



# EXAMENSARBETE

Våren 2011

Sektionen för hälsa och samhälle  
Företagsekonomi

## Vidareutbildning under arbetslivet *Små och medelstora revisions- och redovisningsbyråers syn*

Författare

**Haydar Amjad**

**Sara Daabas**

Handledare

**Pernilla Broberg**

Examinator

**Göran Nilsson**

## **Abstract**

In our study the purpose was to examine the influence of Continuing Professional Education on small and medium sized auditing- and accounting practices. The study also aims to analyze possible similarities and differences in how small and medium sized auditing and accounting practices are affected of the requirements regarding Continuing Professional Education. In order to fulfill our purpose in the study we conducted interviews with auditors and accounting consultants on small and medium sized auditing- and accounting practices. Totally did we conduct seven interviews with four auditors and three accounting consultants. The majority of auditors and accounting consultants we interviewed are satisfied with the current requirements on Continuing Professional Education and think they contribute to the increase of quality and status of the work tasks performed by auditors and accounting consultants. Respondents also stressed the importance of Continuing Professional Education to maintain and develop the skills among employees. Our respondents prefer two forms of Continuing Professional Education, namely intensive seminars and topical courses. Demand for intensive seminars and topical courses will probably continue to increase, given that these two forms makes it possible for small and medium sized practices to keep current in a time efficient and economical way. Our findings also show that auditors prefer a training where they start out as beginners and end as an expert. On the other hand accounting consultants focus on training that is practical and provides direct benefit to the everyday work.

## **Key Words:**

- Small and medium sized auditing and accounting practices
- Continuing Professional Education

## 1. Bakgrund

I dagens utvecklade och moderna samhälle blir det viktigt med professioner som erbjuder olika tjänster. Öhman (2005) konstaterar att vi idag lever i ett kontrollsamhälle där olika professioner som till exempel revisionsprofessionen har fått en viktig roll. Allmänheten brukar vända sig till revisionsprofessionen i behov av tjänster inom bland annat redovisning och revision för de har tillit till att man inom den professionen har exklusiv kunskap och ingår i en grupp som offentligt bedömer kvalitet på tjänster (Williams, 2004).

Kulturella, ekonomiska och legala skillnader i olika delar av världen har lett till skillnader inom revisionsprofession. Trots dessa skillnader så finns det internationella och europeiska ansträngningar för att bidra till mer standardiserade revisions- och redovisningsprinciper (Coenenberg, Haller och Marten, 1999). I Europa hänvisas det till EU som har utfärdat en hel del EU-direktiv samt till the Federation of European Accountants (FEE). Det internationella arbetet för mer standardiserat revisionsprofession har sedan 1977 hanterats av International Federation of Accountants (IFAC). EU-direktiv som behandlar kompetenskrav för personer som jobbar med revision och redovisning uttrycker en tydlig fokus på organisatoriska mål (Coenenberg, Haller och Marten, 1999). Här blir det viktigt med kontinuerlig utbildning för att hålla den professionella kunskapen uppdaterad (Eitzen, 1996; Coenenberg; Haller och Marten, 1999).

Kunskap är en grundpelare inom revisionsprofessionen och en viktig aspekt är att den ska hållas exklusivt för professionens medlemmar. För att kunskapen ska hållas uppdaterad och aktuell blir det viktigt med regelbunden utbildning och träning (Brante, 1988). Revision och redovisningen är under ständig utveckling vilket i sin tur påverkar processen och innehållet i den professionella utbildningen (Coenenberg, Haller och Marten, 1999). På grund av den ständiga och snabba förändringar inom revision och redovisning kommer den fortsatta professionella utbildningen att bli viktigare än någonsin. I detta avseende är det en plikt för det professionella organet i varje land att tillhandahålla adekvata utbildningsprogram som gör det möjligt för revisorer att möta de utmaningar de står inför (Coenenberg, Haller och Marten, 1999).

IFAC betonar att ett pedagogiskt tillvägagångssätt bör främjas och att det bör betona förmågan att lära sig nya kunskaper som i sin tur bildar en bra bas för ett livslångt lärande (Coenenberg, Haller och Marten, 1999; Jackling, De Lange och On, 2007). Far i Sverige har ett liknande synsätt och uttrycker ett stort intresse av att medarbetare på revisionsbyråer och redovisningsbyråer genomgår utbildningar för att behålla och uppdatera sin kompetens (Wessles, 2007). Revisorstudenter instämmer och anser att fortsatt utbildning under arbetslivet som kallas Continuing Professional Education (CPE) är väldigt nödvändigt och har en väsentlig roll för deras karriärutveckling och specialisering (Jackling, De Lange och On, 2007).

En viktig fråga för IFAC är att främja den fortsatta professionella utbildningen för revisionsprofessionens medlemmar. Av denna anledning har IFAC startat en utbildningskommitté som utvecklar standarder, riktlinjer samt förslag gällande fortsatt professionell utbildning för revisionsprofessionens medlemmar (Coenenberg; Haller och Marten, 1999).

Från och med den 1:a november 2010 slopades revisionsplikten i Sverige vilket innebär att 72 % av Sveriges aktiebolags årsredovisning inte längre behöver granskas av en revisor. Far har gjort en marknadsundersökning som visar att de nya reglerna gör att det blir viktigt att revisorer och redovisningskonsulter genomgår tillräcklig träning och utbildning för att kunna erbjuda företag utvecklade redovisningstjänster och därigenom skapa en trygghet kring affärer med företag som inte längre faller under revisionsplikten. Den här utvecklingen medför en viktigare roll för redovisningskonsulter och redovisningsbyråer vilket reflekteras i Fars nya regler där redovisningskonsulter får inneha medlemskap hos Far genom att göra en auktorisationstest (Far, 2011b).

Utvecklingen på den svenska revisionsbranschen som tar form bland annat genom slopandet av revisionsplikten och Fars nya regler för auktorisation av redovisningskonsulter kommer att påverka förutsättningarna för både revisorer och redovisningskonsulter (Lennartsson, 2010). Små och medelstora revisionsbyråer utgör en viktig del av IFAC: s medlemmar. De erbjuder olika tjänster inom revision, rådgivning samt skatt (IFAC, 2011a). Man har också funnit att företag vänder sig till små och medelstora byråer för de anser att dessa byråer har stor kompetens, hjälpsamhet och integritet samt att de anses vara den mest pålitliga källan för rådgivning (IFAC, 2011a). De förändringarna som har skett kring revisionsplikten antas även

påverka redovisningsbyråerna. Små och medelstora revisions- och redovisningsbyråer blir intressanta att undersöka då de inte har lika många klienter som de större byråerna samt då merparten av deras klienter tillhör de som inte längre har revisionsplikt. De mindre byråerna antas därför i hög grad påverkas av sloandet av revisionsplikten. Små och medelstora revisions- och redovisningsbyråer har inte samma förutsättningar som de stora byråerna när det gäller till exempel bredden på expertkunskaper och specialisering inom byrån (Lennartsson, 2010; IFAC, 2011a). Den begränsningen på expertkunskaper och resurser gör det intressant för oss att försöka förstå hur dessa påverkas av kraven på vidareutbildning under arbetslivet. Frågeställningen är således: hur påverkas små- och medelstora revisions- och redovisningsbyråer av kraven på vidareutbildning under arbetslivet?

I och med att redovisningskonsulter nu också får vara medlemmar i Far och att dessa vid ett sådant medlemskap också får följa krav på vidareutbildning kommer vi i denna studie också att jämföra eventuella likheter och skillnader i hur små och mellan stora revisionsbyråer respektive redovisningsbyråer påverkas av kraven på vidareutbildning under arbetslivet.

Studiens syfte är att analysera och försöka förstå hur små och medelstora revisions- och redovisningsbyråer påverkas av kraven på vidareutbildning under arbetslivet. Syftet är också att identifiera och analysera eventuella likheter och skillnader i hur revisions- respektive redovisningsbyråer påverkas.

## 2. Revisionsprofessionen

*“salute the professions as corporate guilds that protected civil morality and social solidarity from the corrosion of modern egotism or else to laud them as pivotal institutions that enshrined the meritocratic and scientific values of advanced industrialized societies”*  
(Metzger, 1987, s.10)

Professioner har idag en viktig roll i hur dagens moderna samhälle fungerar. Samhället har blivit beroende av professioner som kan identifiera och lösa problem samt tillhandhålla framtida planer (Velayutham, 1993).

Professioner klassas ofta som ”prima donnor” inom organisationsteorin, anledning är att ingen annan grupp har blivit efterforskad med lika mycket intensitet och uthållighet (Brante,

1988). Egenskaper som ofta förknippas med ordet profession är avgränsning mot andra yrkesgrupper, noggrannhet och kunnande. För i tiden pratades det mest om de tre lärda professionerna som är teologer, jurister och läkare samt om de tre klassiska professionerna och då pratades det om teologer, fysiker och läkare. Nu har begreppet profession utvecklats och yrken som revisor, arkitekt, apotekare, ingenjör och lärare ingår idag i ordet profession (Brante, 1988).

Medlemmarna i en profession måste uppfylla vissa kriterier, de viktigaste kriterierna är reglering, kunskapsmonopol/institutionaliserad kunskap och utbildning, självständighet/självbestämmande, yrkesnormer, intern kontroll av kvalifikationsvillkor och yrkeskoder, professionellt förhållningssätt, status och makt (Brante, 1988).

Revisorer brukar ofta beskriva sig som professionalister som är medlemmar i en profession. För att vara en medlem i en profession måste man ingå i en grupp som offentligt bedömer kvalitén på tjänster som är utförda av vissa individer. Professioner utmärks också av att medlemmarna är förväntade att utföra sitt arbete med minsta möjliga skada, att de ska tänka på eventuella skador som kan orsakas av en viss attityd eller beteende från deras sida (Brante, 1988; Williams, 2004).

