



En undersøgelse af hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark

Copenhagen Business School, 16. maj 2022

Speciale, cand.merc.aud.

Vejleder: Kim Klarskov Jeppesen

Antal anslag: 249.862

Antal sider: 119

Sarah Regitze Pilman, 129217

Katja Hultgreen Bay Olsen, 142415

Executive Summary

The aim of this master thesis is to investigate why fewer choose to become state-authorized public accountant in Denmark. The investigation is based on the research method Mixed Methods, whereby a quantitative questionnaire is combined with six qualitative semi-structured interviews. Using both quantitative and qualitative research methods to obtain empirical data is based on the scientific theory called pragmatism, which forms the foundation of this thesis.

To understand the tendencies seen in the empirical data, the data was partly analysed using William Strauss and Neil Howe's generation theory. The generation theory was complemented with a research article from Sezin B. Berkup, which provides an understanding of the individual business characteristics of each generation. The research article and the generation theory form the theoretical frame of this thesis.

It was found, that the MSc students and graduates in business administration and auditing primarily selected the following four reasons for not choosing or being in doubt if to become a state-authorized public accountant: 'Work/life balance', 'I am unsure if I want to stay in this industry', 'too stressful' and 'lack of time'. The MSc students and graduates in business administration and auditing primarily belong to generation X, Y and Z, of which all are characterized by prioritizing private/family life and a pleasant, free working environment over a hard working-life, title, and money.

The above-mentioned characteristics are in sharp contrast to the business characteristics seen for the generation Baby Boomers. The Baby Boomers constitutes the majority of the approved auditors and are therefore determining the working culture and morality, which follows with the title of a state-authorized public accountant. However, generation X, Y and Z cannot identify themselves with this working culture and morality and therefore decide not to become state-authorized public accountant. In order to encourage generation X, Y and Z to become state-authorized public accountants it is deemed necessary to change the working culture and morality, which racks the accounting industry; this would require (i) less over-hours and (ii) motivation through leadership. These two approaches will together create the frame for an ideal working culture and morality in the accounting industry, which is currently dominated by generation X and Y.

If the lack of state-authorized public accountants continues, it will have an impact on the maintenance of the auditing requirements, as well as the working pressure, the quality of the work and the prices for accounting services, which require the signature of a state-authorized public accountant. All the mentioned consequences will in the end not only affect Danish businesses, but also society as a whole.

Indholdsfortegnelse

EXECUTIVE SUMMARY	2
1. INDLEDNING	4
1.1 PROBLEMFELT	5
1.2 PROBLEMFORMULERING	7
1.3 ARBEJDSSPØRGSMÅL	7
1.4 EMNEAFGRÆNSNING	7
1.5 BEGREBSAFKLARING	8
1.6 VISUEL PRÆSENTATION AF SPECIALET	9
2. METODE	10
2.1 MIXED METHODS	11
2.2 VIDENSKABSTEORI	11
2.3 PRIMÆRE - OG SEKUNDÆRE DATA	12
2.4 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE	14
2.5 SEMISTRUKTUREREDE INTERVIEWS	25
3. LITTERATURGennemgang	31
3.1 DEN TRADITIONELLE NARRATIVE GENNEMGANG	32
4. DEN TEORETISKE RAMME	41
4.1 STRAUSS-HOWES GENERATIONSTEORI	42
4.2 FRA TEORI TIL PRAKSIS	49
5. REDEGØRELSE	50
5.1 GODKENDT REVISOR OG DEN GÆLDENDE REGULERING	51
5.2 VEJEN TIL STATS AUTORISERET REVISOR	52
5.3 ÆNDRINGERNE TIL REVISOREKSAMEN	57
6. ANALYSE	60
6.1 INTRODUKTION TIL ANALYSEN	61
6.2 INTERESSEN FOR AT BLIVE STATS AUTORISERET REVISOR	62
6.3 HVORFOR GENERATIONSTEORI?	72
6.4 ÅRSAGERNE TIL TIL- OG FRAVALGET AF AT BLIVE STATS AUTORISERET REVISOR	73
6.5 ÆNDRINGERNE TIL REVISOREKSAMEN	101
6.6 TILTAG	105
6.7 KONSEKVENSER	112
7. KONKLUSION	116
8. PERSPEKTIVERING	120
9. LITTERATURLISTE	121

1. Indledning

1.1 Problemfelt

1.2 Problemformulering

1.3 Arbejdsspørgsmål

1.4 Emneafgrænsning

1.5 Begrebsafklaring

1.6 Visuel præsentation af specialet

Afsnittets formål

Formålet med dette afsnit er at introducere baggrunden for specialets problemstilling, hvorudfra dets problemformulering og arbejdsspørgsmål tager afsæt. I forlængelse heraf vil specialets afgrænsning af emnet samt afklaring af relevante begreber blive præsenteret. Afslutningsvis vil der komme en visuel præsentation af specialets opbygning.



1.1 Problemfelt

”Unge talenter flygter fra samfundsvigtig branche”, ”Historisk få godkendte revisorer” og ”Mangel på arbejdskraft truer revisionsbranchen”. Sådan lyder overskrifterne på blot nogle af de artikler, som brancheorganisationen, *FSR - danske revisorer*, kunne bringe i år 2021. Overskrifterne er nedslående, men sandfærdige: Manglen på arbejdskraft i revisionsbranchen er akut. Antallet af godkendte revisorer falder markant disse år. For små ti år siden var der 4.300 godkendte revisorer i Danmark. Ved årsskiftet i år 2021 var dette tal reduceret til 3.200 godkendte revisorer. Dette er ikke alene en nedgang på 25% på ti år, det er også det laveste antal af godkendte revisorer i mange år. En virkelighed, der ikke bliver bedre af, at 60% af de tilbageværende godkendte revisorer i Danmark i dag er over 57 år (*FSR - danske revisorer, 2021a*).

Den gode nyhed er, at optaget på cand.merc.aud.-studiet stiger. Antallet af nye kandidatstuderende på cand.merc.aud.-studiet var rekordhøjt i år 2020, og siden år 2003 er optaget på studiet steget med over 40% (Redke, 2021, s. 46-48). Men når kun en lille del af de studerende ender med titlen som statsautoriseret revisor, og antallet af revisorer der forlader branchen, er højt, så kan denne stigning af cand.merc.aud.-studerende altså ikke løse problemstillingen alene.

Den 26. november 2020 vedtog Folketinget en række ændringer til revisorloven herunder revisoreksamen (Nellemann & Christensen, 2021). Disse ændringer har haft til formål at gøre revisoreksamen mere tidssvarende samt mere attraktiv for kandidaterne således, at færre snubler undervejs, og flere dermed gennemfører. Det er dog ikke mange år siden, at eksamenerne sidst blev ændret, med selv samme formål. I år 2014 forsøgte man ligeledes at få flere kandidater til at gennemføre ved, netop at foretage en række ændringer til den hidtidige eksamensform (Breuning, 2021, s. 13-15). Dog oplevede man ikke dengang, den ønskede effekt.

Spørgsmålet er dermed, om de seneste ændringer vil have mere succes end de tidligere, og at flere kandidater dermed vil ende som statsautoriseret revisor. Dette vil kun, fremtiden kunne svare på. Branchen er dog lige nu i en situation hvor endnu en mislykket mission om, at få flere nyuddannede statsautoriserede revisorer, kan have store konsekvenser. Ikke alene for branchen, men også for samfundet. Vi befinder os lige nu i en tid, hvor politikerne for alvor har anerkendt, at revisorerne kerneydelser og arbejde i offentlighedens interesse kan være en del af løsningen på samfundets problemer (*FSR - danske revisorer, 2021a*). Dette kan være i forhold til skattekontrol og data- og cybersikkerhed, men også i forhold til at forebygge hvidvask samt mindske korrupsion og besvigelser. Generelt kan

det være med til at bidrage til et sundt og ansvarligt erhvervsliv og en effektiv offentlig sektor, som baserer sig på ordentlighed, regelretted og høje etiske standarder og tillid (FSR - danske revisorer, 2018, s. 15). Derfor er det også vigtigt at opnå en fuld forståelse af de konkrete årsager til, at der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark. Usikkerhed heromkring kan nemlig medføre, at man ikke tidligt nok får skærpet indsatsen på de rigtige områder, og at udfordringerne dermed ikke løses. Med andre ord betyder det altså, at hvis problemet ikke alene ligger i indholdet af bekendtgørelsen til revisoreksamen, så løses udfordringerne ikke alene ved ændringerne hertil.

Formålet med dette speciale er derfor at forsøge at klarlægge de fulde årsager til faldet af statsautoriserede revisorer i Danmark, for i den forbindelse at kunne kortlægge, på hvilke områder indsatsen skal ligge. Vi vil derfor dykke ned i problemstillingen og forsøge at skabe en forståelse for, hvorfor færre ønsker at blive statsautoriseret revisor, og i den forbindelse hvilke tiltag og initiativer der skal til for igen at vække interesse for at opnå denne titel. Dette vil vi gøre med afsæt i nedenstående problemformulering samt arbejdsspørgsmål.

1.2 Problemformulering

Hvorfor bliver der færre statsautoriserede revisorer i Danmark?

1.3 Arbejdsspørgsmål

1. Hvordan bliver man statsautoriseret revisor, og hvad er de seneste ændringer til uddannelsen?
2. Hvordan ser interessen for at blive statsautoriseret revisor ud?
3. Hvad er årsagerne til til- og fravalget af at ville være statsautoriseret revisor?
4. Hvad er effekten af de seneste ændringer til revisoreksamen, og hvilke tiltag ville man yderligere kunne implementere?
5. Hvad er konsekvenserne af et fortsat faldende antal af statsautoriserede revisorer?

1.4 Emneafgrænsning

Dette speciale er afgrænset til at omhandle udviklingen af statsautoriserede revisorer, hvorfor der ses bort fra de registrerede revisorer. Det er desuden afgrænset til alene at se på udviklingen af statsautoriserede revisorer i Danmark.

Specialet er endvidere fokuseret omkring at kortlægge de generelle årsager til til- og fravalget og dermed ikke eventuelle subjektive årsager. Derfor er alle respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen blevet præsenteret for de samme mulige årsager til til- og fravalg. Dog med den mulighed også selv at kunne angive øvrige årsager. Efterfølgende er disse angivne årsager blevet gennemgået for hermed at vurdere, om der er nogle fællestræk blandt disse.

1.5 Begrebsafklaring

Godkendte revisorer

Fællesbetegnelsen for registrerede - og statsautoriserede revisorer.

Registreret revisor

Officielt godkendt revisor som, foruden at have gennemført en kandidatuddannelse i revisionsvidenskab og en praktikperiode i en godkendt revisionsvirksomhed, også har gennemført og bestået den registrerede revisoreksamen. Registrerede revisorer har dog ikke bevilling til at underskrive børsnoterede virksomheders årsrapport (Den Danske Ordbog, n.d.-a). Det var desuden fra år 2014 ikke længere muligt at blive indstillet til kvalifikationseksamen som registreret revisor (Bekendtgørelse om revisoreksamen for statsautoriserede revisorer mv., 2013, § 14, stk. 1).

Statsautoriseret revisor

Officielt godkendt revisor som, foruden at have gennemført en kandidatuddannelse i revisionsvidenskab og en praktikperiode i en godkendt revisionsvirksomhed, også har gennemført og bestået revisoreksamen. Statsautoriserede revisorer er desuden bevilliget til at underskrive børsnoterede virksomheders årsrapport (Den Danske Ordbog, n.d.-a).

Godkendt revisionsvirksomhed

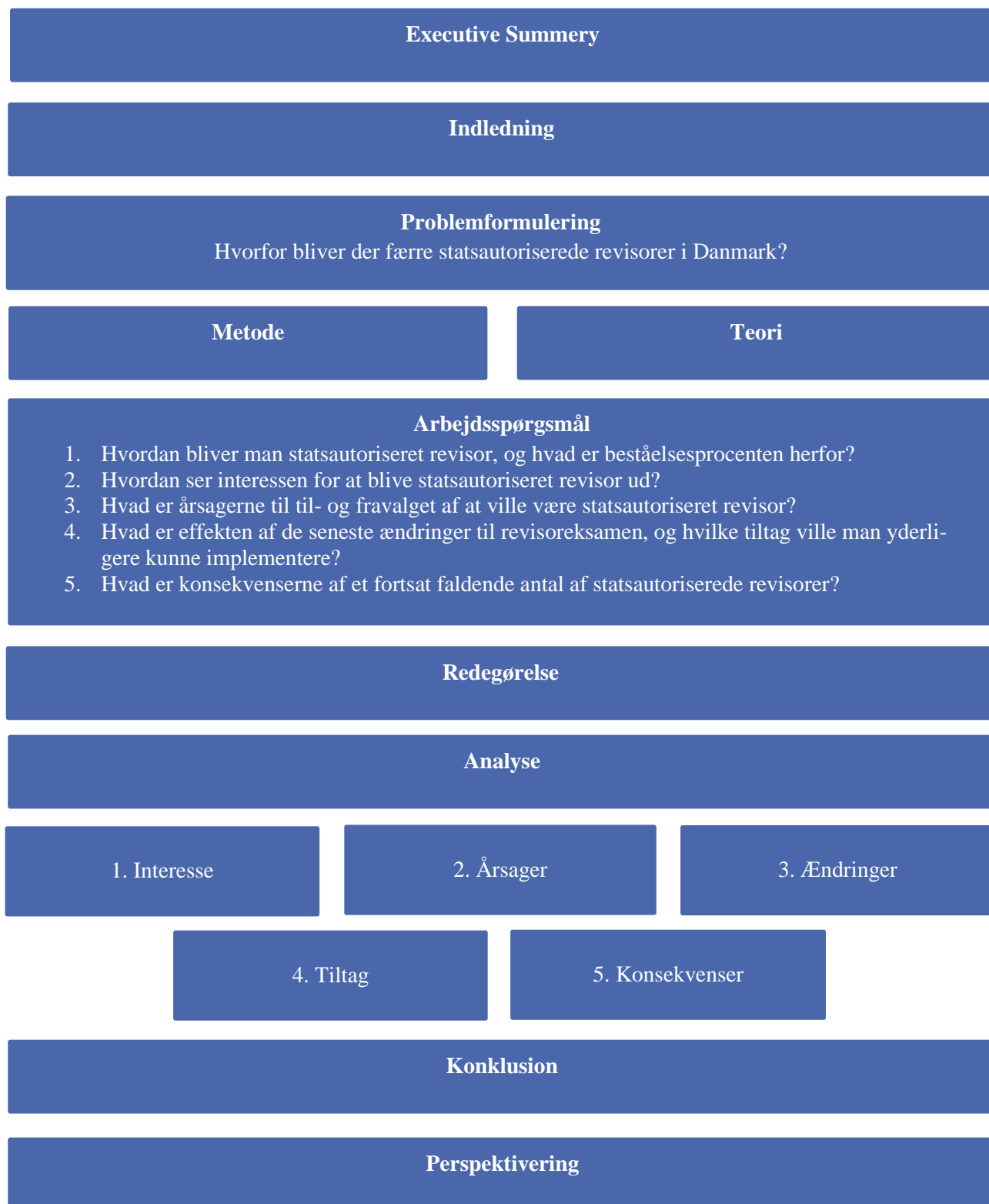
Revisionsvirksomhed der hos Erhvervsstyrelsen er registreret i et register over godkendte revisionsvirksomheder, og som kan vælges som revisor for en virksomhed, hvor der er krav om en erklæring med sikkerhed, eksempelvis revisionspåtegninger på årsregnskaber (Erhvervsstyrelsen, 2022a).

Cand.merc.aud.

Kandidatuddannelse i revisionsvidenskab som udgør den teoretiske del af revisoreksamen (CBS, 2021).

1.6 Visuel præsentation af specialet

Nedenfor kan der ses en visuel præsentation af specialets opbygning. Denne har til formål at give læseren overblik over de afsnit, som specialet indeholder samt sikre den røde tråd igennem disse.



Figur 1: Visuel præsentation af specialets opbygning

2. Metode

2.1 Mixed Methods

2.2 Videnskabsteori

2.3 Primære - og sekundære data

2.4 Spørgeskemaundersøgelse

2.5 Semistrukturerede interviews

Afsnittets formål

Formålet med dette afsnit er at kortlægge, hvordan der metodisk og videnskabsteoretisk er arbejdet med specialets problemstilling herunder hvilke styrker og svagheder, der er ved de valgte metoder. Der er i afsnittet lagt vægt på, en udførlig gennemgang af overvejelserne og udførelsen af de valgte metoder for hermed at opnå størst mulig gennemsigtighed og reproducerbarhed af specialets resultater.



2.1 Mixed Methods

Besvarelsen af dette speciales problemformulering har taget udgangspunkt i en kombination af forskellige undersøgelsesmetoder, hvorfor vi har benyttet os af Mixed Methods-forskning. Mixed Methods udgør ikke i sig selv en metode, men er en bestemt måde at forske på, som er kendetegnet ved en triangulering af kvalitative - og kvantitative undersøgelsesmetoder (Jæger, 2016, s. 301). Ved triangulering forstås, at to separate metoder anvendes til at undersøge det samme fænomen (Frederiksen, 2020, s. 261). Denne forskningsmetode åbner for muligheden for at undersøge problemstillinger, som ikke lader sig indfange af blot én enkelt metode (Frederiksen, 2020, s. 257).

Vi har i dette speciale kombineret to kvantitative spørgeskemaer med seks kvalitative interviews. Gennem brugen af tværdisciplinære metoder har vi forsøgt at opnå en mere komplementær viden om, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer. De valgte metoder har bidraget med forskellig viden og aspekter på dette fænomen (Frederiksen, 2020, s. 262).

Foruden den komplementære viden har Mixed Methods-forskningen også bidraget med en mere sikker viden, da vi er af den opfattelse, at alle metoder har deres individuelle indbyggede svagheder og blinde vinkler. Vores brug af to forskellige metoder havde dermed til formål at forebygge de nævnte vanskeligheder og samtidig danne et stærkere fundament for vores fund (Frederiksen, 2020, s. 261).

Opsummeret har vores brug af flere metoder bevirket, at vi har skabt en mere sikker og komplementær viden om, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark ved at triangulere de to metoder.

2.2 Videnskabsteori

Med udgangspunkt i vores metodiske observans, samt vores forståelse for virkeligheden og viden, blev dette speciale udarbejdet i det pragmatiske paradigme. Videnskabsteori er forskellige teorier om, hvad videnskab er, samt hvad det bør være. Hver videnskabsteoretisk retning tager udgangspunkt i forskellige ontologiske - og epistemologiske forståelser, som henholdsvis dækker over studiet af det, der eksisterer samt forskellige antagelser om virkeligheden. Disse forståelser har indflydelse på den måde, vi producerer viden på, da der skal være sammenhæng mellem det metodiske design og den problemstilling, der ønskes undersøgt. Det er derfor relevant, at den videnskabsteoretiske retning, som gennemstrømmer specialet, er i overensstemmelse hermed (Aalborg Universitet, n.d.-a).

Opfattelsen i den pragmatiske tradition er, at de forskellige metoder bør kombineres i det omfang, de bedst muligt kan besvare problemstillingen. Den er dermed et opgør med den dualisme, som hersker mellem positivismen og hermeneutikken, og dermed mellem den kvantitative og kvalitative metode. Undersøgelseslogikken er derfor, at den kvantitative tilgang er mere passende i nogle sammenhænge, mens den kvalitative tilgang er mere passende i andre sammenhænge. Dette betyder, at man som forsker i mange situationer kan opnå et overlegent produkt, såfremt man sammensætter procedurer fra begge metodiske tilgange (Johnson & Onwuegbuzie, 2004, s. 16-17). Vores opfattelse er i overensstemmelse hermed, hvorfor vi i dette speciale har valgt at kombinere den kvantitative - og kvalitative tilgang. I kraft af vores pragmatiske tilgang har vi været optaget af at undersøge det faldende antal af statsautoriserede revisorer. For at få indblik i denne viden har vi, i overensstemmelse med pragmatismen, haft fokus på, hvordan en sådan undersøgelse kunne gennemføres bedst muligt i praksis.

2.3 Primære - og sekundære data

I dette speciale har vi både gjort brug af primære - og sekundære data. De primære data er de data, som forskeren selv indhenter, mens de sekundære data er de data, som er indsamlet af andre forskere. Styrken ved de primære data er deres specifikke karakter i forhold til undersøgelsens problemstilling. Denne styrke sammenholdt med den manglende eksistens af fyldestgørende sekundære data på området medførte, at vi valgte en egenhændig indsamling af data.

Baseret på specialets problemstilling fandt vi, at kombinationen af spørgeskemaer og interviews var den meste egnede måde at indhente de primære data på. Spørgeskemaets strukturerede natur muliggjorde indsamlingen af sammenlignelige data, som dermed kunne belyse respondenternes fællesnævner. Hensigten var dermed ikke at kortlægge respondenternes individuelle årsager til at have fravalgt at blive statsautoriseret revisor, men derimod at kortlægge de årsager som respondenterne havde tilfælles. De årsager som respondenterne blev præsenteret for i spørgeskemaet, baserede sig på respons fra en pilottest samt viden fra sekundære data, som vil blive gennemgået yderligere i afsnittet om svarkategorier.

De semistrukturerede interviews fungerede som supplement til - og uddybning af spørgeskemaet. Interviewenes detaljeorienterede form gjorde det muligt at opnå en mere dybdegående beskrivelse af spørgeskemaets fællesnævner for, hvorfor respondenterne havde fravalgt at blive statsautoriseret

revisor. Interviewene har dermed gjort det muligt at 'komme bag om' respondenternes holdninger og meninger, hvilket har bidraget til et mere indgående kendskab til årsagerne bag fravalget.

Som også tidligere nævnt blev der gjort brug af sekundære data. De sekundære data kan inddeles i tre separate typer af sekundære data. Disse tre typer af sekundære data er følgende:

- **Procesdata:** Data som fremkommer i forbindelse med løbende aktiviteter. Den kvantitative procesdata dækker blandt andet over registrering af sygedage og forbrug, mens den kvalitative procesdata blandt andet dækker over avisartikler, tv-programmer, dokumenter og rapporter.
- **Registerdata:** Data som dannes i relation til registrering og styring. Denne datatype ligger typisk tilgængelig på offentlige statistikbanker.
- **Forskningsdata:** Data som indhentes af forskere (Andersen, 2006, s. 35-38).

Fordelen ved at benytte sekundære data er, at det er tidsbesparende, da disse data allerede er indsamlet og dermed ligger frit tilgængeligt på diverse databaser. Herudover er de sekundære data typisk også af en højere kvalitet, end den data man selv indsamler, da datas repræsentativitet er sikret gennem formelle procedurer. Det er dog vigtigt at erindre, at de sekundære data typisk er indsamlet til et andet formål, hvilket kan påvirke validiteten negativt (Ejrnæs, 2016, s. 205-207).

For at opnå en grundlæggende forståelse for emnet har særligt det kvantitative **procesdata** været benyttet indledningsvist. Diverse avisartikler, dokumenter og rapporter har været med til at kortlægge aktualiseringen af den problemstilling, som dette speciale arbejder med. Viden fra det kvantitative procesdata har også været implementeret i forbindelse med udarbejdelsen af vores egne primære data.

I forbindelse med udarbejdelsen af specialet er der også gjort brug af **registerdata** i form af statistikker. Registerdata er benyttet til at opnå en forståelse for udviklingen i antallet af studerende samt udviklingen i antallet af statsautoriserede revisorer samt beståelsesprocenten.

Afslutningsvis har også **forskningsdata** været benyttet som sekundære data. Denne datatype har været benyttet til at opnå en forståelse for emnet, samt hvad der tidligere har været forsket i inden for området. Disse data har sammen med procesdata, og registerdata dannet grundlag for udarbejdelsen af specialets indledning, litteraturgennemgang, redegørelse og analyse.

2.4 Spørgeskemaundersøgelse

Der er som tidligere nævnt blevet gjort brug af to spørgeskemaer som undersøgelsesmetode. Det ene spørgeskema var målrettet de cand.merc.aud.-studerende, mens det andet var målrettet de cand.merc.aud.-dimitterede. I det følgende vil der blive refereret til disse spørgeskemaer som henholdsvis spørgeskema 1 og - 2. Spørgeskemaet tilhører den kvantitative metode, og er den mest udbredte undersøgelsesmetode inden for denne metodiske tilgang. Fordelen ved denne undersøgelsesmetode er, at det er muligt at opnå en høj grad af repræsentativitet, hvilket bidrager til en øget generaliserbarhed samt mulighed for at påvise statistisk signifikante resultater (Møller, 2016, s. 190-191). Samtidig gør spørgeskemaets strukturerede format det muligt at sammenligne data samt at fastlægge sammenhængen mellem forskellige variabler. Afslutningsvis er denne undersøgelsesmetode ideel til at komprimere større datamængder til analyser- og håndterbare statistiske størrelser (Kristensen & Hussain, 2016, s. 20).

Formålet med spørgeskema 1 var at fastslå om, de studerende havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor efter endt uddannelse. Et manglende ønske herom blandt de studerende ville potentielt kunne være en af årsagerne til, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark. Desuden kunne det være interessant at se, hvorvidt der sker et skifte i interessen for at blive statsautoriseret revisor fra studiet til arbejdslivet.

Formålet med spørgeskema 2 var at kortlægge hvilke faktorer, der var udslagsgivende for de dimitteredes fravalg af at blive statsautoriseret revisor.

2.4.1 Udvælgelse af undersøgelsespopulation

Udvælgelsen af undersøgelsespopulationen er en essentiel og væsentlig proces, da det er centralt, at de adspurgte respondenter er relevante for problemstillingen. Specialets problemformulering var centreret omkring at undersøge, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark. Til at undersøge denne problemstilling har vi identificeret to relevante populationer, herunder de cand.merc.aud.-studerende samt de cand.merc.aud.-dimitterede, da det er disse to populationer, der kan blive statsautoriserede revisorer. De cand.merc.aud.-studerende dækker over studerende, der ved undersøgelsens udførelse var indskrevet på cand.merc.aud.-studiet på et dansk universitet. De cand.merc.aud.-dimitterede dækker over de dimitterede, som ved undersøgelsens udførelse havde gennemført og bestået cand.merc.aud.-studiet. De to identificerede populationer befandt sig derfor på flere forskellige stadier i forhold til valget om uddannelsen som statsautoriseret revisor, hvorfor de kunne bidrage forskelligt til besvarelsen af specialets problemformulering.

De cand.merc.aud.-studerende havde endnu ikke muligheden for at ansøge om at blive indstillet til revisoreksamen, da de alene var påbegyndt den teoretiske del af uddannelsen til statsautoriseret revisor i form af cand.merc.aud.-studiet. Denne population kunne dog fastslå om de studerende havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor efter endt uddannelse, hvilket var centralt at få fastlagt i forbindelse med, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer.

Til forskel fra de cand.merc.aud.-studerende besad de cand.merc.aud.-dimitterede den teoretiske del af uddannelsen til statsautoriseret revisor. Denne population omfattede derfor både de statsautoriserede revisorer, dem som havde deponeret deres beskikkelse, samt dem som ikke var statsautoriserede revisorer. Særligt de respondenter der ikke arbejdede som statsautoriseret revisor eller som havde deponeret deres beskikkelse var med til at fastslå hvilke faktorer, der havde haft indflydelse på deres fravalg, og dermed hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer. Af Tabel 1 nedenfor ses opdelingen af undersøgelsens populationer og delpopulationer.

Populationer	Delpopulationer
De cand.merc.aud.-studerende	De cand.merc.aud.-studerende som <i>har</i> et ønske om at blive statsautoriseret revisor
	De cand.merc.aud.-studerende som <i>ikke har</i> eller <i>ikke ved</i> , om de har et ønske om at blive statsautoriseret revisor
De cand.merc.aud.-dimitterede	De cand.merc.aud.-dimitterede som er blevet statsautoriseret revisor
	De cand.merc.aud.-dimitterede som har deponeret deres beskikkelse som statsautoriseret revisor
	De cand.merc.aud.-dimitterede som <i>har</i> et ønske om at blive statsautoriseret revisor
	De cand.merc.aud.-dimitterede som <i>ikke har</i> et ønske om at blive statsautoriseret revisor
	De cand.merc.aud.-dimitterede som <i>ikke ved</i> , om de har et ønske om at blive statsautoriseret revisor

Tabel 1: Oversigt over undersøgelsens populationer og delpopulationer

2.4.2 Udarbejdelsen af spørgeskemaet

2.4.2.1 Undersøgellesprogram

Ved udarbejdelsen af specialets spørgeskemaer blev der gjort brug af undersøgelsesprogrammet Qualtrics, som vi opnåede adgang til i kraft af vores indregistrering som studerende på Copenhagen

Business School. Gennem dette program har det været muligt at designe opsætningen af spørgsmålene i spørgeskemaerne. Brugen af undersøgelsesprogrammet betød, at svarmaterialet ikke skulle omkodes, hvilket har medført, at materialet let kunne omsættes til diverse statistikker til brug for speci- alets analyse (Møller, 2016, s. 189).

2.4.2.2 Spørgeskemaets opbygning

Begge spørgeskemaer blev indledt med en introduktion til spørgeskemaets emne samt praktisk infor- mation om blandt andet forventet varighed og dato for, hvornår spørgeskemaet senest skulle være besvaret. Introduktionen var efterfulgt af en række spørgsmål, som i begge spørgeskemaer startede ud med demografiske spørgsmål og uddannelses- og arbejdsmæssige spørgsmål for hermed at gå over i mere holdningsbaserede spørgsmål relateret til emnet. Rækkefølgen på spørgsmålene i spørgeske- maet er, blandt forskere som Jørn K. Møller og Elizabeth Fanning, et omdiskuteret emne. Sidstnævnt advokerer for, at demografiske spørgsmål bør placeres sidst i spørgeskemaet, da disse kan være uin- teressante for respondenterne at besvare. Fanning mener dermed, at spørgeskemaet bør starte med spørgsmål, som relaterer sig til dets emne for hermed at fange respondentens interesse (Fanning, 2005, s. 5). Jørn K. Møller argumenterer omvendt for, at spørgeskemaet bør opbygges med udgangs- punkt i den klassiske tragtmødel og dermed starte med spørgsmål af demografisk karakter for herefter at gå over i de spørgsmål, som relaterer sig til spørgeskemaets emne. I vort spørgeskema har vi valgt at gøre brug af den klassiske tragtmødel for hermed at give respondenterne en mere blid start.

2.4.2.3 Spørgeskema 1

Spørgeskemaundersøgelsen bestod af en række af spørgsmål, som var inddelt i tre temaer således, at undersøgelsen forekom logisk og evident for de studerende.

Første del af spørgsmålene var af demografisk karakter herunder køn, alder antal børn og samlevende og havde til formål at tegne et billede af den enkelte studerende.

Spørgeskemaets næste tema vedrørte de studerendes uddannelses- og arbejdsmæssige status, herun- der hvilken uddannelse de tog forinden cand.merc.aud.-studiet, og om de studerede på fuld- eller deltid. Herudover blev de studerende spurgt ind til, om de arbejdede i revisionsbranchen. Hensigten med disse spørgsmål var at opnå indsigt i de studerendes uddannelses- og arbejdsmæssige baggrund. Afslutningsvis blev de holdningsorienterede spørgsmål præsenteret herunder om de studerende øn- skede at blive statsautoriseret revisor efter endt uddannelse og i den forbindelse årsagerne til deres til- og fravalg. Det fulde spørgeskema er vedlagt som Bilag 1.

2.4.2.4 Spørgeskema 2

Ligesom for det ovenstående spørgeskema er dette skema også grupperet efter temaer. Indledningsvis blev de dimitterede, ligesom i spørgeskema 1, præsenteret for en række demografiske spørgsmål, som havde til formål at skitsere et billede af den enkelte dimittend.

Spørgeskemaets næste sektion af spørgsmål var af uddannelses- og arbejdsmæssig karakter. Disse spørgsmål havde til hensigt at kortlægge, hvornår de dimitterede fra cand.merc.aud.-studiet, hvilken uddannelse som de havde forud for cand.merc.aud.-studiet, om de læste studiet på fuld- eller deltid, og hvor længe de var om at færdiggøre uddannelsen. Herefter blev de dimitterede præsenteret for spørgsmål, som vedrørte deres ansættelsesforhold herunder om de arbejdede for - eller var medejer af en revisionsvirksomhed, hvor længe de eventuelt havde været ansat i - eller medejer af revisionsvirksomheden, deres nuværende stillingsbetegnelse samt om de var statsautoriseret revisor. Overordnet havde disse spørgsmål til formål at fastslå de dimitteredes uddannelsesmæssige baggrund samt at opnå en forståelse for de dimitteredes arbejdsmæssige kendskab til revisionsbranchen.

Med udgangspunkt i om den enkelte dimittend var statsautoriseret revisor blev de dimitterede tildelt forskellige spørgsmål. De dimitterede som svarede, at de var statsautoriseret revisor blev spurgt om, hvilket årstal de opnåede deres beskikkelse samt baggrunden for at tage uddannelsen som statsautoriseret revisor. De dimitterede som svarede, at de ikke var statsautoriseret revisor, og som tillige heller ikke ønskede at blive det, blev blandt andet spurgt om, hvorfor de ikke vil være statsautoriseret revisor. Ligeledes blev de dimitterede, som havde deponeret deres beskikkelse spurgt indtil, hvorfor de havde valgt at deponere den.

Afslutningsvis gav vi disse dimittender mulighed for at angive deres kontaktoplysninger, såfremt de ønskede at deltage i et efterfølgende interview. Her angav 15 dimittender, at de ønskede at stille op til et efterfølgende interview, hvoraf ti blev kontaktet, og fire endte med at stille op til et interview. Det fulde spørgeskema er vedlagt som Bilag 2.

Disse spørgsmål skulle tilsammen bidrage til en forståelse for, hvorfor nogle dimittender havde fra- valgt at blive statsautoriseret revisor, mens andre havde tilvalgt det.

2.4.2.5 Formulering af spørgsmål

Ved udarbejdelsen af spørgsmålene til spørgeskemaerne blev der særligt lagt vægt på, at spørgsmålene var formuleret i et letlæseligt sprog, og at disse ikke forekom uklare. Ved formuleringen af spørgsmålene blev det prioriteret, at de ikke fremstod som ledende, da dette ville kunne påvirke respondenternes svar. Hvert spørgsmål spurgte desuden kun ind til én ting ad gangen, hvormed der ikke forekom dobbeltløbende spørgsmål eller dobbeltnegationer i spørgsmålet, som besværliggjorde forståelsen for respondenterne (Clement, 2017, s. 116-124).

Efter udarbejdelsen blev spørgeskemaerne efterfølgende pilottestet på en række respondenter forinden den endelige gennemførelse. Med udgangspunkt i disse respondenter feedback blev spørgeskemaet tilrettet. Pilottestene skulle minimere fejl, sikre et bedre flow, samt eliminere tvetydige - og uforståelige spørgsmål.

Disse overvejelser og den efterfølgende pilottest har tilsammen bidraget til at højne spørgeskemaets repræsentativitet og muligheden for at foretage inferens samt undgå bias.

2.4.2.6 Svarkategorier

I forbindelse med udarbejdelsen af spørgeskemaernes svarkategorier blev det sikret, at alle havde en svarmulighed samt at svarkategorierne var gensidig udelukkende (Clement, 2017, s. 181).

Endvidere var der til en række af svarkategorierne indsat svarmuligheden 'Ved ikke', da der blev gjort brug af funktionen 'Forced Response', som betød, at respondenterne skulle besvare de enkelte spørgsmål forinden de kunne fortsætte videre i spørgeskemaet. Svarkategorien blev implementeret som en svarmulighed for at undgå, at respondenterne blev tvunget til at svare. Dermed fungerede svarkategorien 'Ved ikke', som et værn mod usande besvarelser. For at dette værn fungerer optimalt, er det en forudsætning, at respondenterne er velfunderet og bevidste om egne holdninger samt svarer i overensstemmelse hermed. Såfremt dette ikke er tilfældet, vil 'ved ikke-kategorien' udgøre det lette valg for de respondenter, som ikke er motiveret til at gøre det kognitive arbejde, hvilket kan svække kvaliteten af spørgeskemaets resultater. Trods denne risiko, som er forbundet med svarkategorien 'Ved ikke', blev det vurderet, at de positive effekter af svarkategorien opvejede de negative, hvorfor svarkategorien blev medtaget blandt spørgeskemaets svarmuligheder (Clement, 2017, s. 130-131).

Afslutningsvis tog udarbejdelsen af svarkategorierne, til årsagerne vedrørende respondenternes enten til- eller fravalg af uddannelsen som statsautoriseret revisor, udgangspunkt i de faktorer, som blev præsenteret i den sekundære litteratur, samt de faktorer som testpersonerne tilsammen pegede på. Det var her muligt for respondenterne at angive flere årsager. Endvidere var det i forbindelse med disse spørgsmål muligt at angive en anden årsag til til- eller fravalget i svarkategorien 'Andet (angiv)'. Denne svarkategori medvirkede til en højere grad af individualisering af spørgeskemaet og forhindrede samtidig, at respondenterne afgav urigtige besvarelser.

