



Institutionen för ekonomi, E  
Examensarbete i företagsekonomi, FEC651

## **Hur påverkas en auktoriserad revisor i sitt val av vidareutbildning?**

**Emma Flenhagen  
Sara Håkansson**

**Kandidat uppsats 10 poäng**

**VT 2007**

**Handledare:  
Leif Holmberg  
Nils-Gunnar Rudenstam**

## Förord

Vi vill här passa på att tacka de personer som har möjliggjort vårt arbete. Under vårt arbete med enkäten fick vi råd och kommentarer av Pierre Carbonnier som var till stor hjälp. Vi är väldigt tacksamma över de svar och kommentarer som våra respondenter givit oss. Vi vill även tacka våra handledare Leif Holmberg och Nils-Gunnar Rudenstam för alla kloka råd och reflektioner. Sist men inte minst vill vi tacka alla som korrekturläst vår uppsats.

Tack!

Emma Flenhagen

Sara Håkansson

## Sammanfattning

**Titel:** Hur påverkas en auktoriserad revisor i sitt val av vidareutbildning?

**Kurs:** FEC651- examensarbete i företagsekonomi

**Författare:** Emma Flenhagen och Sara Håkansson

**Handledare:** Leif Holmberg och Nils-Gunnar Rudenstam

**Syfte:** Syftet med vår uppsats är att undersöka hur de auktoriserade revisorerna påverkas i valet av vidareutbildning, hur mycket tid de lägger ner på vidareutbildning samt hur de gör för att upprätthåller sin kompetens.

**Metod:** Vi har använt oss av ett positivistiskt synsätt och utformade en enkät som bestod av nio frågor av både kvalitativ och kvantitativ karaktär.

**Slutsats:** Den normativa påverkan som en auktoriserad revisor påverkas av beror bland annat på kollegors och arbetsgivarens krav och branschorganisationen FAR SRS yrkesetiska regler. Den mimetiska påverkan handlar om att man vid osäkerhet försöker härma någon som är framgångsrik inom området. De auktoriserade revisorerna vänder sig till externa specialister. Den tvingande påverkan beror på Revisorslagen och Revisionslagen. För att kunna följa dessa lagar känner de auktoriserade revisorerna ett behov av vidareutbildning.

**Nyckelord:** auktoriserad revisor, kompetensutveckling, påverkan

## Abstract

**Title:** What influences an authorized auditor's choices of far education?

**Course:** FEC651 - diploma work in business economics

**Authors:** Emma Flenhagen and Sara Håkansson

**Tutors:** Leif Holmberg and Nils Gunnar Rudenstam

**Aim:** The aim with our essay is to examine how the authorized auditors are influenced in the choice of far education, how much time they impose down far education and how they do in order to maintain their competence.

**Method:** We have used a positivistic position and formulated a questionnaire that consisted of nine questions of both qualitative and quantitative nature.

**Conclusion:** The normative impact that an authorized auditor is influenced by depends on among other thing on colleagues' and the employer's requirements and the sector organisation FAR SRS ethical rules. The mimetisk impact acts about that you feel a wide uncertainty and then those tries to imitate someone that is successful within the area. The authorized auditors turn to external specialists for advice. The constraining impact depends on Revisorslagen and Revisionslagen. In order to follow these laws the authorized auditors feels a need of far education.

**Keywords:** authorized auditor, skill development, impact

## Förklaringar

FAR SRS	FAR och Svenska Revisorssamfundet SRS branschorganisationen för revisorer och rådgivare
RN	Revisorsnämnden
IREV	Institutet för revisorsutbildning
IFRS	International Financial Reporting Standards

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	8
1.1 Syfte .....	9
1.2 Uppsatsens disposition .....	9
1.3 Kapitelsammanfattning .....	9
2. Metod .....	11
2.1 Angreppssätt.....	11
2.2 Insamling av information .....	11
2.2.1 Sekundärdata .....	12
2.2.2 Primärdata .....	12
2.3 Enkäten.....	13
2.3.1 Frågornas utformning.....	13
2.4 Urval.....	14
2.5 Genomförande av enkätundersökning.....	15
2.6 Bortfall .....	15
2.7 Bearbetning av enkätsvar .....	16
2.8 Kapitelsammanfattning .....	16
3. Teori .....	18
3.1 Intressentmodellen .....	18
Figur 1 Intressentmodellen .....	18
3.2 Institutionell teori .....	20
3.2.1 Påverkan .....	21
3.3 Normativ påverkan ur en auktoriserad revisors synvinkel.....	22
3.4 Mimetisk påverkan ur en auktoriserad revisors synvinkel.....	23
3.5 Tvingande påverkan ur en auktoriserad revisors synvinkel.....	23
3.6 Kapitelsammanfattning .....	23
4. Empiri.....	25
4.1 Bortfallsanalys.....	25
4.1.1 Bortfallstabell.....	25
Figur 2 Bortfallstabell .....	25
4.2 Svar på enkäten .....	26
4.2.1 Fråga 1.....	26
4.2.2 Fråga 2.....	27
Figur 4 Fråga 2 .....	27
4.2.3 Fråga 3.....	28
Figur 5 Fråga 3 .....	28
4.2.4 Fråga 4.....	28
4.2.5 Fråga 5.....	29
Figur 7 Fråga 5 .....	29
4.2.6 Fråga 6.....	30
Figur 8 Fråga 6 .....	30
4.2.7 Fråga 7.....	31
Figur 9 Fråga 7 .....	31
4.2.8 Fråga 8.....	32
Figur 10 Fråga 8.....	32
4.2.9 Fråga 9.....	33
Figur 11 Fråga 9.....	33
4.3 Kapitelsammanfattning .....	33

---

5 Analys.....	35
5.1 Vem rådfrågar man?.....	35
Figur 12 Externa specialister mot antal på kontoret .....	35
5.2 Arbetsuppgifter och kompetens .....	36
5.3 Bibehållande av kompetens.....	37
Figur 13 Undervisar mot Auktorisationstid .....	38
Figur 14 Undervisar mot IREV-kurs och internutbildning .....	38
Figur 15 Undervisar mot mentor.....	39
Figur 16 Facklitteratur mot tidskrifter.....	39
5.4 Vem bestämmer?.....	40
Figur 17 Utbildningstimmar mot vem som avgör .....	40
Figur 18 Auktorisationstid mot vem som avgör .....	41
5.5 Antal auktoriserade revisorer på kontoret .....	41
Figur 19 Antal respondenter mot antal på kontoret .....	41
5.6 Lön .....	42
5.7 Kapitelsammanfattning .....	42
6 Slutsatser .....	43
6.1 Normativa påverkan .....	43
6.2 Mimetiska påverkan .....	43
6.3 Tvingande påverkan .....	44
6.4 Förslag på vidare forskning.....	44
Referenser.....	46
Bilaga 1 .....	48
Bilaga 2 .....	50

## 1. Inledning

Om en revisor genomför en revision som visar på bristande kompetens hos revisorn skadar det inte bara just den specifika revisorn och den byrå han eller hon arbetar på, utan det riskerar även att leda till att förtroendet för hela revisorsbranschen ifrågasätts. Det är därför viktigt att säkerställa kvaliteten på en revisors kunskaper och kompetens. Det finns reglerat i både Revisorslag (2001:833) och Revisionslag (1999:1079) om vilken utbildning och erfarenhet som krävs av en auktoriserad revisor för att få utföra revisionsverksamhet. Till följd av detta har revisorsorganisationerna ett starkt intresse av att arbeta med ett obligatoriskt kvalitetskontrollprogram. Den största revisorsorganisationens, FAR SRS, kvalitetskontroller syftar till att kontrollera om revisorerna tillämpar god revisionsred och revisorsred samt att kontrollera kvalitetsnivån på verksamheten på byråerna. God revisionsred är de etiska normerna för det yrkesmässiga uppträdandet och med god revisionsred avses normerna för hur ett uppdrag skall utföras. En medlem i FAR SRS skall vart femte år visa att han eller hon under de gångna fem åren har genomgått kvalitetskontroll enligt FAR SRS stadgar ([www.farsrs.se](http://www.farsrs.se)). Två gånger om året får den statliga tillsynsmyndigheten Revisorsnämnden, RN, namnlistor på alla byråer där verksamma revisorer finns som omfattas av den föreningsstyrda kontrollen och resultatet av denna. Utifrån denna lista väljer RN sedan ut ett tjugotal ärenden som de genomför en egen kvalitetskontroll på. RN tar även emot anmälningar från personer och myndigheter gentemot revisorer. Beroende på utfallet av anmälningen kan RN meddela erinran, varning, utdöma straffavgift eller i allvarliga fall upphäva auktorisationen eller godkännandet (FAR Förlag, 2005).

En auktoriserad revisor måste fortlöpande utveckla sina kunskaper för att hela tiden säkerställa att hans eller hennes arbete håller högsta kvalitet och utförs enligt god revisionsred och revisorsred. En auktoriserad revisor kan utveckla sina kunskaper då han eller hon genomför klientuppdrag, använder sig av facklitteratur, facktidsskrifter och nyhetsbrev. Det kan även innebära exempelvis deltagande i kurser, seminarier, utvecklingsarbete och forskningsverksamhet. FAR SRS har en rekommendation om att auktoriserade revisorer bör vidareutbilda sig 120 timmar på en treårsperiod och minst 20 timmar per år. FAR SRS delar in sin vidareutbildning i tre grupper: den första är fördjupning, den andra är specialisering och den tredje är uppdatering ( FAR Förslag, 2005).



De senaste åren har revisorers kompetens uppmärksammats då flertalet revisioner visat på brister i sin kompetens. Till följd av detta har företagsledningarna och revisorers hederlighet ifrågasatts samtidigt som kraven på revisorers kompetens har ökat.

## **1.1 Syfte**

Syftet med vår uppsats är att undersöka hur de auktoriserade revisorerna påverkas i sitt val av vidareutbildning, hur mycket tid de lägger ner på vidareutbildning samt hur de gör för att upprätthålla sin kompetens.

## **1.2 Uppsatsens disposition**

**Kapitel 2:** I metodkapitlet presenteras vilket angreppssätt vi använt oss av. Vidare presenteras hur vi samlat in information och på vilket sätt vi planerade att genomföra vår undersökning. Vi diskuterar det bortfall som kan tänkas uppstå och vilket urval som vi tänkte använda oss av.

**Kapitel 3:** I teorikapitlet går vi igenom de olika teorier vi utgått ifrån när vi genomförde vår undersökning och när vi skrev uppsatsen.

**Kapitel 4:** I empirikapitlet presenteras en bortfallsanalys samt resultatet av enkäten.

**Kapitel 5:** I detta kapitel analyseras materialet som har kommit fram i den föreliggande undersökningen.

**Kapitel 6:** I detta kapitel presenteras de slutsatserna som vi kommit fram till efter att ha genomfört undersökningen.