Begreppet professionalist är ganska diffust i och för sig och andra aspekter som kan göra det mer diffust är hur begreppet uppfattas av firmans sida respektive klientens sida. Inom professioner har sambandet mellan professionell kunskap och beteende varit ett igenkänt ämne (Grey, 1998). I moderna studier konstateras det ofta att professionernas makt kommer från deras förmåga att på ett rättsligt sätt hålla kunskap exklusivt för medlemmarna vilket möjliggör att kompetens översätts till symboliska och materiella belöningar (Grey, 1998).

Lagstiftning reglerar professioner medan tillämpningen sköts av professionella organisationer nämner (Brante, 1988). I Sverige finns det revisorsnämnden som är ett exempel på sådana professionella organisationer. Revisornämndens uppgifter är att stödja, övervaka, disciplinera samt att se till att professionen håller hög status. Nämnden har också noggrant kontrollerade inträdeskrav och den jobbar regelbundet med etiska och praktiska standarder och koder (Revisorsnämnden, 2011a).

### 3. Standardisering

Globalisering som begrepp förklaras idag på många sätt, ett sätt att betrakta globalisering på är att det är en internationell integrering av produktion och marknader. Globalisering i sig är inte ett nytt begrepp utan det kan spåras tillbaka till Columbus tider då han upptäckte America 1492. Något som har spridit globalisering inom olika professioner det senaste årtionde är just avreglering och teknologiska framsteg (Bentley, 1996).

Globalisering påverkar den sorten redovisningsinformation som efterfrågas av intressenter. Större krav på kvalitén av information, naturen av redovisningsstandarder samt lämpligheten av de nuvarande redovisningsmodellerna gör standardiseringen av revision och redovisning ytterst viktiga för revisions- respektive redovisningsbyråernas utveckling. Internationella redovisningsstandarder är också en drivande faktor bakom homogenisering. Företag har idag kontor världen över och sambandet där emellan är större än någonsin på grund av gränsöverskridande fusioner, nya förvärv och företag som söker tillträde till nya kapitalmarknader. Alla dessa faktorer gör standardiserade redovisningsprinciper extra viktiga (Perera, 2003).

Standardisering av redovisningsprinciper är också avgörande för ett världsomfattande kapitalsystem (Jenkins, 1999; Perera, 2003) Inom näringslivet finns det också en förväntan att redovisning bör kunna överskrida nationsgränser. Sådan standardisering är inte bara viktigt för bättre global marknad utan de är grundläggande för dess existens (Levitt, 1999; Perera, 2003).

The International Organization for Securities Commissions (IOSCO) har visat konstant stöd för standardiseringen inom revision och redovisning som ska passa lika bra innanför och utanför nationella gränser. International Accounting Standards Committee (IASC) har också ändrat sin roll till att utfärda mer standardiserade principer. I januari 2001 träffades många revisionsbyråer från hela världen i London för att utarbeta en plan för mer globala revisionsstandarder. Detta möte sponsrades i sin tur av IFAC, vilket räknas i sin tur som ett erkännande av nödvändigheten av standardisering inom revision och redovisning (Perera, 2003).

## 4. Utbildning

Lärande under arbetet är inget nytt begrepp. Begreppet fanns redan i gamla samhällen då människor som jobbade med samma yrke och ställdes inför samma problem brukade träffas i små grupper för diskussioner och utbyte av idéer (Eraut, 1994; Mott, 2002). Utbildning inom professioner fanns redan i gamla tider men det var inte förrän 1800-talet då teoretisk och praktisk kunskap började sättas tillsammans i sammansatta system. Till och med då skedde all utbildning inom professioner i isolation på grund av svårigheter i kommunikation och transport. I mitten av 1900-talet blev utbildning under arbetet mer systematiskt med hjälp av olika journaler, samhällskonferenser och teknisk support (Houle, 1980; Mott, 2002).

Dagens samhälle är baserat på arbete, som anses spela större roll i människans självförverkligande än vissa andra sociala strukturer som hem, religion och till med familjen ibland. Samhället idag är också ett utbildningssamhälle där utbildning har fått större påverkan på olika aspekter av människans liv och inte minst arbetsplatsen (Mott, 2002).

Vidareutbildning under arbetslivet är viktigare än många andra faktorer för framgång. Stora undersökningar har visat att utbildning under arbetet är den mest relevanta faktorn för kunskap - och kompetensutveckling på arbetsplatsen (Cervero, 2002).

Faktorer som har ökat professionellt ansvar, typ av kunskap och nya modeller av praktik ökar betydelsen av vidareutbildning på arbetsplatsen. När antalet professioner ökade så ökade samhällets beroende av dessa professioner i samma takt, vilket ledde till att medlemmarna inom dessa professioner fick större makt och inflytande över människors liv. Det ökade beroendet förde med sig en ökande oro bland allmänheten över eventuella brister i dessa professioner samt krav från lagstiftande organ för större ansvar. Professionernas svar på dessa krav blev en större betoning på utbildning under arbetet för att kunna öka kvalitén på sina tjänster (Nowlen, 1988; Mot, 2002).

Människor inom professioner har avancerade kunskaper som de använder sig av för att lösa invecklade problem. Professionalister lär sig genom utbildning och erfarenhet som de kombinerar för att utvidga sin förståelse för formella discipliner och på sådant sätt hitta nya sätt för att uppnå specifika mål. En viktig aspekt av denna process blir att pendla fram och tillbaka mellan teori och praktik så att den ena kan berika den andra. Inlärningsprocessen inom professioner börjar ofta med en akademisk utbildning där man får allmän utbildning som innehåller bland annat kunskaper om specialisering och certifieringsprocesser. Den andra



delen av processen blir då vidareutbildning under arbetslivet som består av tre viktiga steg, nämligen utbildning, undersökning och prestation. Utbildning brukar vara passiv och består av inläring av förutbestämda kunskaper. Undersökning är mer kooperativ och resulterar i skapande av nya koncept. Prestation är aktiv och innehåller mer praktik i det verkliga arbetet. Vidareutbildning på alla nivåer består av tre modeller som hela tiden går i varandra (Houle, 1980; Mott, 2002). Dessa tre modeller är:

- **Mental Schema Model:** Mycket av hur professionalister lär sig på arbetsplatsen är baserat på kognitiv psykologi där inläring blir en aktiv och målinriktad process som är beroende av de mentala aktiviteterna hos den personen som utbildar sig. Inläring här sker när ny kunskap är tillhandahållen enligt vissa scheman eller igenkända tolkningar och modeller (Shuell, 1986; Mott, 2002).
- **Skill Acquisition Model:** Enligt den modellen lär den utbildade sig i samband med metoder och genom att utveckla sina färdigheter enligt en progression från nybörjare till avancerad nybörjare till behörig till kompetent och slutligen till expert. Tyngdpunkten här ligger på att lära sig från erfarenhet och utnyttja fördelen med praktik snarare än att göra val som är kopplade till någon grundutbildning (Dreyfus och Dreyfus, 1986; Mott, 2002).
- **Schön's Reflective Practitioner Model:** Här sker mycket av inläring på arbetsplatsen när man löser problem som inte är arbetsplatsens problem utan hela branschens problem. Den hårda grunden i professionell utbildning där praktik och teori kopplas samman skapar basen för praktisk inläring där man utvecklar en förmåga att reflektera över problem i olika situationer, tills man kommer på en lösning som man tycker passar problemet i fråga. Man lär sig också här genom att reflektera över de vidtagna åtgärderna (Schön, 1983; Mott, 2002).

#### ***4.1. Revisorers vidareutbildning***

Revisionsbranschen idag är standardiserad och internationell och därför finns det internationella utbildningsstandarder som fastställer grundläggande metoder och tekniker som syftar till världsomfattande acceptans och tillämpning av standarderna som främjar god praxis inom revisionsprofessionen (Coenenberg; Haller och Marten, 1999).

*Kraven på vidareutbildning inom arbetslivet för professioner kommer från olika organisationer och individer men framförallt från professionella organisationer som är kopplade till olika professioner. Högskolor och universitet är också stora förespråkare för vidareutbildning under arbetslivet. Själva kurserna för vidareutbildning under arbetslivet är tillhandahållna genom självständiga utbildnings- och praktikföreläsare, leverantörer av professionell utrustning samt ibland genom individer som är verksamma i den aktuella branschen. Utbildningen anordnas oftast i små grupper eller individuellt (Mott, 2002).*

Den ökade efterfrågan på revisorer får också konsekvenser för engagemang till vidareutbildning av utexaminerade samt graden av rörlighet för arbetstagare som är anställda i stora offentliga företag och ett brett spektrum av branscher som sysselsätter revisorer (Beer, 2005; Jackling, De Lange och On, 2007). De faktorer som driver den ökade efterfrågan på revisorer visar att revisorer, i syfte att uppnå långsiktig framgång, måste kunna anpassa sig till förändringar i miljömässiga och ekonomiska villkor. För att få status och få belöningar för yrket, är ett associerat medlemskap i en professionell redovisning organisation viktigt, liksom ett stöd till en fortsatt utveckling av professionell kompetens (Jackling, De Lange och On, 2007).

Målet av vidareutbildning är att upprätthålla och utveckla medlemmarnas kompetens. Komplexiteten och förändringstakten inom revisionsbranschen är hög idag. Det i sin tur kräver att medlemmarnas vidareutbildning måste genomföras på ett välstrukturerat sätt. Vidareutbildningen ska prövas och uppdateras i förhållande till den tekniska utvecklingen och den enskilda medlemmens arbetsförhållanden (Far, 2011a).

#### **4.2. IFAC International Education Standard (IES) 7**

The International Accounting Education Standards Board (IAESB) som tillhör IFAC, utvecklar guide för bättre tillämpning av revisions- och redovisningsstandarder världen runt. IAESB fokuserar på två nyckelområden.

- De väsentliga delarna för auktorisation som är utbildning, praktisk erfarenhet och tester av yrkesmässig kompetens.
- Arten och omfattningen av vidareutbildning under arbetslivet som behövs för revisorer (IFAC, 2011b).