Ovenstående betragtninger i forbindelse med udarbejdelsen af spørgeskemaets svarkategorier har tilsammen medført en forbedret repræsentativitet.

2.4.3 Indsamling af data

Som nævnt tidligere blev spørgeskemaerne udarbejdet som et online spørgeskema på Qualtrics. Spørgeskema 1 blev uddelt i forbindelse med afholdelsen af kurset "Revision 2" den 7. marts 2022, klokken 08.00 på Copenhagen Business School. Endvidere blev spørgeskemaet uddelt til de cand.merc.aud.-studerende på Aalborg Universitet på Moodle, som er den platform, hvor de studerende orienterer sig om de kurser, de er tilmeldt.

Både spørgeskema 1 og - 2 blev den 8. marts 2022 udsendt via mail til medarbejdere hos Deloitte samt medarbejdere i intern revision hos Novo Nordisk. Ligeledes blev spørgeskemaet udsendt over mail til medarbejdere hos Rigsrevisionen den 9. marts 2022. Spørgeskemaet blev endvidere delt blandt medarbejdere hos KPMG den 22. marts 2022 og også blandt medarbejdere hos Erhvervsstyrelsen den 23. marts 2022. Mailen til medarbejderne på de fem arbejdspladser indeholdt to links til henholdsvis spørgeskema 1 og - 2. Af Bilag 3 kan man se denne mail herunder den tilhørende tekst. Endvidere blev begge spørgeskemaer delt på det erhvervsorienterede sociale medie LinkedIn den 28. februar 2022. Herudover blev begge spørgeskemaerne delt i relevante grupper, som henvender sig til de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede, på det sociale medie Facebook. Formålet med at dele spørgeskemaerne på de omtalte indsamlingsplatforme, var at opnå så høj en svarprocent som muligt. Af Tabel 2 nedenfor ses en oversigt over de grupper, som spørgeskemaet blev delt i på Facebook.

Gruppen henvender sig til	Navn på gruppen	Dato for deling
Cand.merc.aud.-studerende på AAU	AAU - cand.merc.aud. 2020-2022	27.02.2022
	AAU - cand.merc.aud 2021-2023	27.02.2022
Cand.merc.aud.-studerende på AU	Cand.merc AUD 2018-2020	27.02.2022
	Cand.merc.aud 2020-2022	28.02.2022
	CAND.MERC.AUD 2021-2023	02.03.2022
Cand.merc.aud.-studerende på CBS	CBS - Cand.merc.aud (CMA) 2020	27.02.2022
	CBS – Cand.merc.aud. CMA 2021	27.02.2022
Cand.merc.aud.-studerende på SDU	Cand.merc.aud. SDU	28.02.2022
Cand.merc.aud.-studerende og dimittender	CMA Bogbørs	27.02.2022
	Spørg en revisor	28.02.2022

Tabel 2: Oversigt over Facebookgrupper hvor spørgeskemaerne er delt

2.4.4 Databearbejdning

2.4.4.1 Antal respondenter og bortfaldsanalyse

Samlet har 511 respondenter deltaget i de to spørgeskemaer. Af de 511 respondenter har 233 studerende påbegyndt besvarelsen af spørgeskema 1, mens 278 dimittender har påbegyndt besvarelsen af spørgeskema 2. Ud af de 233 som påbegyndte besvarelsen af spørgeskema 1, har 204 studerende gennemført spørgeskemaet, og ud af de 278 dimittender, der påbegyndte besvarelsen af spørgeskema 2, var der 247 dimittender, som gennemførte spørgeskemaet. Det vil sige, at der var et bortfald på henholdsvis 29 og 31 respondenter i spørgeskema 1 og - 2, hvilket giver et samlet bortfald på 60 respondenter svarende til 11,7%.

Et bortfald i respondenter vil potentielt kunne true undersøgelsens generaliserbarhed såfremt, det er en særlig type respondent som frafalder, hvorfor det er relevant at kortlægge bortfaldet. Traditionelt arbejder man med to typer af bortfald herunder objektbortfald og partielt bortfald. Objektbortfald er den del af respondenterne, som ikke vil medvirke i undersøgelsen, mens partielt bortfald er den del af respondenterne, som kun besvarer en del af spørgeskemaet (Møller, 2016, s. 195-196). I spørgeskema 1 og - 2 var der henholdsvis syv og 12 respondenter, som valgte ikke at medvirke i undersøgelsen, hvorfor undersøgelsens objektbortfald vurderes at være lav. Der var endvidere 22 og 19 respondenter i henholdsvis spørgeskema 1 og - 2, som kun besvarede en del af undersøgelsens spørgs-

mål, hvorfor undersøgelsens partielle bortfald også vurderes at være relativ lav. For både spørgeskema 1 og - 2 gør det sig gældende, at respondenterne forlod undersøgelseerne ved forskellige spørgsmål, og at der heller ikke var en særlig type respondent, der forlod undersøgelsen. På denne baggrund vurderes det derfor, at bortfaldet ikke var systematisk, men derimod tilfældigt, hvorfor undersøgelsens generaliserbarhed ikke anses for truet.

2.4.4.2 Præsentation af data fra spørgeskema 1

Som det fremgår af ovenstående afsnit, har 204 af de studerende gennemført det fulde spørgeskema. Heraf var 126 af de studerende mænd, og 78 af de studerende var kvinder, svarende til henholdsvis 61,8% og 38,2% studerende. Gennemsnitsalderen for de studerende var 25,8 år, mens medianen var 29 år. I alt havde 120 af de studerende en samlevende, mens 84 af de studerende ikke havde en samlevende, svarende til henholdsvis 58,8% og 41,2% af de studerende. Størstedelen af de studerende, svarende til 177, havde ingen børn.

HA Almen var med 93 studerende den hyppigste uddannelse forinden cand.merc.aud.-studiet. Herefter kom HD med 89 studerende, mens de øvrige studerende havde taget HA(jur.), finansbachelor eller HA Europæisk Business. Lidt over halvdelen af de studerende var fuldtidsstuderende, mens den øvrige halvdel var deltidsstuderende. Størstedelen af de fuldtidsstuderende der besvarede spørgeskemaet, var på enten 2. - eller 4. semester, men størstedelen af de deltidsstuderende var på 1. -, 2. - eller 4. semester.

Over 70% af de studerende arbejdede desuden i en revisionsvirksomhed.

2.4.4.3 Præsentation af data fra spørgeskema 2

Der var, som det følger af ovenstående, 247 dimittender, som gennemførte hele spørgeskema 2. Af disse dimittender var 162 mænd og 85 kvinder, hvilket svarer til henholdsvis 65,6% mænd og 34,4% kvinder. Den yngste dimittend var 23 år, mens den ældste var 63 år og den gennemsnitlige alder for de dimitterede var dermed 33,4 år, mens medianen var 41 år. I alt havde 180 af de dimitterede en samlevende svarende til 72,8%, mens de resterende 67 dimittender ikke havde en samlevende. Af de dimitterede havde 51,8% ingen børn, mens 48,2% af de dimitterede havde børn.

De dimitterede har afsluttet cand.merc.aud.-studiet mellem år 1984 og 2022 fra cand.merc.aud.-studiet. Forinden cand.merc.aud.-studiet havde 55,8% taget en HA Almen, mens 35,2% havde en HD

forud for studiet. De resterende 9,3% havde enten en HA(jur.) eller anden uddannelsesbaggrund. I alt havde 140 dimittender læst cand.merc.aud.'en fuldtid, mens 87 havde læst deltid og 20 havde både læst fuld- og deltid. Af de dimitterede havde 85,4% læst uddannelsen på mellem to og tre år, hvorimod de resterende havde læst uddannelsen på mellem fire og ti år.

I alt var 149 af de dimitterede ansat i en revisionsvirksomhed, og 89 af de dimitterede var omvendt ikke ansat i en revisionsvirksomhed. Kun 19 af de dimitterede havde ikke været ansat i en revisionsvirksomhed, mens de fleste havde været ansat i en revisionsvirksomhed mellem to og ti år, hvoraf størstedelen havde været ansat mellem to og fire år. De dimitteredes typiske stillingsbetegnelse var, med 111 dimittender, 'Ansæt i en revisionsvirksomhed', mens de øvrige dimittender hovedsageligt fordelte sig mellem stillingsbetegnelserne 'Revisor i den offentlige sektor', 'Medejer af en revisionsvirksomhed', 'Controller' eller kategorien 'Andet', hvilket blandt andet dækkede over chefkonsulent - og fuldmægtig i det offentlige. Af de dimitterede var 212 ikke statsautoriseret revisor, mens 29 var statsautoriseret revisor og seks havde deponeret deres beskikkelse som statsautoriseret revisor.

2.4.4.4 Omkodning af data fra spørgeskemaundersøgelsen

Den data som er indsamlet gennem spørgeskemaerne, er efterfølgende blevet bearbejdet i Qualtris, hvilket, som præsenteret ovenfor, også er det program, som spørgeskemaerne er udarbejdet i. Programmet blev benyttet til at opstille frekvens- og krydstabeller til brug for den videre analyse. Hvor frekvenstabulering er et metodisk værktøj til at undersøge én variabel ad gangen, er krydstabulering et metodisk værktøj, som gør det muligt at undersøge sammenhænge mellem to forskellige variabler. Frekvenstabulering anvendes ved univariate analyser, mens krydstabulering benyttes ved bivariate analyser, hvorfor analysen vil indeholde både univariate - og bivariate analyser (Boolsen, 2008, s. 135 & 146).

2.4.5 Videnskabelig kvalitet af spørgeskemaet

Spørgeskemaundersøgelsens videnskabelige kvalitet bliver vurderet på baggrund af begreberne relevans, reliabilitet, validitet og generaliserbarhed (Boolsen, 2008, s. 21).

Relevans dækker over, at der kun stilles spørgsmål, som er relevante for undersøgelsen, hvorfor vi var opmærksomme på ikke at sende spørgeskemaerne ud, før vi med sikkerhed vidste, hvad vi ville undersøge, og hvad vi i den forbindelse behøvede svar på (Boolsen, 2008, s. 21). På denne måde sikrede vi, at der ikke var spørgsmål, som alene var med 'for en sikkerhedsskyld'. Dette medførte

endvidere, at spørgeskemaerne blev relativt korte, og at vi i større omfang har kunnet benytte alle spørgsmål og svar.

Reliabilitet refererer til undersøgelsens pålidelighed og måler reproducerbarheden og vurderes høj i dette speciale (Boolsen, 2008, s. 21). Dette skyldes, at der er lavet fyldestgørende og præcise beskrivelser af, hvordan spørgeskemaundersøgelsen er udført fra start til slut. Denne gennemsigtighed medfører netop, at reproducerbarheden bliver høj og dermed også pålideligheden.

Validitet dækker over undersøgelsens gyldighed og er et udtryk for, om man har målt det, som man ønsker at måle, hvilket vi har (Boolsen, 2008, s. 21). Det har nemlig på baggrund af spørgsmålene og svarene i spørgeskemaundersøgelsen været muligt at besvare den problemstilling, som vi gik ind i undersøgelsen med. Ikke kun i et begrænset omfang, men generelt set, da vi i høj grad har kunnet måle interessen - samt til- og fravalget af at blive statsautoriseret revisor i de aldersgrupper og generationer, som repræsenterer arbejdsmarkedet. Dette leder os desuden videre til **generaliserbarheden** og dermed hvorvidt undersøgelsens stikprøve er repræsentativ for hele populationen. Denne vurderes i forlængelse af validiteten som værende god, da vi netop har opnået besvarelser fra de aldersgrupper, der repræsenterer arbejdsmarkedet. Vi har desuden været opmærksomme på brugen og generaliserbarheden af de grupper, hvor repræsentativiteten kunne have været højere, ved at kommentere på, hvor mange besvarelser analysen baserer sig på.

2.4.6 Kritik af spørgeskemaet

Selvom den videnskabelige kvalitet af spørgeskemaundersøgelsen generelt set vurderes at være høj, så betyder det ikke, at undersøgelsen er uden ulemper og svagheder. Heraf nogle helt grundlæggende ved brugen af den kvantitative metode.

2.4.6.1 Sammenlægning af 'Nej' og 'Ved ikke' hos de cand.merc.aud.-studerende

En af de første svagheder i spørgeskemaundersøgelsen, som vi blev opmærksomme på, var at svar-kategorierne 'Nej' og 'Ved ikke' i spørgsmålet om, hvorvidt de cand.merc.aud.-studerende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, ved en fejl var blevet lagt sammen. Med andre ord, så blev alle de studerende der svarede henholdsvis 'Nej' og 'Ved ikke' til spørgsmålet ført til samme spørgsmål om, hvorfor de ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor. Et spørgsmål og en formulering som nogle af de studerende, der svarede 'Ved ikke' ikke kunne identificere sig med, da de ikke havde

angivet, at de ikke vil være statsautoriseret revisor, men alene at de endnu ikke vidste det. Fejlen havde dog ikke betydning for de svarmuligheder, som de studerende blev præsenteret for, da disse var de samme som for de studerende, der ikke vil være statsautoriseret revisor, og de studerende, der ikke vidste, om de vil være statsautoriseret revisor. Fejlen har dermed ikke haft væsentlig indflydelse på kvaliteten af spørgeskemaundersøgelsen, men leder alligevel videre til den næste svaghed: Et ufleksibelt undersøgelsesdesign.

2.4.6.2 Ufleksibelt undersøgelsesdesign

Det ufleksible undersøgelsesdesign, som den kvantitative metode besidder, medfører nemlig, at man ikke kan foretage ændringer undervejs i dataindsamlingen, herunder rette op på fejl som ovenstående. Dette design medfører dog også, at neutralitet og præcision i højere grad fastholdes (Møller, 2016, s. 191).

2.4.6.3 Opfølgning på svar

En anden svaghed ved den kvantitative metode, i form af en spørgeskemaundersøgelse, er, at det ikke er muligt at forfølge de svar, som man får. Man kan dermed ikke få svarene uddybet, hvorfor vi i dette speciale har underbygget spørgeskemaundersøgelsen med netop den kvalitative metode i form af interviews. Man opnår dog typisk væsentlig flere besvarelse i den kvantitative metode i forhold til den kvalitative metode, hvilket har en betydning for repræsentativiteten og generaliserbarheden af resultaterne (Aalborg Universitet, n.d.-b).

2.4.6.4 De ældre er mindre repræsenteret

Sidst men ikke mindst bør det påpeges, at spørgeskemaundersøgelsen i mindre grad end de øvrige aldersgrupper, har de ældre repræsenteret. Dette kan skyldes, at de platforme som spørgeskemaet har været udsendt på, primært er platforme, der henvender sig til en yngre målgruppe. Derudover kan det skyldes, at disse ikke i samme grad repræsenterer arbejdsmarkedet mere, hvorfor de kan være sværere at nå ud til. Svagheden er blevet imødekommet ved, at det er blevet påpeget, når en analysedel er baseret på et mindre antal respondenter, hvorfor det ikke bør have påvirket reliabiliteten og validiteten af undersøgelsen.

2.5 Semistrukturerede interviews

I specialet blev der, som også tidligere nævnt, endvidere gjort brug af semistrukturerede interviews som undersøgelsesmetode, hvoraf de to var semistrukturerede ekspertinterviews. Interviews hører til den kvalitative metode, som er det metodefelt, der anvendes i undersøgelser, hvor formålet er at opnå en dybdegående viden om empiriske fænomener (Kristensen & Hussain, 2016, s. 73). Fordelen ved det kvalitative interview er, at dette giver adgang til respondentens viden og erfaring. Denne viden og erfaring er bundet til respondente, hvorfor der kun kan opnås adgang hertil gennem respondente, hvilket gør interviewet til en unik undersøgelsesmetode (Poulsen, 2016, s. 75).

Det semistrukturerede interview er desuden kendetegnet ved at være åben for ændringer af spørgsmålenes karakter og rækkefølge, hvilket gør det muligt for intervieweren at forfølge respondentens svar. Dette bidrager til en fleksibel undersøgelse, hvor det er muligt at opnå en dybdegående og indholdsrig samtale (Poulsen, 2016, s. 75).

Eliteinterviewet er kendetegnet ved, at respondenterne er individer, som enten er eksperter eller ledere. Elitepersonerne er fortrolige med at blive spurgt ind til deres meninger og holdninger, hvorfor det er vigtigt, at intervieweren er velforberedt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 201).

I dette speciale ønskede vi at opnå indsigt i respondenternes viden om og erfaring med uddannelsen til statsautoriseret revisor. Formålet med interviewene i dette speciale var dermed at opnå detaljerede besvarelser på, hvorfor de enkelte respondenter oplever, at der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark, hvilke tiltag, der bør iværksættes, samt hvilke konsekvenser dette fravalg kan få for revisionsbranchen.

2.5.1 Præsentation af respondenterne

Der blev afholdt seks semistrukturerede interviews, hvoraf to af disse var eliteinterviews. De semistrukturerede eliteinterviews var med Ulrik Jørstad Gade fra FSR - danske revisorer samt Anders Wittenborg og Anne-Marie Overgaard Clausen fra PwC. De fire resterende semistrukturerede interviews var med Nikolaj Bruun Møller fra Deloitte, Helle Jensen fra den offentlige sektor, Jens Hansen fra PwC samt Niklas Dupont Tellervo fra DLG-koncernen. Møller, Jensen, Hansen og Tellervo har alle en cand.merc.aud.-uddannelse og repræsenterer cand.merc.aud.-dimitterede, som har fravalgt uddannelsen som statsautoriseret revisor. I det nedenstående vil de enkelte respondenter samt deres bidrag til specialet blive gennemgået.

2.5.1.1 Ulrik Jørstad Gade fra FSR

Ulrik Jørstad Gade arbejder for FSR, hvor han har været ansat siden oktober 2021 (bilag 4, l. 57). Han arbejder som chefkonsulent, hvor han sidder med politisk interessevaretagelse herunder uddannelsespolitik (bilag 4, l. 83-84). I kraft af sin stilling hos FSR har Gade en grundlæggende forståelse for organisationens arbejde og politiske initiativer. Gade havde mulighed for at bidrage til en forståelse for, hvordan man i organisationen oplever det faldende antal af statsautoriserede revisorer. Det er dog vigtigt at understrege, at Gades udtalelser udelukkende er udtryk for hans egne holdninger og dermed ikke FSR's officielle holdninger til problemstillingen.

2.5.1.2 Anne-Marie Overgaard Clausen og Anders Wittenborg fra PwC

Anne-Marie Overgaard Clausen og Anders Wittenborg arbejder begge hos PwC i deres Development team, der driver PwC's interne SR-setup. Anne-Marie Overgaard Clausen har arbejdet hos PwC i de sidste 27 år, hvoraf hun i 10-11 af årene har arbejdet som revisor. Herudover er hun også uddannet statsautoriseret revisor (Bilag 5, l. 42-44).

Anders Wittenborg er uddannet cand.mag. i pædagogik og uddannelsesstudier og har arbejdet hos PwC i halvandet år (Bilag 5, l. 55-65). Clausen og Wittenborg har medvirket til en forståelse for, hvordan man hos PwC oplever medarbejdernes interesse for uddannelsen til at blive statsautoriseret revisor, samt hvad de oplever som værende årsagerne til et eventuelt til- eller fravalg af uddannelsen. Dette har tilsammen bidraget til en forståelse for, hvordan man i PwC ser på den reducerede bestanddel af statsautoriserede revisorer, samt hvad konsekvenserne af det faldende antal er. Det er også her vigtigt at understrege, at både Clausen og Wittenborgs udtalelser udelukkende er udtryk for deres egne holdninger og dermed ikke PwC's officielle holdninger til problemstillingen.

2.5.1.3 Nikolaj Bruun Møller fra Deloitte

Nikolaj Bruun Møller har arbejdet for Deloitte siden august 2018, hvor han startede som audit graduate, men han er nu flyttet over i deres konsulentafdeling som seniorkonsulent i deres Enterprise and Technology afdeling (Bilag 6, l. 61-63). Møllers medvirken har hjulpet til en uddybende og gennemgående forståelse for hvorfor nogle dimittender fravælger at uddanne sig til statsautoriseret revisor, samt hvilke tiltag som kunne bevirke, at man som dimittend ville genoverveje sit nuværende valg.

2.5.1.4 Helle Jensen fra den offentlige sektor

Helle Jensen er et fiktivt navn, da dimittenden ønskede at medvirke anonymt i specialet. Hun har arbejdet for den offentlige sektor i tre år, og har forinden da arbejdet som revisor både i mindre og større revisionsvirksomheder i sammenlagt 17 år (Bilag 7, l. 73-74). Hun har bidraget med en detaljeret og velbegrundet beskrivelse af fravalget af at uddanne sig til statsautoriseret revisor og årsagerne til dette fravalg, samt hvilke tiltag, som ville kunne medvirke til en genovervejelse af fravalget.

2.5.1.5 Jens Hansen fra PwC

Jens Hansen er ligesom Helle Jensen et fiktivt navn, da han ønskede at være anonym. Hansen har tidligere arbejdet for Deloitte, men er nu ansat hos PwC, hvor han sidder i deres M&A afdeling. Sammenlagt har Hansen arbejdet i revisionsbranchen i lidt mere end 4,5 år (Bilag 8, l. 10-12 & 24-25). Hansens medvirken har bidraget til et dybdegående kendskab til både hans egne årsager til fravalget af uddannelsen til statsautoriseret revisor, men ligeledes de generelle årsager hertil. Endvidere er Hansen kommet med forslag til tiltag, som kunne bremse den nuværende udvikling i antallet af statsautoriserede revisorer.

2.5.1.6 Niklas Dupont Tellervo fra DLG-koncernen

Niklas Dupont Tellervo har arbejdet som revisor for Deloitte i ti år, men er nu Finance Director for DLG-koncernen, hvor han har været ansat siden år 2016 (Bilag 9, l. 63-79). Ligesom de øvrige dimittender har han medvirket til at skabe en forståelse for fravalget af uddannelsen som statsautoriseret revisor.

2.5.1.7 Samspillet mellem respondenterne

De seks respondenter blev udvalgt, idet de hver især kunne bidrage med forskellig viden og perspektiver på problemstillingen. Interviewet med Gade, Clausen og Wittenborg har bidraget til en forståelse for, hvad man i branchen og revisionsvirksomhederne oplever som værende årsagerne til det færre antal af statsautoriserede revisorer, samt hvordan man forstår denne udvikling og konsekvenserne heraf. Omvendt har Møller, Jensen, Hansen og Tellervo medvirket til at skabe en forståelse for, hvorfor nogle dimittender fravælger at blive statsautoriseret revisor. Kombinationen af respondenter medvirkede til, at vi i specialet opnåede en mere indgående forståelse af problemstillingen samt dennes omfang.

2.5.2 Interviewguidens opbygning

Interviewguiden har vi struktureret således, at respondenterne indledningsvis fik en række informationer af praktisk relevans. Herefter blev respondenterne præsenteret for en række demografiske - og uddannelsesmæssige spørgsmål. Denne type af spørgsmål er af faktisk karakter og havde til formål at varme respondenterne op, forinden de blev spurgt ind til holdnings- og meningsspørgsmål. De næste sektioner af spørgsmål baserede sig på respondenternes holdninger og meninger indenfor blandt andet årsager til til- og fravalget, hvad der gøres for at hæmme udviklingen, den ændrede revisoreksamen samt konsekvenserne af udviklingen. Spørgsmålene var af åben karakter, hvorfor der blev stillet opfølgende og opklarende spørgsmål, som ikke følger af de vedlagte interviewguides. Holdnings- og meningsspørgsmålene blev placeret bagerst i interviewguiden, for først at præsentere respondenterne for disse efter der var blevet opbygget en dialog mellem respondenterne og interviewerne. De seks interviewguides er vedlagt som Bilag 10, - 11, - 12, - 13, - 14 og - 15.

2.5.3 Gennemførelse af interviewene

Vi henvendte os til FSR ved at udfylde en formular, hvorefter vi blev kontaktet af Gade. Kontakten med Clausen og Wittenborg fra PwC opstod efter en telefonisk henvendelse til PwC's HR-afdelingen, som satte os i kontakt med Wittenborg. Møller, Jensen og Hansen og Tellervo er alle respondenter fra spørgeskemaundersøgelsen, som afslutningsvis tilkendegav, at de gerne ville stille op til et efterfølgende interview. Baseret på de oplysninger de gav, blev de kontaktet per mail eller SMS.

Alle interviewene blev gennemført via kommunikationsplatformen Teams i henholdsvis uge 11 og - 12. Forinden modtog alle respondenterne et briefingdokument og fem af respondenterne modtog ligeledes en interviewguide således, at de havde mulighed for at danne sig et indtryk af spørgsmålstypen. For briefingdokumentet og tilsendte interviewguides, se henholdsvis Bilag 16 og Bilag 10, - 11, - 13, - 14 og - 15. Interviewene havde en varighed af omkring én time og blev optaget som en audiofil, for herefter at kunne blive transskriberet til fordel for det videre analysearbejde.

Vi deltog begge i afholdelsen af alle interviewene og fungerede derfor begge to som interviewere. I rollen som interviewer tog vi skiftevis hver en sektion af spørgsmål i interviewguiden.

2.5.4 Behandlingen af interviewene

2.5.4.1 Transskribering

De seks interviews blev transskriberet for hermed at have et skriftligt produkt til den videre analyse af interviewmaterialet. Transskriptionen blev foretaget som en 'oversættelse' fra det talte sprog til skriftsprog. Denne oversættelse indebærer, at fyldeord, følelsesudtryk, pauser, afbrydelser, uafsluttede sætninger samt sproglige fejl blev tilrettet eller helt undladt, og at der blev benyttet tegnsætning. Fordelen ved valget af denne type transskribering, fremfor den ordrette transskribering, er at det øger læsevenligheden af analysen (Poulsen, 2016, s. 88). Transskriberingen af de seks interviews er vedlagt som Bilag 4, - 5, - 6, - 7, - 8 og - 9.

2.5.4.2 Kodning af interviewene

Der blev efter transskriberingen af interviewene foretaget en kodning heraf. Kodningen havde til formål, gennem farver, at opdele data i mindre, relevante og navngivne dele således, at vores data blev overskueliggjort og dermed lettere at arbejde med, når der skulle identificeres, sammenlignes og generaliseres på tværs af interviewene. Det er dog forinden kodningen vigtigt at have den teoretiske baggrund på plads, så man ikke risikerer at overse potentielt vigtige informationer, hvorfor vi netop havde dette i fokus (Aalborg Universitet, n.d.-c).

Af Tabel 3 nedenfor ses kodningsbogen. Denne har gjort det nemt at finde de forskellige farvers betydning.

	Respondenternes baggrund
	Arbejdstimer i branchen
	Arbejds miljø i branchen
	Respondenternes interesse for at blive statsautoriseret revisor under cand.merc.aud.
	Årsagerne til respondenternes fravalg af at blive statsautoriseret revisor
	Respondenternes generelle opfattelse af fravalget af at blive statsautoriseret revisor
	Respondenternes generelle opfattelse af tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor
	Ændringer til uddannelsen som statsautoriseret revisor og revisoreksamen
	Deponering af beskikkelse
	Fastholdelse i branchen samt stop af negativ udvikling
	Konsekvenser

Tabel 3: Kodningsbog

2.5.5 Verifikation

Verifikationen af dette speciales semistrukturerede interviews baserer sig på en vurdering af begreberne reliabilitet, validitet samt generaliserbarhed (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 317).

Reliabilitet omhandler pålideligheden af de forskningsresultater, man har indsamlet, og refererer til at andre forskere på et senere tidspunkt vil kunne reproducere, de indsamlede resultater (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 318). Reliabiliteten er betinget af, at forskeren forholder sig neutral for hermed ikke at påvirke forskningsobjektet (Launsø et al. 2017, s. 18). Vi tilstræbte neutralitet i udførelsen af de semistrukturerede interviews, og vi var samtidig opmærksomme på ikke at stille ledende spørgsmål under interviewene, for ikke at påvirke respondenterne og hermed true reliabiliteten. Vi er derfor af den overbevisning, at de samme svar ville kunne reproduceres på et senere tidspunkt af andre forskere. På denne baggrund er det vores vurdering, at resultaterne af vores semistrukturerede interviews har en høj reliabilitet.

Validitet omhandler gyldigheden af de indsamlede forskningsresultater, og baserer sig på en vurdering af, om man har undersøgt det, man ville undersøge (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 318). I forbindelse med afviklingen af de semistrukturerede interviews fik vi undersøgt, hvad årsagerne er til, at der bliver færre statsautoriserede revisorer, hvilket var interviewenes formål. Det er dermed vores vurdering, at validiteten af de indsamlede resultater er høj.

Generaliserbarhed kan jævnfør Stake antage forskellige former. I vores vurdering har vi taget udgangspunkt i den statistiske generaliserbarhed, som baserer sig på repræsentative subjekter, der er udvalgt tilfældigt i en population (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 333). De respondenter vi henvendte os til, blandt dem som havde tilkendegivet, at de ønskede at stille op til et efterfølgende interview, blev tilfældigt udvalgt. Det er derfor vores vurdering, at den statistiske generaliserbarhed af de indhentede resultater er høj.

3. Litteraturgennemgang

3.1 Den traditionelle narrative gennemgang

3.2 Det akademiske bidrag

Afsnittets formål

Formålet med dette afsnit er at afdække den nuværende viden inden for specialets problemstilling. Dette vil blive gjort gennem en traditionel narrativ litteraturgennemgang, hvor en subjektivt udvalgt mængde af litteratur på området vil blive gennemgået. Afslutningsvis vil specialets akademiske bidrag blive præsenteret.



3.1 Den traditionelle narrative gennemgang

Grundlaget for den traditionelle narrative gennemgang er en subjektivt udvalgt mængde af litteratur (Det Kongelige Bibliotek, n.d.). På baggrund af den foretagne litteratursøgning er det vores vurdering, at der ikke foreligger litteratur, som har fokus på at afdække, hvorfor der er færre der bliver statsautoriserede revisorer i Danmark, hvorfor grundlaget for denne litteraturgennemgang i stedet baserer sig på litteratur, som relaterer sig hertil. Den eksisterende litteratur er dels centreret omkring revisionsbranchens image, cand.merc.aud.'ernes karrierevej, revisionsbranchens udvikling, manglen på kvindelige revisorer samt godkendte revisorer i Danmark. Den litterære gennemgang består således af to afhandlinger, tre rapporter samt to artikler. Den valgte litteratur berører, i forskelligt omfang, dette speciales problemstilling, og det er vores vurdering, at denne kan bidrage til at skabe en større forståelse for udviklingen i antallet af statsautoriserede revisorer.

Vi har i litteraturgennemgangen begrænset os til litteratur, som er publiceret inden for år 2000, da vi er af den opfattelse, at litteratur ældre end dette ikke vil være relevant.

Foruden den tidsmæssige begrænsning, baserer denne litteraturgennemgang sig også udelukkende på dansk litteratur. Dette valg skyldes, at dette speciale har til formål at afdække, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark. Vi vurderede derfor, at det ikke var relevant at inddrage udenlandsk litteratur, da denne kan være præget af andre tendenser, et andet uddannelsessystem samt i nogle tilfælde en anden regulering.

3.1.1 Revisionsbranchens image blandt unge

I år 2013-2014 foretog Bruun & Partnere en imageundersøgelse blandt unge for FSR. Undersøgelsen baserede sig på en kvantitativ survey, hvis data blev indsamlet via studieportaler og annoncering på det sociale medie Facebook, samt 12 kvalitative interviews blandt unge på forskellige uddannelsesstadier.

I undersøgelsen konkluderede man, med udgangspunkt i surveyen, at de brancher, som var mest attraktive at arbejde inden for var, i prioriteret rækkefølge: 'Revision og økonomi', 'Finans og forsikring' og 'Rådgivning og Service'. Samtidig pointerede de uddybende interviews med to cand.merc.-aud.-studerende, at begge studerende gerne ville arbejde i en af de store revisionsvirksomheder, men at de ikke var sikre på, at de ønskede at blive ved med at arbejde dér grundet work/life balance.

Undersøgelsen viste endvidere, at respondenterne havde en begrænset viden om revisionsbranchen, og at respondenterne forbandt en karriere inden for revisionsbranchen med ordet 'kedeligt'. De kvalitative interviews pegede dog på, at revisionsbranchens image var blevet forbedret.

Respondenterne i undersøgelsen var af den opfattelse, at revisorer er kendetegnet ved at være 'Gode til tal', 'Intelligente' og 'Arbejder meget', mens respondenter kendetegnede sig selv som værende 'Sociale', 'Fleksible' og 'Intelligente'. Respondenterne vægtede følgende parametre i et fremtidigt arbejdsliv: 'Virksomhedens værdier', 'Gode ledere' og 'God personalepolitik' (Bruun & Partnere, 2014, s. 23-24).

3.1.2 Cand.merc.aud.'ernes karriere og revisionsbranchen

"Hvad bliver der af cand.merc.aud.'erne?" sådan lyder titlen på Klaus Nordmann Østrup og Melissa Nordmann Turac Østrups kandidatafhandling. I afhandlingen undersøgte de, om cand.merc.aud.-studiet uddanner revisorkandidater, eller om studiet er en alsidig økonomisk uddannelse. Afhandlingen havde dermed til formål at belyse cand.merc.aud.'ernes karrierevej efter endt uddannelse, ved at kortlægge studiets faglige indhold, samt hvilke stillinger som de cand.merc.aud.-dimitterede besidder (Østrup & Østrup, 2009, s. 8). Undersøgelsen af deres karrierevej tog udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse, som blev udsendt til CBS' cand.merc.aud.-dimitterede fra år 1986-2007 i perioden november 2008 til januar 2009. Denne population udgjorde i alt 2.121 personer, hvoraf 596 besvarede spørgeskemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 28% (Østrup & Østrup, 2009, s. 22).

Undersøgelsen viste, at de dimitterede cand.merc.aud.'er var sammensat af en blanding af dimittender med en teoretisk baggrund og dimittender med en teoretisk - og praktisk baggrund. Omkring 28% af de cand.merc.aud.-dimitterede var kvinder, og da der var cirka samme andel af kvinder i revisionsbranchen, pegede undersøgelsen på, at der ikke var markant flere kvinder i forhold til mænd, der forlod revisionsbranchen.

På baggrund af undersøgelsen kunne Østrup og Østrup endvidere konkludere, at omkring 96% af de cand.merc.aud.-dimitterede i løbet af deres karriere havde været ansat i revisionsbranchen. Det var dog kun 38% af de dimitterede, som forblev ansat i revisionsbranchen, hvorfor man konkluderede, at fastholdelsen i branchen stadig var en aktuell problemstilling, som revisionsbranchen stod overfor. Cand.merc.aud.-studiet uddanner således både revisorkandidater, men er samtidig en meget vidtfavnende økonomisk uddannelse, som gør de dimitterede i stand til at varetage mange andre stillinger.

De dimitterede besad særligt stillinger indenfor 'Regnskab og økonomi', men de besad også stillinger i 'Intern revision' og som 'Skattekonsulenter' og 'Andet'.

Hvor længe de dimitterede forblev i revisionsbranchen var påvirket af deres uddannelsesmæssige baggrund. Mens HA'erne forlod branchen inden for de første seks år, forlod HD'erne først branchen efter seks til ti års ansættelse. Undersøgelsen påpegede også, at den yngre generation (de 28-40-årige) i gennemsnit havde et kortere ansættelsesforhold end den ældre generation (de 41-62-årige).

Endvidere viste undersøgelsen, at 26% af de dimitterede fra cand.merc.aud.-studiet efterfølgende uddannede sig til statsautoriseret revisor, og at godt 53% af dem som var ansat i revisionsbranchen var uddannet statsautoriseret revisor eller registreret revisor. Undersøgelsen fremhævede, at kun 8% af partnere i revisionsvirksomhederne var kvindelige partnere.

Årsagen til at de cand.merc.aud.-dimitterede forlod branchen, var blandt andet en demotiverende ledelsesstil, lønnen samt en manglende work/life balance. Andre faktorer, som kun i mindre grad forårsagede de dimitteredes afsked med branchen, var blandt andet arbejdsopgavernes karakter, udviklingsmulighederne, arbejdet var ikke meningsfuldt samt manglende lyst til at uddanne sig til statsautoriseret revisor.

Undersøgelsen fremhævede, at over halvdelen af de dimitterede enten i meget høj eller høj grad havde anvendt deres viden indenfor kernefagområderne revision, eksternrapportering og skat i deres senere karriere, mens de dimitterede først senere i deres karriere gjorde brug af deres viden fra erhvervsret. De dimitterede med en HA-baggrund efterspurgte en mere praktisk tilgangsvinkel, for bedre at kunne koble teori og praksis (Østrup & Østrup, 2009, s. 102-106).

Mens Østrup og Østrup i deres afhandling har undersøgt de cand.merc.aud.-dimitteredes karrierevej, har FSR udarbejdet rapporten 'Brancheanalyse 2021', som belyser revisionsbranchen. Dette er en rapport, som FSR årligt udgiver, og temaet for dette års brancheanalyse var den lange vej til at blive statsautoriseret revisor. Analysen har derfor fokus på udviklingen i antallet af cand.merc.aud.-studerende og godkendte revisorer samt antallet af nye statsautoriserede revisorer (FSR - danske revisorer, 2021b, s. 2).