## **1.3 Kapitelsammanfattning**

Skulle en revisor genomföra en revision som visar på bristande kompetens hos revisorn påverkar det inte bara den enskilde revisorn utan även hela revisionsbranschen. Revisorsorganisationen FAR SRS har kvalitetskontroller där revisorns goda revisorssed och goda revisionsked kontrolleras. RN är en statlig tillsynsmyndighet som kan upphäva godkännande och auktorisation av revisorer. Enligt Revisorslagen och Revisionslagen ska en auktoriserad revisor inneha den kompetens och erfarenhet som krävs för att få genomföra revisionsarbetet. Lagar och regler förändras ständigt och då gäller det för en revisor att hela

tiden följa med i utvecklingen och tillgodose sig nya kunskaper. Det finns rekommendationer från FAR SRS till revisorer om hur många timmar per år de bör ägna sig åt vidareutbildning. FAR SRS delar in sin vidareutbildning i tre delar, specialisering, fördjupning och uppdatering. En auktoriserad revisor kan exempelvis tillgodose sig nya kunskaper genom klientuppdrag, facktidskrifter, facklitteratur och nyhetsbrev. Syftet med vår uppsats är att undersöka hur de auktoriserade revisorerna påverkas i valet av vidareutbildning, hur mycket tid de lägger ner på vidareutbildning samt hur de gör för att upprätthålla sin kompetens.

## 2. Metod

### 2.1 Angreppssätt

Det hermeneutiska synsättet är läran om tolkning och förståelse (Andersen, 1998). En förutsättning för att man ska kunna använda sig av detta synsätt är att man har ett stort underlag. Det stora underlaget behövs för att man ska kunna dra generella slutsatser. Enligt det hermeneutiska synsättet kan man inte komma fram till någon absolut sanning då det inte finns någon sanning (Hargreaves-Heap, 1993).

För att vi skulle kunna använda oss av ett hermeneutiskt synsätt krävdes det att vi hade stora förkunskaper och kunde prata med de auktoriserade revisorerna på samma nivå som dem. Vi ansåg inte att vi hade så stora kunskaper att missförstånd skulle kunna uteslutas, därför valde vi ett positivistiskt synsätt. Det positivistiska synsättet innebar att vi skulle vara helt neutrala och förhålla oss objektiva till materialet som samlades in (Saunders, Lewis, Thornhil, 2007). Enligt det positivistiska synsättet är det som finns kvar då man bortser från alla missuppfattningar och fördomar verklig kunskap. Kunskapen får vi via våra sinnen och vårt logiska tänkande (Pålsson Syll, 2001).

Det finns två olika sätt att gå till väga när man har som syfte att producera kunskaper om samhället, organisationer eller mänskligt beteende. Det första kallas deduktion och beskrivs som bevisföringens väg och den andra kallas induktion, upptäckstens väg (Andersen, 1998). Vi har valt deduktiv metod eftersom vi utgår ifrån teorier för att kunna dra generella slutsatser. Denna metod lämpade sig väl till vår undersökning då vi skickade ut en enkät till ett stort antal personer. Vi har inte valt induktiv metod eftersom den generellt används på fallstudier då ganska få personers upplysningar analyseras.

### 2.2 Insamling av information

Data som samlas in kan delas in i två kategorier nämligen sekundär- eller primärdata. Sekundärdata är data som tidigare samlats in och sammanställts i andra sammanhang. Det finns olika typer av sekundärdata så som litteratur, tidskrifter, marknadsundersökningar och kundinformation. Primärdata är data som man själv samlar in vid ett eller flera tillfällen då

den information som finns inte är tillräcklig. Man kan samla in primärdata genom enkät, intervju, observation eller experiment (Christensen, Andersson, Engdahl, Haglund, 2001).

### **2.2.1 Sekundärdata**

Vi började med att leta information på biblioteket på Högskolan Kristianstad genom att titta i tidskrifter och läsa i olika böcker som motsvarade våra sökord. Vi använde oss av sökord som revisor, kompetens och vidareutbildning. Vi valde även att gå igenom kurslitteratur som vi haft i andra kurser. Under vårt arbete i biblioteket har vi mest hittat kvalitativ data.

Sökningen efter information har även skett på Internet, exempelvis branschorganisationen FAR SRS:s hemsida och söksidan Google. Vi har även använt oss av skolans elektroniska tidskrifter och databaser.

### **2.2.2 Primärdata**

Vi tyckte inte att vi hade de kunskaper som krävdes för att kunna utföra ett experiment och därför valdes detta tillvägagångssätt bort. Observationer passade inte heller vår undersökning då frågorna handlar om revisorernas beteende under en lång tid. Att använda sig av observationer blev omöjligt då vi hade begränsat med tid. I denna uppsats har vi istället använt oss av enkäter för att samla in information. Enkätsvaren bearbetades och analyserades sedan. Motivet till att vi valde en enkätundersökning är att vi antog att fler personer skulle vilja medverka i en enkät än vid en intervju. Intervjuer är mer tidkrävande och kräver att den som intervjuas är mer aktiv. Vi antog att auktoriserade revisorer under våren har högsäsong med deklARATIONER och därför inte skulle ha tid att medverka i en intervju. I en enkätundersökning förblir även de tillfrågade anonyma, vilket vi trodde skulle bidra till en större svarsfrekvens. Många kan tycka att det känns lite obehagligt att bli intervjuad medan att fylla i en enkät känns lite lättare. Vi valde även en enkätundersökning eftersom vi ville kunna dra generella slutsatser om populationen

## **2.3 Enkäten**

Vid undersökningar kan man välja ett fåtal objekt och gå på djupet, detta kallas ett intensivt upplägg eller så kan man välja ett stort antal objekt och ett bredare tillvägagångssätt, ett så kallat extensivt upplägg. Vår undersökning fick därmed en extensiv inriktning eftersom vi ville kunna dra generella slutsatser utifrån de svaren vi fått (Halvorsen, 1992).

De som svarar på en enkät påverkas av hur frågorna är formulerade, vilka svarsalternativ som finns, i vilken ordningsföljd frågorna kommer etcetera (Jacobsen, 2002). Frågorna i vår enkät var av både kvalitativ och kvantitativ karaktär.

### **2.3.1 Frågornas utformning**

Enkäten bestod av nio frågor där den tillfrågade fritt kunde besvara frågorna. Vissa frågor var helt öppna medan andra frågor var öppna men det fanns förslag på svar angivna. Alternativerna som vi angav var till för att hjälpa den tillfrågade att förstå vad vi menade och ge några exempel på svar. Vi hade även med en kategori där de kunde ange andra alternativ eftersom vi inte kände till allt som en auktoriserad revisor gör (Se Bilaga 1).

Vi började vår enkät med en bred öppen fråga som handlade om vem den auktoriserade revisorn rådfrågar när han eller hon känner sig osäker i en fråga eller inför en uppgift i det vardagliga arbetet. Vi valde denna fråga eftersom vi inte trodde att en auktoriserad revisor kunde ha kunskap om allt inom revisionsområdet och därför var det intressant att ta reda på vart de vände sig för att få råd.

I den andra frågan undersöktes om den auktoriserade revisorn tyckte att deras arbetsuppgifter motsvarade deras kompetens. Vi valde att ställa frågan om deras arbetsuppgifter motsvarade deras kompetens för att se om de tyckte att deras arbetsuppgifter lever upp till den kompetens som de besitter.

Fråga 3 handlade om huruvida deras arbetsgivare uppmuntrade dem till vidareutbildning och denna fråga ställdes på grund av FAR SRS rekommendation om att en revisor bör vidareutbilda sig 120 timmar under en treårsperiod. Vidareutbildningen kan ses som en del i

det vardagliga arbetet och därför var det intressant att se om arbetsgivaren verkligen uppmuntrade detta.

Enkätens fjärde fråga gällde de olika sätt en auktoriserade revisor bibehåller sin kompetens på. Det var intressant att se hur de auktoriserade revisorerna ansåg sig göra för att upprätthålla sin kompetens.

Fråga 5 behandlade vem som avgör vilka ämnen som revisorn ska prioritera i sin vidareutbildning och är en fortsättningsfråga på fråga 3 om huruvida arbetsgivaren stöder vidareutbildningen eller ej.

Enkätens sjätte fråga fanns med för att se om de auktoriserade revisorerna följde FAR SRS rekommendation om hur många timmar som bör ägnas åt vidareutbildning.

Enkäten avslutades med några bakgrundsfrågor. I fråga 7 bad vi den tillfrågade att berätta hur många auktoriserade revisorer som arbetade på deras kontor. Denna fråga hade vi med för att kunna se om det fanns några skillnader mellan de som arbetade som egenföretagare och de som hade flera auktoriserade kollegor på samma kontor.

I fråga 8 undrade vi hur länge de hade varit auktoriserade då vi ville se om det fanns skillnader i svaren på de olika frågorna mellan de som bara varit auktoriserad några år och de som varit auktoriserade under en längre tid.

I den sista frågan bad vi den tillfrågade att ange hur mycket en auktoriserad revisor hade i genomsnittslön på deras kontor för att kunna undersöka om de med många utbildningstimmar och flera år som auktoriserad revisor också hade högre lön.

## **2. 4 Urval**

Enligt RN finns det idag cirka 2000 godkända och cirka 2300 auktoriserade revisorer i Sverige. Vi avgränsade vår undersökning till att bara innefatta auktoriserade revisorer i Skåne. Därmed gjorde vi ett riktat urval som baserades på FAR SRS:s medlemsregister, där ca 80 % av Sveriges auktoriserade revisorer är medlemmar ([www.revisorsnamnden.se](http://www.revisorsnamnden.se)). Om vi i vår

undersökning hade tagit med både godkända och auktoriserade revisorer i hela landet skulle det ha blivit en för stor population att behandla. Urvalet resulterade i 247 auktoriserade revisorer i Skåne vilket motsvarade ungefär 10 % av de auktoriserade revisorerna i hela landet. En av anledningar till att vi avgränsade oss geografiskt till Skåne var att de tillfrågade skulle känna till Högskolan Kristianstad och därmed vara mer benägna att svara på vår enkät. En annan anledning var att populationen blev lagom stor då urvalet avgränsades till Skåne. Vi trodde inte att det skulle vara några stora variationer över landet och därför inte heller att det skulle bli något snedvridet resultat då endast auktoriserade revisorer i Skåne tillfrågades.

## **2.5 Genomförande av enkätundersökning**

Efter att ha gått igenom FAR SRS medlemsregister och valt ut de auktoriserade revisorerna i Skåne skickades enkäten ut via e-mail. E-mailadresserna hittades på FAR SRS:s hemsida under medlemsinformation ([www.farsrs.se](http://www.farsrs.se)). När vi mottagit ett svar skickade vi ett e-mail till respondenten där vi tackade för deras svar. Tre dagar innan svarstiden gick ut skickade vi ut en påminnelse till dem som inte svarat på enkäten (Se bilaga 2). Detta medförde att vi fick in fler svar under den dagen än vi fått under hela veckan tidigare.

