

# KANDIDATUPPSATS

Hösten 2008

*Högskolan i Kristianstad*

*Institutionen för Hälsa & Samhälle*

## VILKEN ROLL SPELAR PROFESSIONEN FÖR ANSTÄLLDA PÅ DE STORA SVENSKA REVISIONSBYRÅERNA?

Författare:

**Christian Ingemansson**

**Oskar Schulz**

Handledare:

**Stig Westerdahl**

## **Förord**

Vi vill i vårt arbete rikta ett stort tack till vår handledare Stig Westerdahl för den handledning han bistått med.

Vi vill även passa på att tacka våra respondenter Josefin Permsjö, Jesper Sturesson, Sara Nilsson, Pierre Jarl och Lars Johansson för att de tagit sig tid att ställa upp på våra intervjuer.

Till sist vill vi även ge ett stort tack till Annika Fjelkner för sina råd och våra familjer för all stöttning och visat tålamod.

Kristianstad, 2008

*Christian Ingemansson*

*Oskar Schulz*

## **Sammanfattning**

Vi har under vår studietid blivit informerade om de formella skillnaderna mellan en revisorsassistent och en godkänd/auktoriserad revisor, men inte de faktiska skillnaderna. Syftet med denna uppsats var att få en bild över vilken roll professionen spelar för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna.

Det fanns inte tidigare studier som stämde överens med vår frågeställning vilket innebar att vi hade ett induktivt tillvägagångssätt. Med hjälp av det insamlade materialet från empirin kunde vi sedan dra slutsatser. Empirin samlades in genom intervjuer med en anställd från varje av de stora byråerna och vi kunde därmed skapa oss en uppfattning hur professionen skiljer sig åt de olika revisionsbyråerna emellan, med utgångspunkt från olika forskares professions- och statusteorier.

Vi kan konstatera att professionens roll för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna varit betydligt mindre än vi trodde på förhand och istället är det interntitlarna tillsammans med status som spelat den största rollen.

**Nyckelord:** Profession, auktorisation, status, Big Four, revisionsbyråer

## Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Bakgrund .....	6
1.2 Problemformulering .....	7
1.3 Syfte .....	8
1.4 Uppsatsens disposition .....	8
<b>2. Metod</b> .....	<b>10</b>
2.1 Vetenskaplig metod .....	10
2.2 Insamling av data .....	10
2.2.1 Kvantitativ och kvalitativ data .....	10
2.2.2 Sekundär- och primärdata .....	11
2.2.3 Undersökningens ansats .....	12
2.4 Urval .....	12
2.5 Datainsamlingsteknik .....	13
2.6 Metodkritik – validitet och reliabilitet .....	15
2.7 Kapitelsammanfattning .....	16
<b>3. Teori</b> .....	<b>18</b>
3.1 Profession .....	18
3.1.1 En historisk tillbakablick .....	18
3.1.2 Definitionsbegrepp .....	19
3.1.3 Parson, Millerson och Goodes .....	20
3.2 Status .....	21
3.2.1 Definition .....	21
3.2.2 Statusteorier .....	22
3.3 Revisorn .....	23
3.3.1 De olika revisorsstegen .....	25

3.3.1.1 Revisorsassistent.....	25
3.3.1.2 Godkänd & auktoriserad revisor.....	26
3.3.1.2.1 Revisorsprovet .....	27
3.3.1.3 Partner.....	27
<b>3.3.2 Revisionsbyråer .....</b>	<b>28</b>
3.3.2.1 The Big Four .....	28
3.3.2.2 Grant Thornton.....	30
<b>3.4 Kapitelsammanfattning .....</b>	<b>30</b>
<b>4. Empiri .....</b>	<b>32</b>
4.1 Josefin Permsjö, 32 år, godkänd revisor på Deloitte .....	32
4.2 Pierre Jarl, 38 år, auktoriserad revisor och partner på Grant Thornton	35
4.3 Lars Johansson, godkänd revisor på Ernst & Young.....	38
4.4 Jesper Sturesson, 32 år, auktoriserad revisor på KPMG .....	40
4.5 Sara Nilsson, 33 år, godkänd revisor på Öhrlings PriceWaterhouseCoopers.....	44
4.6 Sammanfattning av intervjuer.....	47
<b>5. Analys.....</b>	<b>48</b>
5.1 Utbildning .....	48
5.2 Arbetsuppgifter och interntitlar .....	49
5.3 Status .....	51
<b>6. Slutanalys.....</b>	<b>52</b>
6.1 Slutsats .....	52
6.2 Förslag till fortsatt forskning .....	53
6.3 Självkritik .....	53
<b>Referenslista .....</b>	<b>54</b>
<b>Bilaga 1</b>	

# 1. Inledning

*I inledningen ges en bakgrund till uppsatsens ämne. Vidare presenteras de problemställningar uppsatsen avses besvara. Slutligen beskrivs syftet med uppsatsen.*

## 1.1 Bakgrund

Alliansregeringen presenterade en ny satsning på skolan där 3,5 miljarder kronor satsas under de nästkommande fyra åren. Orsaken enligt Lars Leijonborg och Jan Björklund är att Sverige behöver en mer professionell lärarkår med högre status skriver de i en debattartikel i DN den 20 april 2007. Professor Mats Alvarsson menar att lärarna inte är unika i att stärka sin yrkesprofession. Exempelvis föreslår statsrådet Maria Larsson att ge legitimation till socialsekreterare och även civilekonomer. De har nyligen genom standardiserad utbildning och skyddad titel blivit en "riktig" profession menar han (Alvesson, 2007).

Men varför finns denna strävan efter att uppnå en stark profession?

De ursprungliga professionerna har ansetts vara läkare och advokater (Hellberg, 1991), men eftersom det inte finns en exakt definition av ordet profession, används det olika i olika sammanhang. Några grupper hävdar att de är en profession för de har en unik praktisk kunskap som är svår att nå för allmänheten, så som piloter, kirurger och ingenjörer (Selander, 1990). Andra hävdar att deras teoretiska akademiska kunskap ger de statusen profession. Till denna grupp räknar Selander exempelvis in biokemister och filosofer. Alla dessa olika tolkningar av profession har gjort att det finns ett stort antal olika professionsteorier, där forskarna har sina egna kriterier av vad som skall vara uppfyllt för att yrket skall kunna kalla sig en profession.

Professionaliseringen för revisorer i Sverige uppkom först de sista åren av 1800-talet då lagar och regler infördes för vem som kunde ingå i professionen (Wallerstedt, 2002) och 1912 examinerades de första svenska auktoriserade revisorerna från Handelsskolan i Stockholm (Sjöström, 1994). 1930 började handelskammarna utfärda certifikat för granskningsmän som sedermera blivit godkända revisorer (Wallerstedt, 2005). Tillsammans har dessa två titlar varit det

mål för revisorassistenter att behöva uppnå för att slutligen kunna ingå i den starka professionen: godkänd/auktoriserad revisor.

Efter drygt 75 års uppdelning av revisorprofessionen i två kategorier så finns det nu ett färskt utredningsförslag att de två titlarna skall slås samman och i framtiden endast finnas en revisortitel (Revisorers skadeståndsansvar, SOU 2008:79). Detta utredningsförslag blev klart i september 2008 och ska säkerställa att alla auktoriserade revisorer 2017 har avlagt revisorexamen, utredaren Bo Svensson anser att sammanslagningen och bortgallringen av de revisorer som inte avlagt revisorexamen ska garantera en minimum kunskap för att klara revisorsjobbet (Precht, 2008).

Branschorganisationen FAR SRS generalsekreterare Dan Brännström ställer sig positiv för detta förslag eftersom de två revisorkategorierna redan idag har samma befogenheter om man ser till aktiebolagslagens regler och dessutom skulle det gynna marknaden med en titel eftersom förvirringen råder med två olika kategorier av revisorer. (Balans nr. 11 2007 s. 9)

## **1.2 Problemformulering**

I en känd och klassisk professionsartikel, *The professionalization of everyone*, i American Journal of Sociology skrev sociologen Harold Wilensky att för en profession skall etableras måste det finnas en stark universitetsutbildning, egna intresseföreningar och etiska regler (Wallerstedt, 2005). För revisionsbranschen är dessa professionskrav en självklarhet då det finns fastställda krav på 180/240 högskolepoäng som skall uppnås för att få skriva revisorexamen/högre revisorexamen, en stark branschorganisation i form av FAR SRS samt egna normer som god revisorssed och yrkesetiska regler som ska följas för att man ska behålla sin titel (Far Förlag, 2006).

Eftersom byråerna är uppdelade mellan profession och icke-profession kan man tänka sig att detta tydligt märks på arbetsuppgifterna, eller spelar det ingen roll alls? Vi avser även att diskutera om den anställdas syn på status har betydelse för avancemang inom byrån.

I vårt arbete vill vi få en inblick och se vilken roll professionen spelar för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna. Detta efter att man som nyutexaminerad påbörjat sin anställning som revisorsassistent på byrån och vägen till profession.

*Vilken roll spelar professionen för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna?*

### **1.3 Syfte**

Som högskolestudent hade vi informationen om att det krävs 180/240 högskolepoäng för att bli godkänd respektive auktoriserad, det vill säga uppfylla revisorsprofessionen. Dessutom fick vi kunskapen från lagtexten under utbildningens gång att en skillnad gentemot godkänd och auktoriserad revisor var att man inte fick vara påskrivande revisor för ett börsnoterat aktiebolag som godkänd revisor. Eftersom skillnaden är så pass liten mellan dessa två titlar var vi nyfikna att se vilken roll professionen spelar in för anställda på byråerna. Därmed är vårt syfte med denna kandidatuppsats att skapa oss en bild över vilken roll professionen spelar för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna.

### **1.4 Uppsatsens disposition**

Vi ska nedan beskriva upplägget på hur uppsatsens disposition ser ut.

### **Kapitel 2 – Metod**

I detta kapitel beskrivs de metoder som uppsatsen är uppbyggd av samt hur vi gått tillväga i urvalet samt insamlandet av vårt empiriska material. I kapitlet redogörs först vilka alternativ som finns sedan förklarar vi vilket vi använt oss av och varför.

### **Kapitel 3 – Teori**

Den teoretiska delen består av teorier och forskares definitioner om profession samt status så att läsaren ska få en bättre inblick och förståelse om dessa båda begrepp. Kapitlet avslutas med en presentation av professionen revisor och de revisionsbyråer vi valt.



## **Kapitel 4 – Empiri**

Här presenterar vi vårt insamlade material vi fått fram från intervjuerna med våra respondenter. Det insamlade materialet tillsammans med teorikapitlet leder sedan till vår fortsatta analys.

## **Kapitel 5 – Analys**

Med utgångspunkt från de genomförda intervjuerna analyserar vi med kopplingar till teorin undersökningens problemformulering.

## **Kapitel 6 – Slutsatser**

I detta avsnitt presenteras uppsatsens resultat. Fortsättningsvis ges även förslag på fortsatta studier inom detta ämne.

## 2. Metod

*I detta kapitel kommer vi att redogöra för vilken vetenskaplig metod vi använt oss av vid insamlandet av information som slutligen ska ge oss bättre insikt av ämnet och ge oss svar på vår frågeställning samt förklara hur vårt urval skett. Vi ska även ta upp hur vi gått tillväga i valet av de teorier vår studie bygger på.*

### 2.1 Vetenskaplig metod

När man ska dra vetenskapliga slutsatser finns det två olika tillvägagångssätt, dessa är *deduktion* och *induktion*. Med ett deduktivt tillvägagångssätt innebär det att man formulerar en problemställning genom hypoteser vilket man sedan accepterar eller förkastar. Det induktiva tillvägagångssättet däremot innebär att man sällan har någon precis problemformulering eller större kunskaper om området när man ger sig ut i verkligheten och ska undersöka (Halvorsen, 1992). Vi har ett induktivt tillvägagångssätt eftersom det tidigare inte finns studier som stämmer överens med vår frågeställning och vi kommer med hjälp av det insamlade materialet dra slutsatser.

### 2.2 Insamling av data

Vid marknadsundersökningar finns det två övergripande sätt när man delar in data. För det första kan man utgå från datas karaktär genom att skilja på kvantitativ och kvalitativ data och för det andra kan man utgå från hur datamaterialet samlas in genom att skilja på sekundär- och primärdata. Detta ligger till grunden då alla marknadsundersökningar förutsätter att data samlas in och på något sätt presenteras. (Christensen et al, 2001)

#### 2.2.1 Kvantitativ och kvalitativ data

Kvantitativa undersökningar kännetecknas framförallt av att de består av siffror, där fokus ligger på mängd, antal och frekvens av olika kvantifierbara variabler för att kunna bearbeta data statistiskt varpå en enkät av något slag används för insamlande av data. Denna metod lämpar sig främst när sammanställningen inriktar sig mot att upptäcka, fastställa och mäta samband mellan olika variabler och där man studerar det specifika i sammanhanget eller delarna av en helhet. Den kvantitativa undersökningen är väldigt strukturerad, där utgångspunkterna eller

hypoteserna är förutbestämda och utgör därför undersökningens ramverk och begränsning. Detta leder till att en kvantitativ undersökning främst används när undersökaren redan vet en del om ämnet och när han eller hon vill testa en eller flera teorier. Sammanställningen används sedan till att förbättra och utveckla teorierna. (Christensen et al, 2001)

Kvalitativa undersökningar kännetecknas framförallt av ord, text, symboler och handlingar. Vid insamlande av dessa data är helhetsförståelsen och sammanhanget viktigare än enskilda delar och således är insamling med hjälp av intervjuer att föredra. Den kvalitativa undersökningen beskriver verkligheten med hjälp av text och modeller, där syftet är att upptäcka, lyfta upp och belysa de samband som växt fram under undersökningen, vilket används för att bygga teorier, teoretiska hypoteser eller praktiska arbetshypoteser. Detta gör att en kvalitativ undersökning inte nödvändigtvis kräver någon förutbestämd, begränsande struktur som i det kvantitativa fallet. (Christensen et al, 2001)

Vid valet av att använda sig av kvantitativ eller kvalitativ data kom vi fram till att den senare av dem båda passar vår typ av undersökning bäst. Detta eftersom den kvalitativa metoden är att föredra då vi är ute efter en helhetsöverblick och få ett bredare sammanhang över professionens roll för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna.