Analysen viser, at antallet af studerende, som bliver optaget på cand.merc.aud.-studiet, er stigende. Siden år 2003 er tallet steget fra 478 til 680 studerende, hvilket er en stigning på over 40%. Det som gør cand.merc.aud.-studiet attraktivt for de unge, er muligheden for at forene teori og praksis. Den lave arbejdsløshed i revisionsbranchen er ligeledes en faktor, som tiltrækker de studerende. Efter endt uddannelse ligger arbejdsløsheden på blot 2%, og efter ti år er der ingen ledighed (FSR - danske revisorer, 2021b, s. 4).

Trods det rekordhøje antal af nye cand.merc.aud.-studerende, så står revisionsbranchen fortsat overfor en stor rekrutteringsudfordring. Som nævnt indledningsvist i specialet, så er antallet af godkendte revisorer på blot otte år faldet fra 4.300 i år 2012 til 3.200 i år 2020, hvilket svarer til en reduktion på godt 25%. Dette fald forventes at være fortsættende, eftersom omkring 60% af de godkendte revisorer enten er nået pensionsalderen eller når denne inden for de næste ti år (FSR - danske revisorer, 2021b, s. 5).

Den omtalte rekrutteringsudfordring bliver endvidere forstærket af, at kun en lille andel af de cand.merc.aud.-studerende ender med at tage uddannelsen til statsautoriseret revisor, hvilket i følge brancheanalysen skyldes den lange og krævende vej dertil. Før år 2014 blev revisoreksamen udgjort af en skriftlig - og en mundtlig eksamen og fra år 2003 til 2013 blev der i gennemsnit uddannet 77 nye statsautoriserede revisorer om året. I år 2014 blev revisoreksamen ændret og fra år 2014 til 2020 blev der i gennemsnit kun uddannet 53 nye statsautoriserede revisorer årligt (FSR - danske revisorer, 2021b, s. 6).

Coronakrisen har betydet en generel nedgang i antallet af fuldtidsbeskæftiget på det danske arbejdsmarked. Danmark er ikke ramt lige så hårdt som de øvrige lande i EU, hvor beskæftigelsen er faldet med 1,4%. Anderledes forholder det sig for revisionsbranchen, hvor år 2020 bød på en stigende beskæftigelse med cirka 200 medarbejdere, således at det samlede antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere ligger på 16.883 (FSR - danske revisorer, 2021b, s. 7).

Ligesom antallet af medarbejdere er steget, er revisionsbranchens omsætning også steget i år 2020 med omkring 700 millioner kroner. Dette betyder, at omsætningen er vokset fra cirka 20,8 milliarder i år 2019 til 21,5 milliarder i år 2020. Det mest udbredte produkt er assistance med at opstille regnskabet (FSR - danske revisorer, 2021b, s. 8).

Kønsfordelingen i branchen er næsten ligeligt fordelt, idet kvinderne udgør 51% af medarbejderne i revisionsbranchen, mens mændene udgør 49% af branchens medarbejdere.

Anderledes forholder fordelingen sig blandt de godkendte revisorer, hvor mændene er overrepræsenterede. I år 2021 udgjorde mændene 81% af de godkendte revisorer, hvilket er en fordeling, som har gjort sig gældende i mange år. Antallet af godkendte revisorer faldt fra år 2020 til år 2021 til godt 3.000, hvilket udtrykker en nedgang på cirka 150 godkendte revisorer. Ud af de 3.000 godkendte revisorer er 59% statsautoriserede revisorer og 41% er registrerede revisorer.

Kigger man på kønsfordelingen blandt titlerne 'statsautoriseret revisor' og 'registreret revisor', tegner der sig et billede af, at mændene er statsautoriserede revisorer, mens kvinderne er registrerede revisorer. Dette understreges af, at kun 13% af de kvindelige revisorer er statsautoriserede, mens de kvindelige revisorer udgør 30% af de registrerede. Individuelt for kønnene ses det blandt kvinderne, at 60% er registrerede revisorer, mens 40% er statsautoriserede revisorer. Blandt mændene er 65% statsautoriserede revisorer og 35% er registrerede revisorer (FSR - danske revisorer, 2021b, s. 12).

3.1.3 De kvindelige revisorer

I kandidatafhandlingen, med titlen "Hvorfor er der så få kvindelige revisorer", undersøgte Christina Rindom, gennem brugen af spørgeskemaer, hvorfor der var så få kvindelige revisorer. Undersøgelsen blev foretaget blandt cand.merc.aud.-studerende, cand.merc.aud.-dimitterede samt kvindelige statsautoriserede revisorer med deponeret beskikkelse (Rindom, 2000, s. 14).

Afhandlingens første formål var at skitsere kønsfordelingen i den danske revisionsbranche. Her kom Rindom frem til, at antallet af kvindelige cand.merc.aud.-studerende har ligget stabilt på mellem 25-30% de seneste ti år. Andelen af nybeskikkede kvindelige statsautoriserede revisorer var dog stigende, hvilket primært skyldtes, at andelen af mandlige statsautoriserede revisorer var faldende. En lignende tendens gjorde sig gældende blandt bestanden af statsautoriserede revisorer, hvor den kvindelige andel af statsautoriserede revisorer ligeledes var steget fra 2,7% i år 1990 til 5,1% i år 2000. Tal fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen viste dog samtidig, at deponeringsprocenten for kvindelige statsautoriserede revisorer lå på 39%, mens den for mandlige statsautoriserede revisorer lå på 33% i år 2000. På denne baggrund konkluderede Rindom, at antallet af kvinder var faldende, jo tættere man kom på revisoreksamen.

Det næste formål med afhandlingen var at undersøge på, hvilke stadier kvinderne faldt fra i uddannelsen til statsautoriseret revisor. Her kom Rindom frem til, at de kvindelige cand.merc.aud.-studerende, i lige så høj grad som de mandlige cand.merc.aud.-studerende, gennemførte studiet, men at over halvdelen af de kvindelige cand.merc.aud.-studerende enten var i tvivl om at blive statsautoriseret revisor eller ønskede ikke at blive det.

Hendes undersøgelse viste ydermere, at over halvdelen af de kvindelige cand.merc.aud.-dimitterede forlod revisionsbranchen forinden statsautorisationen, hvorfor de 'kritiske stadier' i fastholdelsen af de kvindelige cand.merc.aud.-dimitterede var i årene omkring cand.merc.aud.-eksamen og i årene omkring en forventet revisoreksamen. En tredjedel af de adspurgte respondenter havde gennemført revisoreksamen, men omkring halvdelen havde deponeret deres beskikkelse i år 2000, og andelen af deponeringer var størst i ét til tre år efter at have opnået beskikkelsen, hvilket skyldes hensynet til familielivet.

Det tredje formål med afhandlingen var at kortlægge de væsentligste årsager til, at kvinderne forlod revisionsbranchen. Hertil opstillede Rindom fire hypoteser. Den første hypotese skulle teste om en af årsagerne til, at kvinderne forlod revisionsbranchen var, at de mandlige værdier var dominerende i revisorkulturen, og at kvinderne manglede rollemodeller. Hypotesen blev bekræftet, men denne var ikke blandt de afgørende grunde til, at kvinderne forlod revisionsbranchen.

Den næste hypotese skulle undersøge om revisorgerningen var blandt årsagerne til, at kvinderne tog afsked med branchen, hvilket blev bekræftet.

Rindoms tredje hypotese lød på, at kvinderne forlod revisionsbranchen, da det var svært at kombinere den lange uddannelse til statsautoriseret revisor og arbejdsbyrden som statsautoriseret revisor med børnefødsler og familie/privatliv. Denne hypotese blev verificeret og blev blandt undersøgelsesgrupperne tillagt stor betydning.

Den sidste hypotese skulle teste om årsagen til kvindernes afgang var lønnen og kvindernes besvær med at navigere i revisionsvirksomhedernes hierarki, hvilket ligesom de øvrige hypoteser blev bekræftet.

Rindom identificerede tredje hypotese som værende den væsentligste årsag til, at kvinderne forlod branchen, men også løn- og karriereforskel vægtede tungt blandt de cand.merc.aud.-studerende, mens de cand.merc.aud.-dimitterede særlig vægtede revisorgerningen.

Rindom slutter afhandlingen af med en række forslag til, hvordan revisionsbranchen fremadrettet ville kunne tiltrække og fastholde kvinderne. Blandt forslagene er mere frihed, højere løn, øget profilering af den humanistiske side af revisorgerningen samt ændringer i revisoruddannelsen. Endvidere bør der udbydes mere fleksible ansættelsesordninger og deltids partnerstillinger (Rindom, 2000, s. 114-118).

Fastholdelsen af kvindelige revisorer er også nærmere undersøgt i rapporten ”Fastholdelse af kvindelige revisorer”, som er udarbejdet af Foreningen af Statsautoriserede Revisorer. Her undersøgte en arbejdsgruppe, som blev nedsat af Bestyrelsen i FSR, hvordan man kunne få uddannet flere kvindelige statsautoriserede revisorer, samt hvordan man kunne fastholde dem i revisionsbranchen. Til at undersøge dette arrangerede arbejdsgruppen en konference blandt kvinder i revisionsbranchen (FSR - danske revisorer, 2004, s. 4).

På baggrund af konferencen udarbejdede arbejdsgruppen anbefalinger og forslag til en handlingsplan, som blev inddelt i to hovedområder. De to hovedområder dækkede over tiltag, som let lod sig implementere, samt tiltag, der krævede større forandringer i ledelsesprocessen.

For de tiltag som let lod sig implementere, anbefalede arbejdsgruppen en række handlinger, hvoraf nogle skulle udføres af revisionsvirksomhederne, mens andre skulle udføres af FSR. Handlingerne kan inddeles i fire overordnede temaer 1) mentorship/erfaringsgrupper 2) synlighed, 3) barsel/familieliv og 4) ledelse/praktisk.

Arbejdsgruppen anbefalede, at man i forhold til mentorship/erfaringsgrupper i revisionsvirksomhederne implementerede et mentoringsprogram, samt at FSR forestod etableringen af en netværksgruppe, da ikke alle revisionsvirksomheder har størrelsen til at implementere et mentoringsprogram. På området for synlighed anbefalede arbejdsgruppen, at revisionsvirksomhederne lagde en strategi for, hvordan de ville øge andelen af kvindelige ledere og partnere. FSR skulle sikre, at projekt ”Fastholdelse af kvindelige revisorer” blev synliggjort i mindst fem år, og at der årligt blev fulgt op på, om der var sket en stigning i antallet af kvindelige revisorer.

I forhold til barsel og familieliv anbefalede arbejdsgruppen FSR 1) at gøre reglerne for afholdelse af barslen mere fleksible ved at gøre det muligt at arbejde under barslen mod en forlængelse af denne,

2) at lægge undervisningen af de Praktiske Delkurser uden for weekenden og 3) at ændre på 8-årsreglen, da denne blev opfattet som en hindring. På samme område anbefalede man revisionsvirksomhederne 1) at etablere hjemmearbejde og 2) at gøre det muligt at afspadsere overarbejde.

På området for ledelse/praktisk foreslog man FSR at udvide Delkurserne med et 'frivilligt' modul omhandlende ledelseskompetencer.

De tiltag, der krævede større forandringer i ledelsesprocessen, var centreret omkring emnet ledelse. På den afholdte konference kom det frem, at de kvindelige revisorer efterspurgte en individuel ledelsestil samt accept af, at ledelse tager tid, og at hver leder kun bør have et begrænset antal medarbejdere under sig. De kvindelige revisorer påpegede endvidere, at der i den nuværende ledelseskultur særlig lægges vægt på gamle dyder som overarbejds mængden, debiterbare timer samt evnen til at skaffe nye kunder. Det blev også understreget, at man som partner ikke nødvendigvis er egnet til at være personaleleder. På baggrund af de kvindelige revisorers synspunkter anbefalede arbejdsgruppen særlig revisionsvirksomhederne at tage det nuværende karriereforløb for partnere op til diskussion således, at der blev mere fokus på medarbejderne og partnernes forskellige evner og ikke udelukkende de gamle dyder. Fokuset på de forskellige partnertyper skulle ligeledes medvirke til en etablering af partner positioner, som har en arbejdsuge på mindre end 40 timer (FSR - danske revisorer, 2004, s. 15-16).

3.1.4 Mangel på godkendte revisorer

"(...) det er helt [afgørende], at den nye revisoreksamen kan generere flere kandidater" sådan afslutter artiklen "Historisk få godkendte revisorer", som blev bragt af FSR den 17. juni 2021. I artiklen konkluderes det, at der er en rekordhøj efterspørgsel på godkendte revisorer, men at der samtidig aldrig har været så få godkendte revisorer, som der er nu. Af artiklens statistiske opgørelse fremgår det, ligesom i brancheanalysen, at antallet af godkendte revisorer er gået fra 4.300 i år 2012 til 3.200 i år 2020, hvilket indikerer et fald på næsten 25% på bare otte år. Denne nedadgående udvikling skyldes, som det også nævnes i indledningen, dels den demografiske fordeling, som viser, at seks ud af ti godkendte revisorer er over 57 år, men også dels at der kun uddannes omkring 50 godkendte revisorer om året mod omkring hundrede for ti år siden.

Det følger endvidere, at revisoreksamen i år 2014 ikke levede op til forventningen om at få flere kandidater til at bestå, men forventningen er, at de seneste ændringer til revisoreksamen kan lave om

på dette. Her har man haft fokus på erklæringsarbejdet samt kerneopgaven og samlet eksamen til én, dog uden at det faglige niveau sænkes (FSR - danske revisorer, 2021a).

Artiklen ”Unge talenter flygter fra en samfundsvigtig branche”, som blev bragt i Finans den 26. juni 2021, peger, ligesom forrige artikel, på den samme akutte efterspørgsel af godkendte revisorer. Heraf fremgår det også, at man har oplevet en nedgang i antallet af godkendte revisorer siden år 2012. Endvidere følger det, som i ovenstående artikel, at over halvdelen af de godkendte revisorer er over 58 år, og der bliver uddannet for få godkendte revisorer, hvilket tilsammen er udtryk for en foruroligende udvikling i et samfund, der i højere grad efterspørger revisorer som den offentlige tillidsrepræsentant (Lau & Hesselby, 2021).

3.2 Det akademiske bidrag

Som også det følger af ovenstående litteraturgennemgang, har den litteratur, som stammer fra begyndelsen af det 21. århundrede særlig været centreret omkring manglen på kvindelige statsautoriserede revisorer, og man har først i den senere litteratur sandet, at denne mangel ligeledes gør sig gældende blandt begge køn. Fokusset på manglen og fastholdelsen af kvindelige statsautoriserede revisorer lader til have blændet for den generelle mangel på statsautoriserede revisorer, som revisionsbranchen nu står overfor. Som også tidligere nævnt har man først i den senere litteratur anerkendt, at manglen er generel, men dette er mere som en konstatering af denne problemstilling. Kun enkelte undersøgelser berører, hvorfor der generelt bliver færre statsautoriserede revisorer, men idet disse undersøgelser er optaget af at betragte en anden problemstilling, skeles der kun til forklaringer herpå. Grundet den manglende dybdegående forskning på området, vil dette speciale bidrage med et detaljeret og gennemarbejdet analyse af, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark. Tidligere undersøgelser har peget på, at manglen på statsautoriserede revisorer blandt andet skyldes lønnen, en negativ ledelsesstil, manglende work/life balance og revisoreksamen, og det er desuden blevet forklaret med den demografiske udvikling blandt de godkendte revisorer. Vi vil i dette speciale kortlægge, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark, hvad årsagerne er hertil samt hvilke tiltag som kan bryde denne negative udvikling, hvilket vi gør gennem en undersøgende indgangsvinkel. Vores undersøgelse består, som også gennemgået ovenfor, af to spørgeskemaer, delt blandt både de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede samt efterfølgende interviews med de cand.merc.aud.-dimitterede samt ekspertinterviews.

4. Den teoretiske ramme

4.1 Strauss-Howes generationsteori

4.2 Fra teori til praksis

Afsnittets formål

Formålet med dette afsnit er at præsentere den teori og videnskabelige artikel, som tilsammen udgør specialets teoretiske ramme. Den teoretiske ramme skal bistå til at understøtte og forklare de tendenser, som udfolder sig i de primære data. Specialets teoretiske ramme består af William Strauss og Neil Howes generationsteori, som suppleres af Sezin B. Berkups videnskabelige artikel “Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life”, der skal bidrage til at skabe en forståelse for generationernes karakteristika i en erhvervs-mæssig sammenhæng. Afsnittet vil blive sluttet af med en refleksion af overgangen mellem teori og praksis.



4.1 Strauss-Howes generationsteori

I bogen "Generations: The History Of America's Future, 1584 To 2069" præsenterer William Strauss og Neil Howe deres generationsteori. Teorien baserer sig på en konsensus om, at hver cyklus består af fire generationer, som altid vil være påvirket af fire drejninger og arketyper.

4.1.1 Definition af generation

Strauss og Howe definerer en generation således: "A GENERATION is a cohort-group whose length approximates the span of a phase of life and whose boundaries are fixed by peer personality". Denne definition indeholder to centrale elementer 1) længden på en generation samt 2) dennes personlighed (Strauss & Howe, 1991, s. 60).

Længden på en generation baserer sig på længden af en livsfase, som defineres ud fra centrale sociale roller. De fire livsfaser består af følgende faser:

Ældre (66-87 år): De ældres rolle er at vejlede, rådgive samt at videregive deres værdier.

Midaldrende (44-65 år): De midaldrendes rolle er være forældre, videreformidle læring og lede.

Ung voksen (22-43 år): De unge voksnes rolle er at arbejde, starte familie og teste værdier.

Ung (0-21 år): De unges rolle er at vokse op, lære, acceptere beskyttelse og pleje samt at tilegne sig værdier (Strauss & Howe, 1991, s. 60-61).

Generationens personlighed er anerkendt og bestemt af 1) fælles alder, 2) fælles overbevisning og adfærd samt 3) opfattelse af fælles generation (Strauss & Howe, 1991, s. 64).

4.1.2 Den firinddelte cyklus

Alle generationer gennemgår fire typer af sociale begivenheder, der i Strauss og Howes senere litteratur omtales som drejninger. En social begivenhed defineres som en æra, som typisk står på et årti, hvor mennesket erfarer, at en historisk begivenhed forandrer deres sociale miljø radikalt. Der er to typer af sociale begivenheder: Kriser er når samfundet har fokus på at omorganisere institutioner samt den offentlige adfærd, og opvågning er når samfundet har fokus på at ændre værdier og privat adfærd. Kriser og opvågning opstår aldrig i forlængelse af hinanden, men er opdelt af to mellemliggende begivenheder, som i senere litteratur omtales som høj og optrævelse. Dette betyder, at der i alt er fire typer af sociale begivenheder (Strauss & Howe, 1991, s. 71). I Strauss og Howes senere litteratur omtales disse fire sociale begivenheder som følgende fire drejninger:

Krise: En æra med ødelæggelse, som indbefatter krig eller revolution, og hvor det institutionelle ødelægges.

Høj: Opstår efter en krise. Institutionerne er stærke, mens individualismen er svag.

Opvågning: Opstår efter høj. Institutionerne bliver angrebet, da mennesket bliver træt af social disciplinering.

Optrævling: Anses som det modsatte af høj. Institutionerne er svage, mens individualismen er stærk og blomstrende.

Den drejning som generationen har oplevet som unge voksne, har betydning for om generationen betragtes som værende dominerende eller recessiv. En dominerende generation er efterfulgt af en recessiv generation, hvilket betyder, at en cyklus består af to dominerende generationer og to recessive generationer. Dette giver i alt fire arketyper, hvoraf to er dominerende og to er recessive. Disse arketyper gentages sekventielt med cyklussen af kriser og opvågninger (Strauss & Howe, 1991, s. 72-73). De fire arketyper beskrives således:

En dominerende **idegeneralist** generation vokser op som forkælede unge efter en krise. Når denne generation bliver myndig, inspirerer de til opvågning og de besidder narcissistiske fragmenter som unge voksne. Som midaldrende dyrker de princippet om moral, og som ældre fremstår de visionære. En recessiv **reaktiv** generation vokser op som underbeskyttede og kritiserede unge under en opvågning. Som unge voksne er denne generation risikovillig og fremmedgjorte, men forvandles til pragmatiske midaldrende under en krise og opretholder respekt som ældre.

En dominerende **borgerlig** generation vokser op som mere beskyttede unge efter en opvågning. De overvinder en krise, når de bliver myndige, og som unge voksne udgør de en heroisk og præstationsdygtig gruppe. Som midaldrende er de magtfulde og bygger institutioner, og som ældre er de travle. En recessiv **adaptiv** generation der vokser op som overbeskyttede unge under en krise. De er risikovillige som unge voksne og er ubeslutsomme ledere som midaldrende under en opvågning. Som ældre er de følsomme, men bevarer deres indflydelse (Strauss & Howe, 1991, s. 74).

4.1.3 The Millennial Cycle

Strauss og Howe kalder den første cyklus 'The Colonial Cycle', og denne påbegyndtes i år 1588, hvilket var det år, hvor Amerika blev en mulighed. Den cyklus, som vi befinder os i på nuværende tidspunkt, kaldes for 'The Millennial Cycle' (Strauss & Howe, 1991, s. 113 & 295). Denne cirkel består af følgende fire generationer: Baby Boomers, Generation X, Generation Y samt Generation Z. For at opnå kendskab til generationernes erhvervs karakteristika vil den følgende beskrivelse særlig basere sig på Berkups videnskabelige artikel.

4.1.3.1 Baby Boomers

Generation Baby Boomers, også kaldet 'Boomers' af Strauss og Howe, er den generation som er født efter Anden Verdenskrig og består af omtrent én milliard babyer - deraf generationens navn (Berkup, 2014, s. 220). Denne generation er født mellem år 1946-1964 og tilhører arketypen idealist (Strauss & Howe, 1991, s. 299). Blandt de begivenheder som har været med til at forme denne generation er Anden Verdenskrig, Den Kolde Krig, Den seksuelle frigørelse, mordet på John F. Kennedy og Martin Luther King, Jr., den første månelanding og Vietnamkrigen.

Denne generations motto er "Live to work" og deres slogan er "Thank God it's Monday". Generationen er præget af individualistiske - og konkurrencedygtige individer, da omkring en milliard babyer blev født i samme periode. De sigter efter at være mere succesfulde end forventet, og de anser flid som vejen til succes. Jævnfør denne generation kan engagement og præstation måles gennem antallet af arbejdstimer, og de arbejder ud fra sloganet "Work hard and get to the top". De er loyale overfor den virksomhed, som de arbejder for, men forventer værdsættelse og anerkendelse til gengæld for deres hårde arbejde. Omvendt blev følgen af de mange arbejdstimer en stigning i skilsmisseraten. De ydre motivationsfaktorer, for denne generation, er penge og bonusser, prestige samt statussymboler som titel og parkeringsplads. Omvendt er de indre motivationsfaktorer personlig tilfredsstillelse samt selvdefinition gennem personlig præstation.

Generationen er karikeret sagt kendt for at være loyale arbejdsnarkomaner, som konstant stræber efter at forbedre deres karriere og præstere på jobbet samt at opnå højere titel, bedre status samt flere penge (Berkup, 2014, s. 220-221).

4.1.3.2 Generation X

Generation X, også kaldet '13ers' af Strauss og Howe, er den generation som er født mellem år 1965-1979 og tilhører arketypen reaktiv (Strauss & Howe, 1991, s. 317). Denne generation opfattes som værende en overgangsgeneration mellem den gamle loyale generation og den nye teknologiske generation. Nogle af de begivenheder som har påvirket denne generation er Vietnamkrigen, computere, Elvis Presleys død, mordet på John Lennon, sygdommen AIDS, Berlinmurens fald samt den første krig på TV.

Denne generation er ikke ligeså konkurrenceorienteret som forrige generation, men de har en tendens til at sætte spørgsmålstejn ved autoriteter til forskel fra forrige generation.

Mange af individerne i Generation X er børn af fraskilte arbejdsnarkomaner, men selv lægger X'erne vægt på at balancere mellem arbejds- og familieliv. Denne arbejdsattitude afspejler sig ligeledes i generationens motto som er "Work to live", hvilket er et motto, som står i skarpt kontrast forældre-generations "Live to work"-motto. Generationen er præget af selvhjulpne individer, idet de er opvokset med forældre, som arbejdede meget, og de lader sig desuden ikke motivere af penge. Det vigtigste for X'erne i deres arbejdsliv er at kunne forbedre deres karriere, hvorfor de ikke bliver på en arbejdsplads, hvor dette ikke er muligt. Deres største fordel er deres åbenhed overfor forandringer, og de anser deres arbejdssted, for at være et sted man lærer. Denne generation bryder sig dog ikke om stressende - og kedeligt arbejde, men foretrækker et behageligt - og frit arbejdsmiljø med fleksible arbejdstider. Endvidere foretrækker denne generation at arbejde for internationale virksomheder.

En motivationsfaktor for denne generation er frihed, hvorfor deres arbejdsopgaver og forventningerne hertil bør forklares detaljeret, hvilket muliggør denne frihed under udførelsen af arbejdsopgaven. For at motivere X'erne er det endvidere vigtigt at give dem feedback, tilbyde dem karrierefremdringer samt frihed på arbejdet (Berkup, 2014, s. 221-222).

4.1.3.3 Generation Y

Generation Y kaldes af Strauss og Howe for 'Millennials' og tilhører arketyperen borgerlig (Strauss & Howe, 1991, s. 335). Litterært er der ikke enighed om, hvornår denne generation sluttede, hvorfor vi i dette speciale har fastsat dette til år 1997, og dermed er denne generation født mellem år 1980-1997. Den er fastlagt hertil, da alle generationer i teorien har haft en længde på mellem 17 og 33 år (Strauss & Howe, 1991, s. 84). Y'erne betegnes som den første teknologiske og globale generation i verden og har en lang række af tilnavne som 'Generation www', 'Digital Generation' med flere. Denne generation er tre gange større end Generation X, og det er en højtuddannet generation, der anser sig selv for at være frie sjæle. Blandt de begivenheder som har influeret denne generation er Sovjetunionens opløsning, prinsesse Dianas død, 9/11 og tilsvarende terrorangreb, naturkatastrofer, krigen i Mellemøsten og mindre racisme.

Y'erne er omstillingsparate og gode til at håndtere forandringer, men er omvendt utålmodige. Et andet træk, som karakteriserer denne generation, er, at de ønsker, at ethvert job skal være interessant og anderledes. De er gode til at balancere mere end ét job ad gangen, og de ser uddannelse som nøglen til succes på arbejdsmarkedet. Y'erne kan godt lide at studere, da de forventer, at den viden de opnår herved, vil gøre dem magtfulde. Samtidig betragter de også arbejdspladsen som et sted med mulighed

for at lære, da de tror på livslang læring. Grundet denne generations teknologiske ballast er de gode til at få adgang til information og gøre brug af denne i deres arbejde. De foretrækker individuelt arbejde, som er understøttet af coaching og feedback. Y'ernes arbejdsliv påvirkes dog også af denne generations helikopterforældre, der beskytter, støtter og kontrollerer deres børn, hvilket betyder, at Y'erne vender hjem, når tingene bliver svære.

Det som motiverer Y'erne er en arbejdsplads, hvor man kan have det sjovt, og hvor der er et behageligt arbejdsmiljø. De har en forventning om hurtige forfremmelser, da de er utålmodige af sind og arbejder for frihed og ikke penge. Denne generation lader sig ikke imponere af titel og position og bryder sig ikke om hierarki og ordrer. De vil gerne ledes af en ældre støttende leder, der tror på dem, og som ikke agerer kammerat.

De er ikke bange for at være arbejdsløse og anser det at skifte job for at være en normal ting. Balancen mellem arbejdsliv og familieliv er vigtig for denne generation, da familien er deres støtte både på hjemmefronten, men også når det kommer til deres karriere. Dette faktum afspejler sig også i deres motto, som lyder "Life first, then work". Denne generation vil ikke blot kende til deres egne arbejdsopgaver, men gerne have en forståelse for helheden (Berkup, 2014, s. 222-223).

4.1.3.4 Generation Z

Ligesom der litterært ikke er enighed om, hvornår Generation Y slutter, er der heller ikke enighed om, hvornår Generation Z starter og slutter, hvorfor vi i dette speciale har fastsat det til at være år 1998-2015 med udgangspunkt i samme begrundelse som ovenfor. Denne generation kaldes også for 'børn af internettet', 'den digitale generation', '.com generationen' med mere. Z'erne er børn af internettet samt computeren og har langt flere teknologiske færdigheder end Generation X, som er forældre til denne generation.

De mest karakteristiske træk ved denne generation er individualisme, frihed, hurtighed samt deres teknologiske evner. Denne generation er den første generation, som er født med teknologien, hvilket betyder, at de, til forskel fra de øvrige generationer, har været udstyret med teknologiske enheder hele livet. Apple produkter samt sociale medier som Facebook, Twitter, Instagram, Pinterest med flere er en vigtig del af denne generations hverdag. Z'erne kaldes også for teknologimisbrugere, som behersker internetteknologien, socialiserer sig på internettet og er online 24/7. Internettet er deres vigtigste informationskilde og -spreader. Den tekno-global verden, som Z'erne er født ind i, har medført, at de

har et ønske om, at tingene skal ske øjeblikkeligt, hvorfor de er utålmodige på lige fod med Y'erne. Teknologien har dog samtidig bevirket, at denne generation evner at balancere flere emner på én gang.

Deres selvtillid er høj, de har en tendens til at være effektive, innovative og blive uddannet tidligere. Det forventes derfor, at denne generation vil have højere levestandard, blive ældre og rigere end tidligere generationer.

Kun få i denne generation har endnu indtaget arbejdsmarkedet, hvorfor denne generations erhvervs-mæssige karakteristika baserer sig på deres personlige karaktertræk. Med udgangspunkt heri forventes det, at denne generation vil indtage arbejdsmarkedet som multitaskende individualister med et globalt synspunkt, der effektivt benytter teknologien. De vægter kreativitet og bryder sig derfor ikke om standardiserede processer (Berkup, 2014, s. 223-224).

Af Tabel 4 nedenfor ses en oversigt over generationernes arbejdspræferencer.

Generation	Baby Boomers	Generation X	Generation Y	Generation Z
Arbejdspræferencer				
Arbejds-mæssige karaktertræk	Loyale, konkurrenceorienteret og arbejdsomme	Selvhjulpne, lærevillige og forandringsparate	Jobskiftende, teknologiske, lærevillige og -søgende	Teknologiske, individualister og multitaskere
Balance mellem arbejds- og privatliv	Foretrækker at arbejde	Vægter familielivet	Sætter familielivet først	Endnu ikke fastlagt
Arbejds-motto	”Live to work”	”Work to live”	”First live, then work”	Endnu ikke fastlagt
Motiverende faktorer	Penge, status, titel og anerkendelse	Fleksible arbejdstider, frihed og karrierefremdringer	Behageligt arbejdsmiljø, støttende leder og hurtige fremmeelser	Endnu ikke fastlagt
Bryder sig ikke om	Manglende værdsættelse og anerkendelse	Stressende - og kedeligt arbejde	Hierarki og ordre	Teamwork

Tabel 4: Oversigt over generationernes arbejdspræferencer

4.1.4 Ledelse af Generation X og Generation Y

Arbejdsmarkedet udgøres på nuværende tidspunkt primært af Generation X og Generation Y. For at motivere og lede disse to generationer er det vigtigt at kende til deres erhvervs karakteristika. Selvom X'erne er en overgangsgeneration, både i forhold til den teknologiske udvikling og det er balancere arbejds- og familielivet, så har de høj selvtillid og en tendens til at foretrække teamwork. X'erne betragter karrierefremgangen som en vigtig motivationsfaktor og kræver forandringer på arbejdspladsen (Berkup, 2014, s. 227).

Det er essentielt at tilvejebringe disse motivationsfaktorer for hermed at sikre denne generations arbejdskraft på arbejdspladsen. Blandt de faktorer, som sikrer deres motivation i virksomheden, er:

- Strukturer som giver mulighed for karrierefremgangen og personlig udvikling
- Et behageligt - og frit arbejdsmiljø
- Fleksible arbejdstider som giver mulighed for at balancere arbejds- og familieliv
- At der gives klare ordrer og at forventninger forklares, når en arbejdsopgave igangsættes
- At der gives en detaljeret beskrivelse af arbejdsopgavens omfang, så de har mulighed for at arbejde frit
- Tilbage melding på det arbejde de har udført (Berkup, 2014, s. 227).

For Y'erne, som er innovative, veluddannede, lærevillige og videbegærlige, er to af de vigtigste faktorer 1) karriereskabende værdi og 2) eksistensen af en leder som kan vejlede dem i forhold til deres karriere. Denne generation har en tendens til hurtigt at skifte job, hvis ikke de er tilfredse. En af fordelene for denne generation er derudover deres familiers villighed til at støtte dem. Det er vigtigt for Y'erne, at deres arbejde er tilfredsstillende, interessant og meningsfuldt, da de ikke motiveres af penge (Berkup, 2014, s. 227).

Det er ligeledes her vigtigt at skabe disse motivationsfaktorer for hermed at bibeholde denne generations arbejdskraft på arbejdspladsen. Nogle af de faktorer, der sikrer deres motivation i virksomheden, er:

- En ældre leder, som kan hjælpe dem med at forbedre deres karriere
- Fleksible arbejdstider
- At lade dem skabe et behageligt arbejdsmiljø med deres kolleger

- At give dem detaljer på uddelte arbejdsopgaver og i den forbindelse forskrive målene på uddelte opgaver
- At give dem feedback på udført arbejde og give dem ansvar så de har mulighed for at udtrykke deres særpræg
- Præstationsevalueringer som ikke baserer sig på anciennitet og arbejdstid, men på præstation, innovativitet og kreativitet
- At skabe et arbejdsmiljø hvor de kan balancere arbejds- og familieliv, da det er vigtigt for dem at bruge tid med familien
- At gøre informationsdeling til en integreret del af virksomhedskulturen (Berkup, 2014, s. 227-228).

Det forudsiges, at de virksomheder, der er i stand til at etablere et forretningsmiljø, som er i overensstemmelse med disse generationers forventninger og dermed motivere dem, vil blive succesfulde i fremtiden i kraft af deres fokus på ledelse af medarbejdere.

4.2 Fra teori til praksis

Af det ovenstående afsnit 4.1 er specialets teoretiske ramme blevet præsenteret. Det vil sige en begrundet forestilling, idé og antagelse om, hvordan en handling eller et fænomen bedst kan forklares eller forstås (Den Danske Ordbog, n.d.-b). Teori kan med andre ord siges at være en linse, hvorigennem vi ser den virkelighed, som vi gerne vil forsøge at forstå og forklare.

Virkeligheden er dog sjældent så enkel, som teorien kan få den til at fremstå, hvorfor der kan opstå en kløft mellem teori og praksis. Teorien i dette speciale er ingen undtagelse. For selvom teorien adskiller de forskellige generationer gennem fastsatte årstal, så kan generationerne, herunder deres karakteristika, sjældent opdeles lige så firkantet i virkeligheden. Det vil derfor være forventeligt, at der i empirien, af de undersøgte generationer, kan udeblive karakteristika som teorien ellers foreskriver, og omvendt er det ligeledes forventeligt, at der i empirien kan forekomme karakteristika, som teorien ikke foreskriver. Derudover kan teori siges at tale om størstedelen, da man sjældent uden forbehold vil kunne få teorien til at passe på alt og alle. Virkeligheden er typisk mere kompleks og dynamisk end teorien kan blive. Teorien kan altså ikke siges at være virkeligheden, men den kan hjælpe os med netop at forstå og forklare størstedelen af den.

5. Redegørelse

5.1 Godkendt revisor og den gældende regulering

5.2 Vejen til statsautoriseret revisor

5.3 Ændringer til revisoreksamen

Afsnittets formål

Formålet med dette afsnit er at få kortlagt, hvordan man bliver statsautoriseret revisor. Dette vil ske ved at få fastlagt, hvad en godkendt revisor er, herunder hvilken gældende regulering der er på dette område. Endvidere vil dette ske ved at kortlægge, hvordan man bliver statsautoriseret revisor, samt hvilke ændringer der har været til revisoreksamen, herunder beståelsesprocenterne for de seneste syv år. Dette vil desuden tilsammen føre til besvarelsen af det første arbejdsspørgsmål.



5.1 Godkendt revisor og den gældende regulering

Der findes i Danmark to grupper af revisorer, der må revidere regnskaber og i den forbindelse afgive erklæringer til årsregnskabet, jf. ÅRL § 135a. Dette er registrerede revisorer samt statsautoriserede revisorer, som begge går under fællesbetegnelsen 'godkendte revisorer' (FSR - danske revisorer, n.d.-a). Det er i Danmark revisorloven, der fastsætter rammerne for revisorer og revisionsvirksomheder herunder betingelserne og kvalifikationskravene for godkendelsen og registreringen af de personer, som udfører lovpligtig revision. Revisorloven har dog en tæt sammenhæng med EU's 8. direktiv (revisionsdirektivet), idet direktivet samt ændringerne hertil skal implementeres i national lovgivning og dermed den danske revisorlov (Johansen & Lunden, 2016, s. 11-12).