## **2.6 Bortfall**

Enligt Christensen bör vi kunna räkna med ett bortfall på ca 50 % då vi gör en enkätundersökning. Det finns flera faktorer som påverkar svarsfrekvensen så som påminnelser, belöningar och att kontakta respondenten på förhand. Kan man få respondenten att bli intresserad av undersökningen är det större sannolikhet att de svarar på den (Christensen et al, 2001). Vi var medvetna om att vi skickade ut enkäten mitt under deklARATIONSTIDER och att de tillfrågade hade mycket att göra. Enkäten utformades så att den skulle kunna besvaras på några få minuter så att även de som var upptagna skulle hinna med att svara. Trots detta förväntade vi oss att stor del av bortfallet skulle bero på tidsbrist hos respondenterna. Vi misstänkte även att en del e-mailadresser skulle vara felaktiga eller inte vara uppdaterade på FAR SRS:s hemsida. Bortfallet blev 79 % och berodde bland annat på det vi hade befarat. En längre bortfallsanalys finns i kapitel 4.1.

## **2.7 Bearbetning av enkätsvar**

Vår enkät bestod av både kvalitativa och kvantitativa frågor och därmed var svaren på frågorna även av kvalitativ och kvantitativ karaktär. Det första vi reagerade på när vi började få in svaren var att en del respondenter hade skrivit utförligare och mer uttömmande svar än vi hade förväntat oss. Även på de frågor som vi bara förväntat oss ett kvantitativt svar kommenterade och utvecklade respondenterna svaren. Från början var tanken att vi enbart skulle göra kvantitativa analyser, men efter att vi gått igenom alla svaren bestämde vi oss för att även göra kvalitativa analyser eftersom vi inte ville gå miste om de intressanta kommentarerna.

De kvantitativa svaren framställdes i diagram och tabeller. I diagrammen och tabellerna visas fördelningen på de olika svarsalternativen exempelvis hur en auktoriserad revisor gör för att upprätthålla sin kompetens. Respondenternas svar på bakgrundsfrågorna framställs även i tabeller och diagram för att ge en bild av spridningen på dem som svarade. I SPSS gjordes korstabeller mellan olika frågor och medelvärden räknades fram för att hitta samband. De kvalitativa svaren beskrivs och sammanfattas för att ge en bild av hur de auktoriserade revisorerna ser på kompetens och vidareutbildning. Utifrån svaren gjorde vi sedan generaliseringar samtidigt som vi kommenterade de mest utmärkande eller återkommande svaren.

## **2.8 Kapitelsammanfattning**

Vi valde ett positivistiskt synsätt på vår undersökning vilket innebar att vi skulle vara helt neutrala och förhålla oss objektiva till materialet som vi samlade in. Med hjälp av sökord som revisor, kompetens och vidareutbildning försökte vi hitta sekundärdata på biblioteket. Sökningen efter informationen har även skett på Internet. Deduktiv metod användes eftersom denna metod passar bra in på vår undersökning då vi skickade ut en enkät till ett stort antal personer. Vi utformade en enkät som bestod av nio frågor av både kvalitativ och kvantitativ karaktär. Vi avgränsade vår undersökning till att bara innefatta auktoriserade revisorer i Skåne vilket resulterade i att 247 stycken auktoriserade revisorer fick enkäten via e-mail. Bortfallet blev 79 % och berodde bland annat på att en del e-mailadresser inte fungerade och tidsbrist hos respondenterna. De kvantitativa svaren framställdes i diagram och tabeller och de



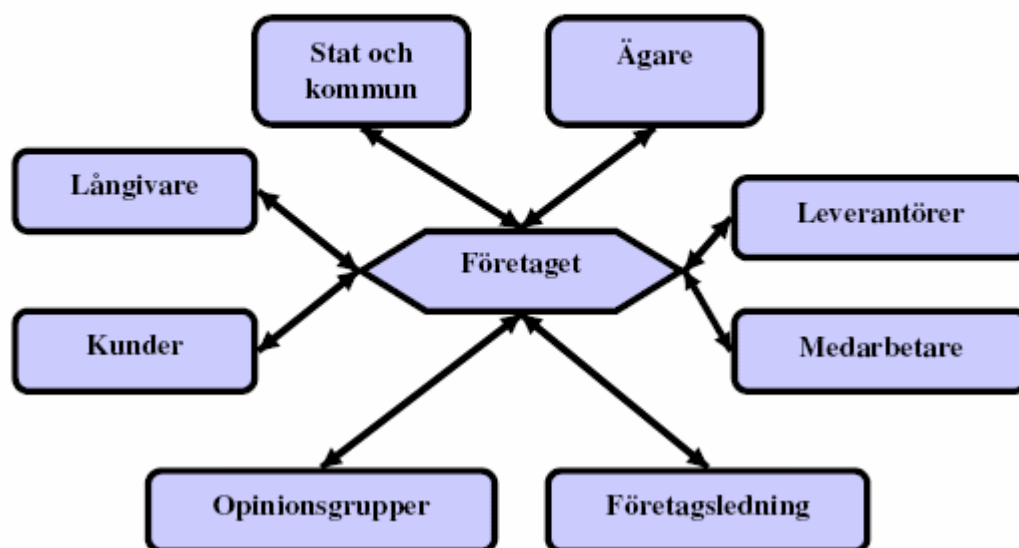
kvalitativa svaren beskrivs och sammanfattas för att ge en bild av hur de auktoriserade revisorerna ser på kompetens och vidareutbildning.

## 3. Teori

### 3.1 Intressentmodellen

Intressentmodellen syftar till att identifiera företags intressenter och de utbyten som sker mellan intressenterna och företaget. Företaget är inte isolerat utan beroende av omvärlden och har ett ömsesidigt beroende med sina intressenter. Modellen strävar efter att företagen ska uppnå ett stabilt förhållande till sin omgivning som även kan benämnas jämvikt. Intressenterna som investerar i företaget kräver olika belöningar som överstiger deras investeringar och enligt intressentmodellen är företagets mål att tillgodose intressenternas olika krav. Företagen har inte bara ett mål utan flera och kan tvingas kompromissa mellan de olika intressenternas krav men de måste se till så att alla intressenters krav tillgodoses vid olika tillfällen. Detta kan medföra att kraven inte uppfattas som motstridiga vid en viss tidpunkt och på så sätt kan man få en stabilare verksamhet. Målet är att fatta beslut som ger långsiktig stabilitet och inte bara fatta kortsiktiga beslut som tillgodoser intressenternas krav för tillfället (Ax, Johansson, Kullvén, 2005). Nedan förklaras intressenternas roller i modellen. Pilarna i modellen visar på det ömsesidiga beroendet mellan företaget och dess intressenter.

#### Intressentmodellen:



Figur 1 Intressentmodellen

**Ägarna:** Ägarna satsar tid och pengar i företaget och i de små företagen arbetar de även på företaget. Som ersättning för sitt arbete vill de ha en rimlig lön och avkastning på sitt insatta kapital, fast ägarna har en särställning då de ”får det som blir över” efter att övriga intressenter fått sin del (Smith, 2006).

**Företagsledning:** Företagsledaren har ett starkt personligt intresse av hur det går för verksamheten då det i små företag är samma person som är ägare och företagsledare. I större företag är företagsledaren ofta anställd som VD, men vald av ägarna. En viktig uppgift är att balansera alla intressenters krav mot varandra. Företagsledningen representerar ägarna och samarbetar med VD:n. Företagsledningens belöning från företaget består förutom lön av status, prestige och makt (Andersson, Ekström, Enqvist, Jansson, 1994).

**Anställda:** De anställda i företaget satsar tid och arbete i utbyte mot lön. De bidrar i högsta grad till företagets ekonomiska resultat och ställer krav på lön, arbetsmiljö samt att få vara med och bestämma i verksamheten (Andersson et al, 1994). I de företag där det förekommer bonus- eller vinstandelssystem är deras intresse i företagets ekonomi jämförbart med ägarnas (Smith, 2006).

**Kunder:** Kunderna är de som köper företagets tjänster/varor. Det ömsesidiga beroendet består av att kunden gör en inbetalning och företaget levererar varor/tjänster. Kunderna kräver att produkterna ska vara av bra kvalitet och vara anpassade efter deras behov. Kraven kan också innebära bra pris, bra leveransvillkor och service med mera, även om den enskilda konsumenten ofta har svårt att påverka dessa krav. Är konsumenten exempelvis ett stort industriföretag kan den däremot ha ett stort inflytande. Företagets krav på kunden är att den betalar för de varor/tjänster som den fått levererat (Andersson et al, 1994).

**Leverantörer:** Leverantörer ger företaget de råvaror, förbrukningsmateriel, maskiner och tjänster som de behöver för sin verksamhet. Vid kreditaffärer blir leverantörerna också en slags långivare då varorna levereras före betalning (Andersson et al, 1994). Både leverantörer och kunder kan ha ett långsiktigt intresse i företaget då de kan ha bundit upp sig i fråga om produkter, produktionsutrustning och distributionskanaler (Smith, 2006).

**Långivare:** Företaget stöds av långivare, oftast kreditinstitut och andra finansiärer som tillskjuter kapital. Deras motkrav för att satsa pengar i företaget är att få ränta och att företaget

amorterar enligt avtal (Andersson et al, 1994). Långivarnas intresse för företaget har att göra med om företaget kommer att infria sina betalningsförpliktelser eller inte (Smith, 2006).

**Stat och kommun:** De kan uppträda i flera olika intressentroller, som långgivare, kunder och leverantörer. Företaget utnyttjar tjänster från det allmänna i fråga om vägar, kommunikationer, vatten, avlopp med mera samtidigt som företaget i gengäld betalar skatter och avgifter (Andersson et al, 1994). Företaget bidrar till samhället genom att erbjuda arbetstillfällen (Ax, Johansson, Kullvén, 2005). Stat och kommun har även ett intresse av företagets redovisning som ett underlag för nationalräkenskaperna (Smith, 2006).

**Opinionsgrupper:** Opinionsgrupper utsätter företaget för påtryckningar för att få igenom sina krav. Kraven kan exempelvis innebära att företagets produktion ska vara miljövänligare (Ax et al, 2005). En stor opinionsgrupp är fackföreningar som ställer krav på företaget avseende löner, arbetsmiljö och anställningsförhållanden (Smith, 2006).

Konkurrenter kan räknas in som en slags intressenter. De har ständig uppsikt över företagets verksamhet då de själva vill vara bättre och locka till sig företagets kunder. Denna intressent är annorlunda då deras intresse för företaget är negativt även om det förekommer att man samarbetar och delar på exempelvis tunga utvecklingskostnader (Andersson et al, 1994).

### **3.2 Institutionell teori**

Organisationsteori handlar ofta om hur olika organisationer är och försöker förklara variationer hos organisationers struktur och beteende. Philip Selznick anses vara upphovsmannen bakom den institutionella teorin som istället förklarar homogeniteten bland organisationerna. Han menar att en organisation inte bara anpassar sig till företagets interna mål utan också till samhällets värderingar (Hatch, 2002).

Institution är en term som har använts inom sociologin sedan i slutet av 1800-talet. Då begreppet används inom många olika områden finns det många olika definitioner. Enligt Scott (1995a:33 i Johansson 2002) är definitionen: "Institutions consist of cognitive, normative, and regulative structures and activities that provide stability and meaning to social behaviour". Scott betecknar kognitiva, normativa och regulativa element som institutionernas tre pelare.

Den kognitiva pelaren är den kunskapsmässiga basen där sociala aktörer följer vissa vedertagna regler och rutiner. Det legitima tillvägagångssättet som används för att uppnå de sociala målen tillhör den normativa pelaren och den regulativa pelaren innebär att institutioner begränsar och reglerar beteende.

