

HUMANKAPITAL I ÅRSREDOVISNINGAR

– EN GRANSKNING AV KUNSKAPS- OCH
INDUSTRIFÖRETAG

Examensarbete – Kandidat
Företagsekonomi

Christian Norderfors
Eric Holmgren
Simon Råberg

2018: VT2018KF31



HÖGSKOLAN I BORÅS

Svensk titel: Humankapital i årsredovisningar – En granskning av kunskaps- och industriföretag

Engelsk titel: Human capital in annual reports – A review of knowledge and industrial companies

Utgivningsår: 2018

Författare: Eric Holmgren, Christian Norderfors och Simon Råberg

Handledare: Glenn Fihn

Abstract

In the modern economy, the organization's individuals are central to the business core. Economic development has shifted from being industry-based into a business environment with more complex needs and higher requirements on employee expertise. Employee knowledge, experience and efficiency have become a very important asset, especially for knowledge companies in the service sector. The employees' knowledge and ability to create value for the organization is known as the company's human capital. Despite the increasing importance of human capital, the organization's employees can't be included as an asset in the annual report, which means that intriguing information is not available and the actual value of the organization becomes invisible.

The purpose of this paper is to investigate the width of the human capital disclosure in Swedish companies to compare knowledge and industry companies and to analyze the development of human capital disclosure over time. To answer the purpose, annual reports are reviewed from 12 listed companies; 6 knowledge companies and 6 industrial companies. The essay has a qualitative approach since its interpreted how companies have chosen to report their human capital from the annual reports, both in text and in numbers, which is then presented in a scoreboard.

In conclusion, the results can be summarized as a difference in the width of the human capital disclosure between knowledge and industrial companies. It is primarily employee information that separates the annual reports between the type organizations. The human capital disclosure has also become somewhat more extensive over the surveyed period of time. This study is written in Swedish.

Keywords: intellectual capital, human capital, knowledge company, human resource accounting, intangible assets

Sammanfattning

I den moderna ekonomin är organisationens individer centrala för verksamheten. Den ekonomiska utvecklingen har gått från ett industribaserat samhälle till ett företagsklimat med mer komplexa behov och högre kompetenskrav på anställda. Personalens kunskap, erfarenhet och effektivitet utgör ofta en mycket viktig tillgång, framför allt för kunskapsföretagen i tjänstesektorn. De anställdas kännedom och förmåga att skapa värde för organisationen kategoriseras i redovisningen som företags humankapital. Trots humankapitalets ökande betydelse så får inte organisationens personal tas upp som en tillgång i årsredovisningen, vilket leder till att intressant information uteblir och organisationens faktiska värde osynliggörs.

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur omfattningen av humankapitalredovisningen ser ut i svenska företag för att jämföra kunskaps- och industriföretag samt att analysera humankapitalredovisningens utveckling över tid. För att besvara syftet granskas årsredovisningar från 12 börsnoterade företag, varav 6 kunskapsföretag och 6 industriföretag. Uppsatsen har en kvalitativ ansats då det utifrån årsredovisningarna tolkas hur företagen har valt att redovisa sitt humankapital, både i text och i siffror, som sedan poängsätts i en scoreboard.

Översiktligt kan resultatet sammanfattas med att det råder en skillnad i omfattningen av humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och industriföretag. Det är främst uppgifter gällande medarbetarna som åtskiljer organisationstypernas årsredovisningar. Humankapitalredovisningen har också blivit något mer omfattande över den undersökta tidsperioden.

Nyckelord: intellektuellt kapital, humankapital, kunskapsföretag, årsredovisning, dolt värde, immateriella tillgångar

Begreppsförklaring

Intellektuellt kapital	Tillgångar som är betydelsefulla för företagets framgång men som är osynliga i den traditionella balansräkningen. Intellektuellt kapital delas in i tre huvudkategorier: Strukturkapital, relationskapital och humankapital.
Humankapital	Del av företagets resurser som utgörs av de anställdas förmåga att skapa värde för organisationen och är en blandning av medarbetarnas kompetens, skicklighet, kunskap och effektivitet i arbetet.
IASB	(International Accounting Standards Board) En internationell organisation som arbetar för att förbättra redovisningen och harmonisera den mellan olika länder.
Kunskapsföretag	En organisation som utgörs till största delen av immateriella tillgångar som lever på att sälja sin personals kunskap.
Industriföretag	En traditionell organisation vars värdeskapande är bunden till att förädla materiella tillgångar.
Intressent	En individ eller grupp som kan påverka, eller påverkas av, uppnåendet av organisationens ändamål. Intresserade av information kring företaget och kan vara t ex kapitalägare, kund, leverantör, anställda eller stat.

