

KANDIDATUPPSATS (41-60 P) I FÖRETAGSEKONOMI  
VID INSTITUTIONEN FÖR DATA OCH AFFÄRSVETENSKAP  
2007:KF54

**Vilka krav ställer revisionsbyråerna på  
nyutexaminerade studenter vid  
rekrytering?  
Vilka krav väger tyngst?**

Goran Vladic  
Rade Galic

Vårtermin 2007



HÖGSKOLAN I BORÅS  
INSTITUTIONEN FÖR DATA- OCH AFFÄRSVETENSKAP

## Förord

Att skriva denna uppsats har varit en mycket intressant och givande resa. Vi fick en inblick i det som väntar oss efter studentlivet, det vill säga en inblick i verkligheten. Kunskapen vi anammade under denna resa kommer vi att ha en nytta av. Detta gäller även för alla andra studenter som vill arbeta på en revisionsbyrå.

Härmed vill vi säga ett stort tack till alla de som tog sig tid att hjälpa oss med denna uppsats. Vår tacksamhet riktas mot korrespondenterna som var tillmötesgående och vänliga mot oss. Ett stort tack även till vår handledare Peter Forsberg som har varit mycket hjälpsam och tålmodig. Sist men inte minst vill vi tacka våra opponenter för den konstruktiva kritiken de framfört.

Borås 20078-02-21

---

Rade Galic

---

Goran Vladic

**Svensk titel:** Vilka krav ställer revisionsbyråerna på nyutexaminerade studenter vid rekrytering? Vilka krav väger tyngst?

**Engelsk titel:** What kind of demands do accounting firms set on college graduates during the recruiting process? Which demands are most important?

**Författare:** Rade Galic, Goran Vldic

**Färdigställd (år):** 2008

**Handledare:** Per Forsberg

## **Abstract:**

The ending of our education is near. Many students will look for jobs at some accounting agencies across Sweden. In the recent years the popularity of economic and audit studies on college has increased. It means that even the competition increases. Purpose of this composition is to give college graduates an insight in what kind of demands accounting agencies request, and exemplify the way that they can adjust to employer's demands. In that way the students can be more competitive. To fulfill our purpose with the composition we aim to investigate which demands accounting agencies usually set on the students. We also wish to find out which of these demands are most important. The theory in this composition comprises relevant secondary data on this subject. Notions that we introduce in the theory chapter are recruiting and work demands. The composition is of qualitative nature with a hermeneutic standpoint. Empirical chapter in this composition presents the results of the interviews. We compared the interviews with the theoretical chapter which resulted in analyses. From the analyses we have developed a conclusion and conducted a discussion of the result.

According to the accounting agencies the most important factor is personality. With this, accounting agencies indicate that the applicant has to fit in the company culture. Apart from the personality the applicant has to be capable of expressing himself in Swedish language.

**Keywords:** Recruitment, Accounting agencies, College graduate, Work demands

## Sammanfattning

Slutet av våra högskolestudier närmar sig. Många studenter kommer att söka arbete på någon av de revisionsbyråerna inom Sverige. Med tanke på att just redovisningsinriktningen, inom ekonomiutbildningen, har blivit allt mer populär kan vi konstatera att konkurrensen blir allt hårdare. Syftet med denna uppsats är att de nyexaminerade studenter ska få en inblick i samt lättare anpassa sig till de krav som arbetsgivarna ställer. Därmed kan dessa studenter öka sin konkurrenskraft. För att uppnå vårt syfte ämnar vi undersöka vilka krav som revisionsbyråerna brukar ställa på nyutexaminerade studenter vid en rekrytering. Vi har även avsikt att ta reda på vilka av dessa krav som väger tyngst. Teorin omfattar relevant sekundär data om detta ämne. Begrepp som rekrytering och arbetskrav tas upp i detta kapitel. Uppsatsen är av kvalitativ natur med ett hermeneutiskt förhållningssätt samt en induktiv undersökningsansats. I empirikapitlet presenteras resultat av genomförda intervjuer. Detta ställdes i relation till den teoretiska referensramen, vilket resulterade i en analys. Utifrån analysen formulerade vi våra slutsatser varefter vi för en diskussion kring dessa.

Enligt revisionsbyråerna är personligheten den viktigaste faktorn vid en nyrekrytering. Med det menar de att den arbetssökande nyutexaminerade studenten ska ha en personlighet som passar in i företagskulturen. Förutom personligheten är det även mycket viktigt att den nyutexaminerade studenten behärskar svenska språket.

**Nyckelord:** Rekrytering, Revisionsbyråer, Nyutexaminerade studenter, Arbetskrav

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>- 1 -</b>
1.1 Bakgrundsbeskrivning .....	- 1 -
1.2 Problemdiskussion.....	- 2 -
1.3 Forskningsfråga .....	- 3 -
1.4 Syfte.....	- 4 -
1.5 Avgränsning .....	- 4 -
1.6 Disposition.....	- 4 -
<b>2. Teoretisk referensram</b> .....	<b>- 6 -</b>
2.1 Rekrytering .....	- 6 -
2.2 Krav .....	- 7 -
2.2.2 Personliga egenskaper .....	- 9 -
<b>3. Metod</b> .....	<b>- 13 -</b>
3.1 Övergripande beskrivning av undersökningen.....	- 13 -
3.2 Vetenskapligt förhållningssätt.....	- 14 -
3.3 Metodval.....	- 16 -
3.4 Undersökningsansats .....	- 16 -
3.5 Kvalitet .....	- 17 -
3.5.1 Validitet.....	- 17 -
3.5.2 Reliabilitet.....	- 18 -
3.6 Datainsamling.....	- 18 -
3.6.1 Primärdata .....	- 18 -
3.6.2 Sekundärdata .....	- 18 -
3.7 Källkritik .....	- 19 -
<b>4. Empiri</b> .....	<b>- 21 -</b>
4.1 KPMG, presentation.....	- 21 -
4.1.1 Intervju med KPMG.....	- 21 -
4.2 Öhrlings PWC, presentation.....	- 23 -
4.2.1 Intervju med Öhrlings PWC.....	- 24 -
4.3 Ernst & Young, presentation .....	- 25 -
4.3.1 Intervju med Ernst & Young.....	- 25 -
4.4 Acrevi revision, presentation.....	- 26 -
4.4.1 Intervju med Acrevi revision .....	- 26 -
4.5 Anderssons Revisionsbyrå AB LT, presentation .....	- 28 -
4.5.1 Intervju med Anderssons Revisionsbyrå AB LT .....	- 28 -

<b>5. Analys .....</b>	<b>- 30 -</b>
5.1 Analys av KPMG .....	- 30 -
5.2 Analys av Öhrlings PWC .....	- 31 -
5.3 Analys av Ernst & Young .....	- 32 -
5.4 Analyssammanfattning av de stora revisionsbyråerna .....	- 34 -
5.5 Analys av Acrevi revision .....	- 35 -
5.6 Analys av Lennart Andersson Revisionsbyrå AB .....	- 36 -
5.7 Analyssammanfattning av de mindre revisionsbyråerna.....	- 37 -
5.8 Jämförelse mellan de stora och mindre revisionsbyråerna...	- 38 -
<b>6. Slutsats och diskussion.....</b>	<b>- 40 -</b>
6.1 Slutsats.....	- 40 -
6.2 Diskussion .....	- 41 -
6.3 Förslag till vidare forskning .....	- 42 -
<b>7. Källförteckning.....</b>	<b>- 43 -</b>



# 1. Inledning

*Under inledningskapitlet beskriver vi först bakgrund till uppsatsen. Därefter tar vi upp en diskussion kring olika relevanta frågor för att, till slut, komma fram till vår forskningsfråga. Avslutningsvis beskriver vi syftet med den här uppsatsen samt avgränsningar som vi gjort.*

## 1.1 Bakgrundsbeskrivning

När vi, för drygt ett par år sedan, påbörjade vår utbildning vid Högskolan i Borås kändes det som att studierna kommer att pågå i en evighet. Nu när slutet av dessa studier samt steget ut till arbetslivet närmar sig ställs vi, som nyutexaminerade studenter, inför vissa krav som sätts av våra potentiella framtida arbetsgivare. När vi pratar om dessa arbetsgivare då syftar vi, med tanke på att vi valt inriktning mot redovisning, på de befintliga revisionsbyråer i vår omnejd så väl stora som små.

I vår region finns det, enligt vår uppskattning, ett hundratal revisionsbyråer som skulle kunna bli våra framtida arbetsgivare. Vi har delat upp dessa byråer i stora och små. När vi pratar om stora revisionsbyråer då syftar vi här på de så kallade "The Big Three", det vill säga KPMG, Öhrlings och Ernst & Young. Alla andra byråer kategoriseras här som små. Uppdelningen har gjorts med tanke på att just storleken, enligt vår åsikt, kan vara den avgörande faktorn när det gäller de krav som ställs på nyexaminerade studenter.

Efter skandalerna i stora bolag som Worldcom, Enron och Parmalat har revisorsyrket fått stor uppmärksamhet. Hårdare krav på insyn och internkontroll har gjort att efterfrågan på revisorer har ökat under 2005. Detta, i kombination med uppmärksamheten, medför att redovisningen har blivit den mest populära fördjupningen bland civilekonomer. Exempelvis, på Handelshögskolan i Göteborg under 2005, valde 70 procent av studenterna att läsa redovisning på C-nivå. Inställningen till revision har förändrats och man kan säga att revisorn har hamnat i strålkastarljuset. (Larsson, 2005)

Konkurrensen på arbetsmarknaden när det gäller revisorer blir hårdare med tanke på att fler och fler väljer just den inriktningen. Därmed är det av stor vikt för de nyutexaminerade studenterna att ha en uppfattning om vilka krav som revisionsbyråer ställer vid anställning av dessa studenter. Vår uppskattning är att de krav som ställs av både stora och små revisionsbyråer



inte är helt olika. Skillnaden kan vara att större företag, jämfört med de mindre företagen, lägger större vikt på vissa krav.

De stora revisionsbyråerna besitter stora resurser i form av, exempelvis, ett stort antal anställda, flertal kontor runtom i landet samt flera olika verksamhetsområden. Enligt vårt resonemang kan de nyexaminerade studenterna skådas, av de stora revisionsbyråerna, som en lerklump vilken kan formas efter byråernas begär. Med hänsyn till det tror vi att dessa byråer lägger kanske större vikt på nyexaminerade studenternas betyg och engagemang. Å andra sidan lägger de små bolagen möjligtvis större vikt på studenternas samarbetsförmåga samt social kompetens och eventuell arbetserfarenhet. Orsaken till detta kan vara att det förekommer en mer familjär stämning i de små byråerna och då måste personkemin stämma överens mellan de anställda eftersom de förmodligen kommer att arbeta sida vid sida under en längre tid.

Med tanke på det ovannämnda verkar det som att det krävs mycket mer än bara ett diplom för att, som en nyexaminerad student, bli anställd på en revisionsbyrå. Det här påståendet kanske bäst kan speglas med hjälp av nedanstående citat som är taget från Ernst & Young's hemsida: *"Dina personliga egenskaper kan ta dig långt"* (Ernst & Young online, 2007).

## 1.2 Problemdiskussion

Enligt Prien (1992) rekryteras omkring en miljon arbetare varje år på den svenska arbetsmarknaden. Lundén (2001) menar att företaget bör i hög grad vara engagerad när det gäller personalrekrytering. Detta eftersom en rekrytering som visar sig vara felaktig kan vara kostsam.

Som vi redan nämnt i bakgrundsbeskrivningen blir revisorsyrket alltmer populärt. Suget efter revisorer ökar och fler studenter väljer just revisionsinriktningen på skolorna. Detta medför att konkurrensen blir hårdare. Finns det något man kan göra för att möta konkurrensen samt underlätta för nytexaminerade studenter? Man skulle kanske undersöka vilka krav som revisionsbyråerna ställer på nytexaminerade studenter samt jämföra om det föreligger någon skillnad mellan kraven som ställs av stora och små revisionsbyråer.

Enligt Ahrnborg (1997) bör en allmän kravprofil, bland annat, innefatta den sökandens utbildning, datakunskaper, erfarenheter samt personliga egenskaper och fritidsintressen. Dessa krav anser vi vara av generell art. Därmed kan kraven bli tillämpliga då en revisionsbyrå, till exempel,

rekryterar nyutexaminerade studenter. Vi skulle dock tillägga en viktig faktor, nämligen utseende.

Med utseende menar vi inte bara fysiskt utan även andra former av utseende. Det kan vara exempelvis etniskt tillhörighet, personligt klädval samt den arbetssökandes vokabulär. Sverige har blivit ett mångkulturellt samhälle och därmed finns det en hel del nyexaminerade studenter med en annan etnisk bakgrund. Med tanke på det kan dessa personer ha en säregen klädstil och eventuellt något sämre vokabulär än de arbetssökande studenter med svensk bakgrund. Hur är revisionsbyråernas ställning till detta?