### 3.2.1 Påverkan

Eftersom begreppet institutionell har varit i bruk under lång tid har flera nya betydelser och teorier uppstått. En sådan är nyinstitutionalismen. Paul DiMaggio och Walter Powell (1983, i Johansson, 2002) publicerade en uppsats där de beskrev att organisationer befann sig i olika fält. Organisationer inom samma fält ska enligt författarna bli alltmer lika varandra. De mekanismer som påverkar denna homogeniseringsprocess sägs vara av två olika slag, konkurrensbetingad och institutionell. Powell och DiMaggio ägnar sig åt den institutionella som de delar in i tre delar. Den första delen är **normativ** påverkan, den andra **mimetisk** påverkan och den sista är **tvingande** påverkan. Den normativa påverkan är en följd av att alltfler organisationer bara anställer människor med professionell utbildning. De som har en professionell utbildning har genomgått en likartad utbildning vilket leder till att organisationerna som de arbetar i blir mer likartade. Powell och DiMaggio anser även att professionellt utbildade upprätthåller nätverk som bildats under studietiden och att de på så vis bibehåller likheterna i organisationerna. Om det uppkommer nya idéer och tankesätt i en organisation sprids det sedan via nätverken ut till andra organisationerna som även de kommer att använda sig av dem. Den mimetiska påverkan har sin grund i osäkerhet i organisationer där målen är oklara och man har svårt att se samband mellan orsak och verkan i sin verksamhet. Då ägnar sig organisationerna istället åt att försöka härma andra. Det är i första hand de framgångsrika organisationerna som befinner sig i samma fält som man själv som man försöker härma. Syftet med att härma är att man vill försöka nå samma framgång som den framgångsrika organisationen. Den tvingande påverkan är en effekt av de formella och informella kraven som de svaga organisationerna utsätts för från de starkare. Staten ses i detta sammanhang som den starkaste av alla organisationerna. Genom lagstiftning kan staten direkt påverka de andra organisationerna inom alla fälten. Kreditgivare och företag i monopolställning är andra organisationer som är starka och de kan i större utsträckning påverka omgivningen (Johansson, 2002).

### **3.3 Normativ påverkan ur en auktoriserad revisors synvinkel**

Den institutionella teorin talar om normativ påtryckning som beror på att företaget endast anställer professionellt utbildade medarbetare. När alla är duktiga och välutbildade kräver kollegorna av varandra att de gör ett bra arbete. Därmed tar de även hjälp av varandra och rådfrågar varandra då de stöter på invecklade problem. Att ha ett stort nätverk gynnar arbetet och leder till att nyheter inom ett område sprids snabbt inom nätverket och kommer ut i företagen. Detta medför att företagen arbetar på ett likartat sätt.

En auktoriserad revisor påverkas inte bara av sina kollegor utan även av branschorganisationen FAR SRS. Enligt FAR SRS stadgar skall deras styrelse utfärda de yrkesetiska reglerna som är till för att ge medlemmarna vägledning och hjälp i frågor som rör god yrkessed. FAR SRS har även som ambition att dessa riktlinjer ska kunna tillämpas inom andra branscher. De yrkesetiska reglerna tar inte upp alla tänkbara situationer som en medlem kan drabbas av utan de har även en del kompletterande rekommendationer och uttalanden ([www.farsrs.se](http://www.farsrs.se)). För att underlätta för sina medlemmar i deras arbete har FAR SRS ett eget utbildningsinstitut, IREV([www.irev.se](http://www.irev.se)). FAR SRS delar in vidareutbildning i tre olika områden, fördjupning, uppdatering och specialisering. Fördjupning innebär ofta att kunskaperna inom basutbildningens ämnen utvecklas, uppdatering syftar till att bibehålla revisorns kompetens och specialisering avser utbildning inom ett visst område ([www.farsrs.se](http://www.farsrs.se)).

Från och med den förste januari 2006 har FAR SRS ökat sina rekommenderade vidareutbildningstimmar från 90 timmar per treårsperiod till 120 timmar (Bergman Marcus, 2006). Av de 120 timmarna ska minst 60 timmar vara verifierbara. Vidareutbildningen skall vara anpassad till varje enskild individs behov. Vid valet av vidareutbildningen skall det beaktas de krav som ställs på en auktoriserad revisor samt till vad som krävs av den auktoriserade revisorn med hänsyn till de egna arbetsförhållandena. Varje år bör en auktoriserad revisor göra en plan för hur vidareutbildningen för året skall se ut och planera in det i sitt schema. All vidareutbildning skall dokumenteras även den som var planerad men som av någon anledning inte genomfördes ([www.farsrs.se](http://www.farsrs.se)).

### **3.4 Mimetisk påverkan ur en auktoriserad revisors synvinkel**

Den institutionella teorin tar upp mimetisk påverkan som handlar om att man vid osäkerhet försöker härma någon som är framgångsrik inom området. Vi har inte hittat någon litteratur som stödjer att en auktoriserad revisor utsätts för mimetisk påverkan.

### **3.5 Tvingande påverkan ur en auktoriserad revisors synvinkel**

Den institutionella teorin tar även upp tvingande påverkan som handlar om de informella och formella kraven. Den auktoriserade revisorn påverkas i stor utsträckning av den befintliga lagstiftningen.

Enligt § 1 Förordningen (1995:666) med instruktion för Revisorsnämnden skall RN säkerställa att godkända och auktoriserade revisorer driver revisionsverksamhet som är av hög kvalitet och uppfyller höga etiska krav.

Revisorslagen (2001:833) reglerar vem som får kalla sig godkänd respektive auktoriserad revisor och dennes skyldigheter. Lagen kommenterar även en revisors utbildning i § 4 punkt 4 där det står ”En auktoriserad revisor skall ha den utbildning och erfarenhet som krävs för revisionsverksamhet”.

Revisionslagen (1999:1079) beskriver allmänna bestämmelser för en godkänd och auktoriserad revisor. Lagens § 12 handlar om en revisors kompetenskrav och där står ”En revisor skall ha den insikt och erfarenhet av redovisning och ekonomiska förhållanden som med hänsyn till arten och omfattningen av företagets verksamhet fordras för att fullgöra uppdraget”

### **3.6 Kapitelsammanfattning**

Intressentmodellen syftar till att beskriva företagets intressenter och det utbytet som sker mellan företaget och dess intressenter. Ägare, anställda, kunder, staten, kommuner och opinionsgrupper är exempel på ett företags intressenter. Ägare är en intressent som satsar både pengar och tid i företaget. De anställda satsar tid och arbete och i utbyte mot detta får de lön. Kunderna är de som köper företagets varor/tjänster. Företaget bidrar till samhället med arbetstillfällen. Fackföreningen är en stark opinionsgrupp som kan ställa krav på

miljövänligare produkter, löner och arbetsmiljön med mera. Den auktoriserade revisorn påverkas genom normativ, mimetisk och tvingande påverkan. Normativ påverkan handlar om att den auktoriserade revisorn påverkas av kollegor och FAR SRS i sitt arbete. Den mimetiska påverkan handlar om att vid osäkerhet härmar man någon som är framgångsrik inom området. Den tvingande påverkan handlar om de informella och formella kraven som de auktoriserade revisorerna måste följa och främst lagstiftning. Den auktoriserade revisorn måste bland annat följa Revisionslagen och Revisorslagen.



## 4. Empiri

### 4.1 Bortfallsanalys

Vi fick en del olika sorters bortfall i vår undersökning. I medlemsregistret på FAR SRS hemsida fanns ungefär 30 personer i Skåne vars yrkeskategori och e-mailadress ej gick att få fram. Där fanns även sex stycken auktoriserade revisorer i Skåne som inte hade någon e-mailadress angiven. Eftersom vi själva gick igenom medlemslistan på FAR SRS hemsida kan den mänskliga faktorn spelat in och vi kan ha missat någon. Vi visste inte heller när sidan uppdaterades senast då några direkt svarade att de inte längre arbetade som auktoriserad revisor och därmed inte passade in i vår undersökning. När vi skickade ut e-mailen till våra utvalda personer kom genast ett antal e-mail tillbaka om att vissa adresser inte längre var i funktion. Det kan även ha förekommit att någon inte har förstått hur de skulle fylla i enkäten. En respondent ville skicka svaren till oss via post vilket vi tyckte fungerade lika bra. Det var någon/några frågor som en del inte hade svarat på. Under tiden som empirianalysen utformades började vi misstänka att det fanns en policy på vissa företag att enbart en person på kontoret skulle svara på enkäten. Detta syns då man tittar lite närmare på figur 8 som presenteras i kapitlet 4.3 "Svar på enkäten". Det var bara en respondent från kontoret som svarat trots att antagligen alla har fått enkäten.

#### 4.1.1 Bortfallstabell

Antal som svarade att de inte ansåg sig ha tid att medverka	1 st
Antal som ej var auktoriserade revisorer längre	4 st
Antalet fel e-mailadresser	6 st
Antal som ej svarat	183 st
<b>Antal svar</b>	<b>53 st</b>
<b>Svarsfrekvens</b> (summa svar / totalt urval= 53 / 247 )	<b>Ca 21 %</b>

Figur 2 Bortfallstabell

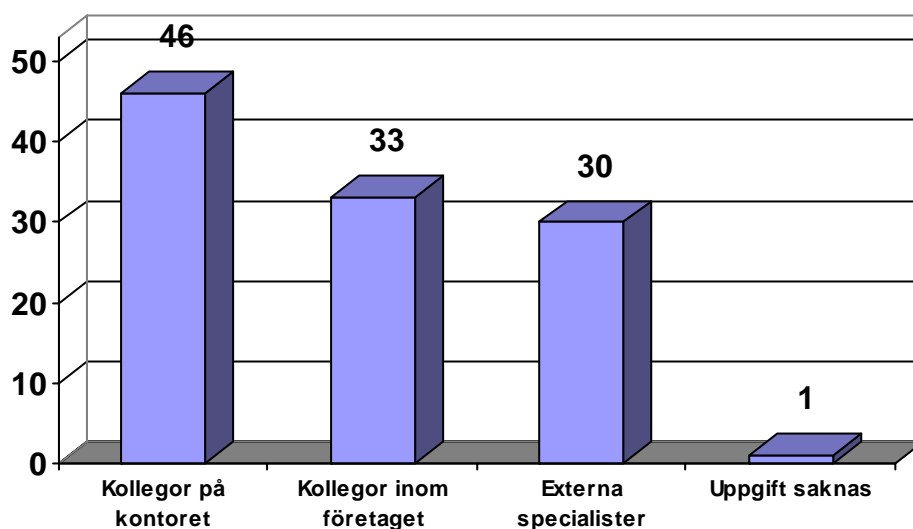
En del av frågorna var inte anpassade för dem som var egenföretagare vilket några respondenter har påpekat. Under utformningen av enkäten var detta inte något som vi beaktade och därmed blev det ett bortfall på vissa av frågorna som inte var relevanta för dem. Då analysen utformades uppmärksammade vi att vi borde ha haft med en fråga som handlade om huruvida den auktoriserade revisorn blivit föremål för en kvalitetskontroll de senaste fem åren.