Den 1 januari 2006 implementerade IFAC *International Education Standard (IES)* 7 som kräver *obligatorisk vidareutbildning för alla professionens medlemmar, inkluderade de som jobbar på offentlig sektor, privat sektor, staten, akademisk sektor samt de som jobbar på icke vinstdrivande enheter. Standarden kräver att arbetsgivarna ska förse de anställda med möjligheten och förutsättningar för professionell vidareutbildning under arbetslivet (Wessels, 2007). Vidareutbildning under arbetslivet har varit försummat i litteraturen. Arbetsgivarna samt en del organisationer saknar kunskap angående varför vissa utbildningsprogram visar sig vara ineffektiva samt på vilka sätt man kan minska denna ineffektivitet (Paisey och Paisey, 2004).*

IES7 behandlar vidareutbildning och utveckling för individer inom revisionsbranschen och har krav på både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivare bör främja vikten av vidareutbildning under arbetslivet bland sina anställda och förse de med möjligheter och resurser till vidareutbildning under arbetslivet. Det ligger i arbetsgivarens ansvar att kräva att anställda utvecklar och behåller den kompetens som är relevant och lämplig för utförandet av arbetsuppgifterna, ansvaret för denna utveckling ligger på den enskilde revisorn (IES7, 2010) Revisorer är skyldiga att kunna mäta inlärningsaktiviteter eller resultaten av dessa aktiviteter för att tillgodose arbetsgivarens och andra professionella organisationer krav på vidareutbildning under arbetslivet. Dessa aktiviteter kan mätas med olika termer som till exempel antal timmar eller genom att utföra en uppgift som kan bevisa att det målet av utbildningen har uppnåtts. Revisorer är också skyldiga att behålla viktiga dokument och handlingar som är relaterade till utbildningen för att sen kunna använda det som bevis på att kraven på vidareutbildning under arbetslivet har blivit fullgjorda (IES7, 2010). Enligt IES7 ska tillämpningen av vidareutbildning under arbetslivet för individer inom revisionsbranschen baseras på en av följande modeller:

### **Input-based Approach**

Revisorer måste genomföra minst 120 timmar eller motsvarande utbildningsenheter av vidareutbildning inom perioden av tre år. Minst 60 timmar av dessa 120 timmar måste kunna bli verifierbara. Utbildningen ska ske på sådant sätt att den enskilda revisorn får genomföra minst 20 timmar utbildning per år. Utbildningsaktiviteterna ska kunna mätas för att säkerställa att det uppfyller de nämnda kraven (IES7, 2010).

### **Output-based Approach**

Här krävs av revisorerna att utföra vissa uppgifter periodvis för att visa att de har behållit och utvecklat relevant kompetens. Revisorerna bär ansvaret här att kunna visa bevis på att man har gått den aktuella utbildning och utfört de uppgifter som utbildningen förutsätter. Bevisen ska vara tillräckliga och pålitliga för att kunna visas vid behov. Den utförda uppgiften ska kunna identifiera de utvecklade kunskaperna i samband med utbildning. Dessa kunskaper kan vara resultaten av en inlärningsaktivitet eller ett utvecklingsprogram som innehåller flera inlärningsaktiviteter (IES7, 2010).

### **Combination Approach**

Här använder man sig av en blandning av de två nämnda modellerna. Man kan använda sig av olika kombinationer och här följer ett par exempel.

- Tillämpa en input-based modell för vissa anställda eller avdelningar och en output-modell för de andra.
- Tillåta de revisorer som inte uppfyller enheterna som krävs enligt den input-based modellen att tillhandahålla en verifikation att den efterfrågade kompetens har utvecklats och bevarats (IES7, 2010).

### **4.3. Revisorsnämndens krav**

Enligt revisorsnämndens krav på vidareutbildning ska den ske i en omfattning som präglas av god redovisningssed. Fortsatta utbildning ska omfattas av minst 200 timmar per femårsperiod och minst 20 timmar per år. Den enskilda revisorn ska på begäran av revisorsnämnden kunna ange omfattningen av fullgjord utbildning samt ha underlag på att kravet på vidareutbildning har uppfyllts (Revisorsnämnden, 2010b). Vidareutbildning ska vara allsidig sammansatt och ska ge möjlighet till utveckling av teoretiska kunskaper samt ge praktisk erfarenhet (Revisorsnämnden, 2010b).

### **4.4. Fars yrkesetiska regel**

Fars yrkesetiska regel nummer 6 för vidareutbildning anger att utbildningen ska omfatta minst 120 timmar per treårsperiod och att den ska omfatta minst 20 timmar per år. 60 timmar av periodens 120 timmar ska vara verifierbara. Den enskilda medlemmen ska dokumentera planerad och genomförd utbildning. Bara effektiv utbildning ska räknas in vilket betyder att tid som går åt måltidspauser och resetid ska inte räknas in. Dokumentation måste visa att den enskilda medlemmen har kontinuerligt planerat och deltagit i utbildningsaktiviteter. Om en medlem blir vald till Fars kvalitetskontroll ska all dokumentation kunna ställas till Fars förfogande för granskning. Här ska det också framgå hur den enskilde medlemmen har

uppnått och upprätthållit sin kompetens så att de matchar arbetsuppgifterna, uppdrags- och kundstruktur, specialisering och andra relevanta förhållanden (Far, 2011b)

## 5. Små- och medelstora byråer

*“Failure to oppose such discriminatory agreements leads to a further concentration of auditing services in an increasingly smaller group of the largest firms. This is not in the public interest since companies and other entities should be offered a choice from among firms of various sizes and characteristics” (AICPA, 1980. s.21).*

Klienter hos små och medelstora revisionsbyråer brukar byta till en av de stora revisionsbyråerna (Carpenter och Strawser, 1971; DeAngelo, 1981). En sådan utveckling förklaras ibland med att aktiebolag som har revisor som jobbar på en av de största byråerna upplever bättre kvalitet på de utförda tjänsterna och detta leder till att företaget kan sälja sina aktier för ett högre pris (Arnet och Danos, 1979; DeAngelo, 1981). Storleken på revisionsbyrån är endast viktig i den utsträckningen att det finns tillräckligt med personal för att utföra uppgiften (DeAngelo, 1981). När klienter diskriminerar små och medelstora byråer i tron om att större byråer tillhandahåller bättre kvalitet på tjänsterna leder det i sin tur också till att banker och långgivare föredrar kunder som har reviderats av stora byråer (DeAngelo, 1981).

Tillsynsmyndigheter brukar hävda att storlek av revisionsbyrån och kvalitén på de utförda tjänsterna inte hänger ihop. Teorin om att större revisionsbyråer tillhandahåller bättre kvalitet på tjänster har sin grund i att de största revisionsbyråerna med internationellt rykte tillhandahåller revision som den största delen av deras tjänster. Det leder till att klienter tror att det leder till bättre kvalitet på revisionen (Krishnan och Schauer, 2000). Arnet och Danos (1979) instämmer och menar att storleken på revisionsbyrån inte bör räknas som ett mått på kvalitén. Revision är revision oavsett storleken på byrån, det leder till att banker och andra långgivare får samma informationsunderlag oberoende av storleken på revisionsbyrån och bromsar diskriminering mot små och medelstora byråer (Arnet och Danos, 1979).

Små och medelstora redovisnings- och revisionsbyråer har också blivit försummade i den mån att forskningen har i stort sett behandlat endast de största byråerna. Man vet relativt lite om produktdifferentieringen på de mindre byråerna. Större delen av revisionstjänsterna är utförda av byråer som klassas som små och medelstora. Stor del av dessa byråer brukar till och med ta

högre priser för sina tjänster än de stora byråerna. Det motbevisar teorin om att större byråer tillhandahåller bättre kvalitet på tjänsterna (Moizer, 1997).

## **6. Redovisningskonsulternas nya roll**

Från och med 1 januari 2011 gäller Fars nya regler för redovisningskonsulter. Månaderna innan denna tidpunkt räknas som övergångsperiod och denna period har märkts med ökad tillstämning av redovisningskonsulter till Far. Ett nytt moment som tillträder här blir redovisningskonsultexamen vilket man kan jämföra med revisorsnämndens examen för att bli godkänd eller auktoriserad revisor. För nuvarande finns det ingen tillsynsmyndighet som kan sköta redovisningskonsultexamen så det sköts av Far. De nya reglerna har som mål att skapa likvärdiga invalsregler mellan medlemskategorierna för att höja kvalitén. För att vara registrerad redovisningskonsult hos Far krävs det åtta år utbildning och praktik utöver redovisningskonsultexamen. Dessa regler skapar en ny roll för redovisningskonsulter på marknaden och gör de mer likvärdiga revisorer (Lennartsson, 2010). På Småföretagarnas Riksförbund kopplas redovisningskonsulternas framtida roll till hur skatteverkets kommer att hantera företag efter slopandet av revisionsplikten. I Nuläget finns det inte mycket och säga gällande om skatteverket har för avsikt att utföra hårdare granskningar av de företag som väljer bort sin revisor. I framtiden kommer skatteverket nog att göra det ifall de börjar märka att de mindre företag börjar göra sig skyldiga till mer eller mindre medvetna fel (Småföretagarnas Riksförbund, 2011).

### ***6.1. SRFs krav på redovisningskonsulter***

För att kunna vara auktoriserad redovisningskonsult hos Sveriges Redovisningskonsulters Förbund (SRF) måste man ha en ekonomisk utbildning samt tre års praktisk erfarenhet inom ekonomi. För att kunna behålla sin auktorisation hos SRF måste redovisningskonsulten genomgå aktualitetsutbildning regelbundet, följa SRF:s regler, genomgå kvalitetskontroller samt ha en godkänd ansvarsförsäkring. En certifikatsperiod hos SRF är tre år och för att kunna få den automatiskt förnyad måste man uppfylla kraven på aktualitetstimmar som finns. Från och med 2011 finns det nya krav gällande kraven på aktualitetsutbildningar under en certifikatsperiod. I och med att reglerna är nya gäller de gamla reglerna för alla redovisningskonsulter vars auktorisation utgår 2012 eller tidigare. Dessa regler är då totalt 50 timmar varav 12 timmar redovisning, 12 timmar beskattning och 26 timmar valfritt relevant

ämne. För medlemmar vars auktorisation utgår 2013 eller senare är kraven: Totalt 60 timmar varav 14 timmar redovisning, 14 timmar beskattning och 32 timmar valfritt relevant ämne. Enligt de nya kraven ska minst 14 timmar genomföras år 1 och minst 14 timmar genomföras år två (SRF, 2011). Enligt den tionde paragrafen i SRFs etiska regler för redovisningskonsulter måste redovisningskonsulter upprätthålla och vidare utveckla sin kompetens. Det görs genom att den enskilde redovisningskonsulten ska regelbundet hålla sig uppdaterad om lagändringar och andra ändringar som rör verksamheten samt genomgå den vidareutbildning och kvalitetskontroll som SRF uppställer som krav (SRF, 2011).

