

Fremtidig rekruttering krever nytenking



Statsautorisert revisor
Henrik Woxholt
Styreleder i Revisorforeningen

Behovet for flere revisorkolleger er stort og tiltakende, og det er tid for å tenke nytt rundt rekrutteringen av morgendagens revisorer. Kanskje bør det være mulig å komme inn på MRR-studiet med andre forhåndskunnskaper enn det som kreves i dag?

Om noen uker er det søknadsfrist hos Samordna opptak og mange valg som påvirker fremtiden til unge skal tas. På vår «gren» i utdanningsløpet, økonomi og administrasjon, starter det til høsten mange nye studenter flere steder i landet. For flere er dette første steg på vei mot en karriere i revisjon. Bachelorstudiene i økonomi og administrasjon er kjennetegnet av god kvalitet og godt omdømme og er en god forberedelse på hva som venter i arbeidslivet på den andre siden.

Det er først på masternivå at de unge kan ta valget om å gå videre på MRR-programmet, altså master i regnskap og revisjon. For å komme inn på masterprogrammet må en ha en bachelorgrad i økonomi og administrasjon, eller i regnskap og revisjon.

Størst utfordring for bransjen

De som gjennomfører studiet, har svært gode muligheter til å gå rett inn i en relevant jobb. De fem største revisjonsfirmaene alene forventer å ansette omtrent 5000 nye revisorer de neste fem årene. Dette tilsvarer opp mot [halvparten av alle MBA-studentene på NHH og BI](#). For at vi skal klare å rekruttere tilstrekkelig mange og dyktige medarbeidere til bransjen, er vi avhengige av å tenke nytt og mer mangfoldig når vi skal rekruttere – også når det kommer til hvor vi i fremtiden skal rekruttere MRR-studenter fra.

Derfor tror jeg at det er lurt at vi spør oss: Hvilke justeringer må gjøres for å sikre et relevant MRR-studie som sikrer kapasitet og oppdatert kompetanse også i fremtiden?

Forkunnskap og ny kunnskap

Svarene på dette spørsmålet er ikke gitt. Det finnes mange gode grunner til at det bør være et krav om formalkompetanse på bachelorutdanningen: Masterprogrammet er krevende, og krever gode forkunnskaper i en rekke fagområder for at den samlede utdannelsen skal gi den nødvendige kompetansen.

Samtidig må det også tas hensyn til at yrket vårt er i konstant utvikling. Et eksempel på det, er nye standarder innen bærekraft som har gjort sitt inntog de siste årene. Denne utviklingen har også truffet utdanningsinstitusjonene, og vi ser nå flere bachelorgrader som mer eller mindre handler om bærekraft. Dette er en kompetanse vi trenger, men som i dag ikke tilfredsstiller kravene for å komme inn på MRR-studiet.

Kanskje noe av svaret derfor kan være å justere på hvilke kunnskaper man *må* ha på forhånd for å kvalifisere for MRR? Samtidig må det tydelig legges til grunn at kompetansen i andre enden – som man *går ut* med etter endt masterstudie, skal være minst like bra som i dag. På den måten får vi et bredere tilfang inn til yrket slik at vi kan ruste oss for fremtidens behov, samtidig som våre standarder på kvalitet, uavhengighet og integritet forblir vårt fremste kjennetegn.

Et attraktivt MRR-studie

For å kunne utdanne nok revisorer i fremtiden, holder det ikke bare å se på hvem som skal tas inn. Like viktig er det at studiet til enhver tid er attraktivt blant økonomistudentene, som har flere valgmuligheter når de skal spesialisere seg på masternivå.

Tiden har for all del ikke stått stille. Det faglige innholdet i MRR er i kontinuerlig utvikling – i takt med endringene i kompetansekravene til statsautorisert revisor. Det er noe som er helt nødvendig, da høy kvalitet på MRR er av stor betydning for attraktiviteten til revisoryrket i Norge. Studiet må derfor hele tiden sørge for at det legger opp til diskusjoner og utfordringer som engasjerer, og som signaliserer til studentene at revisjon *er* et yrke for fremtiden.

Uforløst potensial

Noe av løsningen på vårt kapasitetsbehov kan altså være å rekruttere nye grupper til vårt fantastiske yrke, kombinert med å gjøre studiet enda mer tilgjengelig og fremtidsrettet. Men dette krever også at vi forstår hvem med gode kvalifikasjoner som er underrepresentert, og hvilke tiltak vi kan gjøre for å nå disse.

Kvinnedagen minner oss på at det også blant *dagens* revisorer ligger et uforløst potensial, for det finnes kjønnsforskjeller blant oss fortsatt. Fremdeles er flest ledere og partnere i vår bransje menn, men utviklingen går heldigvis i retning mot bedre kjønnsbalanse på alle ledernivåer.

Selv er jeg overbevist om at yrket vårt også i fremtiden vil tiltrekke seg de skarpeste talentene, kvinner som menn – om vi bare er villige til å åpne opp for det.