Vissa svar hade vi problem med att tyda på grund av att respondenten skrivit sina svar med färg vilket vi inte kunde utläsa. På de svar som vi uppmärksammade detta skickade vi ett e-mail tillbaka till respondenten och förklarade problemet och bad de markera svaren på ett annat sätt. De respondenter som vi bad förtydliga sitt svar skickade ett nytt svar. Ett annat problem var att olika respondenter definierade exempelvis kompetensutveckling på olika vis. Det kan ha varit så att de i det dagliga arbetet ägnar sig åt inläsning inför olika uppdrag som de såg som en del av sitt arbete medan vi ansåg att detta var kompetensutveckling.

## 4.2 Svar på enkäten

### 4.2.1 Fråga 1

Om du i ditt arbete upplever osäkerhet i en fråga eller inför en uppgift i ditt dagliga arbete, vem rådfrågar du?



Figur 3 fråga 1

På denna fråga fick respondenterna kryssa i mer än ett alternativ. Vi bad även respondenterna att ange om det fanns några andra de rådfrågade än de förslag på svar som var angivna i enkäten.

Av respondenterna svarade 87 % att de rådfrågar kollegor på samma kontor och 62 % av respondenterna svarade att de rådfrågar kollegor inom samma företag men på ett annat kontor. 57 % av respondenterna svarade att de rådfrågar externa specialister. De som svarade andra alternativ än de angivna ansåg vi var externa specialister som tex. advokater, FAR SRS, IFRS-specialist, Norstedts Juridik, skattemyndigheten, bokföringsnämnden och Tholin & Larsson. Tholin & Larsson samt Norstedts Juridik är utbildnings- och informationsföretag. Ett svar föll bort på denna fråga.

#### 4.2.2 Fråga 2

Tycker du att dina arbetsuppgifter motsvarar din kompetens?

Motsvarar kompetens	Antal
Ja	53 st
Nej	0 st
<b>Summa</b>	<b>53 st</b>

Figur 4 Fråga 2

Alla 53 respondenterna svarade att de tyckte att deras arbetsuppgifter motsvarade deras kompetens.

### 4.2.3 Fråga 3

Tycker du att din arbetsgivare uppmuntrar och stöder kompetensutveckling?

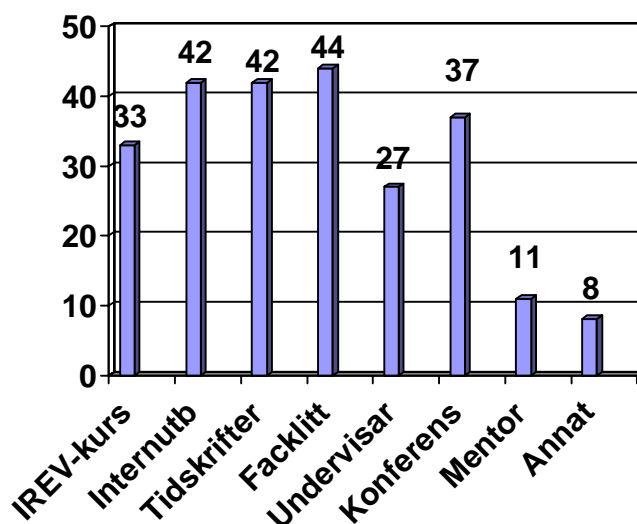
Svarsalternativ	Antal
Ja	42
Nej	1
Är arbetsgivare	10
<b>Summa</b>	<b>53</b>

Figur 5 Fråga 3

De personer som var arbetsgivare eller egenföretagare var inte relevanta för denna fråga då de själva var arbetsgivare. 79 % svarade att de tyckte att deras arbetsgivare uppmuntrade och stödde kompetensutveckling. 1 person kände inte att arbetsgivaren uppmuntrade och stödde hans eller hennes kompetensutveckling. 10 personer ansåg sig inte kunna svara på denna fråga eftersom de var egenföretagare eller arbetsgivare. Av dem som inte själva var arbetsgivare var det 98 % som svarade att deras arbetsgivare uppmuntrade och stödde kompetensutveckling.

### 4.2.4 Fråga 4

Hur går du tillväga för att behålla din kompetens inom ditt område?



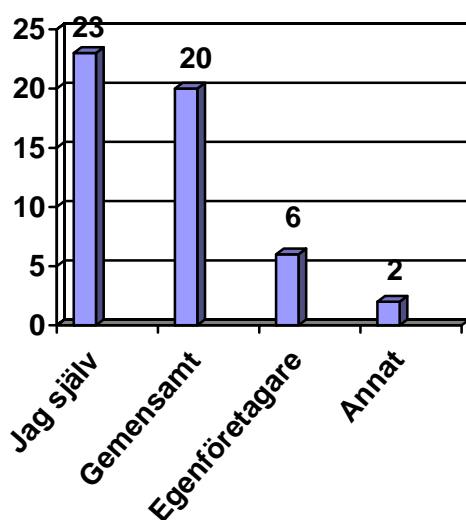
Figur 6 Fråga 4

På denna fråga fick respondenterna ange mer än ett svar och skriva om de använde sig av något annat som vi inte hade angivit som förslag.

65 % av respondenterna angav att de går IREV-kurser och 82 % angav att de hade internutbildning på företaget. Det var 82 % av respondenterna som angav att de använder sig av tidskrifter och 86 % som angav att de använder sig av facklitteratur. Drygt hälften av respondenterna undervisade själva och 73 % av respondenter deltog i konferenser. En femtedel av respondenterna använde sig av mentorskap för att behålla sin kompetens och 16 % av respondenter angav även andra alternativ. Två respondenters svar föll bort på denna fråga.

#### 4.2.5 Fråga 5

Vem har avgjort vilka/vilket ämne du skall prioritera vid exempelvis val av kurs de senaste 3 åren?



Figur 7 Fråga 5

Nästan hälften av respondenterna angav att de själva valt ämnen för sin vidareutbildning. 39 % av respondenterna hade tillsammans med sin arbetsgivare kommit fram till vilket ämne som skulle prioriteras vid val av kurser. 4 % av respondenterna har svarat att de har kommit fram till vilka kurser de skulle medverka i på annat sätt än de som vi föreslagit. Ingen hade

svarat att endast arbetsgivaren bestämmer vad som skulle prioriteras. På denna fråga föll två svar bort.

#### 4.2.6 Fråga 6

Hur många timmar har du de senaste 3 åren lagt ner på att tillgodogöra dig ny lagstiftning, normer, praxis m.m?

Antal timmar	Antal	Procent
0-119	5	10,9
120-160	12	26,1
161-200	5	10,9
201-240	3	6,5
241-280	5	10,9
281-320	7	15,2
360-	9	19,6
<b>Summa</b>	<b>46</b>	<b>100</b>
Uppgift saknas	7	
<b>Totalsumma</b>	<b>53</b>	

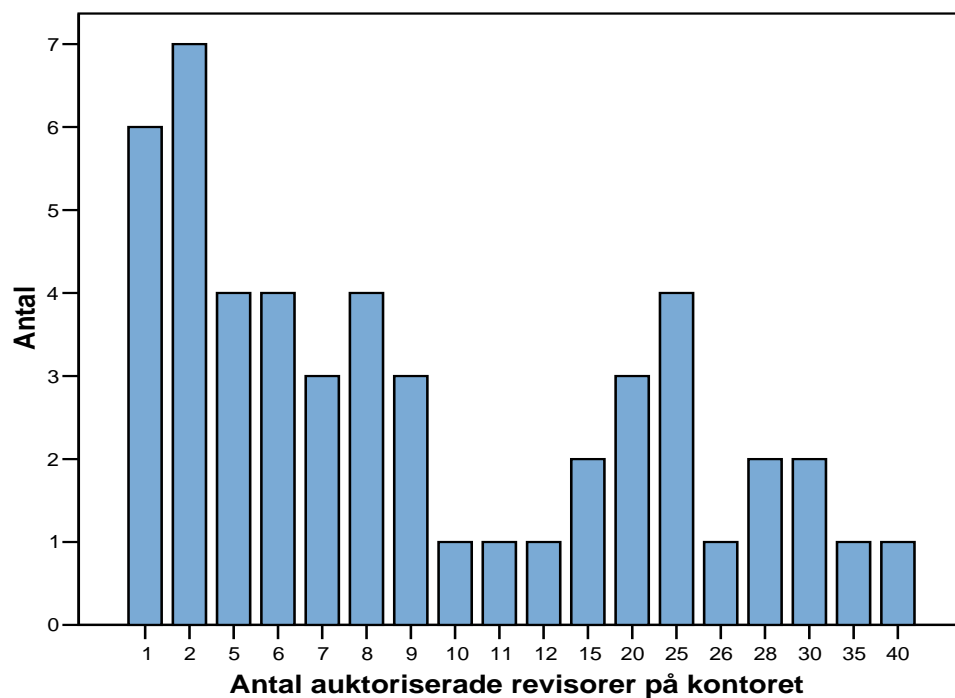
Figur 8 Fråga 6

Majoriteten av respondenterna hade ingen riktigt uppfattningen om omfattningen av de timmar de lagt ner på vidareutbildning de senaste tre åren. Många angav uppskattade siffror och sju respondenter kunde inte svara på frågan.

En fjärdedel av respondenterna hade lagt ner mellan 120 - 160 timmar på att tillgodogöra sig nya kunskaper under de senaste tre åren. Nästan 20 % av respondenterna hade lagt ner mer än 360 timmar under de tre senaste åren. Spridningen på svaren var mellan cirka 50 – 720 timmar.

#### 4.2.7 Fråga 7

Hur många auktoriserade revisorer arbetar på ditt kontor?

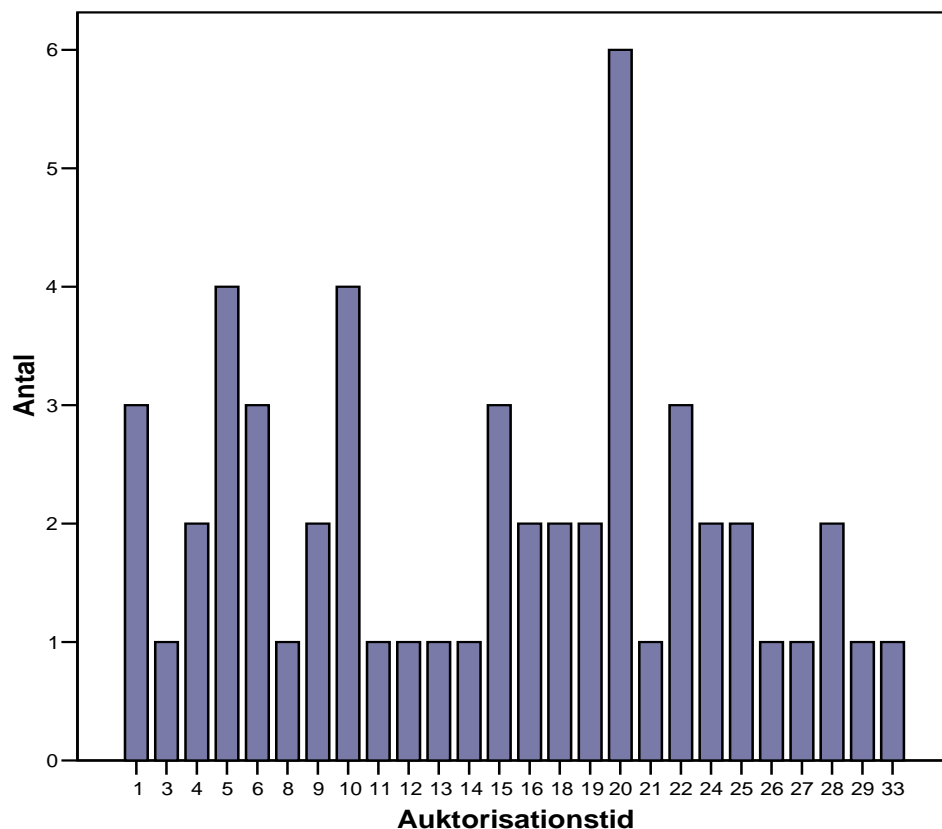


Figur 9 Fråga 7

12 % av respondenterna var egenföretagare och 14 % var bara två auktoriserade revisorer på kontoret. 38 % av respondenterna hade mellan 5 – 10 auktoriserade revisorer som kollegor på kontoret. 14 % av respondenterna var mellan 11 – 20 auktoriserade revisorer på kontoret. 18 % av respondenterna var mellan 25 – 30 på kontoret och 4 % var mellan 35 – 40 auktoriserade revisorer på kontoret.