Även när det gäller de krav som Ahrnborg (1997) tar upp undrar vi hur revisionsbyråerna resonerar kring dessa. Vilka krav ställs på nyexaminerade studenternas utbildning? Hur viktigt är det att ha höga betyg? Vilka IT-kunskaper, erfarenheter och personliga egenskaper bör en nyexaminerad student ha om denne vill arbeta på en revisionsbyrå?

En annan intressant fråga är om de mindre revisionsbyråer, jämfört med de stora revisionsbyråer, resonerar annorlunda kring dessa krav. Kan det vara så att revisionsbyråerna, på grund av deras storlek, värdesätter kraven olika? Läger, till exempel, de stora revisionsbyråerna större vikt på de sökande studenternas betyg jämfört med de mindre byråerna? Ställer de mindre revisionsbyråer, å andra sidan, högre krav på studenternas erfarenhet samt personliga egenskaper jämfört med de stora revisionsbyråerna?

Anledningen till att vi har valt detta ämne är just att vi är i slutet av vår utbildning och vi tycker att detta ämne berör även oss. Steget ut i arbetslivet, efter avslutade studier, är inte alltid enkel. Därför vill vi kunna ge de nyutexaminerade studenterna lite hjälp på traven.

### **1.3 Forskningsfråga**

Utifrån bakgrundsbeskrivningen och problemdiskussionen har vi formulerat följande frågor:

- Vilka krav ställer revisionsbyråerna på nyutexaminerade studenter samt vilka krav väger tyngst?
- Värdesätter byråerna, med tanke på deras storlek, krav på olika sätt?

## 1.4 Syfte

Syftet är att de nyexaminerade studenter ska få en inblick i samt lättare anpassa sig till de krav som arbetsgivarna ställer. Detta oavsett om arbetsgivaren blir någon av de mindre eller någon av de stora revisionsbyråerna.

## 1.5 Avgränsning

Tidigare har vi nämnt att, i vår region, finns hundratals revisionsbyråer. Då datainsamlingen kommer att göras med hjälp av intervjuer hos revisionsbyråer blir det lite svårt att intervjua alla dessa byråer med tanke på den korta tiden vi har på oss. Därför kommer vi att begränsa vår datainsamling till de tre stora revisionsbyråerna, så kallade "The Big Three", det vill säga KPMG, Ernst & Young, Öhrlings samt två mindre revisionsbyråer.

## 1.6 Disposition

Nedan följer en kortare beskrivning av innehållet i de övriga kapitel i uppsatsen.

### **Kapitel 2 – Teoretisk referensram**

I detta kapitel presenteras den information och de teorier som vi anser relevanta för ämnet. Här beskriver vi tidigare forskning som gjorts inom området, angående rekrytering och arbetskrav med mera.

### **Kapitel 3 – Metod**

I metodkapitlet beskriver vi först, i korta drag, hur vi gjorde vår undersökning. Därefter tar vi upp vårt förhållningssätt, metodval och undersökningsansats. Avslutningsvis beskriver vi lite om metodens kvalitet samt vilken sorts data vi använt oss utav.

### **Kapitel 4 – Empiri**

Empirikapitlet innehåller resultat från intervjuer av de olika revisionsbyråerna som vi intervjuade.

**Kapitel 5 – Analys**

I det här kapitlet kopplas teorin till empirin vilket resulterar i en analys. De stora revisionsbolagen analyseras först. Därefter analyseras de mindre revisionsbolagen. Avslutningsvis jämförs dessa analyser för att vi lättare ska kunna dra våra slutsatser.

**Kapitel 6 – Slutsats**

I det här kapitlet tas våra slutsatser upp. Utgångspunkten för dessa ligger i den utförda analysen. Här besvaras vår forskningsfråga och en diskussion kring våra slutsatser förs. Därefter lämnas rekommendation till ytterligare forskning inom området.

**Kapitel 7 – Källförteckning**

I detta kapitel redogör vi för alla källor som vi har tagit hjälp av under uppsatsens gång.

## 2. Teoretisk referensram

*I detta kapitel kommer vi att presentera den information och de teorier som vi anser relevanta för ämnet. Inledningsvis presenteras begreppet rekrytering samt lite allmänt om själva rekryteringsprocessen. Därefter förklaras begreppet arbetskrav och olika arbetskrav som, enligt oss, är mest relevanta i vår undersökning presenteras.*

### 2.1 Rekrytering

Med rekrytering menas en rad handlingar vars syfte är att tillfredsställa ett företags personalbehov. Detta sker oftast genom att ett företag anställer en ny medarbetare. Det finns olika former av anställning, som till exempel tillsvidare- samt tidsbegränsad anställning (Granberg, 2003). Rekryteringsprocessen kan betraktas som en mycket stor investering. En nyanställning kan medföra stora kostnader. Detta även om det ibland enbart krävs ett fåtal korta samtal för att en ny person blir anställd på ett företag (Capotondi, 2003).

Förr i tiden var rekryteringen inte lika kostsam som idag. Detta på grund att dåtidens samhälle och arbetsliv såg annorlunda ut än vad det gör idag. Vi lever i ett så kallad IT-samhälle där företag mestadels består av mänskliga resurser. Rekryteringsprocesser är mer komplicerade idag. Varje anställning bör betraktas som en investering. Företaget investerar tid och pengar i rekryteringsprocessen (Ahrnborg, 1997).

Då rekryteringen resulterar i att rätt person hittas blir investeringen en vinst. Om den däremot resulterar i att den nyanställde inte är rätt person för jobbet kan en sådan felrekrytering bringa stora kostnader för företaget. Därför är ytterst viktigt att rekrytera rätt person på rätt plats (Ibid).

Om företaget anställer ”rätt” person kan företaget gynnas på det viset att personen tillför ny kunskap, nya idéer mm. Den nyanställde bör ha god samarbetsförmåga. Detta eftersom denne ska ingå i ett team där man skall kunna komplettera varandra. Meningen är att företaget skall ta hänsyn till helhetsbilden när man nyanställer. Detta för att, enligt Expowera, ”få en större effekt än vad två extra händer skulle ge” (Expowera online, 2007).

Det ovannämnda är speciellt viktigt för de små företagen då dessa har mindre resurser jämfört med de stora företagen. Expowera varnar de mindre företag att noggrant gå igenom de möjliga alternativen innan de anställer en

ny medarbetare. En nyanställning är en dyr investering som bör vägas mot alternativet att hyra in en konsult. Att hyra in en konsult kan vara dyrare kortsiktigt men i det långa loppet kan det löna sig (Ibid).

Gellner (2003) menar att anställningen oftast är en investering av betydande finansiell karaktär. Detta eftersom en arbetsgivare har förpliktelse att betala ut lön samt andra utgifter. Med tanke på att lagar som reglerar hur en anställning får avslutas är stränga, kan en olämplig rekrytering vara förödande. En fel rekrytering kan även störa harmoni som råder på en arbetsplats. Därmed är det ytterst viktigt att en rekrytering genomförs på bästa möjliga sätt.

Enligt Prien (1992) skall rekryteraren ta hänsyn till den sökandes förmåga att utföra arbetet samt om sökanden passar in i företagskulturen. Uppfyller inte sökanden dessa kriterier bör denne inte anställas. Lundén (2001) anser att en misslyckad rekrytering kan orsaka katastrofala konsekvenser för företaget. Detta eftersom gemenskapen på arbetsplatsen och med det även den övriga personalen kan drabbas.

Därför bör arbetsgivaren, som stöd för rekryteringen, utarbeta en noggrann kravprofil. Där i skall det beskrivas vad för slags medarbetare som passar till den lediga tjänsten. En kravprofil kan innehålla allt från krav på högskoleutbildning till krav på social förmåga (Lundén, 2001). Dock bör arbetsgivaren vara observant på att under rekryteringsprocessen inte på något sätt diskriminera den sökanden. Ett exempel på diskriminering är då en sökande inte får chansen till en anställningsintervju på grund av sin hudfärg (Gellner, 2003).

## **2.2 Krav**

Med arbetskrav menas de villkor som en arbetsgivare ställer gentemot en arbetssökande vid en rekrytering. Syftet är att den arbetssökande skall utföra arbetet så effektivt som möjligt. Utifrån det skall arbetsgivaren bedöma om den sökande har den kompetensen som krävs för att bli anställd (Prién, 1992).

Även när det gäller företagets krav på eventuella medarbetare förekommer en stor skillnad mellan hur det var förr och hur det är nu. Förut anställdes arbetare som var punktliga, friska, flitiga, ordentliga och hade i princip ingen frånvaro från arbetsplatsen. De som hade avvikande åsikter och var initiativrika ansågs inte önskvärda. (Ahrnborg, 1997)

Idag ställs det andra krav från arbetstagaren. Detta på grund av informationssamhället vi lever i. Exempel på dessa är utbildning, erfarenhet, språkkunskaper samt datorfärdigheter. Arbetstagaren lägger även stor vikt på social kompetens, flexibilitet, kreativitet samt att man ska vara initiativrik och kunna arbeta både självständigt och i grupp (Ahrnborg, 1997). Även Granberg (2003) anser att grundkraven på den sökande innehåller krav på utbildning, tidigare arbetserfarenhet samt personliga egenskaper. Ahrnborg (1997) tillägger att arbete eller studier som den arbetssökande utövade utomlands gagnar denne, dock är det inget krav. På det viset kan den sökande ha anammade kunskaper i främmande språk, vilket på grund av globaliseringen har blivit allt vanligare krav.

På Expowera säger de att en kravprofil som ställs på en blivande anställd skall framställas utifrån jobbprofilen. Med jobbprofilen som underlag skall man ställa krav på den erfarenhet och kompetens som önskas, personliga egenskaper som är lämpliga för tjänsten, samarbetsförmågan samt andra egenskaper och färdigheter som kan tillföra företaget "en extra dimension". Dessa egenskaper kan exempelvis vara utbildning, datorkunskaper, språk, kreativitet, kommunikation, social kompetens, andra personliga egenskaper, körkort, kontakter och åldern. Det som är väldigt viktigt är att personens värderingar stämmer med företagets och att personen passar in i företagskulturen (Expowera online, 2007).

Utifrån de ovannämnda kraven bör rekryteraren göra en helhetsbedömning av den sökandes kompetens i syfte att avgöra om denna överensstämmer med de ställda kraven. Rekryteraren bör då ta hänsyn till den sökandes kunskaper, skickligheter och erfarenheter (Prien, 1992). Samtidigt skall rekryteraren även granska den sökandes personliga egenskaper vilka bland annat inkluderar dennes oberoende, inställning, anpassningsförmåga med mera (Capotondi, 2003).

### **2.2.1 Betyg**

Ett skolbetyg framställer oftast på vilket sätt, bra eller dåligt, en person kan hantera olika typer av uppgifter som kan uppkomma. Om en sökande har höga men samtidigt färskare betyg är denne oftast kapabel att, på ett bra sätt, klara av eventuella studier som kan förekomma på arbetsplatsen. Därmed kan en sökande med höga betyg integreras snabbare i ett företag (Capotondi, 2003). Lundén (2001) talar om vikten att betygen skall vara färskare. Han menar att gamla studiebetyg inte väger särskilt mycket. Samtidigt menar han att betygen måste ha ett samband med det arbetet som söks.

Även Granberg (2003) menar att en person med höga betyg har lättare att klara av ytterligare studier på hög nivå. Han säger också att betygen bör

vara färsk eftersom gamla skolbetyg inte betyder något annat än att en person har klarat av sina studier. Dock säger Granberg att det inte finns något uppenbart samband mellan höga betyg och hur personen klarar sig i arbetslivet.

Capotondi (2003) menar att en arbetssökande, som har varit en duktig student, behöver inte vara god arbetskollega. Detta betyder, å andra sidan, inte att en god student blir en dålig arbetskollega. Samtidigt konkluderar Capotondi att en arbetssökande med inte så höga betyg inte behöver betyda att denne blir en dålig medarbetare. Prien (1992) tar upp ett exempel som visar på att det inte räcker med endast bra betyg för att en person ska klara sig, som revisor, i arbetslivet. Han menar att det även krävs en socialförmåga.

### **2.2.2 Personliga egenskaper**

Lundén (2001) anser att en arbetsgivare bör precisera passande personliga egenskaper som en sökande bör ha. Han tar upp egenskaper som social kompetens, verbal förmåga med mera. Ahrnborg (1997) menar att personliga egenskaper är den viktigaste faktorn vid en nyanställning.

Egenskapslistan kan i stort sätt vara oändlig och därmed kan det vara svårt för en arbetsgivare att precisera vilka egenskaper som är viktigast. Detta kan bero på vilka arbetsuppgifter som den sökande kommer att utföra. Det viktiga är att kraven som ställs på personligheten är rimliga och inte för höga (Ahrnborg, 1997).

Med personlighet menas en persons förmåga att anpassa sig till omvärlden. Denna förmåga kompletterar en persons allmänna begåvning och gör att en individ på det viset blir unik. Alla individer är inbördes olika med tanke på deras personligheter och därför bör en rekryterare ägna särskilt stort uppmärksamhet vid definiering av dessa egenskaper. Detta kan dock bli svårt med tanke på att rekryteraren oftast har några korta intervjuer på sig, för att få en uppfattning om individen (Prien, 1992).