## **7. Metod**

För att besvara våra frågeställningar har vi genomfört intervjuer med revisorer och redovisningskonsulter på små och medelstora revisionsbyråer respektive redovisningsbyråer. Genom att använda intervjuer hade vi möjlighet att ställa följdfrågor samt förklara vissa frågor då det behövdes. Antalet på de intervjuade var sju personer, varav fyra revisorer och tre redovisningskonsulter. Tanken var från början att vi skulle intervjua åtta personer totalt, fyra av varje grupp men vi kunde inte få tag på en fjärde redovisningskonsult så det fick bli sju personer till slut. Intervjuerna hölls på de intervjuades arbetsplats och tog cirka 40-50 minuter var. En intervjuguide med alla frågor som ställdes under intervjuerna skickades till respektive respondent i förväg för att ge respondenterna god tid att förbereda sina svar.

Samtliga respondenter ville vara anonyma och därför kommer de att i det följande att benämnas Revisor A till D samt Redovisningskonsult A till C. Revisor A är 50 år gammal och jobbade på en medelstor revisionsbyrå med 15 anställda och har jobbat som revisor sen mitten av 1980-talet och har varit auktoriserad sedan 1989. Revisor B är i femtioårsåldern och har varit auktoriserad sedan 1989 och varit verksam inom branschen sedan 1981. Revisor C är 34 år gammal och har jobbat med revision sedan 2000 och har varit auktoriserad sedan 2007. Revisor C driver egen revisionsbyrå sedan 2004 med två anställda totalt. Revisor D är i sextioårsåldern och har jobbat inom branschen i 36 år varav han varit auktoriserad i 29 år. Revisor D jobbar i en medelstor revisionsbyrå med åtta anställda.

Redovisningskonsult A har jobbat med redovisning sedan 1989 och är närmare 50 år gammal och är inte auktoriserad. Redovisningskonsult B har jobbat med redovisning sedan 2000 och har varit auktoriserad sedan 2007. Redovisningskonsult C har varit auktoriserad sedan 2007 och jobbat med redovisning sedan 2000. Redovisningskonsult C är närmare 60 år gammal och driver egen redovisningsbyrå.

Frågorna som vi ställde var så kallade öppnar frågor, detta i och med att vi ville ge respondenterna en chans att beskriva, berätta och utveckla sina svar. Genom att använda intervjuer för att samla in data har vi fått utförliga svar, kunnat ställa följdfrågor samt förklara vissa frågor då det behövdes. Våra frågor behandlade bland annat områden som utbildningskrav från intresseorganisationer, nyttan av vidareutbildning samt slopandet av revisionsplikten.

## **8. Empiri och analys**

### ***8.1. Tankar kring vidareutbildning och möjligheten att påverka dem***

Utifrån våra intervjuer med både revisorer och redovisningskonsulter har vi fått intrycket att båda grupperna verkar vara nöjda med de nuvarande kraven som nationella och internationella professionella organisationer ställer på vidareutbildning. Revisor A anser att det inte är något märkvärdigt med de nuvarande kraven, för att 120 timmar på tre år innebär i princip 40 timmar om året där hälften ska vara verifierbart. Enligt Revisor A brukar revisorn uppfylla det antalet timmar per automatik för att kunna hålla sig uppdaterad med alla förändringar i branschen.

*”Jag säger inte att det är för lite timmar men det är inget man tänker på. Har man inte mycket utbildning kan man inte hänga med”* (Revisor A, 2011-05-11).

Revisor B tycker att kraven är bra för de bidrar till att det ska bli professionell utbildning som kan kontrolleras med hjälp av kvalitetskontroller. Revisor C instämmer och förklarar att det är viktigt att det finns bestämda krav angående vidareutbildning för utan det fastnar man lätt i det alldagliga jobbet.

*”Allt inom jobbet handlar om att debitera timmar för att få in pengar och när man är på kurs så debiterar man inte timmar och dessutom så betalar arbetsgivaren för kursen så det blir lätt att man inte gör det om det inte är ett krav.”* (Revisor C, 2011-05-12).

Revisor D instämmer i att kraven inte är oöverstigligen och menar att rätt utbildning i rätt tid gör att man blir uppdaterad på alla förändringar inom branschen.



Redovisningskonsult A håller med Revisor A och konstaterar att i och med att det är ett visst antal timmar under så lång tid blir det lättare att alla uppfyller det. Redovisningskonsult B instämmer med Revisor C och D och menar att utbildning är bra men det kostar pengar. För bästa resultat ska man kombinera dyra och billiga utbildningar samt välja utbildning som passar sina arbetsuppgifter. Redovisningskonsult D tycker att kraven är rimliga och att det finns möjlighet till att läsa mer för dem som känner ett behov av det.

På frågan om de kan påverka kraven på vidareutbildning hade revisorerna en mer positiv inställning än redovisningskonsulterna. Revisor A konstaterar att de kan påverka kraven då till exempel Far bara sätter krav på antalet timmar och sen är det upp till den enskilde revisorn att bestämma vad han/hon fyller den tiden med. Revisor B instämmer fullständigt och tillägger att de också kan påverka innehållet i utbildningarna genom att samarbeta med andra byråer av samma storlek och på det sättet göra sig hörda hos de lokala föreningarna. Revisor C har en likadan syn som Revisor A och B och sätter betydelse på möjligheten att påverka via lokala föreningar.

*”Däremot så har vi Fars lokalföreningar och i sådana föreningar så ingår då små och medelstora och så går där några enstaka också från de stora byråerna. Om man tillsammans där har en åsikt kring vidareutbildning så kan man ta upp det där och där är människor centralt från Far och klart kan man kanske påverka saker och ting”* (Revisor C, 2011-05-12).

Revisor D hade en avvikande åsikt om påverkan på vidareutbildning och menar att små och medelstora byråer inte är så pass stora att de kan påverka, speciellt då det mesta styrs helt och hållet av de fyra stora byråerna. Anledningen är att det inte finns många små och medelstora revisionsbyråer kvar då de flesta har blivit uppköpta av de stora byråerna. Revisor D anser också att det kommer att fortsätta vara svårt att påverka även i framtiden.

*”... för nu i samband med revisionspliktens slopande kommer det att finnas andra tjänster i marknaden och då måste man vara stor för att kunna fånga dessa tjänster samt påverka hur de tillämpas i verkligheten ”* (Revisor D, 2011-05-12).

Redovisningskonsult A konstaterar att man som redovisningskonsult kan skicka in brev till lokala föreningar och tycka men tror inte att det påverkar eftersom att de är små och inte så många. Möjligtvis kan man kanske påverka genom att samarbeta med andra byråer tillägger Redovisningskonsult A. Redovisningskonsult B tycker inte heller att de kan påverka kraven men ser ändå en liten möjlighet att påverka genom lokala föreningar. Redovisningskonsult C är nöjd med de nuvarande kraven och därför ser han inget behov av att påverka dem.

På frågan om revisorer och redovisningskonsulter på små och medelstora revisions- och redovisningsbyråer upplever sig lika viktiga som de stora byråerna var svaren inte jämna mellan revisorerna medan redovisningskonsulterna hade mer enig syn på frågan. Både Revisor A och B upplever sig lika viktiga i branschen som revisorer från de stora byråerna och mycket av det beror på att de lokalt jobbar med samma typ av företag som de stora byråerna jobbar med. De tillägger att de engagerar sig mer i kunden och därför känns de mer familjära. Revisor B betonar också att revisorer från små och medelstora byråer är viktiga inom de professionella organisationerna på marknaden

*”I de nämnder och kommittéer som Far har finns det inriktning att ett visst antal ledamöter ska komma från de stora byråerna, resten ska ju komma från övriga små och medelstora byråer. Där har man medvetet inom organisationen försökt att sprida påverkan”* (Revisor B, 2011-05-11).

Revisor C och D har en motsats syn på ämnen och tycker inte att de är lika viktiga på marknaden som revisorer från de stora byråerna. Revisor C menar att mycket kretsar kring de stora byråerna även om man försöker framhäva att mindre byråer är lika viktiga. Man kan gå på möten hos lokalföreningar och försöka påverka där men det brukar inte ge resultat för de stora dominerar. Revisor D anser att de stora byråerna har internationella kontakter samt sitt namn som de tjänar mycket på och därför dominerar de marknaden.

Redovisningskonsult A och C tycker att små och medelstora byråer är väldigt viktiga för klienter som har mindre företag. Redovisningskonsult A menar att små och medelstora redovisningsbyråer är oftast egenföretagare vilket bidrar till att kunderna får ett annat bemötande och oftast lägre priser. Redovisningskonsult B instämmer delvis med

redovisningskonsult A och C men tillägger samtidigt att de inte har ett behov av att anses lika viktiga som de stora byråerna för de har en hel annan arbetsmodell och kundkrets.