#### 4.2.8 Fråga 8

Hur många år har du varit auktoriserad revisor?



Figur 10 Fråga 8

Det var en stor spridning på auktorisationstiden bland respondenterna. 39,7 % av respondenterna hade varit auktoriserade mellan 1 – 11 år, 41,5 % hade varit auktoriserade mellan 12 – 22 år och 18,8 % av respondenterna hade varit auktoriserade mellan 24 – 33 år.



### 4.2.9 Fråga 9

Vad har en auktoriserad revisor ungefär i lön på ditt företag?

Lön	Antal
30 000 - 35 000	10
36 000 - 41 000	8
42 000 - 47 000	6
48 000 - 53 000	1
54 000 - 59 000	3
<b>Summa</b>	<b>28</b>
Uppgift saknas	25
<b>Totalsumma</b>	<b>53</b>

Figur 11 Fråga 9

Denna fråga var svår att sammanställa då det saknades uppgifter från nästan hälften av respondenterna samt att en stor del av dem som hade svarat angav att det finns en stor variation i lön på kontoret. 35,7 % av dem som svarat hade angett att de auktoriserade revisorerna hade en ungefärlig lön på 30 000 – 35 000 kr i månaden. 28,5 % av dem som svarade angav att de på kontoret hade en ungefärlig lön på 36 000 – 41 000 kr i månaden. 35,7 % av dem som svarade angav att de på kontoret hade en ungefärlig lön på 42 000 – 59 000 kr i månaden.

### 4.3 Kapitelsammanfattning

Vårt bortfall berodde bland annat på att e-mailadresser ej gick att få fram på FAR SRS hemsida, felaktiga e-mailadresser, tidsbrist hos de auktoriserade revisorerna och att vi hade problem att tyda vissa svar på grund av att respondenten markerat sina svar i färg. Totalt blev svarsfrekvensen 21 %. På fråga 1 svarade 87 % av respondenterna att de rådfrågar kollegor på samma kontor, 62 % att de rådfrågar kollegor inom samma företag men på ett annat kontor och 57 % att de rådfrågar externa specialister. Alla 53 respondenterna svarade att de tyckte att deras arbetsuppgifter motsvarade deras kompetens och 98 % att de kände stöd och uppmuntran från sin arbetsgivare att ägna sig åt kompetensutveckling. Svaren på fråga 4 visade att de auktoriserade revisorerna ägnade sig bland annat åt IREV-kurser, internutbildning, tidskrifter, facklitteratur och mentorskap för att upprätthålla sin kompetens. Nästan hälften av respondenterna angav att de själva valt ämnen för sin vidareutbildning och

39 % av respondenterna valde tillsammans med sin arbetsgivare. På fråga 6 svarade en fjärdedel av respondenterna att de hade lagt ner mellan 120 - 160 timmar under de senaste tre åren på att tillgodogöra sig nya kunskaper. Spridningen på alla svaren var mellan cirka 50 – 720 timmar. Fråga 7 visade att våra respondenter arbetade på kontor med allt från en auktoriserad revisor till 40 stycken. Våra respondenter hade varit auktoriserade revisorer mellan 1 och 33 år enligt fråga 8. På fråga 9 svarade många respondenter att de inte riktigt visste vad en auktoriserad revisor hade i lön på deras kontor.

## 5 Analys

### 5.1 Vem rådfrågar man?

På fråga 1 angav respondenterna att de i första hand rådfrågar kollegor på samma kontor eller kollegor inom samma företag vid osäkerhet i arbetet. En respondent skrev: ”Enligt byråns ”code of conduct” skall vi alltid vid komplexa frågeställningar och problem inhämta synpunkter från en annan erfaren kollega.” Vi trodde att det är lättare att prata med en kollega som sitter i rummet bredvid eller en kollega som arbetar inom samma företag, då de kan ha kommit i kontakt med varandra vid tidigare tillfällen.

	Externa specialister	
	Ja	Nej
	Medel- värde	Medel- värde
Antal på kontoret	9	16

**Figur 12 Externa specialister mot antal på kontoret**

Korstabellen visar svarsalternativet ”externa specialister” från fråga 1 och antal auktoriserade revisorer på kontoret från fråga 7. Som tabellen visar är dem som rådfrågar externa specialister nio stycken auktoriserade revisorer i genomsnitt på kontoret och dem som inte rådfrågar externa specialister är 16 stycken i genomsnitt på kontoret. De respondenter som arbetar på stora företag har kommenterat att de har all kompetens inom företaget och därmed inte rådfrågar externa specialister i någon större utsträckning. Att de små företagen rådfrågar externa specialister beror troligen på att de inte har all kompetens inom företaget då det är ett fåtal antal anställda.

Respondenterna kommenterade att de ibland behövde ta hjälp av sina kollegor då bland annat regelverket ständigt förändras. Två respondenter förklarade att de har flerårig erfarenhet inom en viss bransch och arbetar med uppdrag inom denna bransch. Det kan ses som en slags ”nischning” inom yrket. Det borde vara vanligt att man på ett kontor har olika inriktningar och olika kompetens samt att kollegor stödjer varandra då man har olika erfarenheter. En del respondenter kommenterade att de vänder sig till andra personer än de som vi angivit som

alternativ. En respondent skriver att man vänder sig till kollegor på andra företag för att rådfråga. Detta kan bero på att företagen har olika "nischningar" eller att man har kommit i kontakt med varandra via fortbildning eller universitetsstudier. En annan skriver: "Vid rådfrågning kan även frågan ställas till någon klient, som man vet har erfarenhet och kunskap inom ett särskilt område." Många respondenter har kommenterat att vem man vänder sig till helt och hållet beror på vilken slags frågeställning det handlar om.

## **5.2 Arbetsuppgifter och kompetens**

Några respondenter skrev att de själva väljer sina arbetsuppgifter och kan därmed välja de uppdrag som motsvarar deras kompetens. Detta kan ha att göra med att man har ett större intresse för vissa frågor och arbetar mer med detta. Därmed bygger de upp erfarenhet inom just detta område. Som en respondent skrev: "Jag är påskrivande revisor i företag inom branscher som jag reviderar under flera år och kunnat följa utvecklingen inom dessa särskilda områden." En kommentar som återkom var att arbetet är utmanande och att man aldrig blir "fullärd eller färdig". Som en person uttrycker det "man fyller löpande på förrådet av kunskap och erfarenhet". Detta visar på att de auktoriserade revisorerna känner ett behov av kompetensutveckling i och med att arbetet hela tiden innebär nya frågeställningar. Detta överensstämmer med det regelverk som finns för auktoriserade revisorer, där det ställs krav på deras vidareutbildning och erfarenhet. Att alla respondenter svarat att deras arbetsuppgifter motsvarar deras kompetens överensstämmer med Revisionslagens bestämmelser som säger att en revisor skall ha den insikt och erfarenhet som krävs för att fullgöra uppdraget. Respondenternas svar tyder på att de inte åtar sig uppdrag som de inte klarar av.

Det borde ur en arbetsgivares synvinkel vara en självklarhet att dem uppmuntrar de anställda till kompetensutveckling då de auktoriserade revisorernas kompetens kan ses som ett konkurrensmedel. Många respondenter har svarat att de tydligt känner stöd och uppmuntran från sin arbetsgivare med exempelvis kommentarerna: " Absolut!!!, definitivt, ja i allra högsta grad och ja kompetensen är det vi levererar till våra kunder så självklart är kompetensutveckling prioriterat."

En del av dem som angivit att de själva är arbetsgivare har påpekat att de stödjer sina anställdas kompetensutveckling. Det är en risk för byrån om de anställda inte ha tillräcklig

kompetens för de uppdrag som byrån åtar sig. Förutom att det är lagstadgat att en revisor ska ha den kunskap och kompetens som krävs för sina uppdrag är detta även ett krav från företagets alla intressenter. Intressenterna måste kunna lita på att revisorerna utför arbetet på ett tillfredställande sätt. En del företag har interna utbildningsprogram med både obligatoriska och eget valda kurser. En respondent skriver att på deras företag har de speciella inriktningar på kurserna för dem som varit auktoriserade en längre tid och fastställda utbildningsplaner för de som inte varit auktoriserade lika länge. Många skriver att kompetensutveckling är en självklarhet och en naturlig del av arbetet. En av respondenterna uttrycker det så här: "Ligger i yrkesrollen att man utbildar sig kontinuerligt." Den respondent som svarade att han eller hon inte kände något stöd från sin arbetsgivare trodde själv att det berodde på hans eller hennes höga ålder.

### **5.3 Bibehållande av kompetens**

Vi har fått kommentarer från respondenter på de större byråerna om att de har all kompetens internt och att de därmed har större andel internutbildning än externutbildning så som IREV-kurser. En anledning till att de stora byråerna till stor del använder sig av internutbildning kan vara en kostnadsfråga då kostnaderna för kurserna enligt en respondent är höga. Som respondenterna på de stora byråerna själva säger har de all kompetens inom företaget och borde därmed utnyttja företagets egna resurser i första hand. En annan förklaring kan vara att man skickar ett fåtal personer på externa kurser som sedan vidarebefordrar sina nya kunskaper till kollegorna på byrån. De flesta respondenterna använder sig av tidskrifter och facklitteratur i sitt dagliga arbete. Tidskrifterna består främst av Balans, Nytt från revisorn samt av informationsmaterial som främst kommer från FAR SRS. Här förs en debatt om redovisning och revision som ger uttryck för hur en revisor bör hantera vissa frågor. Facklitteratur kommer från FAR SRS i form av FAR:s samlingsvolym och litteratur från olika utbildnings- och informationsföretag som Tholin & Larsson, Norstedts Juridik, Björn Lundén information med flera. Tidskrifter och facklitteratur är troligen lättillgängligt då de antagligen prenumererar på tidskrifter och har facklitteraturen på sitt kontor.