Att avgöra vilka personlighetsdrag som fordras för att den sökande skall klara av arbetsuppgiften är inte alltid så enkelt. Det är upp till rekryteraren att göra en sådan bedömning. Denne kan som utgångspunkt ha några mest viktiga personlighetsdrag såsom utåtvändhet, emotionellt stabilitet, social kompetens, pålitlighet och intellektuell nyfikenhet (Capotondi, 2003).



Även Prien (1992) anser att dessa personlighetsfaktorer tillhör till den tyngsta klassen. Han menar att en utåtvänd person är den som är socialt aktiv, utåtriktad och lätt att prata med. En person som uppträder med stort självförtroende och utan någon ängslighet anses vara emotionellt stabil. Pålitlighet är ett mycket betydelsefullt element. Denna reflekterar en persons ansvarsmedvetenhet, precision och grundlighet samt motivation och ambition, vid utförandet av olika slags förpliktelser (Prien, 1992).

En persons intellektuella nyfikenhet karakteriseras, bland annat, av personens öppenhet för nya erfarenheter och fantasirikedom. En intellektuellt nyfiken person är inte rädd att experimentera eller se saker ur annat perspektiv. Sist, men långt ifrån minst, är krav på den sökandes sociala kompetens. Krav på denna personlighetsfaktor förekommer vid de flesta rekryteringsprocesser (Ibid).

Ahrnberg (1997) förklarar vad som menas med social kompetens. Hon säger att social kompetens, främst, belyser en persons förmåga att kommunicera och samarbeta med andra. Övriga egenskaper, såsom moral, mångsidighet, oberoende, inlärningsförmåga och stresstålighet, är inbakade i denna kontext. Prien (1992) tillägger att en trevlig, hjälpsam, artig, generös, flexibel och förtroendeingivande person kan anses vara social.

Social kompetens är ett personlighetsdrag som får allt större betydelse. Begreppet är tämligen subjektivt och instinktivt vilket gör det till en tolkningsfråga. Därmed kan även en persons handslag, förmågan att skapa kontakter och avslappnat beteende inbegripas i begreppet (Lundén, 2001).

Även Capotondi (2003) menar att bedömning av personlighet blir en tolkningsfråga eftersom det inte finns någon allomfattande personlighet. Det gäller att uppskatta vilken personlighetsfaktor är viktigast, för att den kommande arbetsuppgiften skall utföras med framgång. Ett större företag kan ställa helt olika krav på personlighetsdrag, jämfört med ett mindre företag. Skillnaden kan vara att ett mindre företag lägger större vikt på personens förmåga att kommunicera och samarbeta, jämfört med ett stort företag. Detta eftersom personalen på ett mindre företag kanske tillbringar större delen av arbetstiden tillsammans (Capotondi, 2003).

### **2.2.3 Erfarenhet**

Enligt Lundén (2001) bör även krav på erfarenhet ingå i en kravprofil som utarbetas av en arbetsgivare. Dessa bör dock läggas på en rimlig nivå med tanke på att vissa arbetssökande kommer direkt från skolan och därmed kanske inte har någon arbetserfarenhet. Det som kan fylla ut en eventuell

brist på arbetserfarenhet är de så kallade fritidsaktiviteterna. Dessa kan säga en hel del om en person.

Vissa arbetsgivare värdesätter att deras arbetsökande har något fritidsintresse. Därför brukar anställningsintervjuer oftast innehålla frågor om den sökandes fritidsintressen. Vissa andra arbetsgivare önskar dock att den sökande inte ska ha några fritidsaktiviteter för att kunna koncentrera sig på arbetsuppgifter (Lundén, 2001). Ahrnborg (1997) menar att även studier utomlands kan vara en stark merit, dock inget krav. Den sökande som utövade utomlandsstudier kan på det viset ha lärt sig främmande språk.

#### **2.2.4 Utseende**

Den sökandes klädstil bör anpassas till företagets klädkod. Oftast betyder det att klädseln skall vara "vårdad men ledig". Dock kan det i bestämda yrkesgrenar förekomma krav på kostym och slips (Lundén, 2001). Denna aspekt spelar stor roll inom revisionsbranschen. "Anställda får först och främst icke under några förhållanden giva anledning till anmärkning mot det rent personliga uppträdandet. Hans klädsel skall vara vårdad och icke uppseendeväckande". Detta är ett citat hämtat ur Instruktioner för anställda, på Bohlins revisionsbyrå i början av 1950-talet (Precht, 2005).

För en revisor är det viktigt att utstråla ordning och reda samt inge förtroende. Hur skall man då klä sig? För att få svar på frågan gjorde Elisabeth Precht en intervju med Marie Sammeli som är varumärkeskonsult. Marie säger att en revisor är en del av revisionsbyråns varumärke samt att sättet denne klär sig på hjälper en att uppfattas på det sättet denne vill bli uppfattad (Precht, 2005).

Marie menar att en revisor säljer trygghet, förtroende och noggrannhet. Därför skall klädseln utstråla detta. Knapparna skall vara rätt knäppta, skorna välborstade och inga hängande trådar skall finnas. Detta, menar Marie, tyder på att revisorn har koll på klädseln vilket hjälper till att ge känslan av att denne även har koll på siffrorna (Precht, 2005).

Utomstående anser ofta att revisorer är lite trist klädda, säger Marie, och hänvisar till en ny kollektion av herrkläder som hon tittade på. Där fanns det en färg som kallades för revisorsgrått. Hon menar inte att revisorn skall vara allt för trendigt klädd men att kläderna inte behöver vara trista. Man skulle kunna ge kläderna en lite mer personlig touch med hjälp av lite färg. Det skulle kunna ge positiva signaler till omgivningen under förutsättning att "avstickandet" sker med måtta. Hon påpekar att det viktigaste är att, som revisor, anpassa klädseln till sin omgivning (Precht, 2005).

Under en rekryteringsprocess får en arbetsgivare inte diskriminera en sökande på grund av dennes ursprung, hudfärg, trosbekännelse med mera. Därmed får en arbetsgivare inte eliminera en sökande som, på grund av sin religion, bär en huvudduk. Denne skall, under en rekryteringsprocess, ha samma förutsättningar som alla andra sökande. Däremot skall denne besitta språkkunskaper som krävs för att kunna arbeta på företaget (Lundén, 2001).

Problematiken kring religiös klädsel på arbetsplatsen kan lösas genom att anpassa, exempelvis, huvudduken till de traditionella arbetskläderna. På det viset skulle en huvudduk, som är i samma färg som resterande klädesplagg, kunna ses som komplement till dessa (Lundén, 2001).

### 3. Metod

*I metodkapitlet berättar vi först, i korta drag, hur vi gjorde vår undersökning. Därefter tar vi upp vår förhållningssätt, metodval och undersökningsansats. Avslutningsvis behandlar vi metodkapitlets kvalitet, vilken sorts data vi använt oss utav samt vårt kritiska ställningstagande mot de utvalda källorna.*

#### 3.1 Övergripande beskrivning av undersökningen

Utgångspunkten i vårt arbete är empiri. Under vår undersökning har vi fått göra ett flertal intervjuer för att samla in nödvändig information i syfte att genomföra den här uppsatsen. Respondenterna, det vill säga de som vi har intervjuat, är personer som är kunniga och insatta på det här området. Dessa intervjuer genomfördes på respektive företags kontor, antingen i Borås eller i Göteborg. De företag som intervjuerna har blivit genomförda hos är: KPMG, Ernst & Young Öhrlings, Acrevi revision och Lennart Andersson Revisionsbyrå AB.

De respondenterna som vi har intervjuat är följande:

- KPMG: Henrik Massleberg (Auditor), Daniel Haglund (Manager)
- Öhrlings PWC: Linda Blomquist (Studentansvarig)
- Acrevi Revision: Sten Heijel (Godkänd revisor)
- Lennart Andersson Revisionsbyrå AB: Lennart Andersson (Auktoriserad revisor)
- Ernst & Young: Anonym (Auktoriserad revisor)

Vår första intervju utfördes i Borås. Den skedde på Ernst & Youngs kontor den 17 april 2007. Respondenten var en auktoriserad revisor som är närvarande vid rekrytering av nya medarbetare. Respondenten ville vara anonym eftersom denne genomför många intervjuer med studenter, vilket gör att han inte har möjlighet att ge feedback till alla studenter.

Den andra intervjun genomfördes i Göteborg hos Öhrlings PWC. Detta skedde på deras huvudkontor i Göteborg den 19 april 2007. Respondenten Linda Blomquist är studentansvarig på Öhrlings PWC. Hon är en av dem som närvarar vid rekryteringsprocessen på Öhrlings PWC.

Vår tredje intervju genomfördes i Göteborg på KPMGs kontor, den 25 april 2007. Respondenterna som vi intervjuade var Henrik Masselberg som är auditor och Daniel Haglund som är manager. Dessa två är närvarande vid rekryteringsprocessen på KPMG.

Den fjärde intervjun ägde rum i Göteborg på Acrevi revisions kontor den 7 maj 2007. Respondenten som vi intervjuade var Sten Heijel. Han är godkänd revisor på Acrevi revision. Sten Heijel är närvarande vid rekryteringsprocessen på Acrevi revision.

Vår femte och sista intervju skedde i Borås den 14 maj 2007 på Anderssons Revisionsbyrå AB LT. Respondenten som vi intervjuade var Lennart Andersson. Han är auktoriserad revisor.

Intervjuer började med att vi förklarade vår problemdiskussion för respondenterna. Dessa har utifrån vår problemdiskussion berättat vad de anser är viktigast då man anställer en nyutexaminerad student. Kraven som togs upp under intervjun var framförallt krav på studenternas betyg, IT-vana, personliga egenskaper, utseende samt språkkunskaper och erfarenhet. Alla intervjuer har spelats in för att, därefter, i lugn och ro skriva ner varje ord som sagts under intervjuers gång.

Vi har tidigare sagt att kraven som ställs på nyexaminerade studenter kan värderas olika av olika revisionsbyråer. Vi skall alltså, utifrån ett empiriskt perspektiv, även undersöka och jämföra kraven från de stora revisionsbyråerna med kraven från de små revisionsbyråerna.

### **3.2 Vetenskapligt förhållningssätt**

Inom forskningen finns det två viktiga vetenskapliga förhållningssätt och dessa två kallas positivism och hermeneutik (Thurén, 1991).

Grundläggande drag inom positivismen är att tillit till vetenskaplig rationalitet sätts. Kunskapen skall vara tillförlitlig. Detta skall man åstadkomma med hjälp av precisa mätningar där kraven på validitet och reliabilitet är höga. Man skall använda begrepp för att kunna förklara det man kom fram till (Wallén, 1996). Men vi ska inte gå djupare i det positivismisk vetenskapliga förhållningssättet eftersom vi behandlar vår uppsats utifrån det hermeneutiska förhållningssättet.

Hermeneutik eller tolkningslära har som en av sina mest kända meriter texttolkningen av bibeln. Inom hermeneutiken tolkas olika meningar i dess

vidaste betydelse där tolkningar av, exempelvis, dikter symboler samt konstverk förekommer (Wallén, 1996).

Hermeneutiken kan delas in i fyra huvudmoment. Det första huvudmomentet, *tolkning*, är en stöttepelare för hermeneutiken. Det var med just tolkningen som hermeneutikens historia tog sin början. Då betydde tolka att översätta rakt av. Numera betyder inte tolkning bara en ren översättning utan en översättning med specifika betydelser. Andra momentet, *förståelse*, kan delas upp i ytlig och mer djupgående förståelse. Det ytliga förståelsen är något man begriper medan den djupgående förståelsen är något som man förstår och som kan påverka en. *Förförståelse* är det tredje momentet. Den bygger på tidigare upplevelser. Enligt ett hermeneutiskt resonemang kan man utan förförståelse inte ha någon förståelse. Det fjärde och sista huvudmomentet inom hermeneutiken är *förklaring*. Alla dessa moment hänger samman. Tolkningar bygger exempelvis på förklaringar samtidigt kan man inte förstå något utan förklaring. Samspelet mellan dessa moment samt pendlande mellan del och helhet kallas den hermeneutiska cirkeln (Gustavsson, 2003).

Den Hermeneutiska forskningsmetoden styrs av vem som gör studien och dennes tolkningar som grundar sig i personens egna förförståelse och ur vilket perspektiv den görs. Förförståelsen grundar sig i ens tidigare upplevelser från till exempel utbildningen, sociala erfarenheter och arbetet. Allt detta påverkar utgångspunkten för det kommande forsknings arbetet. En annan sak som påverkar arbetet är de sociala fördomarna som man har samlat på sig, och dessa kan man inte frigöra sig ifrån (Holme & Solvang, 1997).