Både revisorer och redovisningskonsulter tyckte att nuvarande krav på vidareutbildning är rimliga och hanterbara samt att de bidrar till hög status och kvalitet på de tjänster som utförs inom branschen. Majoriteten av redovisningskonsulterna upplever att de inte kan påverka kraven på vidareutbildning. Många kopplar det till att det är väldigt små och få vilket gör att de inte har tillräckliga resurser för att kunna påverka dessa krav. Majoriteten av revisorerna verkar vara mer säkra i sin arbetsroll och upplever att de kan påverka kraven på vidareutbildning speciellt genom att vara aktiva och förmedla sina åsikter genom lokalföreningar. Här betonar revisorerna vikten av samarbete med andra revisionsbyråer i samma storlek för att kunna vara tillräckligt många och på sådant sätt påverka kraven och göra skillnad. På frågan om revisorer och redovisningskonsulter på små och medelstora revisions- och redovisningsbyråer upplever sig lika viktiga på marknaden som de stora byråerna var svaren från våra respondenter varierande. Hälften av revisorerna upplever att de är lika viktiga som de stora för de är nära kunderna och är mer tillgängliga för dem. Resterande revisorer upplever inte att de är lika viktiga som revisorer på de stora byråerna och detta mest på grund av att de stora har kunder både nationellt och internationellt och att de har resurser för att göra sig synliga på marknaden. Redovisningskonsulterna upplever sig vara viktiga för småföretagare för de är oftast egenföretagare själva och på sådant sätt upplever de att de kan de förstå klienten bättre och visa mer engagemang samt skapa en slags samhörighet med klienterna.

Majoriteten av våra respondenter är nöjda med de nuvarande kraven på vidareutbildning inom branschen för de upplever att dessa krav bidrar till högre status inom branschen. Det stödjer riktlinjerna i Revisorsnämnden (2011a) där vidareutbildning rankas som ett sätt höja statusen inom branschen. Majoriteten av våra respondenter tycker också att de nuvarande kraven är bra för de ställer ett visst krav på professionell utbildning vilket bidrar till högre kvalitet. Detta stämmer överens med tidigare forskning där det konstateras att betoning på vidareutbildning under arbetslivet bidrar till högre kvalitet på tjänsterna (Nowlen, 1988; Mot, 2002). En övervägande del av respondenterna inser att vidareutbildning är avgörande för utveckling av den personliga kompetensen och kunskapen hos den enskilde revisorn/redovisningskonsulten vilket stödjer resultat i tidigare forskning i vilken det betonats att vidareutbildning under

arbetslivet är centralt för den personliga utvecklingen av den enskilde medarbetaren (Cervero, 2002).

Hälften av revisorerna tycker att de är lika viktiga på marknaden som revisorer på de stora byråerna och anser inte att storleken på byrån där de arbetar påverkar kvalitén på deras tjänster. Detta stödjer påståendena i Arnet och Danos (1979), DeAngelo (1981) och Krishnan och Schauer (2000) där man konstaterar att storleken på byrån är endast viktig i den utsträckningen att det finns tillräckligt mycket personal för att utföra uppdraget samt att revision är revision oavsett storleken på revisionsbyrån, vilket gör att banker och andra långgivare får samma informationsunderlag. Andra hälften av revisorerna tycker inte att de är lika viktiga i branschen som revisorer på de stora byråerna och det på grund av att det inte har lika många kunder eller resurser. Detta avviker från påståendena i Moizer (1997) där man menar att små och medelstora revisionsbyråer har en väsentlig roll i marknaden i och med att större delen av revisionstjänsterna utförs av byråer som klassas som små och medelstora. De revisorer som tycker att de är lika viktiga i branschen som revisorer på de stora byråerna samt redovisningskonsulterna tycker det för de upplever att de är nära kunden och förstår kunden bättre för att de själva oftast är egenföretagare. Det stämmer överens med IFAC (2011a) där det kommer fram att klienter vänder sig till små och medelstora byråer för bland annat deras hjälpsamhet och integritet.

## **8.2. Vidareutbildningens former och tillämpning**

På frågan om nyttan med vidareutbildning motsvarar den tid och energi man lägger ner på den har revisorerna och majoriteten av redovisningskonsulterna en allmän positiv inställning.

Revisor A tycker att man ska lägga ner så mycket tid som det behövs för man brukar välja utbildning utifrån de behov som finns och då brukar man välja det man tycker är tidseffektivt. Revisor B instämmer och tycker att det är välanvänd tid och att man generellt brukar gå flera timmar än det som behövs samt betonar rollen av de individer som håller i utbildningen

*”... sen finns det alltid bra och dåliga lärare. Vi går de utbildningar som vi tycker är bra sen finns det alltid möjlighet att personen som håller kan ha gjort det lite annorlunda och gjort det lite intressantare. Själva utbildningarna brukar jag inte tycka är bortkastad tid. ”*

(Revisor B, 2011-05-11).

Revisor C inser att nyttan är störst när man börjar jobba och att den minskar ju längre man har jobbat och då är det viktigt att man läser kurser som fräschar upp minnet kring specifika kunskaper. Däremot tycker Revisor C att aktualitetsutbildningar blir mindre givande i ett senare skede av karriären och att det hade varit bättre ifall man hade kunnat läsa till sig nyheter inom branschen via hemsidor och nyhetsbrev. Revisor D konstaterar att utbildningar brukar vara bra och menar att man brukar få den nytta man förväntar sig, varken mer eller mindre.

Redovisningskonsult B tycker att nyttan av vidareutbildning är oftast bra och tillägger att man bör välja rätt utbildning för att maximera nyttan och inte välja en utbildning som inte är kopplad till arbetsuppgifterna bara för utbildningens skull. Redovisningskonsult C instämmer i att nyttan av utbildningarna är bra och tillägger att vidareutbildning är värd pengarna som man lägger ner på den. Redovisningskonsult A har en annorlunda syn på frågan och tycker att nyttan av vidareutbildningar blir kunskapen man får för egen del och tillägger att det inte bidrar till att få nya klienter.

*”Som små och medelstora byråer lever vi på rekommendationer från våra kunder till andra så vidareutbildning hjälper inte oss så mycket med att få nya kunder” (Redovisningskonsult A, 2011-05-13).*

Gällande hur utbildningsmoment ska tillämpas för att maximera nyttan för de anställda och för byrån betonar revisorerna vikten av interna utbildningsplaner och aktualitetsutbildningar medan redovisningskonsulterna hade mer varierande svar. Revisor A konstaterar att man som revisor ska hålla sig uppdaterad på alla nya regler och rekommendationer för att kunna göra ett bra jobb och kunna specialisera sig i ett visst område. Man ska också samarbeta med andra byråer för att kunna skräddarsy de utbildningar man vill ha samt få det tidseffektivt och till mindre kostnad. Revisor C instämmer med Revisor A gällande vikten av aktualitetsutbildningar och tillägger att det är mer effektivt med intensiva seminarier för då får man informationen kompakt och får möjlighet sen att fördjupa sig i ämnet på egen hand. Revisor B betonar däremot vikten av interna utbildningsplaner för varje anställd i samråd med den anställda så att utbildningen går ihop med den anställdes planer och vad den vill inrikta

sig på. Revisor D håller med Revisor C angående vikten av individuella utbildningsplaner och menar att utbildningen ska hållas helst på kort avstånd till jobbet så att den anställda inte förlorar mycket tid.

Redovisningskonsulternas syn gällande nyttan och tillämpningen av vidareutbildning är varierande. Medan Redovisningskonsult A betonar vikten av intensiva seminarier, som inte ska vara långa och för teoretiska, tycker Redovisningskonsult B att utbildningsmomenten ska vara konkreta och förknippade med dagliga arbetsuppgifter. När man känner att man har tillräcklig bredd och bra grundkunskap kan man försöka nischa i sig i ett specifikt område och skaffa mer expertkunskaper i detta område, tillägger Redovisningskonsult B.

Redovisningskonsult C sätter betydelse på aktualitetsutbildningar som hjälper till att hålla en uppdaterad med nya lagar och regler i omvärlden.

Gällande vilka former av vidareutbildning är viktiga för att utveckla och behålla kompetensen dominerar två former bland de svar vi har fått av revisorerna och redovisningskonsulterna.

Revisor C, Revisor D och Redovisningskonsult A betonar vikten av intensiva seminarier och faktorer som tidseffektivitet och möjligheten till fördjupning på egenhand uppskattas här.

*”En dags seminarium där man väljer ut vissa poster att titta på går väldigt snabbt och intensivt och man får en bra dokumentation där de har samlat in allting så att du på kursen snappar upp grejer och sen när du är tillbaka i kontoret så kan du läsa igenom det. Det är inga djupa kurser utan de är ganska översiktliga men du får en dokumentation som du senare kan gå igenom och titta på”* (Revisor C, 2011-05-12).

*”Det blir också billigare för oss att ta hit folk på intensiva seminarier istället för att gå på kurser för då kan vi också bestämma över tidsramen. Man vinner också på att det hålls här på byrån så man behöver inte skicka iväg och folk så de missar jobb”* (Revisor D, 2011-05-12).

Revisor A, Revisor B, Revisor D och Redovisningskonsult B betonar vikten av aktualitetsutbildning för att vara uppdaterade på regler och lagar och därmed kunna utföra arbetsuppgifterna på ett bra sätt.

*”Det främsta är aktualitetsutbildningarna så man kan hänga med på det som händer runt omkring och hänga med i det som händer i samhället överhuvudtaget”* (Revisor B, 2011-05-11).

*”Det måste vara kurser som har och göra med vad marknaden efterfrågar och behöver vid den aktuella tidpunkten. I grunden handlar att vara revisor också om att förstå ekonomi och bolag och vad som händer där emellan”* (Revisor D, 2011-05-12).

*”Seminarier brukar vara bra när det är som nyheter så hänger man med på det senaste”* (Redovisningskonsult B, 2011-05-10).

*”Mycket handlar ju om det att man håller aktualitet med det som händer. Vi har till exempel någon som jobbar mycket med generationsskift som kanske går någon kurs på det bara för att han eller hon ska bli extra duktig på den biten”* (Revisor A, 2011-05-11).

Redovisningskonsult C föredrar en annan form av vidare utbildning än de andra respondenterna.

*”De former som finns är bra. Kurser som är intensiva, två till tre dagar kurser brukar vara mycket givande”* (Redovisningskonsult C, 2011-05-10).