### *2.2.2 Sekundär- och primärdata*

Skillnaden i insamlandet av data är om materialet tidigare förekommit eller inte. Sekundärdata är data som i tidigare undersökningar samlats in och sammanställts, men med annat syfte än den aktuella undersökningen, medan primärdata används när mer information än vad som finns att tillgå krävs alternativt att den inte är tillräcklig för ändamålet. (Christensen et al, 2001)

Med hjälp av Internet, bibliotek, böcker och tidskrifter finns det idag mängder av sekundärdata tillgänglig, vars fördelar är just lättillgängligheten av information och att det inte är särskilt tidskrävande. Primärdata är däremot inte lika lättillgängligt utan det är tidskrävande att samla in informationen. Fördelen är att man får aktuell information, vilket inte alltid är fallet för sekundärdata, samt att

informationen verkligen är anpassad till undersökningsproblemet. (Christensen et al, 2001; Saunders et al, 2007)

Vi har i vår undersökning använt oss utav både primär- och sekundärdata. Våra sekundärdata består av litteratur, vetenskapliga artiklar, tidskrifter och information från Internet. Detta har gett oss en grund om de områden vi ska fördjupa oss i. Det finns sedan tidigare studier om profession, status med mera men inte studier som är snarlika med vår, därför utgör vår insamling i form av vår empiri primärdata, varifrån våra slutsatser ska dras.

### 2.2.3 Undersökningens ansats

I en undersöknings ansats bestämmer man vilken typ av undersökning man ska genomföra samt vilken typ av resultat man har möjlighet att få fram (Christensen et al, 2001). Vår uppsats har karaktären av en breddstudie snarare än en djupstudie eftersom samtliga av de stora revisionsbolagen representeras i vår undersökning samtidigt som vi var ute efter en översiktlig bild över vilken roll professionen spelar för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna.

## 2.4 Urval

Vid insamling av primärdata är det viktigt att tänka på vilken målpopulation och vilka respondenter i population man ska undersöka. Det finns två olika typer av urval: ett sannolikhetsurval vilket innebär att varje respondent eller enhet väljs slumpmässigt där alla har en erkänd chans att komma med i urvalet samt ett icke-sannolikhetsurval som innebär att det inte går att förutse vilka respondenter som är utvalda. (Christensen et al, 2001)

Vi har utifrån vår problemformulering fokuserat på att undersöka vilken roll professionen spelar för anställda på de stora revisionsbyråerna i Sverige. Enligt statistik från 2008 från Affärsvärldens hemsida fick vi fram en lista över de tio största byråerna i Sverige baserat på omsättningen 2007. Det var en markant skillnad i omsättning mellan de fem första byråerna på listan och byrå nummer sex och vi valde därför att fokusera oss på de fem översta som vi därför räknar till *de stora revisionsbyråerna* och mest framträdande på den svenska revisionsmarknaden. Efter att vi gjort vårt urval över vilka revisionsbyråer som

skulle ingå i undersökningen påbörjade vi sökningen efter var de olika kontoren låg beläget. Samtliga av de stora byråerna vi ville undersöka fanns i Kristianstad med Deloitte som enda undantag. I Deloittes fall valde vi närmsta belägna kontor, som ligger i Malmö. Enligt Grey (1998) präglas alla av de större revisionsbyråerna av en unik kultur som skapat en organisatorisk identitet, detta eftersom man satsar omfattande resurser på mentorskap och internutbildningar med mera. Detta faktum gjorde att vi bestämde oss för att försöka intervjua en person från varje av de fem stora revisionsbyråerna eftersom vi är intresserade av professionens roll för de anställda och tror därmed att det skiljer sig mer mellan olika byråer, det vill säga exempelvis KPMG jämfört med Deloitte, istället för skillnaden mellan lokala kontor men samma revisionsbyrå, det vill säga KPMG i Kristianstad jämfört med KPMG i Malmö, grundat på att Grey (1998) menar att varje byrå har sin särprägel. Genom att genomföra intervjuer med en anställd från varje av de stora byråerna skapar vi oss en uppfattning kring exempelvis de olika interntitlarna och hur internutbildningen skiljer sig åt de fem bolagen emellan samt hur de går till väga internt inom byrån för att en nyanställd revisorassistent en dag skall lyckas nå professionen. Genom valet att endast kontakta lokala kontor går det inte att dra en generell slutsats av de svar vi fick som om vi hade gjort en liknande undersökning på exempelvis större kontor i större städer.

Att genomföra en totalundersökning hade blivit alldeles för omfattande och vi valde därför av praktiska skäl att kontakta de kontor som ligger i Kristianstad av de revisionsbyråer som vi klassat som de stora revisionsbyråerna. På grund av tidsbegränsningen, både från vår och respondenternas sida, valde vi att intervjua en revisor på respektive byrå. Urvalet av respondent på respektive kontor gick tillväga i att vi mejlade kontorets studentansvarig där vi bad om att träffa en revisor som var godkänd eller auktoriserad revisor och gjort sin karriärklättring från revisorsassistent till professionen, varpå vi sedermera blev kontaktade av respondenten i fråga och bokade tid för intervju.

## **2.5 Datainsamlingsteknik**

En ofta vanligt förekommande datainsamlingsteknik är en intervju, vilket fungerar som ett strukturerat samtal med en eller flera respondenter. Det finns fyra olika typer av intervjuer: *personlig intervju*, där en enskild person intervjuas;

*fokusgruppen* där flera personer intervjuas i grupp; *telefonintervjun* där intervjun görs via telefon samt den *påstana intervjun* som genomförs på plats, exempelvis på stan. (Christensen et al, 2001)

En intervjuteknik kan skilja sig rejält från en annan, den kan vara formaliserad och strukturerad eller ostrukturerad och därmed mer lik en personlig konversation. En *strukturerad intervju* särskiljer sig på så sätt att intervjuaren läser en fråga i taget och noterar svaret. Här är det viktigt att använda sig utav samma tonfall för att respondenten inte ska styras. Det är vanligt att det förekommer filterfrågor, frågor som beroende på vad respondenten svarar leder till nästkommande fråga, vid en strukturerad intervju. Vid en *ostrukturerad intervju* finns det ingen personlig guide över frågor som ska tas upp under intervjun, utan intervjun är personlig och är till för när man ska undersöka på djupet. Respondenten ges en möjlighet att prata fritt kring undersökningsproblemet men det gäller att frågeställaren har några fastställda frågor så respondenten inte tappar fokus på problemet. (Christensen et al, 2001)

En blandning mellan strukturerad och ostrukturerad intervju kan liknas i den *semistrukturerade intervjun*, där intervjuaren gjort en lista över teman och frågor som under intervjuns förlopp ska beröras. Från intervju till intervju kan dessa frågor och teman variera. (Christensen et al, 2001)

För att få vår problemformulering besvarad ansåg vi att en semistrukturerad intervju lämpade sig bäst för oss, då vi på ett fritt sätt kunde ställa våra frågor utifrån uppsatta teman vi ville beröra och därmed få en bättre och bred inblick över hur en revisors vardag och vilken roll professionen spelar på de byråerna vi valt att besöka. Eftersom vi valde den semistrukturerade intervju, där frågorna kan komma i vilken ordning som speglar intervjuns förlopp bäst, skickade vi inte ut frågor på förhand utan nämnde bara huvudämnet. Nackdelen med personlig intervju kan vara att intervju-effekten uppstår, det vill säga att respondenten blir påverkad av intervjuaren och svarar det respondenten tror att intervjuaren vill höra. (Christensen et al, 2001)

De olika ämnesområdena vi valde att beröra under intervjuernas gång samt exempel på frågor kring dessa ämnesområden bestod bland annat i:

- *respondentens bakgrund*; vad och var man valt att studera.
- *första tiden på byrån*; hur man anställdes på revisionsbyrån, intryck av byrån, hur man mottogs av byrån i form av internutbildning samt tilldelning av mentor.
- *arbetsuppgifterna*; hur arbetsuppgifterna särskiljer sig bland interntitlarna samt om de skiljer sig beroende på om man innehar professionen eller inte.
- *vägen mot profession*; orsaker till varför man skrev provet samt vilka faktorer som spelade roll exempelvis status.

Genom att ställa frågor kring ämnesområdena ovan kunde vi få en inblick på hur revisorns arbetsuppgifter, vidareutbildning, examination genom kunskapsprov med mera kopplas samman med bakgrund till Millersons teorier om professionskriterier. För att få kunskap över hur arbetsuppgifterna skiljer sig åt mellan de olika interntitlarna bad vi respondenterna på ett djupgående sätt beskriva skillnaderna allt eftersom de avancerat inom respektive byråers karriärstege. Slutligen för att få en uppfattning om hur status spelar in, och i så fall vilken, för anställda på valet att nå en profession, valde vi även att ställa frågor kring det området.

## **2.6 Metodkritik – validitet och reliabilitet**

Vid undersökningar måste analysen oavsett om den baseras på kvantitativa eller kvalitativa data vara trovärdig för att undersökningen och dess resultat ska vara användbara. (Christensen et al, 2001)

Validitet innebär trovärdighet, vilket visar hur väl undersökningen och dess resultat överensstämmer med verkligheten (Christensen et al, 2001). Vid en kvalitativ undersökning handlar god validitet om att upptäcka, tolka och att förstå innebörden av sammanhanget (Patel & Davidson, 2003). Reliabilitet däremot handlar om tillförlitlighet, det vill säga i vilken grad resultatet av undersökningen kan upprepas om studien läggs upp på ett identiskt eller likartat sätt (Christensen

et al, 2001; Patel & Davidson, 2003). Genom att använda sig av till exempel bandspelare och spela in hela intervjun kan man kontrollera att reliabiliteten stämmer överens med vad som egentligen har sagts under intervjuens gång och att man uppfattat det på ett korrekt sätt (Patel & Davidson, 2003).

Eftersom vi inte använt oss av bandspelare, utan skrivit ner sammanfattningen av intervjun direkt efter avslutat möte kan reliabiliteten skadas något. Dock har vi vid oklarheter kontaktat respondenten för att få högre validitet och resonemanget konfirmerat. Eftersom respondenternas svar inte förändras med tiden så hade resultatet vid upprepande av intervjuerna vid senare tidpunkt blivit detsamma och därmed anser vi att reliabilitet som hög.

## **2.7 Kapitelsammanfattning**

Vi har i detta kapitel redogjort vårt tillvägagångssätt för att samla in information och sedan förklarat hur bearbetning gjorts.

Ett induktivt tillvägagångssätt har gjorts eftersom inga tidigare studier gjorts kring vår frågeställning. Vi har valt att använda oss av en kvalitativ metod eftersom vi vill få en bred insikt och en helhetsbild över respondentens väg till profession. Fördelen med detta är att vi får ett friare resonemang och en överblick över yrket revisor, vilket vi tidigare inte haft och det hade vi inte uppnått med en statistisk undersökning såsom kvantitativ. Vi har lagt en grund i undersökningen som består av sekundärdata i form av bland annat professionsforskning. Denna grund har sedan fortsatt i primärdata, då vi inte funnit någon exakt forskning kring vår frågeställning sedan tidigare. Vår ansats har varit en breddstudie där vi inte går in på djupet på vår undersökning utan får ett mer brett och översiktligt resultat.

Vårt urval har skett genom att vi valt ut de fem största svenska revisionsbyråerna och kontaktat den studentansvariga på kontoret och bitt om en intervju med en godkänd/auktoriserad revisor som gjort sin klättring från revisorsassistent till sin nuvarande professionsposition.

Vi har valt att samla in våra data genom att utföra personliga intervjuer. Fördelen med personlig intervju är att underlätta förståelsen för respondenten och det blir enklare att reda ut eventuella missförstånd. Vi använde oss av semistrukturerad



intervju där vi förberett frågor och områden som vi under intervjuens gång berört. För att höja tillförlitligheten renskrev vi intervjun direkt efter mötet med respondenten och vid oklarheter kontaktade vi respondenten igen.

### **3. Teori**

*Detta kapitel är uppdelat i tre delar; profession, status samt revisorn. Professions- och statusdelen inleds med en allmän och samhällslik bild och definitionen av dem. Vidare tas de upp exempel på teorier samt de kriterier som olika forskare menar krävs för ett yrke skall uppnå en profession respektive generera högre yrkesstatus. I den slutliga delen beskrivs professionen revisorn och dess historia och de olika steg hon kan gå i karriären. Delen avslutas med att en översikt över de fem största revisionsbyråerna i Sverige.*

#### **3.1 Profession**

Ordet ”profession” kommer från latinets ”professio” och har innebörden erkännande, uppgift eller yrke. ”Profession” är ett yrke, i synnerhet ett yrke med högre utbildning. Det betyder även yrkeskår, såsom högtidlig förklaring och bekännelse. (Selander, 1989)

Individerna i en profession bildar en naturlig grupp eftersom de har gemensamma nämnare. De har i stort sett gemensam utbildning och bedriver näst intill samma verksamhet. Andra gemensamma nämnare är att de oftast är medlemmar i gemensamma förbund. Detta leder ofta till lojalitet, sammanhållning och gemensamma intresse (Brante, 1989). Det förekommer olika strategier för att de olika yrkena ska utveckla och skydda sig mot andra yrkesgrupper. De professioner som är framgångsrika i sina strategier kommer att betraktas som idealtyper inom professionsforskningen, vilka idag är advokatyrket och läraryrket (Dufwa, 2004).