Genom att titta på företagens hemsidor har vi bildat oss en förförståelse om företagen. Detta kommer vi att ta med oss när vi ska göra intervjuer hos de olika företagen men dock inte som utgångspunkt. Som vi redan nämnt skall vi utföra ett antal intervjuer med stora och små revisionsbyråer. Vi skall även jämföra de resultaten vi får från stora med de resultaten vi får från de små byråerna. Vi skall tolka det resultat vi har samlat in för att sedan göra en utförlig analys. Analysen kommer att påminna om en hermeneutisk cirkel då vi kommer att analysera delarna och koppla dessa till en helhet. Vi kommer alltså att pendla mellan delar och helheten. Därefter kommer slutsatserna att dras. På det viset är det tänkt att vi ska skapa en förståelse för de eventuella skillnader som finns mellan kraven som ställs av stora respektive små revisionsbyråer.

### **3.3 Metodval**

Det finns två olika metoder som man använder sig utav när man samlar in information, nämligen den kvalitativa metoden och den kvantitativa metoden (Holme & Solvang, 1997).

Kvantitativ metod förespråkar precision. Data som samlas in skall vara mätbar. Där går man på bredden och samlar in lite om mycket. Ett vanligt exempel på kvantitativ metod är standardiserade intervjuer (Halvorsen, 1992). Eftersom vi ska använda oss utav den kvalitativa metoden i vår uppsats kommer vi inte gå in djupare på den kvantitativa metoden.

Med den kvalitativa metoden går man mer in på djupet för att få riklig information om det vi undersöker. Kvalitativ metod kallas analysmetoder. De är textmässiga och de leder till ett resultat i form av en text. Eftersom resultatet är kvalitativt innebär det också att frågeställningen måste vara det. Syfte med den kvalitativa metoden kan beskrivas som förståelse, medan syftet i den kvantitativa metoden är förklaring. Med förståelse menar vi att man med sin undersökning vill förstå innehållet och den subjektiva meningen som olika företeelser har för olika individer. (Holme & Solvang, 1997)

För att vi ska kunna förstå något måste vi ha en förförståelse. Förförståelsen omfattar allt det vi tror och vet om det ämne som vi ska skriva om före undersökningen. Det består av både teoretiska kunskaper, egna erfarenheter, förutfattade meningar, språkkunskaper mm. Exempelvis måste vi förstå varandra rent språkligt när vi gör intervjuerna. Eftersom kvalitativa analyser är språkliga, kommer våra egna tolkningar av språket att påverka analysen (Holme & Solvang, 1997).

För att skapa oss en förståelse om revisionsbyråers värdering av kraven genomförde vi ett antal ostrukturerade intervjuer. Meningen var att gå in på djupet med dessa. På det viset fick vi riklig information om de få revisionsbyråerna vi undersökte. Det som är intressant för oss är det unika eller avvikande. Detta eftersom vi skall jämföra kraven hos stora med kraven hos de små revisionsbolagen. Därmed kommer vår uppsats att präglas av kvalitativ metod.

### **3.4 Undersökningsansats**

När ens ändamål är att producera kunskap, om exempelvis organisationer eller samhället, kan man gå till väga på tre olika sätt. Den ena sättet heter

*deduktion* (bevisföringens väg), den andra heter *induktion* (upptäckstens väg) och den tredje heter *abduktion*, som är en kombination av induktionen och deduktionen (Andersen, 1998).

En induktiv ansats innebär att forskaren styrs av den kunskap och förståelse som utvecklas efter hand när han eller hon närmar sig den empiriska verkligheten. Forskaren sluter sig alltså, utifrån en enskild händelse, till en princip eller en generell lagbundenhet. Utgångspunkt finns i empirin och därifrån formuleras teorier eller begrepp. Det här tillvägagångssättet är vanligt vid så kallade fallstudier. (Andersen, 1998)

Vår uppsats präglas av induktion med tanke på att vi utgår från empirin, det vill säga intervjuer som vi har genomfört. Utifrån empirin och med stöd av teorin sluter vi oss till vissa generella principer. På basis av dessa intervjuer skall en generell förståelse skapas som i sin tur blir en vägvisare för arbetssökande studenter.

### **3.5 Kvalitet**

När forskaren gör en undersökning bör denne ta hänsyn till de faktorer som påverkar undersökningens kvalitet. Dessa faktorer är validitet och reliabilitet (Davidson & Patel, 2003)

#### **3.5.1 Validitet**

Då en forskare vill uppnå det största möjliga överensstämmelse mellan teoretiska begrepp och empiriska variabler strävar denne efter hög validitet. Man säger att forskaren verkligen undersöker det som ska undersökas. Begreppet validitet innefattar begrepp som giltighet och relevans. Giltigheten tar generellt upp förhållandet mellan teoretiska och empiriska begrepp medan relevansen visar om forskaren mäter just det som ska mätas (Andersen, 1998).

Validiteten kan delas in i intern och extern validitet. Intern validitet syftar på att forskaren skall fånga verkligheten där denne undersöker om framtagna slutsatser är hållbara eller inte. Den externa validiteten anger om resultatet av undersökningen går att tillämpa i andra situationer. (Bryman, 2002)

Den interna validiteten i vår uppsats är relativt hög. Detta eftersom de intervjuer som genomfördes gav oss den information som vi behövde för att svara på våra problemformuleringar samt uppnå vårt syfte. Den externa



validiteten blir å andra sidan relativt låg då våra resultat präglas av egna tolkningar och med tanke på att vi har intervjuat endast ett fåtal företag.

### **3.5.2 Reliabilitet**

Reliabilitet, tillförlitlighet, tar upp frågor kring hur säkert och exakt vi mäter det som vi avser att mäta. En undersökning skall inte kunna påverkas av någon tillfällighet eller slump. Därför skall den byggas på ett representativt urval av relevanta personer. En undersökning med hög reliabilitet fås när flera forskare som använder likadan metod kommer till likadana resultat. (Thurén, 2000)

I vårt fall beror tillförlitligheten helt och hållet på vår tolkning och bedömning. Vi är medvetna om att vissa tolkningars samt bedömningsfel kan uppkomma. För att öka tillförlitligheten i vår uppsats spelade vi in alla intervjuer. Därefter skrev vi ner allt som sagts, ordagrant för att intervjuerna kunde återges så exakt som möjligt.

## **3.6 Datainsamling**

### **3.6.1 Primärdata**

Primärdata är den data som samlas in av forskaren själv. Den skall användas till en undersökning. Personliga intervjuer är ett exempel på primärdata av den kvalitativa typen. Dessa kännetecknas av närhet till källan informationen hämtas från (Holme och Solvang, 1996).

Primärdata som vi använder är personliga intervjuer som gjorts med fem olika revisionsbyråer. Med hjälp av primärdata kan vi göra en djupare undersökning i syfte att skapa en uppfattning om företagen. Detta kommer att vara till stor hjälp när vi senare analyserar resultatet från dessa intervjuer.

### **3.6.2 Sekundärdata**

Sekundärdata är den information som redan finns tillgänglig för oss som undersöker. Den har, till skillnad från de primära data, tagits fram av andra forskare. Exempel på sekundärdata är bland annat tidningsartiklar, litteratur, anteckningar, dokument, filmer etc. (Halvorsen, 1992).

De sekundära data som vi använder oss i vår uppsats är hämtat från revisionsbyråernas hemsidor, olika relevanta tidningsartiklar samt relevant litteratur. Med hjälp av sekundärdata skapade vi en sorts förförståelse om ämnet, som vi hade med oss under intervjuerna.

### 3.7 Källkritik

Då en forskare undersöker något samlar denne en hel del information. Denna insamlade informationen skall bedömas med avseende på dess kvalitet. Själva informationskvaliteten bedöms, enligt Wallén (1996), utifrån exempelvis dessa aspekter:

- Informationskälla
- Bakgrund
- Syfte
- Förekommer några fel i datainsamlingen
- Har informationsändringar gjorts och när i så fall
- Begreppsdefinitioner
- Hur får man tillgång till informationen
- Är informationen autentiskt och komplett
- Vem ska ha tillgång till informationen
- Generaliserbarhet

Man skall vara observant på att informationen som inte är autentisk, utan är förfalskad eller inte korrekt återgiven, blir meningslös att tolka (Wallén, 1996).

Primärkällor vi använde för att samla in information var intervjuer som genomfördes på några revisionsföretag. Därför tycker vi att informationen i det fallet är autentiskt då vi även spelade in dessa intervjuer. Detta minskar möjliga fel som kan förekomma. Vi frågade respondenterna om dem ville vara anonyma. Det var bara en respondent som ville det. För andra respondenter spelade det ingen roll. Därför anser vi att våra respondenter inte har någon anledning att dölja information. Vi är medvetna att informationen för vårt arbete inte är helt komplett då vi intervjuat bara fem revisionsföretag. Vi är även medvetna om att svaren vi fick kan vara subjektiva.

Sekundära källor som använts är tidigare forskning och tidningsartiklar samt olika hemsidor på Internet. Alla dessa källor är relevanta för vår uppsats. Informationen från företagets hemsidor anser vi är autentiskt. Däremot är vi medvetna om att viss del av informationen kan ha ändrats under tiden. Då

tänker vi främst på informationen som hämtades från Internet. Vi är även medvetna om att vissa artiklar som använts kan vara subjektiva.

Även om vi bara intervjuade fem revisionsföretag anser vi att svaren vi fick är representativa för andra revisionsföretag. Detta eftersom svaren i stort sätt var likadana. Visserligen kan några mindre olikheter förekomma men i det stora hela anser vi att dessa svar är generaliserbara. Vi tror att om några andra forskare skulle undersöka samma fenomen skulle de komma fram till samma slutsatser. Men vi är medvetna om att det kan förekomma skillnader, främst i tolkningen.

## 4. Empiri

*Under vår datainsamlingsprocess intervjuade vi fem revisionsbyråer varav tre stora samt två mindre. Företagen som intervjuades var KPMG, Ernst & Young, Öhrlings PWC samt Acrevi revision och Andersson Revisionsbyrå AB LT. I detta kapitel återfinns resultat av de genomförda intervjuerna. Vi börjar med en kort presentation av företagen som intervjuades tätt följt av resultaten på intervjuer.*

### 4.1 KPMG, presentation

KPMG i Sverige har cirka 1500 anställda. De är aktiva i 60 kontor runt om i landet. Sett över hela världen har KPMG över 113 000 anställda. De är aktiva i 148 länder. Några av tjänster som KPMG erbjuder sina kunder är tjänster inom revision, skatt och rådgivning (KPMG online, 2007).

#### 4.1.1 Intervju med KPMG

KPMG har under det senaste året anställt 2 ggr/år. En kull som börjar i januari och den andra i augusti/september. Rekryteringsprocessen sätts igång ungefär ett halvt år innan det är tänkt att den sökande ska börja jobba hos företaget. I första delen av rekryteringsprocessen går rekryteringsgruppen (5 st.) igenom alla ansökningarna personligen. De som går vidare till nästa steg, träffar man för en kortare intervju på ca 15-20 min. Detta sker antingen på kontoret eller på högskolan under olika arbetsmarknadsdagar. För att skapa ytterligare en bild av de sökande diskuterar de inom rekryteringsgruppen vilka som ska gå vidare till nästa steg i processen.

De som har gått vidare till nästa steg träffar man under en "lunchintervju" som varar i ca en timma. Där får de utvalda träffa ytterligare två andra i rekryteringsgruppen och då försöker rekryterarna få ytterligare en bild av den sökande. I det sista steget i rekryteringsprocessen presenteras de tilltänkta personer för en lämplig avdelningschef som tillsammans med en ur rekryteringsgruppen samt eventuellt en på avdelningen tar det slutgiltiga beslutet om det blir någon anställning eller ej. KPMG får ca 400-500 ansökningarna per år.

När en nyutexaminerad student söker arbete hos KPMG granskar rekryteringsansvariga i första hand de akademiska meriterna, dvs. om den

sökande har en examen med en tydlig profil mot redovisningen. Detta eftersom det blir svårt att övertyga de på KPMG att man är intresserad av redovisning när man har läst marknadsföring eller management. Den sökande ska ha uppfyllt de krav som krävs för att bli godkänd eller auktoriserad revisor. Ifall en sökande saknar några poäng utgör detta inte något hinder. Det händer att vissa sökande har läst redovisning på c-nivå och management på d-nivå för att få lite bredd. KPMG anser inte att betygen är det viktigaste men det är klart att de kollar på just redovisningsämnen och de kurser som krävs för att bli revisor. VG är inget krav, examen är viktigast. Men om KPMG har två sökande som har liknande bakgrund, meriter och egenskaper kan betyg spela avgörande roll. KPMG kollar igenom betygen i början men då lägger de inte så stor vikt på det. Det kan hjälpa någon som har bra betyg men kanske skrivit ett svagt personligt brev. Å andra sidan om man har uppfyllt andra krav och har nästan alla G och någon VG behöver man inte falla på det.

Språkkurser och utlandserfarenhet är bra meriter anser KPMG. De menar att det är en fördel ifall den sökande har jobbat med ekonomi, bokföring på en bank och ett annat arbete relaterat till deras verksamhet. Man kan även ha arbetat inom andra verksamheter men det är en fördel ifall arbetet är relaterat till ekonomin. Det är inte lätt att få sådana jobb. Ett säljarjobb är en bra merit då man träffar mycket folk och lär sig handskas med folk. Detta eftersom en revisor, inom sitt yrke, träffar många personer.