		Auktorisationstid
		Medeltid
Undervisar	Ja	13
	Nej	18

**Figur 13 Undervisar mot Auktorisationstid**

Korstabellen visar medeltiden på auktorisationen från fråga 8 kombinerad med alternativet ”undervisar” på fråga 4. Av de respondenter som svarat att de själva undervisar är medellängden på auktorisation 13 år. Auktorisationstiden var allt från ett år till 27 år bland de som svarat att de undervisar. Detta visar på att huruvida du undervisar eller inte, saknar samband med auktorisationstiden. Enligt dem som undervisar förekommer intern undervisning för assistenter och extern undervisning. Någon ser inte genomgångar med assistenter som någon formell undervisning, men det anser vi är en slags undervisningsform. Det är inte heller säkert att respondenterna ser det som undervisning när de informerar sina kollegor om kurser de varit på. Dessa olika definitioner på utbildning och den stora spridningen på auktorisationstiden gör att utfallet på denna fråga kan ifrågasättas.

				Undervisar	
				Ja	Nej
				Antal	Antal
IREV- kurser	Ja	Intern- utbildning	Ja	19	7
			Nej	1	6
	Nej	Intern- utbildning	Ja	6	10
			Nej	1	1

**Figur 14 Undervisar mot IREV-kurs och internutbildning**

Korstabellen visar om de respondenter som undervisar går IREV-kurser och om de har intern utbildning på sitt kontor som alla är svarsalternativ på fråga 4. Det var 19 respondenter som använde sig av IREV-kurser, internutbildning samt undervisar för att bibehålla sin kompetens. Detta tyder på att man lägger ner mycket tid på olika slags kurser och undervisning. De som gick på IREV-kurser och har internutbildning (19 stycken) undervisade i större utsträckning än de som inte går på IREV-kurser (tio stycken). Det kan vara så att de som går IREV-kurser sedan vidarebefordrar kunskapen till sina kollegor på kontoret. Internutbildning förekommer i många olika former som exempelvis att de som har en lång erfarenhet delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter till kollegorna på kontoret. Endast en använder sig varken av

IREV-kurser, interutbildning eller undervisar. Tabellen ovan visar att så gott som alla använder sig av IREV-kurser, interutbildning eller undervisning för att behålla sin kompetens inom sitt område. Det stora utfallet på antalet som använder sig av IREV-kurser borde bero på att alla är medlemmar i FAR SRS som äger IREV.

		Undervisar	
		Ja	Nej
Mentor	Ja	7	4
	Nej	20	20

**Figur 15 Undervisar mot mentor**

Korstabellen visar om de respondenter som undervisar även är mentor som båda var svarsalternativ på fråga 4. Av de elva respondenter som angivit att de är mentor har sju av dessa angivit att de även undervisar. Detta kan tyda på att man har ett intresse av att lära ut till dem som är nyare i branschen och därmed säkerställa kompetensen på byrån. Någon respondent har kommenterat att universitets- eller högskolelärdomarna var en bra bas men att man sedan lär sig genom arbetet. En respondent anser vidare att revisorsyrket till stor del är ett lärlingsyrke. Upplärning och kompetensutveckling för de nya påminner om lärlingssystem där de med mer erfarenhet lär upp de som inte har så mycket erfarenhet än. Kollegorna på kontoret är en intressant som kräver att alla anställda gör sitt bästa för att det ekonomiska resultatet ska bli så bra som möjligt och ge ett så bra rykte åt byrån som möjligt. Någon respondent har kommenterat ”Tar ofta del av synpunkter från äldre kollegor men ingen formell mentor”.

		Facklitteratur	
		Ja	Nej
Tidskrifter	Ja	39	3
	Nej	5	4

**Figur 16 Facklitteratur mot tidskrifter**

Korstabellen visar på användandet av facklitteratur och tidskrifter bland respondenterna på fråga 4. Av de 42 respondenter som använder sig av tidskrifter för att upprätthålla sin kompetens anger 39 stycken att de även använder sig av facklitteratur. Vi antog att facklitteratur och tidskrifter är lättillgängliga och smidiga att använda och därför är det inte

förvånande att majoriteten av respondenterna använder sig av detta. Detta stämmer bra överens med FAR yrkesetiska regler som säger att en revisor kontinuerligt skall upprätthålla och utveckla sina kunskaper som kan ske med hjälp av facktidskrifter bland annat.

## 5.4 Vem bestämmer?

		Utbildningstimmar under en treårsperiod
		Medelvärde
Vem avgör vad som ska prioriteras?	Arbetsgivaren	0
	Jag själv	278
	Gemensamt	190
	Ensamföretagare	251
	Annat	105

**Figur 17 Utbildningstimmar mot vem som avgör**

Korstabellen visar hur många timmar man lägger ner på utbildning (fråga 6) beroende på vem som avgör vad som skall prioriteras (fråga 5). Då frågan om vem som bestämmer vad som ska prioriteras vid val av kurser korsades med frågan om hur många utbildningstimmar som läggs ner på kompetensutveckling visades tydligt att de som själva får bestämma lägger ner fler timmar än de som kommer fram till det på annat sätt. De som själva får bestämma eller är egenföretagare ägnar nästan 50 % mer tid än de som bestämmer gemensamt med sina arbetsgivare. Att själv få bestämma vad man ska ägna sig åt tycks gynna kompetensutveckling och leda till att fler timmar läggs ner. Vi fick kommentaren: "Det finns egentligen inga begränsningar i utbildning så länge den är till nytta för våra kunder och det går att omsätta kunskaperna i faktureringen mot kunderna." Detta tyder på att det är upp till varje individ hur mycket tid de vill lägga ner på kompetensutveckling. Det verkar som att de respondenter som vill lägga ner mycket tid också får lov att göra det så länge det är till nytta för företaget. Ett bevis på detta är att en respondent angav att han eller hon lägger ner tid på inläsning och vidareutbildning varje dag. De respondenter som är arbetsgivare själva lägger också ner fler timmar på kompetensutveckling än de som gemensamt med sin arbetsgivare väljer ut vad som ska prioriteras. Är man sin egen arbetsgivare, det vill säga egenföretagare är det viktigt att upprätthålla sin kompetens då man arbetar ensam. Då alla intressenter kräver att den



auktoriserade revisorn har de rätta kunskaperna för att kunna utföra uppdragen krävs det vidareutbildning för att uppnå detta.

		Auktorisationstid
		Medeltid (år)
Vem avgör vad som ska prioriteras?	Arbetsgivaren	0
	Jag själv	18
	Gemensamt	14
	Ensamföretagare	14
	Annat	4

**Figur 18 Auktorisationstid mot vem som avgör**

Denna korstabell visar att de respondenter som får bestämma själva (fråga 5) har längre auktorisationstid (fråga 8) än de som bestämmer tillsammans med sin arbetsgivare. De respondenter som har arbetat längre i branschen har mer erfarenhet och kan antagligen avgöra vad som är lämpligt att prioritera för att de ska kunna utföra sina arbetsuppgifter bättre än de som inte har varit auktoriserade så länge. Skillnaden är inte så stor på dessa respondenter och det skulle kunna vara en tillfällighet och inte något säkert samband. Det verkar som de respondenter med kortare auktorisationstid har ett större behov av vägledning från olika håll i valet av vilka kurser som skall prioriteras under året.

### **5.5 Antal auktoriserade revisorer på kontoret**

Antal auktoriserade revisorer på kontoret	Antal respondenter
1-10	32
11-20	7
21-30	9
31-40	2
<b>Summa</b>	<b>50</b>
Bortfall	3
<b>Totalsumma</b>	<b>53</b>

**Figur 19 Antal respondenter mot antal på kontoret**

Tabellen visar hur många auktoriserade revisorer (fråga 7) som arbetar på våra respondenters kontor. Större delen av våra respondenter arbetar på kontor med 1-10 auktoriserade revisorer.

Detta utfall kan bero på att de större kontoren har en policy som säger att endast en på kontoret ska svara på enkäten.

## **5.6 Lön**

Lönefrågan är svår att analysera då hälften av respondenterna inte har angivit något på denna fråga och de respondenter som har svarat har angivit ett brett spann på svaren. En del respondenter har svarat att lönerna på kontoret är sekretessbelagda och att de därmed inte kan svara på frågan. En del respondenterna tyckte att detta var en svår fråga att svara på, som en respondent uttryckte det: ”Jag har ingen detaljkunskap om detta men gissar på att det handlar om lägst 45 000 kr/mån och uppåt.” Vi fick många liknande svar med ungefärliga siffror, vilket ledde till att det var svårt att sammanställa svaren på denna fråga. Ett par respondenter kommenterade att lönen beror på flera olika faktorer som exempelvis att företaget har individuell lönesättning, beroende på erfarenhet, typ av uppdrag och förmåga att förvärva nya klienter. En respondent svarade även att: ”Anställda i storstäderna har mer betalt än de på mindre kontor.”

## **5.7 Kapitelsammanfattning**

De flesta respondenterna har angivit att de rådfrågar kollegor på kontoret eller kollegor på andra kontor när de känner osäkerhet inför en komplicerade fråga i det vardagliga arbetet. Detta kan bero på närheten till kollegorna på samma kontor och att man har haft kontakt med kollegor på andra kontor. De som rådfrågar externa specialister i större utsträckning är färre på kontoret. De respondenter som arbetar på större byråer har kommenterat att de har all kompetens inom företaget. Alla respondenter har angivit att de anser att deras arbetsuppgifter motsvarar deras kompetens och därmed verkar de uppfylla de krav som lagstiftningen ställer på deras kompetens och erfarenhet. En del företag har intern utbildning med både obligatoriska och valfria kurser. Intressenterna måste kunna lita på att de auktoriserade revisorerna utför sitt arbete på ett tillfredställande sätt. Det kan vara så att de respondenter som använder sig av IREV-kurser, internutbildning och undervisar för att bibehålla sin kompetens sedan för vidare kunskaperna på kontoret. De auktoriserade revisorerna använder sig även i stor utsträckning av facktidsskrifter och facklitteratur för att bibehålla kompetensen. Många respondenter tycker att de aldrig blir fullärda inom yrket och att yrket till vis del påminner om ett lärlingsyrke.

## 6 Slutsatser

### 6.1 Normativa påverkan

Den normativa påverkan som en auktoriserad revisor påverkas av beror bland annat på kollegors och arbetsgivarens krav och branschorganisationen FAR SRS yrkesetiska regler. Vår undersökning visar att de auktoriserade revisorerna i stor utsträckning tar hjälp av varandra på kontoret för att deras arbete ska upprätthålla den kvalitet som förväntas av dem. Man kan även forma sina kollegor via internutbildning eller mentorskap för att få ett likartat arbetssätt på byrån. De auktoriserade revisorerna påverkas även av olika personer i sitt kontaktnät. Undersökningen visar även att i nästan 50 % av fallen är arbetsgivaren med och bestämmer vad som ska prioriteras i valet av vidareutbildningen. Därmed blir arbetsgivarens åsikter en slags påverkan om vad man ska fortbilda sig inom. Nästintill alla respondenter svarade att de kände sig uppmuntrade av arbetsgivaren att ägna sig åt kompetensutveckling. Detta kan även ses som en slags påverkan att arbetsgivaren vill att man ska lägga ner tid på kompetensutveckling.