##### *3.1.1 En historisk tillbakablick*

Forskningen om professioner har gått till på liknande sätt, genom att man definierat begreppen inom en tankeram. Tack vare att resultaten av all forskning om profession blir olika finns det ingen konkret benämning om vad profession egentligen är utan det finns skilda synsätt. (Selander, 1989)

I det engelska språket kom redan på 1930-talet den självklara förklaringen av begreppet profession att problematiseras. Nyckelorden inom profession var kunskap, vetenskap, tillämpningsteknik, etik, altruism och professionella sammanslutningar (Hellberg, 1978). En del forskare har genom att ställa upp en

del kriterier velat särskilja de professionella från andra yrkesgrupper för att på så sätt kunna känneteckna en profession. Detta synsätt, som kallades "essentialistiskt", kom att dominera mellan 1930- och 1970-talet (Selander, 1989). Under denna tid var det professionerna som uttalat eller underförstått fick en helt avgörande roll i att driva samhällsutvecklingen framåt (Hellberg, 1978).

Först på 70-talet övergavs det "essentialistiska" perspektivet och ett nytt, något konfliktladdat, professionsperspektiv introducerades. Kritikerna tog upp frågor som: i vems intresse agerade professionerna och i vilka syften. Det historiska angreppssättet övergavs och professionerna sattes nu in i sitt samhälleliga sammanhang (Hellberg, 1978). Andra forskningsansatser som dominerat efter år 1970 är hur de olika yrkesgrupperna utvecklat sina strategier för att avgränsa sitt yrkes- och kunskapsområde samt hur professionens ställning i samhället karakteriseras av klasskiktning och könsskillnader (Selander, 1989).

Den traditionella professionsforskningen delas in i områdena kategorisering, beskrivning och analys av professionella yrkesgrupper. I denna yrkesgrupp räknas bland annat vetenskapsmän, de klassiska professionerna läkare och advokater, 'äldre' kall såsom präst och militär och idag även ingenjörer, arkitekter, psykologer, lärare och administratörer. (Brante, 1987)

### *3.1.2 Definitionsbegrepp*

*Vad skiljer egentligen en icke-profession mot en profession?*

En profession menar Inga Hellberg (1978) är "yrkesgrupper som monopoliserar viss kunskap; en kunskap som (A) värderas som nyttig eller värdefull och som (B) utgör grunden för yrkesgruppens monopolisering av viss eller vissa yrkespositioner. Professioner är de yrkesgrupperna, som genom ett organiserat strävande tillåts institutionalisera ett kunskaps- och yrkesmonopol". Dock menar forskaren Terence Johnson att en profession inte är ett yrke utan ett sätt att kontrollera ett yrke. Kunskaps- och yrkesmonopol är något som en profession har eller strävar efter (Brante, 1987). Förklaringen till att professioner skaffar sig monopolställning av sitt yrke är att säkra sig en bättre social och ekonomisk status (Siegrist, 1990).

Att professionsbegreppet är ett relationsbegrepp följer av definitionen: det är inte möjligt att en yrkesgrupp får en professionell status utan att samtidigt innefatta dem som tilldelar dessa yrkesgrupper denna status och dessutom får statusen att bevaras, alltså det gäller att få dem som inte är i yrkesgruppen att förstå att de som är i yrkesgruppen är professionella och att känslan bevaras. (Hellberg, 1987)

Enligt Wilensky (1964) finns det två kriterier som särskiljer en profession från en ickeprofession, dels att jobbet är tekniskt där den tekniska grunden är baserad av systematisk kunskap genom en standardiserad utbildning samt att man svarar mot professionens utsatta normer. Där yrkesutövaren förhållande till sina klienter skall vara objektiv och opartisk.

### *3.1.3 Parson, Millerson och Goodes*

Det finns många förslag om vilka attribut som ska användas vid urskiljandet av en profession. Enligt Talcott Parson, som anses vara fadern till professionsforskningen, betonar han framförallt tre allmänna definitioner av profession; formell utbildning, att man ska påvisa sin skicklighet och kunna tillämpa denna samt att man garanterar att kompetensen används på ett ansvarsfullt sätt. Efter Parson har många olika forskare uppfattat benämningen profession olika och skapat egna definitioner. En av professionsforskningens mest kända definitioner och kriterier en yrkesgrupp ska uppnå för att få kallas en profession kommer från forskarna Millerson och Goodes.

Millersons och Goodes uppfattning om hur en profession ska definieras:

- Användande av färdigheter som är grundade i teoretisk kunskap
- Utbildning och träning i dessa färdigheter
- Professionellas kompetens garanteras genom examina
- En handlingsetik som garanterar yrkesintegriteten
- Utförandet av tjänster för det allmänna bästa
- En yrkessammanslutning som organiserar medlemmarna

- Medlemmarna har en känsla av identitet, samt delar gemensamma värderingar
- Inom området för profession finns det ett gemensamt språk, som endast delvis kan förstås av utanförstående
- Professioner skapar nästa generation socialt genom selektionen av elever (Brante, 1987)

Inom professionsforskningen benämns status frekvent som en viktig drivkraft till yrkens strävan efter profession. Till exempel menar Siegrist att ekonomisk och socialstatus är förklaringen till att professioner skaffar sig monopolställning, även Hellberg benämner status som en viktig faktor vid definieringen av profession. Vi ska därför i nästkommande avsnitt gå djupare in på begreppet status.

### **3.2 Status**

Att en yrkesgrupp syns och visas upp offentligt kan betyda ett erkännande för ett yrke och hur gruppen uppfattas av allmänheten. Idag med den tunga mediebevakningen kan en god publicitet leda till att förbättra ett yrkes status samtidigt som negativ publicitet kan leda till att ett yrke förlorar i status (Ulfsson Eriksson, 2006). I dagens samhälle där status spelar en viktig roll tror den tidigare FAR ordföranden Mats Fredricson att det kan spela en viktig del i valet om att bli godkänd eller auktoriserad, då det anses vara ”finare” att vara auktoriserad bland klienterna (Balans nr. 10 2002 s. 34-35).

#### *3.2.1 Definition*

Status definieras enligt Svenska akademins ordlista både som ställning, läge och anseende. I amerikansk forskning använder man sig av begreppet prestige. Bernd Wegener beskriver skillnaden begreppen emellan som att status definierar objektiva skillnader och prestige en subjektiv värdering. Wegener menar vidare att status mäts efter antal utbildningsår eller i lön medan prestige däremot är mer känslösamt, det vill säga hur man förhåller sig till yrket. (Wegener, 1992)

Enligt en annan författare, Max Weber, kan social status (prestige) grundas på livsstil, en formell utbildning, härkomst eller yrke. Status har visat sig vara ett

komplext begrepp eftersom det används både i ett vetenskapligt såsom i ett vardagligt syfte. I de båda fallen förekommer sällan klara definitioner. Begreppet prestige hanteras därmed ofta som synonym till status i studier och teorier. (Weber, 1983)

### 3.2.2 Statusteorier

Hayakawa skriver i boken *symbol, status, personlighet* om att Vance Packard i sin bok *The Status Seekers* tar upp tre olika slags statusbegrepp dock utan någon större utläggning vad som särskiljer de olika begreppen åt.

De tre begreppen är:

*Status-genom-definition* som Packard förklarar med att om män definieras som överlägsna kvinnor, då är varje man, hur okunnig och opraktisk han än är, överlägsen varje kvinna oavsett hur begåvad och skicklig hon är.

*Status-genom-konsumtion* och enligt dessa villkor är person A överlägsen person B om A har en snyggare bil, en dyrare villa eller en elegantare kostym än person B kan skryta med.

*Status-genom-prestation* vilket Packard definierar som att en individ betraktas som överlägsen om denna inom sitt utövningsområde kan uträtta ett arbete bättre än någon annan. Här ges som exempel löparen som vinner OS eller en vetenskapsman som löser ett tidigare olöst problem. Packard menar att det är efter prestation man på lämpligaste sätt bör mäta status. (Hayakawa, 1965)

Robert A. Rothman menar att status kan tillkomma enligt två olika processor – *tillskriven och förvärvad status*. Den *tillskrivna statusen* bygger på uppfattningar som man har fått inlärt främst genom socialisation. Det kan innebära att man som barn lär in, eller blir inlärd, vilket anseende ett specifikt yrke har i samhället. *Förvärvad status*, eller förtjänad, är kopplad till faktorer som människor har uppgett att de tar hänsyn till i bedömning av yrken. Den förvärvade statusen berör mer objektiva och mätbara kriterier som krav på utbildning men även faktorer som arbetsuppgifter och arbetsförhållande. Rothman menar att högre lön, längre utbildningar, rena arbetsförhållande och olika typer av förmåner antas generera högre yrkesstatus. (Rothman, 2005)

I en NORC-studie (National Opinion Research Center) från 1961 skriver Reiss om vilka faktorer som har betydelse för ett yrkes status. Studien gjordes om status i allmänhet och inte status knutna till specifika yrken. Enligt NORC-studien kom man fram till vilka som är de fem viktigaste kriterierna, med högst prioritering först; hög lön, goda karriärmöjligheter, kräver skicklighet, är fritt och självständighet samt mycket ansvarsfullt, vilket bekräftar Rothmans teorier om vilka faktorer som spelar in på ett yrkes status. (Ulfsson, 2006)

Vi har nu tagit upp profession och status, dessa två begrepp är således en viktig roll i en stark yrkesgrupp. För att få en djupare bild av revisoryrket ges slutligen i teoriavsnittet en genomgång av den starka yrkesgruppen revisorer.

### **3.3 Revisorn**

Redan på slutet av 1500-talet grundades den första kända revisorsorganisationen i Venedig men det var inte förrän i mitten av 1800-talet som utvecklingen av professionen revisor fick ordentlig fart. Detta skedde först i Skottland och sedan i England. I och med grundandet av Svenska Revisorssamfundet (numera Revisorssamfundet SRS) år 1899 räknar man att det var då professionaliseringen i Sverige uppstod. (Wallerstedt, 2005)

Det förekom intensiva debatter i riksdagen om att man var tvungen att få rätsida med det stora antalet förskingringar som skedde inom industrialiseringen. Lösningen på detta problem var självständiga revisorer. I aktiebolagslagen år 1895 stadgades för första gången i Sverige att styrelsens förvaltning och bolagets räkenskaper skulle granskas av en eller flera revisorer. Därmed blev Sverige första landet i världen med att revisorn även skulle granska styrelsens förvaltning. Men att revisorn skulle ha någon särskild utbildning för att utöva revision var inget som sades i lagen. (Wallerstedt, 2005)

Stockholms handelskammare var först med att auktorisera yrkesrevisorer. (Justitiedepartementet, 2008). I Sverige auktoriserades de första revisorerna först år 1912 (Sjöström, 1994). Sju år senare, år 1919, bildades ett gemensamt organ för alla handelskammare – Centrala Revisorsnämnden. Varje handelskammare lämnade förslag till Centrala Revisorsnämnden på personer som de ansåg vara behöriga. Instansen granskade sedan om de rekommenderade personerna

uppfyllde de ställda kraven och antingen accepterade de eller avslag ansökan (Wallerstedt, 2005).

Fram till år 1930 hade de auktoriserade revisorerna haft en relativt obemärkt tillvaro. Det fanns planer på att sänka auktorisationskraven så att man fick fler sökande. Dessa planer skrotades dock snabbt då handelskamrarnas kommitté tyckte det var värdefullt med en yrkesgrupp med hög teoretisk utbildning. Det föreslogs då att personer som sysslade med revision som bisyssla skulle kunna utföra revisionsarbete som inte var särskilt krävande. Dessa personer kom till att kallas *granskningsmän* och det krävdes ett särskilt utfärdat certifikat av handelskamrarna för att gå under den benämningen. (Wallerstedt, 2005)

Den 12 mars 1932 kom situationen för de auktoriserade revisorerna, då 63 stycken till antalet, att ändras tvärt i och med Kreugerkraschen. Kraschen blev ett initiativ till flera viktiga förändringar i professionen, då man ansåg att det var viktigt att försvara och skydda de auktoriserade revisorernas legitimitet. Det kom till att ske förändringar för revisorerna genom att skärpa antagningskraven, exempelvis förlängde de praktiktiden från tre till fem år, allt för att det inte skulle kunna inträffa igen. (Wallerstedt, 2005)

I 1944 års lagstiftning blev de obligatoriskt för börsbolagen samt andra stora bolag att anlita auktoriserade revisorer, vilket var den största markering av betydelsen av auktoriserade revisorer som någonsin gjorts i Sverige. (Wallerstedt, 2005)

Genom Kammarkollegium tog staten år 1973 över ansvaret för auktorisation och godkännande av revisorer. Det gjordes inga större förändringar av de tidigare regler som styrte handelskamrarnas tillämpning, med undantaget att de tidigare granskningsmännen istället numera benämndes *godkänd revisor*, vilket är den nutida titeln. Indelningen i tidigare två revisorskategorier behölls således. Detta på grund av att man ansåg det fanns behov av två kategorier revisorer; en kategori med mer omfattande och djupgående teoretisk och praktisk utbildning samt en kategori där kraven var lägre. (Justitiedepartementet, 2008)



I och med att Sveriges gick med i EES och EU, ledde detta till införandet av *lagen om revisorer* och inrättandet av Revisorsnämnden. Systemet med godkända och auktoriserade revisorer behöll lagstiftaren medan Revisorsnämnden fick hand om tillsynen av revisorer samt ansvaret över kvalificeringsförfarandet. Det var i denna lag som kraven över kvalificering skärptes till. För att uppnå godkänd respektive auktoriserad revisor krävdes nu bland annat att de skulle klara av ett prov – revisorsexamen respektive högre revisorsexamen. Enligt de nya bestämmelserna skulle de revisorer som godkänkts enligt äldre bestämmelser bli godkända under övergångsperioden även om de inte avlagt revisorsexamen. I praktiken kom detta till att innebära att det nu fanns tre sorters revisorer; auktoriserade revisorer, godkända revisorer med revisorsexamen samt godkända revisorer utan revisorsexamen. (Justitiedepartementet, 2008)

### *3.3.1 De olika revisorsstegen*

Revisorns karriär är speciell på så sätt att du själv väljer om du vill vidare i karriären, bortsett från att byrån inte ställer krav, genom att avlägga proven (revisorsexamen för att bli godkänd samt högre revisorsexamen för att bli auktoriserad) som tar dig högre upp i karriären. Detta är säregnet i jämförelse med andra yrken då man endast genom kunskapsprov kan bli befördrad (Balans nr. 2 2006 s. 28-30). Elg & Jonnergård (2004) menar att det finns fyra steg för en revisor att gå i karriären; revisorsassistent, godkänd revisor, auktoriserad revisor och slutligen partner. De anställda förväntas att arbeta ett par år under varje kategori innan de kan avancera vidare i karriären. Benägenheten att organisera jobb i team är en del av träningen många unga revisorer går igenom där de utför allt mer komplicerade uppgifter.