5.1.1 Forskellen på registrerede - og statsautoriserede revisorer

Både registrerede - og statsautoriserede revisorer har, forinden opnåelsen af deres titel, gennemgået et langt uddannelsesforløb, og de er efter endt eksamen blevet godkendt af Erhvervsstyrelsen (FSR - danske revisorer, n.d.-a).

Statsautoriserede revisorer har dog typisk en længere uddannelse end de registrerede revisorer. Typisk tager det tre til fire år at blive statsautoriseret revisor, hvor det typisk tog to år at blive registreret revisor (Hegelund, 2021). At der refereres hertil i datid skyldes, at det i forbindelse med eksamen i år 2014, var sidste gang man på ordinær vis kunne blive indstillet til den skriftlige kvalifikationseksamen som registreret revisor (Bekendtgørelse om revisoreksamen for statsautoriserede revisorer m.v., 2013, § 14, stk. 1). Den sidste skriftlige kvalifikationseksamen og mundtlig eksamen blev i den forbindelse afholdt i henholdsvis år 2017 og - 2019 (Bekendtgørelse om revisoreksamen for statsautoriserede revisorer m.v., 2013, § 14, stk. 3 & stk. 4). Det er altså ikke længere muligt at opnå titlen som registreret revisor, men alene titlen som statsautoriseret revisor. Af samme årsag er det derfor alene de statsautoriserede revisorer, der er i fokus i dette speciale, som det også fremgår af afgrænsningen. Det skal dog nævnes, at de, der allerede er registrerede revisorer, kan beholde deres titel, hvorfor forskellene mellem titlerne dermed stadig er værd at nævne.

Det skal dog samtidig siges, at forskellen mellem de to titler i praksis er minimal. De registrerede revisorer og statsautoriserede revisorer er nemlig langt hen ad vejen autoriserede til at udføre det samme arbejde. De skal desuden begge følge den samme revisorlovgivning og er heraf underlagt de samme regler for kvalitetskontrol og dokumentationspligt (Hegelund, 2021). Den store forskel ligger derned alene i, at de statsautoriserede revisorer er de eneste, der må revidere børsnoterede selskaber,

statslige aktieselskaber og finansielle virksomheder, samt er den eneste titel, der i dag kan opnås (FSR - danske revisorer, n.d.-a).

5.2 Vejen til statsautoriseret revisor

Vejen til statsautoriseret revisor starter med en gymnasial uddannelse i form af enten en STX, HHX, HTX, HF, HG eller EUX. Herfra opstår der tre forskellige uddannelsesveje til cand.merc.aud.-studiet, som er den teoretiske del af uddannelsen til statsautoriseret revisor:

Nr. 1: Revisorelevuddannelsen

Den første mulighed er at tage en revisorelevuddannelse, hvor man på to år bliver uddannet som revisorassistent. Man arbejder her som elev i en revisionsvirksomhed og vil herigennem modtage teoretisk undervisning. Sideløbende med denne uddannelse skal man læse enten en HD 1.del eller en akademiuddannelse. En uddannelse der efterfølgende skal suppleres med en HD 2.del på yderligere to år, for så at kunne søge ind på cand.merc.aud.-studiet (FSR - danske revisorer, 2020).

Nr. 2: Erhvervsakademiet

Den anden mulighed er, at man efter gymnasiet kan læse videre på erhvervsakademiet. Her kan man læse enten finansøkonom eller financial controller. Disse uddannelser tager begge to år at gennemføre. Herfra skal man have to års relevant erhvervserfaring, for at kunne blive optaget på HD 2.del, der, jævnfør ovenstående, ligeledes tager to år at gennemføre. Når denne del er gennemført, har man mulighed for at søge ind på cand.merc.aud.-studiet (FSR - danske revisorer, 2020).

Nr. 3: Den akademiske vej

Den tredje og sidste mulighed er den mest teoretisk orienteret af de tre muligheder. Her kan man efter endt gymnasie tage en bacheloruddannelse inden for erhvervsøkonomi. Uddannelsen tager tre år og åbner direkte op for muligheden for cand.merc.aud.-studiet uden relevant erhvervserfaring (FSR - danske revisorer, 2020).

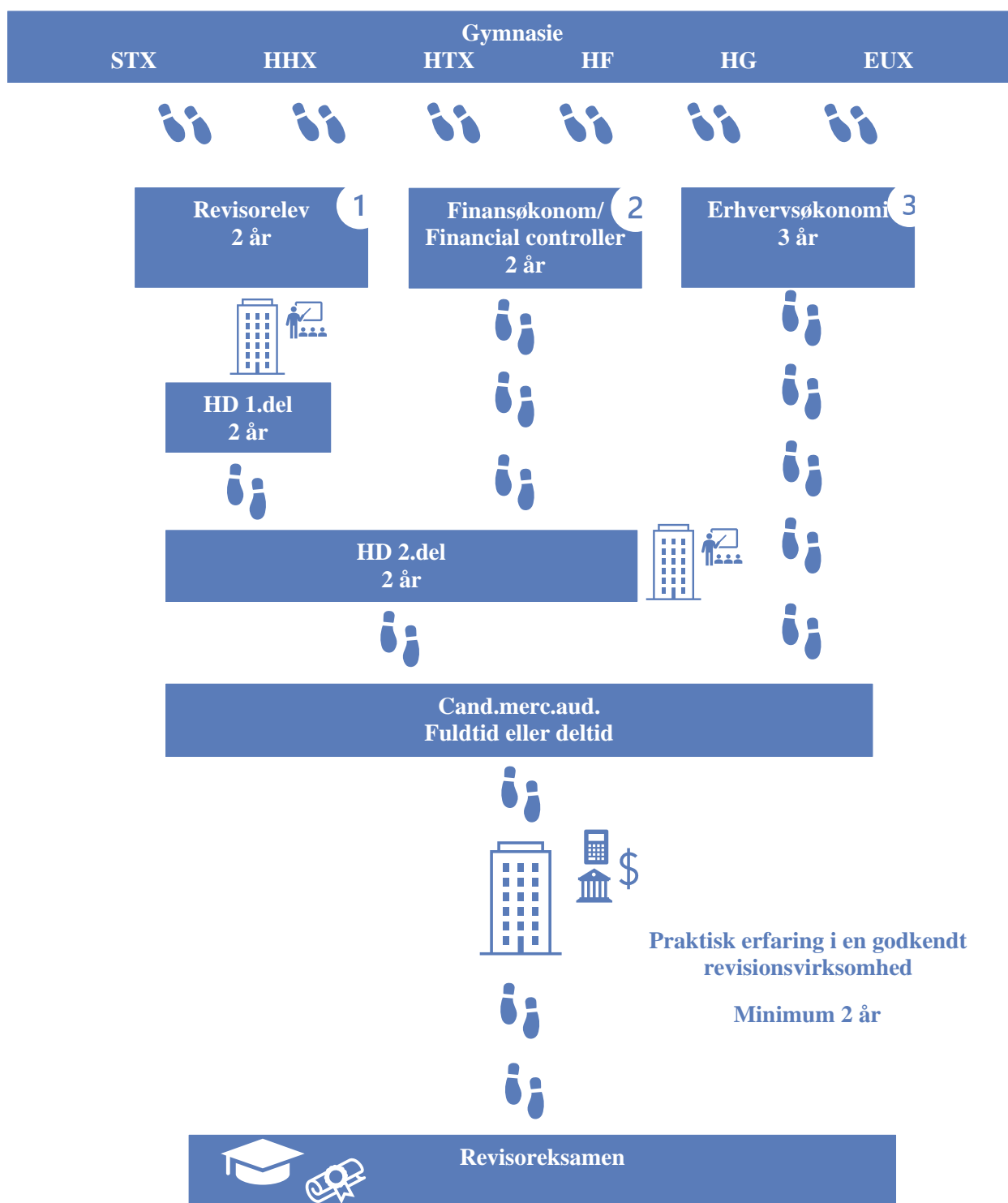
En alternativ mulighed hertil er at tage en videregående uddannelse som finansbachelor. Denne uddannelse tager 3,5 år og er, sammenlignet med en normal bachelor, mere praktisk orienteret. Man kan dog her risikere, at man er nødsaget til at tage en række suppleringsfag alt efter den uddannelsesinstitution man vil læse til cand.merc.aud. på (FSR - danske revisorer, 2020).

5.2.1 SR-akademiet og lovpligtig efteruddannelse

Når titlen som cand.merc.aud. er opnået kræves det, at man har mindst tre års relevant erhvervs erfaring hos en revisionsvirksomhed før, man kan ansøge om at blive indstillet til revisoreksamen. Her skal udførelsen af opgaver særligt vedrøre de områder, der hører under statsautoriserede revisorers virkefelt, jf. revisorlovens § 1, stk. 2 og 3, og samtidig være under tilsyn af en godkendt revisor i en godkendt revisionsvirksomhed. Reglerne er desuden således, at mindst ét år, ud af de tre års relevant erhvervs erfaring, er foregået efter, at kandidatuddannelsen er bestået, og mindst to år har ligget inden for de seneste tre år forud for fristen for tilmelding til selve revisoreksamen. Disse kan dermed have ligget forinden endt kandidatuddannelse (FSR - danske revisorer, n.d.-b).

De fleste, som tager revisoreksamen, vælger at deltage på SR-akademiet. Dette er et 3-årigt uddannelsesforløb, som man deltager i sideløbende med den relevante erhvervs erfaring inden eksamensindstillingen (FSR - danske revisorer, 2020). Det udbydes af FSR - danske revisorer, og formålet med det er, at man her kan træne og forberede sig til revisoreksamen, som giver titlen statsautoriseret revisor (FSR - danske revisorer, n.d.-c).

Af Figur 2 nedenfor ses de forskellige veje til at blive statsautoriseret revisor.



Figur 2: De forskellige veje til at blive statsautoriseret revisor

5.2.2 Godkendelse

Udover den bestået revisoreksamen gælder der dog en række betingelser, der ligeledes skal være opfyldt før, at vedkommende endeligt kan godkendes som statsautoriseret revisor. I henhold til Bekendtgørelsen af lov om godkendte revisorer og revisionsvirksomheder (revisorloven) § 3, stk. 1-5, gælder det, at Erhvervsstyrelsen kan godkende en person som statsautoriseret revisor, såfremt vedkommende

- Har bopæl i Danmark, i et andet EU-land, i et EØS-land eller i et andet land, som EU har indgået aftale med,
- er myndig og ikke er under værgemål eller samværgemål,
- ikke er under rekonstruktionsbehandling eller konkurs,
- har bestået en særlig eksamen, jf. regler udstedt i medfør af revisorlovens § 33,
- i mindst tre år efter det fyldte 18. år navnlig har deltaget i udførelse af opgaver, der vedrører revision af årsregnskaber, koncernregnskaber eller tilsvarende regnskabsrapporteringer, og
- er forsikret mod økonomiske krav, som måtte blive rejst i forbindelse med udførelsen af opgaver efter revisorlovens § 1, stk. 2 og 3.

Erhvervsstyrelsen kan desuden nægte godkendelse

- under de i straffelovens § 78, stk. 2, nævnte omstændigheder
- hvis den pågældende har udvist en sådan adfærd, at der er grund til at antage, at den pågældende ikke vil kunne varetage opgaven som offentlighedens tillidsrepræsentant på forsvarlig måde, eller
- hvis den pågældende har en forfalden gæld til det offentlige på 50.000 kr. eller derover.

5.2.3 Efteruddannelse

Efter opnåelsen af titlen som statsautoriseret revisor følger der en pligt til at deltage i et passende efteruddannelsesprogram. Helt konkret skal man gennemføre minimum 120 timers efteruddannelse hvert tredje år (FSR - danske revisorer, n.d.-a). Dette skal sikre, at den pågældende opdaterer og vedligeholder sin teoretiske viden, sine faglige kvalifikationer samt sin viden om kravene til offentlighedens tillidsrepræsentant på et tilstrækkeligt højt niveau jf. revisorloven § 4, stk. 1. En pligt der, i henhold til stk. 3, til enhver tid skal kunne dokumenteres af den pågældende, da en manglende efterlevelse af kravet vil medføre en fratagelse af beskikkelsen. Ønsker man efterfølgende at genoptage sin godkendelse, kan man ansøge om dette hos Erhvervsstyrelsen. Man skal i den forbindelse

aflægge en særlig prøve, jf. § 9 i bekendtgørelsen nr. 67 af 19. januar 2021 om eksamener mv. for godkendte revisorer (Erhvervsstyrelsen, 2022b).

5.2.4 Fratagelse og frakendelse af beskikkelse

Udover ved ovenstående tilfælde kan Erhvervsstyrelsen **fratage** en revisor godkendelsen, såfremt vedkommende har en forfalden gæld til det offentlige på 100.000 kr. eller derover.

Erhvervsstyrelsen kan endvidere **fratage** en revisor godkendelsen, såfremt vedkommende ikke vil lade sig underkaste reglerne om kvalitetskontrol (Erhvervsstyrelsen, 2022b).

Udover Erhvervsstyrelsens mulighed for at fratage en revisors godkendelse, så har Revisornævnet mulighed for at **frakende** en revisor sin godkendelse. Dette gælder i situationer, hvor en revisor har gjort sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse i udøvelsen af opgaver efter revisorlovgivningen, og som samtidig giver antagelse om, at den pågældende ikke i fremtiden vil udøve opgaver efter revisorloven på forsvarlig vis. Denne overtrædelse kan dog også medføre et **midlertidigt forbud** mod, at vedkommende i op til tre år kan udføre eller udøve en eller flere af følgende aktiviteter:

- Udføre eller kontrollere udførelsen af en revision
- Udøve funktioner i en revisionsvirksomhed
- Udøve funktioner i en virksomhed af interesse for offentligheden (Erhvervsstyrelsen, 2022b).

Bliver en godkendt revisor **frataget** eller **frakendt** sin beskikkelse slettes vedkommende af det offentlige register for godkendte revisorer, og vedkommende må herefter ikke benytte godkendelsesbeviset og den faglige betegnelse. Domstolene har ligeledes mulighed for at fratage en revisor sin beskikkelse (Erhvervsstyrelsen, 2022b).

Revisornævnet har dog også mulighed for **betinget** at frakende en revisor sin godkendelse for en periode. Dette medfører ikke indskrænkninger i den pågældendes muligheder for erhvervsudøvelse (Erhvervsstyrelsen, 2022b).

5.2.5 Deponering af beskikkelse

En godkendt revisor kan desuden vælge at deponere sin godkendelse til Erhvervsstyrelsen, såfremt vedkommende for en periode ikke ønsker at gøre brug af den. Deponeringen forudsætter dog, at godkendelsen ikke er bortfaldet efter revisorlovens § 7, er frataget efter § 8 eller er frakendt efter § 44, stk. 4 eller straffelovens § 79.

En person der ikke længere er godkendt, som statsautoriseret revisor må ikke længere benytte betegnelsen herfor, da titlen er en beskyttet titel, der dermed kun må benyttes af Erhvervsstyrelsens godkendte revisorer (Erhvervsstyrelsen, 2022b).

5.3 Ændringerne til revisoreksamen

Den 26. november 2020 blev der af Folketinget vedtaget en række ændringer til revisorloven herunder revisoreksamen. Disse ændringer blev foretaget med udgangspunkt i en række af anbefalinger fremsat af Eksamensudvalget og Revisorrådet i januar 2020 og førte til udstedelsen af en ny bekendtgørelse. En bekendtgørelse der er afgørende i forhold til den konkrete udmøntning af lovændringen, idet revisorloven ikke indeholder detailregulering for revisoreksamen. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 1. januar 2021 og medførte overordnet set ændringer til indholdet af revisoreksamen, antallet af skriftlige eksamener, 7-års reglen, antallet af eksamensforsøg samt formen af den skriftlige prøve (Nellemann & Christensen, 2021).

Helt konkret blev **indholdet af revisoreksamen** justeret således, at der fremover vil være mere fokus på revisorlovens anvendelsesområde som revision og andre erklæringsopgaver. Dette betyder, at fagområder som selskabsret, skatteret og erhvervsret alene vil indgå, såfremt det har betydning for den konkrete erklæringsopgave (Nellemann & Christensen, 2021).

Antallet af skriftlige eksamener er desuden ændret fra tre (modul A, modul B og modul C) til én. Dette betyder, at den såkaldte 4-års regel er ophævet, og at kandidaterne dermed ikke længere skal have bestået tre skriftlige eksamener senest i det fjerde kalenderår efter det år, hvor den første skriftlige eksamen var bestået. Den nye skriftlige eksamen afvikles over to dage, men bedømmes samlet. Den vil blive afholdt én gang om året i andet halvår, men Eksamensudvalget kan beslutte at afholde denne yderligere én gang om året. Kandidaterne vil dog, ligeledes med tidligere år, også skulle bestå en afsluttende mundtlig eksamen. Her er 3-års reglen dog afskaffet, hvilket betyder, at kandidaterne ikke længere behøver at blive indstillet til den mundtlige eksamen senest i det tredje kalenderår efter det år, hvor den skriftlige eksamen er bestået. Dog gælder der nu en **7-års regel**, hvilket betyder, at den mundtlige revisoreksamen skal bestås senest syv år efter, at den skriftlige revisoreksamen er bestået. Denne nye regel gælder med tilbagevirkende kraft og betyder dermed for de kandidater, der har været frataget muligheden for at gå til den mundtlige eksamen som følge af 3-års reglen, nu kan gå op. 7-års reglen skal dog stadig iagttages (Nellemann & Christensen, 2021).

Begrænsningen i **antallet af eksamensforsøg** er samtidig afskaffet. Dette gælder for både den mundtlige - og den skriftlige eksamen, hvilket står i modsætning til den tidligere bekendtgørelse, hvor en kandidat maksimalt havde tre forsøg til den mundtlige eksamen og skriftlige eksamener. Der gælder dog ikke længere en regel om, at der skal gå minimum ti dage mellem eksamenerne. Dermed vil det nu være muligt at placere eksamenerne med kortere tidsmæssigt mellemrum (Nellemann & Christensen, 2021).

Sidst men ikke mindst, er **formen af den skriftlige prøve** ændret således, at den fremover kan indeholde en kombination af spørgsmål med lange svar, spørgsmål med korte svar, multiple choice samt beregninger. Dette er en ændring fra tidligere år, hvor formen alene var baseret på lange svar (Nellemann og Christensen, 2021).

Det skal afslutningsvis nævnes, at det i år 2021, - 2022 og - 2023 er muligt for kandidater, der allerede har bestået et eller flere af modulerne A, B og C, at fortsætte på den gamle ordning. Efter år 2023 vil der ikke længere blive afviklet skriftlige prøver i modulerne A, B og C. Kandidater, som ikke senest i år 2023 har bestået disse eksamener, vil herefter fortsætte på den nye ordning (Nellemann & Christensen, 2021).

5.3.1 Formålet med ændringerne

Ændringerne har haft til formål at gøre revisoreksamen mere tidssvarende samt mere attraktiv for kandidaterne således, at færre snublede undervejs, og flere dermed fik den gennemført. I en artikel bragt af medlemsmagasinet ”SIGNATUR” for FSR – danske revisorer i marts 2021 udtaler statsautoriseret revisor og faglig chef for revision, etik og kvalitet hos FSR, Louise Nellemann, at der i mange år har været en udvikling, hvor antallet af nyuddannede statsautoriserede revisorer er faldet, og at opgaven derfor har været at ændre revisoreksamen uden at gå på kompromis med fagligheden. Hun udtaler videre, at den nye eksamen løser mange af de udfordringer, som de har identificeret og at ændringerne dermed gerne skulle lede til, at væsentligt flere kandidater påbegynder og gennemfører revisoreksamen. Hun pointerer dog i forlængelse af dette, at revisoreksamen ikke er blevet nemmere at bestå end tidligere, men at rammerne og prøveformen giver kandidaterne bedre betingelser for at komme igennem (Breuning, 2021, s. 13-15).

5.3.2 Ændringerne i år 2014

Det er dog ikke mange år siden, at eksamenerne sidst blev ændret med det formål at få flere kandidater igennem. I år 2014 delte man nemlig den skriftlige eksamen op i de tre moduler, som det også tidligere er blevet beskrevet. Det var samtidig her, at man indførte en række af de, også tidligere oplyste, forældelsesfrister samt begrænsningen i antallet af eksamensforsøg. Det vil sige at mange af de regler, der ved den seneste bekendtgørelse, er blevet ændret (Breuning, 2021, s. 13-15).

5.3.3 Beståelsesprocenten

Kigger man på statistikkerne over beståelsesprocenten for den mundtlige - og skriftlige revisoreksamen, så har denne fra år 2015 til år 2021 ligget på gennemsnitlig 58,7% i den mundtlige revisoreksamen samt på gennemsnitlig 65%, 56,5% og 57,6% for henholdsvis modul A, modul B og modul C i den skriftlige revisoreksamen. Beståelsesprocenten lå i år 2021 på gennemsnitlig 69% for den skriftlige revisoreksamen efter den nye eksamensbekendtgørelse. Dette er altså en lille stigning sammenlignet med gennemsnittet i de tidligere år. Dog skal man huske, at der ved gennemsnittet for eksamen, efter den nye bekendtgørelse, alene er taget udgangspunkt i ét enkelt år, hvor der i de øvrige gennemsnit er taget udgangspunkt i syv år. Man kan af statistikken se, at beståelsesprocenten i de skriftlige eksamener er blevet højere efter den nye bekendtgørelse, hvorfor ændringerne hertil umiddelbart synes at have haft en positiv effekt herpå. Dog har der i den mundtlige eksamen været dels højere og lavere beståelsesprocenter i tidligere år end i 2021. Dermed synes det endnu ikke fastslået, at ændringerne per 1. januar 2021 endnu har haft en direkte positiv effekt på beståelsesprocenten og dermed på hvor mange, der gennemfører uden at snuble undervejs. Der ses desuden ikke en ændring i, hvor mange der i år 2021 gik op til eksamen sammenlignet med de tidligere år, hvorfor ændringerne ikke umiddelbart synes at have haft en effekt herpå.

6. Analyse

6.1 Introduktion til analysen

6.2 Interessen for at blive statsautoriseret revisor

6.3 Hvorfor generationsteori?

6.4 Årsagerne til til- og fravalget af at blive statsautoriseret revisor

6.5 Ændringerne til revisoreksamen

6.6 Tiltag

6.7 Konsekvenser

Afsnittets formål

Formålet med dette afsnit er for det første at få fastlagt, hvor stor interessen for at blive statsautoriseret revisor er blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede. I forlængelse heraf er formålet ligeledes at få kortlagt, hvad årsagerne til til- og fravalget er blandt de studerende og -dimitterede, hvilket vil blive gjort med udgangspunkt i den teoretiske ramme. Afsnittet har desuden til formål at analysere på de seneste ændringer til revisoreksamen herunder effekten af disse ændringer, samt hvorvidt de har haft indflydelse på interessen for at blive statsautoriseret revisor. Med udgangspunkt i de foregående afsnit vil der herudover blive fremlagt en række tiltag, der har til formål at gøre det mere attraktivt at blive statsautoriseret revisor. Afslutningsvis vil konsekvenserne af et fortsat faldende antal statsautoriserede revisorer blive forelagt. Dette vil desuden tilsammen føre til besvarelsen af 2. - til 5. arbejdsspørgsmål.



6.1 Introduktion til analysen

Som fremhævet indledningsvist, er antallet af godkendte revisorer hen over de seneste ti år faldet drastisk, og i Danmark er man gået fra at have 4.300 godkendte revisorer til nu blot at have 3.200 godkendte revisorer. Alvoren af dette drastiske fald understreges endvidere af, at 60% af de 3.200 godkendte revisorer er over 57 år (FSR - danske revisorer, 2021a.). Dette fald synes desuden ikke at lade sig bremse af, at optaget på cand.merc.aud.-studiet i de seneste år har været rekordhøjt. Udviklingen er dog heller ikke gået ubemærket hen. Folketinget har to gange foretaget ændringer i revisoreksamen med det formål at bremse udviklingen og dermed øge antallet af godkendte revisorer i Danmark. De første ændringer af revisoreksamen i år 2014 resulterede dog ikke i flere godkendte revisorer, og det er endnu for tidligt at konkludere på, hvorvidt de seneste ændringer i år 2021 vil medføre den ønskede effekt.

For at afdække ovenstående problemstilling, og dermed afdække specialets problemformulering, vil denne analyse have til formål at undersøge, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i Danmark. Analysens første del vil derfor kortlægge, om der er en interesse for at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede. Efterfølgende vil der blive præsenteret en dybdegående analyse af, hvad årsagerne er til, at de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede enten til- eller fravælger uddannelsen som statsautoriseret revisor. Der vil i forlængelse heraf komme en analyse af den generationskløft, der opstår som følge af de forskellige generationers erhvervs-karakteristika. Årsagerne til cand.merc.aud.'ernes til- og fravalg af uddannelsen vil efterfølgende blive sammenholdt med de ændringer, som er foretaget i revisoreksamen. Der vil efterfølgende blive fremlagt en række tiltag, som kan implementeres. Afslutningsvis vil analysen indeholde en konsekvensanalyse, som tager udgangspunkt i den nuværende udvikling i antallet af statsautoriserede revisorer.

Analysen vil tage udgangspunkt i specialets primære data og vil indeholde komparative elementer, idet specialets delpopulationer sammenlignes og associeres. Endvidere suppleres de primære data af specialets sekundære data.

6.2 Interessen for at blive statsautoriseret revisor

I denne del af analysen vil de cand.merc.aud.-studerende og -dimitteredes interesse for at blive statsautoriseret revisor blive præsenteret. Først vil de cand.merc.aud.-studerendes interesse for at blive statsautoriseret revisor blive fastlagt. Herefter vil samme struktur følge for de cand.merc.aud.-dimitterede. Respondenternes interesse vil blive kortlagt på baggrund af deres ønske om at blive statsautoriseret revisor. Afslutningsvis vil de to populationers interesse for blive statsautoriseret revisor blive præsenteret i en komparativ analyse. Dette vil ske ud fra forskellige variabler, da disse kan være med til at tegne et billede af, hvilke forhold der har den største betydning for tilvalget, såvel som fravalget, af at blive statsautoriseret revisor.

6.2.1 Interessen for at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende

Ud af de 204 adspurgte cand.merc.aud.-studerende i spørgeskemaundersøgelsen, har kun 63 af de studerende et ønske om at blive statsautoriseret revisor, hvilket svarer til 30,9%. De resterende 141 studerende, svarende til 69,1%, ved endnu ikke om de vil være statsautoriseret revisor, eller har ikke et ønske om at blive statsautoriseret revisor, hvoraf størstedelen af de studerende tilsluttede sig sidstnævnte andel. Fordelingen af de studerendes besvarelser, om hvorvidt de ønsker at blive statsautoriseret revisor, kan ses af Diagram 1 nedenfor.

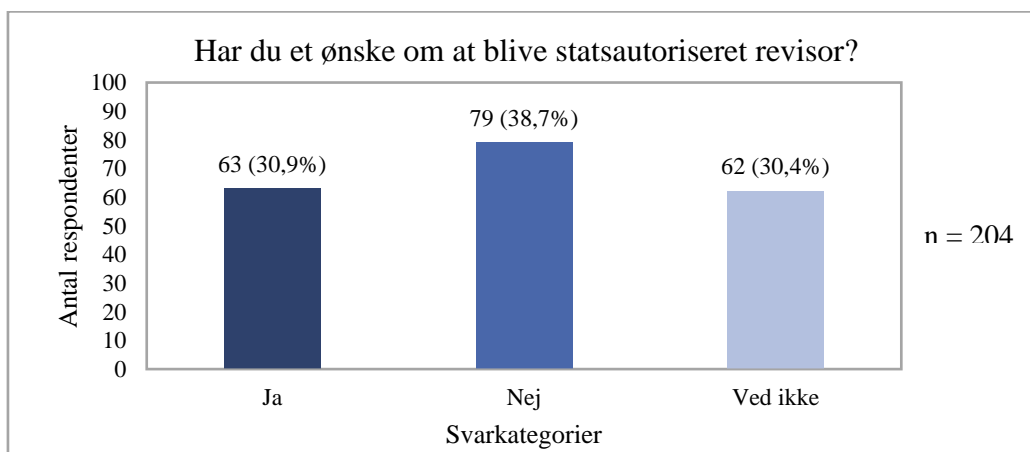


Diagram 1: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende

Diagram 1 ovenfor viser altså, at kun en tredjedel af de cand.merc.aud.-studerende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor efter endt uddannelse, mens de resterende to tredjedele enten ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor eller er i tvivl om, hvorvidt de vil være det. På denne baggrund må det konstateres, at de som har en interesse for at blive statsautoriseret revisor, udgør den

mindste del af de studerende blandt dem som har svaret enten ”Ja” eller ”Nej”. Hvis gruppen af studerende, der endnu ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor, samtidig ender med ikke at blive det, så vil det betyde at den generelle interesse for at blive statsautoriseret revisor, blandt de studerende i undersøgelsen, ikke møder særlig stor tilslutning.

6.2.1.1 Færrest kvindelige studerende ønsker at blive statsautoriseret revisor

Sammenholder man ønsket om at blive statsautoriseret revisor med kønnet på de cand.merc.aud.-studerende, så ses det, at ønsket om at blive statsautoriseret revisor møder størst tilslutning blandt de mandlige studerende. Ud af de 63 cand.merc.aud.-studerende, som har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, er 43 mænd, mens 20 er kvinder. Dette svarer til, at 34,1% af de mandlige studerende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, mens tilsvarende kun gør sig gældende blandt 25,6% af de kvindelige studerende.

Omvendt viser undersøgelsen, at færrest kvindelige studerende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Blandt de 79 studerende som ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, er 43 af disse mænd, mens 36 af dem er kvinder. De 43 mænd svarer til, at 34,1% af de mandlige studerende ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor, mens de 36 kvinder svarer til, at 46,2% af de kvindelige studerende ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor. Det betyder, at næsten halvdelen af de kvindelige studerende ikke ønsker at blive uddannet statsautoriseret revisor. Kønnene er det forholdsvis ligeligt fordelt blandt de cand.merc.aud.-studerende, som ikke ved, om de har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Her ved henholdsvis 31,7% af mændene og 28,2% af kvinderne ikke om de ønsker at blive statsautoriseret revisor. Af Tabel 5 nedenfor ses ønsket om at blive statsautoriseret revisor blandt mænd og kvinder.

Har du et ønske om at blive statsautoriseret revisor?	Total	Mænd	Kvinder
Total	204	126	78
Ja	63	43	20
	30,9%	34,1%	25,6%
Nej	79	43	36
	38,7%	34,1%	46,2%
Ved ikke	62	40	22
	30,4%	31,7%	28,2%

Tabel 5: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor blandt mænd og kvinder

6.2.1.2 HD'erne vil ikke være statsautoriseret revisor

Holder man ønsket om at blive statsautoriseret revisor op imod de studerendes uddannelsesmæssige baggrund forinden cand.merc.aud.-studiet, så ses det, at næsten 50% af de studerende med en HD-baggrund ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor. Kun 22,5% med HD-baggrund har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, mens de resterende 28,1% af HD'erne endnu ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor.

Anderledes forholder det sig for de studerende, som har taget en HA Almen eller en anden uddannelse forinden cand.merc.aud.-studiet. 'Anden uddannelse' dækker over kategorierne 'HA(jur.)' og 'andet (angiv)'. Her viser undersøgelsen, at en større andel af disse studerende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. I alt ønsker 35 med en HA Almen-baggrund og otte med en anden uddannelsesmæssig baggrund at blive statsautoriseret revisor, hvilket svarer til henholdsvis 37,6% og 36,4% af de studerende. Omvendt har 29 med en HA Almen-baggrund, svarende til 31,2% af de studerende, og seks med anden uddannelsesmæssig baggrund, svarende til 27,3% af de studerende, ikke et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Dette er en forskel på henholdsvis 18,2 - og 22,1 procentpoint sammenlignet med dem med en HD-baggrund. Af Tabel 6 nedenfor ses ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på de cand.merc.aud.-studerendes uddannelsesmæssige baggrund.

Har du et ønske om at blive statsautoriseret revisor?	Total	HA Almen	HD	Anden uddannelse
Total	204	93	89	22
Ja	63	35	20	8
	30,9%	37,6%	22,5%	36,4%
Nej	79	29	44	6
	38,7%	31,2%	49,4%	27,3%
Ved ikke	62	29	25	8
	30,4%	31,2%	28,1%	36,4%

Tabel 6: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på de cand.merc.aud.-studerendes uddannelsesmæssige baggrund

Det vil sige, at det særligt er de studerende med en HD-baggrund, som trækker den samlede procentdel op blandt de studerende, der ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor. Det er samtidig den gruppe af studerende, hvoraf flest arbejder i en revisionsvirksomhed, hvilket kan pege i retning af, at hvis man har stiftet bekendtskab med branchen, så har færre et ønske om at blive statsautoriseret

revisor. Det kan dog også skyldes, at de studerende, der kommer med en HD-baggrund, studerer i flere år, hvilket medfører, at vejen dertil bliver længere for dem end for de øvrige studerende.

De resterende 31,2% og 36,4% af de studerende med henholdsvis en HA Almen-baggrund og anden uddannelsesmæssig baggrund ved ikke, om de vil være statsautoriseret revisor. Dette svarer til henholdsvis 29 og otte af de studerende.

6.2.1.3 Et fåtal af de deltidsstuderende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor

Sammenholder man ønsket om at blive statsautoriseret revisor med, om de studerende er fuld- eller deltidsstuderende, så viser spørgeskemaundersøgelsen, at det særligt er de deltidsstuderende, som ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Hvor næsten halvdelen af de i alt 100 adspurgte deltidsstuderende ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, så gør det samme sig kun gældende for cirka en tredjedel af de fuldtidsstuderende. Holder man det faktum sammen med, at over 60% af de deltidsstuderende har svaret ja til, at de arbejder i en revisionsvirksomhed, da peger dette igen i retning af, at hvis man har stiftet bekendtskab med branchen, så har færre et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Det kan dog også igen skyldes, at de studerende, der kommer med en HD-baggrund typisk, studerer i flere år, da mange HD'er vælger at læse kandidaten på deltid, hvilket igen medfører, at vejen dertil bliver længere for dem end for de øvrige studerende.

Endvidere ved næsten en tredjedel af både de fuld- og deltidsstuderende ikke, om de har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Sammenlægges disse med den delpopulation af studerende, som ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, udgør de henholdsvis 60,6% af de fuldtidsstuderende og 78,0% af de deltidsstuderende.

Modsat er ønsket om at blive statsautoriseret revisor størst blandt de fuldtidsstuderende. Omkring 40% af de fuldtidsstuderende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, mens dette ønske kun gør sig gældende for 22,0% af de deltidsstuderende, hvilket er en forskel på omkring 18 procentpoint. Af Tabel 7 nedenfor ses ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på fuldtids- og deltidsstuderende.

Har du et ønske om at blive statsautoriseret revisor?	Total	Fuldtid	Deltid
Total	204	104	100
Ja	63 30,9%	41 39,4%	22 22,0%
Nej	79 38,7%	34 32,7%	45 45,0%
Ved ikke	62 30,4%	29 27,9%	33 33,0%

Tabel 7: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på fuldtids- og deltidsstuderende

6.2.2 Interessen for at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-dimitterede

Blandt de 212 adspurgte cand.merc.aud.-dimitterede, som ikke var statsautoriseret revisor på tidspunktet for spørgeskemaundersøgelsen, har kun 57 af de dimitterede et ønske om at blive statsautoriseret revisor. De resterende 155 dimittender har enten ikke et ønske om at blive statsautoriseret revisor eller ved ikke, om de vil være statsautoriseret revisor, hvoraf hovedvægten udgøres af førstnævnte andel. Fordelingen af de dimitteredes besvarelser om, hvorvidt de ønsker at blive statsautoriseret revisor, kan ses af Diagram 2 nedenfor.

