

Refleksjonsnotat til masteroppgave med navn «Revisors opplevelser om påvirkningen av turnover på revisjonskvaliteten»

Gjennom hele masterperioden og spesielt i begynnelsen av det tredje året på næringsmaster i regnskap og revisjon på USN har jeg tenkt mye på hva masteroppgaven kan handle om. Først og fremst ønsket jeg å sette meg inn i et tema jeg ikke visste så mye om, men også noe som var relativt nytt og lite undersøkt tidligere. Da jeg i starten av det tredje året hadde bestemt meg for å skrive oppgaven sammen med Karoline var vi enige om at vi ikke ønsker å skrive enda en ny oppgave om verdsettelse, revisjonsrisiko eller en ny skatteregel som mange skriver om i revisjonsfaget. Vi så derfor etter noe nytt.

Da vi var relativt nye i yrket og hadde oppstart i våre revisjonsfirmaer i 2020, har vi lagt merke til forandringer som var på vei. Jeg, som jobbet i et av de største revisjonsfirmaene i Norge (EY) har merket at mange har sagt opp, skiftet jobb og mange nye har blitt rekruttert siden jeg begynte. Jeg lurte på årsaken og hvordan revisjonsbransjen skulle håndtere dette. Da kom jeg over artikkelen publisert på revisorforeningens sine nettsider om at 5 000 nye revisorer skal ansettes de kommende 5 årene. Hva var årsaken og hvorfor skal man fokusere på å ansette nye i stedet for å beholde de som allerede er ansatt? Dette var noe jeg begynte å reflektere over, da mange av mine kollegaer sa opp og det har vært flere utskiftinger på arbeidsplassen.

Vi begynte å diskutere litt forskjellig i tilknytning til dette. Det hørtes spennende ut å undersøke nærmere hvorfor så mange skal ansettes. Hva er grunnen til at så mange nye behøves, er tall på turnover i revisjonsbransjen virkelig så høye, og hva fører til dette? Ganske tidlig i tankefasen fant vi masteroppgaven til Eirik Kronstad som hadde undersøkt flere av årsakene til turnover i 2020, og hans masteroppgave har vært en stor inspirasjon for oss. Vi hadde sett på funnene hans og allerede der fikk vi besvart flere av spørsmålene vi lurte på. Dette førte til at vi måtte vinkle oppgaven annerledes, og begynte videre å tenke på hvilken påvirkning denne utskiftingen av ansatte har på den jobben revisorer utfører. Vi ønsket å se på dette i et større perspektiv. Vi søkte på ulike studier som hadde blitt utført om turnover i revisjonsbransjen og la merke til at de fleste vi fant var kvantitative studier utført utenlands.

Vi snakket med faglærere og vår veileder og idéen om å skrive hvordan turnover av ansatte påvirker revisjonskvaliteten vokste fram. Det å få inn begrepet revisjonskvalitet i problemstillingen vår, har ført til at oppgaven ble mer faglig og vi fikk muligheten til å sette oss i ulike definisjoner og tidligere litteratur og regelverk på området.

For å kartlegge påvirkningen av turnover, hadde vi først tenkt å undersøke dette også ved en kvantitativ studie slik andre hadde gjort i utlandet. Vi fant raskt ut at det ville bli for vanskelig for oss å skaffe nok data som kunne danne grunnlag for den kvantitative studien uten å ta utgangspunkt i et spesifikt selskap og be om informasjon fra de, dette har vi beskrevet nærmere i kapittel 2.7 i oppgaven vår. Vi konkluderte at de målene/ proxyene som har blitt brukt i tidligere studier ikke nødvendigvis vil vise den faktiske situasjonen i Norge. Her kom en av de første skuffelsene om at studien ikke skulle bli så omfattende som vi hadde håpet. Vi diskuterte litt fram og tilbake, men falt på valget at vi vil prøve oss på å skaffe norske revisorenes meninger, hvordan de tenker på turnover og hva som fører til denne oppfattelsen. Konklusjonen ble at den beste metoden for å få personlige meninger vil være å utføre en kvalitativ studie.