Innehållsförteckning

1	<i>Inledning</i>	- 1 -
1.1	Bakgrund	- 1 -
1.2	Problemdiskussion	- 2 -
1.3	Syfte	- 3 -
1.4	Forskningsfrågor	- 3 -
2	<i>Teoretisk referensram</i>	- 4 -
2.1	Tillgångskriterier	- 4 -
2.2	Lagar.....	- 4 -
2.2.1	Lagstadgad redovisning.....	- 5 -
2.2.2	Frivillig redovisning.....	- 5 -
2.3	Historisk överblick.....	- 5 -
2.4	Modeller	- 6 -
2.4.1	Skandiamodellen	- 6 -
2.4.2	Arbetsgruppen Konrad	- 7 -
2.5	Teoretiska begrepp	- 8 -
2.5.1	Samband mellan Intellectuellt kapital och humankapital.....	- 8 -
2.5.2	Effektiva marknadshypotesen	- 9 -
2.5.3	Intressentteorin.....	- 9 -
2.5.4	Kunskaps- och industriföretag.....	- 10 -
3	<i>Metod</i>	- 11 -
3.1	Metodval	- 11 -
3.2	Urval.....	- 11 -
3.3	Scoreboard.....	- 12 -
3.4	Metodreflektion.....	- 14 -
3.4.1	Validitet och reliabilitet.....	- 15 -
4	<i>Resultat</i>	- 17 -
4.1	Kunskapsföretag	- 17 -
4.2	Industriföretag	- 18 -
4.3	Scoreboard översikt	- 18 -
4.4	Nyckeltal per företagstyp	- 20 -
5	<i>Analys</i>	- 23 -
5.1	Jämförelse av företagstyper.....	- 23 -
5.2	Humankapitalredovisningens utveckling.....	- 23 -
5.3	Scoreboardens nyckeltal.....	- 24 -
6	<i>Diskussion</i>	- 25 -
6.1	Teoretiska modeller	- 25 -
6.2	Humankapitalredovisningens ökning och avstannande.....	- 25 -
7	<i>Slutsats</i>	- 27 -

7.1	Hur ser humankapitalredovisningen ut i svenska kunskaps- och industriföretag?	- 27 -
7.1.1	Hur har redovisningen av humankapital utvecklats över tid?.....	- 27 -
7.1.2	Finns det någon skillnad på humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och industriföretag?..	- 27 -
7.2	Framtida forskning	- 28 -
8	Litteraturförteckning	- 29 -
Bilagor	- 35 -
	Bilaga 1 – Definition av nyckeltal.....	Error! Bookmark not defined.

1 Inledning

I detta kapitel presenteras uppsatsens bakgrund, problemdiskussion, syfte och frågeställningar.

1.1 Bakgrund

Ekonomi och hur företag livnär sig har förändrats drastiskt sedan dagens redovisningspraxis etablerades. Vi har gått från industrier som brukar materiella resurser mot kunskapsintensiva företag som istället erbjuder sin personals kompetens och färdigheter (Edvinsson & Sullivan 1996). Globalisering, konkurrens och kundkrav har förändrat affärsvärlden och det har gjorts att intressenternas krav på information har förändrats (Rimmel 2003). Vilken information som företag redovisar beror på en mängd faktorer och är något som är under ständig utveckling och förändring.

Hur humankapital ska redovisas och dess betydelse har diskuterats under lång tid, samt haft varierande inflytande under olika perioder. Flamholtz, Bullen och Hua (2002) delar in humankapitalredovisningens historiska utveckling i fem olika stadier som börjar under 1960-talet och beskrivs fram till och med 1980-talet. Under 1990-talet var forskare vid Stockholms Universitet starkt bidragande till att intresset ökade. Ett exempel utgörs av *Skandiamodellen* som växte fram via ett samarbete mellan akademisk forskning och den praxis som användes i branschen (Flamholtz, Bullen & Hua 2002). Under 2000-talet har forskning gjorts på området intellektuellt kapital, där humankapital anses vara den viktigaste komponenten (Flamholtz, Bullen & Hua 2002).