När de på KPMG får in en ansökan kan dem bara se det svart på vitt. När de läser igenom det blir det mer objektivt eftersom de inte träffar personen. Rekryteringsgruppen på KPMG försöker bestämma utifrån ”magkänslan”, vilket kanske låter vagt, vilka av de sökande passar in. Här på KPMG jobbar de i lag därför är det viktigt att man passar in. Det kan vara någon som sticker ut lite men denne ska kunna ha en förmåga att arbeta i lag. Det är kanske svårt att göra en bedömning på en och en halvtimme men de försöker skapa en känsla, en bild. De kollar hur man fungerar socialt under intervjun (öppenhet, ögonkontakt) vilket är viktigt då man träffar många klienter. Därmed ska den sökande klara den sociala biten att kunna ta människor på ett bra sätt. Den sökande ska vara ”diplomatisk ödmjuk men fortfarande ha integritet”. Det är de viktigaste kraven som KPMG ställer på de sökande. Det och om man är engagerad person med stor drivkraft.

KPMG förutsätter att alla studenter har relativt god IT – vana och kan hantera de viktigaste programmen (Word, Excell). Inga krav förekommer på att den sökande ska kunna några speciella bokföringsprogram. Däremot om den sökande har kommit i kontakt med dessa och känner sig trygg med dem kan det vara en fördel. Det finns studenter som har arbetat med IT – revision

och om en sökande har bättre kunskaper än den andra, inom IT, och allt annat är sig likt kan det väga över.

På KPMG har de vissa krav när det gäller språkkunskaper och utseende. De vill att man ska kunna göra sig förstådd. Kunder och medarbetare skall kunna förstå det du säger. Om det är någon med utländsk bakgrund som talar svenska med brytning är det inget hinder. På KPMG har de inte någon särskild dresscode men yrket i sig kräver att man är finkläd. Man kan säga att de har en indirekt dresscode. Detta beror på givetvis vilka kunder man träffar. Exempel om den anställde ska besöka en verkstad passar det inte att denne dyker upp där med skjorta, slips och kavaj där är det mer lämpligt med jeans och skjorta kanske. Vid besök på större bolag är det kostym och slips som gäller eftersom den anställde på det viset uppvisar auktoritet. Detta är viktigt då man kanske ska träffa 20-30 år äldre VD och meningen är att vara på samma nivå som denna VD. På kontoret är det mer ledigare klädsel.

Under intervjun är det viktigt att den sökande ser hel och ren ut och inte klär sig i slitna jeans. Det ligger i linjen hur man presenterar sig själv. Det är viktigt att man ska kunna anpassa sig och detsamma gäller för klädval. Man ska kunna anpassa sig utan att förlora sin identitet. När man talar om människor som kommer från andra kulturer där man kräver ett visst sätt att klä sig på, har de på KPMG inte reflekterat över det eftersom de inte ställts inför den frågan. Men det är också en fråga om anpassning. På KPMG möter man ofta människor från andra kulturer som klär sig lite annorlunda och med tanken på det skulle det inte bli några problem, men som sagt har man inte varit i den situationen tidigare. Att ha invandrarbakgrund är en fördel då Sverige har blivit ett mångkulturellt samhälle och det finns kunder som har invandrarbakgrund. Språk är alltid en fördel men det ska vägas mot allt det andra ex. kontaktnät som kan ge framtida kunder.

## **4.2 Öhrlings PWC, presentation**

Öhrlings Pricewaterhouse Coopers (PWC) är ledande revisionsbyrå inom Sverige och har ca. 3000 medarbetare som är verksamma på 125 kontor runt om i landet. Globalt är PWC världsledande och har 140 000 medarbetare som är verksamma i 149 länder runt om i världen. PWC erbjuder tjänster inom revision, redovisning och kvalificerad rådgivning inom finansiella och angränsande områden. Dessa tjänster ska hjälpa de internationella och svenska företagen att uppnå värdetillväxt och trygghet (Öhrlings PWC online, 2007).

#### 4.2.1 Intervju med Öhrlings PWC

PWC kollar på två saker när de anställer. Dels är det den formella kompetensen som krävs för att bli godkänd och auktoriserad revisor dels de personliga dragen (hur man passar in och trivs att jobba som konsult). De vill se om den sökande är utåtriktad, hur denne trivs att arbeta i en miljö där saker och ting växlar ganska snabbt det vill säga ifall man är stresstålig.

Har den sökande några poäng efter sig är det viktigt att denne har en plan hur dessa betyg ska kompletteras samt att det görs relativt snart. Eleven tar själv ansvar för detta. När det gäller IT – vana ifrågasätter man på PWC inte det som de sökande har lärt sig i skolan. PWC sätter inga krav på speciella kurser utan förlitar sig på skolans utbildning. Däremot skall den sökande lära sig de interna dataprogrammen som finns på företaget.

På PWC har de ingen fastställd dresscode. Den anställde ska vara vårdad och anpassa sig till kunderna. Stora bolag kräver kostym medan mindre företag kräver ledigare klädsel. Beträffande språket är det viktigt att man kan göra sig förstådd, det är inga som helst problem om man bryter eller inte kan svenska perfekt. Kunskaper i engelska är viktiga på grund av att PWC arbetar med internationella företag, där deras rapportering i databaser sker på engelska. Om den sökande, på grund av religiösa skäl, klär sig annorlunda utgör detta inget problem. Dock har de på PWC inte ställts inför denna situation.

Det är meriterande att den sökande har jobbat under studie tiden. När det gäller vad denne har jobbat med är det inte lika viktigt. Det kan, till exempel, vara en merit om den sökande har jobbat inom ekonomi, men det är inte avgörande då de på PWC är medvetna om att det inte är lätt att få sådana jobb. Ifall den sökande har jobbat inom, exempelvis, restaurangbranschen eller inom vård där man möter mycket människor, eller varit aktiv inom någon lagsport är också bra. Det vill säga föreningslivet överhuvudtaget.

Den sökande behöver inte ha VG i alla ämnen då man på PWC kollar på "hela bilden". Betyg är bara en del av det hela. Visst är det bra ifall man har VG i alla kurser men det är inte avgörande. Är det två sökande som uppfyller alla krav brukar de på PWC titta extra på personligheten samt referenser. Det är många som söker till PWC men byrån har bara begränsat antal platser. Det är en fördel om man är engagerad i arbetsmarknaden när man söker kontakter med företagen. En annan merit är om den sökande bedrivit utomlandsstudier.

### **4.3 Ernst & Young, presentation**

Ernst & Young (E&Y) är ett ledande, globalt revisionsföretag som har 1750 anställda på 72 kontor runt om i Sverige. Globalt har man 114 000 anställda på 700 kontor runt om i världen. Ernst & Young erbjuder tjänster inom revision, risk, skatt, transaktioner med mera (Ernst & Young online, 2007).

#### **4.3.1 Intervju med Ernst & Young**

E&Y vill att den arbetssökande ska ha en examen klar, det är nummer ett. Ibland finns det vissa som inte har alla kurser avklarade men det är inte avgörande. Den sökande får komplettera dessa under de första åren denne börjar jobba. Andra steget är att rekryterarna går igenom alla CV som skickas in. Efter det väljer de ut cirka tio personer för en intervju där man försöker lära känna personen och även berätta lite om företaget. Det som är många gånger avgörande är vad det är för typ av person vilka ambitioner denne har, är man blyg, driftig, vad man gör på sin fritid. Rekryterarna väljer den som passar in i företagets kultur den man tror på framöver. Men det är skillnad på de stora kontoren i Stockholm, Göteborg och Malmö och de i Borås som vi intervjuade. I Borås anställs cirka tre personer på år. Man är mer specialiserad i storstäder. Det finns ingen lista över vilka krav som ställs. Rekryteraren försöker skapa sig en helhetsbild och diskutera med en kollega om vem det är som man tycker passar bäst in. Möjligtvis görs en extra intervju med den tilltänkte för att verkligen vara säker att det är rätt person som väljs.

Hos E&Y ställs det inga speciella krav på IT – vana om nu inte den sökande vill specificera sig på IT – revision. E&Y förlitar sig på skolans utbildning. Det kan vara en fördel men inget avgörande eftersom IT – revision inte finns i Borås. På den fronten får de hjälp av kontoret i Göteborg.

När det gäller klädsel har de på E&Y inga krav på hur man ska klä sig. Allt beror på vilka kunder man möter och därför ska den anställde använda sunt förnuft. Den anställde ska vara hel och ren. Man får inte ha kortbyxor eller slitna jeans på sig. Vad det gäller språket ska den sökande kunna göra sig förstådd och kunna uttrycka sig. Ifall den sökande talar svenska med ”brytning” är det inga problem men om man är väldigt dålig på svenska är det klart en nackdel. Däremot har kundkretsen ändrats de senaste åren. Fler kunder med andra nationaliteter driver verksamheter. Därmed, om en aspirant är duktig på engelska, kan denne kompensera brister i svenska.



I slutändan handlar det om personen och vad den personen kan bidra med i E&Y-s verksamhet, i form av kunskap engagemang med mera. Kunderna ska känna att det går bra att arbeta med den personen. Det är svårt att anställa någon som bär slöja med tanken på kunderna. Man måste anpassa sig efter kunder. Det är många som söker till E&Y. Om det är två aspiranter som har liknande meriter, erfarenheter och egenskaper gör man en extra intervju med de tilltänkta och går igenom deras fördelar och nackdelar.

På E&Y är det viktigt att man rekryterar rätt eftersom det kostar mycket pengar, tid och kraft läggs ner. Råkar fel person rekryteras måste hela processen göras om. Därför har rekryterarna blivit mer noggranna. Det viktigaste de tittar på är samarbetsförmåga då man jobbar i team. Eftersom den sökande måste ha goda relationer med kunderna och medarbetare krävs det att denne har god kommunikationsförmåga.

## **4.4 Acrevi revision, presentation**

Acrevi revision (Acrevi) är en mindre revisionsbyrå med cirka trettiotal anställda. Deras mål är att bedriva en kostnadseffektiv revision. De erbjuder tjänster inom revision, skattefrågor med mera (Acrevi online, 2007).

### **4.4.1 Intervju med Acrevi revision**

På Acrevi revision anställs civilekonomer. De tycker att nyutexaminerade studenter, som söker arbete, är i princip ganska nollställda när det gäller redovisning. Det är den erfarenhet Acrevi revision har av nyexaminerade studenter. Det första en anställd på Acrevi gör vid anställning är att lära sig bokföringen från grunden. Men om denne har gått redovisningsutbildningen brukar denne då komma igång mycket fortare. Man är bättre på bokföring och kan oftast mycket mer än de som gått andra inriktningar. När en aspirant kommer direkt från skolan är dennes kunskaper oftast teoretiska, vilket gör att man börjar på basnivån och lär sig allt från grunden och jobbar sig uppåt.

Den sökande ska kunna behärska svenska språket för att kunna läsa och förstå lagtexten. Om den sökande talar svenska med brytning utgör detta inget hinder. Det viktigaste är att denne kan göra sig förstådd då man kommer i kontakt med många människor inom revisionsbranschen. De hade en tjej från Kina som var praktikant hos dem i vintras och hon var jätte duktig med det praktiska men hade otroligt svårt att uttrycka sig då hon inte behärskade det svenska språket särskilt bra. Hon insåg själv att det inte fungerade och därför slutade hon sin praktik.

När det gäller betyg kollar de på Acrevi lite extra på redovisningsbetygen. Men det var rätt underordnat på Stens tid då han gick i skolan. ”Man brukade säga att man ska vara kompis med dem som har dåliga betyg eftersom det är för dem du ska arbeta för sen”, berättar Sten. Det ligger nått i det tycker han. Det behöver inte vara de som har högst betyg som är mest initiativrika personer. Initiativrikare personer segrar i livet. Dessa andra med ”sämre” betyg kan ha andra drivkrafter och kanske vara bra som entreprenörer till exempel.

Enligt Sten är den absolut viktigaste egenskapen, när man anställer någon, personligheten. De på Acrevi anställer inte efter samma mall. Det är bra om det kan vara en blandning av olika personligheter men samtidigt ska det vara någon som smälter in i deras miljö och som passar in hos kunderna. Man kan inte ha en ensamvarg. Samarbetsförmåga samt social kompetens är väldigt viktiga.

Vad det gäller erfarenhet är det alltid positivt beroende på vad det är för typ av erfarenhet. Det är en fördel om aspiranten har sysslat med idrott då idrotts människor oftast brukar vara framåt. Men samtidigt finns det risk att man blir skadad och inte kan jobba. Acrevi revision uppmuntrar sina anställda att träna. Arbetslivserfarenhet kan vara avgörande men behöver inte vara det. Det beror på vilken sorts person man är ute efter för tillfället. Om den som söker arbete hos Acrevi har jobbat ett tag och får för sig att han eller hon vill börja plugga och blir klar vid 35 års ålder, kan det bli svårt för denne att acceptera att man helt plötsligt får nybörjarlön. Ur Acrevis synpunkt är inte en sådan person mer värd än den som kommer direkt från skolan. De på Acrevi kräver inte att man har arbetslivserfarenhet men de sätter värde på det eftersom man kanske har mognat som person. Men det är inte något avgörande.