#### *3.3.1.1 Revisorsassistent*

När du som nyanställd, utan tidigare erfarenhet av revision, påbörjar arbete på en revisionsbyrå tilldelas du benämningen *revisorsassistent* (Levander, 2008). Som revisorsassistent anordnas olika kurser antingen internt av byrån eller externt av till exempel IREV (Allt om revision, 2008). Revisorsassistenten får ett utbildningsprogram av sin arbetsgivare att följa de närmsta fem-sex åren. Under dessa år varvar assistenterna utbildningar med arbete (Levander, 2008). Dock är

det i stort sett bara de största revisionsbyråerna som erbjuder interna kurser (Allt om revision, 2008).

### *3.3.1.2 Godkänd & auktoriserad revisor*

Titeln revisor är inte skyddad utan det får vem som helst kalla sig för, exempelvis kan man i en ideell förening bli vald till revisor utan någon som helst ekonomisk bakgrund. Däremot är de båda titlarna godkänd och auktoriserad revisor skyddade och det är straffbart att utge för att vara en sådan om man inte är det. (Far Förlag, 2006)

Att bli godkänd/auktoriserad revisor är det andra steget respektive tredje steget för att klättra uppåt i sin revisorskarriär. För att ta detta steg behöver man uppfylla en del kriterier. Kraven på förkunskaper för avläggande av revisorsexamen finns i RNFS 1996:1 om utbildning och prov (se Bilaga 1), men det räcker inte endast att göra provet utan man måste efter avklarad examen även ansöka om behörigheten hos Revisorsnämnden.

Det finns idag inga, med några få undantag, markanta skillnader i behörigheten för godkända och auktoriserade revisorer när de avlagt revisorsexamen. Till undantagen hör att det krävs minst en revisor som är auktoriserad i större börsbolag, försäkringsbolag och i institut för elektroniska pengar samt att som godkänd revisor innebär det att man får ta ett större eget ansvar och förväntas dra in egna uppdrag åt byrån. En auktoriserad revisor förväntas gå steget längre och både dra in uppdragen till byrån och leda egna revisionsbyrån. (Levander, 2008; Justitiedepartementet, 2008)

Sedan systemet med revisorsexamen infördes 1995 finns det alltså inte någon påfallande skillnad i behörighet mellan godkänd och auktoriserad revisor. Revisorer som avlagt revisorsexamen får sålunda i princip utföra dylika uppdrag oavsett om han eller hon är godkänd eller auktoriserad, vilket gör att kritikerna vill slå ihop de båda kategorierna till en. (Justitiedepartementet, 2008)

Enligt revisorsnämndens hemsida finns det idag i Sverige ca 4 000 personer som tagit steget från den oskyddade titeln revisor till att bli godkänd respektive

auktoriserad revisor (se Tabell 1). Majoriteten av dessa, ca 2 300 personer, är auktoriserade revisorer vilket är det absolut vanligaste.

Tabell 1. Statistik över antal godkända respektive auktoriserade revisorer

Status	Kön	Total
Auktoriserade	Män	1693
Auktoriserade	Kvinnor	614
Summa:		2307
Godkända	Män	1112
Godkända	Kvinnor	625
Summa:		1737
Totalt		4044

(Källa: Revisornämnden, 2008)

#### 3.3.1.2.1 Revisorsprovet

För att en revisor skall kunna använda sig av den skyddade benämningen godkänd revisor eller auktoriserad revisor är ett av kraven i RNFS 2001:3 att man skall ha avlagt revisorexamen respektive högre revisorexamen hos Revisornämnden. Detta är för många revisorer en tuff utmaning vilket statistiken visar, andelen godkända på den högre revisorexamen 2007 var 59,1 % och 58,1 % på revisorexamen enligt revisorsnämndens hemsida. För att få avlägga prov för revisorsexamen, prov för högre revisorsexamen eller lämplighetsprov ska sökanden betala en administrationsavgift om 3 000 kr samt en examensavgift om 13 000 kr.

För att om fem år ha 20 färdiga revisorer menar personalchefen Barbro Bolander på revisionsbyrån Lindebergs Thornton att hon måste rekrytera 30 assistenter. (Levander, 2008)

#### 3.3.1.3 Partner

Det slutliga steget bland revisorer är partner, vilket innebär att man blir erbjuden en plats bland delägarna för revisionsbyrån. Som partner har man en ledande roll i

byrån med stort ansvar och god ekonomisk ersättning, ofta genom utdelning på aktier. Att en partner lämnar byrån och går till en annan anses som ytterst ovanligt. (Levander, 2008)

### 3.3.2 Revisionsbyråer

Internationellt inom revisionsbranschen har de fyra största revisionsbyråerna smeknamnet ”Big Four”, detta eftersom de totalt dominerar världsmarknaden inom revision. För att få ett perspektiv på deras dominans globalt sett så hade en sammanslagning av nummer fem, sex, sju och åtta på listan av de stora revisionsbyråernas vinster inte kunnat mäta sig med den minsta av ”Big Four” bolagens vinst för 2007 enligt United States Government Accountability Office (2008). Dock är inte dominansen lika stor i Sverige, då uppstickare som Grant Thornton nästan når upp i Deloitte:s omsättningssiffror (819 miljoner respektive 1345 miljoner kronor, se Tabell 2) och har en större tillväxt i förhållande till sina fyra större konkurrenter.

Tabell 2. Ranking över de största revisionsbyråerna i Sverige

	Omsättning, mkr	Ändring %	Antal anställda	Vinst, mkr	Antal revisorer
1. Öhrling PWC	3756	13	3140	370	1307
2. Ernst & Young	2450	8	1834	437	619
3. KPMG	2084	9	1505	501	450
4. Deloitte	1345	5	1029	175	153
5. Grant Thornton	819	19	773	105	229
6. BDO Nordic AB	454	10	456	-	134

(Källa: Affärsvärlden, 2008)

På dessa byråer krävs det många egenskaper för en anställd att passa in. Det är hög arbetsbelastning som leder till stress i en tuff tävlingsinriktad miljö, vilket gör att antingen passar man in eller så sållas man bort och lämnar byrån. (Grey, 1998)

Men vilka är egentligen de byråer som är allmänt kända för Big Four?

#### 3.3.2.1 The Big Four

På 70-talet fanns det åtta revisionsbyråer som tillsammans var de största inom revisionsbranschen. Dessa åtta förblev de största aktörerna på marknaden fram till

1989 då Ernst & Whinney slog sig samman med Arthur Young och Ernst & Young bildades. Samtidigt slog sig Haskins & Sells samman med Touche Ross och skapade revisionsbyrån Deloitte & Touche, vilket gjorde att de tidigare åtta revisionsbyråerna nu var sex till antal. (United States Government Accountability Office, 2008)

Dessa sex revisionsbyråer blev dock fem då Price Waterhouse slog sig samman med Coopers & Lybrand och bildade PriceWaterhouseCoopers. Denna grupp av fem hade förmodligen varit kvar än idag om inte det varit för den stora revisions-skandalen år 2001, där det amerikanska energiföretaget Enron gick i konkurs. Enron var vid denna tid Amerikas sjunde största företag. Konkursen skakade hela finansvärlden och fick inte bara långa fängelsestraff av företagets styrelse till följd utan även en rad förändringar i Amerikas redovisningsregelverk. (United States Government Accountability Office, 2008)

Allt detta fick den minsta av revisionsbyråerna i de dåvarande "Big Five" att bli "Big Four". Revisionsbyrån Arthur Andersen fick stora rättsliga påföljder då de godkände Enrons redovisning vilket slutade med att de amerikanska myndigheterna drog in deras licens och företaget mer eller mindre löstes upp. (United States Government Accountability Office, 2008)

Numera är den tidigare gruppen av åtta nere i fyra till antal och de byråerna som räknas in i denna exklusiva skara är:

- PriceWaterhouseCoopers - 146 000 medarbetare i världen av dessa jobbar 3400 i Sverige. 157 miljarder kr omsättning (PWC, 2008)
- Deloitte - 150 000 medarbetare i världen av dessa jobbar 1100 anställda i Sverige. årsomsättning 171 miljarder (Deloitte, 2008)
- KPMG - 123 000 medarbetare i världen av dessa jobbar 1500 anställda i Sverige. årsomsättning 123 miljarder (KPMG, 2008)
- Ernst & Young - 130 000 medarbetare i världen av dessa jobbar 1830 anställda i Sverige. årsomsättning 131 miljarder (Ernst & Young, 2008)

### 3.3.2.2 *Grant Thornton*

Grant Thornton är idag en av Sveriges största revisionsbyråer, vars klienter är framförallt ägarledda företag. De är medlem i den större internationella paraplyorganisationen Grant Thornton International. Medlemsföretagen finns utsprida i över 500 olika kontor i över hundra olika länder runt om i världen. I Sverige har man idag 28 kontor med 900 anställda. Tidigare gick de under namnet Lindebergs Grant Thornton men under februari 2008 ändrade man namn och heter numera endast Grant Thornton. (Grant Thornton, 2008)

## 3.4 Kapitelsammanfattning

Teorikapitlet har delats upp i tre stycken delar, profession, status samt revisorn. En profession innebär lite olika beroende på vilken forskare man studerar, dock benämns exempelvis egenskaper som högre och likartad utbildning, medlemskap i gemensamt förbund som en gemensam nämnare (Brante, 1989; Selander, 1989). De två kriterier som skiljer en yrkesprofession mot en ickeprofession menar Wilensky är att jobbet har en teknisk grund baserad på en standardiserad utbildning samt att man följer de utsatta normer professionen satt upp (Wilensky, 1964). Dessa två kriterier finns även med bland de kriterier som professionsforskarna Parson, Millerson samt Goodes har med bland sina kriterier över hur en profession skall definieras (Brante, 1987).

En förklaring till varför yrken strävar efter en stark profession är att individerna får en högre status. Statusbegreppet benämns olika, forskaren Vance Packard har tre begrepp; status-genom-definition, status-genom-konsumtion samt slutligen status-genom-prestation. Det är genom prestation som det anses vara det mest lämpligaste sätt att mäta status. (Hayakawa, 1965)

Yrket revisorn har sitt ursprung redan på 1500-talet men anses blivit en profession under mitten av 1800-talet. I Sverige tog utvecklingen för en profession fart under första delen av 1900-talet och Kreugerkraschen utpekades en vändpunkt som gjorde att professionen skärpte sina regler som bedrev viktiga förändringar för att stärka och skydda professionens legitimitet (Wallerstedt, 2005). Revisorns karriär inleds som revisorassistent och för att sedermera ingå i professionen och bli godkänd samt auktoriserad revisor krävs det att man klarar revisorprovet (Levander, 2008;

Justitiedepartementet, 2008). De fyra största revisionsbyråerna har samlingsnamnet Big Four och dominerar branschen i världen om man tittar på omsättningen, dock får de sällskap av Grant Thornton när man tittar på samma siffror fast inom Sverige (Affärsvärlden, 2008; United States Government Accountability Office, 2008).

## 4. Empiri

*I empirin presenteras intervjuer med fem olika revisorer från de fem största svenska revisionsbyråerna som alla gått vägen från revisorassistent till professionen godkänd/auktoriserad revisor. Här ges en möjlighet att få en överblick hur deras arbetsuppgifter förändrats under deras tid på byrån, vilka faktorer som gjort att de tagit steget uppåt i hierarkin samt framtidsutsikter.*

### 4.1 Josefin Permsjö, 32 år, godkänd revisor på Deloitte

*Ett stenkast från stationen i Malmö ligger Deloitte's enda Skånekontor. Uppe på femte våningen möts vi av receptionisten som tilldelar oss personliga namnbrickor och snart träffar vi Josefin som tar oss till ett rum med utsikt över en arbetsplats där nya kontorsbyggnader skapas. Hon berättar att i byggnaden bredvid jobbar redan en av deras konkurrenter och snart kommer ytterligare en att flytta in tvärs över gatan.*

#### *Bakgrund*

Josefin Permsjö har jobbat på Deloitte's kontor i Malmö i snart sju år även om hon från början fick sin anställning på Andersen. Kort efter hennes anställning gick dock Andersen ihop med Deloitte och hon fick en ny arbetsgivare i form av Deloitte. Idag är Josefin godkänd revisor och har titeln Manager vilket är steget innan Partner hos Deloitte. På kontoret i Malmö finns idag cirka 110 anställda uppdelat i de olika avdelningarna så som revision, skatt, redovisningsexperter samt BPS (Business Process Solution).