Humankapital är den del av det intellektuella kapitalet som utgörs av personalen (Massingham & Tam 2015). Intellektuellt kapital är tillgångar som är betydelsefulla för företagets framgång men som är osynliga i den traditionella balansräkningen (Edvinsson & Malone 1997). Humankapitalet består av de anställdas förmåga att skapa värde för organisationen och är en blandning av medarbetarnas kompetens, skicklighet, kunskap och effektivitet i arbetet (Edvinsson & Malone 1997; Fock 2002). Även Rimmel (2003) säger att humankapitalet bidrar starkt till organisationens tillväxt och därmed till värdeskapandet i organisationen.

Idag behöver redovisningens utformning anpassas för en ny sorts företag som vuxit fram i takt med en växande tjänstesektor, så kallade kunskapsföretag. Ett kunskapsföretag utgörs till största delen av immateriella tillgångar och lever främst på att sälja personalens kunskap vilket leder till att personalen får ett stort värde, till skillnad från i klassiska industriföretag där den värdeskapande aktiviteten är mer bunden till materiella tillgångar som maskiner och inventarier (Arbetsgruppen Konrad 1989).

1.2 Problemdiskussion

Humankapitalet är en viktig del i kunskapsföretaget (Arbetsgruppen Konrad 1989; Blomgren & Kuikka 1998) men får dock inte tas upp som en tillgång i redovisningen (IASB 2016). Den del av humankapitalet som får tas upp i redovisningen synliggör bara anställdas kostnader, men anställda bör också behandlas som en tillgång i balansräkningen och kostnaden ska ses som en investering (Rimmel 2003 se Hekimian & Jones 1967). Enligt IASB (2016) är ett kriterium för att få ta upp en resurs som en tillgång i balansräkningen att resursen går att kontrollera, vilket de anställda inte uppfyller.

Till följd av rådande lagstiftning har intressenter blivit mer angelägna om och fått ett utökat behov av kompletterande frivillig redovisning som åskådliggör humankapitalet (Lev 2001; Absar 2016). Även för företag är redovisning av humankapital relevant eftersom det minskar informationsasymmetri mellan företaget och kapitalmarknaden (Gamerschlag 2013; An, Davey, Eggleton & Wang 2015).

Motsättningen mellan rådande lagstiftning och intressenternas informationsbehov har förminskat finansiella rapporters betydelse. Enligt Rimmel (2003) finns det bevis för att finansiell information har blivit mindre relevant de senaste decennierna. Även Lev (2001) påpekar att de finansiella rapporternas användbarhet har minskat i takt med att nya typer av företag med mycket immateriella tillgångar har vuxit fram. Ett exempel på årsredovisningarnas minskade relevans är det ökade gapet mellan det bokförda värdet och marknadsvärdet på börsnoterade företag (An et al. 2015). Detta gap kallas ofta ”dolt värde” och det är högst sannolikt att humankapitalet är en starkt bidragande faktor (An et al. 2015). Detta dolda värde ses extra tydligt i kunskapsföretaget där merparten av deras viktigaste tillgångar inte får redovisas i balansräkningen (Engström 1999).

Det är större fokus på de anställda i ett kunskapsföretag som utgörs av konsulter och tjänstemän än ett traditionellt industriföretag med arbetare (Arbetsgruppen Konrad 1989; Edvinsson & Malone 1997). Därför är också humankapitalets redovisning viktigare i den typen av verksamhet (Edvinsson & Malone 1997; Blomgren & Kuikka 1998) och den faktiska omfattningen av dess redovisning skiljer sig beroende på verksamhet (Rimmel, Nielsen & Yosano 2009). Att humankapitalredovisningen dessutom är helt fri från restriktioner skapar också problem kring enhetlighet då företagen själva bestämmer omfattning och utformning (Engström 1999).