IT – kunskaper förutsätter de, på Acrevi, att alla har. Det räcker att aspiranten har kunskaper inom basprogram. Självklart är det bra ifall denne har kommit i kontakt med de program som används inom området. Men har man inte det så är det inga problem då det bara är teknik, menar Sten.

De personliga egenskaperna är viktigaste. Det spelar ingen roll vilket land den sökande kommer ifrån så länge denne kan språket. Acrevi har även anställda som saknar högskolepoäng för att bli revisorer och då hjälper man dem att klara av de kvarstående kurserna. Den anställde ska ha ”anpassad klädsel” beroende vilken kund man träffar. Acrevi har en sorts lägsta standard när det gäller klädsel. Det är lite svårt att kontrollera vårdad och anpassad klädsel. Man ska inte ha slitna jeans. Om en medarbetare ska med verksamhetschefen möta en bankchef, för att presentera nya idéer och

diskutera nya lån, anpassar sig medarbetaren till bankchefen för att ligga på samma nivå som han. Klädsel är inte avgörande men det kan vara viktigt med tanken på första intrycket.

## **4.5 Anderssons Revisionsbyrå AB LT, presentation**

Anderssons Revisionsbyrå AB LT (Anderssons AB) arbetar med revision för mindre och medelstora, mestadels familjeägda, företag i Sjuhärradsbyggden, Göteborg, Alingsås och Herrljunga. Förra året var det deras bästa år med en årsvinst på 125 000 kr. Resultatet regleras lönevägen. De jobbar även med skatt rådgivning, bolagsbildning och allt som hör till den här verksamheten (Lennart Andersson).

### **4.5.1 Intervju med Anderssons Revisionsbyrå AB LT**

De på Anderssons AB ställer krav på betyg i redovisning och finansiering eftersom de är inriktade på det. Ambitioner är viktiga, hur aspiranten ser på yrket, att denne går inför sin uppgift och känner att det är något han eller hon vill jobba med. Det är inte alltid så att personen i fråga passar in i deras företagskultur. De på Anderssons AB tittar en hel del på den sociala biten, vad personen ägnar sig åt, gärna att man är aktiv och sköter sin hälsa. Motionera lite är bra eftersom detta är ett mentalt krävande jobb. Engagemang i till exempel en idrottsförening är alltid bra då man måste ha en motpol till jobbet. Hobby är också något man ser positivt på, till exempel friskvårdsaktivitet.

De tittar inte på aspirantens härkomst. En person med utländsk härkomst kan bidra med mycket till företaget. Det är inte en begränsning att vara från ett annat land, och det spelar ingen roll om det är en man eller kvinna. På Anderssons AB finns ingen direkt dresscode, men det krävs vårdad och anpassad klädsel. De har inget slipstväng men har den anställde ett möte med någon i en styrelse så måste denne anpassa sig efter dem.

Ifall en person pratar svenska med brytning spelar det ingen roll bara det inte är för kraftigt att man inte kan göra sig förstådd. Men det är klart att bra kunskaper i det svenska språket är en fördel. De kollar lite på betyg där vissa betyg är viktigare än andra. Betygen inom redovisningsämnen är mer intressanta än andra. Det är inte säkert att man alltid söker en högskoleutbildad person, utan denne kan ha någon annan utbildning, till exempel inom matematik. Men framför allt är det någon med högskolekompetens som Anderssons AB söker. Om en sökande saknar några poäng från högskolan är det inget hinder då man på Anderssons AB hjälper

dem att komplettera det. Anderssons AB vill gärna att den sökande har grundkunskap inom IT även om man på byrån inte har så mycket kontakt med det. Istället har byrån kontaktpersoner som sköter detta. Den sökande ska gärna ha baskunskaper så att denne inte är helt främmande inför det. Det är inget krav eftersom det inte ingår i den dagliga verksamheten, men det är en plus i kanten.

Det är viktigt med samarbetsförmåga samt social kompetens eftersom man jobbar i grupp. Den anställde ska kunna både ta och ge, inte bara säga sin egen åsikt utan även lyssna på andra. Eftersom en revisor träffar kunder så ska denne ha en smidig diskussionstakt, det gäller att inte skynda på. Om aspiranten inte har arbetslivserfarenhet från ekonomi jobb är det bra ifall denne har jobbat i en grupp. Dock är det inget krav. Det är viktigt att personkemin stämmer överens. Man ska se hur motparten uppfattar en själv och vad dem tycker om arbetet. Personegenskaperna är viktigast när det gäller val av nyanställda. Den arbetssökande ska inte vara "knatig" för då passar man inte in i gänget. Det gäller att hänga med i vad som händer ute i världen, man bör vara allmänbildad med andra ord.

## 5. Analys

*Analysen utförs genom att vår empiri knyts till den teoretiska referensramen. I det här kapitlet analyserar vi först de stora revisionsbolagen. De analyseras var för sig och sedan gör vi en sammanfattningsanalys av alla stora revisionsbolag. Efteråt analyserar vi de mindre bolagen också var för sig samt gör, även där, en sammanfattningsanalys. Avslutningsvis gör vi en jämförelse mellan de stora och de mindre revisionsbyråerna.*

### 5.1 Analys av KPMG

KPMG har flera steg under sin rekryteringsprocess. Detta eftersom man vill försäkra sig att rätt person anställs. Orsaken kan vara att, enligt Ahrnborg (1997), en felrekrytering kan bringa stora kostnader för företaget. En annan anledning kan vara att de på KPMG är medvetna om det Expowera talar om, nämligen att rätt person kan betyda mycket mer än bara "två händer".

Både Granberg (2003) och Ahrnborg (1997) anser att utbildningen hör till grundkraven vid en rekrytering. Det är just de akademiska meriterna som först och främst granskas av KPMG. Lundén (2001) säger att utbildningen skall ha ett samband med det eftersökta arbetet. Rekryterarna på KPMG resonerar liknande då den sökande bör ha en avklarad ekonomi examen med redovisningsinriktning. Att ha höga betyg är inte ett måste enligt KPMG. Visserligen är det en fördel, framför allt om den sökande ha höga betyg i redovisningsämnen. Dock är det inget krav på det. På KPMG resonerar de kanske som Capotondi (2003) eller Granberg (2003), vilka anser att det inte finns någon uppenbar relation mellan höga betyg och hur personen presterar i arbetslivet.

Ahrnborg (1997), Granberg (2003) och Prien (1992) menar att arbetserfarenheten skall ingå i ett företags kravprofil. På KPMG är de medvetna om detta då företrädare ges till de sökande som har arbetserfarenhet inom ett område som är relaterat till deras verksamhet. På KPMG är de även medvetna om att sådana jobb inte är lätta att få. Därför lägger man erfarenhetskraven på en rimlig nivå, precis det Lundén (2001) talar om. Därmed ses, till exempel, ett säljarjobb som en bra merit då en säljare oftast är en kommunikativ person. En annan bra merit, enligt KPMG, är om den sökande har utlandserfarenhet eller är språkkunnig i allmänhet. Detta är precis det Ahrnborg (1997) talar om.

Enligt Ahrnborg (1997) har datorfärdigheter blivit en allt mer betydelsefull faktor. KPMG förväntar sig att sökande har basala kunskaper i IT, som omfattar hantering av exempelvis Word och Excell. Om en nytexaminerad student tänker söka arbete på KPMG skall denne ha goda kunskaper i svenska språket. Detta överensstämmer med Lundéns uppfattning. Har den sökande en annan bakgrund än svensk utgör detta inget hinder. Det kan istället vara en fördel. Det viktigaste är att man kan kommunicera och göra sig förstådd. KPMG har ingen specifik regelbok när det gäller klädseln. Istället skall man ge ett visst intryck till sina kunder, ett intryck av trygghet och förtroende. Precis det Elisabeth Precht (2005) menade, att en revisor ska utstråla ordning och reda och inge förtroende. Det viktiga är att man är hel och ren samt att man anpassar sitt klädval till omgivningen. Enligt Lundén (2001) får en arbetssökande som, på grund av religiösa skäl, bär specifika kläder inte diskrimineras. KPMG-s inställning till detta är att även här handlar det om anpassning. Samtidigt säger korrespondenterna att det inte skulle vara ett problem om en sökande klär sig på det viset. Dock har de inte varit med om en sådan situation tidigare.

Ahrnborg (1997) anser att en sökandes personliga egenskaper är den viktigaste faktorn vid en nyanställning. De på KPMG har enig uppfattning och menar att en sökande som nyligen avslutat sina studier bör ha social- och samarbetsförmåga samt vara en engagerad person med stor drivkraft. Enligt Prien (1992) kan det vara svårt att definiera en persons egenskaper under några korta intervjuer. Korrespondenterna på KPMG har liknande åsikt där de försöker göra en bedömning utifrån ”magkänslan”. Lundén (2001) menar att även en persons handslag eller beteende kan säga något om dennes personlighet. Det är just detta korrespondenterna tittar på under en anställningsintervju.

## **5.2 Analys av Öhrlings PWC**

Granberg (2003) och Ahrnborg (1997) säger att utbildning samt personliga egenskaper tillhör grundkraven som ställs på den sökande vid en rekrytering. Det är just dessa krav PWC fokuserar sig på vid rekrytering av nytexaminerade studenter. PWC efterfrågar studenter som har den formella kompetensen att bli godkända eller auktoriserade revisorer, vilket överensstämmer med det Lundén (2001) tycker. Nämligen att utbildningen måste ha ett samband med det önskade arbetsplatsen.

Capotondi (2003) menar att begreppet personliga egenskaper inkluderar även en persons inställning och anpassningsförmåga. Även stresstålighet, enligt Ahrnborg (1997), och utåtvändhet, enligt Prien (1992), hör till

begreppet. Det är just dessa egenskaper en nytexaminerad student, som söker arbete på PWC, skall ha. Enligt Ahrnborg (1997) är krav på datorvana allt mer förekommande. På PWC ställer man inga speciella krav på nytexaminerade studenter, gällande datorfärdigheter. De förväntar sig att studenter som söker arbete på PWC har en datorvana och förlitar sig på skolans utbildning.

Elisabeth Precht (2005) skrev att en revisor säljer trygghet, förtroende och noggrannhet. Därför är det väldigt viktigt med att anpassa klädseln till omgivningen. På PWC resoneras det på exakt samma sätt och därför ska en anställd ha vårdad klädseln och anpassa sig till kunderna. Enligt Lundén (2001) får en sökande inte diskrimineras. Detta gäller även om en arbetssökande nytexaminerad student, på grund av religiösa skäl, bär specifika kläder. Enligt korrespondenten skulle detta inte innebära några som helst problem för PWC. Dock har korrespondenten inte tidigare ställts inför detta. Dock skall en nytexaminerad student, med annat etniskt ursprung, som söker arbete på PWC kunna behärska svenska språket. Just språkfärdigheten är ett viktigt krav enligt Lundén (2001). På PWC värdesätter de även kunskaper i engelska språket eftersom flertal av deras kunder är internationella företag.

Arbetserfarenhet bör, enligt Lundén (2001), ingå i ett företags kravprofil. På PWC är all arbetserfarenhet viktig, speciellt om den sökande arbetat inom ekonomi. Dock är man medveten om att ekonomirelaterade jobb är svåra att få. Därför lägger man erfarenhetskraven på en rimlig nivå, precis som Lundén (2001) menar att bör göra. Därmed är det meriterande om den nyexaminerade studenten har arbetat på arbetsplatser där man möter många människor eller varit aktiv inom någon lagsport. En annan merit är om den arbetssökande nytexaminerade studenten bedrivit utomlandsstudier, vilket även Ahrnborg (1997) anser.

Enligt Prien (1992) bör rekryteraren göra en helhetsbedömning av arbetssökandes kompetens i syfte att göra en bedömning om just denne är rätt person för företaget. Det är exakt vad de på PWC gör. Därför anser de att höga betyg inte har så stor betydelse.

### **5.3 Analys av Ernst & Young**

Prien (1992) menar att den arbetssökande skall passa in i företagskulturen. Ahrnborg (1997) har en liknande åsikt och menar att det är av stor vikt att anställa "rätt person", eftersom en felrekrytering kan medföra en stor kostnad för företaget. Detta är de, på E&Y, medvetna om och därför har

rekryterarna blivit noggrannare när det gäller att hitta en person som skall passa in i företaget.

Utbildningen är, enligt Ahrnborg (1997) och Granberg (2003), ett av kraven som en arbetsgivare bör ställa gentemot den arbetssökande. På E&Y krävs det att den nytexaminerade studenten har en examen. Dock kan en student som inte klarat av alla kurser bli anställd, förutsatt att denne kommer att komplettera dessa inom en snar framtid. Ett annat krav som en arbetsgivare, enligt Ahrnborg (1997), brukar ställa är krav på datorkompetens. E&Y ställer inga speciella krav på arbetssökande nytexaminerade studenter, om dessa nu inte vill specialisera sig på IT- revision.