1998 påbörjade Josefin sina universitetsstudier i Lund där hon gick ekonomiprogrammet och provade även på att läsa en termin i Amsterdam. Studierna blev klara först ett halvår efter att hon påbörjat sin anställning på Deloitte. Hon fick jobberbjudande från både Ernst & Young och Deloitte men valde den sistnämnda mycket på grund av att hon hade en kompis uppe i Stockholm som jobbade där. Under sina besök på kompisens arbetsplats anordnades andra aktiviteter uppe i huvudstaden av Deloitte där hon fick ett väldigt fint intryck av byrån. Stämningen och kulturen att vilja växa var något som tilltalade henne.



### *Nyanställd - första tiden på byrån*

Anställningen påbörjades i januari 2002 och första veckan bestod av utbildning i Stockholm för alla nyanställda inom företaget. Där lärde hon känna andra som precis som henne blivit anställda på Deloitte. De var tre stycken från hennes kontor som åkte och hela hennes årskull var sammanlagt 14 stycken. I efterhand kan hon nu konstatera att det var en extremt liten grupp eftersom hon nu kan jämföra med senare kullar där det bara i Stockholm anställs ca 20 per år. Efter utbildningsveckan fick hon redan första dagen på kontoret i Malmö bege sig ut och träffa klienter. Som nyanställd blir man tilldelad en fadder som är relativt nyanställd och har lätt att känna igen sig i de problem och situationer som det innebär att vara nyanställd. Dessutom får man en Counselor tilldelad sig vilket oftast är en Manager. Counselorn ansvarar för Josefins karriär och sammanställer utvärderingar som man därefter tillsammans går igenom för att se vad som kan förbättras. Dessa utvärderingar ligger sedan till grund för revisionschefens beslut om befordran och lönesättning. Genom att tillsammans sätta ut tydliga karriärmål bestämmer dem tillsammans, datum för när individen exempelvis skall skriva revisorsexamen, prova på att jobba utomlands mm. Första året åkte varje kull en vecka till Teneriffa på utbildning. Detta har gjort att man knutit värdefulla kontakter med de som anställdes samtidigt, vilket hon än idag har nytta av.

### *Arbetsuppgifterna – klättringen bland interntitlarna*

På Deloitte jobbar man i ett nytt team för varje uppdrag byrån får sig tilldelat. Dessa team kan se olika ut efter uppdragets storlek, arbetsbelastning och vilka kompetenskrav uppdraget kräver mm. De försöker även ha en sorts kontinuitet i att samma team har samma klient över årens lopp, dock förändras teamen automatiskt då personerna i teamen avancerar i teamets hierarki. Dessa uppdrag kan ta allt från två till tre dagar och vid de riktigt stora uppdragen över två veckors tid.

Under första året följde Josefin med sitt team på diverse uppdrag och fick lättare arbetsuppgifter tilldelade sig. Hon var mycket med för att se och lära. År två blir man en ass tvåa och genast börjar man känna igen sig i allt man sett och lärt sig året innan. ”Tryggheten att komma tillbaka till klienter man varit hos förgående år

var stor och nu visste man till vem man skulle vända sig vid frågor och även vart kaffemaskinen låg” berättar Josefin. Ass tvåan blir även handledare till de nya ass ettorna som rekryterats in på företaget.

Efter tre år som assistent blev hon i september 2004 befordrad till Senior, förövrigt sker alla befordringar denna månad på Deloitte. Som Senior blir man granskningsansvarig, sköter administrativa uppgifter som att boka in dagar med klienter, underrättar sitt team, gör riskanalys och sköter den löpande kontakten med klient. Ganska snabbt efter sin befordring fick Josefin erbjudandet om att jobba för Deloitte i London, vilket hon accepterade och slängdes genast in i hetluften på sin nya arbetsplats med att få åka ut till en klient redan på sin första dag på den nya byrån. Utlandsvistelsen säger Josefin gav henne en insikt över hur Deloitte funkar globalt, hon kände igen revisionsverktygen från kontoret hemma i Malmö. Även om klienterna var betydligt större än hon var van vid så menar hon ändå att en kundfordran alltid är en kundfordran. Tiden i London varade i fem månader och nu i efterhand känner hon att det fått henne att växa som person och varit en nyttig erfarenhet.

#### *Vägen mot profession - revisorsprovet*

På Deloitte rekommenderas man att skriva revisorexamen efter fyra år, vilket Josefin också valde att göra. En månad innan provet började hon plugga på egen hand och tog också chansen att gå Irevs kurs. Hon klarade provet på första försöket. En av drivkrafterna till att hon även vill skriva den högre revisorexamen är det ökade självförtroende man får efter att ha klarat provet säger Josefin. Hon kände även att hon lärde sig en massa när hon studera till provet. Att se allt hon lärt sig rent praktiskt nerskrivet i FAR/SRSs gula handbok gav en kick och en nyttig påminnelse att saker man lärt sig i fältet faktiskt har en grund i nerskrivna regler. Josefin berättar att även godkända och auktoriserade revisorer kan gå och fråga äldre mer erfarna revisorer utan professionstiteln om råd. Även om de inte har en godkänd revisorexamen så utför de samma eller i några fall mer komplicerade arbetsuppgifter än sina kollegor med professionstitel, med undantag att de inte kan skriva under själva.

Redan ett år senare blev hon befördrad till Manager, vilket kom överraskande för henne då hon endast varit Senior i tre år. Att Josefin var höggravid vid tillfället gjorde att hon endast två dagar efter sin befordran fick ta mammaledigt i ett år och kom tillbaka till sin tjänst på hösten 2008. Rollen som Manager skiljer sig relativt mycket i förhållande till den rollen Josefin hade som Senior. Man är inte alls ute hos klienter på samma sätt utan tillhör den lokala ledningsgruppen med mer interna projekt. Managern sköter förhandlingen om arvodet från klient och hon är nu påskrivande revisor i de små bolagen. En annan stor skillnad mellan assistent/senior och rollen som manager är att hon i sina tidigare roller mäts i debiterbara timmar mot nu, då hon mäts i nya kunder och fakturering. Den nya titeln innebär alltså ett större ansvar att dra in nya klienter till byrån och därmed skapa intäkter. Då Josefin är involverad i sidoprojekt på Deloitte, såsom rekryteringsprocessen, är årets målsättning att dra in nya klienter lägre.

På tankarna om att skriva den högre revisorexamen och därmed bli auktoriserad revisor svarar Josefin att det absolut är något hon vill göra men att hon nog lite taktiskt avvaktar den utredning och förslag om sammanslagning av de två professionstitlarna som är aktuell för 2010. Närmaste tiden är det framförallt fokus på att lära sig mer om sin nya roll som Manager och alla de nya arbetsuppgifter den titeln innebär. Vi märker att tankarna på att bli Partner absolut finns där men det ligger en bra bit bort i tiden.

Viljan att växa är en tydlig strävan inom Deloitte enligt Josefin. Eftersom man är den minsta byrån i Sverige av de såkallade "Big Four" försöker man hela tiden jaga marknadsandelar. Man har ett rykte på Deloitte att armbåga sig fram, men detta stämmer inte säger Josefin även om karriärambitioner är en stor fördel. Inom Deloitte kan man göra karriär på sina egna villkor avslutar Josefin.

#### **4.2 Pierre Jarl, 38 år, auktoriserad revisor och partner på Grant Thornton**

*En liten bit utanför centrum i Kristianstad ligger Grant Thorntons kontor. Man flyttade in i byggnaden 2004 från de tidigare lokalerna som låg bara några hundra meter bort. Receptionisten leder oss upp till andra våningen där vi möts av kontorschefen Pierre Jarl som visar oss in till ett konferensrum där intervjun kan ta sin början.*

## *Bakgrund*

Pierre inledde sina akademiska studier på Kristianstads Högskola 1989 men läste fördjupning på Universitet i Lund eftersom denna möjlighet inte fanns i Kristianstad. Studierna avslutades 1994 där han även utökat sin utbildning med lite kurser i bland annat beskattning. Efter sina studier fick han jobb på en mindre redovisningsbyrå i Åhus där han jobbade drygt ett år. 1995 började han jobba för ett rådgivnings- och redovisningsföretag i Kristianstad, där han knöt viktiga kontakter. En av dessa kontakter jobbade på revisionsbyrån Lindebergs och fick Pierre att ta steget över till deras byrå 1999.

## *Nyanställd - första tiden på byrån*

Pierre känner att studierna egentligen inte ger studenter några förebereelser inför revisionsyrket rent praktiskt utan bara det teoretiska. Första året för Pierre på Grant Thornton handlade därför mycket om att få vara med ute på fältet med de erfarna revisorerna och se o lära hur revisoryrket fungerade. Pierre valde i början av sin anställning på sin nya arbetsplats också att läsa några kurser hos Irev och tog även skattekurser för han fann det intressant.

Som ny på byrån blir man tilldelad sig en handledare, ofta en mer erfaren revisorassistent. När kontorschefen känner att revisorassistenten är redo för större ansvar blir man befördrad och kallas assistent2. Som assistent2 är man med och planerar det alldagliga arbetet och skall gärna redan då ha byggt upp en egen kundstock. Arbetet på byrån bestod till två tredjedelar av redovisning och en tredjedel revision. Rent konkret bestod vardagsarbetet till största del av löpande redovisning, att granska årsredovisningar, bokslut samt gå igenom praktiska saker med klienter dvs. konsultdiskussioner.

## *Arbetsuppgifterna – klättringen bland interntitlarna*

På Grant Thornton använder man sig inte utav interntitlar utan av karriärstegen: revisorsassistent, godkänd revisor, auktoriserad revisor och partner.

Även om de anställda på kontoret innehar olika titlar så känner Pierre att det inte är någon större skillnad, öppenheten gör att man kan gå och fråga vem som helst

om råd. På Grant Thornton jobbar man i team som består av en uppdragsansvarig vilket är en av de godkända/auktoriserade revisorerna på byrån samt en granskningsansvarig som däremot kan vara en revisorsassistent samt någon/några revisorassistenter beroende på uppdragets storlek. I genomsnitt tar ett uppdrag hos Grant Thornton i Kristianstad en till två dagar. Arbetsbelastningen är störst på våren, då man jobbar i genomsnitt 40 timmar i veckan med framförallt deklarationer. På hösten däremot sjunker den genomsnittliga arbetstiden till 35 timmar och det är då man passar på att gå sina utbildningar berättar Pierre.

Eftersom Grant Thornton till största delen sysslar med ägarledda företag som klienter skapas en speciell kultur enligt Pierre. Oftast har de ägarledda företag som anlitat Grant Thornton samma personer i sin styrelse som är ägare för företaget. Eftersom klientens privata ekonomi och företag hänger ihop, sker rådgivningen på ett sätt att både klientens privata ekonomi anpassas efter deras företag för att nå bästa resultat. Just detta skapar en atmosfär med klienten som är speciell just för Grant Thornton eftersom de huvudsakligen jobbar med ägarledda företag. Revisorer som nischat in sig på att arbeta just med ägarledda företag på andra byråer har bekräftat denna speciella atmosfär när det tagit steget över till Grant Thornton, vilket Pierre noterat och tror de passat bättre in på hans byrå som har detta som nisch.

#### *Vägen mot profession - revisorsprovet*

För titeln auktoriserad revisor var reglerna betydligt mer komplicerade än mot nu. Det krävdes inte bara grundutbildning och praktiskt erfarenhet som det är idag utan även att man blev invald till branschorganisationen FAR som man blev genom en rekommendation från en redan invald medlem. Pierre klarade dock provet på sitt första försök och därmed fick Grant Thornton en ny medarbetare med titeln auktoriserad revisor 2001.

I samband med att Grant Thornton bytte lokaler i Kristianstad blev Pierre befordrad till kontorschef och utsedd till Partner. Som kontorschef förändrades hans uppgifter på byrån från att tidigare haft mycket tid med revision och träffa klienter till mer fokus på ledarskap för de 21 anställda på byrån. Tidigare som auktoriserad revisor blev han framförallt mätt i hur många klienter han drog in,

som kontorschef mäts han nu istället hur kontoret presterar. Pierre anser att man på Grant Thornton i Kristianstad inte är så karriärinriktade utan strävar efter att ha hög fokus på trivsel och må bra tillsammans.

### **4.3 Lars Johansson, godkänd revisor på Ernst & Young**

*En liten bit från motorvägen bredvid de stora elektronikedjorna i Kristianstad ser man flaggstänger med Ernst & Youngs logotyp. Här har en av de stora revisionsbyråerna sitt kontor utplacerat. Även om kontoret inte ser så stort ut från utsidan har man 45 medarbetare som arbetar härifrån på de tre olika avdelningarna: revision, redovisning och skatt. Efter en kort väntan så möts vi av Lars som visar oss in på sitt kontor.*

#### *Bakgrund*

På gymnasiet läste Lars Johansson den samhällsvetenskapliga linjen med ekonomi som inriktning. Efter gymnasiet påbörjade Lars sin tre och ett halvt-åriga revisorsutbildning på Kristianstad Högskola. Det gick inte att ta magisterexamen på Kristianstad Högskola vid den tiden så Lars läste ett halvår nere i Lund för att få sin magisterexamen. Året var då 1998. Därefter var han arbetslös i ett par månader innan han fick jobb i januari 1999 på Kristianstad Län Revision AB, som halvåret senare blev uppköpta av Ernst & Young.

#### *Nyanställd - första tiden på byrån*

På Ernst & Young blir man tilldelad en fadder som du som nyanställd kan vända dig till om det uppstår frågor och problem, dock brukar alla på kontoret vara med och stötta den nyanställda berättar Lars. Men detta med en mentor var inte något som fanns när Lars blev anställd utan har uppkommit på senare tid. Den första tiden på Ernst & Young skickas alla nya iväg på en gemensam utbildning - i Lars fall blev det i Tylösand. Under resans gång har Lars fått andra utbildningar både i Sverige och utomlands.