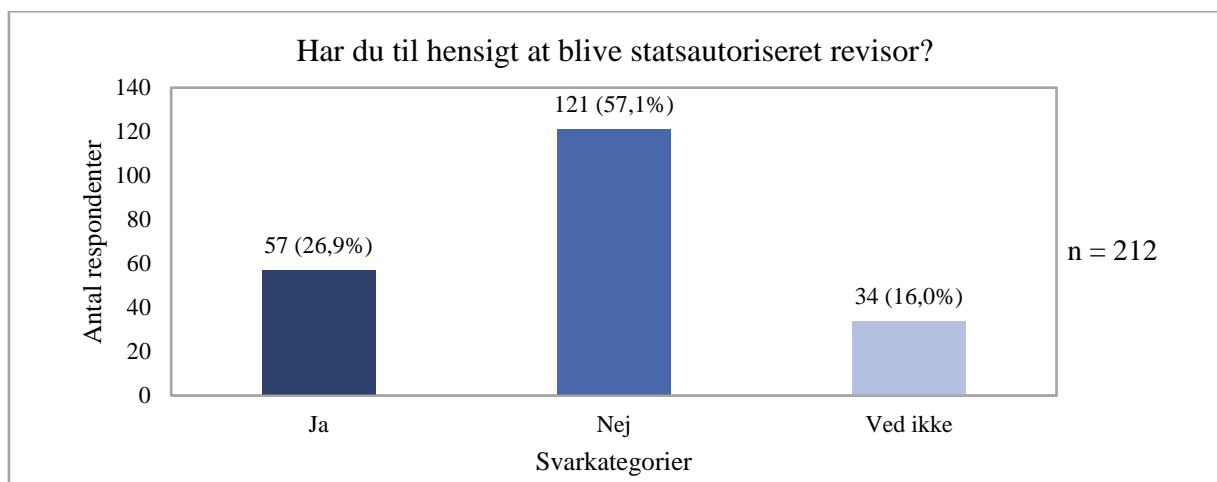


Diagram 2: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-dimitterede

Af Diagram 2 ovenfor fremgår det, at langt over halvdelen af de dimitterede ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Lægges de dimitterede, som ikke ved, om de vil være statsautoriseret

revisor til den førnævnte delpopulation, så udgør disse tilsammen næsten 75% af de dimitterede. Med udgangspunkt i ovenstående må det derfor konstateres, at de dimitterede som ikke har en interesse i at blive statsautoriseret revisor udgør den største andel, hvorfor interessen for at blive statsautoriseret revisor er relativ lille. Denne opgørelse taler dermed ikke for, at gruppen af studerende, der endnu ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor, rent faktisk ender med at blive det.

Den dalende interesse understreges endvidere af, at kun 14,2% af de adspurgte dimitterede er statsautoriserede revisorer, hvoraf 2,4% dog har deponeret deres beskikkelse, hvilket betyder, at kun 11,7% af de adspurgte dimittender er aktivt praktiserende statsautoriserede revisorer.

6.2.2.1 De ældre vil ikke være statsautoriseret revisor

Integrerer man de dimitteredes alder ind i ønsket om at blive statsautoriseret revisor, ses det at en større andel af de ældre dimittender, sammenlignet med de yngre dimittender, ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. De yngre dimittender er i aldersgruppen 23-39 år, mens de ældre dimittender er i aldersgruppen 40-63 år. Over 80% af de ældre dimittender ønsker ikke at blive statsautoriseret revisor, mens det samme kun gør sig gældende for 52,5% af de yngre dimittender, hvilket er en forskel på 29,3 procentpoint blandt de ældre - og yngre dimittender. At flere af de ældre dimittender ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, skal muligvis ses i lyset af, at de allerede har besluttet deres karrierevej, som ikke indbefatter at blive statsautoriseret revisor.

Omvendt har en større del af de yngre dimittender et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Her har over 30% et ønske om at blive statsautoriseret revisor, hvilket kun gør sig gældende blandt 9,1% af de ældre dimittender. Samme procentandel af de ældre ved ikke, om de vil være statsautoriseret revisor, mens lignende gør sig gældende blandt 17,3% af de yngre dimittender. Af Tabel 8 nedenfor ses ønsket om at blive statsautoriseret revisor blandt de yngre - og ældre dimittender.

Har du til hensigt at blive statsautoriseret revisor?	Total	Yngre	Ældre
Total	212	179	33
Ja	57	54	3
	26,9%	30,2%	9,1%
Nej	121	94	27
	57,1%	52,5%	81,8%
Ved ikke	34	31	3
	16,0%	17,3%	9,1%

Tabel 8: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor blandt de yngre - og ældre dimittender

6.2.2.2 Færre dimittender med en samlevende vil være statsautoriseret revisor

Sammenholder man ønsket om at blive statsautoriseret revisor med, om de dimitterede har en samlevende, så ses det, at de dimittender, som har en samlevende, i højere grad har en tendens til ikke at have et ønske om at blive statsautoriseret revisor sammenlignet med de, som ikke har en samlevende. Af Tabel 9 nedenfor ses ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på om de cand.merc.aud.-dimitterede har en samlevende.

Har du til hensigt at blive statsautoriseret revisor?	Total	Samlevende	Ingen samlevende
Total	212	146	66
Ja	57	36	21
	26,9%	24,7%	31,8%
Nej	121	88	33
	57,1%	60,3%	50,0%
Ved ikke	34	22	12
	16,0%	15,1%	18,2%

Tabel 9: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på om de cand.merc.aud.-dimitterede har en samlevende

Af Tabel 9 ovenfor ses det, at 88 af de adspurgte dimittender som har en samlevende, svarende til 60,3%, ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, hvilket kun gør sig gældende blandt halvdelen af dem, som ikke har en samlevende. Dette peger på, at de dimitteredes privatliv har indflydelse på om de har et ønske om at blive statsautoriseret revisor.

Omvendt har en større andel af de dimittender, som ikke har en samlevende, et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Her har næsten en tredjedel et ønske om at blive statsautoriseret revisor, mens det samme kun gør sig gældende blandt en fjerdedel af de dimittender, som har en samlevende. Til gengæld er andelen af dimittender, som ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor næsten lige stor blandt de dimitterede, der har en samlevende, og dem som ikke har en samlevende.

6.2.2.3 Færre dimittender med børn vil være statsautoriseret revisor

Som det er tilfældet med de dimitterede, der har en samlevende, så har de dimittender, der har børn også en tendens til ikke, at vil være statsautoriseret revisor. Sammenholder man ønsket om at blive statsautoriseret revisor med, om de dimitterede har børn, så ses det, at 66,3% af de dimitterede der har børn, ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Det samme gør sig gældende blandt

50,8% af de dimitterede, der ikke har børn, hvilket er en difference på 15,5 procentpoint. Dette bekræfter ligeledes, at privatlivet har indflydelse på, om man har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Blandt de dimitterede der har børn, ved 11,6% ikke, om de vil være statsautoriseret revisor, mens det samme gør sig gældende blandt 19,0% af de dimitterede, som ikke har børn. Af Tabel 10 nedenfor ses ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på om de cand.merc.aud.-dimitterede har børn.

Har du til hensigt at blive statsautoriseret revisor?	Total	Børn	Ingen børn
Total	212	86	126
Ja	57	19	38
	26,9%	22,1%	30,2%
Nej	121	57	64
	57,1%	66,3%	50,8%
Ved ikke	34	10	24
	16,0%	11,6%	19,0%

Tabel 10: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på om de cand.merc.aud.-dimitterede har børn

Modsat vil en større andel af de dimitterede uden børn gerne være statsautoriseret revisor sammenlignet med de dimitterede, som har børn. Det ses, at 30,2% af de dimitterede uden børn gerne vil være statsautoriseret revisor, hvor lignende gør sig gældende for 22,1% af de dimitterede med børn, hvilket udgør en forskel på 8,1 procentpoint.

6.2.2.4 De dimitterede med en anden uddannelsesmæssig baggrund end HA Almen og HD vil ikke være statsautoriseret revisor

Sammenholder man de dimitteredes ønske om at blive statsautoriseret revisor med deres uddannelsesmæssige baggrund, ses det, at langt flere med en anden uddannelsesmæssig baggrund end HA Almen og HD ikke vil være statsautoriseret revisor. Hele 71,4% med en anden uddannelsesmæssig baggrund har ikke et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Størstedelen af de dimitterede med en HA Almen- og HD-baggrund har ligeledes heller ikke et ønske om at blive statsautoriseret revisor, men her gælder det dog kun for henholdsvis 57,0% og 52,4%.

Flest af de dimitterede med en HD-baggrund, har omvendt et ønske om at blive statsautoriseret revisor sammenlignet med de dimitterede, som enten har en HA Almen-baggrund eller en anden uddannelsesmæssige baggrund. En tredjedel af HD'erne vil gerne være statsautoriseret revisor, hvilket kun gør sig gældende for en fjerdedel af de dimitterede med en HA Almen-baggrund og de dimitterede med en anden uddannelsesmæssige baggrund. Endvidere ved 18,8% af de dimitterede med en HA Almen-baggrund, 14,3% med en HD-baggrund og 4,8% med en anden uddannelsesmæssige baggrund, ikke om de vil være statsautoriseret revisor. Af Tabel 11 nedenfor ses ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på de cand.merc.aud.-dimitteredes uddannelsesmæssige baggrund.

Har du til hensigt at blive statsautoriseret revisor?	Total	HA Almen	HD	Andet
Total	212	128	63	21
Ja	57	31	21	5
	26,9%	24,2%	33,3%	23,8%
Nej	121	73	33	15
	57,1%	57,0%	52,4%	71,4%
Ved ikke	34	24	9	1
	16,0%	18,8%	14,3%	4,8%

Tabel 11: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor fordelt på de cand.merc.aud.-dimitteredes uddannelsesmæssige baggrund

6.2.3 Sammenligning af interessen for at blive statsautoriseret revisor

Sammenholdes henholdsvis de cand.merc.aud.-studerende og -dimitteredes interesse for at blive statsautoriseret revisor ses det, at 30,9% af de studerende og 26,9% af de dimitterede har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Der er hermed kun en forskel på fire procentpoint blandt disse to delpopulationer, hvorfor det må konstateres, at interessen for at blive statsautoriseret revisor blandt de to delpopulationer er relativ ens.

Anderledes forholder det sig for de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede som ikke har en interesse for at blive statsautoriseret revisor. Af Diagram 3 nedenfor ses det, at 38,7% af de studerende og 57,1% af de dimitterede ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, hvilket er en forskel på 18,4 procentpoint blandt de to delpopulationer. På baggrund heraf må det derfor konstateres, at færre af de dimitterede sammenlignet med de studerende har en interesse for at blive statsautoriseret revisor.

Blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede som ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor, er der en forskel på 14,4 procentpoint. Denne forskel er næsten identisk med den, som er blandt de studerende og -dimitterede, der ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Dette tyder på, at de studerende som er i tvivl, ender med ikke at have en interesse for at blive statsautoriseret revisor. Af Diagram 3 nedenfor ses ønsket om at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede.

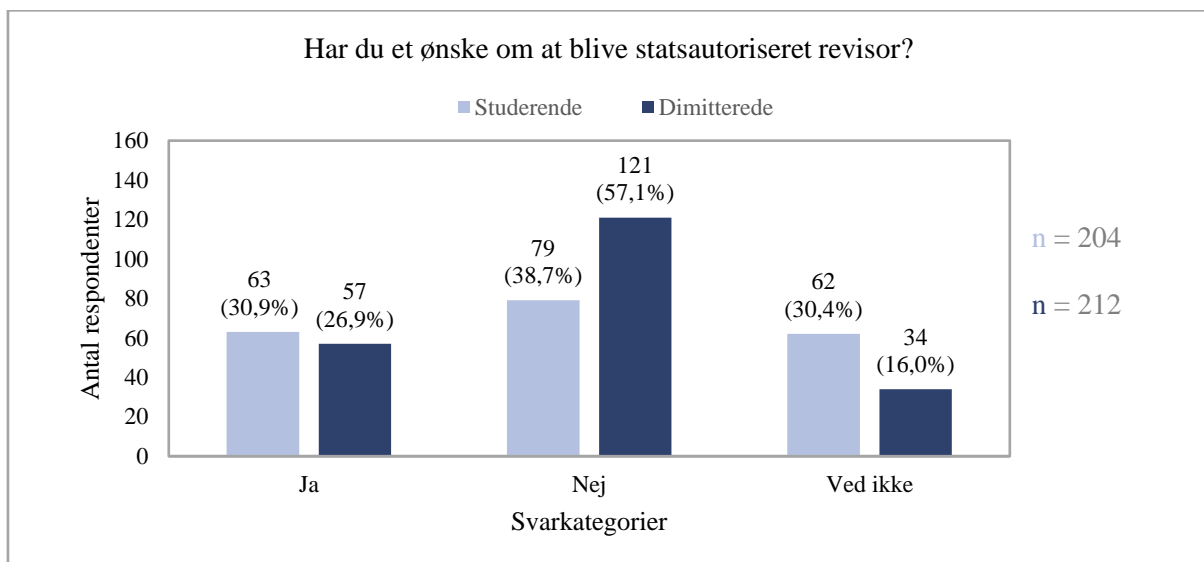


Diagram 3: Ønsket om at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede

6.2.4 Delkonklusion

På baggrund af ovenstående analyse af henholdsvis de cand.merc.aud.-studerende og -dimitteredes interesse for at blive statsautoriseret revisor, må det konkluderes, at interessen, for at blive statsautoriseret revisor, ikke er faldende efter endt cand.merc.aud. Endvidere må det dog konkluderes, at andelen af dimitterede, som ikke har en interesse for at blive statsautoriseret revisor, er stigende efter cand.merc.aud.-studiet, og omvendt er andelen, som er i tvivl efter endt cand.merc.aud.-studie, faldende. Dette tyder på, som også nævnt ovenfor, at de som er i tvivl, ender med at miste interessen, hvilket betyder, at andelen, som ikke er interesseret i at blive statsautoriseret revisor, er stigende efter endt studie.

Blandt de studerende havde den demografiske variabel køn indflydelse på interessen for at blive statsautoriseret revisor, hvilket viste sig ved, at færre kvinder end mænd havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Endvidere havde de uddannelsesvariabler, som omhandlede de studerendes uddannelsesmæssige baggrund samt om de studerende læste på fuld- eller deltid, indflydelse på interessen for at blive statsautoriseret revisor. Færrest med en HD-baggrund og deltidsstuderende havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor.

For de dimitterede havde de demografiske variabler som alder, samlevende og børn særligt indflydelse på deres ønske om at blive statsautoriseret revisor. Særligt de ældre dimittender, de dimitterede med en samlevende og de dimitterede med børn havde ikke et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Uddannelsesvariablen, som omhandlede de dimitteredes uddannelsesmæssige baggrund, havde også en indflydelse på de dimitteredes ønske om at blive statsautoriseret revisor. Særligt de dimitterede med en HA Almen-baggrund og anden uddannelsesmæssig baggrund havde ikke et ønske om at blive statsautoriseret revisor.

6.3 Hvorfor generationsteori?

På trods af, at ovenstående afsnit viser, at forskellige demografiske - og uddannelsesvariabler kan have indflydelse på interessen for at blive statsautoriseret revisor, så kan disse variabler samtidig ikke siges at være den fulde forklaring på årsagerne til til- og fravalget af at blive statsautoriseret revisor. Dette skyldes for det første, at forskellen mellem interessen for at blive statsautoriseret revisor, på baggrund af de forskellige variable, ikke synes så væsentlig, at man alene kan forklare den negative udvikling i antallet af statsautoriserede revisorer ud fra disse. For det andet så viser resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen også, at de angivne årsager til til- og fravalget er de samme uafhængigt af variablerne, hvilket vil kunne ses af Bilag 17, hvor de forskellige variabler er sammenholdt med årsagerne. Dette indikerer dermed, at årsagerne og forståelsen heraf ikke skal findes i de demografiske - og uddannelsesmæssige forhold, men at de i stedet kan ligge i generationerne. Derfor vil analysen af årsagerne til til- og fravalget blive foretaget med udgangspunkt i den tidligere nævnte teoretiske ramme vedrørende generationsteori, da forståelsen af årsagerne netop kan ligge heri.

6.4 Årsagerne til til- og fravalget af at blive statsautoriseret revisor

I denne del af analysen vil årsagerne til til- og fravalget af at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.- studerende og dimitterede blive fremlagt. Først vil årsagerne til fravalget hos de cand.merc.aud.-studerende blive præsenteret, hvorefter årsagerne til tilvalget vil blive præsenteret. Dernæst vil samme struktur følge hos de dimitterede. Dette vil ske gennem en kombination af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen samt de foretagne interviews. I præsentationen af årsagerne vil teorien i den teoretiske ramme desuden komme i spil, da denne teori kan danne fundament og forståelse for resultatet af respondenternes besvarelser.

6.4.1 Årsagerne til fravalget og tvivlen blandt de cand.merc.aud.-studerende

Som det er blevet beskrevet i det foregående afsnit af analysen, viser spørgeskemaundersøgelsen, at kun en tredjedel af de adspurgte cand.merc.aud.-studerende har et egentligt ønske om at blive statsautoriseret revisor. De resterende to tredjedele ønsker enten ikke at blive det eller ved det endnu ikke, hvoraf størstedelen, som tidligere beskrevet, knytter sig til førstnævnte andel.

En problematik der kun bliver forstærket af, at interessen for at blive statsautoriseret revisor er endnu lavere blandt de dimitterede og dermed ikke en statistik som taler for, at andelen af studerende, der endnu ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor, rent faktisk ender med at blive det. Det naturlige spørgsmål hertil vil være ”Hvorfor? Hvorfor er der så få cand.merc.aud.-studerende, der har et ønske om at blive statsautoriseret revisor?”. Dette vil vi forsøge at få besvaret ved at forstå årsagerne hertil.

6.4.1.1 De tre primære årsager blandt de cand.merc.aud.-studerende

Kigger man på resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, så tegner der sig hurtigt et fælles billede af årsagerne til fravalget og tvivlen hos de cand.merc.aud.-studerende.

Som de tre oftest angivne årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, angiver de cand.merc.aud.-studerende følgende: **'Work/life balance'**, **'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen'** og **'For stressende'**. Af Diagram 4 nedenfor ses årsagerne til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende.

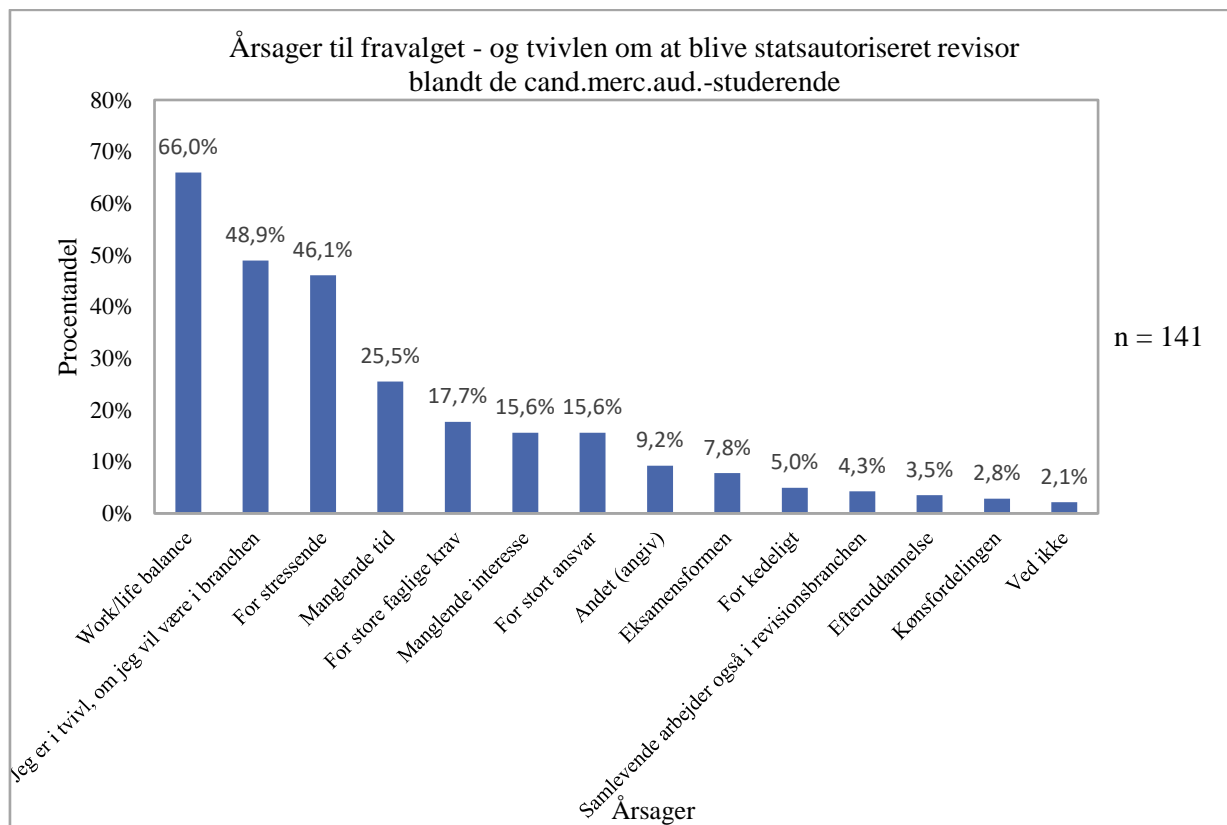


Diagram 4: Årsagerne til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende

Af Diagram 4 ovenfor fremgår det, at 66,0% af de adspurgte cand.merc.aud.-studerende angiver 'Work/life balance' som årsag til, at de ikke ønsker - eller er i tvivl om at blive statsautoriseret revisor. Dette svarer til, at 93 af de i alt 141 studerende ikke ønsker - eller er i tvivl om, hvorvidt de ønsker at blive statsautoriseret revisor. Det ses yderligere, at 48,9% angiver, at de er i tvivl om de vil være i branchen som årsag, mens 46,1% angiver, at det er for stressende. Dette svarer til henholdsvis 69 og 65 af de adspurgte.

Kigger man på de generationer der, på nuværende tidspunkt, udgør den største andel af de studerende på cand.merc.aud.-studiet, så er denne fordeling af de angivne årsager ikke overraskende. Af de cand.merc.aud.-studerende tilhører størstedelen af disse nemlig henholdsvis Generation Y og Generation Z. To generationer der netop i højere grad end tidligere 'arbejder for at leve' og i den forbindelse vægter familien før arbejdet. Af Tabel 12 nedenfor ses årsagerne til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor blandt generationerne.

Hvorfor ønsker du ikke at blive statsautoriseret revisor?	Total	Baby Boomers	Generation Y	Generation Z
Total	141	1	56	84
Manglende interesse	22	0	9	13
	15,6%	0,0%	16,1%	15,5%
Manglende tid	36	0	13	23
	25,5%	0,0%	23,2%	27,4%
For kedeligt	7	0	3	4
	5,0%	0,0%	5,4%	4,8%
For stressende	65	0	25	40
	46,1%	0,0%	44,6%	47,6%
For store faglige krav	25	0	10	15
	17,7%	0,0%	17,9%	17,9%
For stort ansvar	22	0	6	16
	15,6%	0,0%	10,7%	19,0%
Kønsfordeling	4	0	3	1
	2,8%	0,0%	5,4%	1,2%
Eksamensformen	11	1	7	3
	7,8%	100,0%	12,5%	3,6%
Efteruddannelse	5	0	3	2
	3,5%	0,0%	5,4%	2,4%
Work/life balance	93	0	43	50
	66,0%	0,0%	76,8%	59,5%
Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen	69	0	29	40
	48,9%	0,0%	51,8%	47,6%
Samlevende arbejder også i revisionsbranchen	6	0	2	4
	4,3%	0,0%	3,6%	4,8%
Andet (angiv)	13	0	6	7
	9,2%	0,0%	10,7%	8,3%
Ved ikke	3	0	0	3
	2,1%	0,0%	0,0%	3,6%

Tabel 12: Årsagerne til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor blandt generationerne. De tre primære årsager er markeret med fed skrift.

Generation Y (1980-1997)

På baggrund af Tabel 12 ovenfor ses det, at de primære årsager til at Y'erne ikke vil være statsautoriseret revisor, eller er i tvivl om de vil være det, er følgende: 'Work/life balance', 'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen' og 'For stressende'. Disse tre årsager er de samme, som gør sig gældende for hele delpopulationen, da Y'erne sammen med Z'erne udgør størstedelen af denne delpopulation. De angivne årsager er i overensstemmelse med teorien, som netop foreskriver, at balancen mellem arbejdsliv og familieliv er vigtigt for Generation Y. Herudover så anskuer denne generation dét at skifte job som en normal ting, og er i den forbindelse ikke bange for at være arbejdsløse. To faktorer, der kan være med til at forklare og forstå, hvorfor de allerede i deres studietid er i tvivl om, de vil være i branchen.

Kigger vi på den sidste af de tre primære årsager til, at denne generation ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor eller er i tvivl om, hvorvidt de ønsker det, kan denne umiddelbart synes overraskende. Dette skyldes, at denne generation egentlig er gode til at balancere mere end ét job ad gangen, hvorfor antagelsen om, at det er for stressende ikke umiddelbart ville være en årsag, som man knytter til denne generation. I denne forbindelse er det vigtigt endnu en gang at pointere, at der arbejdes med teori, hvorfor der kan forekomme afvigelser herfra. Hvorfor det er en af de årsager, der vægter højest i fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, kan skyldes, at denne generation netop sætter familielivet først, prioritere fleksible arbejdstider samt et behageligt arbejdsmiljø. Prioriteringer der muligvis kan virke uforenelige og til tider stressende i tiden op til, men også i tiden efter, revisoreksamen. Dette er dermed ikke i overensstemmelse med den prioritering, som denne generation har, hvilket teorien også foreskriver.

Generation Z (1998-2015)

Kaster man blikket på Generation Z, så er dette, som det også tidligere er blevet beskrevet, en generation der endnu ikke har været på arbejdsmarkedet i så lang tid, hvorfor teorien ikke med sikkerhed har fastlagt alle karakteristika. Det betyder dog ikke, at vi ikke kan sige noget om generationen, når vi skal forsøge at forstå de angivne årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor. For det første kan man i oversigten over de forskellige generationers karakteristika af Tabel 4 i afsnit 4.1.3.1 se, at udviklingen gennem generationerne har været, at man i stadigt højere grad 'arbejder for at leve' i stedet for 'at leve for at arbejde'.

En tendens der dermed synes at følge Generation Z, i og med, at denne generation også vægter frihed højt. Der er generelt set flere lighedstræk mellem Generation Y og Generation Z, der medfører, at disse generationer formentlig ikke vil komme til at adskille sig væsentlige fra hinanden i forhold til de prioriteter, holdninger og værdier de har. Dette kommer også til udtryk af resultaterne i spørgekemaundersøgelsen, hvor man netop kan se, at de angivne årsager i store træk møder samme tilslutning. Her er de tre primære årsager, ligesom for Generation Y: 'Work/life balance', 'for stressende' og 'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen'.

Dog baserer vores undersøgelse sig primært på respondenter som tilhører den tidlige Generation Z, hvilket kan have indflydelse på, hvor mange ligheder vi ser mellem de to generationer. For selvom teorien skifter mellem generationerne på bestemte årstal, så vil virkeligheden, som tidligere nævnt, sjældent være lige så firkantet opdelt. Det vil derfor være forventeligt, at personerne sidst og først i en generation vil have flere fælles karakteristika, end personerne sidst i en generation vil have med personer i den forrige generation. Det er derfor også muligt, at der ikke vil være lige så mange lighedstræk mellem Generation Y og Generation Z, hvis samme undersøgelse foretages om eksempelvis ti år. Et område hvor de to generationer adskiller sig, og som muligvis særligt vil komme til udtryk senere, er i forhold til teknologien, da Generation Z netop, til forskel fra Generation Y, er født med denne. Dette vil bevirke, at denne generation muligvis i højere grad end tidligere vil være 'taskemedarbejder med kontoret i rygsækken', da de vægter fleksibilitet og frihed endnu højere end Generation Y (Senecal de Fonseca, 2018).

6.4.2 Årsagerne til tilvalget blandt de cand.merc.aud.-studerende

Hvis man omvendt skulle se på årsagerne til, at den resterende tredjedel af de cand.merc.aud.-studerende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, så tegner der sig ligeledes hurtigt et fælles billede. Som de tre oftest angivne årsager til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor, svarer de cand.merc.aud.-studerende følgende: '**Karrieremuligheder**', '**Faglighed**' og '**Løn**'. Af Diagram 5 nedenfor ses årsagerne til, at de cand.merc.aud.-studerende gerne vil være statsautoriseret.

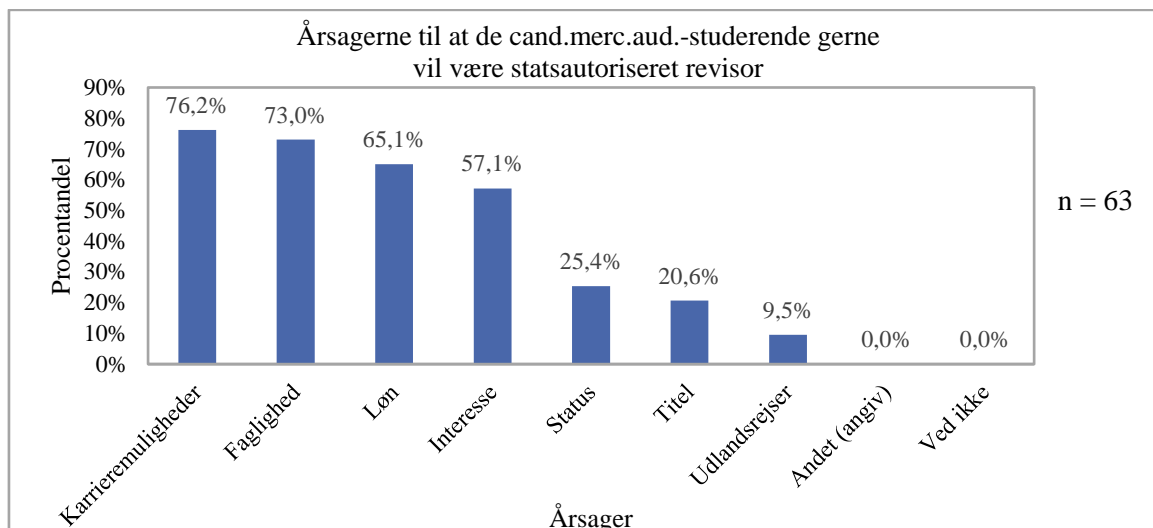


Diagram 5: Årsagerne til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende

Af Diagram 5 ovenfor kan det ses, at 76% af de adspurgte cand.merc.aud.-studerende angiver 'Karrieremuligheder' som den primære årsag til, at de ønsker at blive statsautoriseret revisor. Dette svarer til, at 48 af de i alt 63 studerende har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Det ses yderligere, at 74% angiver 'Faglighed' som årsag, mens 65,1% angiver, at det skyldes lønnen. Dette svarer til henholdsvis 46 og 41 af de adspurgte studerende.

De to generationer, som dominerer populationen af studerende, er som sagt Generation Y og Generation X, hvilket ligeledes afspejler sig i de angivne årsager til tilvalget. For at anskueliggøre de generationsspecifikke årsager til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor ses Tabel 13 nedenfor.

Hvorfor ønsker du at blive statsautoriseret revisor?	Total	Generation Y	Generation Z
Total	63	23	40
Løn	41	15	26
	65,1%	65,2%	65,0%
Interesse	36	14	22
	57,1%	60,9%	55,0%
Karrieremuligheder	48	18	30
	76,2%	78,3%	75,0%
Faglighed	46	17	29
	73,0%	73,9%	72,5%
Udlandsrejser	6	3	3
	9,5%	13,0%	7,5%
Status	16	8	8
	25,4%	34,8%	20,0%
Titel	13	5	8
	20,6%	21,7%	20,0%
Andet (angiv)	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%
Ved ikke	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%

Tabel 13: Årsagerne til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor blandt generationerne.

De tre primære årsager er markeret med fed skrift.

Generation Y (1980-1997)

De tre primære årsager er som for hele delpopulationen i prioriteret rækkefølge: 'Karrieremuligheder', 'Faglighed' og 'Løn'. Dette er tre årsager, som ikke er overraskende for en generation, som netop kan bruge karrieremulighederne til at skifte job og opnå hurtige forfremmelser, og hvor fagligheden er nøglen til succes. Dog bør lønnen for denne generation, ifølge teorien, ikke vægte så højt, da dette ikke er en generation, som lader sig fascinere af penge. At denne årsag alligevel vægter højt kan muligvis skyldes, at lønnen samtidig er vejen til en forbedret levestandard og frihed.

Generation Z (1998-2015)

Det er ligeledes de samme tre primære årsager, 'Karrieremuligheder', 'Faglighed' og 'Løn', som gør sig gældende for Generation Z, da denne, som nævnt ovenfor, sammen med Generation Y, dominerer populationen af studerende. At det er de tre samme årsager, som de to generationer angiver, skal igen

ses i lyset af, at det forventes, at disse to generationer vil have ensartede erhvervs karakteristika. Z'erne vil derfor, ligesom Y'erne, have en jobskiftende adfærd og have en vision om hurtige forfremmelser, hvilket afspejler sig i årsagerne 'Karrieremuligheder' og 'Faglighed'. Ligesom for Generation Y er det umiddelbart ikke forventeligt, at de angiver lønnen som årsag til tilvalget, men det kan også her skyldes, at lønnen er vejen til en forbedret levestandard og frihed. Særligt sidstnævnte forhold forventes at være central for Z'erne, som i kraft af teknologien stiller større krav til frihedsgraden i deres arbejde.

6.4.2.1 Udlandsrejser, titel og status har mindst betydning blandt de cand.merc.aud.-studerende

Det interessante er dog ligeledes at kigge på de årsager, som færrest har tilsluttet sig, da disse endnu en gang tegner et klart billede af generationerne. Af Diagram 5 ovenfor ses det nemlig, at '**Udlandsrejser**', '**Titel**' og '**Status**' har mindst indflydelse på ønsket om at blive statsautoriseret revisor, hvilket endnu en gang bekræfter teorien.

Generation Y (1980-1997)

Med udgangspunkt i Tabel 13 ovenfor ses det at de tre mindst angivne årsager, ligesom for hele delpopulationen, er følgende: 'Udlandsrejser', 'Titel' og 'Status'. Helt konkret kan der siges at være overensstemmelse mellem Generation Y og det faktum, at så få er tiltrukket af udlandsrejser. Dette skyldes, at denne generation netop vægter familien og livet udenfor arbejdet højt, hvorfor udlandsrejser kan være uforenelig med denne prioritet. De yngre generationer er desuden, generelt set, mere berejste end de ældre generationer var, hvorfor det kan være mindre attraktivt for de yngre generationer at være af sted med arbejdet.

Herudover lader Generation Y sig ikke imponere af titel og position, som generation Baby Boomers gør, hvorfor det ligeledes er forventeligt, at denne generation ikke vægter disse faktorer højt i deres valg. De er, som beskrevet ovenfor, i højere grad tiltrukket af hurtige forfremmelser, hvorfor det netop er foreneligt med generationen, at karrieremulighederne vægtes højt.

Generation Z (1998-2015)

Ligeledes ses det i Tabel 13 ovenfor, at de tre mindst angivne årsager, blandt de studerende i generation Z, er følgende: 'Udlandsrejser', 'Titel' og 'Status'. Som det var tilfældet med årsagerne til fra-valget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, så kommer ligheden mellem Generation Y og

Generation Z også her til udtryk af resultaterne i spørgeskemaundersøgelsen. Her ses det endnu en gang, at de angivne årsager i store træk møder samme tilslutning. Dette skyldes igen, at generationerne i forhold til deres prioriteringer, holdninger og værdier har mange ligheder og dermed værdsætter og tager afstand fra de samme faktorer.

6.4.3 Årsagerne til fravalget og tvivlen blandt de cand.merc.aud.-dimitterede

Som det fremgår af afsnit 6.1 i analysen, så viser spørgeskemaundersøgelsen, at kun en fjerdedel af de cand.merc.aud.-dimitterede har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, mens over halvdelen ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Lægges disse dimitterede sammen med dem, som er i tvivl, udgør disse to delpopulationer tre fjerdedele af de dimitterede. Ligesom for de cand.merc.aud.-studerende er det også her interessant at få afdækket hvilke årsager, som ligger til grund for, at størstedelen af de dimitterede enten ikke vil være statsautoriseret revisor eller er i tvivl om de vil være statsautoriseret revisor. Dette vil blive gennemgået i det følgende.

6.4.3.1 De primære årsager til fravalget blandt de cand.merc.aud.-dimitterede

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen peger på, at der blandt de 121 dimittender, som ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor, er en fælles konsensus om hvilke tre årsager, der skyldes fravalget. De tre hyppigst angivne årsager til fravalget er i prioriteret rækkefølge således: **'Work/life balance'**, **'For stressende'** samt **'Manglende tid'**. Af Diagram 6 nedenfor ses årsagerne til fravalget af at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-dimitterede.