På grund av intressenternas ökade efterfrågan på kompletterande frivillig redovisning (Lev 2001) är det relevant att se om företagen svarar på detta behov genom att delge mer frivillig information. En studie över tid kan också upptäcka om det intellektuella kapitalets ökande betydelse i många organisationer återges i årsredovisningarna. I en tidigare studie av italienska företag kunde det observeras en betydande ökning av den frivilliga redovisningen av intellektuellt kapital mellan åren 2005 och 2006, där komponenten humankapital uppgavs stå för den största delen av utvecklingen (Cinquini, Passetti, Tenucci & Frey 2012).

1.3 Syfte

Syftet med studien är att göra en jämförelse av svenska kunskaps- och industriföretag för att se om det finns någon skillnad i redovisning av humankapital.

Omfattningen av humankapitalredovisningen granskas över tid för att se om intressenternas ökade efterfrågan har påverkat hur mycket frivillig information om humankapitalet företagen delger.

1.4 Forskningsfrågor

Huvudfråga:

- Hur ser humankapitalredovisningen ut i svenska kunskaps- och industriföretag?

Underfrågor:

- Hur har redovisningen av humankapital utvecklats över tid?
- Finns det någon skillnad på humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och industriföretag?

2 Teoretisk referensram

I följande avsnitt presenteras den teori som studien bygger på för att läsaren ska få en översikt över de regler, modeller och begrepp som hänvisas till under studiens gång. Kapitlet inleds med en presentation av den juridiska aspekt som berör ämnet där syftet är att förtydliga den gränsdragning som finns mellan frivillig och obligatoriskt delgiven information. I efterföljande del beskrivs den historiska utvecklingen som leder fram till det vi idag kallar humankapital kortfattat. Sedan beskrivs några av de etablerade modeller som uppkommit för att redovisa humankapital. Sist presenteras också några av de teoretiska begrepp som använts i studien för att ge läsaren en bättre inblick i teori som är relevant för studien.

2.1 Tillgångskriterier

Frågan om vad som är att anse som en tillgång är central till diskussionen om humankapital eftersom den berör värderingsproblematiken. Vissa problem med skillnader mellan bokfört värde och marknadsvärde kan hänföras till att företag inte får ta upp humankapital i sin balansräkning (An et al. 2015). International Accounting Standard Board (IASB) har genom sin föreställningsram för finansiella rapporter (FAR Online 2018) upprättat sin definition av vad kriterierna är för att få klassificera en resurs som en tillgång:

"En tillgång är en resurs över vilken företaget har det bestämmande inflytandet till följd av inträffade händelser och som förväntas innebära ekonomiska fördelar för företaget i framtiden." (FAR Online 2018)

Att ett företag behöver ha det bestämmande inflytandet över resursen benämns även som kriteriet för kontroll och tas upp vidare i IAS 38. Kapitlet behandlar immateriella tillgångar och förklarar att kontrollkriteriet är ett hinder för att företag skall ta upp vissa immateriella resurser, där humankapitalet infaller. Mer specifikt handlar det om resurser som saknar juridiska rättigheter, som till exempel kunskap om tekniker och marknader, yrkesutbildad personal och utbildning samt kundrelationer och kundlojalitet (FAR Online 2018).

2.2 Lagar

Den finansiella redovisningen är i allmänhet styrd av lagar och rekommendationer från normgivande organ. Denna studie undersöker företag som är börsnoterade i Sverige, vilka följer regelverket som består av Årsredovisningslagen (ÅRL) och även Redovisning för juridiska personer (RFR 2) (Marton, Lundqvist & Pettersson 2016). För koncernredovisning tillämpas också IFRS och RFR 1 (Marton, Lundqvist & Pettersson 2016). Den information utöver den finansiella redovisningen som företagen tar upp i sina årsredovisningar är delvis reglerad i lag, men mycket information redovisas också på frivillig basis. Nedan görs en separat beskrivning för vad som är reglerat och vad som är frivilligt.

