörighetsskillnad att utföra lagstadgad revision mellan de två kategorierna, har föranlett diskussioner om att incitament för auktorisation har bortfallit. För de tillfrågade framstod auktorisation som den enda möjliga vägen om man tänkt fortsätta inom byrån. Anledningen torde därmed bero på byråns egna interna behörighetsbegränsningar som grundas på policyn att godkända revisorer nekas handha uppdrag med större tyngd. Ytterligare en anledning kan vara att klienterna idag inte är bekanta med de små skillnader i kompetens som föreligger.

## 6 Slutsats

Vi har med tiden kommit att inse att debatten kring godkända och auktoriserade revisorer antagligen skiljer sig mycket åt beroende på byråns och kundernas storlek. På de stora byråerna inom storstadsområdena, som har en betydande verksamhet inriktad mot stora klienter, har vi funnit att det internt finns skillnader inom behörigheten att utföra revision, som är betydligt striktare än vad som uttrycks i svensk lagstiftning. De stora byråerna anser inte att en nyexaminerad auktoriserad revisor innehar kompetens nog att ansvara för revision på stora komplexa uppdrag, utan därtill krävs ytterligare flera års erfarenhet.

Respondenternas värdering av den praktiska erfarenheten samt att den är av stor betydelse i den interna karriärstegen tycker vi signalerar om att det är i denna del som det finns kompetensskillnader revisorstitlarna emellan. Att det framkommit att den akademiska kompetensen värderats förhållandevis lågt, tycker vi styrker argumentet för att det varken individuellt, yrkesmässigt eller samhällsekonomiskt finns några skäl att bibehålla skillnaden av 40 valfria poäng kategorierna emellan.

I debatten (balans 10/2002) om de två revisorskategorierna nämns det att det är de stora revisionsbyråerna som kommer att styra utvecklingen av kategoriernas framtid. Efter våra intervjuer med revisorer och revisorassistenter verkar detta fullt rimligt, men eftersom byråerna egentligen inte är beroende av kategorierna är det kanske inte helt rätt. Det som styr revisorerens karriär och utveckling är revisionsbyråernas interna karriärstege.

Eftersom den interna karriärstrukturen i princip begränsar en godkänd revisor från att bli till exempel manager och därmed påskrivande revisor, engagement leader, får denna aldrig en ledande roll i ett team. För att få den kompletta kompetensen bör alla nivåer i karriärstegen genomgås. Detta gör att vi tror att den godkända revisorns roll inom byråerna kommer att förbli av underordnad betydelse i framtiden även om titeln finns kvar.

Att vi idag har två titlar med små lagstadgade skillnader tror vi kan bero på att man successivt långsamt i Sverige börjat dra utvecklingen till en kategori som i utlandet. Skulle revisionsplikten i de småaktiebolagen avskaffas antar vi att lagstiftningen kan komma att ta det sista steget i att avveckla en av kategorierna. Avskaffandet av revisionsplikten i de småaktiebolagen minskar marknaden för de godkända revisorerna och det kan bli svårt för alla att få revisionsuppdrag i större aktiebolag som fortfarande omfattas av revisionsplikt. Vid en möjlig avreglering ser revisionsbyråerna en ökad marknad inom konsultation, eftersom byråerna då inte behöver ta hänsyn till att det kan uppstå ett byråjäv.

Som vi ser det skulle det vara en förlust i strukturkapitalet att inte låta de godkända revisorerna stanna kvar i byrån och konsultera de bolag som de tidigare reviderat. Den alternativa möjligheten i framtiden för de godkända revisorerna är att de går över till att bli ekonomichefer eller andra funktioner i näringslivet, då erfarenhet är attraktivt på arbetsmarknaden. Det kan hända att antalet godkända revisorer minskar med åren eftersom gamla går i pension och nyutbildade uppmuntras av revisionsbyråerna att bli auktoriserade. Vi är medvetna om att vårt resonemang skulle kunna bli annorlunda om vi hade intervjuat revisorer utanför storstäderna men trots allt hade vi fått ta hänsyn till den interna

karriärstegen. Byråerna i mindre städer måste påverkas mycket mer om revisionsplikten avskaffas för småaktiebolag och därmed deras bemanning av revisorer.