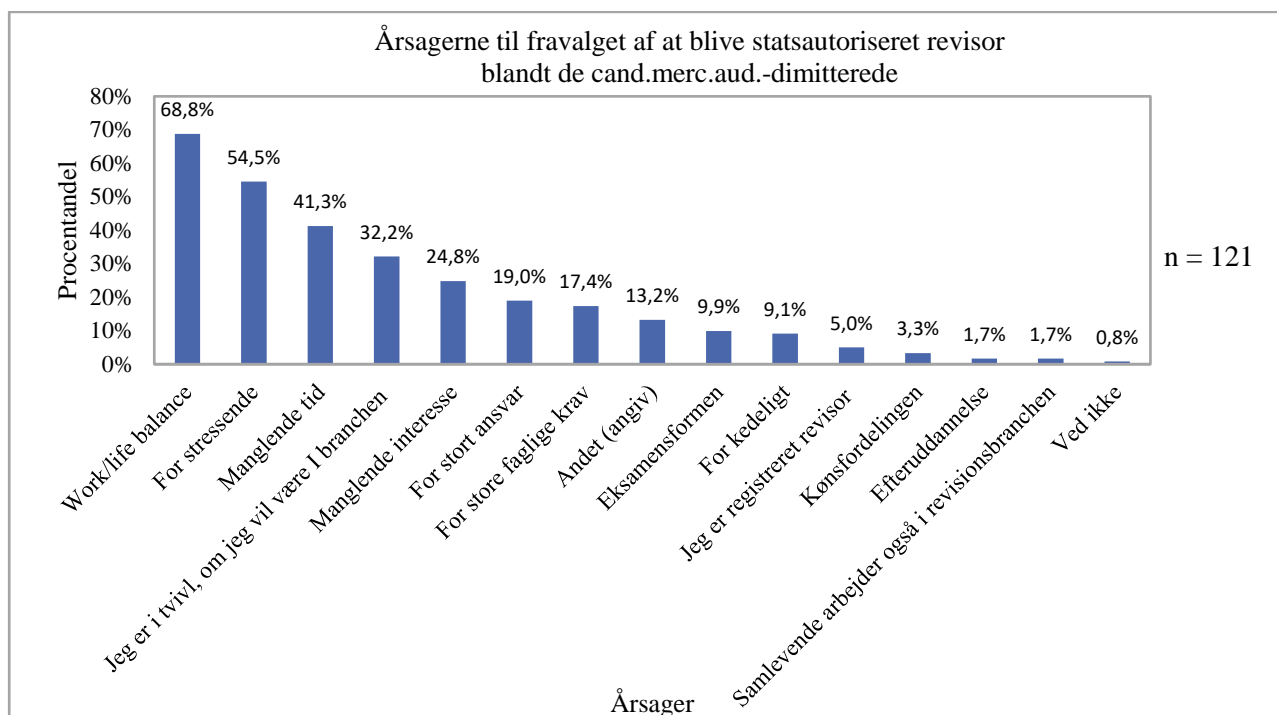


Diagram 6: Årsagerne til fravalget af at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-dimitterede

Af Diagram 6 ses det, at den hyppigste årsag til, at de dimitterede ikke vil være statsautoriseret revisor, er 'Work/life balance'. Hele 68,8%, svarende til 83, af de adspurgte dimittender angiver dette som værende årsagen til deres fravalg. En anden årsag som mange af de dimitterede ligeså tilslutter sig, er 'For stressende'. Her angiver 54,5%, svarende til 66 af de dimitterede, at de ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor, da dette er 'For stressende'. Diagrammet viser endvidere, at 'Manglende tid' er den tredje mest angivne årsag. Her angiver 43,1%, svarende til 50 af de dimitterede, at manglende tid er årsagen til, at de ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor.

De to generationer, som særlig dominerer det danske arbejdsmarkedet på nuværende tidspunkt, er Generation X og Generation Y, hvorfor det er forventeligt, at netop disse to generationer udgør størstedelen af denne delpopulation. X'erne og Y'erne vægter særlig familielivet og arbejdsmiljøet højt, hvorfor det ikke er overraskende, at årsagerne til fravalget rangerer sig, som de gør på et arbejdsmarked, der særlig er repræsenteret af X'er og Y'er. For at anskueliggøre generationernes forskellige årsager til fravalget af at blive statsautoriseret revisor, viser nedenstående krydstabel fordelingen af de angivne årsager til fravalget heraf på baggrund af de forskellige generationer. Tabel 14 nedenfor demonstrerer derfor de generationsspecifikke årsager til fravalget af at blive statsautoriseret revisor, hvorfor de enkelte generationer vil blive gennemgået separat i det følgende.

Hvorfor ønsker du ikke at blive statsautoriseret revisor?	Total	Baby Boomers	Generation X	Generation Y	Generation Z
Total	121	1	20	96	4
Manglende interesse	30	0	4	25	1
	24,8%	0,0%	20,0%	26,0%	25,0%
Manglende tid	50	0	6	41	3
	41,3%	0,0%	30,0%	42,7%	75,0%
For kedeligt	11	1	0	9	1
	9,1%	100,0%	0,0%	9,4%	25,0%
For stressende	66	0	8	54	4
	54,5%	0,0%	40,0%	56,3%	100,0%
For store faglige krav	21	1	1	17	2
	17,4%	100,0%	5,0%	17,7%	50,0%
For stort ansvar	23	0	2	20	1
	19,0%	0,0%	10,0%	20,8%	25,0%
Kønsfordeling	4	0	0	3	1
	3,3%	0,0%	0,0%	3,1%	25,0%
Eksamensformen	12	0	1	10	1
	9,9%	0,0%	5,0%	10,4%	25,0%
Efteruddannelse	2	0	0	2	0
	1,7%	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%
Work/life balance	83	0	10	70	3
	68,6%	0,0%	50,0%	72,9%	75,0%
Samlevende arbejder også i revisionsbranchen	2	0	0	2	0
	1,7%	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%
Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen	39	0	4	33	2
	32,2%	0,0%	20,0%	34,4%	50,0%
Jeg er registreret revisor	6	0	5	1	0
	5,0%	0,0%	25,0%	1,0%	0,0%
Andet (angiv)	16	0	5	11	0
	13,2%	0,0%	25,0%	11,5%	0,0%
Ved ikke	1	0	0	1	0
	0,8%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%

Tabel 14: Årsagerne til fravalget af at blive statsautoriseret revisor blandt generationerne.

De tre primære årsager er markeret med fed skrift.

Baby Boomers (1946-1964)

Med udgangspunkt i Tabel 14 ovenfor ses det, at denne generation har fravalgt at blive statsautoriseret revisor, da dette er 'For kedeligt' og fordi der er 'For store faglige krav'. Selvom dette udelukkende baserer sig på én dimittend, ville lignende besvarelser være forventelige blandt denne generation. Denne generation adskiller sig nemlig fra de øvrige generationer ved at vægte arbejdet højt og være loyale overfor dette. Netop denne høje loyalitet og respekt for arbejdspladsen kunne muligvis ligge til grund for, at de som fravælger at blive statsautoriseret revisor i denne generation frygter de store faglige krav.

Generation X (1965-1979)

Tabel 14 viser endvidere, at Generation X særligt angiver 'Work/life balance', 'For stressende' samt 'Manglende tid', som årsagerne til fravalget af at blive statsautoriseret revisor. Dette er de tre samme årsager, som gør sig gældende for hele delpopulationen, hvilket skyldes, som også nævnt ovenfor, at netop denne generation, sammen med Generation Y, dominerer arbejdsmarkedet.

Blandt denne generation angiver 50,0%, svarende til ti dimittender, 'Work/life balance', som årsagen til, at de ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor. At 'Work/life balance' i denne generation er den hyppigst angivne årsag, skal ses i lyset af, at denne generation vægter familielivet. Deres arbejdsmotto er "Work to live", hvilket igen understreger, at familielivet er denne generations prioritet. Selvom familielivet vægter hos denne generation, er det samtidig også vigtigt for X'erne at forbedre deres karriere. For Tellervo var 'Work/life balance' også en af årsagerne til, at han fravalgte at blive statsautoriseret revisor. Tellervos alder betyder, at han ligger mellem Generation X og Generation Y og dermed et generationsskifte. Han vil derfor være præget af begge generationer, men repræsenterer her Generation X. I interviewet udtrykte han årsagen til fravalget på følgende måde: "Arbejde for mig er en vigtig ting, og jeg sætter også en stor ære i mit arbejde, og har også i dag en god karriere, men det er for mig ikke det, der skal fylde det hele. Det må godt fylde en væsentlig del, men det skal ikke være det altoverskyggende, og det blev det ligesom" (Bilag 9, l. 235-238). I dette citat understreger Tellervo, at karriere er vigtig for ham, men at denne ikke bør fylde det hele. Denne prioritering af arbejdet som værende mere sekundært er i overensstemmelse med denne generations balancering af arbejds- og familieliv.

I interviewet med Jensen beskriver hun ligeledes de generelle årsager til fravalget på følgende vis: ”Og det skal jo lige afhænge af ens egen plan også, hvornår ønsker man at få børn? Og hvornår har man tid til det? Så der er flere faktorer, som jeg ser det” (Bilag 7, l. 198-199). Her påpeges familielivet igen som en af årsagerne til fravalget af at blive statsautoriseret, og det leder videre til de to øvrige årsager.

Den anden og tredje hyppigste årsag til, at X’erne ikke vil være statsautoriseret revisor er, som nævnt ovenfor, at det er for stressende og den manglende tid. I spørgeskemaundersøgelsen angiver henholdsvis 40,0% og 30,0% af de dimitterede disse to årsager. Disse to årsager skal ses i lyset af, at denne generation ikke bryder sig om travlt arbejde, men foretrækker et frit arbejdsmiljø med fleksible arbejdstider. I interviewet med Tellervo fortalte han følgende, da han blev spurgt ind til fravalget af at blive statsautoriseret revisor ”Jamen, der vil jeg sige det her med arbejdspresset. Altså presset, når man også ville noget andet end karriere alene” (Bilag 8, l. 226-227). Tellervo udtrykker, ligesom de dimitterede i spørgeskemaet, at arbejdet som statsautoriseret revisor er forbundet med en stor arbejdsbyrde, som er stressende og skaber et stort arbejdspress. I citatet kædes arbejdspresset sammen med den primære årsag til de dimitteredes fravalg nemlig privatlivet og herunder familielivet. Dette bekræfter dermed igen teorien om, at denne generation vil familielivet mere end arbejdet, hvorfor arbejdet, og dermed titlen som statsautoriseret revisor, bliver fravalgt, såfremt dette karambolerer med familielivet.

Generation Y (1980-1997)

Ligesom for Generation X, viser Tabel 14 ovenfor, at de tre primære årsager til, at denne generation ikke vil være statsautoriseret revisor er ’Work/life balance’, ’For stressende’ samt ’Manglende tid’. Dette er de tre samme årsager, som gør sig gældende for hele den delpopulation, der har fravalgt at blive statsautoriseret revisor, da Generation Y, sammen med Generation X, er de mest repræsenterede generationer på arbejdsmarkedet. ’Work/life balance’ er blandt Y’erne, ligesom blandt X’erne, den hyppigste årsag til at de dimitterede ikke vil være statsautoriseret revisor. I spørgeskemaundersøgelsen angiver hele 72,9%, svarende til 70 dimittender, denne årsag. Det vidner samtidig om, at Generation Y vægter familielivet endnu højere end Generation X, da der mellem disse to generationer er en forskel på 22,9 procentpoint i valget af denne årsag. At Y vægter familielivet endnu højere end Generation X er i overensstemmelse med teorien. Af denne følger, at begge generationer vægter familielivet, men påpeger samtidig, at Y’erne vægter familien højere end X’erne. Dette faktum afspejler

sig ligeledes i de to generationers arbejdsmotto, hvor Generation X's er "Work to live", mens Generation Y's er "Live first, then work". Heraf forekommer det klart, at begge generationer vægter familielivet, men at særligt Generation Y prioriterer balancen mellem arbejds- og familieliv, da familien udgør en stor støtte.

I interviewet med Hansen forklarer han familiens rolle i valget af at blive statsautoriseret revisor således: "Jamen det er jo også fordi, specielt hvis man har en bedre halvdel derhjemme, jamen så skal man jo også lige tænke familielivet ind" (Bilag 8, l. 140-141). Endvidere fortsætter Hansen "(...) det handler blandt andet om at aligne (red. afstemme) med familien derhjemme, fordi det kommer til at være mange timer, man lige pludselig er væk og flere timer end normalt" (Bilag 8, l. 143-145). Dette citat underbygger, at denne generation vægter familien og dennes støtte højt. At Hansen anfører "flere timer end normalt" understreger samtidig, at han anser den arbejdsbyrde, der følger med titlen som statsautoriseret revisor, for at ligge ud over normen, hvilket påpeger denne generations prioritering af arbejde som værende noget sekundært.

Denne generations anden hyppigste årsag til ikke at vil være statsautoriseret revisor, er at dette er for stressende. Her svarer 56,3%, svarende til 54 af de dimitterede, at dette er årsagen til deres fravalg. I interviewet med Møller beskrives årsagen på denne måde:

"Jeg plejer at sige, at det jeg tror, der for alvor skubbede mig ud over kanten, det var det her med revisionen. Jeg arbejdede i en afdeling, hvor jeg arbejdede med mindre kunder, der typisk løb af cirka én uges varighed, og det jeg synes, ødelagde det rigtig meget for mig, det var det her med, at du har så mange stakeholders på alle de her projekter. Både ude ved virksomhederne, som gerne vil have det færdigt, du har nogle managere, som gerne vil have det færdigt, du har nogle partnere, som gerne vil have det færdigt, og de vil alle sammen have, at du arbejder for dem på samme tid. Der er ingen intern forståelse for, at når der står en, der råber her og her og her og her, hvem er det så jeg skal arbejde for? Så det der tit sker, det er, at man bare lægger på, i stedet for at sige "hey, jeg har kun 40 timer i ugen, og det er det jeg kan arbejde", så bliver der bare lagt på, fordi at der ikke er indforståelse fra de personer om, at alle de her deadlines, det er dem der ødelægger dig, eller det var i hvert fald dem, der ødelagde mig, hvor jeg tænkte, det her kan jeg ikke balancere" (Bilag 6, l. 202-213).

Af ovenstående citat fortæller Møller om det stressende arbejdsmiljø, der kan forekomme ude i revisionsvirksomhederne, og som var blandt årsagerne til, at han fravalgte at blive statsautoriseret revisor. At Generation Y fravælger at blive statsautoriseret revisor, fordi det er for stressende stemmer overens med teorien, da denne generation foretrækker et behageligt arbejdsmiljø med en støttende leder.

Blandt de oftest angivne årsager til fravalget af at blive statsautoriseret revisor er 'Manglende tid'. Hele 42,7% af de dimitterede, svarende til 41 dimittender, angiver dette som årsagen til deres fravalg. Denne årsag skal igen ses i relation til, at denne generation foretrækker et sjovt arbejdsmiljø, hvor manglende tid ikke danner et fundament for et behageligt arbejdsmiljø, og dermed udgør en af årsagerne til, at de dimitterede ikke vil være statsautoriseret revisor.

Generation Z (1998-2015)

Af Tabel 14 ovenfor fremgår det, at følgende tre årsager er grunden til, at Generation Z ikke vil være statsautoriseret revisor: 'For stressende', 'Work/life balance' og 'Manglende tid', hvoraf 'Work/life balance' og 'Manglende tid' opnår lige stor tilslutning. Det er dog vigtigt at pointere, at denne generations besvarelser kun baserer sig på fire dimittender, hvilket kan skyldes, at denne generation først nu er begyndt at indtage arbejdsmarkedet. Af samme årsag kendes denne generations erhvervsmæssige karakteristika kun i begrænset omfang, så forståelsen for denne generations fravalg vil, som i ovenstående afsnit, særlig tage udgangspunkt i de tendenser, som har vist sig i den foregående generation. Dette skyldes, at den del af Generation Z, som har indtaget arbejdsmarkedet, aldersmæssigt ligger tæt på den yngre del af Generation Y. Det er derfor heller ikke overraskende, at denne generation angiver de samme tre årsager som Generation Y.

Den primære årsag til, at Generation Y ikke vil være statsautoriseret revisor er, at det er 'For stressende'. Det må forventes, at Generation Z i takt med de stigende levestandarder, ligesom Generation Y, foretrækker et behageligt arbejdsmiljø. En anden årsag til, at Z'erne ikke vil være statsautoriseret revisor er 'Manglende tid'. Selvom en af Z'ernes forcer er deres evne til at multitask, må det igen forventes, at de foretrækker et behageligt arbejdsmiljø, hvorfor disse to årsager til at fravælge at blive statsautoriseret revisor stemmer overens med teorien.

Den tredje årsag til at denne generation ikke vil være statsautoriseret revisor er 'Work/life balance'. I de to foregående generationer ses det, at familien vægter mere og mere, hvilket er derfor de forrige

generationer har fravalgt at blive statsautoriseret revisor. Særligt i Generation Y ses det, at familielivet spiller en central rolle i fravalget af at blive statsautoriseret revisor, da familien og dennes støtte er højt prioriteret. Det er derfor ikke overraskende, at Generation Z vægter familielivet og fravælger at blive statsautoriseret revisor af denne grund.

6.4.4 De tre primære årsager til tvivlen blandt de cand.merc.aud.-dimitterede

Af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blandt de 34 dimittender, som ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor, fremgår det, at der særlig er tre årsager til deres fravalg. Disse tre årsager er følgende: **'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen'**, **'Work/life balance'** og **'Manglende tid'**. Af Diagram 7 nedenfor ses årsagerne til tvivlen om, at vil være statsautoriseret revisor blandt de cand.-merc.aud.-dimitterede.

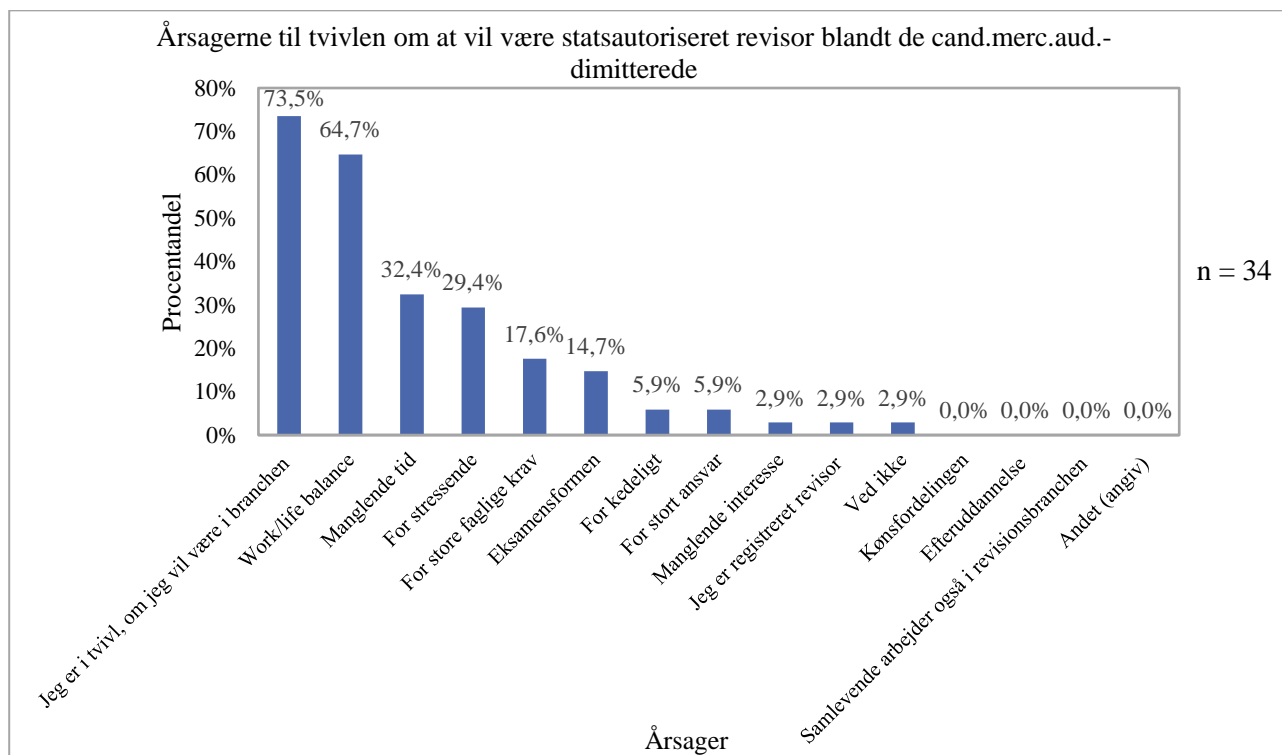


Diagram 7: Årsagerne til tvivlen om at vil være statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-dimitterede

Diagram 7 ovenfor viser, at den hyppigste årsag til at de dimitterede ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor er, at de er i tvivl om, hvorvidt de vil være i branchen. Hele 73,5%, svarende til 25 dimittender, angiver dette som værende årsagen til deres tvivl. Endvidere ses det, at 64,7%, svarende

til 22 dimittender, angiver 'Work/life balance' som årsagen til, at de ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor.

Disse angivne årsager er særlig domineret af Generation Y, men til forskel fra ovenstående delpopulation er flere fra Generation Z repræsenteret i denne delpopulation end Generation X. Dette kan muligvis skyldes, at færre i Generation Z har taget stilling til, om de vil være statsautoriseret revisor, da de kun lige er startet på arbejdsmarked, og dermed ikke har nok praktisk erfaring til at vide om, de vil være statsautoriseret revisor. Generation Y, som særlig er repræsenteret blandt delpopulationen, vægter familielivet højt og anser, som tidligere nævnt, jobskifte som en normal ting. Derfor er de primære årsager, som nævnt ovenfor, ikke overraskende i en delpopulation, hvor Generation Y særlig er repræsenteret. For at tydeliggøre hvilke årsager, som er bestemmende i de forskellige generationer, fordeler Tabel 15 nedenfor årsagerne til fravalget af at blive statsautoriseret revisor på baggrund af generationerne.

Hvorfor er du i tvivl om du vil være statsautoriseret revisor?	Total	Generation X	Generation Y	Generation Z
Total	34	2	25	7
Manglende interesse	1	1	0	0
	2,9%	50,0%	0,0%	0,0%
Manglende tid	11	1	9	1
	32,4%	50,0%	36,0%	14,3%
For kedeligt	2	1	1	0
	5,9%	50,0%	4,0%	0,0%
For stressende	10	1	7	2
	29,4%	50,0%	28,0%	28,6%
For store faglige krav	6	1	4	1
	17,6%	50,0%	16,0%	14,3%
For stort ansvar	2	1	1	0
	5,9%	50,0%	4,0%	0,0%
Kønsfordeling	0	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Eksamensformen	5	0	4	1
	14,7%	0,0%	16,0%	14,3%
Efteruddannelse	0	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Work/life balance	22	1	18	3
	64,7%	50,0%	72,0%	42,9%
Samlevende arbejder også i revisionsbranchen	0	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen	25	1	19	5
	73,5%	50,0%	76,0%	71,4
Jeg er registreret revisor	1	1	0	0
	2,9%	50,0%	0,0%	0,0%
Andet (angiv)	0	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ved ikke	1	0	1	0
	2,9%	0,0%	4,0%	0,0%

Tabel 15: Årsagerne til tvivlen om at blive statsautoriseret revisor blandt generationerne.

Generation X (1965-1979)

Af Tabel 15 ovenfor fremgår det, at denne generations svar udelukkende baserer sig på to dimittender, hvilket muligvis skal ses i lyset af, at denne generation allerede på et tidligere tidspunkt har taget stilling til, om de vil være statsautoriseret revisor og derfor det lave antal. Trods det lave antal af besvarelser, er det ikke overraskende at disse to dimittender blandt andet angiver 'Work/life balance', 'For stressende', 'For kedeligt', 'Manglende tid' og 'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen' som værende årsagerne til, at de ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor. Denne generation vægter nemlig familielivet og foretrækker et behageligt - og frit arbejdsmiljø. Endvidere bryder X'erne sig ikke om stressende - og kedeligt arbejde, da arbejde hvor X'erne ikke kan forbedre deres karriere kan betyde, at de forlader arbejdspladsen. Årsagerne til at denne generation ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor, stemmer derfor overens med teoriens antagelser om denne generations erhvervsmæssige karakteristika.

Generation Y (1980-1997)

Tabel 15 ovenfor viser, at de adspurgte i Generation Y særligt angiver 'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen' samt 'Work/life balance' som årsagerne til, at de ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor. Hele 76,0%, svarende til 19 dimittender, angiver 'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen' som årsagen til deres tvivl. Valget af denne årsag kan forstås ud fra, at denne generation anser det at skifte job som værende en normalitet i deres tilstedeværelse på arbejdsmarkedet. Samtidig kan de andre angivne årsager herunder 'Work/life balance', 'Manglende tid' og 'For stressende' ligeledes være årsagen til at Y'erne ikke ved, om de vil være i branchen. Såfremt sidstnævnte er tilfældet, vil tvivlen dermed være bundet op på denne generations prioritering af familielivet og et behageligt arbejdsmiljø, hvilket harmoniserer med teorien.

Endvidere viser tabellen, at 72,0%, svarende til 18 dimittender, ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor grundet 'Work/life balance'. Som det følger af teorien om denne generation vægter de også privatlivet og familien højere end arbejdet, hvorfor det er forventeligt, at denne årsag spiller en central rolle i denne generations tvivl.

Den henholdsvis tredje - og fjerde årsag til at denne generation er i tvivl om, hvorvidt de vil være statsautoriseret revisor, er 'Manglende tid' og 'For stressende'. At denne generation er i tvivl om, hvorvidt de vil være statsautoriseret revisor, med udgangspunkt i de to nævnt årsager, stemmer overens med, at denne generation, ligesom Generation X, foretrækker et behageligt arbejdsmiljø.

Generation Z (1998-2015)

Med udgangspunkt i Tabel 15 ovenfor fremgår det, at særligt tre årsager ligger til grund for, at Generation Z ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor. Disse tre årsager er i prioriteret rækkefølge følgende: 'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen', 'Work/life balance' samt 'For stressende'. I den forbindelse er det dog vigtigt at fremhæve, at denne generation kun baserer sig på syv dimittenders besvarelser. Dette skyldes muligvis, som også nævnt ovenfor, at denne generation først nu er begyndt at indtræde på arbejdsmarkedet, hvilket ligeledes bevirker, at denne generations erhvervs karakteristika kun kendes i en begrænset grad. Ligesom ovenfor må det også her forventes, at denne generation vil have mange fællestræk med Generation Y. Af disse angivne årsager ses det, som også antaget, at disse er identiske med de årsager, som de dimitterede i Generation Y angiver.

Den primære årsag til at Z'erne ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor er, fordi de er i tvivl om, de vil være i branchen. Ligesom Y'erne må det antages, at også Z'erne vil være en generation, hvor jobskifte er en almindelighed, hvilket kan være en af forklaringerne på, hvorfor Z'erne ikke ved, om de vil være i branchen. Dog kan dette, som introduceret ovenfor, også skyldes de øvrige angivne årsager herunder 'Work/life balance' og 'For stressende'.

De to øvrige årsager til, at Generation Z ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor, er årsagerne 'Work/life balance' og 'For stressende', hvilket ligeledes skal ses i lyset af, at denne generation foretrækker familielivet og et behageligt arbejdsmiljø uden stres og jag. De angivne årsager er hermed i overensstemmelse med teorien.

6.4.5 Årsager til tilvalget blandt de cand.merc.aud.-dimitterede

Hvis man omvendt ser på, hvad årsagerne er til, at cirka en fjerdedel af de dimitterede gerne vil være statsautoriseret revisor, så viser spørgeskemaundersøgelsen, at særligt tre årsager ligger til grund for dette tilvalg. Disse tre årsager er i vægtet rækkefølge således: '**Faglighed**', '**Karrieremuligheder**', og '**Løn**'. Af Diagram 8 nedenfor fremgår årsagerne til, at de cand.merc.aud.-dimitterede gerne vil være statsautoriseret revisor.

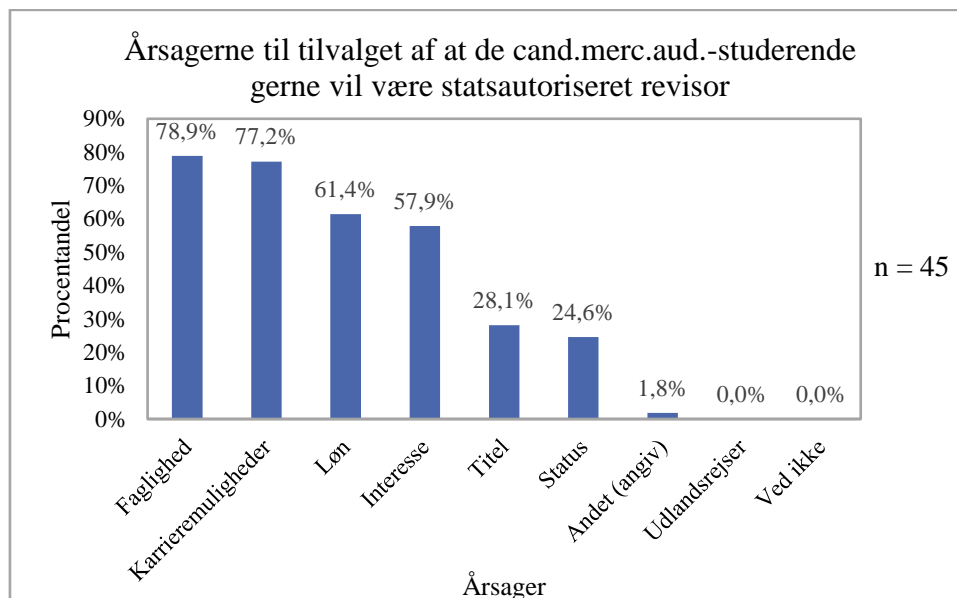


Diagram 8: Årsagerne til at de cand.merc.aud.-studerende gerne vil være statsautoriseret revisor

Diagram 8 ovenfor viser, at 78,9%, svarende til 45 dimittender, angiver 'Faglighed', som den primære årsag til at de gerne vil være statsautoriseret revisor. Det ses endvidere, at 77,2%, hvilket svarer til 44 dimittender, angiver 'Karrieremuligheder' som årsag til tilvalget. Diagrammet viser samtidig, at 61,4%, svarende til 35 dimittender, angiver 'Løn' som årsagen til, at de gerne vil være statsautoriseret revisor. En sidste årsag, som ligeledes opnår stor tilslutning blandt de dimitterede, er 'Interesse', hvor 57,9%, svarende til 33 dimittender, angiver dette som årsag til deres tilvalg.

De fire primære årsager stemmer overens med, at denne delpopulation, ligesom de øvrige delpopulationer, er særlig domineret af Y'ere, hvilket skyldes, at denne generation, sammen med Generation X, udgør størstedelen af arbejdsmarkedet. At Y'erne i højere grad er repræsenteret i denne delpopulation, skal muligvis ses i lyset af, at X'erne allerede har fravalgt det at vil være statsautoriseret revisor tidligere i deres karriere. For specifikt at belyse hvad de enkelte generationer vægter i deres tilvalg af at ville være statsautoriseret revisor, viser Tabel 16 nedenfor fordelingen af de angivne årsager til tilvalget på af baggrund generationerne.

Hvorfor ønsker du at blive statsautoriseret revisor?	Total	Generation X	Generation Y	Generation Z
Total	57	2	50	5
Løn	35	2	28	5
	61,4%	100,0%	56,0%	100,0%
Interesse	33	1	28	4
	57,9%	50,0%	56,0%	80,0%
Faglighed	45	1	40	4
	78,9%	50,0%	80,0%	80,0%
Karrieremuligheder	44	0	40	4
	77,2%	0,0%	80,0%	80,0%
Udlandsrejser	0	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Status	14	0	12	2
	24,6%	0,0%	24,0%	40,0%
Titel	16	0	15	1
	28,1%	0,0%	30,0%	20,0%
Andet (angiv)	1	0	1	0
	1,8%	0,0%	2,0%	0,0%
Ved ikke	0	0	0	0
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabel 16: Årsagerne til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor blandt generationerne.

De tre primære årsager er markeret med fed skrift.

Generation X (1965-1979)

Tabel 16 ovenfor viser, at Generation X særligt vægter årsagerne 'Løn', 'Interesse' samt 'Faglighed', som begrundelse for, hvorfor de gerne vil være statsautoriseret revisor. Dette baserer sig dog kun på to dimittenders besvarelser, men disse besvarelser stemmer overens med, hvad man måtte forvente, at denne generation ville angive som årsagerne for deres tilvalg. Denne generation anser arbejdspladsen som et læringsmiljø, hvorfor de prioriterer interesse og faglighed i deres tilvalg. Endvidere er løn en af årsagerne til, at disse to dimittender gerne vil være statsautoriseret revisor, hvilket, som nævnt ovenfor, kan skyldes, at dette kan være nøglen til frihed.

Generation Y (1980-1997)

Af Tabel 16 ovenfor fremgår det, at denne generation angiver 'Faglighed', 'Karrieremuligheder' og 'Interesse' og 'Løn' som de primære årsager til, at de gerne vil være statsautoriseret revisor. Hele

80,0%, svarende til 40 dimittender, angiver henholdsvis 'Faglighed' og 'Karrieremuligheder', som årsagerne til tilvalget. Dette betyder, at 'Faglighed' og 'Karrieremuligheder' er de to primære årsager til, at de dimitterede tilhørende Generation Y gerne vil være statsautoriseret revisor. Denne generation kan nemlig godt lide at studere, for at opnå viden samt magt, og de anser jobskifte som en almindelighed. Samtidig tror denne generation på læring hele livet igennem, og de lader sig ikke fascinere af position og titel som generation Baby Boomers. De to angivne årsager stemmer altså overens med denne generations erhvervs karakteristika og dermed teorien, hvilket igen bekræftes af, at årsager som 'Titel' og 'Status' rangerer langt lavere hos denne generation.

Årsagerne 'Interesse' og 'Løn' angiver de dimitterede som sekundære årsager til, at de gerne vil være statsautoriseret revisor. Lidt over halvdelen, hvilket svarer til 28 af de dimitterede, angiver disse to årsager som grundlag for deres tilvalg. Y'erne er karakteriseret ved, at jobbet skal være interessant, hvorfor interesse spiller en central rolle i deres karrierevalg. Endvidere er løn en sekundær prioritet blandt Y'erne, da denne generation vægter frihed højere. Dette faktum understreges af, at de dimitterede i spørgeskemaundersøgelsen rangerer lønnen lavere end årsagerne 'Faglighed' og 'Karrieremuligheder', men samtidig også højere end man kunne have forventet af denne generation.

Generation Z (1998-2015)

I Tabel 16 ovenfor fremgår det, at de hyppigst angivne årsager til, at denne generation gerne vil være statsautoriseret revisor er følgende: 'Løn', 'Interesse', 'Faglighed' og 'Karrieremuligheder'. Dette er de samme fire årsager, som rangerer højt i Generation Y, hvilket harmonerer med, at det antages, at disse to generationer vil have lignende erhvervs karakteristika. Så selvom de angivne årsager udelukkende baserer sig på fem dimittenders besvarelser, er det forventet at Z'erne, ligesom Y'erne, vil kunne lide at studere og lære samt ofte vil skifte job. Z'ernes erhvervs karakteristika er dermed sammenfaldende med de årsager, som det må forventes at teorien vil forskrive.

6.4.6 Sammenligning af årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede

I det følgende afsnit foretages en komparativ analyse af de angivne årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor. Sammenligningen af årsagerne vil blive foretaget mellem følgende tre delpopulationer: 1) De cand.merc.aud.-studerende som ikke har eller ikke ved, om de har et ønske om at blive statsautoriseret revisor, 2) De cand.merc.aud.-dimitterede som ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor og 3) De cand.merc.aud.-dimitterede som ikke ved, om de har et

ønske om at blive statsautoriseret revisor. Af Diagram 9 nedenfor fremgår de fire hyppigst angivne årsager blandt de tre delpopulationer.

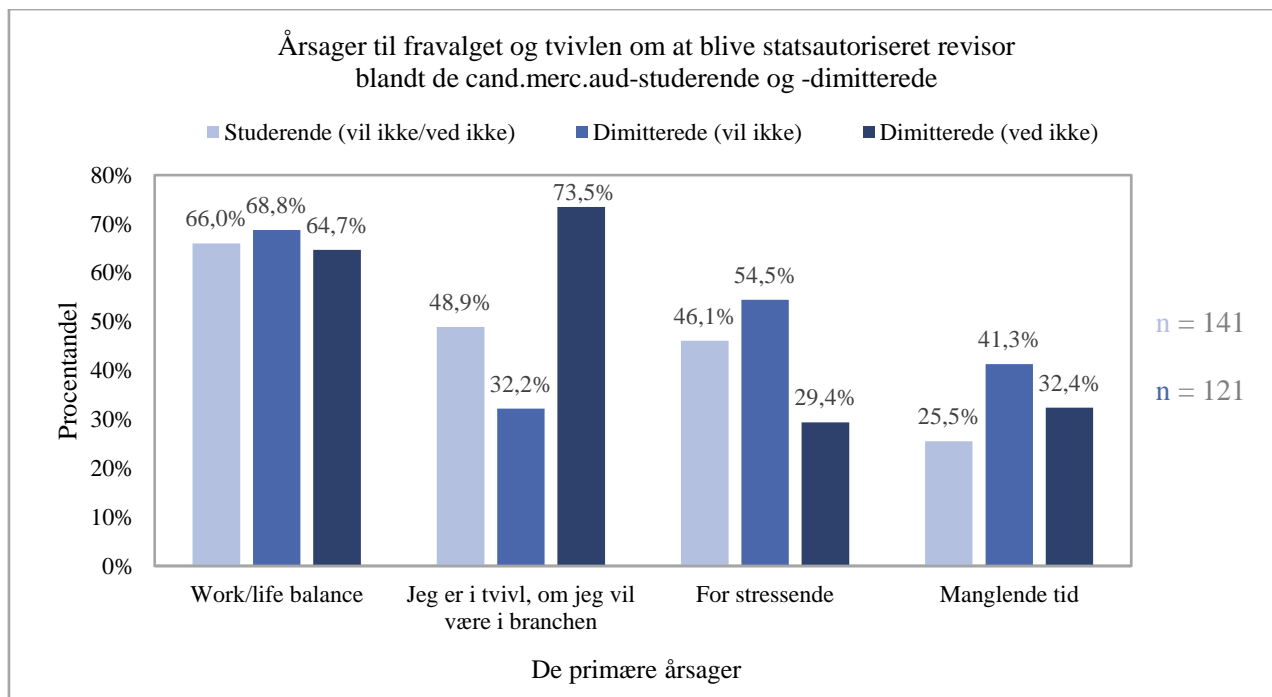


Diagram 9: De hyppigst angivne årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor blandt de tre delpopulationer

Af Diagram 9 fremgår det, at årsagen 'Work/life balance' møder stor tilslutning blandt alle tre delpopulationer. Næsten 70% i hver delpopulation angiver dette som årsagen til, at de enten ikke vil være statsautoriseret revisor, eller er i tvivl om de vil være statsautoriseret revisor. Det ses endvidere af diagrammet, at særlig de dimitterede, som ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor angiver årsagen 'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen', da de i undersøgelsen skal svare på, hvad årsagen er til, at de er i tvivl. Samme årsag angiver også mange studerende, som grund for enten fravalget - eller tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, mens færre dimittender, som ikke vil være statsautoriseret revisor, angiver denne årsag. Disse dimittender angiver omvendt særlig årsagerne 'For stressende' og 'Manglende tid', som grundlag for deres fravalg. Disse to årsager angiver de to øvrige delpopulationer også, men ikke i helt så høj grad.