2.2.1 Lagstadgad redovisning

Sedan år 2000 har årsredovisningslagen inkluderat paragrafer som särskilt berör humankapital. Årsredovisningslagen (SFS 1995:1554) 5 Kap. 20-44 §§ tydliggör vissa tilläggsuppgifter som företag måste ta upp i sin årsredovisning, de berörda paragraferna kan sammanfattas med följande punkter:

Samtliga företag ska ta upp:

- Medelantalet personer som varit anställda under räkenskapsåret

Större företag ska också ta upp:

- Könsfördelningen bland anställda
- Könsfördelningen bland styrelse och ledande befattningshavare redovisat var för sig
- Lönekostnader, sociala kostnader samt pensionskostnader
- Löner och ersättningar till ledande befattningshavare
- Pensioner och liknande ersättningar samt avgångsvederlag till ledande befattningshavare

2.2.2 Frivillig redovisning

Utöver den lagstadgade redovisningen av humankapital finns den frivilliga redovisningen. Enligt Adrem (1999) består den av sådan information som presenteras av företaget bortom den som är obligatorisk. Hur mycket information företag väljer att frivilligt förmedla kan kallas utbudet, vilket kommer att avgöras av de kostnader som kan anknytas till att man redovisar informationen (Adrem 1999). En del kostnader kan hänföras till att ta fram och presentera information, men det kan också uppstå kostnader om information som presenterats visar sig vara skadlig för bolaget på grund av konkurrensskäl eller politiska skäl (Adrem 1999).

De som efterfrågar information om bolaget kan dels vara investerare eller banker och stora ägare, sådana finansiärer är viktiga användare av redovisningen och kommer att påverka redovisningens utformning efter sina behov (Marton, Lundqvist & Pettersson 2016). Andra intressenter som vill ha information kan vara analytiker, journalister, anställda, kunder eller lagstiftande myndigheter (Meek, Roberts & Gray 1995; Adrem 1999).

2.3 Historisk överblick

För att kunna placera begreppet humankapital i en historisk kontext görs en kort sammanfattning av den historiska utveckling som skett inom området. Enligt Flamholtz (1985) har det sedan 1960-talet pågått en utveckling inom forskningen för att ta fram nya metoder för att redovisa organisationers humankapital. Detta fält för forskning har också definierats som human resource accounting (HRA) och dess utveckling beskrivs av Flamholtz (1985) i fem olika stadier:

- Första stadiet (1960-1966) utgjordes av ett intresse för HRA som sprungit ur källor som nationalekonomisk teori och organisationspsykologi, men även ett förändrat synsätt på humankapital och dess förhållande till goodwill.
- Andra stadiet (1966-1971) präglades av akademisk forskning i syfte att utveckla modeller för att mäta kostnader för humankapital. Det gjordes också försök att förmedla till praktiker vad HRA skulle kunna ha för användningsområden.
- Tredje stadiet (1971-1976) innebar en period då intresset växte kraftigt för humankapitalredovisning och området fick en större global uppmärksamhet. Forskningen ökade och likaså försöken att tillämpa HRA praktiskt i organisationer.
- Fjärde stadiet (1976-1980) var en period då intresset minskade för HRA. En anledning beskrivs vara att den enklare formen av forskning vid denna tidpunkt var avklarad och att vidareutveckla området skulle kräva mer komplexa undersökningar och samarbeten med organisationer som var svåra att genomföra.
- Femte stadiet (1980-) är den senaste perioden som dokumenteras och beskrivs som en tid då humankapitalet återfått sitt intresse och där försöken att utveckla och implementera HRA i praktiken har varit ökande. En orsak förklaras vara förändringar i organisationstyper eftersom kunskapsintensiva företag ökade i antal (Flamholtz, Bullen & Hua 2002).