Enligt Lundén (2001) bör en arbetsgivare precisera de personliga egenskaperna som en arbetssökande bör ha för att bli anställd. E&Y anser att nytexaminerade studenter som söker arbete hos dem skall ha en god samarbets- och kommunikationsförmåga. Capotondi (2003) anser att större företag kan efterfråga en annan typ av personlighetsdrag jämfört med mindre företag. Korrespondenten vi pratade med sa att även inom E&Y kan det förekomma sådana skiljaktigheter. På de stora kontoren belägna i Malmö, Göteborg och Stockholm kanske krävs det andra personlighetsdrag, jämfört med det mindre kontoret i Borås.

Man försöker skapa sig en helhetsbild och diskutera med en kollega om vem det är som man tycker passar bäst in. Elisabeht Precht (2005) skrev att en revisor skall anpassa sin klädsel till sin omgivning. Även Lundén (2001) har liknande åsikt och menar att det oftast betyder att klädseln skall vara vårdad. Samtidigt menar Lundén (2001) att en arbetssökande inte får diskrimineras om denne, av religiösa skäl, använder slöja. På E&Y har de liknande åsikter när det gäller klädsel. En anställd på E&Y skall vara "hel och ren" och anpassa sina kläder till kunderna. Däremot anser korrespondenten att det skulle bli svårt att anställa någon som bär slöja, just med tanke på anpassningsförmågan. Beträffande språket vill de på E&Y att den nytexaminerade studenten ska kunna göra sig förstådd och kunna uttrycka sig på svenska. Även andra språk, såsom engelska, är meriterande. Detta är vad Lundén (2001) menar när han säger att en arbetssökande skall besitta de språkkunskaper som krävs för att kunna arbeta på företaget.

Prien (1992) anser att en rekryterare bör göra en helhetsbedömning av aspirantens kompetens och sätta den i relation till den efterfrågade arbetsplatsen. Det är just det som de på E&Y gör. De försöker skapa sig en helhetsbild av den sökande samt försöker bedöma vad denne kan bidra med i företagets verksamhet.



## 5.4 Analyssammanfattning av de stora revisionsbyråerna

En nytexaminerad student som söker arbete på någon av de stora revisionsbyråerna bör ha sin examen avklarad. På det sättet uppfyller de sökande ett av grundkraven som, enligt Ahrnborg (1997) och Granberg (2003), ställs på en arbetstagare. De stora revisionsbyråerna vill helst att de sökande studenterna skall ha examen i ekonomi med inriktning mot redovisning. Detta stämmer överens med Lundéns (2001) påstående att utbildningen måste ha ett samband med det arbetet som efterfrågas. Att den nytexaminerade studenten har höga betyg är inte något betydelsefullt, menar man på de stora revisionsbyråerna. Detta kan ha något att göra med Granbergs (2003) påstående som säger att det inte finns något uppenbart samband mellan höga betyg och hur personen klarar sig i arbetslivet.

Övriga krav som Ahrnborg (1997) och Granberg (2003) tar upp är kraven på arbetserfarenhet, datorfärdigheter, språkkunskaper samt personliga egenskaper. De stora revisionsbyråerna ställer inga speciella krav på de arbetssökande nytexaminerade studenterna när det gäller arbetserfarenhet och datorfärdigheter. Dessa betraktas snarare som meriter som kan ge fördelar vid rekryteringen. Om en nytexaminerad student har arbetat på ekonomirelaterade arbetsplatser eller arbetsplatser där man möter många människor kan denne få en fördel i urvalet.

Däremot ställer man höga krav på den sökandes språkkunskaper och personliga egenskaper. Dessa krav är ett måste om en nytexaminerad student vill arbeta på någon av de stora revisionsbyråerna. Den nytexaminerade studenten ska kunna uttrycka sig på svenska, men även engelska är ett viktigt språk enligt korrespondenter på de stora revisionsbyråerna. När det gäller personlighetsdragen kan listan på dessa, enligt Ahrnborg (1997), göras oändlig. På de stora revisionsbyråerna är den sökandes personliga egenskaper den viktigaste faktor, vilket stämmer överens med Ahrnborgs påstående. På KPMG vill de ha personer som är engagerade och har stor drivkraft. Social förmåga och personens integritet är också viktiga. PWC söker de som är utåtriktade, stresståliga och som trivs med sina arbetsuppgifter. En nytexaminerad student som söker arbete på E&Y bör ha god samarbets- och kommunikationsförmåga.

Beträffande klädvalet har ingen av stora företag någon direkt "dresscode". Istället vill de att den anställde ska klä sig vårdat och anpassa kläderna till sin omgivning. Detta stämmer överens med det som Precht (2005) skrivit. När det gäller diskriminering som, enligt Lundén (2001), kan omfatta de som bär slöja, anser korrespondenterna på PWC och KPMG att detta inte utgör

något hinder för att bli anställd på deras revisionsbyråer. Dock har korrespondenterna i dessa företag aldrig tidigare ställts inför detta. På E&Y menar de att det kan vara svårt för någon som bär slöja att bli anställd då man måste anpassa sina kläder till kunderna.

Samtliga stora revisionsbyråer försöker skapa en helhetsbild av den arbetssökande. Detta för att senare göra en bedömning av denne passar in i företaget. Det är precis vad Prien (1992) och Ahrnborg (1997) menar när de talar om vikten av att anställa rätt person genom att göra en helhetsbedömning av individen.

## **5.5 Analys av Acrevi revision**

Expowera anser att mindre företag måste göra en mycket noggrann kalkyl innan en ny medarbetare anställs. Det verkar som att de på Acrevi revision har tagit till sig varningen, med tanke på att man har praktikanter på arbetsplatsen. Acrevi anställer inte så många men när de väl gör det är det ytterst viktigt att den sökande behärskar svenska språket för att kunna göra sig förstådd. Denne ska även kunna läsa och förstå lagtexten. Detta är i linje med vad Lundén (2001) menar, nämligen vikten av att besitta språkkunskaper som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifter.

Ahrnborg (1997) anser att personliga egenskaper är den mest avgörande faktorn vid en nyrekrytering. På Acrevi har de exakt den uppfattningen och anser att de viktigaste personliga egenskaper som en nytexaminerad student bör ha är samarbetsförmåga samt social kompetens. Enligt Capotondi (2003) är just den sociala kompetensen ett av de viktigaste personlighetsdragen. Social kompetens inbegriper, enligt Ahrnborg (1997), begreppet samarbetsförmåga.

Lundén (2001) påpekar att utbildningen måste ha ett samband med det önskade arbetet. Capotondi (2003) menar att en person med höga betyg kan snabbare integreras i företaget. Detta är man medveten om på Acrevi, eftersom de i första hand anställer ekonomer med redovisningsinriktning. Samtidigt tittar man lite extra på betygen från redovisningskurser. Detta även om de på Acrevi anser att en nytexaminerad student med höga betyg inte behöver vara en duktig medarbetare. Granberg (2003) och Capotondi (2003) har en likadan uppfattning.

Ahrnborg (1997) säger att datorfärdigheter har blivit ett av kraven som arbetsgivaren ställer på den arbetssökande. Acrevi är en av de arbetsgivarna som ställer krav när det gäller datorfärdigheter. Dock räcker det att den

arbetssökande har basala datorkunskaper. När det gäller klädseln skall en revisor, enligt Precht (2005) anpassa denna till sin omgivning. Lundén (2001) säger att klädseln bör vara vårdad och anpassad till företagets klädkod. Acrevi har en likvärdig uppfattning när det gäller klädseln. De anser att deras medarbetare skall kunna anpassa sin klädsel till omgivningen.

Krav på arbetserfarenhet bör, enligt Lundén, ingå i en kravprofil. Detta bör dock läggas på en rimlig nivå. Acrevi ställer inga sådana krav på nyutexaminerade studenter. Dock ses arbetserfarenhet som en stark merit. Lundén (2001) anser att fritidsaktiviteter är ett bra substitut till arbetserfarenhet. Samtidigt säger han att vissa arbetsgivare värdesätter dessa mer än andra. Acrevi är en av dem som värdesätter fritidsaktiviteterna. Om en arbetssökande nyutexaminerad student är aktiv i någon idrottsförening blir detta en merit, enligt Acrevi, eftersom idrotts människor oftast brukar vara målmedvetna.

## **5.6 Analys av Lennart Andersson Revisionsbyrå AB**

Capotondi (2003) anser att en person med höga betyg kan lättare integreras i ett företag. Samtidigt menar Lundén (2001) att betygen skall ha ett samband med det arbetet som söks. Detta är man medveten om på Anderssons AB. Därmed ställs det krav på betyg i redovisnings- och finansieringskurser eftersom Anderssons AB är verksam inom det området. När det gäller datorfärdigheter bör dessa, enligt Ahrnborg (1997) ingå i en kravprofil. Anderssons AB ställer inga krav på detta även om de gärna vill att den sökande har baskunskaper.

Lundén (2001) menar att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetssökande som har ett annat etniskt ursprung, än svensk. Dock är det viktigt att denna sökande innehar språkkunskaper som arbetet kräver. Anderssons AB är på samma linje eftersom de inte ser något hinder i det att den sökande har en utländsk bakgrund. Det viktigaste är att denne kan göra sig förstådd. När det gäller klädseln kräver de på Anderssons AB att deras anställda skall ha vårdad klädsel. De anställda skall även kunna anpassa sin klädsel till omgivningen. Här ser vi en koppling till artikeln som Precht (2005) skrivit.

Enligt Granberg (2003) och Ahrnborg (1997) bör krav på arbetserfarenhet ingå i en kravprofil. Dessa bör enligt Lundén (2001) ställas på en rimlig nivå. Anderssons AB ställer inte några krav på nyutexaminerade studenter, när det gäller arbetserfarenhet. Dock kan det vara en fördel om studenten har ekonomirelaterad arbetserfarenhet eller om denne arbetat i en grupp. Lundén

(2001) menar att fritidsaktiviteter kan fylla ut bristen på arbetserfarenhet. På Anderssons AB vill man gärna att den sökande har fritidsintressen. Därmed tillhör Anderssons AB till den kategori som, enligt Lunden (2001), värdesätter att en arbetssökande är engagerad i, exempelvis, en idrottsförening.

På Anderssons AB är de eniga med Arhnborg (1997), om att personliga egenskaper är den viktigaste faktorn vid nyanställning. En nytexaminerad student som vill arbeta på Anderssons AB bör ha god samarbetsförmåga och social kompetens. Även ambition är en viktig faktor. Dessa personlighetsdrag är enligt Capotondi (2003) och Prien (1992) några av de viktigaste. I slutändan, menar de på Anderssons AB, är det viktigast att den nytexaminerade studenten passar in i deras företagskultur. Detta är, enligt Prien (1992), en förutsättning för att en arbetssökande ska bli anställd på ett företag.

## **5.7 Analyssammanfattning av de mindre revisionsbyråerna**

De två mindre revisionsbyråerna som vi valde att intervjua är inte helt olika i sitt tänkande kring kraven som ställs på nytexaminerade studenter. En nyexaminerad student som söker arbete på någon av dessa byråer bör först och främst kunna uttrycka sig på svenska. Talar man det svenska språket med brytning är det inga problem så länge man kan göra sig förstådd. Detta stämmer in på Lundéns (2001) påstående att språkkunskaper är mycket viktiga. En annan mycket viktig faktor är personligheten. Mindre revisionsbyråer anställer främst de som har en god samarbetsförmåga och social kompetens. Ahrnborg (1997) menar att just personligheten är den viktigaste faktorn vid en rekrytering. Prien (1992) och Capotondi (2003) anser att den sociala kompetensen är ett av de viktigaste personlighetsdragen, där Ahrnborg (1997) förklarar att sociala kompetensen inbegriper begreppet samarbetsförmåga.

Om en nytexaminerad student vill arbeta på en mindre revisionsbyrå bör denne ha sin examen i ekonomi avklarad men även höga betyg i redovisningsämnen. Detta överensstämmer med vad Lundén (2001) menar nämligen att utbildningen måste ha ett samband med tjänsten som söks. Samtidigt är de mindre revisionsbyråerna av liknande uppfattning, som Capotondi (2003) och Granberg (2003), då dessa menar att en aspirant med höga betyg kan snabbare integreras i företaget. Dock är man på Acrevi medveten om att en aspirant med höga betyg inte alltid behöver bli den bästa medarbetaren. Detta är just vad Granberg (2003) menar.

Mindre revisionsbyråer kräver inte att en nytexaminerad student som söker arbete hos dem skall ha någon arbetserfarenhet. Dock är det en merit om den sökande har arbetserfarenhet framför allt inom det ekonomiska verksamhetsområdet. Det är precis vad Lundén (2001) menar med sitt påstående att erfarenhetskraven bör läggas på en rimlig nivå. Lundén (2001) säger att vissa arbetsgivare värdesätter personer som har fritidsintressen. De mindre revisionsföretagen tillhör denna kategori av arbetsgivare.

