



Statsautorisert revisor  
Mona Irene Larsen  
Styreleder i Revisorforeningen

# Den viktige samtalen

Det er sommer, årsoppgjøret nærmer seg slutten og for mange er det tid for tilbakeblikk og medarbeidersamtaler.

Jobben vår er å avdekke feil, vi fokuserer i det daglige mye på avvikene. Den profesjonelle skepsisen ligger i ryggmargen. Det farger oss sikkert, vi er kanskje litt kritiske av natur? Tar vi dette i for stor grad med oss inn i medarbeidersamtalene?

## Finn 5 feil ...

Når vi oppsummerer året, har vi «Finn 5 feil»-mentaliteten med oss? Fokuserer vi på de relativt få tingene som gikk feil og ikke alt som gikk bra? Bruker vi mesteparten av tiden i samtalene på det som kan bli bedre, eller er vi flinke til å fremheve det som gikk bra og hvordan det kan videreføres og kapitaliseres på?

## Vi rekrutterer fra en ny generasjon

Vi leser mye i media i dag om ungdommer som ikke føler at de strekker til, som må til psykolog når de får 4 på eksamen og ikke den 6'eren de så gjerne skulle hatt. For oss med litt livserfaring kan det synes absurd. Vi møter unge nyansatte som er utrolig flinke, ikke bare faglig, men også på andre områder som er viktige i yrket vårt. De har ferdigheter som min generasjon ikke var i nærheten av å ha på deres alder. De er verdensvante, mange har reist mye, kanskje tatt et semester i utlandet og er gode i språk.

For mange av de som begynner i revisjonsselskapene, er det den første jobben de har. Vi har et stort ansvar for å ta vare på dem, legge til rette for videre utvikling og synliggjøre de mulighetene revisjonsbransjen har å tilby, og ikke minst hva de selv har å tilby – om de ikke ser det selv.

Vi skal gi ærlige tilbakemeldinger, men vi må ha de rette brillene på, ikke «Finn 5 feil»-brillene, men de brillene som gir et balansert og godt bilde av prestasjonene. Det klarer vi!

## Feedback og fremdrift

Unge mennesker i dag er vant til umiddelbare tilbakemeldinger og at ting skjer raskt. De teller «likes» på sosiale medier og har spilt videospill hvor de stadig løftes til nye nivåer når de gjør det bra. Klarer vi å synliggjøre hva som er neste steg hos oss, hvilke spennende utfordringer den ansatte vil få å bryne seg på? Husker vi å gi hyppige bekreftelser og tilbakemeldinger? Historisk sett har revisjonsselskapene hatt en standard progresjonsplan som har vært fulgt ganske slavisk, men de siste årene har de fleste selskapene endret på dette og i mye større grad lagt opp til individuelle karriereløp med til dels stor variasjon. Det er litt mer krevende, men nødvendig!

## En dypere mening

De som nå kommer inn i arbeidslivet, vil mer enn å tjene penger til livets opphold, de vil jobbe i et selskap med de rette verdiene, som gjør en viktig oppgave for samfunnet. Revisjon kvalifiserer definitivt. Bruker vi i tilstrekkelig grad samtalene til å diskutere betydningen av jobben vi gjør? Forteller vi hvor heldige vi er som har direkte tilgang til så store deler av norsk næringsliv, og hvordan vi kan bruke vår posisjon til å påvirke bærekraftagendaen?

Revisorer er ingen døende rase og de som kommer inn i yrket i dag har mye å bidra med. La årets medarbeidersamtaler handle mer om fremtid enn fortid, mer om muligheter enn begrensninger, mer om det som har gått bra og kan videreutvikles, og mindre om de 5 feilene som ofte ikke er 5 en gang!