At de fire ovenfor anførte årsager overordnet opnår stor tilslutning, blandt de adspurgte respondenter, skal ses i lyset af de generationer, der dominerer de tre delpopulationer. Som anført ovenfor domineres de studerende særligt af Generation Y og Generation Z, mens de dimitterede særligt domineres af

Generation Y, men også Generation X er repræsenteret og i mindre omfang Generation Z. Generation Y er karikeret beskrevet en jobskiftende - og familieorienteret generation, som foretrækker et behageligt, sjovt og frit arbejdsmiljø, hvorfor de ikke bryder sig om hierarki og ordrer. Ensartet erhvervs-karakteristika forventes at gøre sig gældende blandt Generation Z. Generation X er, ligesom Generation Y, en familieorienteret generation, som vægter et behageligt arbejdsmiljø med mulighed for fleksible arbejdstider og bryder sig omvendt ikke om stressende - og kedeligt arbejde. Disse beskrevne erhvervs-karakteristika kan dermed skabe en forståelse for de angivne årsager blandt delpopulationerne.

6.4.7 Sammenligning af årsager til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede

Ligesom ovenstående afsnit indeholdt en komparativ analyse af årsagerne til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, vil dette afsnit indeholde en komparativ analyse af årsagerne til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor. Sammenligningen af årsagerne vil tage udgangspunkt i følgende to delpopulationer: 1) De cand.merc.aud.-studerende som har et ønske om at blive statsautoriseret revisor og 2) De cand.merc.aud.-dimitterede som har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. I Diagram 10 nedenfor ses de fire oftest angivne årsager til de cand.merc.aud.-studerende og -dimitteredes tilvalg af at vil være statsautoriseret revisor.

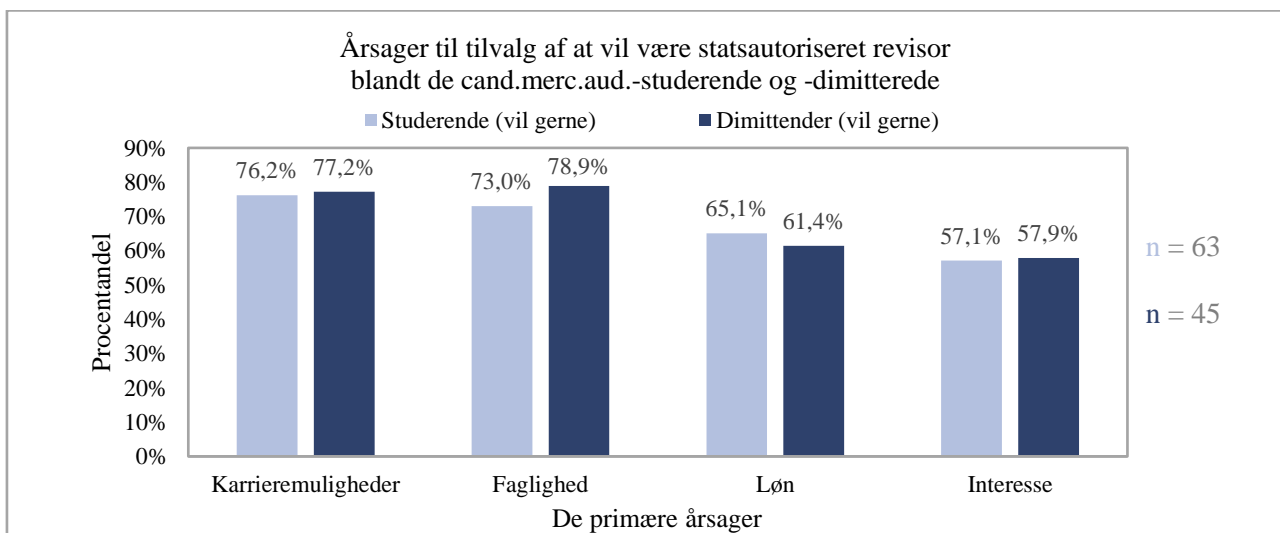


Diagram 10: De hyppigst angivne årsager til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede

Som det fremgår af Diagram 10, angiver både de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede særligt årsagerne 'Karrieremuligheder' og 'Faglighed', som grundlag for deres tilvalg. De to mere sekundære årsager, som ligeså opnår stor tilslutning blandt de studerende og dimitterede, er 'Løn' og 'Interesse'. De studerende og -dimitterede har næsten en identisk prioritering af rækkefølgen på årsagerne.

Ligesom ovenfor skal tilslutningen til de angivne årsager igen, ses i lyset af de generationer, som er dominerende i de to delpopulationer. Som anført ovenfor er de studerende særlig domineret af Generation Y og Generation Z, mens de dimitterede særlig er domineret af Generation Y, men der forekommer også enkelte fra henholdsvis Generation X og Generation Z. Generation Y er kendetegnet ved sin jobskiftende adfærd samt interessen for at studere og tilegne sig ny viden. Det forventes, som også nævnt ovenfor, at Generation Z vil have lignende erhvervs karakteristika. Generation X er ligeledes kendetegnet ved at deres interesse for at lære og deres ønske om at forbedre deres karriere. Disse generationers interesse for at studere og lære, jobskiftende adfærd samt ønske om at forbedre karrieren stemmer overens med de årsager, som ligger til grund for at ville være statsautoriseret revisor, hvormed teorien skaber forståelsesramme for respondenternes valg.

6.4.8 Generationskløft

Som fremhævet indledningsvist, og som konstateret i litteraturgennemgangen, er 60% af de godkendte revisorer i dag over 57 år, hvormed langt størstedelen af de godkendte revisorer tilhører generation Baby Boomers (FSR - danske revisorer, 2021a). Idet generation Baby Boomers udgør størstedelen af de godkendte revisorer, er denne generations erhvervs karakteristika dermed toneangivende for den arbejdskultur og -moral, der er blandt godkendte revisorer. Baby Boomers er, som pointeret i teorien, og delvist gennemgået i analysen, karakteriseret ved at være loyale arbejdsnarkomaner, der flittigt går efter at optimere deres karriere, få bedre titel, opnå mere status samt tjene flere penge. Generationen består af omkring én milliard babyer, hvorfor de er konkurrenceorienterede, hvilket har bevirket en høj arbejdsmoral, som ligeledes reflekteres i arbejdsmottoet "Live to work" og sloganet "Thank God it's Monday". Engagement og entusiasme måles for denne generation i antallet af arbejdstimer.

Disse anførte erhvervs karakteristika for generation Baby Boomers, står i skarp kontrast til både Generation X og Generation Y, som er de to generationer, der udgør størstedelen af det danske arbejdsmarked. Disse to generationer er nemlig, som beskrevet ovenfor, karakteriseret ved begge at vægte

familielivet, hvoraf Generation Y vægter dette højest. Denne prioritering præger ligeledes disse generationers arbejdsmotto, som for X'erne er "Work to live" og for Y'erne er "First live, then work". Netop de tre generationers arbejdsmotto demonstrerer tydeligt den forskel, der særligt er fra generation Baby Boomers til Generation X og Generation Y. Herudover er både Generation X og Generation Y kendetegnet ved at foretrække et behageligt arbejdsmiljø, hvor X'erne særligt vægter et fleksibelt miljø, mens Y'erne vægter et sjovt miljø med støttende ledere. Dette står igen i modsætning til Baby Boomers konkurrenceorienterede arbejdsmoral, hvor dedikation måles i antallet af arbejdstimer.

De tre generationers polariserede karakteristika betyder, at generationerne har forskellige måder, at anskue og prioritere arbejde på, hvilket skaber en generationskløft mellem Baby Boomers og Generation X og Generation Y. Idet Baby Boomers udgør størstedelen af de statsautoriserede revisorer, er denne titel traditionelt forbundet med mange overarbejdstimer og et stressende arbejdsmiljø, som især centrerer sig omkring højsæsonen i foråret. Titlen er endvidere forbundet med en enorm dedikation til arbejdet, som betyder tid væk fra familielivet. Denne opfattelse af arbejdskulturen og -moralen bliver understreget i spørgeskemaundersøgelsen som netop viser, at Generation X og Generation Y fravælger at blive statsautoriseret revisor, da det bevirker en ubalance mellem arbejds- og familieliv og er for stressende. Dette betyder, at titlen statsautoriseret revisor er associeret med den arbejdskultur og -moral, som Baby Boomers har, hvilket gør, at titlen som statsautoriseret revisor ikke er attraktiv for Generation X og Generation Y, fordi de ikke kan identificere sig med de karakteristika som kendetegner Baby Boomers. Konsekvensen heraf bliver, som tendenserne peger på, at de yngre generationer fravælger at blive statsautoriseret revisor.

Generation Z er, som beskrevet i ovenstående analysedel, ved at indtage arbejdsmarkedet og forventes at have erhvervs-karakteristika, som er ensartede med Generation Y. Dette vil betyde, at denne generation ligeledes vægter familielivet højere end arbejdet og et behageligt arbejdsmiljø, hvilket derfor også står i skarp kontrast til Baby Boomers arbejdskultur og -moral, som byder på lange arbejdsdage og overarbejdstimer. Det må derfor forventes, at heller ikke Generation Z finder denne arbejdskultur og -moral, der er forbundet med titlen som statsautoriseret attraktiv, hvorfor de også vil fravælge at blive statsautoriseret revisor. Fravalget skyldes også her, at de ikke kan identificere sig med de karakteristika, som er forbundet med titlen som statsautoriseret revisor, da disse er præget af Baby Boomers.

6.4.9 Delkonklusion

Med udgangspunkt i ovenstående analyse af de cand.merc.aud.-studerende og -dimitteredes årsager til enten at fravælge, være i tvivl om eller tilvælge at ville være statsautoriseret revisor, må det konkluderes, at en række årsager opnår særlig stor tilslutning blandt delpopulationerne.

Kigger man på årsagerne til, at de studerende og -dimitterede enten ikke vil eller er i tvivl om de vil være statsautoriseret revisor, ses det, at særligt følgende fire årsager opnår stor tilslutning blandt de tre delpopulationer: **'Work/life balance'**, **'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen'**, **'For stressende'** og **'Manglende tid'**. De studerende og -dimitterede, som ikke vil være statsautoriseret revisor, angiver årsagen 'Work/life balance' som den primære årsag, mens de dimitterede som er i tvivl angiver 'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen' som den primære årsag til, at de ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor. De cand.merc.aud.-studerendes og -dimitteredes angivne årsager skal ses i lyset af de generationer, som de tre delpopulationer tilhører. Hvor de studerende særligt tilhører Generation Y og Generation Z, tilhører de dimitterede særligt Generation Y, men også Generation X og Generation Z er repræsenteret. Fælles for de anførte generationer er, at de prioriterer familielivet og et behageligt arbejdsmiljø. Disse erhvervs karakteristika afspejler sig således i de angivne årsager, og stemmer dermed overens med den teoretiske ramme.

Ser man omvendt på årsagerne til at de studerende og -dimitterede vil være statsautoriseret revisor opnår særligt følgende fire årsager tilslutning blandt de to delpopulationer: **'Karrieremuligheder'**, **'Faglighed'**, **'Løn'** og **'Interesse'**. Disse angivne årsager reflekterer ligeledes de generationer, som de to delpopulationer tilhører. De studerende tilhører også her særligt Generation Y og Generation Z, mens de dimitterede særligt tilhører Generation Y, men også Generation X og Generation Z. Dette er alle generationer, som er lærevillig og anser dette for at være interessant. Samtidig er det også generationer, der betragter jobskifte som en almindelighed. Disse erhvervs karakteristika afspejler ligeledes de anførte årsager, hvilket bekræfter den teoretiske ramme.

De anførte erhvervs karakteristika for Generation X, - Y og - Z står i klar kontrast til generation Baby Boomers. Denne generation er, modsat Generation X, - Y og - Z, en loyal og arbejdsom generation, der vægter arbejde, status, titel og penge højt. Disse erhvervs karakteristika, som kommer til udtryk gennem generationernes forskellige arbejdskultur og -moral, bevirker, at der mellem generationerne

skabes en kløft. Denne generationskløft, kombineret med at størstedelen af de statsautoriserede revisorer er Baby Boomers, betyder, at de yngre generationer ikke kan identificere sig med den arbejdskultur og -moral, der følger med titlen som statsautoriseret revisor. Dette resulterer i et fravalg af at blive statsautoriseret revisor blandt de yngre generationer.

6.5 Ændringerne til revisoreksamen

I denne del af analysen vil det blive analyseret, hvorvidt de seneste ændringer til revisoreksamen vil gøre uddannelsen mere attraktiv. Indledningsvis vil der være en opsummering af de tidligere beskrevne ændringer. Herefter vil det blive præsenteret, hvor stor en andel af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen, der har angivet 'Eksamensformen', som værende årsag til deres fravalg af at blive statsautoriseret revisor. Der vil herefter komme en analyse af, om ændringerne kan gøre uddannelsen som statsautoriseret revisor mere attraktiv.

Dette vil endvidere ske med udgangspunkt i respondenternes svar og holdninger fra interviewene.

6.5.1 Effekten af ændringerne til revisoreksamen

Det faldende antal af statsautoriserede revisorer har trukket mange overskrifter, og bliver til stadighed tillagt stor opmærksomhed i forsøget på at ændre på den ellers nedslående udvikling. Som opsummering på det der tidligere er blevet beskrevet, så vedtog Folketinget, med virkning fra den 1. januar 2021, en række ændringer til revisorloven, herunder revisoreksamen. Formålet var at gøre revisoreksamen mere attraktiv og tidssvarende, således at flere kandidater nu og i fremtiden vil gennemføre denne. Det var dog ikke første gang, at der blev foretaget ændringer til revisoreksamen. Som tidligere beskrevet blev der tilbage i år 2014 ligeledes foretaget en række ændringer hertil. Her var formålet også at få flere kandidater igennem. Disse ændringer viste sig dog ikke at have haft den ønskede effekt, hvorfor det bliver interessant at se, hvorvidt de seneste ændringer vil leve op til formålet, eller hvorvidt der skal andre tiltag til. Som det også tidligere er blevet beskrevet, så synes det nemlig endnu ikke fastslået, på baggrund af de seneste beståelsesprocenter, at ændringerne per 1. januar 2021 har haft en direkte positiv effekt på beståelsesprocenten og dermed antallet af statsautoriserede revisorer. Man kan desuden overveje, hvorvidt ændringerne til revisoreksamen egentlig vil have en positiv effekt på antallet af kandidater, der vælger at tage den, eller om det alene er på beståelsesprocenten, man vil kunne se en udvikling. Det skal hertil påpeges, at det uden tvivl vil være positivt for udviklingen, at flere kandidater gennemfører revisoreksamen og dermed vil blive statsautoriseret revisor, men at det ikke nødvendigvis vil få flere til at tilvælge at blive det.

Kigger man på de ovenstående analyseafsnit viser disse, at årsagerne til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor ligger i **'Work/life balance'**, **'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen'**, **'For stressende'** samt **'Manglende tid'**.

Helt konkret viser spørgeskemaundersøgelsen, at alene 9,9% af de dimitterede, der ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor, angiver eksamensformen som årsag hertil. Dette svarer til 12 ud af de i alt 121 adspurgte. Denne andel falder yderligere, når vi kigger på de cand.merc.aud.-studerende. Her angiver alene 7,8% af de cand.merc.aud.-studerende eksamensformen som årsag til, at de ikke ønsker - eller er i tvivl om de vil være statsautoriseret revisor. Dette svarer til 11 ud af de i alt 141 adspurgte.

Sagt på en anden måde, viser ovenstående at fravalget og tvivlen, som hovedtræk, hverken ligger i eksamen eller eksamensformen, hvilket dermed taler imod, at disse ændringer vil have en positiv effekt på antallet af kandidater, der nu og i fremtiden vil tilvælge uddannelsen. Helt så sort-hvidt kan man dog alligevel ikke stille det op.

Gennem interviewene blev det nemlig tydeligt, at ændringerne til revisoreksamen kan være et skridt i den rigtige retning. Til spørgsmålet om, om respondenterne tror, at ændringerne vil gøre uddannelsen mere attraktiv, var to af svarene fra Hansen og Jensen følgende: "Ja, det tror jeg. Jeg tror helt klart, at det vil gøre uddannelsen mere attraktiv, fordi den virker mere overskuelig nu, end den var før" (Bilag 8, l. 553-554) og "Jeg tror helt klart, at der er flere, der vil forsøge at komme igennem" (Bilag 7, l. 306). Begge svar som Møller kunne tilslutte sig (Bilag 6, l. 401). Jensen uddybede endvidere, at særligt afskaffelsen af antallet af eksamensforsøg kan have en positiv effekt "Det tror jeg helt klart, at det har, fordi så tør folk jo nok mere og gå op i stedet for at spille et af deres tre forsøg (...)" (Bilag 7, l. 172-173).

Når det er sagt, var der endvidere en fælles konsensus blandt respondenterne om, at ændringerne ikke vil påvirke, eller ville have påvirket, deres eget valg om ikke at blive statsautoriseret revisor. I interviewet med Hansen var svaret "Nej, jeg er fast besluttet" (Bilag 8, l. 588) til spørgsmålet om, ændringerne kunne få ham til at genoverveje sit valg. Samtidig svarede Tellervo "Jeg tror ikke, at det ville have ændret på, om jeg var begyndt eller ej" (Bilag 9, l. 418) til spørgsmålet om, ændringerne ville have påvirket hans valg. Dette svar blev ligeledes bakket op af Møller. Han kom dog samtidig med

en anskuelse om, at det muligvis kunne have påvirket hans valg, hvis han havde stået på vippen ”Allerede dér vidste jeg, at jeg ikke skulle være statsautoriseret revisor, så det har ikke påvirket det, men hvis jeg havde stået på vippen, så ville jeg da tænke ”okay, det er måske fedt nok” (...)” (Bilag 6, l. 389-391). Han siger altså, at der kan være en chance for, at ændringerne har en positiv indflydelse på de kandidater, der endnu ikke ved, om de vil være statsautoriseret revisor, hvilket tidligere har vist sig at udgøre en større andel af respondenterne. En anskuelse der hermed taler for, at ændringerne til revisoreksamen kan komme til at have den positive effekt, som var tiltænkt. Dog tyder det ikke på, at ændringerne vil påvirke dem, som allerede har besluttet sig.

Det næste interessante aspekt ligger dog i, at respondenterne ikke mener, at ændringerne til revisoreksamen er de eneste tiltag, der skal til. I interviewet med Jensen blev hendes svar på, om hun tror ændringerne vil få flere igennem fulgt op af ”(...) men om det hjælper 100% alene, det er jo lidt spørgsmålet” (Bilag 7, l. 307). Dette uddyber hun senere ved at sige ”Jeg tror ikke, at det er det eneste, der skal til, fordi det jo også kræver meget, at man har den her tid og vil bruge den her tid på at læse” (Bilag 7, l. 320-321). I interviewet med Hansen var dette også en holdning, der kom til udtryk. Til spørgsmålet om, hvorvidt han troede, at ændringerne til revisoreksamen var nok til at få flere igennem, var det et klart nej.

”Nej, det tror jeg ikke. I sidste ende tror jeg ikke, at det er nok, fordi jeg tror, at man bliver nødt til at se på, at man ikke dræner sine, som var det, som jeg selv var ude for, ansatte og kolleger for energi. Jeg tror også, at det er dér den ligger (...). Jeg tror meget af det her, det er tid. Jeg tror ikke, at man er ude i, at man skal give folk meget, altså kæmpe lønstigning, og sådan noget. Det er slet ikke det. Jeg tror virkelig bare, at det handler om, at man ikke skal dræne folk for energi” (Bilag 8, l. 569-571 & 577-579).

Den tid som Hansen påpeger, er også noget, som Tellervo kommer ind på. Tellervo ser positivt på ændringerne til revisoreksamen, men mener stadigvæk, at der er nogle udefrakommende faktorer som arbejdspress og work/life balance, der har en afgørende betydning (Bilag 9, l. 433).

Der ligger altså en fælles konsensus blandt respondenterne om, at ændringer til revisoreksamen generelt set er positive og kan siges at være et skridt i den rigtige retning, men at man ikke kan stoppe dér. En holdning der også er kommet Gade for øre. I interviewet med Gade fortæller han, at den nye ordning allerede nu møder kritik fra nogle sider, inden resultatet af ændringerne har vist sig. Han har

hørt et prominent medlem udtale offentligt, at ændringerne ikke gik langt nok, og at der i den forbindelse er behov for noget mere ”(...) men der er allerede nu kritiske røster ude og mene, at den revision ikke gik langt nok, og at der er behov for noget mere (...)” (Bilag 4, l. 200-202). Dét bekræfter billedet af, at nogle i branchen ønsker yderligere tiltag.

Den tid som respondenterne særligt påpeger som værende et problem, er heller ikke overraskende, da netop tid i høj grad kan siges at hænge sammen med det ønske, som de yngre generationer har omkring work/life balance. Med andre ord kan det blive nødvendigt ikke alene at kigge på selve revisor-eksamen, men også branchen og det arbejdsmiljø der er skabt her. For som Tellervo selv beskriver det i interviewet, så tror han ikke længere, at hans generation eller de efterfølgende ønsker at arbejde solen sort. De vil også gerne noget andet i deres liv (Bilag 9, l. 296-299). Et ønske og en holdning der kan fremstå uforenelig med uddannelsen som statsautoriseret revisor, da der netop her ligger en fælles forståelse af, at uddannelsen kræver meget tid og mange timer. Timer der skubber til balancen mellem arbejde og fritid, da timerne, i de flestes tilfælde, skal findes oven i de i forvejen mange timer, som de ligger på arbejdet.

”Jeg tror jeg fik estimeret, at hvis jeg skulle starte på den statsautoriseret revisoruddannelse, så var det omkring 300 timer, jeg skulle finde om året (...) og lige pludselige skulle hive ud af kalenderen. Det var jeg lidt i tvivl om, hvordan det ville passe med kundeporteføljen og så videre. Så det var nogle af de tanker, som jeg gik med” (Bilag 8, l. 127-135).

Der kan altså tilmed siges at ligge et ansvar i branchen, herunder revisionsvirksomhederne, for at bremse den negative udvikling i antallet af statsautoriserede revisorer, da balancen mellem arbejde og frihed netop skal findes her.

6.5.2 Delkonklusion

På baggrund af den ovenstående analyse må det konkluderes, at eksamensformen ikke som hovedtræk er årsagen til, at de studerende og - dimitterede fravælger - eller er i tvivl om at blive statsautoriseret revisor. Det kan dog ligeledes konkluderes, at de seneste ændringer til revisoreksamen kan være et skridt i den rigtige retning i forhold til at gøre uddannelsen mere attraktiv for kandidaterne at tage. Analysen viste dog samtidig, at ændringerne ikke kan stå alene, men at der skal yderligere tiltag til.

Tiltag som revisionsvirksomhederne tillige har et ansvar for, da det kan konkluderes, at tiden både under og efter revisoreksamen er af stor betydning for tilvalget såvel som fravalget.

6.6 Tiltag

I denne del af analysen vil der blive set på, hvilke tiltag man eventuelt vil kunne implementere, såfremt antallet af statsautoriserede revisorer er fortsat faldende. Disse tiltag vil tage udgangspunkt i de angivne årsager, der ligger til grund for respondenternes fravalg af at blive statsautoriseret revisor.

6.6.1 Specialisering af revisoreksamen

Udover det ansvar der kan ligge i branchen, herunder revisionsvirksomhederne, så er det også interessant at vende tilbage til selve uddannelsen og eksamen for at se på, hvilke tiltag man kunne foretage. Tiltag der ligger på linje med de årsager, som respondenter angiver til deres fravalg af, at vil være statsautoriseret revisor. For selvom man i de seneste ændringer til uddannelsen og eksamen har ændret i indholdet heraf, så fremstår denne stadig bred. Bred i den forstand, at man under uddannelsen og eksamen, såvel som i arbejdet, kan komme til at betjene en lang række af kunder i forskellige brancher, hvilket sætter store krav til den branche- og virksomhedsspecifikke viden, man som statsautoriseret revisor skal tilegne sig. En udfordring som også mange af respondenterne påpegede. En måde at imødekomme denne udfordring på kunne være ved, at man specialiserede uddannelsen yderligere således, at man efter endt eksamen alene kunne være udskrivende revisor indenfor én eller flere brancher alt efter, hvilken/hvilke specialisering(er) man havde taget. Dette tiltag vil altså kunne imødekomme årsagerne 'Work/life balance' og 'For stressende' og 'Manglende tid'.

Man kan sammenligne det en smule med den specialisering, der i forvejen er ved pengeinstitutter, realkreditinstitutter og forsikringsselskaber. Her kræves der nemlig en speciel certificering, for at kunne underskrive disse virksomheder, jævnfør § 5, stk. 1, nr. 1, litra a, b og e i Lov om finansiel virksomhed.

Specialiseringen kunne muligvis medføre, at uddannelsen som statsautoriseret revisor blev mere overkommelig for kandidaterne. Dette kunne ligeledes medføre, at den blev mindre tidskrævende, da kandidaterne dermed ikke længere risikerer at få spørgsmål til eksamen, som ligger uden for den branche de til dagligt arbejder med, og som de specialiserer sig inden for. Dette vil samtidig give kandidaterne mere tid til familielivet, da den mindre tidskrævende facon vil frigive tid hertil, hvilket også er i overensstemmelse med de yngre generationers erhvervs karakteristika.

Et karikeret eksempel herpå kan være, at man som hjertelæge ikke vil blive stillet spørgsmål til hjernen. Samtidig vil man som patient ikke risikere, at ens hjertekirurg senere vil være ens hjernekirurg. I hvert fald ikke uden yderligere specialisering. Et synspunkt der ligeledes kan være med til højne kvaliteten af det udførte arbejde. I interviewet med Jensen beskrev hun specialiseringen således:

”(...) at lave en form for specialisering det ville helt klart hjælpe, fordi hvis man ser på revisoreksamen i dag, så er den jo utrolig bred. Der er jo forskellige selskabsformer man kan have, og så er der også omstrukturering og fusioner, holdingselskabsstiftelser og der er virkelig meget, men der er også de mere specifikke ting såsom værdipapirer, warrants, aktieoptioner og alt muligt. Så det er en virkelig bred vifte, man også kan komme op i til eksamen” (Bilag 7, l. 362-366).

Dermed ikke sagt at der ikke skal være et fælles og solidt bundniveau for alle kandidaterne på tværs af specialiseringerne, som Tellervo kommer ind på i forbindelse med snakken om specialiseringen af uddannelsen og arbejdet ”(...) selvfølgelig skal der være et solidt bundniveau” (Bilag 9, l. 172). Dette bundniveau skal sikre, at der blandt alle de statsautoriserede revisorer er en fælles forståelse og et fælles niveau, således at det alene er specialiseringen, der udgør den egentlige forskel. En forskel der kun skal udmønte sig i forskellig specifik viden om de forskellige brancher og deres særheder.

En af ulemper ved denne yderligere specialisering af uddannelsen og eksamen vil selvfølgelig være, at de statsautoriserede revisorer ikke uden videre kan underskrive på alle virksomheder i alle brancher. En ulempe der synes større, når netop så få kandidater vælger at blive statsautoriseret revisor. Derfor er det også vigtigt at pointere, at dette ændringsforslag er forudsat af, at det har en positiv effekt på antallet af statsautoriserede revisorer ved at gøre uddannelsen mere overkommelig for kandidaterne.

En anden ulempe kan være, at der formentlig vil være nogle brancher, som møder større tilslutning og større interesse end andre, hvorfor der kan komme en skævdeling, hvis man frit lader kandidaterne vælge deres specialisering. Man kan dog omvendt satse på, at kandidaterne ønsker at specialisere sig indenfor det område, som de arbejder med, hvorfor man gerne skulle få afdækket behovet for statsautoriserede revisorer i alle brancher.

Det skal afslutningsvis nævnes, at specialiseringen ikke skal fratage revisorerne muligheden for at arbejde med forskellige brancher undervejs i deres karriere. Det skal alene afgrænse de brancher, som

de kan være underskrivende revisor på, og i den forbindelse også afgrænse den viden, de skal have til de øvrige brancher for at blive statsautoriseret revisor. Det skal dog samtidig være muligt at specialisere sig indenfor flere brancher undervejs i sin karriere, såfremt man ønsker dette.

6.6.2 Linje på universitetet

Hvis man kigger lidt i en anden retning end hidtil, så er det også interessant at se på, om man tidligere i uddannelsesforløbet kunne vække en interesse samt integrere en form for forberedelse til at blive statsautoriseret revisor. Dette kunne for eksempel være ved at lave en linje på kandidatstudiet, som de studerende kan tilvælge, enten når de starter eller undervejs på deres kandidatstudie. Udover at linjen skal have til formål at vække en interesse hos de studerende, så skal den også have til formål at gøre overgangen mellem kandidatstudiet og revisoreksamen mere naturlig. Dette ville samtidig være i overensstemmelse med de yngre generationers karakteristika, som bevirker, at disse har en stor interesse for at studere og opnå viden.

Linjen kunne eksempelvis bestå af nogle ekstra fag, der er mere rettet mod uddannelsen som statsautoriseret revisor samt nogle workshops, ture og foredrag, der kan være med til at give de studerende et indblik i uddannelsen og arbejdet som statsautoriseret revisor samt opbygge et netværk. Dette kan specielt være gavnligt for de fuldtidsstuderende, da de typisk har mindre erfaring med revisionsbranchen sammenlignet med de deltidsstuderende. De nævnte ture kunne eksempelvis være ture ind på Børsen, når eksamenerne forløber samt ture til SR-akademiet. Foredragene kunne vedrøre de muligheder uddannelsen som statsautoriseret revisor kan give karrieremæssigt, samt de oplevelser man som statsautoriseret revisor kan få karrieremæssigt. Det skal med andre ord være en linje, der giver en større indsigt i uddannelsen og arbejdet som statsautoriseret revisor, og som tidligere i uddannelsesforløbet forbereder og fanger mulige kandidater. For selvom cand.merc.aud.-studiet er den teoretiske del af uddannelsen til statsautoriseret revisor, så synes der ikke at være en særlig naturlig overgang mellem de to uddannelser. Kandidaten er vel at mærke adgangsbilletten til uddannelsen som statsautoriseret revisor, men som det fremgår af statistikken i spørgeskemaundersøgelsen, så stiger interessen for ikke at blive statsautoriseret revisor efter endt cand.merc.aud.-studie. Der kunne derfor godt laves en mindre overgang samt et større samspil mellem de to uddannelser. En overgang og et samspil som revisionsvirksomhederne ligeledes har et ansvar for at opretholde, da mange af kandidaterne både under og efter deres cand.merc.aud. vil være at finde her. Det er dermed vigtigt, at den faglige

forberedelse samt det opbyggede netværk vedligeholdes ude i revisionsvirksomhederne og dermed i overgangen mellem kandidatstudiet og revisoreksamen.

6.6.3 Ændring af arbejdskulturen og -moralen i revisionsbranchen

Som det fremgår af afsnit 6.5 vedrørende ændringerne til revisoreksamen, så påpeger respondenterne i spørgeskemaet og i interviewene, at ændringerne til revisoreksamen ikke alene kan vende udviklingen og sikre flere statsautoriserede revisorer i Danmark. Dermed ikke sagt, at respondenterne i interviewene ikke forholder sig positivt til de seneste ændringer til revisoreksamen, de efterspørger dog langt større og langt mere drastiske ændringer, der ikke kun er af uddannelsesmæssig karakter, som tiltagene i ovenstående afsnit er baseret på. Som konstateret ovenfor skyldes fravalget af at blive statsautoriseret revisor nemlig ikke eksamensformen, men særligt den ubalance mellem arbejds- og familieliv, som titlen indbefatter. En ubalance som betyder, at de yngre generationer fravælger at blive statsautoriseret revisor, og som udelukkende kan vendes, såfremt branchen er klar på et opgør. Et opgør med en arbejdskultur og -moral, hvor bonussen ikke baserer sig på overarbejdstimer, og hvor årssamtalen ikke byder på fraser som ”hvor mange overarbejdstimer kan du lægge?” (Hansen, 2021).

De yngre generationer herunder Generation X, - Y og - Z efterspørger nemlig en ændring af den arbejdskultur og -moral, som for tiden hænger i revisionsbranchen. Med andre ord ønsker de yngre generationer et opgør med overarbejds-kulturen og det arbejds-pres, som stjæler deres tid fra privaten herunder familielivet. Et opgør som ikke alene er blevet bekræftet i vores spørgeskemaundersøgelse, hvor respondenterne særligt peger på følgende årsager til deres fravalg ’Work/life balance’, ’For stressende’ og ’Manglende tid’, men et opgør som ligeledes bliver præsenteret i artiklen med overskriften ”Revisorer der arbejder for meget”. En artikel som er skrevet af Peter Hansen, der er medejer af Øernes Revision A/S, og som, det fremgår af overskriften, påpeger, at nogle revisorer arbejder for meget (Hansen, 2021). Artiklens perspektiv møder også opbakning i kommentarsporet, hvor en forhenværende revisor fra en større revisionsvirksomhed skriver følgende:

”Kan huske jeg for ganske få år tilbage i et større revisionsfirma til en årssamtale blev spurgt hvor mange overarbejdstimer jeg havde tænkt mig at lægge. Udover at spørgsmålet var upassende så følte jeg mig alligevel presset til at svare ”øhh jeg kan vel lægge 3-400 timer” (skal lige siges at jeg selv har fire børn og en aktiv livsstil ved siden af) Hvor til chefen svarede: ”Ja det er jo ikke prangende, 600 havde været bedre”” (Hansen, 2021).

Citatet vidner om en arbejdskultur og -moral, der er svær at kombinere med familielivet, og er samtidig et udtryk for en generation, som prioriterer balancen mellem arbejds- og familieliv.

Den anførte artikel ovenfor er ikke et enestående eksempel på den ændring af arbejdskulturen og -moralen, der efterspørges i branchen og af branchen. I artiklen ”Unge søger væk fra 60-timers arbejdsuge” peges der ligeledes på, at Generation Y ikke ønsker at arbejde i samme omfang som deres forgængere, hvilket udtrykkes således: ”60-80 timer var normalen for brancher som revision, finans og rådgivning. Noget tyder imidlertid på, at de lange dage er ovre, og at særligt yngre generationer ikke ønsker at arbejde så hårdt som deres forgængere” (Præst, 2018, l. 5-7). Af citatet fremgår det, at Generation Y står for et opgør med uanede mængder af overarbejdstimer. Et opgør som muligvis skal ses i lyset af Y’ernes ønsker om at tilbringe deres tid med familien.

Dette er et perspektiv, som lader sig bekræfte i en artikel bragt af Børsen, hvor BDO’s topchef Stig Holst Hartwig påpeger, at man hos BDO vil gøre op med overarbejdskulturen for hermed at fastholde talentfuld arbejdskraft og forsvare sin position i branchen. Hartwig mener nemlig, at branchen har et slagent ry ”Revisionsbranchen har ry for en arbejdskultur, der grænser til egentlig arbejdsnarkomani”, hvilket han vurderer er ”mere skidt end godt” (Eisenberg, 2018, l. 22-23). Han vurderer endvidere, at de mange overarbejdstimer resulterer i brancheflugt ”De mange overarbejdstimer sender ganske mange unge revisorer og rådgivere på flugt væk fra den branche, de ellers har uddannet sig til gennem mange år” (Eisenberg, 2018, l. 24-26). Artiklen fortsætter med at fremhæve, at denne arbejdskultur ikke er passende på et arbejdsmarked, som skal overtages af Generation Y, ”Især millennial-generationen (red. Y-generationen) insisterer på en bedre balance mellem arbejde og fritid end tidligere generationer af revisorer og rådgivere” (Eisenberg, 2018, l. 27-28). En artikel som endnu en gang vidner om den ændring af arbejdskultur og -moral, som efterspørges i revisionsbranchen og af revisionsbranchen, og som samtidig må ændres, for at sikre at de unge bliver i branchen, og på sigt uddanner sig til statsautoriseret revisor.