FAR SRS yrkesetiska regler, som är till för att ge medlemmarna vägledning och hjälp som rör god yrkesed, rekommenderar att en auktoriserad revisor vidareutbildar sig 120 timmar på en treårsperiod. Våra respondenters svar varierade mycket på frågan hur många timmar man lagt ner på vidareutbildning de senaste tre åren. Den som lagt ner minst timmar angav 50 timmar och den som lagt ner mest tid angav 720 timmar. 90 % av respondenterna följer FAR SRS rekommendationer och lägger ner 120 timmar eller mer under en treårsperiod.

De auktoriserade revisorerna påverkas starkt av FAR SRS:s branschtidskrifter, facklitteratur från deras eget förlag samt utbildning via IREV. Detta gör FAR SRS till en stark opinionsgrupp som kan påverka revisionsbranschen.

### 6.2 Mimetiska påverkan

Den institutionella teorin tar upp mimetisk påverkan som handlar om att man vid osäkerhet försöker härma någon som är framgångsrik inom området. Ställs man inför en fråga som är väldigt invecklad och komplicerad vänder de auktoriserade revisorerna sig till en extern specialist inom just det specifika området för att sedan göra som den externa specialisten

rekommenderade dem. En majoritet av respondenterna svarade att de rådfrågar externa specialister. De som rådfrågar externa specialister är generellt sett mindre antal auktoriserade revisorer på kontoret än de som inte rådfrågar externa specialister. En del respondenter kommenterade att de arbetar på en större revisionsbyrå där de har all kompetens inom företaget och därmed inte använder sig av externa specialister i någon större utsträckning.

### **6.3 Tvingande påverkan**

Den institutionella teorin tar även upp tvingande påverkan som i den auktoriserade revisorns fall handlar om den omfattande lagstiftningen som reglerar deras arbete. De auktoriserade revisorerna känner själva ett behov av vidareutbildning för att hänga med i vad som händer inom lagstiftningen. Revisorerna verkar lägga ner den tid som krävs för att de löpande ska kunna tillgodose sig nya kunskaper och öka sin kompetens för att möta lagens och de olika intressenternas krav. Detta stämmer bra överens med de krav som finns i Revisorslagen och Revisionslagen om att de skall ha den utbildning och erfarenhet som krävs för att få utföra en auktoriserad revisors arbetsuppgifter. Alla de auktoriserade revisorerna i vår undersökning bedömde att deras arbetsuppgifter motsvarar deras kompetens vilket överensstämmer med vad Revisionslagen säger. Byråns kunder, medarbetare och ägare vill självklart att revisorerna ska följa lagen när det gäller deras vidareutbildning för att de ska kunna lita på och ha förtroende för revisorns arbete. Även staten och olika långgivare har ett intresse av att revisorn följer dessa lagar.

### **6.4 Förslag på vidare forskning**

Under vårt arbete har vi kommit fram till några ämnen som skulle vara intressanta att undersöka.

- Istället för att använda sig av en enkätundersökning skulle man kunna genomföra intervjuer för att bättre få fram de auktoriserade revisorernas syn på kompetensutveckling.
- Använda sig av ett annat urval än de auktoriserade revisorerna i Skåne.
- Även undersöka de godkända revisorerna för att undersöka om det är någon skillnad mellan de auktoriserade revisorerna och de godkända revisorerna.

- Undersöka om de auktoriserade revisorerna varit föremål för kvalitetskontroller i den mån de bör enligt FAR SRS.

## Referenser

Andersen Ib (1998). *Den uppenbara verkligheten*. Lund: Studentlitteratur

Andersson Jan-Olof, Ekström Cege, Enqvist Jöran, Jansson Rolf 1994. *E 2000 baskurs i företagsekonomi*. Arlöv: Berlings. s. 69-71

Ax Christian, Johansson Christer, Kullvén Håkan (2005). *Den nya ekonomistyrningen*. Malmö: Elanders Berlings. s.38-41

Bergman Marcus Carina (2006). *Balans nr 2 Viktiga ändringar i FAR:s etiska regler* s. 26-27

Christensen Lars, Andersson Nina, Engdahl Carin, Haglund Lars (2001). *Marknadsundersökning – en handbok*. Lund: Studentlitteratur

FAR Förlag (2005). *Revision - En praktisk beskrivning*. Kristianstad: Kristianstads Boktryckeri AB

Gregow Torkel (2006). *Sveriges Rikes Lag 2006*. Norge: Nordbook AS

Halvorsen Knut (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur s.14, s.78-81

Hargreaves-Heap Shaun (1993). *Rationalitet och ekonomisk teori*. Lund: Studentlitteratur s.35-38

Hatch Mary Jo (2002). *Organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur s.108-111

Jacobsen Dag Ingvar (2002). *Vad, hur & varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur

Johansson Roine (2002). *Nyinstitutionalismen inom organisationsanalysen*. Lund: Studentlitteratur s.16-17, 44-45

Pålsson Syll Lars (2001). *Ekonomisk teori och metod*. Lund: Studentlitteratur. s.15

Saunders Mark, Lewis Philip, Thornhil Adrian (2007). *Research methods for business students*. Spanien: Mateu Cromo. s. 103-104

Smith Dag (2006) *Redovisningens språk*. Danmark: Narayana Press s.17-22

[http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/OM\\_BRANSCH/GOD\\_REVISORSSSED/FARSRSYRKESETISKAREGLER\\_070131.PDF](http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/OM_BRANSCH/GOD_REVISORSSSED/FARSRSYRKESETISKAREGLER_070131.PDF) Accessdatun 2007-04-12

<http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/PRESSRELEASE%20REDOVISNINGSEKTION%202%20APRIL%202007.PDF> Accessdatum 2007-04-12

<http://www.google.se> Accessdatum 2007-05-30

<http://www.irev.se> Accessdatum 2007-04-13

<http://www.revisorsnamnden.se/inforam.htm> Accessdatum 2007-05-10

## Bilaga 1

Hej!

Hur upprätthåller revisorn sin kompetens? Vi är två ekonomistudenter som läser på Högskolan Kristianstad och vi skulle vara väldigt tacksamma om Du vill vara med i vår undersökning. Vi vill undersöka hur auktoriserade revisorer upprätthåller sin kompetens. Alla svar kommer att behandlas konfidentiellt och resultatet kommer att sammanställas i en kandidatuppsats.

Enklaste sättet att svara på enkäten är att kopiera in vår text i ett nytt e-mail och fylla i Dina svar.

Är Du intresserad av den färdiga uppsatsen skickar vi gärna ett exemplar via e-mail när den är godkänd.

Sista svarsdag: 9 Maj

Har Du synpunkter eller frågor är du välkommen att kontakta oss via e-mail, kandidat07@hotmail.com

Tack så mycket för din medverkan!!!

Emma Flenhagen & Sara Håkansson  
Högskolan Kristianstad

1.Om du i ditt arbete upplever osäkerhet i en fråga eller inför en uppgift i ditt dagliga arbete, vem rådfrågar du?

Arbetskamrater/kollegor på samma kontor/byrå  
Kollegor inom samma företag på andra kontor  
Externa specialister  
Andra ange vilka?  
Ge gärna flera alternativ

2.Tycker du att dina arbetsuppgifter motsvarar din kompetens?

Om ja, varför?  
Om nej, varför inte?

3.Tycker du att din arbetsgivare uppmuntrar och stöder kompetensutveckling?

4.Hur går du tillväga för att behålla din kompetens inom ditt område?

IREVkurser  
Intern utbildning  
Tidskrifter



Facklitteratur

Håller själv i undervisning för andra

Konferenser

”Mentor”

Om andra, ange vilka?

Ge gärna flera alternativ

5. Vem har avgjort vilka/vilket ämne du skall prioritera vid ex vis val av kurs de senaste 3 åren?

Din arbetsgivare

Du själv

Eller ni båda gemensamt?

Om nej, varför inte?

6. Hur många timmar har du de senaste 3 åren lagt ner på att tillgodogöra dig ny lagstiftning, normer, praxis m.m?

7. Hur många auktoriserade revisorer arbetar på ditt kontor?

8. Hur många år har du varit auktoriserad revisor?

9. Vad har en auktoriserad revisor ungefär i lön på ditt företag?

## Bilaga 2

Hej!

I förra veckan skickade vi ut en enkät till dig som handlade om revisorers kompetens. Vi vill påminna om att sista svarsdagen är 9 Maj. Enkäten tar 2-5 minuter att besvara. Om du inte längre arbetar som auktoriserad revisor är vi tacksamma om du berättar detta.

Vissa svaranden har använt sig av färgad text som vi inte kunnat läsa.

Tack på förhand!

Mvh Sara & Emma  
Högskolan Kristianstad

Hej!

Hur upprätthåller revisorn sin kompetens? Vi är två ekonomistudenter som läser på Högskolan Kristianstad och vi skulle vara väldigt tacksamma om Du vill vara med i vår undersökning. Vi vill undersöka hur auktoriserade revisorer upprätthåller sin kompetens. Alla svar kommer att behandlas konfidentiellt och resultatet kommer att sammanställas i en kandidatuppsats.

Enklaste sättet att svara på enkäten är att kopiera in vår text i ett nytt e-mail och fylla i Dina svar.

Är Du intresserad av den färdiga uppsatsen skickar vi gärna ett exemplar via e-mail när den är godkänd.

Sista svarsdag: 9 Maj

Har Du synpunkter eller frågor är du välkommen att kontakta oss via e-mail,  
kandidat07@hotmail.com

Tack så mycket för din medverkan!!!

Emma Flenhagen & Sara Håkansson  
Högskolan Kristianstad

1. Om du i ditt arbete upplever osäkerhet i en fråga eller inför en uppgift i ditt dagliga arbete, vem rådfrågar du?

Arbetskamrater/kollegor på samma kontor/byrå  
Kollegor inom samma företag på andra kontor  
Externa specialister  
Andra ange vilka?  
Ge gärna flera alternativ

2. Tycker du att dina arbetsuppgifter motsvarar din kompetens?

Om ja, varför?  
Om nej, varför inte?

3. Tycker du att din arbetsgivare uppmuntrar och stöder kompetensutveckling?

4. Hur går du tillväga för att behålla din kompetens inom ditt område?

IREVkurser  
Intern utbildning  
Tidskrifter  
Facklitteratur  
Håller själv i undervisning för andra  
Konferenser  
”Mentor”  
Om andra, ange vilka?  
Ge gärna flera alternativ

5. Vem har avgjort vilka/vilket ämne du skall prioritera vid ex vis val av kurs de senaste 3 åren?

Din arbetsgivare  
Du själv  
Eller ni båda gemensamt?  
Om nej, varför inte?

6. Hur många timmar har du de senaste 3 åren lagt ner på att tillgodogöra dig ny lagstiftning, normer, praxis m.m?

7. Hur många auktoriserade revisorer arbetar på ditt kontor?

8. Hur många år har du varit auktoriserad revisor?

9. Vad har en auktoriserad revisor ungefär i lön på ditt företag?