#### *Arbetsuppgifterna – klättringen bland interntitlarna*

Som nyanställd på Ernst & Young får du titeln Associate. De andra interntitlarna är som följer: Senior Auditor, Manager, Senior Manager, Principles/Director och

Partner. Efter ca tre år blev Lars befördrad till Senior Auditor. Befordran är något som kommer av sig själv och beror mycket på den personliga mognaden och hur duktig du är, säger Lars. Skillnaden i arbetsuppgifter Associate och Senior Auditor emellan är att arbetsuppgifterna blir mer och mer komplexa som Senior Auditor.

### *Vägen mot profession - revisorsprovet*

Som anställd på Ernst & Young följer du ett utbildningsprogram, där du betar av kurser efterhand. När Lars var klar med samtliga av dessa kurser kände han att han var redo för att skriva revisorsprovet. Hösten 2004 skrev Lars revisorsprovet och Ernst & Young hjälper till i förberedelserna med att låta den anställda studera under arbetstid i cirka 20 timmar. Det fanns inga internutbildningar att tillgå för Lars utan förberedelserna bestod av mycket läsning på egen hand och även Irevs utbildning. Dock misslyckades Lars att få godkänt resultat på första försöket. Hösten därpå missade han ansökan med ett par dagar, vilket han överklagade till revisorsnämnden. Revisorsnämnden visade dock ingen nåd utan kunde därför inte skriva revisorsprovet förrän hösten 2006. Att skriva provet på våren var inget Lars hade tanke på, då det är väldigt hög arbetsbelastning på kontoret i Kristianstad vid den tiden. I genomsnitt uppskattar Lars att han arbetar i snitt 50 timmar under denna period med toppar upp till 60 timmar. Vid det andra tillfället Lars skrev revisorsprovet klarade han det och i samma veva blev han befördrad till Manager, vilket är hans nuvarande titel på Ernst & Young. Lars tror dock inte befordran som kom hade något med hans nya titel att göra utan det är mer en kvalitetsstämpel på hans kunskaper. Som Manager är du bland annat med och planerar uppdrag fristående, ansvarar över medarbetarna under dig och så vidare.

Nästa steg i hierarkin, Senior Manager, ställer kraven att du ska ha ett visst antal kunder med en viss omsättning och vara påskrivande revisor på ett antal uppdrag. Lars känner att möjligheten att nå denna titel kommer att bli betydligt svårare att nå i och med att revisionsplikten upphör och därmed tuffare att uppnå volymkraven en befordran kräver. Dessutom känner han att det hade tagit för mycket tid att utöka kundstocken, då han värdesätter fritid och familj betydligt högre än att klättra i karriärstegen.

Lars känner inget behov av att bli auktoriserad revisor, dels för att kontoret i Kristianstad är så pass litet att de inte har de kundunderlag där en auktoriserad revisor behövs samt att han inte har något statusbehov. Han konstaterar dock att han förmodligen kommer att bli det i framtiden då de två professionstitlarna kommer att slås samman och alla godkända revisorer kommer att bli auktoriserade.

Medelåldern på kontoret är hög vilket man får bekräftat när Lars berättar att endast två av de nio godkända revisorerna har fått sin titel genom att skriva revisorexamen.

Lars tycker att andan på kontoret i Kristianstad är god. Trots att det är ett stort kontor med 45 anställda säger han att alla hjälper alla. Om du är karriärmänniska och inte är beredd att hjälpa din omgivning är kontoret i Kristianstad inte rätt arbetsplats för dig, avslutar Lars.

#### **4.4 Jesper Sturesson, 32 år, auktoriserad revisor på KPMG**

*I kontoret som funnits på plats sedan 1983 leds vi upp längst trätrappan upp på andra våningen där receptionen är belägen. På det mindre kontoret där tolv medarbetare finns verksamma är Jesper Sturesson en av de fyra auktoriserade revisorerna på KPMG i Kristianstad. När vi stiger in i lokalen möts vi direkt av Jesper som leder oss in på sitt kontor där intervjun kan ta sin plats.*

##### *Bakgrund*

Jesper Sturesson är nu 32 år gammal men visste redan i tidig ålder vad det var han ville syssla med. Intresset för ekonomi är inget han ärvt från sina föräldrar utan han ville helt enkelt vara med där det händer. Efter att på gymnasiet gått den samhällsvetenskapliga-linjen med ekonomi som inriktning påbörjade Jesper direkt efter studenten ekonomiutbildningen med revisorsinriktning på Högskolan i Kristianstad. På högskolan blev det studerande i 3,5 år innan han for vidare till Lund och läste magisterexamen, detta på grund av att magister inte fanns att tillgå på Kristianstad Högskola.



### *Nyanställd - första tiden på byrån*

Som nyexaminerad våren 1999 fick Jesper på hösten samma år anställning hos KPMG i Kristianstad. Under sin studietid på Kristianstad Högskola hade han varit i kontakt med dem på en dag för studenter som heter Framtidsdagen. På denna dag har man möjlighet att få cirka 20 min i ett enskilt samtal med de olika inbjudna företagen. Det är tack vare denna dag han fick jobbet på KPMG, då de inte utannonserade tjänsten utan fick erbjudandet då han gjort sig sedd och hört på nämnda Framtidsdagen. Jesper hade även erbjudande från Öhrlings PWC men valet föll på KPMG då de vid denna tid inte nyanställt på två-tre år medan på Öhrlings PWC skulle de nyanställa fem stycken och det hade då varit lättare att bli jämförd med fyra andra. Som den enda nyanställda skulle man istället bli påläggskalven och förhoppningsvis ta mer ansvar och på så sätt utvecklas.

Ungefär som han trodde de skulle bli, blev det också. Som revisorsassistent kastades han in i gemenskapen direkt, mycket på grund av att de inte anställt någon ny på ett tag och var underbemannade. Under det första året var arbetsuppgifterna bland annat att åka på uppdrag ute hos klienter och mycket bokslut. Att få åka ut till klienter redan under det första året tyckte Jesper var oerhört sporrande. I oktober-november handlar arbetet mycket om den löpande granskningen då man kollar företagets rutiner, där det är styrt av koncernens instruktioner.

Som nyanställd blir man tilldelad en mentor. Oftast är det den senast anställda som tar hand om den nyanställda. Men eftersom kontoret är så litet, vilket Jesper betonar flertalet gånger under intervjuens gång, så frågar man i princip vem som helst då det inte är så formellt bland titlarna.

På KPMG i Kristianstad anställs de nyanställda antingen inom redovisning eller revision, det vill säga här finns ingen specialisering, till exempel att du bara har hand om skattefrågor, utan du får en bra mix bland arbetsuppgifterna. Man följer ett gemensamt utbildningsprogram, praktiska arbetsmoment, för hela koncernen som efter hand prickas av när de är avklarade. När listan är avprickad ska du ha en bra grund att göra provet till revisorsexamen redan efter tre års praktik, vilket är

något KPMG uppmuntrar till. Där går även andra kurser och utbildningar kontinuerligt om man känner att man behöver friska upp minnet en aning.

#### *Vägen mot profession - revisorsprovet*

Ansökan till revisorsprovet görs i augusti, men då Jesper inte uppfyllde kriteriet tre års praktik vid den tiden hamnade han i strul med revisorsnämnden. Men när provet skulle göras i november skulle han ha uppfyllt kraven och överklagade därmed. Överklagan godkändes och Jesper fick göra provet som skulle ta honom längre i karriären. Inför provet har byrån internutbildningar och kurser så att de anställda kommer dit så väl förberedda som möjligt, dessutom har Irev en veckas utbildning precis innan provet skrivs. Jesper fick, med hjälp av Irevs utbildning och sin erfarenhet som förberedelse, 71 poäng på provet - för att få godkänt krävs 75 poäng. Eftersom det endast fattades fyra poäng bestämde han sig för att ta hjälp av en auktoriserad revisor på kontoret att gå igenom provet och överklagade i hopp om att nå godkändgränsen. Efter överklagan ändrades provresultat till 72 poäng, vilket föga räckte. Vid nästa provtillfälle på våren året efter bestämde han sig för att studera hårdare då han kände större press på sig. Jesper säger med ett skratt att han förmodligen hade slutat om han hade kuggat en andra gång och menar på att det hade känts som ett misslyckade att gå till chefen och be om att få skriva provet en tredje gång.

Efter fem år på byrån uppfyllde Jesper således kraven för att göra högre revisorsexamensprovet. Inför detta prov kom han väl förberedd och klarade direkt på första försöket. Skillnaden proven emellan bestod i att högre revisorsexamen innehöll mer internationella frågor.

#### *Arbetsuppgifterna – klättringen bland interntitlarna*

De anställda på KPMG indelas i olika interntitlar. Titlarna är uppdelade i Associate, Senior Associate, Manager, Senior Manager, Partner med Associate som lägsta rang. Det är avdelningschefen som bestämmer när den anställde ska uppgraderas till nästa nivå och även lönesättningen. Efter cirka tre år på KPMG blev Jesper uppgraderad till Senior Manager och när han sedan blev godkänd revisor blev han sin egen säljare. Den största skillnaden då mot förr var att han

skulle dra in klienter till byrån och fick skriva under revisionsberättelser. Men för Jesper spelar inte de interna titlarna någon större roll, mest på grund av att han tror att den egna titeln inte har så stor praktisk betydelse på ett mindre kontor på landsorten. Jesper känner istället att titeln som auktoriserad revisor har högre status och är mer generell och känd bland allmänheten.

Som Associate mäts man i debiterbara timmar men ju högre upp i rang du kommer desto mer sjunker mätningen i debiterbara timmar och man tar mer och mer hänsyn till andra faktorer som till exempel indragna klienter till byrån. Januari till mars är arbetsbelastningen på KPMG som högst. Under dessa veckor vet man var man är varje dag, säger Jesper och berättar att hans personliga rekord är 84 timmars jobb på en vecka. Detta var dock en exceptionell vecka och snittet de perioder man har som mest att göra ligger på cirka 55 timmar. Under januari är det mycket jobb med bland annat börskommunikéerna som släpps. Lite senare på våren är det dags att summera halvårsrapporterna. När teamen är ute hos klienter ligger genomsnittsarbetet på tre-fyra dagar. Men man arbetar hela tiden parallellt med andra klienter och en annan viktig del i Jespers arbete är rådgivningsbiten. Klienterna kan hela tiden ringa till Jesper och fråga om råd och då får han ta sig tid och sätta sig ner och hjälpa till på bästa möjliga sätt. I september är det lugnare på kontoret och det är då de passar på att gå kurser för att fräscha upp minnet eller om det är något man saknar.

Managern fungerar som kontakten till företagen. Har klienterna någon fråga eller behöver hjälp är det i första hand Managern de kontaktar. Genom åren som revisor skapas det hela tiden kontakter och man får ett stort nätverk. Det är genom nätverket som man sedan påbörjar raggningen att dra in nya klienter till byrån. Jesper berättar att det handlar om förtroende mellan byrån och klient och det är inte vanligt förekommande att klienterna byter byrå. Ett byte beror oftast på om parterna hamnar i någon schism med varandra. För att göra de anställda på KPMG mer motiverade att dra in klienter till dem använder de sig utav ett belöningsystem där den anställde får provision på klienten hon knyter till byrån.

Som Manager och auktoriserad revisor känner Jesper att han kan slappna av lite. Det han kan nå är Senior Manager och Partner, men eftersom kontoret är så pass

litet i Kristianstad spelar interntitlarna inte någon nämnvärd roll, då arbetsuppgifterna är dylika. Partnerskap är inte ens att fundera på anser Jesper. Det är enligt honom inget realistiskt mål här på landsbygden utan det är endast i större städer där de har börsnoterade klienter. Hans mål nu är att skaffa fler egna klienter till byrån, dvs. det är bonussystemet som är motivationen.

Jesper berättar att han känner av en europeisk anda på KPMG och inte särskilt amerikanskt. Det är väldigt informellt och man pushar varandra fram till att nå titlar istället för att konkurrera med varandra. Han känner av den kamratliga andan att de tar hand om varandra och verkligen fungerar som ett team.

#### **4.5 Sara Nilsson, 33 år, godkänd revisor på Öhrlings PriceWaterhouseCoopers**

*Mitt i centrala Kristianstad ligger Öhrlings PriceWaterhouseCoopers kontor i en äldre byggnad bara några meter från Stortorget. Efter att ha stigit in i den stora entrén och gått upp för trapporna på andra våningen möts vi av receptionisten som hälsar oss välkomna. Kort därefter kommer Sara ut från sitt kontor och leder oss in ett mindre konferensrum. Förutom sin anställning på Öhrlings PriceWaterhouseCoopers så tillbringar Sara Nilsson ett par veckor om året åt att föreläsa inom ämnet koncernredovisning på Högskolan i Kristianstad, vilket gör att ansiktet inte är helt obekant för oss.*

##### *Bakgrund*

Sara Nilsson gick ekonomilinjen på gymnasiet i Sölvesborg. Efter sin student tog hon ett sabbatsår innan hon påbörjade sina studier på Kristianstads högskola 1995. Sitt val grundades i att hennes systers väninna läst där tidigare och rekommenderat utbildningen samt att hon hade ett intresse för ekonomi.

##### *Nyanställd - första tiden på byrån*

I samband med framtidsgagen 1999 fick hon kontakt med PWC och erbjöds arbete, som hon påbörjade samma år. Det var sammanlagt hela fem till sex stycken från klassen som fick jobb där efter examen. Sara fick även erbjudande från Andersen i Malmö, där hon haft praktik ett par månader under sin utbildning, men tackade främst nej för att hon inte ville flytta till Malmö.