Det mest presserende spørgsmål i forlængelse af ovenstående er ”hvordan ændrer man denne arbejdskultur og -moral, som raserer revisionsbranchen?”. Ét er nemlig at have konstateret denne nødvendige - og efterspurgte ændring, noget andet er at udforme et tiltag, som potentiel vil betyde, at flere bliver

i branchen og uddanner sig til statsautoriseret revisor. Med udgangspunkt i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og interviewene samt generationsteorien vil vi i det følgende forsøge at give vores bud herpå.

6.6.3.1 Færre overarbejdstimer

Spørgeskemaundersøgelsen og interviewene viser, som også nævnt ovenfor, at Generation X og Generation Y fravælger at blive revisorer grundet 'Work/life balance', 'For stressende' og 'Manglende tid', og ovenstående artikler peger på, at branchen kalder på et opgør med overarbejdstimerne. Det må derfor konstateres, at for at knække kurven og dermed den negative udvikling i antallet af statsautoriserede revisorer, så kalder revisionsbranchen på færre overarbejdstimer. De færre overarbejdstimer vil nemlig generelt frigive mere tid. En tid som vil kunne komme familien til gode, og som samtidig vil betyde, at respondenterne har mere tid til at uddanne sig til statsautoriseret revisor. Samtidig vil frigivelsen af tid kunne bevirke, at respondenterne ikke forbinder titlen som statsautoriseret revisor med at være for stressende. En skrotning af forventningen til overarbejdstimerne vil dermed være et tiltag, som kunne eliminere de tre primære årsager til fravalget af at blive statsautoriseret revisor, og vil samtidig betyde en ændring af arbejdskulturen og -moralen.

Det er dog indiskutabelt, at det ikke kan opstilles så simpelt, da den store mængde af overarbejde har sin tilstedeværelse i branchen af en årsag, som ikke lader sig eliminere ved blot at skotte overarbejdstimerne. En skrotning af overarbejdstimerne vil nemlig kræve at revisionsvirksomhederne enten 1) ansætter flere medarbejdere, 2) er mere selektiv i valget og antallet af revisionskunder eller 3) omfordeler arbejdsbyrden i årets løb således, at denne ikke er centreret omkring foråret. Revisionen og tidsrammerne herfor er dog i stort omfang lovreguleret på EU-basis, hvorfor sidstnævnte synes at være urealistisk. Reduceringen af overarbejdstimerne vil derfor kræve enten flere medarbejdere, hvilket trykker revisionsvirksomhederne på lommen, eller at revisionsvirksomhederne bliver mere selektive i valget og antallet af de revisionskunder, som de tager ind. Begge tiltag, der kræver en villighed fra revisionsvirksomhederne, såfremt at det skal kunne lade sig gøre, da det i sidste ende vil være dem, som skal punge ud.

6.6.3.2 Motivation gennem ledelse af Generation X og Generation Y

Ligesom det er indiskutabelt, at de færre overarbejdstimer bliver en omkostning for revisionsvirksomhederne, er det ligeledes indiskutabelt, at tiltaget kan stå alene. Den måde som Generation X og

Generation Y motiveres på, og derfor vil ledes på, er nemlig anderledes end for generation Baby Boomers. En ændring af arbejdskulturen og -moralen vil dermed også kræve ændringer til den måde, som revisionsvirksomhederne motiverer deres medarbejdere på.

Af teorien fremgår det, at Generation X motiveres af muligheden for kunne forbedre deres karriere og personlige udvikling. Endvidere skal der, forinden en arbejdsopgave påbegyndes være klare linjer for forventningerne hertil, og opgaven skal beskrives i detaljer, således at det er muligt at arbejde frit. At arbejde frit med fleksible arbejdstider er nemlig en anden central motivationsfaktor for denne generation.

Teorien foreskriver endvidere, at for at motivere Generation Y, skal de guides af en ældre leder, som hjælper dem med at forbedre deres karriere. Endvidere skal der være et behageligt arbejdsmiljø med gode kollegaer, og hvor der er plads til at have det sjovt. Samtidig motiveres de også af et frit arbejdsmiljø, som gør det muligt at balancere familie- og arbejdsliv. De motiveres også af feedback og informationsdeling. Det er ydermere en generation, som ikke vil have, at deres præstation vurderes ud fra anciennitet og arbejdstid, men på deres evne til at være innovative og kreative.

Den rette motivation vil betyde, at de to generationer fastholdes i branchen, og i højere grad vil kunne identificere sig med den arbejdskultur- og moral, som er i revisionsbranchen.

6.6.3.3 Den ideelle arbejdskultur og -moral i revisionsbranchen

Det må, med udgangspunkt i ovenstående, konstateres at der både i branchen og af branchen efterspørges en ændring af arbejdskulturen og -moralen, som fortsat raserer revisionsbranchen. En arbejdskultur og -moral som skal ændres gennem to centrale tiltag, herunder 1) færre overarbejdstimer og 2) motivation gennem ledelse. Tiltag som vil fastholde medarbejdere i revisionsbranchen og betyde, at flere finder det attraktivt at uddanne sig til statsautoriseret revisor. Dette fordi medarbejderne ikke længere forbinder det at være i branchen, og selve titlen, med uanede mængder af overarbejde, hvilket samtidig vil betyde tid til familielivet, og fordi de motiveres gennem den rette ledelse, som baserer sig på generationernes erhvervs karakteristika. Tiltagene kan ikke stå alene, men skal tilsammen danne rammerne om den ideelle arbejdskultur og -moral i revisionsbranchen for Generation X og Generation Y.

6.6.4 Delkonklusion

Det kan af ovenstående afsnit konkluderes, at en specialisering af revisoreksamen vil være et tiltag, der reducerer den tid som kandidaterne skal bruge på uddannelsen. Herudover kunne en speciel linje på kandidatstudiet være en mulighed for at gøre overgangen mellem kandidatstudiet og revisoreksamen mindre.

Det kan dog samtidig konkluderes, at tiltagene ikke alene kan være af uddannelsesmæssig karakter, men at der ligeledes bør ske en ændring af den arbejdskultur- og moral, der er i revisionsbranchen. Hertil kunne et tiltag være en reduktion af overarbejdstimerne gennem 1) flere medarbejdere eller 2) et mere selektivt valg af revisionskunder samt antallet heraf. Dette tiltag kan dog ikke stå alene i ændringen af den arbejdskultur og -moral, som dominerer revisionsbranchen. En ændring heraf vil nemlig også kræve, at medarbejderne motiveres gennem en ledelse, som er i overensstemmelse med deres generations erhvervs karakteristika. De to tiltag vil i forening skabe fundamentet for den ideelle arbejdskultur og -moral i revisionsbranchen.

6.7 Konsekvenser

I denne sidste del af analysen vil der blive foretaget en konsekvensanalyse. Denne vil med afsæt i de foretagne interviews forsøge at kortlægge de konsekvenser, der kan være ved et fortsat faldende antal statsautoriserede revisorer. Herunder den betydning dette kan have for revisionspligten, virksomhederne og samfundet.

6.7.1 En samfundsmæssig skadevirkning

”(...) man kan jo ikke have en revisionspligt på virksomheder, hvis ikke der er revisorer (red. Statsautoriserede revisorer) nok til at lave de påtegninger, der skal laves (...)” (Bilag 4, l. 299-300). Så enkelt formuleres konsekvensen af manglende statsautoriserede revisorer af Gade. En konsekvens der kan blive til virkelighed, såfremt den negative udvikling i antallet af statsautoriserede revisorer fortsætter. Helt så enkle er konsekvenserne af en manglende opretholdelse af revisionspligten dog ikke.

Revisionspligten sikrer, at der bliver skabt et retvisende billede af virksomhedernes økonomiske situation. En sikkerhed der ikke alene er vigtig for investorer og bestyrelsesmedlemmer, men også for andre der kunne have en økonomisk interesse i virksomheden, herunder samfundet som helhed. Revisionspligten er ikke til for revisorerens skyld. Revisorerne fungerer alene som en slags upartisk offentlig tillidsrepræsentant, der dermed har til opgave at erklære sig om, hvorvidt det økonomiske

billede er retvisende. Men hvorfor er virksomhedernes økonomiske situation så vigtig for samfundet, og hvad er konsekvenserne af, at denne ikke er retvisende?

Virksomhedernes økonomiske situation er vigtig for samfundet, da den blandt andet har betydning for, hvorvidt virksomhederne kan fortsætte deres drift, samt hvor mange penge de skal betale i skat. To forhold der har stor betydning for et velfungerende - og velhavende samfund.

En manglende revision kan betyde, at vigtige informationer til markedet og myndighederne ikke er retvisende eller i værste fald går tabt. Virksomhederne risikerer med andre ord at begå flere fejl samt foretage mere svig og svindel, såfremt de ikke kontrolleres. Dette er ikke alene forhold, der kan være strafbare, dette kan også være medvirkende til, at der opstår en ulige konkurrence på markedet, da man hermed risikerer, at dem der snyder, udkonkurrerer dem, der spiller efter reglerne. Der er altså risiko for, at konkurrencen ikke længere medfører, at effektive virksomheder tilgår markedet, mens ineffektive virksomheder afgår, som det ellers er tiltænkt. En konsekvens der i sidste ende kan have betydning for samfundets velstand, hvilket Gade formulerer på følgende vis: ”Det er jo en sindssygt vigtig samfundsrolle, og hvis ikke man har den form for kontrol, så er det jo skidt for alle, for så vil der være mere svindel og flere fejl og flere konkurser og det vil have nogle enormt store skadevirkninger, hvis ikke vi har den kontrol, som revisorerne bidrager med” (Bilag 4, l. 304-307).

6.7.2 Kvalitet, pris og brodne kar

En manglende opretholdelse af revisionspligten, som ovenstående afsnit har beskrevet konsekvenserne af, er dog det værste tænkelige tilfælde. Helt så galt behøver det altså ikke at gå. Det betyder dog på den anden side ikke, at en fortsat nedgang i antallet af statsautoriserede revisorer er helt uden væsentlige konsekvenser, blot fordi revisionspligten stadig kan opretholdes. En af konsekvenserne ved et dalende antal statsautoriserede revisorer kan nemlig være kvaliteten af det arbejde og dermed de erklæringer, der bliver givet. Dette skyldes ikke, at de statsautoriserede revisorer ikke besidder de nødvendige kompetencer. Det skyldes derimod, at såfremt der bliver færre statsautoriserede revisorer til det samme antal erklæringsopgaver, som opretholdelsen af revisionspligten vil medføre, så vil der i sidste ende være mindre tid til erklæringerne for de statsautoriserede revisorer, der er tilbage. En tidsmæssig konsekvens der altså kan komme til at have betydning for kvaliteten, som også Hansen kom ind på i interviewet i forbindelse med snakken om netop konsekvenserne.

”Det tror jeg vil være kvaliteten af det udførte arbejde der bliver lavet, og de underskrevne regnskaber der vil ligge, fordi man vil få færre statsautoriserede revisorer, men der vil stadig ligge det samme antal (red. erklæringer), plus/minus, alt efter, hvor mange virksomheder der kommer til og fra, der skal revideres. Så der vil være det her tidspres på revisorerne der gør, at det bliver ekstremt svært for dem også at følge med, og de skal jo stadig levere. Der er jo stadig alt det her compliance, og hele lovgivningen som de skal følge op på, så jeg har en ide om, at kvaliteten måske vil falde en lille smule, hvis det fortsætter” (Bilag 8, l. 623-629).

En løsning kunne være, at man giver tilladelse til, at færdiguddannede cand.merc.aud.’er må underskrive regnskaber på eksempelvis regnskabsklasse A, B og lille C. Dette vil dog ligeledes risikere at have betydning for kvaliteten, da disse kandidater ikke nødvendigvis vil have erfaringen, eller de rette kompetencer, til at kunne påtage sig dette ansvar. Et ansvar der også bliver sværere at placere ved eventuelle fejl eller besvigelser, da man ikke i samme grad som nu, vil have en bestemt afgrænset og identificerbar gruppe af underskrivende revisorer. Man kunne dog se på om nogle af de arbejdsopgaver, som de statsautoriserede revisorer har, kunne gives til kandidater uden revisoreksamen som også Wittenborg og Clausen kom ind på i interviewet.

”Det vil måske være nødvendigt at ændre på arbejdsopgaverne, så noget af det, som de statsautoriserede revisorer udfører nu, måske godt kunne løses af nogen uden en SR-eksamen (red. revisoreksamen). Så kunne de statsautoriserede revisorer koncentrere sig om afgivelse af erklæringer, krav ifølge revisionsstandarder og lignende (...)” (Bilag 5, l. 518-523).

I forlængelse af det tidsmæssige pres som de statsautoriserede revisorer kan komme til at opleve, kan der også opstå en risiko for, at nogle virksomheder får svært ved at skaffe en statsautoriseret revisor. En konsekvens som egentlig leder os tilbage til den første problemstilling vedrørende opretholdelsen af revisionspligten. I interviewet med Wittenborg og Clausen blev det beskrevet således:

”Arbejdspreset på revisorerne og firmaernes udfordringer med at have nok arbejdskraft kan måske medføre, at firmaerne bliver mere 'kræsne' i forhold til de kunder, man har, så man vælger de kunder, man bedst kan stå inde for, og prioriterer lidt, hvilket måske i virkeligheden kan komme til at gå ud over kunder, der kan få problemer med at skaffe en revisor” (Bilag 5, l. 518-523).

Det behøver altså ikke alene at have konsekvenser for de virksomheder, som fravalget vedrører. Det kan endnu en gang også have konsekvenser for samfundet, da man altså risikerer, at de virksomheder der har nogle brodne kar, og som revisionsvirksomhederne får større incitament til at fravælge, faktisk bliver fravalgt af revisionsvirksomhederne. Dette kan medvirke til, at vi i samfundet får nogle virksomheder, hvis økonomiske situation, herunder fejl og eventuelle besvigelser, ikke bliver kontrolleret i lige så høj grad, som de burde.

De virksomheder, der ikke fravælges, risikerer samtidig, at revisionsydelseerne undergår en væsentlig prisstigning, da udbuddet netop vil være betydeligt mindre end efterspørgslen i følge Clausen og Wittenborg ”Man kan sige det sådan, at hvis en autoriseret revisor (red. statsautoriseret revisor), der skal skrive under på et regnskab, bliver en knap ressource, så kan man jo skrue på prisen og så bliver det dyrere (...)” (Bilag 5, l. 539-541). En konsekvens der altså vil have betydning for virksomhedernes økonomi, og som, på grund af revisionspligten, ikke vil være en ydelse, som virksomhederne selv kan fravælge.

6.7.3 Delkonklusion

På baggrund af ovenstående konsekvensanalyse må det konkluderes, at manglen på statsautoriserede revisorer kan have konsekvenser for opretholdelsen af revisionspligten, virksomhederne og samfundet som helhed. Det vil medføre udfordringer med at opretholde revisionspligten samt sætte revisorerne under et arbejdspress, som kan påvirke kvaliteten af det arbejde, der bliver foretaget. Arbejdspresset kan ligeledes medføre, at nogle virksomheder har svært ved at skaffe en statsautoriseret revisor. En konsekvens der altså sender os tilbage til problemstillingen vedrørende netop opretholdelsen af revisionspligten. Sidst men ikke mindst kan manglen på statsautoriserede revisorer betyde, at priserne på revisionsydelseerne stiger, hvilket vil have betydning for virksomhederne.

7. Konklusion

I dette speciale har vi arbejdet med følgende problemformulering: ”Hvorfor bliver der færre statsautoriserede revisorer i Danmark?”. Til at besvare problemformuleringen har vi opstillet fem arbejdsspørgsmål, som på struktureret vis har haft til formål at besvare denne. De fem arbejdsspørgsmål, og dermed problemformuleringen, er blevet besvaret gennem brugen af forskningsmetoden Mixed Methods, hvormed vi har kombineret metoderne spørgeskemaundersøgelse og semistrukturerede interviews. Kombinationen af disse metoder har hjulpet til at afdække, hvor stor interessen for at blive statsautoriseret revisor er, samt hvad årsagerne til til- og fravalget af at blive statsautoriseret revisor er. Valget af metoder knytter sig ligeledes til specialets videnskabsteoretiske retning, pragmatismen, som har fokus på, hvordan en undersøgelse gennemføres bedst muligt i praksis.

Med udgangspunkt i specialets redegørelse kan det konkluderes, at der er forskellige uddannelsesmæssige veje til cand.merc.aud.-studiet. Efter at have opnået titlen som cand.merc.aud., kræver det mindst tre års relevant erhvervs erfaring hos en revisionsvirksomhed før det er muligt at ansøge om at blive indstillet til revisoreksamen. Denne eksamen består, efter de seneste ændringer, af én skriftlig eksamen fordelt på to dage og én mundtlig eksamen. Når disse to eksamener er bestået, og man har opnået godkendelse fra Erhvervsstyrelsen, kan man kalde sig statsautoriseret revisor. Revisoreksamen har løbende gennemgået ændringer, hvoraf de seneste ændringer har haft til formål at gøre denne tidssvarende og attraktiv, således at færre snubler undervejs.

Trods ændringerne af revisoreksamen kan det på baggrund af analysen konkluderes, at interessen for at blive statsautoriseret revisor er næsten lige stor mellem de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede, hvorfor interessen blandt disse to delpopulationer er stabil. Analysen viser endvidere, at interessen for ikke at blive statsautoriseret revisor stiger efter endt cand.merc.aud.-studie, mens tvivlen omvendt falder. Dette skyldes, at flere af de cand.merc.aud.-dimitterede, end studerende, ikke har et ønske om at blive statsautoriseret revisor og omvendt er flere af de cand.merc.aud.-studerende, end dimitterede, i tvivl om de har et ønske om at blive statsautoriseret revisor. Dette indikerer dermed, at de cand.merc.aud.-studerende, som er i tvivl om, hvorvidt de vil være statsautoriseret revisor, ender med at miste interessen herfor.

De tre primære årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, blandt de cand.merc.aud.-studerende, er i prioriteret rækkefølge: **'Work/life balance'**, **'Jeg er i tvivl, om jeg vil**

være i branchen' samt **'For stressende'**. Disse tre primære årsager er næsten identiske med de tre primære årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-dimitterede. Blandt de cand.merc.aud.-dimitterede er de tre primære årsager, til fravalget af at blive statsautoriseret revisor, i prioriteret rækkefølge således: **'Work/life balance'**, **'For stressende'** samt **'Manglende tid'**. Disse tre årsager blev ligeledes bekræftet og uddybet gennem de semistrukturerede interviews med respondenterne Møller, Jensen, Hansen og Tellervo. De tre primære årsager til tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, blandt de cand.merc.aud.-dimitterede, er i prioriteret rækkefølge følgende: **'Jeg er i tvivl, om jeg vil være i branchen'**, **'Work/life balance'** samt **'Manglende tid'**.

Disse hyppigst angivne årsager blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede skal ses i lyset af de generationer, som de tre delpopulationer tilhører. Mens de cand.merc.aud.-studerende overvejende tilhører Generation Z efterfulgt af Generation Y, tilhører de cand.merc.aud.-dimitterede hovedsageligt Generation Y, men også dimitterede fra Generation X og Generation Z er repræsenteret i disse delpopulationer. Alle tre generationer er kendetegnet ved at prioritere familielivet over arbejdslivet, og dermed har disse generationer gjort op med den arbejdsnarkomani, som generation Baby Boomer repræsenterer. De tre generationer er ligeledes kendetegnet ved at foretrække et behageligt arbejdsmiljø, hvor man ikke bryder sig om stress og pres. Generationernes anførte erhvervs karakteristika, som er teoretisk funderet, stemmer dermed overens med de angivne årsager.

Mens ovenstående er de primære årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, er nærværende de primære årsager til tilvalget af, at ville være statsautoriseret revisor blandt de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede. De tre primære årsager til tilvalget, blandt de cand.merc.aud.-studerende, er i prioriteret rækkefølge: **'Karrieremuligheder'**, **'Faglighed'** og **'Løn'**. Lignende årsager til tilvalget gør sig gældende blandt de cand.merc.aud.-dimitterede, hvor de tre primære årsager i prioriteret rækkefølge er: **'Faglighed'**, **'Karrieremuligheder'** og **'Løn'**.

Disse angivne årsager skal også ses i lyset af de generationer, som delpopulationerne tilhører. Hvor de cand.merc.aud.-studerende især tilhører Generation Z, efterfulgt af Generation Y, så tilhører de cand.merc.aud.-dimitterede fortrinsvis Generation Y, men også Generation Z og Generation X er repræsenteret. Disse generationer er karakteriseret ved være lærevillig samt jobskiftende og anser viden for magt, hvilket stemmer overens med årsagerne **'Faglighed'** og **'Karrieremuligheder'**. **'Løn'** som årsag til tilvalget af at ville være statsautoriseret revisor bør ifølge teorien ikke være en prioritet, da

disse generationer ikke lader sig fascinere af penge, men årsagen skal muligvis ses i lyset af generationernes forkærlighed for frihed og en høj levestandard.

Generationernes angivne årsager, som ligeledes afspejler deres erhvervs karakteristika, står i skarp kontrast til de erhvervs karakteristika, som kendetegner generation Baby Boomers. Generationen er karakteriseret ved at være loyale arbejdsnarkomaner, som prioriterer titel, status og penge over familielivet. Den høje arbejdsmoral skyldes den konkurrenceprægede kultur, som raserer generationen, og som også reflekterer sig i generationens arbejdsmotto ”Live to work”. Denne generation udgør samtidig størstedelen af de statsautoriserede revisorer og er dermed toneangivende for den arbejdskultur og -moral, der følger med titlen på et arbejdsmarked, som er domineret af Generation Y og Generation X.

Den skarpe kontrast mellem Generation X, - Y og - Z og generation Baby Boomers betyder, at de yngre generationer associerer det at være statsautoriseret revisor med en arbejdskultur og -moral, som de ikke kan identificere sig med, hvorfor de fravælger titlen.

På baggrund af de cand.merc.aud.-studerende og -dimitterede angivne årsager til fravalget - og tvivlen om at blive statsautoriseret revisor, kan det endvidere konkluderes, at eksamensformen ikke er årsagen til hverken fravalget eller tvivlen. Respondenterne i interviewene anser dog ændringerne til revisoreksamen som værende et positivt tiltag, men peger samtidig på, at det vil kræve yderligere tiltag. Tiltag som kræver revisionsvirksomhedernes billigelse.

Et af tiltagene kunne være en specialisering af revisoreksamen, da dette vil nedsætte den tid, som kandidaternes skal bruge på uddannelsen. Den frigivne tid er i overensstemmelse med, at de yngre generationer prioriterer familielivet højt. Endvidere vil den frigivne tid potentielt gøre det mindre stressende for kandidaterne og samtidig være et opgør med den manglende tid, hvilket ligeledes ligger i forlængelse af generationernes erhvervs karakteristika og dermed teorien.

Et andet af tiltagene kunne være en linje på cand.merc.aud.-studiet, som har til formål at naturliggøre overgangen fra kandidatstudiet til revisoreksamen. Dette tiltag vil også ligge i forlængelse af de yngre generationers lærevillighed og interesse for at studere.

Tiltagene af uddannelsesmæssig karakter kan dog ikke stå alene i kampen om at hindre det faldende antal statsautoriserede revisorer, da dette vil kræve langt mere skelsættende og drastiske ændringer. Der efterspørges nemlig både af branchen og i branchen en ændring af den arbejdskultur og -moral,

som hænger i revisionsbranchen. En ændring heraf vil kræve følgende to tiltag: 1) færre overarbejdstimer og 2) motivation gennem ledelse. De to tiltag ligger i forlængelse af Generation X, og - Y's erhvervs karakteristika og vil tilsammen danne grundlag for den ideelle arbejdskultur og -moral for netop disse generationer.

Såfremt tiltagene ikke indføres, og det faldende antal statsautoriserede revisorer fortsætter, så vil det få betydning for opretholdelsen af revisionspligten. Det vil samtidig betyde et øget arbejdspress på de statsautoriserede revisorer, hvilket potentielt kan påvirke kvaliteten af deres arbejde negativt. Afslutningsvis vil det ligeså påvirke priserne på de revisionsydelser, som indbefatter en statsautoriseret revisors underskrift, hvilket vil ramme de danske virksomheder og dermed dansk erhvervsliv.

8. Perspektivering

Det er ikke kun indenfor landets egne grænser, at der opleves en negativ udvikling i antallet af statsautoriserede revisorer. Kigger man på eksempelvis Tyskland, England og Sverige, så er dette ligeledes en problemstilling, der gør sig gældende her. I en artikel skrevet af det tyske karrieremagasin "High Potential" påpeger de, at markedet i årevis har kæmpet med en mangel på unge revisorer, og at der i øjeblikket alene er 300 til 400 revisorer, der består revisoreksamen om året. En problemstilling der på sigt kan betyde, at branchen ikke kan stå imod fremtidens krav, når samtidig mere end halvdelen af de statsautoriserede revisorer, der arbejder i Tyskland, allerede er mellem 40 og 60 år (High Potential, n.d). I en artikel skrevet af det førende engelske nationale fællesskab af controllere, regnskab- og økonomiprofessionelle påpeger de samtidig, at mens arbejdsmarkedet siden 2000'erne er vokset støt har revisionsvirksomhederne kæmpet med at finde kvalificeret arbejdskraft. En problemstilling der endnu en gang understreges af den alder de statsautoriserede revisorer har. De skriver følgende: "Now that they've reached retirement age, Boomers are leaving the workforce. This is true in every industry, of course, but without the ability to attract and retain younger workers, this growing exodus will only widen the gap between the job market and the pool of available candidates" (Controllers Council, 2021, l. 13-15).

Tager vi et kig på Sverige, så var antallet af kvalificerede revisorer (red. statsautoriserede- og registrerede revisor) ifølge det svenske Revisionsinspektion nede på 3.267 i år 2018. Dette er et fald på en fjerdedel siden slutningen af 1990'erne og understreger altså endnu en gang, at den negative udvikling ikke kun er et nationalt problem (Hammarström, 2018). Det kunne derfor være interessant, og ikke mindst relevant, at foretage en lignende undersøgelse af, hvorfor der bliver færre statsautoriserede revisorer i disse lande. Den umiddelbare forventning vil være, at årsagerne hertil skal findes i den samme forklaring: Generationerne og deres prioriteringer. Altså, at der i branchen er opstået en kløft mellem generationerne, herunder dem der leder den, og dem der driver den, som medfører, at branchen og arbejdet som statsautoriseret revisor ikke længere er attraktiv for de yngste generationer i forhold til de prioriteringer og karakteristika, som de har. Selvom dette er forventningen, så betyder det ikke, at det også er virkeligheden i disse lande.

Derfor kunne det være interessant at kigge på, hvorvidt øvrige europæiske lande også oplever denne nedgang, og om der i den forbindelse bør gøres noget på europæisk plan for at bremse denne udvikling.

9. Litteraturliste

A

Aalborg Universitet. (n.d.-a). *VIDENSKABSTEORI – HVAD OG HVORFOR?*

<https://www.kdm.aau.dk/studiehaandbog/projektrapporten/videnskabsteori/>

Aalborg Universitet. (n.d.-b). Kvantitativ metode. I: *Metodeguiden*.

<https://metodeguiden.au.dk/kvantitativ-metode>

Aalborg Universitet. (n.d.-c). Kodning af kvalitative data. I: *Metodeguiden*.

<https://metodeguiden.au.dk/kodning-af-kvalitative-data>

Andersen, I. (2006). *Dataindsamling og spørgeteknikker i projektarbejder inden for samfundsvidenskaberne*. Forlaget samfundslitteratur. 1. udgave.

B

Bekendtgørelse om revisoreksamen for statsautoriserede revisorer mv., BEK nr. 1306 af 15/11/2013.

<https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2013/1306>

Berkup, S. B. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5(19), 218-229.

Boolsen, M. W. (2008). *Spørgeskemaundersøgelser fra konstruktion af spørgsmål til analyse af svarene*. Hans Reitzels Forlag. København K. 1. udgave, 1. oplag.

Breuning, A. B. (2021, marts). Ny revisoreksamen: Færre snubletråde og mere fleksibilitet. *Signatur*, 1(1).

https://www.fsr.dk/Files/Files/Dokumenter/Værktøjer/SIGNATUR/Magasiner/Signatur_01_2021_samlet_opslag.pdf

Bruun & Partnere. (2014). *Undersøgelse om revisionsbranchens image blandt unge 2013/2014*. FSR - danske revisorer.

C

CBS. (2021, oktober 10). *Cand.merc.aud. - Revisorkandidat*.

<https://www.cbs.dk/uddannelse/kandidat/candmercaud-revisorkandidat>

Clement, S. L. (2017). Formulering af surveysspørgsmål. I Frederiksen, M. Gundelach, P. & Nielsen, R. S. (red.). *Survey: design, stikprøve, spørgeskema, analyse* (s. 115-135) Hans Reitzels Forlag. 1. udgave, 1. oplag.

Controllers Council. (2021, juni 21). *The Growing Shortage of Accountants and CPAs*.

<https://controllerscouncil.org/the-growing-shortage-of-accountants-and-cpas/>

D

Det Kongelige Bibliotek. (n.d.). *Systematiske reviews: Typer af reviews*.

<https://kub.kb.dk/c.php?g=688900&p=4949519>

E

Eisenberg, E. (2018, december 19). Lille revisor-gigant vil hugge hele rådgiver-hold fra rivaler. *Børsen*.

<https://borsen.dk/nyheder/virksomheder/lille-revisor-gigant-vil-hugge-hele-raadgiver-hold-fra-rivaler>

Ejrnæs, A. (2016). Sekundære data i komparative og tidsserieundersøgelser. I Kristensen, C. J. & Hussain, M. A. (red.). *Metoder i samfundsvidenskaberne* (s. 205-218). Samfundslitteratur. Frederiksberg. 1. udgave.

Erhvervsstyrelsen. (2018, maj 1). *Revisionsudvalg - inkl. bilag*.

<https://erhvervsstyrelsen.dk/vejledning-revisionsudvalg>

Erhvervsstyrelsen. (2022a, marts 9). *Registrering af revisorer og revisionsvirksomheder*.

<https://erhvervsstyrelsen.dk/registrering-af-revisorer-og-revisionsvirksomheder>

Erhvervsstyrelsen. (2022b, marts 9). *Godkendelsen af revisorer*.

<https://erhvervsstyrelsen.dk/godkendelse-af-revisorer>

F

Fanning, E. (2005). Formatting a Paper-based Survey Questionnaire: Best Practices. *Practical Assessment Research & Evaluation*. 10(12), 1-14.

Frederiksen, M. (2020). Mixed methods-forskning. I Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.). *Kvalitative metoder - En grundbog* (s. 257-278). Hans Reitzels Forlag. 3. udgave, 1. oplag.

FSR - danske revisorer (n.d.-a). *Hvad er en godkendt revisor?*

<https://www.fsr.dk/politik-analyse/om-revisor-og-aarsregnskaber/hvad-er-en-revision/hvad-er-en-godkendt-revisor>

FSR - danske revisorer (n.d.-b). *Om eksamen for statsautoriserede revisorer.*

<https://www.fsr.dk/uddannelse-events/revisoreksamen/om-revisoreksamen>

FSR - danske revisorer (n.d.-c). *SR-Akademiet: Karrierevejen til statsautoriseret revisor.*

<https://www.fsr.dk/sra>

FSR - danske revisorer (n.d.-d). *Statistik for revisoreksamen.*

<https://www.fsr.dk/uddannelse-events/revisoreksamen/om-revisoreksamen/statistik>

FSR - danske revisorer (2004). *Rapport om fastholdelse af kvindelige revisorer.*

FSR - danske revisorer (2018). Formandens beretning. *Årsrapport 2018 - Når troværdighed tæller.*

<https://www.fsr.dk/Files/Files/Dokumenter/Om%20FSR/Strategi%20og%20Organisation/Organisation/Årsberetninger/Årsberetning%202018%20-%20FSR-danske%20revisorer.pdf>

FSR - danske revisorer (2020, januar 13). *Uddannelsesvejene til at blive statsautoriseret revisor.*

<https://www.fsr.dk/uddannelsesvejene-til-at-blive-statsautoriseret-revisor>

FSR - danske revisorer. (2021a). *Historisk få godkendte revisorer.*

<https://www.fsr.dk/historisk-faa-godkendte-revisorer>

FSR - danske revisorer (2021b). *Brancheanalyse 2021.*

https://www.fsr.dk/Files/Files/Dokumenter/Politik%20og%20analyser/Analyser/2021/FINAL_Brancheanalyse%202021.pdf

H

Hammarström, M. (2018, marts 22). Antalet revisorer fortsætter att minska. *REVISIONSVARLDEN.*

<https://revisionsvarlden.se/antalet-revisorer-fortsatter-att-minska/>

Hansen, P. (2021, juli 20). Revisorer der arbejder for meget. *LinkedIn.*

<https://dk.linkedin.com/pulse/revisorer-der-arbejder-meget-peter-hansen>

Hegelund, M. (2021, juli 7). *Registreret revisor og statsautoriseret revisor – hvad er forskellen?*. Ageras.
<https://www.ageras.dk/blog/registreret-revisor-og-statsautoriseret-revisor-hvad-er-forskellen>

High Potential. (n.d). *Audit 2.0: Der Wirtschaftsprüfer der Zukunft*.
<https://high-potential.com/karrierenetzwerk-wirtschaftspruefung/audit-2-0-der-wirtschaftspruefer-der-zukunft/>

J

Johansen, T. R & Lunden, M. (2016). Revisorer, revision og andre erklæringsopgaver i Danmark. I Johnsen et al. *Danske perspektiver på revisorer og revision* (s. 9-27). Karnov Group Danmark. København. 2. udgave, 1. oplag.

Johnson, R. B & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational researcher*. 33(7), 14-26.

https://www.researchgate.net/profile/R-Johnson-10/publication/225083749_Mixed_Methods_Research_A_Research_Paradigm_Whose_Time_Has_Come/links/5740a51f08aea45ee847c3f7/Mixed-Methods-Research-A-Research-Paradigm-Whose-Time-Has-Come.pdf

Jæger, B. (2016). Mixed Methods. I Kristensen, C.J. & Hussain, M. A. (red). *Metoder i samfundsvidenskaberne* (s. 301-316). Samfundslitteratur. Frederiksberg. 1. udgave.

K

Kristensen, C. J. & Hussain, M.A. (2016). *Metoder i samfundsvidenskaberne*. Samfundslitteratur. Frederiksberg. 1. udgave.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag. København. 3. udgave, 2. oplag.

L

Launsø, L. et al. (2017). *Forskning om og med mennesker - Forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning*. Munksgaard. København. 7. udgave, 2. oplag.

Lau, A. & Hesselby, C. (2021, juni 28). Unge talenter flygter fra en samfundsvigtig branche. *FSR - danske revisorer*.

<https://www.fsr.dk/unge-talenter-flygter-fra-en-samfundsvigtig-branche>

M

Møller, J. K. (2016). Spørgeskemaet som metode til indsamling af egne data. I Kristensen, C. J. & Hussain, M. A. (red.). *Metoder i samfundsvidenskaberne* (s. 187-204). Samfundslitteratur. Frederiksberg. 1. udgave.

N

Nellemann, L. & Christensen, L. A (2021, januar 21). Ny revisoreksamen. *FSR - danske revisorer*.
<https://www.fsr.dk/ny-revisoreksamen>

O

Den Danske Ordbog. (n.d.-a). *Statsautoriseret revisor*.
<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=statsautoriseret%20revisor>

Den Danske Ordbog. (n.d.-b). *Teori*.
<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=teori>

P

Poulsen, B. (2016). Semistrukturerede interviews. I Kristensen, C. J. & Hussain, M. A. (red.). *Metoder i samfundsvidenskaberne* (s. 75-94). Samfundslitteratur. Frederiksberg. 1. udgave.

Præst, J. (2018, oktober 17). Unge søger væk fra 60-timers arbejdsuge. *F5*.
<https://f5.dk/unge-soeger-vaek-fra-60-timers-arbejdsuge1/>

R

Redke, A. (2021, marts). Interessen for cand.merc.aud. er overvældende. *Signatur*, 1(1).
https://www.fsr.dk/Files/Files/Dokumenter/Værktøjer/SIGNATUR/Magasiner/Signatur_01_2021_samlet_opslag.pdf

Rindom, C. (2000). *Hvorfor er der så få kvindelige revisorer i Danmark?* [Speciale, Copenhagen Business School]. Cand.merc.aud.

S

Senecal de Fonseca, M. (2018, april 13). Generation Z vil selv bestemme tid og sted for fremtidens job. *Berlingske*.
<https://www.berlingske.dk/opinion/generation-z-vil-selv-bestemme-tid-og-sted-for-fremtidens-job>

Strauss, W. & Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. William Morrow & Company. The United States of America.

Ø

Østrup, K. N. & Østrup, M. N. (2009). *Hvad bliver der af cand.merc.aud'erne?* [Speciale, Copenhagen Business School]. Cand.merc.aud.