På det individuella planet ser vi att det finns fördelar av att ha kvar två kategorier. Revisorerna befinner sig i en beroendeställning till byråerna eftersom byråerna har kontroll över utbildningen som krävs för auktorisation. Ur ett samhällsperspektiv ser vi det därför som fördelaktigt att individer på ett tidigare stadium kan tillgodoräkna sig någon form av lagstadgad titel. Denna titeln är direkt kopplad till individen och är inget som byrån kan göra anspråk på, detta gör det möjligt för en godkänd eller auktoriserad revisor att starta upp en egen revisionsbyrå. De interna titlarna som våra respondenter värdesätter högt blir däremot svårare att tillgodogöra sig utanför byrån, eftersom det externt är svårt att fastställa vad de exakt innebär. Under intervjuerna har det framkommit att utvecklingen inom branschen går mot ett ökat behov av specialistkompetens. Vi tror att specialisering i framtiden kan komma att avspeglas i de interna karriärstegen, för att motivera medarbetare att inrikta sig inom snäva områden. För byråerna skulle detta innebära att strukturkapitalet förstärks, genom att medarbetarnas beroende av byrån ökar. Specialisering skulle kunna innebära en begränsning för en medarbetares karriär utanför byrån. Spetskompetens är framförallt ett behov inom de större byråerna och intrycket vi fått är att medarbetare endast i ringa omfattning har möjlighet att ta anställning på andra större byråer. Den samlade effekten av en specialisering kan för revisorn innebära begränsade valmöjligheter, dels eftersom det kan försvåra att starta eget när revisorn med åren inte underhållit sin generella kompetens, dels för att revisorn är beroende av att specialistområdet efterfrågas. För att uppväga dessa potentiella nackdelar för individen, tror vi specialistkompetens kommer att värderas högt i den interna karriärstegen.

## 6.1 Förslag på vidare forskning

Vi har koncentrerat oss till byråernas kontor i storstäderna. Det hade varit intressant att se hur resultatet blivit om intervjuerna genomförts utanför storstäderna. Hur påverkar den interna karriärstegen en godkänd revisor på ett kontor i en mindre stad och hur skulle det påverka kontoret om revisionsplikten avskaffades för små aktiebolag?



# Källförteckning

Litteratur:

Publicerade källor:

Andersen, Ib (1998) *Den uppenbara verkligheten – val av samhällsvetenskaplig metod*, Studentlitteratur, Lund.

Artsberg, Kristina (2003) *Redovisningsteori, –policy och -praxis*, Liber ekonomi, Trelleborg.

Bern, Lars (2002) *Humankapitalisten*, Scandbook, Falun.

Bruzelius, Lars H. & Skärvard, Per-Hugo (1995) *Integrerad organisationslära*, Studentlitteratur, Lund.

Johansson, U. & Skoog, M. (2001) *Att mäta och styra verksamheter – modeller med fokus på icke-materiala resurser*, Uppsala Publishing House AB, Uppsala.

Loft Anne & Sjöfors Agneta (1993) *Audit concentration in Sweden and Denmark: a comparative analysis*, Accounting research in Lund, Lund University Press, Malmö.

Müller, T. & Stein, J. (2000) *Ledarskap i den nya ekonomin – konkurrens om kompetens, kapital och kunder*, Liber Ekonomi, Malmö.

Nilsson Sven-Arne & Smiciklas Martin (1993) *The historical development of company law in Sweden*, Accounting research in Lund, Lund University Press, Malmö.

Rienecker, Lotte & Stray Jörgensen, Peter (2002) *Att skriva en bra uppsats*, Liber, Lund.

Sjöström, Camilla (1994) *Revision och lagreglering – ett historiskt perspektiv*, lic avhandling no 417, IDA-EIS, Universitetet och tekniska högskolan Linköping.

Steiner & Woods (2001) *Textbook on EC law*, 7 uppl, Blackbook Press, Hampshire.

Stewardt, Thomas A. (1999) *Intellektuellt kapital* Nerenius & Santérus Förlag, Stockholm.

Westermarck, Christer (2005) *Bokföringslagen, revisionslagen, revisorslagen*, Norstedts juridik AB, Stockholm.

Artiklar:

Aggestam, Caroline, *Är vi på väg att få en internationell revisor?* Balans nr 1 2005.

Hallin, Pernilla, *”Provet är bra men tiden för knapp”*, Balans nr 11 2004.

*Parmalat vid stupet*, Dagens industri, 2003-12-20, [www.di.se](http://www.di.se).

Wennberg Inge & Johansson, Åsa, *Tema: Utbildning och rekrytering*, Balans nr 10 2002.