En kort tid efter hon börjat sin anställning på Öhrlings PriceWaterhouseCoopers arbete fick hon sin första utbildning, då hon fick resa till Portugal med andra nyrekryterade från andra länder så som Danmark, Finland, Holland och Portugal. Denna utbildning varade i två veckor och hon märkte ganska stor skillnad mellan sina kollegor från de andra länderna, gällande praktisk erfarenhet som de andra från Sverige inte hade. Numera är denna utbildning förändrad och består av en vecka på Mallorca och utbildningen sker inte på engelska som förr utan på svenska.

#### *Arbetsuppgifterna – klättringen bland interntitlarna*

Första året på kontoret i Kristianstad bestod mycket av utbildningar, vilket var skönt eftersom det kändes som hon fick börja om från noll, säger Sara. Inom Öhrlings PriceWaterhouseCoopers får en nyrekryterad revisorassistent titeln Associate. Hennes arbetsuppgifter bestod mest av att åka med teamen på olika uppdrag, där hon granskade lättare poster. Sara fick även tilldelad sig en coach, som tillsammans med henne granskade de utvärderingar hon fick från sin Team-Manager på de olika uppdragen och efter ett år ligger den sammanfattande utvärderingen till grund för eventuell befordran, som bestäms med kontorschefen tillsammans med coachen.

Efter cirka två år som Associate blev hon sedan befordrad till Senior Associate, vilket innebar lite mer avancerade poster att granska på sina uppdrag och kunde även vara Team Manager på mindre uppdrag. Som Team Manager ansvarar man för revisionen, lägger upp databaser, gör en riskbedömning av uppdraget, gör en tidsbudget, sköter kontakten med klient tillsammans med påskrivande revisorn, du arbetsför tidsrapport och fördelar arbetsuppgifter till de andra i teamet. Ett uppdrag kan ta allt från åtta timmar upp till 500 timmar, säger Sara och uppskattar att hon idag har mellan 30 till 35 stycken olika uppdrag per år.

Som ny på byrån jobbar man med en mix av stora o små klienter och allt eftersom man avancerar i hierarkin och blir godkänd respektive auktoriserad revisor kan man specialisera sig allt mer, vilket dock inte Sara gjort då hon trivs med att ha en blandning av olika klienter. Under hösten jobbar man mest med förvaltningsrevision, internkontroll och företagens olika rutiner. Sedan blir

arbetsbelastningen betydligt högre under januari, då årsbokslut för de börsnoterade bolagen skall lämnas in. I februari sker de övriga bolagens bokslut, sedan sker de kommunala bolagen. Under sommaren är det betydligt lugnare och egentligen bara halvårsgranskningar som skall göras, och man kan passa på att ta ut de övertidstimmar man samlat på sig i början av året i form av längre semester.

### *Vägen mot profession - revisorsprovet*

Sara väntade ända till sommaren 2007 med att skriva revisorexamen för att kunna bli godkänd revisor, detta mycket för hon tror det är bra o vänta samt att hon hade tidsbrist. Att skriva provet efter bara tre år och bli påskrivande revisor var inget hon kände sig mogen för och därför kändes det rätt att vänta. Hon förberedde sig inför provet genom att plugga på gamla prov samt fick hjälp av kollegor på kontoret. Att gå Irevs utbildning var något hon inte gjorde därför att hon missade anmälningdatumet. Även utan denna utbildning klara hon provet på första försöket och kort efter att hon fått sin titel som godkänd revisor blev hon även befordrad till Manager. Den största skillnaden med den nya titeln är att man är påskrivande revisor på ett antal bolag annars skiljer sig inte arbetsuppgifterna i någon större utsträckning. Nästa steg Sara kan nå på byrån är Senior Manager. Sara påpekar att på Öhrlings PriceWaterhouseCoopers i de större städerna krävs det att man är auktoriserad för denna interntitel, men detta krav finns inte på de mindre byråerna, där det räcker att man är godkänd revisor.

Däremot om Sara ska fortsätta klättra till de högsta interna titlarna inom Öhrlings PriceWaterhouseCoopers interna titlar (Director samt Partner) krävs det att hon blir auktoriserad revisor. Att skriva den högre revisorsexamen och blir auktoriserad revisor är något hon absolut vill, inte bara för prestige att få en ny titel utan hon känner att kunskapen man får när man pluggar inför provet är oerhört givande. Som Manager har hon tagit några coachutbildningar och är idag coach till tre stycken relativt nyrekryterade revisorer på kontoret.

Målet för den närmsta framtiden är att utveckla affärsmannaskapet och att klara av mer avancerade revisionsfrågor, vilket ska leda henne till att bli Senior Manager. Detta är ett mål hon hoppas ha uppnått inom två år, men det krävs att hon blir auktoriserad revisor först. I och med förslaget om lagändring om att slå ihop

professionstitlarna godkänd och auktoriserad till en gemensam titel gör att Sara inte för tillfället vet om hon ska skriva provet eller avvakta.

På Öhrlings PriceWaterhouseCoopers i Kristianstad finns det tre Directors och tre partners. En av skillnaderna dem emellan är att som Director har du inget delägarskap utan en vinstbonusandel från kontoret. I framtiden ligger Saras förhoppningar främst på att bli Senior Manager. Tankarna på att en dag bli Director eller Partner känns inte helt orimligt avslutar Sara intervjun med.

#### **4.6 Sammanfattning av intervjuer**

När de fem intervjuade anställdes som revisorassistent påbörjades en mer eller mindre likartad förberedelse inför att en dag bli professionen godkänd/auktoriserad revisor. Denna förberedelse tog sin början genom att de gått en snarlik skolutbildning innan sin anställning på revisionsbyrån. Deras första tid på byrån kännetecknas av en intensiv internutbildning med en fastställd utbildningsplan och de har haft mindre komplicerade arbetsuppgifter där de tillsammans med mer erfarna kollegor följt ut i team för och se och lära. Över årens lopp har ansvaret ökat och arbetsuppgifterna blivit allt mer avancerade och en naturlig klättring i byråns interntitlar har påbörjats. Skillnader har kunnat urskiljas i de olika byråernas interna hierarki, i några fall har revisorexamen kommit naturligt direkt efter avslutad utbildningsplan, men i andra fall har individen väntat med att skriva och istället haft fokus på sitt arbete.

## 5. Analys

*I det här kapitlet ska vi redogöra för vilken roll professionen spelar för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna med hjälp av kopplingar mellan teorin och empirin.*

### 5.1 Utbildning

Något som är påtagligt är hur viktig utbildningen är på de fem revisionsbyråerna vi besökt. Detta går ihop med Millersons kriterier ”utbildning och träning i dessa färdigheter” enligt Brante (1987) då revisorassistenten måste vidareutbildas och ha tre respektive fem år praktisk träning innan man får skriva revisorexamen som leder till professionen (Far Förlag, 2006). Precis som Wilensky, Brante, Millerson och Selander konstaterar i sina teorier är utbildningen grunden för varje profession, vilket tydligt märks av intervjuerna. I fyra av våra fem intervjuer har vi tydligt märkt att det är hög fokus på internutbildning. De har fått en specificerad utbildningsplan som säkerställer att den nyanställdes utbildning standardiseras och att de efter att arbetat ett antal år ska vara redo att skriva revisorsprovet, och därmed gå från icke-profession till profession. Genom detta kan man stärka och garantera en hög nivå enligt Millerson och Goodes kriterier (Brante, 1987). Vore däremot inte revisoryrket en sådan stark profession hade det förmodligen inte varit samma extrema fokus på utbildning som nu. Undantaget bland byråerna finns i Grant Thornton där man inte har en specificerad utbildningsplan. Pierre berättar att man inte är särskilt karriärinriktade på Grant Thornton i Kristianstad, utan fokus är istället på trivsel och att man mår bra.

För att kompetensen ska kunna garanteras och bevaras för en profession menar Millerson och Goodes att ett av kriterierna är examina (Brante, 1987). Efter att utbildningsplanen är fullgjord ställs individen inför möjligheten att skriva revisorexamen. Här skiljer det sig åt kring hur de olika revisionsbyråerna uppmuntrar sina anställda. På Deloitte präglas det redan vid nyanställningen då Deloitte helst ser att de nyanställda revisorassistenterna har den utbildning och de poäng från högskolan som krävs för att kunna skriva den högre revisorexamen, det vill säga att man så småningom ska kunna titulera sig den högre titeln av de båda inom professionen. De anställda rekommenderas att skriva revisorsexamen



efter att den avslutade utbildningsplanen är gjord, vilket är fyra år på Deloitte. Vi ser dessa två fakta som tydliga tecken på att Deloitte redan vid anställningen strävar efter att den nyanställda revisorassistenten ska uppnå en profession. På KPMG anses också individen vara redo att skriva revisorsprovet i samband med att man har avslutat sin utbildningsplan, vilket KPMG poängterar när man anställs. Däremot fanns det ingen fastställd rekommendation på de andra tre revisionsbyråerna när revisorn är redo att skriva revisorexamen, utan ett beslut tas beroende på om individen anses vara mogen eller inte. Sara på PriceWaterhouseCoopers väntade trots att hon fullföljt sin utbildningsplan med att skriva provet. Det berodde dels på grund av tidsbrist men framförallt för att hon inte kände sig mogen utan ville få mer praktisk erfarenhet, vilket tyder på att strävan efter att nå en profession inte haft någon central roll och varit det primära hos respondenten utan istället är det ett steg som kommit naturligt med tiden.

## **5.2 Arbetsuppgifter och interntitlar**

Av intervjuerna fås en tydlig bild att arbetsuppgifterna inte förändras nämnvärt efter att man klarat revisorexamen och därmed uppnått profession. Enligt våra respondenter finns det kollegor på deras kontor som inte är godkänd eller auktoriserad revisor men som ändå besitter i stort sätt samma kunskap som sina kollegor, ibland till och med mer. Dessa har nästintill dylika arbetsuppgifter, dock kan de inte uträtta sitt arbete fullt ut eftersom de inte kan ha egna klienter som de är påskrivande revisor för. Både i Saras samt Lars fall skrev de revisorprovet relativt lång tid efter de fullföljt sina tre års obligatoriska praktikutbildning som krävs för att skriva revisorexamen (Far Förlag, 2006). Att två av våra respondenter missat anmälningstiden inför revisorsexamen ger oss tydlig bild av att strävan efter att nå profession inte haft någon större roll i deras yrkesutövning. Förklaringen till att Josefin haft tydligare fokus med att skriva revisorsexamen i samband med avslutad utbildningsplan ligger i att Deloitte i Malmö har större klienter och därmed kräver en större omfattning av godkända/auktoriserade revisorer med rätt att vara påskrivande.

Även om Wilensky (1964) menar att ett av kriterierna som skiljer en icke profession mot en profession är den tekniska grunden som är baserad på systematisk kunskap genom standardiserad utbildning så fungerar det inte så på

revisionsbyråerna. Exempelvis på Deloitte berättar Josefine att anställda som inte innehar professionen har precis samma kunskap och genomgått samma utbildning som sina kolleger med professionen.

Den interna hierarkin skiljer sig en del mellan de fem byråerna, där Grant Thornton har den enklaste strukturen på sina interntitlar som speglar den naturliga karriärstegen för revisorer, som kan kännas igen i Elg & Jonnergårds (2004) revisorstrappa: *revisorassistent*, *godkänd revisor*, *auktoriserad revisor* och *slutligen partner*. Precis som Grant Thornton har Deloitte i sin karriärtrappa fyra steg; revisorsassistent, senior, manager och partner. För att vara manager krävs inte professionen godkänd/auktoriserad revisor, dock kan man inte ha egna klienter eftersom det då krävs att man är påskrivande revisor. Däremot för att bli partner måste dock auktorisationstiteln innehas.

När revisorn anses mogen och redo för större ansvar och mer komplicerade arbetsuppgifter klättrar de automatiskt högre inom interntitlarna på revisionsbyrån. Av intervjuerna framkommer att allt eftersom man avancerar bland byråns interntitlar och får mer praktiskt erfarenhet och kunskap så förändras ens arbetsuppgifter successivt och man får större ansvar. Det är snarare interntitlarna som gör att ens arbetsuppgifter förändras än att man uppnår profession. Steget att gå till godkänd revisor eller auktoriserad är snarare precis som Sara sagt ett naturligt steg som kommer av sig själv när man är redo.

Karriärklättringen inom byrån kan dock begränsas av att de inte uppnått professionen godkänd/auktoriserad revisor, vilket är mest påtagligt på Ernst & Young, KPMG samt Öhrlings PriceWaterhouseCoopers då de högre interntitlarna, senior manager samt manager, kräver att man är påskrivande revisor till egna klienter. Det är endast hos Deloitte som det är möjligt att nästan kunna avancera till toppen av titlarna utan en profession. Interntitlarnas betydelse är betydligt större internt inom revisionsbyrån, då det exempelvis går att jämföra sig med kollegor på andra byråer i landet samt byråer utomlands. Detta eftersom de har samma interntitlar globalt inom koncernen säger en av våra respondenter.

Även om man tillhör en profession är man inte överlägsen de som inte är en profession så länge man innehar samma interntitel. Josefin på Deloitte berättar att

även godkända och auktoriserade revisorer frågar om hjälp hos en revisorsassistent med längre erfarenhet. Inom byrån jämförs man inte genom sin professionstitel utan måttstocken är istället interntitlarna som speglar den kompetens man besitter och det ansvaret man tar.

### 5.3 Status

Ett av Packars tre statusbegrepp är *Status-genom-prestation* där individen genom en prestation tilldelar sig själv en högre status (Hayakawa, 1965). Statistiken av de som klarar revisorproven visar att endast sextio procent av de som skriver provet får ett godkänt resultat (Revisorsnämnden, 2008), vilket vid ett godkänt resultat leder till en otrolig ”kick” berättar Sara. Strävan efter denna känsla och statusen denna prestation medför beskriver tre av våra respondenter som en av de största drivkrafterna till att skriva de två olika revisorexamina.