Utifrån intervjuerna med de olika respondenterna visar det sig att revisorerna och majoriteten av redovisningskonsulterna upplever en positiv nytta av att genomgå vidareutbildning under arbetslivet. Faktorer som tidseffektivitet och aktualitetsutbildningar verkar vara centrala i den aspekten. Gällande tillämpningen av utbildningsmoment är revisorerna ganska eniga och här betonas aktualitetsutbildningar i samband med individuella interna utbildningsplaner i samråd med de anställda för att kunna maximera nyttan för den enskilde individen och därmed byrån i helhet. Redovisningskonsulternas uppfattning gällande tillämpningen av utbildningsmoment kretsar mer kring innehållet i utbildningen och därmed kopplingen till de dagliga arbetsuppgifterna. Tidsramen och kostnaden är grundliga aspekter för redovisningskonsulterna vid tillämpningen av vidareutbildning. Majoriteten av revisorerna och redovisningskonsulterna tycker att aktualitetsutbildningar och intensiva seminarier är lämpliga former för att behålla och utveckla kompetensen. Intensiva seminarier verkar vara omtänkta för de kan hållas tidseffektivt och till mindre kostnad medan aktualitetsutbildningar

anses vara viktiga för att hålla en uppdaterad på alla förändringar i omvärlden och på sådant sätt bidra till bättre kvalitet i tjänsterna.

Majoriteten av våra respondenter ser en positiv nytta av vidareutbildning. De kopplar nyttan till utvecklingen av sin kompetens och kunskap som i sin tur bidrar till att de håller sig uppdaterade på ändringarna i omvärlden. Det stämmer överens med slutsatserna i Cervero (2002) som betonar att utbildning under arbetslivet är den mest relevanta faktorn för kunskap- och kompetensutveckling. Våra respondenter betonade två former av vidareutbildning, nämligen intensiva seminarier och aktualitetsutbildningar. Svaren av våra respondenter visar också att dessa former av vidareutbildning anordnas med hjälp av professionella organisationer samt leverantörer av professionell utrustning. Det stämmer överens med det som framkommit i en studie av Mott (2002) att kurserna för vidareutbildning tillhandahålls genom *självständiga utbildningsföreläsare eller genom individer som är verksamma i den aktuella branschen. Den andra formen av vidareutbildning som våra respondenter och speciellt revisorerna främjar är aktualitetsutbildningar. Revisorer kopplar aktualitetsutbildningar till förmågan att kunna hålla sig uppdaterad på ändringar i omvärlden och på sådant sätt utveckla en långsiktig karriär. Det bekräftar synpunkterna i Jackling, De Lange och On (2007) där man förutsätter att revisorer måste kunna anpassa sig till miljömässiga och ekonomiska förändringar i syfte att uppnå långsiktig karriär och belöningar. Revisorer lägger tonvikten på individuella interna utbildningsplaner i samråd med den anställde för att kunna maximera nyttan för den enskilde revisorn och på sådant sätt även för byrån. Sådant tänkande stämmer överens med riktlinjerna i Far (2011a) som förutsätter att vidareutbildning måste genomföras på ett väl strukturerat sätt och att den ska prövas och uppdateras i förhållande till den enskilda medlemmens arbetsförhållanden.*

*Revisorer verkar också föredra att ha interna utbildningsplaner som följer en viss mall och som i slutändan kan uppfylla den enskilda individens mål i att till exempel bli godkänd eller auktoriserad revisor. För nämnda majoriteten av revisorer i Fars utbildningssteg där man har ordnat olika utbildningar beroende på hur länge den enskilde revisorn har jobbat. Detta stämmer överens med egenskaperna i Skill Acquisition Model (Dreyfus och Dreyfus, 1986; Mott, 2002) där individen utbildar sig i samband med metoder och genom att utveckla sina färdigheter enligt en progression från nybörjare till avancerad nybörjare till behörig till kompetent och slutligen till expert. Redovisningskonsulterna tänker mer på innehållet när det gäller vidareutbildning och de vill att det ska vara praktiskt så det blir kostnads- och tidseffektivt samt kan användas direkt i det all dagliga arbetet. Detta går ihop med Mental*



Schema Model (Shuell, 1986; Mott, 2002) där inlärning sker när ny kunskap är tillhandahållen enligt vissa scheman eller igenkända tolkningar och modeller.

### **8.3. Påverkan av sloandet av revisionsplikten och Fars nya invalsregler för redovisningskonsulter**

Sloandet av revisionsplikten verkar inte utgöra ett hot i nuläget varken för revisorerna eller för redovisningskonsulterna. Revisor A konstaterar att sloandet av revisionsplikten inte påverkar de i nuläget för gränsvärdena är så låga så de täcker inte alls en stor del av deras befintliga klienter. Även om ett företag väljer att inte ha kvar revisorn menar Revisor A att de fortfarande kommer att behöva andra tjänster som byrån kan förse de med, som till exempel redovisning och rådgivning. Det som kommer att vara skillnaden är att man inte får en naturlig inkörsport till de nya bildade företagen och det blir mer på sikt som man kan märka den skillnaden att man inte har den naturliga inkörsporten. Men gränsvärdena kommer säkert att höjas och då får vi se vad som händer, förklarar Revisor A. I framtiden kommer skatteverkets och bankers hanterande av bolag som inte har revisor att vara avgörande för arbetssituationen inom branschen tillägger Revisor A. Revisor B instämmer fullständigt med Revisor A och tillägger att nybildade bolag kommer att skaffa sig revisor efteråt då de inser nyttan med att ha revisor.

*”Jag tror också att det kommer att finnas en trend bland nybildade företag att inte ha revisor för man ser inte nyttan med det och vet inte vad som förväntas av en som företagare men jag tror att de kommer tillbaka till revisor” (Revisor B, 2011-05-11).*

Revisor C instämmer med Revisor A och B och förklarar att en väsentlig del av hans klienter inte behöver ha revisor längre men att de väljer att behålla honom för det ger de trygghet.

*”60 % av mina kunder om vi räknar antal är under nivån och de utgör 40 % av min omsättning. Så om alla dessa skulle välja bort så skulle jag tappa 40 % av min omsättning. Men hittills är det inte många som har valt bort, ibland är det nästan jag som säger till att de inte behöver. Men de vill ha någon att hålla i handen. Jag är vald i 220 bolag och utav de än så länge är det bara 2 som har tagit bort” (Revisor C, 2011-05-12).*

Revisor D har en likadan syn på ämnet som resten av revisorerna och förklarar att i nuläget påverkas de inte mycket för gränsvärdena är låga men det kommer att påverkas ifall gränsvärden höjs.

*”... samtidigt framställs det som om revisorns kostnad är jättetung för bolagen men egentligen är det bara avrundningsbelopp det handlar om. Men blir det nu så att de höga värdena sätts i användning då kommer det bli tungt för oss som lever på medelstora bolag som är så typiskt för Sverige för alla stora bolag är redan sålda till riskkapital bolag”*(Revisor D, 2011-05-12).

Redovisningskonsult A och C instämmer med revisorerna och känner inte att sloandet av revisionsplikten påverkar deras jobb mycket i nuläget men resonerar samtidigt på ett annat sätt än revisorerna gällande varför de inte påverkas så mycket. Redovisningskonsult A konstaterar att sloandet av revisionsplikten inte kommer att påverka deras jobb för de kommer att göra samma jobb och kommer vara lika noggranna. Det kommer inte heller att ge oss fler klienter, tillägger Redovisningskonsult A.

*”Bolagen kommer kanske att bli granskade av skatteverket ifall de inte har en revisor men det är inte vår sak, vi är och kommer vara lika noggranna när vi gör vårt jobb. Och även om gränsvärdena höjs så tror jag inte att det kommer att påverka vårt arbete, vi kommer inte heller att kunna ta högre arvode”* (Redovisningskonsult A, 2011-05-13).

Redovisningskonsult B hoppas på fler klienter nu efter sloandet av revisionsplikten men menar samtidigt att det är flera nu som slåss om klienterna. Redovisningskonsult B kopplar det till stora revisionsbyråer som tidigare inte har varit intresserade av redovisningstjänster men som nu gör det för att vara mer attraktiva till klienterna. Det kommer att vara svårt att riktigt inse effekterna av sloandet av revisionsplikten förrän några år har gått och man kan se hur skatteverket och banker har behandlat bolag som inte har revisor, tillägger Redovisningskonsult B.

Revisorerna var helt eniga på fråga ifall de påverkas av Fars nya invalsregler för redovisningskonsulter. Revisor A tror inte att revisorers arbetssituation kommer att påverkas av det men konstaterar däremot att de nya invalsreglerna kommer att höja statusen samt ställa högre krav på redovisningskonsulter. Revisorer och redovisningskonsulter jobbar med samma klienter i princip så det blir bra att redovisningskonsulter får bättre kompetens i samband med att revisorer och redovisningskonsulter kan tillhöra samma intresseorganisation, tillägger Revisor A. Revisor D instämmer med Revisor A och tycker inte att revisorerna kommer att påverkas av de nya invalsreglerna men menar samtidigt att det är bra att redovisningskonsulter får någorlunda homogen kunskap så revisorer och redovisningskonsulter kan lita på varandra. Revisor B ser inte de nya invalsreglerna som ett hot utan tycker det är bra för att höja kvalitén på tjänsterna inom branschen och menar att kvalitén inom redovisningskonsulterna är blandat för närvarande. Här blir det också intressant att se hur banker och skatteverket kommer att hantera bolag som inte har revisor, ifall de blir extra granskade eller behandlade på ett visst sätt, tillägger Revisor B.

*”Det är ett sätt att höja kvalitén på hela marknaden. Speciellt nu när revisionsplikten slopades kommer vissa företag att bara anlita redovisningsbyråer och då blir det jätte viktigt att kvalitén på de producerade siffrorna är bra så det inte blir ett hot till ekonomi och samhället som använder dem”*(Revisor B, 2011-05-11).

Revisor C instämmer med resten av revisorerna och menar att det finns en del dåliga redovisningskonsulter ute på marknaden just nu och att sådana invalsregler med tillhörande kvalitetskontroller och anmärkningar leder till auktorisationen av redovisningskonsulter blir mer seriös och får en högre status.