Ahrnberg (1997) menar att datorfärdigheter har blivit allt vanligare krav som arbetsgivarna ställer på de arbetssökande. De mindre revisionsbyråerna ställer inga exakta krav när det gäller datorkunskaper, dock är det bra om den sökande har basala kunskaper inom IT. Klädsel, på de mindre revisionsbyråerna, skall vara vårdad och anpassad till omgivningen. Detta är precis som en revisor, enligt Precht (2005), skall klä sig.

Ahrnberg (1997) och Prien (1992) anser att det är ytterst viktigt för en arbetsgivare att göra en helhetsbedömning av aspiranten. Detta för att försäkra sig om att aspiranten verkligen passar in i företagsmiljön. De mindre revisionsbyråerna är medvetna om vikten att anställa rätt person och gör därför en helhetsbedömning av individen.

## **5.8 Jämförelse mellan de stora och mindre revisionsbyråerna**

Ahrnberg (1997) och Granberg (2003) anser att grundkraven som dagens arbetsgivare ställer på arbetssökande är krav på utbildning, språkkunskaper, datorfärdigheter, arbetserfarenhet och personliga egenskaper. När det gäller krav på utbildning förekommer inga skillnader mellan de intervjuade företagen. Det vill säga, både de stora och de små revisionsbyråerna anställer främst nytexaminerade studenter med redovisningsinriktning. Dock sätter de mindre revisionsbyråerna ett högre värde på betyg i redovisningsämnena.

Även när det gäller krav på datorfärdigheter förekommer ingen skillnad mellan de stora och de mindre revisionsbyråerna. Det en nytexaminerad bör ha med sig är de basala kunskaper inom IT. Beträffande arbetserfarenhet resonerar revisionsbyråerna, även här, likvärdigt. Det är en fördel om en arbetssökande nytexaminerad student har arbetserfarenhet inom ekonomi, men dock är det inget krav. Likaså uppskattar de flesta av intervjuade revisionsbyråerna om en nytexaminerad student har någon form av fritidsintressen.

Att kunna uttrycka sig på svenska är ett måste vare sig om en nyutexaminerad student vill arbeta på någon av de stora eller de mindre revisionsbyråerna. Ingen av de intervjuade byråerna ser något hinder i att en sökande, möjligtvis, talar svenska med brytning. De stora revisionsbyråerna värdesätter även kunskaper i andra språk än svenska. När det gäller klädsel, hade ingen av intervjuade revisionsbyråer någon riktig "dresscode". Samtliga anser att den anställde skall ha vårdad klädsel som måste anpassas efter kunden.

Det viktigaste kravet som samtliga byråer ställer är krav på personlighet. Capotondi (2003) anser att företagen, på grund av sin storlek, kan ställa helt olika krav på individens personlighetsdrag. Han förklarar varför ett mindre företag kanske lägger större vikt på individens samarbets- och kommunikationsförmåga, jämfört med ett större företag. Det kan ligga något i det eftersom de mindre revisionsbyråerna som intervjuades påpekar att just dessa personlighetsdrag är viktigast. I slutändan är det viktigast, för både stora såväl som mindre revisionsbyråer, att göra en helhetsbedömning av aspiranten i syfte att avgöra om denne är rätt person för företaget.

## 6. Slutsats och diskussion

*I det här kapitlet tas våra slutsatser upp. Utgångspunkten för dessa är empirin och analys. Svaret på vår forskningsfråga återges här. Därefter diskuteras våra tankar och åsikter kring resultatet. Till sist lämnar vi förslag till vidare forskning.*

### 6.1 Slutsats

Nedan presenteras våra forskningsfrågor och svaren som vi kommit fram till:

#### **Vilka krav ställer revisionsbyråerna på nytexaminerade studenter samt vilka krav väger tyngst?**

Viktigaste krav som ställs på nytexaminerade studenter, som önskar arbeta på en revisionsbyrå, är krav på utbildning, språkkunskaper och personligheten. Med andra ord skall den nytexaminerade studenten behärska svenska språket. Helst skall denne ha en civilekonomexamen med redovisningsinriktning. Dock den faktor som väger tyngst är vilka personlighetsdrag den arbetssökande studenten har och om dennes personlighet passar in i företagets kultur. Revisionsbyråer föredrar driftiga, engagerade, flexibla och kommunikativa personer med förmågan att anpassa sig till omgivningen. Förutom språkkunskaper är det just de ovannämnda personlighetsdragen som är ett måste om man vill arbeta som revisor.

Även om en arbetssökande student inte är helt klar med sina studier kan denne, ändå, bli anställd på en revisionsbyrå. Detta förutsatt att studenten inte har en mängd kurser hängande bakom sig samt att dessa kompletteras så snarast som möjligt. Visst är det bra om den nytexaminerade studenten har VG i alla ämnen men det är inte avgörande. Är denne blyg som person eller en ensamvarg kommer man inte långt med sina VG-betyg i revisionsbranchen. Detta oavsett om den nytexaminerade studenten söker arbete på någon av de stora eller någon av de mindre revisionsbyråerna.

Det finns en del studenter som är besatta av att få de högsta betygen i alla ämnen. Effekten av detta kan vara att den sociala kompetensen hämmas. Därför skulle det vara bra för dessa studenter att engagera sig i någon verksamhet utanför skolan, exempelvis i någon idrottsförening eller liknande. Det optimala är att hitta balans mellan det man gör i skolan och det man gör på fritiden.

Erfarenhet verkar inte vara något krav men en stor fördel däremot. Byråerna, både stora som små, tar hänsyn till flera olika former av erfarenhet. Det är fördel om den nytexaminerade studenten arbetat med ekonomirelaterade jobb, säljarjobb eller varit aktiv i någon förening. En annan merit är om denne har arbetat, levt eller studerat utomlands. En liknande uppfattning har samtliga revisionsbyråer när det gäller datorfärdigheter. De förlitar sig på skolans utbildningar inom IT. Att behärska speciella dataprogram är inget krav utan snarare en merit. Dock bör den arbetssökande studenten ha basala kunskaper inom IT.

En viktig detalj de nytexaminerade studenterna bör tänka på innan anställningsintervjun är att vara rena och klä sig vårdat. Invandrarbakgrund är inte något hinder när man söker arbete på en revisionsbyrå. Det viktigaste är att personen i frågan behärskar svenska språket. Numera kan det till och med vara fördelaktigt att ha invandrarbakgrund. Detta eftersom Sverige har blivit ett mångkulturellt land där många svenskar med invandrarbakgrund är egna företagare. Dessa kan vara potentiella kunder till revisionsbyråerna vilket gör att en utländsk bakgrund kan vara en fördel.

### **Värdesätter byråerna, med tanke på deras storlek, krav på olika sätt?**

De stora och de små revisionsbyråerna är inte alls långt ifrån varandra när det gäller deras anställningspolicy. De viktigaste kraven som byråerna ställde var rätt identiska hos samtliga företag som intervjuades. Det förekommer en tendens att mindre revisionsbyråer sätter lite extra värde på redovisningsbetyg, jämfört med de stora revisionsbyråerna. Likaså, verkar egenskaper som samarbetsförmåga och social kompetens ha större betydelse hos de mindre revisionsbyråerna. Även om dessa också värdesätts högt av de stora revisionsbyråerna.

## **6.2 Diskussion**

Vi valde detta ämne för att vi tyckte det var intressant och att det berörde just oss eftersom vi är i slutfasen av vår utbildning. De svar vi fick under intervjuerna väckte blandade känslor. Det vi kom fram till är att de flesta revisionsbyråerna, oavsett storlek, resonerar i stort sett likadant. Detta är, enligt vår uppfattning, ingen större överraskning. Det som däremot kom som en liten överraskning är de mindre revisionsbyråernas resonemang kring arbetserfarenhet. Vi trodde att mindre revisionsbyråer ställde höga krav på arbetserfarenhet eftersom de inte har lika stora resurser, jämfört med stora revisionsbolag, för att utbilda en nyrekryterad student. Dock visar det sig att



även mindre revisionsbyråer resonerar på ett rimligt sätt när det gäller krav på arbetserfarenhet, vilket är glädjande.

Det som är viktigast, enligt revisionsbyråerna, är att den arbetssökande passar in i företagskulturen. Den arbetssökande skall även kunna uttrycka sig på svenska. Vi anser att det inte finns några som helst konstigheter när det gäller revisionsbyråernas ovanstående resonemang. En annan självklarhet för revisionsbyråerna är att den arbetssökande har sin examen klar eller att denne är i slutfasen av sin utbildning. Dock anser vi här att det är mer sannolikt att revisionsbyråerna väljer någon som redan har en avklarad examen.

När det gäller studenternas arbetserfarenhet resonerar revisionsbyråerna på ett rimligt sätt. De är medvetna om att en nytexaminerad student inte kanske ha några arbetserfarenheter inom ekonomirelaterad verksamhet. Vi tycker att detta är mycket positivt även om studenter som har den form av arbetserfarenhet ges företräde, vilket i sin tur är en självklarhet. Likaså anser vi revisionsbyråernas krav på datorfärdigheter vara rimliga.

Däremot ställer vi oss kritiska mot de svar vi fick gällande utseende. Vi fick en känsla att dessa svar var diplomatiska och inövade. Här syftar vi mest på etnisk bakgrund och klädval beroende på religion, exempelvis slöja. Korrespondenterna säger att utseende inte spelar någon roll så länge man kan uttrycka sig verbalt. Samtidigt säger korrespondenterna att de inte har varit i den situationen där den sökande har haft ett specifikt klädval beroende på religion. Därmed kan man ställa sig en fråga om arbetssökande, som på grund av sin religion klär sig annorlunda, sållas bort redan i början av rekryteringsprocessen? Om så är fallet, handlar det om en form av diskriminering som togs upp i den teoretiska referensramen. Dock tyckte en korrespondent att en arbetssökande med slöja skulle ha svårt att bli anställd, med tanke på att klädseln skall anpassas till omgivningen. Detta är enligt oss ett mer ärligt och realistiskt svar.

### **6.3 Förslag till vidare forskning**

Även om vi tycker att vår uppsats är intressant och givande finns det rum för vidareforskning. Vi anser att man skulle kunna forska djupare i hur själva rekryteringsprocessen går till. Ett annat intressant förslag för vidare forskning är vad som händer med studenten direkt efter att denne blivit anställd. Hur ser studentens arbetsuppgifter ut samt vilka utvecklingsmöjligheter som finns?

## 7. Källförteckning

- Acrevi (2007). (Elektronisk) Tillgänglig: <<http://www.acrevi.se>> (2007-11-14)
- Ahrnborg, Swenson, Suzanne (1997). *Rekrytering i fokus – konsten att välja nya medarbetare*. Smedjebacken: Svenska förlaget Liv & Ledarskap AB.
- Andersen, Ib (1998). *Den uppenbara verkligheten: Val av samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, Alan (2001). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Capotondi, Roberto (2003). *Rekrytera själv*. Stockholm: Redaktionen Stefan Ekberg AB.
- Davidson, Bo & Patel, Runa (2003). *Forskningsmetodikens grunder- Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Ernst & Young (2007). (Elektronisk) Tillgänglig: <[www.ey.com/global/Content.nsf/Sweden/ Careers - Student - How to Apply - What We are Looking For](http://www.ey.com/global/Content.nsf/Sweden/Careers_-_Student_-_How_to_Apply_-_What_We_are_Looking_For)> (2007-11-14)
- Expowera (2007). (Elektronisk) Tillgänglig: <[www.expowera.se/mentor/foretaget/personal\\_rekrytering.htm](http://www.expowera.se/mentor/foretaget/personal_rekrytering.htm)> (2007-11-14)
- Gellner, Lars (2003). *Att anställa personal*. Stockholm: Nordstedts juridik AB.
- Granberg, Otto (2003). *Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur. Sjunde utgåvan.
- Gustavsson, Bengt (2003). *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*. Lund: Studentlitteratur.
- Halvorsen, Knut (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

- KPMG (2007). (Elektronisk) Tillgänglig: < [www.  
http://www.kpmg.se/pages/100010.html](http://www.kpmg.se/pages/100010.html)> (2007-11-14)
- Lundén, Björn (2001). *Rekrytering*. Näsviken: Information AB. Andra upplagan.
- Precht, Elisabeth (2005). *Klädd för jobbet idag och igår: se på dina kläder andra gör det*. Balans nr 8-9.
- Prien, Lars (1992). *Rekrytering och urval*. Lund: Studentlitteratur.
- Thurén, Torsten (1991). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber AB.
- Wallén, Göran (1996). *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur
- Larsson, Renette (2005). *Revisorn allt populärare*. Göteborgs Posten 2005-03-14  
<http://www.gp.se/gp/jsp/Crosslink.jsp?d=154&a=206352>
- Örhlings PWC (2007). (Elektronisk) Tillgänglig:  
<[http://www.pwc.com/extweb/aboutus.nsf/docid/FA8723534  
5B86D8F8025708F004AA34E](http://www.pwc.com/extweb/aboutus.nsf/docid/FA87235345B86D8F8025708F004AA34E)> (2007-11-14)