I Jespers fall ligger en av förklaringarna till att han skrev den högre revisorexamen så snabbt i en personlig strävan i att nå en högre status. Det mindre KPMG kontoret i Kristianstad har inga klienter som är börsnoterade och därmed fyller titeln auktoriserad revisor ingen funktion förutom på det personliga planet. På Jesper märker vi tydligt att han strävar efter professionen och att det beror på status. Han var ivrig att skriva det första provet även om han vid ansökningstillfället inte uppfyllde kriterierna och överklagade till och med det icke-godkända resultatet. Externt ut mot klienter däremot spelar professionen större roll, precis som FARs tidigare ordförande säger så anses det finare bland klienter att vara auktoriserad än godkänd (Balans nr. 10 2002 s. 34-35). Som en av respondenterna påpekar är det betydligt ”häftigare” att kunna kalla sig auktoriserad revisor på en fest än till exempel interntiteln senior manager, som inte alls är lika allmänt känd.

## 6. Slutanalys

*Vi kommer i detta kapitel presentera slutsatserna från studien. Därefter följer egna reflektioner och vi avslutar med att ge förslag på fortsatt forskning.*

### 6.1 Slutsats

Syftet med denna uppsats var att skapa oss en bild över vilken roll professionen spelar för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna.

Genom vår empiriska undersökning i form av intervjuer med fem respondenter från de fem största revisionsbyråerna i Sverige kan vi konstatera att den största rollen professionen spelar är statusmässigt, framförallt externt ut mot klienter och allmänheten. Inom byrån spelar den betydligt mindre roll, där det istället är de interna titlarna som är måttstocken för framgång. Rimligaste förklaringen anser vi vara att bland allmänheten är titlarna godkänd och auktoriserad revisor betydligt mer välkänt medan byråernas olika interntitlar är okända för gemene man. Att varje byrå mer eller mindre har olika interntitlar och olika uppbyggda karriärstegar gör att en jämförelse revisorer emellan endast är möjlig inom samma byrå. Däremot om man ska jämföra sig med en kollega från ett konkurrerande revisionsbyrå är professionstiteln mer användbar.

Av de fem byråerna har Big Four haft en specificerad utbildningsplan för sina nyanställda revisorsassistenter. När denna utbildningsplan är avslutad anses man från byråns håll vara redo att skriva revisorsexamen. Bland våra respondenter har dock majoriteten valt att avvakta, då de inte känt sig tillräckligt mogna och istället fortsatt sin praktiska utbildning. Att skriva revisorsexamen har istället i efterhand kommit naturligt när de samlat på sig tillräcklig praktisk kunskap. Professionen har därmed inte spelat en större roll för våra respondenter, utan har varit ett steg som kommit naturligt beroende på den personliga mognaden.

De indikationer vi fått från våra respondenter gällande arbetsuppgifterna är att det spelar en väldigt liten roll om du är profession eller inte. Våra intervjuade revisorer berättar att kollegor utan profession har precis samma arbetsuppgifter som de som är godkända eller auktoriserade revisorer. I detta fall är det även interntitlarna som är ett kvitto på när revisorn är redo för mer avancerat och

ansvarsfullt jobb. I de fall där professionen kan spela roll för de anställda i sin karriärklättring, är då godkänd/auktoriserad revisor är ett krav från byrån för avancemang bland byråns interntitlar, vilket är fallet hos KPMG, Ernst & Young och Öhrlings PriceWaterhouseCoopers.

Vi kan konstatera att professionens roll för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna varit betydligt mindre än vi på förhand trott och det istället är interntitlarna som spelat den största rollen.

## **6.2 Förslag till fortsatt forskning**

Vi har i vår uppsats undersökt vilken roll professionen spelat för anställda på de stora svenska revisionsbyråerna. Eftersom vi valde att begränsa oss till kontor som låg i Kristianstad, hade det varit spännande och sett om professionens roll varit större eller möjligtvis mindre på större kontor som legat i större städer.

Vidare hade det varit intressant och gjort en liknande undersökning där man istället riktat sig till nyanställda revisorassistenter på revisionsbyrån och därefter bilda sig en uppfattning på vilken syn de har på professionens roll.

## **6.3 Självkritik**

Då vi haft ett fåtal respondenter och endast en respondent från respektive revisionsbyrå kan det ifrågasättas om dessa verkligen varit representativa för deras revisionsbyrå. Vi kanske istället skulle intervjuat flera olika anställda på samma revisionsbyrå, men på olika kontor, för att se vilken påverkan som speglar den lokala arbetsplatsen och inte revisionsbyrån i stort. Detta eftersom flertalet av våra respondenter påtalat i våra intervjuer att det finns skillnader inom byrån beroende på om kontoret finns beläget i en mindre eller större stad och vi hade på så sätt få en bredare och mer tillförlitlig undersökning.

## Referenslista

- Affärsvärlden. (2008). *Ranking – Revision*. [www]  
Tillgänglig: <http://www.affarsvarlden.se/konsultguiden/rankning/revision/>  
Accessdatum: 2008-10-20
- Allt om revision. (2008). *Utbildning på revisionsbyrån*. [www]  
Tillgänglig: <http://alltomrevision.wordpress.com/utbildning-pa-revisionsbyran/>  
Accessdatum: 2008-10-04
- Alvesson, M. (2007). "Statusjakt och titelsjuka gör att vi mår dåligt". [www]  
Tillgänglig: <http://www.dn.se/opinion/debatt/statusjakt-och-titelsjuka-gor-att-vi-mar-daligt-1.497768>  
Accessdatum: 2009-01-17
- Balans. (2007). Auktoriserad revisor – den enda revisorstiteln om FAR SRS får välja. *Balans*, nr. 11 2007 s. 9.
- Björklund, J., Leijonborg, L. (2007). "Vi satsar 3,5 miljarder på högre lärarkompetens". [www]  
Tillgänglig: <http://www.dn.se/opinion/debatt/vi-satsar-35-miljarder-pa-hogre-lararkompetens-1.551150>  
Accessdatum: 2009-01-17
- Brante, T. (1987). Sociologiska föreställningar om professioner. I Bergryd, U. (red). *Den sociologiska fantasin – teorier om samhället*. Simrishamn: Grafo Tryck AB.
- Brante, T. (1989). Professionerna identitet och samhällsliga villkor. I Selander, S. *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap – Professionaliseringens sociala grund*. Lund: Studentlitteratur.
- Cassel, F. (1996). *Den reviderade revisorsrollen*. Falun: Scandbook AB.
- Christensen, L., Andersson, N., Carlsson, C., Haglund, L. (2001). *Marknadsundersökning – en handbok* (Andra upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Deloitte. (2008). *Statistik*. [www]  
Tillgänglig: [http://www.deloitte.com/dtt/section\\_node/0.1042,sid%253D8197,00.html](http://www.deloitte.com/dtt/section_node/0.1042,sid%253D8197,00.html)  
Accessdatum: 2008-09-20
- Dufwa, Sune G. (2004). *Kön, lön och karriär – sjuksköterskeyrkets omvandling under 1900-talet*. Göteborg: Intellecta Docusys.
- Elg, U., Jonnergård, K. (2004). *Societal, organizational and individual factors influencing women's entry to professional organizations*. Lund Institute of Economic Research, Working Paper Series
- Ernst & Young. (2008). *Fakta och historik*. [www]  
Tillgänglig: [http://www.ey.com/global/content.nsf/Sweden/Om\\_EY\\_Fakta](http://www.ey.com/global/content.nsf/Sweden/Om_EY_Fakta)  
Accessdatum: 2008-09-20

Far Förlag. (2006). *Revision – en praktisk beskrivning*. Kristianstad: Kristianstads Boktryckeri AB

Grant Thornton. (2008). *Korta fakta*. [www]

Tillgänglig: <http://www.grantthornton.se/Om-oss/Korta-fakta/>

Accessdatum: 2008-09-20

Grey, C. (1998). On being a professional in a "big six" firm. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 25, Nr 5/6 s. 569-587.

Halvorsen, K. (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Hayakawa, S.I. (1965). *Symbol, status, personlighet*. Stockholm: Svenska Tryckeri Bolagen STB AB.

Hellberg, I. (1978). *Studier i Professionell organisation – en professionsteori med tillämpning på veterinäryrket*. Lindome: Kompendiet.

Hellberg, I. (1991). *Professionalisering och modernisering*. Falköping: Gummessons Tryckeri AB.

Justitiedepartementet. (2008). *Revisorers skadeståndsansvar, SOU 2008:79* [www]

Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/11/06/8b3f6ae9.pdf>

Accessdatum: 2008-09-25

KPMG. (2008). *KPMG i korthet*. [www]

Tillgänglig: <http://www.kpmg.se/pages/101274.html>

Accessdatum: 2008-09-20

Levander, M. (2008). Jag har aldrig varit rädd att säga vad jag tycker. [www]

Tillgänglig: [http://www.civilekonomerna.se/portal/page?\\_pageid=54,668330&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.civilekonomerna.se/portal/page?_pageid=54,668330&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Accessdatum: 2008-09-09

Patel & Davidson. (2003). *Forskningsmetodikens grunder* (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Precht, E. (2006). Man måste kunna samarbeta med folk från skilda miljöer. *Balans*, nr. 2 2006 s. 28-30.

Precht, E. (2008). Skadeståndsansvar begränsas och byråjäv luckras upp. [www]

Tillgänglig: [http://www.tidskriftenbalans.se/mag/tidskriftenbalans.se/dircode/docs/4\\_article\\_3510.pdf](http://www.tidskriftenbalans.se/mag/tidskriftenbalans.se/dircode/docs/4_article_3510.pdf)

Accessdatum: 2008-10-10

Revisorsnämnden. (2008). *Godkända och auktoriserade revisorer samt registrerade revisionsbolag 2008-09-01*. [www]

Tillgänglig: [http://www.revisorsnamnden.se/rn/showdocument/documents/statistik/lopande/statistik\\_080901.pdf](http://www.revisorsnamnden.se/rn/showdocument/documents/statistik/lopande/statistik_080901.pdf)

Accessdatum: 2008-09-20

- Rothman. (2005). *Inequality and stratification – race, class, gender* (Fifth edition). New Jersey: Upper Saddle River.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A., (2007). *Research Methods for Business Students* (Fjärde upplagan). Malden-Mass: Prentice-Hall.
- Selander, S (red) (1989). *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap – Professionaliseringens sociala grund*. Lund: Studentlitteratur.
- Selander, S. (1990). Associative strategies in the process of professionalization: professional strategies and scientification of occupations I Burrage and Torstendahl. *Professions in theory and history – Rethinking the study of the professions*. Great Britain: Billing and Sons Ltd, Worcester.
- Sjöström, C. (1994). *Revision och lagreglering – ett historiskt perspektiv*. Linköping.
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006). *Yrke, status & genus – en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad* (Andra upplagan). Göteborg.
- United States Government Accountability Office. (2008). *Audits of public companies - Continued concentration in audit market for large public companies does not call for immediate action*. [www]  
Tillgänglig:<http://www.gao.gov/new.items/d08163.pdf>  
Accessdatum: 2008-10-21
- Wallerstedt, E. (2002) From accounting to professional services. I Sahlin-Andersson & Engwall. *The expansion of management knowledge*. Stanford: Stanford Business Books.
- Wallerstedt, E. (2005). Kriser och konsolidering: revisionsbranschen i Sverige under hundra år. I Johansson, S-E., Häckner, E. & Wallerstedt, E. *Uppdrag revision – Revisorsprofessionen i takt med förväntningarna?* Finland: ws Bookwell.
- Weber, M. (1983). *Ekonomi och samhälle – förståendesociologins grunder*. Lund: Grahns Boktryckeri.
- Wegener, B. (1992). Concepts and measurement of prestige. *Annual review of sociology*. Vol. 18, s. 253-280.
- Wilensky, H. (1964). The professionalization of everyone?. *The American journal of sociology*. Vol. 70 nr. 2 s. 137-158.
- Wennberg, I., Johansson, Å. (2002). Finns det auktoriserade revisorer om 20 år?. *Balans*, nr. 10 2002 s. 34-35.
- Öhrlings PriceWaterhouseCoopers. (2008). *Företagsfakta*. [www]  
Tillgänglig:<http://www.pwc.com/extweb/aboutus.nsf/docid/FA87235345B86D8F8025708F004AA34E>  
Accessdatum: 2008-09-20



## **Bilaga 1**

Kraven för att avlägga revisorsexamen.

### **Godkänd revisor**

#### *Teoretisk utbildning*

Utbildning vid svenskt universitet eller högskola omfattande minst 180 högskolepoäng krävs, varav en uppsats i valfritt ämne om 60 poäng ska innefattas.

#### *Praktisk utbildning*

Under minst tre års heltidsarbete (1 600 arbetstimmar/år) ska den praktiska utbildningen pågå och följa ett utbildningsprogram som både ger praktisk erfarenhet och teoretisk kunskap. Dessutom ska utbildningen omfatta minst 1 500 timmar revision varav huvuddelen ska vara revision av aktiebolag.

(Far Förlag, 2006)

### **Auktoriserad revisor**

#### *Teoretisk utbildning*

Utbildning vid svenskt universitet eller högskola omfattande minst 240 högskolepoäng krävs. De ytterligare 60 högskolepoängen som skiljer sig gentemot kriterierna för godkänd revisor får inhämtas inom valfria ämnesområden. Det innebär alltså att ämnet inte behöver ha med ekonomi att göra.

#### *Praktisk utbildning*

För den högre revisorsexamen gäller samma krav som för revisorsexamen med tillägget att här krävs ytterligare två års utbildning med minst 1 000 timmar revision, där mer än 500 timmar ska vara ämnat åt kvalificerad medverkan vid revision av företag som på grund av sin storlek eller annan anledning är svåra att revidera.

(Far Förlag, 2006).