Vi vurderte å gjennomføre fysiske intervjuer, men grunnet tidsbegrensning og vår kapasitet til å gjøre dette ved siden av jobb, hadde vi dessverre ikke hatt mulighet til å gjennomføre så mange. Vi valgte derfor å heller gå for spørreskjema med åpne og lukkede spørsmål og på denne måten fikk vi muligheten til å innhente flere svar. Ulempen her var at jeg ikke fikk den erfaringen med å utføre fysiske intervjuer. Likevel, ved at vi kontaktet våre medarbeidere, tidligere medstudenter, andre revisorer vi har møtt på tidligere samt at vi har søkt opp folk via LinkedIn har vi tatt kontakt med flere i bransjen, og innhentet svar fra revisorer med ulike stillinger, fra ulike deler av landet og fra ulike revisjonsfirmaer. Dette ga oss en god spredning blant respondenter og førte til at påliteligheten på våre funn har økt. Ved å benytte den metoden med et semistrukturert spørreskjema, ble jeg tryggere på å benytte nettskjema, tenkte over hvordan spørsmålene skulle utformes og hvordan vi kunne gjøre det lett og forståelig for ellers travle revisorer. Det var morsomt å se at vi blant annet fikk svar fra partnere i små firmaer, og seniorer i Big 5 og at vi fikk se på hvor like eller ulike svarene på de ulike spørsmålene var.

For å kartlegge hva revisorenes oppfatninger om turnover er og hvordan dette påvirker revisjonskvaliteten måtte vi først be respondenter om å definere begrepet «revisjonskvalitet» for å sikre at de snakket om det samme. Vi tenkte at en kvalitativ studie ville gi oss en dypere innsikt i de nåværende revisorenes hverdag, hva de opplever og kanskje hva som kan gjøres for å unngå så mye utskifting i fremtiden. Dette ville gi oss en bedre forståelse av situasjonen i bransjen, hva som anses som viktig ved utførelse av arbeidet og hvordan flere kan trives i arbeidet sitt.

Vi har funnet flere likheter, mellom svar til våre respondenter og mellom svarene og funn fra tidligere studier. Vi har kodet, kategorisert og tolket svarene for å danne oss en forståelse og utførte analyser via SPSS for å se på statistiske sammenhenger der det lot seg gjøre. Med lite erfaring fra analytiske verktøy, var bruk av SPSS utfordrende i starten, men også veldig lærerikt. Alt fra å kode svarene til å velge passende analyser var en ny utfordring for meg. Analysene utførte vi hver for oss, før vi presenterte våre resultater, sammenlignet og kom til enighet om hvilke av analysene er best egnet.

Jeg synes at det å sette seg i tidligere studier gjort på området har gitt meg et nytt syn på revisoryrket. Det å forstå årsaker til turnover, hva som ligger bak revisjonskvalitet, hvilke positive og negative påvirkninger av turnover som finnes, samt hvordan turnover påvirker revisjonskvalitet har gjort meg mer oppmerksom på hva som ligger bak god utførelse av yrket, hva det er viktig å tenke på som revisor og hva som påvirker et godt utført arbeid. Det å lese tidligere studier og meninger fra andre steder i verden, sammenlignet med våre funn var interessant.

Det at resultatene våre i en ulik grad samsvarer med tidligere studier tyder på at norske revisorenes opplevelser ikke er så forskjellig fra opplevelser andre deler i verden.

Ved utførelse av studien har jeg lært hvor viktig det er å være tilpasningsdyktig, å tørre å ta standpunkter, føre gode diskusjoner både med veileder, medstudenter og andre yrkesutøvere for å finne relevante funn. Jeg og Karoline har samarbeidet godt, vi har jobbet litt hver for oss, men stort sett sammen - fra tidlig på morgenen til sent på natt for å sette dette i stand. Vi var

kritiske på hver vår måte, vi diskuterte det som var uklart og fikk til slutt denne masteravhandlingen som vi er stolte av. Jeg likte at vi utfordret hverandre på forskjellige områder gjennom hele oppgaveskrivingen. Fra å finne relevant litteratur, utsendelse av skjema og til prøving og feiling i analyseprogrammet SPSS motiverte vi hverandre hele veien og lærte hverandre opp.

Gjennom hele prosessen har vi prøvd å ha en rød tråd gjennom oppgaven og være oppmerksom på at oppgaven skal være forståelig også for de som ikke jobber med revisjon til daglig. Vi har prøvd å forklare de faglige begrepene i teoridelen så godt vi kunne og vi håper at vi har fått dette til. Jeg håper at denne studien vil være en spennende lesing til andre enn oss og jeg vil oppfordre andre til å undersøke temaer som kanskje ikke er så åpenbare og som ikke handler om den vanlige, teoretiske delen av revisoryrket.

Det jeg har reflektert over i ettertid, har vært ting vi kunne gjort annerledes i oppgaven vår. Om vi hadde hatt mer tid, kunne vi gjennomført noen dybdeintervjuer for å gå mer i dybden på noen av tiltakene eller de positive/ negative påvirkningene. Vi kunne også fokusert på å undersøke en spesifikk gruppe – kanskje bare seniorer et visst sted i Norge eller kun i et firma. Det å innhente flere svar hadde også gitt oss muligheten til å utføre flere eller bedre analyser. Dette er noe jeg vil ta med meg videre til eventuell forskning senere.