Elektroniska källor:

Sveiby, Karl Erik (red.) (1990) *Den osynliga balansräkningen*, Gotlands Allehandas Tryckeri AB, Visby. [www.sveiby.se](http://www.sveiby.se)

Thorell, Per & Norberg, Claes (2005) *Revisionsplikten i små aktieföretag*, Svenskt Näringsliv [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)

[www.deloitte.com](http://www.deloitte.com) (hemsida Deloitte) 2005-04-29

[www.ey.com](http://www.ey.com) (hemsida Ernst & Young) 2005-04-29

[www.far.se](http://www.far.se) (hemsida FAR) 2005-04-15

[www.hhs.se](http://www.hhs.se) (hemsida Handelshögskolan i Stockholm) 2005-04-15

[www.irev.se](http://www.irev.se) (hemsida Institutet för revisorsutbildning) 2005-04-15

[www.kpmg.se](http://www.kpmg.se) (hemsida KPMG) 2005-04-29

[www.pwc.com](http://www.pwc.com) (hemsida Öhrlings PricewaterhouseCoopers) 2005-04-29

[www.revisorssamfundet.se](http://www.revisorssamfundet.se) (hemsida Revisorssamfundet) 2005-04-15

[www.rn.se](http://www.rn.se) (hemsida Revisorsnämnden) 2005-04-14

Juridiska källor:

FAR:s samlingsvolym, 2004

SOU 1993:69

Förordning (1995:665) om revisorer

Proposition (1994/95:152)

RNFS (1996:1)

Åttonde direktivet (84/253/EEG).

Grönbok om revisorer som utför lagstadgad revision.

Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet - En förstärkt lagstadgad revision i EU KOM(2003) 286 Slutlig, Bryssel 21.5.2003.

# Bilaga 1- IREV:s Utbildningsmatris

## Utbildningsplan inför Revisorsexamen

### År 0-1

Tim	Kurs
40	Revision I
36	Bokslutsredovisning
24	Deklarationskurs
16	Moms I

### År 1-2

Tim	Kurs
40	Revision II
24	Bokslutsredovisning – fördjupning
24	Skattekurs II
16	Ekonomi- och verksamhetsstyrning – mindre företag eller större företag

### År 2-4

Tim	Kurs
40	Revision III
24	Koncernredovisning
16	Värdering av varulager och pågående arbeten
16	God redovisningssed i Sverige
24	Skattekurs III
16	Analys, värdering och överlåtelse av företag
30	Förberedelsekurs inför examen

## Utbildningsplan inför Högre Revisorsexamen

### År 4-6

Tim	Kurs
8	Förvaltningsrevision
16	Rapportering och revisionsberättelse
8	Obestånd och kapitalskydd
8	IT-risker i en revision
24	Moms II
16	Värdering och redovisning av finansiella instrument
16	Koncernredovisning – praktisk fördjupning
16	Kvalificerat seminarium om aktuella redovisningsfrågor för noterade och stora företag
30	Förberedelsekurs inför examen

## Bilaga 2 - Frågor till utbildningsansvariga

### Utbildnings perspektiv

Hur ser omfattningen av er utbildning ut?

Finns det andra mål och aspekter inkluderade i er utbildning?

Upplever ni eller tror ni att det finns skillnader mellan byråernas upplägg av utbildningen

- rekommenderad utbildningsplan
- utöver planen
- på vilket sätt skiljer sig Er utbildning

I Balans har vi läst en del debatter som talar om ett kunskaps gap mellan universitetsutbildningen och anställning som revisor assistent. Om ni idag skulle haft fria händer att utforma universitetsutbildningen och er intern utbildning, hade den blivit annorlunda?

- på vilket sätt?

Hur tillvaratas erfarenheter inom byrån?

### Internationellt perspektiv

Har du internationellt hört uppfattningar om våran fördelning av två kategorier revisorer?

Godkänd vs Auktoriserad revisor

Utbildning mellan dessa?

Hur har internutbildningen förändrats sedan kraven på godkänd och auktoriserad revisor ändrades 1995? (40 poäng utan särskilt krav)

I förarbeten och debatter i Balans har det diskuterats att man i Sverige kan komma att övergå till en kategori revisorer, vad är din åsikt avseende tidsperspektiv för en sådan eventuell förändring och vad tror du en förändring skulle innebära (högre, lägre krav)?

### Övriga frågor

Hur länge har du varit auktoriserad?

När började du arbeta på denna revisionsbyrå?

Hur länge har du arbetat med utbildningsfrågor?

Hur många anställda är ni i Sverige?

## Bilaga 3- Fråga till nyutbildade revisorer

Hur stor del anser du din samlade kompetens består av:

- akademisk utbildning
- intern utbildning
- praktisk erfarenhet

Hur tycker du universitetsutbildningen ska se ut för blivande revisorer, yrkesutbildning eller inte?

Vilka förväntningar har du på din framtid som revisor? Vad kan du tillföra klienterna?

Hur ser marknaden ut för revisorer när revisionsplikten för små bolag (inte definierat vilka som skulle kunna räknas in här) ev. försvinner?

Hur ser du på marknaden för rådgivning?

Om en av revisorskategorierna försvinner? Vilken?