Redovisningskonsult A konstaterar att deras jobb inte påverkas av de nya invalsreglerna i nuläget men att nya hårda krav kan bidra till högre priser på deras tjänster på längre sikt.

*”Har man mer säkerhet och mer utbildning så blir det så att man måste höja priserna för att visa kunderna att vi står för att vi kan och då får man tänka sig hur små kunder som kanske inte har råd med det kommer ställa sig till det” (Redovisningskonsult A, 2011-05-13).*

Redovisningskonsult B tycker att de nya invalsreglerna bidrar till att redovisningskonsulter blir mer duktiga och professionella men att de samtidigt ställer högre krav vilket kan göra det svårt för de att behålla sin titel samt skaffa nya klienter. Redovisningskonsult C tycker att de nya invalsreglerna förtydligar arbetsförhållanden mellan klienterna och redovisningskonsulten men konstaterar samtidigt att dessa regler inte påverkar deras jobb för han är nöjd med SRF som intresseorganisation.

Revisorerna tror inte att deras jobb påverkas mycket i nuläget efter slopandet av revisionsplikten. Majoriteten av revisorerna kopplar det till faktorer som de nuvarande låga gränsvärdena. Revisorerna tror att slopandet kommer att påverka de negativt i framtiden och här betonas två faktorer. Dessa är en framtida höjning av gränsvärdena samt försvagningen av den automatiska inkörsporten som revisorer innan fick till nybildade aktiebolagen. Majoriteten av redovisningskonsulterna tycker inte heller att deras jobb kommer att påverkas av slopandet av revisionsplikten. De tror nämligen att de kommer att fortsätta att utföra sitt arbete på samma sätt och ifrågasätter sannolikheten i att slopandet av revisionsplikten kommer att ge de fler klienter. En stor del av respondenterna kopplar slopandet av revisionsplikten och dess påverkan på deras arbetssituation till hur skatteverket och banker kommer att hantera bolag som inte har revisor och menar samtidigt att det kommer att ta några år innan man kan märka effekten av sådana handlingar. Revisorerna tror inte att Fars nya invalsregler för redovisningskonsulter påverkar deras arbetssituation men de är ändå glada för att de tycker att dessa regler kommer att bidra till högre kvalitet och status på redovisningskonsulternas arbete, något som de tycker det är brist på i nuläget. Revisorerna tycker också att de nya invalsreglerna kommer att bidra till att redovisningskonsulternas jobb inte utgör ett hot mot ekonomin och samhället i och med att de ställer högre krav på kvalité. Redovisningskonsulterna verkar inte uppleva en större nytta på grund av Fars nya invalsregler och mycket av det beror på att de inte tror att det kommer att ge de fler klienter.

Revisorerna tror att Fars nya invalsregler för redovisningskonsulter kommer att bidra till högre status och kvalitet på redovisningskonsulternas arbete. Revisorerna menar att detta kan leda till ökad trovärdighet kring redovisningskonsulternas arbete och ökad trygghet för intressenterna som använder sig av deras arbete. Det bekräftar resultaten i Far (2011b) där det har kommit fram att de nya reglerna gör att det blir viktigt att redovisningskonsulter genomgår tillräcklig träning och utbildning för att kunna erbjuda företag utvecklade redovisningstjänster och därigenom skapa tryggheten i samband med affärer.

Redovisningskonsulterna upplever inte större nytta av Fars nya invalsregler och de då på grund av att de inte tror att det kommer att ge dem fler klienter. Det avviker från Far (2011b) där man konstaterar att Fars nya invalsregler medför en viktigare roll för redovisningskonsulter. Majoriteten av revisorerna och redovisningskonsulterna upplever inte att sloandet av revisionsplikten påverkar deras nuvarande arbetsituation, vilket inte stämmer överens med IFAC (2011b) och Lennartsson (2010) där man påstår att sloandet av revisionsplikten kommer att påverka arbetsförutsättningarna för revisorer och redovisningskonsulter. Majoriteten av våra respondenter kopplar effekterna av sloandet av revisionsplikten till skatteverkets agerande och i vilken omfattning de kommer att granska företag som väljer bort revisorn. De menar också att det kommer att ta några år innan man kan tydligt märka av effekterna av sådana handlingar. Det synsättet bekräftar uttalanden i Småföretagarnas Riksförbund (2011) där man lyfter upp skatteverkets roll i att forma konsekvenserna av sloandet av revisionsplikten speciellt vid eventuell ökning av medvetna redovisningsfel hos mindre företag.

## **9. Slutsats**

Syftet med vår studie är att analysera och försöka förstå hur små- och medelstora revisions- och redovisningsbyråer påverkas av kraven på vidareutbildning under arbetslivet samt identifiera och analysera eventuella likheter och skillnader i hur dessa byråer påverkas av kraven på vidareutbildning.

Majoriteten av revisorerna och redovisningskonsulterna vi har intervjuat är nöjda med de nuvarande kraven på vidareutbildning under arbetslivet. Här upplevs vidareutbildning under arbetslivet som ett bra sätt på att höja kvalitén och statusen på tjänsterna som utförs av revisorer respektive redovisningskonsulter. Respondenterna betonar också vikten av vidareutbildning för att kunna behålla och utveckla kompetensen hos de anställda. Här tror vi att den aspekten är viktig med tanke på alla förändringar och standardiseringsåtgärder som regelbundet görs inom branschen. Vår slutsats här stämmer överens med resultaten i Mott (2002) gällanden nyttan av vidareutbildning under arbetslivet för utvecklingen av den enskilde medarbetares kompetens. Däremot avviker vår slutsats av resultaten i Mott (2002) gällande behovet av en ny modell av vidareutbildning på grund av att våra respondenter är nöjda med de nuvarande kraven och formerna på vidareutbildning.

Hälften av revisorerna samt redovisningskonsulterna tycker att de är lika viktiga på marknaden som revisorer och redovisningskonsulterna på de stora byråerna, det stämmer överens med slutsatsen i Krishnan och Schauer (2000) och här betonar revisorerna och redovisningskonsulterna att storleken på byrån inte påverkar kvalitén på de utförda tjänsterna. Andra hälften av revisorerna upplever inte att de är lika viktiga på marknaden som revisorer på de stora byråerna. Här är det värt och nämna att revisorerna som tycker det jobbar på små byråer med bara ett par anställda vilket bidrar nog till deras inställning till frågan. Vi anser därför här att det behövs vidare specificering och klassificering mellan små och medelstora revisions- och redovisningsbyråer för de anställda på dessa byråer verkar inte uppleva att de tillhör samma grupp storleksmässigt.

Revisorerna som upplever sig lika viktiga inom branschen som revisorer på de stora betonar att de är närmare klienten då de själva är egenföretagare och därför visar mer engagemang för klienternas synpunkter. Här tror vi att små och medelstora byråer är välmedvetna om rollen av deras rykte och därför satsar stort på att alltid ha ett positivt rykte och på sådant sätt få flera klienter genom att befintliga klienter förmedlar en bra bild av dem.

Våra respondenter föredrar två former av vidareutbildning, nämligen intensiva seminarier och aktualitetsutbildningar. Efterfrågan på intensiva seminarier och aktualitetsutbildningar kommer nog att fortsätta öka med tanke på att dessa två former gör det möjligt för små och medelstora byråer att hålla sig uppdaterade på ett tidseffektivt och ekonomiskt sätt. Den fortsatta standardiseringen inom revisionsbranschen samt den teknologiska utvecklingen

kommer också att bidra till större efterfråga på dessa utbildningsformer för de är lämpliga att förmedla ändringar i branschen just när det är aktuellt. Individuella interna utbildningsplaner verkar vara det mest effektiva sättet att maximera nyttan för revisorer på små och medelstora revisionsbyråer. Sådana individuella planer stämmer med riktlinjerna i Far (2011a) och man kan konstatera att Far upplevs som en aktiv intresseorganisation från revisorernas sida i och med att den lyckas spegla deras intressen på ett effektivt sätt.

Våra slutsatser visar också att revisorer föredrar en utbildningsplan där de börjar som nybörjare och slutar som expert. Sådana egenskaper i utbildningsplanen stämmer överens med Skill Acquisition Model i (Dreyfus och Dreyfus, 1986; Mott, 2002). Denna inställning har troligtvis sin grund i att revisorers arbetsuppgifter är mer omfattande och att de ofta får fatta egna beslut där det professionella omdömet är i fokus, och de måste göra rätt saker.

Redovisningskonsulterna däremot fokuserar på utbildningar som är konkreta och ger direkt nytta till det alldagliga arbetet. Redovisningskonsulternas inställning till utbildningsformer stämmer överens med Mental Schema Model i (Shuell, 1986; Mott, 2002).

Redovisningskonsulternas preferens för konkreta utbildningar kan förklaras med det faktum att deras arbetsuppgifter är mer praktiska där man blir duktigare och får erfarenhet genom träning, alltså de måste göra saker på rätt sätt.

Revisorerna tycker inte att Fars nya invalsregler för redovisningskonsulter kommer att påverka deras arbetssituation varken positivt eller negativt. De tycker däremot att dessa nya regler höjer kvalitén och trovärdigheten för redovisningskonsulternas arbete. Revisorernas svar angående det ämnet tyder på ett misstroende gentemot redovisningskonsulternas arbete som kan ha sin grund i svaga krav och regler gällande utförandet och dokumentationen av redovisningsarbetet.

Majoriteten av revisorerna upplever inte slopandet av revisionsplikten som ett hot i nuläget och här betonar revisorerna att de nuvarande gränsvärdena är så pass låga att de inte påverkar deras kundkretsar. Det synsättet avviker från påståendena i IFAC (2011a) och Lennartsson (2010) som påstår att slopandet av revisionsplikten påverkar arbetssituationen för revisorer. Här tror vi att det troligen kommer att ta flera år innan man kan märka konkreta konsekvenser av slopandet av revisionsplikten och här kommer en eventuell höjning av gränsvärdena att vara avgörande för den långsiktiga existensen av små och medelstora revisions- och redovisningsbyråer.

Revisorer och redovisningskonsulter på små och medelstora revisions- och redovisningsbyråer verkar vara nöjda med nuvarande kraven på vidareutbildningen och det verkar inte uppstå någon problematik i att uppfylla dem. Nya krav och invalsregler för redovisningskonsulter upplevs som en höjning av statusen och kvalitén i redovisningskonsulternas arbete från revisorernas perspektiv och verkar ge trovärdigheten till redovisningskonsulternas arbete en välbehövd knuff i rätt riktning. Redovisningskonsulterna verkar däremot missa poängen med de nya kraven och upplever de för det mesta som komplicerade och försvårande av deras arbete.

## **Källförteckning**

American Institute of Certified Public Accountants (1980). *Report of the Special Committee on Small and Medium Sized Firms*.

Arnett, H. och Danos, P. (1979). *CPA firm viability*. University of Michigan, Ann Arbor, MI.

Beer, S. (2005). *Tax tangle proves a hurdle to growth*. The Age. 15 Januari, s. 2.



Bentley, J. (1996). *Cross-Cultural Interaction and Periodization in World History*. American Historical Review Vol. 101, s. 749-70.

Brante, Thomas (1988). *Sociological Approaches to the Professions*. Acta Sociologica, Vol. 31:2, s. 119-142.

Carpenter, C. och Strawser, R. (1971). *Displacement of auditors when clients go public*, Journal of Accountancy. s. 55-58.

Cervero, Ronald M. (2002). *Trends and Issues in Continuing Professional Education*. New Directions for Adult and Continuing Education. Vol. 2000: 86, s. 3-12.

Coenenberg, Adolf Gerhard, Haller, Axel och Marten, Kai-Uwe (1999). *Accounting education for professionals in Germany - current state and new challenges*. Journal of Accounting Education. Vol. 17, s. 367-390.

DeAngelo, Linda Elizabeth (1981). Auditor size and audit quality. Journal of Accounting and Economics Vol. 3, s. 183-199.

Dreyfus, Hubert och Dreyfus, Stuart (1986). *Mind Over Machine: The Power of Human Intuition and Expertise in the Era of the Computer*. New York: The Free Press. s. 50.

Eraut, M. (1994). *Developing Professional Knowledge and Competence*. Bristol, Pa.: Falmer Press.

Fars Vägledning för vidareutbildning. Fars yrkesetiska regel 6. Fars Utbildningsråd Stockholm i mars 2011a.

Far (2011b). Tillgänglig från: [http://www.far.se/portal/page?\\_pageid=114,359154&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.far.se/portal/page?_pageid=114,359154&_dad=portal&_schema=PORTAL)  
Accessdatum: 2011-05-30.

Grey, C. (1998). *On being a Professional in a "Big Six" Firm*. Accounting, Organizations and society. Vol. 25: 5/6, s. 569-587.

Houle, C. O. (1980). *Continuing Learning in the Professions*. San Francisco: Jossey-Bass.

IFAC (2011a). Tillgänglig från:  
[http://web.ifac.org/download/SMPCCommittee\\_StrategyWorkPlan.pdf](http://web.ifac.org/download/SMPCCommittee_StrategyWorkPlan.pdf)  
Accessdatum: 2011-05-30.

IFAC (2011b). Tillgänglig från:  
<http://ifac.org/Education/>  
Accessdatum: 2011-05-30.

International Education Standard (IES) 7 (2010). *Continuing Professional Development: A Program of Lifelong Learning and Continuing Development of Professional Competence*.

- Jackling, Beverley, De Lange, Paul and On, Joav Rav (2007). *Accounting Graduate Employment Destinations and Commitment to CPD: A Study from Two Australian Universities*, Accounting Education. Vol. 16: 4, s. 329 - 343.
- Jenkins, E. (1999). *Global Financial Reporting and the Global Financial Markets*. Address at the 1999 Financial Executives Summit, Vancouver, BC, Canada, 28 Maj.
- Krishnan, J. och Schauer, P.C. (2000). *The differentiation of quality among auditors: evidence from the not-for-profit sector*. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 19, s. 9-25.
- Lennartsson, R. (2010). *Nya invalsregler för konsulter*. Balans. 12/2010, s. 12.
- Levitt, L. (1999). *Remarks concerning international accounting standards from a speech to the American Council on Germany*. New York, 7 October.
- Metzger, W. P. (1987). *A spectre is haunting American scholars: the spectre of professionalism*. Educational Researcher. Vol. 16:7, s. 10-16.
- Moizer, P. (1997). *Auditor reputation: the international empirical evidence*, International Journal of Auditing. Vol. 1:1, s. 61-74.
- Mott, Vivian W. (2002). *The Development of Professional Expertise in the Workplace*. New Directions for Adult and Continuing Education. Vol. 2000; 86, s. 23-31.
- Nowlen, Philip M. (1988). *A new approach to continuing education for business and the professions: The performance model*. NUCEA, New York. ISBN 0029227402.
- Paisey, C. and Paisey, N. (2004). *An analysis of accounting education research in Accounting Education: an international journal*. Accounting Education: an international journal. Vol. 13:1, s. 69-99.
- Perera, Hector B., Rahman, Asheq R. och Cahan, Steven F. (2003). *Globalisation and the Major Accounting Firms*. Australian Accounting Review Vol. 13:29, s. 27-37.
- Revisorsnämnden (2011a). Tillgänglig från:  
[http://www.revisorsnamnden.se/rn/om\\_rn\\_4706.html](http://www.revisorsnamnden.se/rn/om_rn_4706.html)  
 Accessdatum: 2011-05-30.
- Revisorsnämnden (2011b). Tillgänglig från:  
[http://www.revisorsnamnden.se/rn/showdocument/documents/foreskrifter/96\\_1.pdf](http://www.revisorsnamnden.se/rn/showdocument/documents/foreskrifter/96_1.pdf)  
 Accessdatum: 2011-05-30.
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: how professionals think in action*. London: Temple Smith.
- Shuell, T. J. (1986). *Cognitive conceptions of learning*. Review of Educational Research. Vol. 56:4, s. 411-436.
- Småföretagernas Riksförbund (2011). Tillgänglig från:

<http://www.presskontakt.se/pressreleaser/visa/pressrelease/336234/den-borttagna-reviso/1C0325E8-513B-14F1-EBE3-D42358C682F4>

Accessdatum: 2011-05-30.

Sveriges Redovisningskonsulters Förbund (2011). Tillgänglig från:

[http://www.srfkonsult.se/portal/page/portal/srf/medlem/om\\_medlemskapet\\_auktorisering](http://www.srfkonsult.se/portal/page/portal/srf/medlem/om_medlemskapet_auktorisering)

Accessdatum: 2011-05-30.

Velayutham, Sivakumar and Perera, Hector (1993). *The reflective accountant: towards a new model for professional development*. Accounting Education. Vol. 2:4, s. 287-301.

von Eitzen, B. (1996). Der Wirtschaftsprüfer im internationalen Umfeld - Eine statistische Untersuchung zum Berufsstand des Wirtschaftsprüfers, Probleme bei seiner Internationalisierung sowie der Harmonisierung von Ausbildung, Rechnungslegung und Prüfung - Diss. Freiburg im Breisgau.

Wessels, Susan B. (2007). *Accountants Perceptions of the Effectiveness of Mandatory Continuing Professional Education*. Accounting Education. Vol. 16: 4, s. 365-378.

Williams, Paul F. (2004). *You Reap What You Sow: The Ethical Discourse of Professional Accounting*. Critical Perspectives on Accounting. Vol. 15: 5/6, s. 995-1001.

Öhman, Peter (2005). *Är det viktigare för revisorer att göra saker rätt än att göra rätt saker*. I: S.-E. Johansson & E. Häckner & E. Wallerstedt (red.), Uppdrag revision. Revisorsrollen i takt med förväntningarna. Stockholm: SNS-förlag. s. 61-79.

## **Bilaga 1**

### **Frågor till revisorer**

- 1- Internationella och nationella professionella organisationer som IFAC och Far har olika krav angående obligatorisk vidareutbildning för revisorer. Skulle du vilja beskriva dina tankar kring dessa krav?
- 2- Hur kan utbildningsmoment tillämpas för att maximera nyttan för dig som revisor och för den byrån där du arbetar?
- 3- Upplever du som revisor på en liten eller medelstor revisionsbyrå att du eller din byrå kan påverka kraven på vidareutbildning?
- 4- Hur skulle du beskriva att nyttan du får ut av vidareutbildning står i förhållande till den tid som du lägger ner på det?
- 5- Vilka former av vidareutbildning upplever du som viktigt för att behålla och utveckla din kompetens?
- 6- Upplever du som revisor på en liten eller medelstor revisionsbyrå att ni är lika viktiga inom branschen som de stora byråerna?
- 7- Hur har och kommer sloandet av revisionsplikten att påverka dig som revisor?
- 8- Hur tror du att Fars nya invalsregler för redovisningskonsulter kommer att påverka din arbetssituation som revisor?

## Bilaga 2

### Frågor till redovisningskonsulter

- 1- Internationella och nationella professionella organisationer som IFAC och Far har olika krav angående obligatorisk vidareutbildning för redovisningskonsulter. Skulle du vilja beskriva dina tankar kring dessa krav?
- 2- Hur kan utbildningsmoment tillämpas för att maximera nyttan för dig som redovisningskonsult och för den byrån där du arbetar?
- 3- Upplever du som redovisningskonsult på en liten eller medelstor redovisningsbyrå att du eller din byrå kan påverka kraven på vidareutbildning?
- 4- Hur skulle du beskriva att nyttan du får ut av vidareutbildning står i förhållande till den tid som du lägger ner på det?
- 5- Vilka former av vidareutbildning upplever du som viktigt för att behålla och utveckla din kompetens?
- 6- Upplever du som redovisningskonsult på en liten eller medelstor redovisningsbyrå att ni är lika viktiga inom branschen som de stora byråerna?
- 7- Hur har och kommer slopandet av revisionsplikten att påverka dig som redovisningskonsult?
- 8- Hur tror du att Fars nya invalsregler för redovisningskonsulter kommer att påverka din arbetssituation som redovisningskonsult?