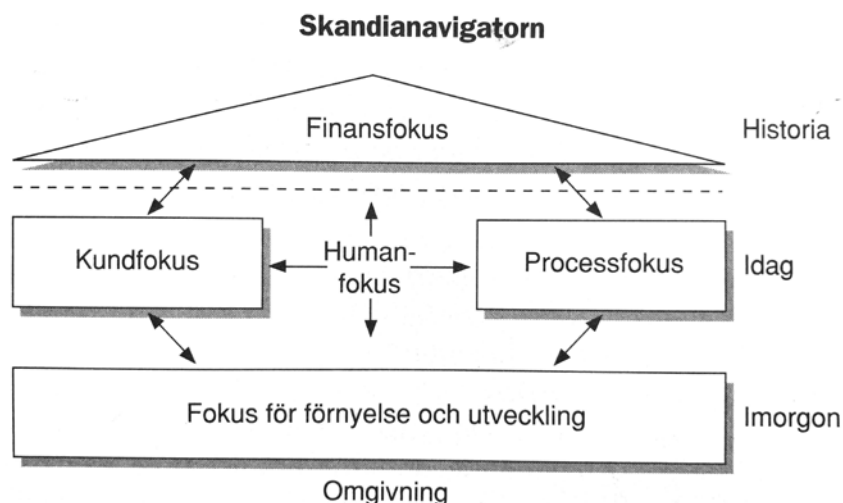
Den utveckling som dokumenterats av Flamholtz, Bullen och Hua (2002) som handlar om den efterföljande perioden kretsar till stor del kring vad som kallas *Stockholmsskolan*, vilken innefattar den forskning som bedrevs inom området på Stockholms Universitet. Denna forskning lyfte intresset kring humankapital ytterligare under denna tidsperiod. Ungefär samtidigt började också arbetet kring Skandiamodellen som beskrivs i nästkommande avsnitt.

2.4 Modeller

Det finns mängder av olika modeller vars uppsåt är att identifiera och värdera humankapital (Bontis, Dragonetti, Jacobsen & Roos 1999). Det har inte skapats någon enhetlig standard med fokus på humankapital som blivit allmänt accepterad (Abhayawansa 2013). Vid en jämförelse av olika modeller för att mäta intellektuellt kapital drogs slutsatsen att det inte finns något bästa verktyg, utan alla har sina för- och nackdelar (Bontis et al. 1999). De modeller vi har valt att redovisa närmare är tongivande i diskussionen och utvecklingen av humankapitalredovisning, och är ofta citerade i andra studier (Rimmel 2003; Beattie & Smith 2012; Gamerschlag 2013)

2.4.1 Skandiamodellen

Edvinsson och Malone (1997) har utarbetat en modell för identifiering och mätning av intellektuellt kapital. Målet var att lyfta fram de immateriella tillgångarna som annars inte syns i balansräkningen. Denna modell användes sedan av Skandia i deras årsredovisning år 1995. Enligt Rimmel (2009) blev Skandia därmed först i världen med att redovisa intellektuellt kapital i årsredovisningen som komplement till den finansiella redovisningen.



Figur 1: Skandianavigatorm (Edvinsson & Malone 1997, s.91)

Modellen består inte av olika kapitaltyper utan av fem fokuseringsområden (Edvinsson & Malone 1997). Tillsammans bildar dessa fokusområden en rapporteringsmodell som fått namnet Skandianavigatorm. Modellen kan ses som ett hus eller som själva företaget. Överst i modellen finns vinden som består av en triangel som symboliserar *finansfokus*. Detta fokus är väletablerat, bakåtblickande och visar företagets ställning vid en viss tidpunkt. Här ingår balansräkningen. Väggarna i modellen tillhör det intellektuella kapitalet och utgörs av *kund- och processfokus*. Kundfokus mäter en välvgränsad typ av intellektuellt kapital och procesfokus är en del av det större måttet strukturkapital. Väggarna speglar nuet. Längst ner i modellen vilar grunden som utgörs av *fokus för förnyelse och utveckling*. Detta fokus är framtidsorienterat och tillhör det strukturella kapitalet. Modellens hjärta, själ och intelligens finns centralt placerad och utgörs av *humanfokus*. Det är den del av företaget som går hem varje kväll. Detta fokus består av personalens kompetens och förmåga, hur företaget anstränger sig för att utveckla dessa faktorer, sammansättningen av erfarenhet och innovation samt företagets strategi. *Humanfokus* påverkar alla andra fokusområden vilket är orsaken till att det är så centralt placerat i modellen. Humanfokus är det samma som humankapitalet och modellen speglar således humankapitalets centrala roll i en organisation (Edvinsson & Malone 1997).

2.4.2 Arbetsgruppen Konrad

Arbetsgruppen Konrad utgjordes av sju personer med olika erfarenheter från svenskt näringsliv med det gemensamma intresset för att utveckla en modell med egna nyckeltal för att avgöra individens värde i en organisations (Arbetsgruppen Konrad 1989). En typ av organisation där humankapitalet är av stort värde är kunskapsföretaget (Arbetsgruppen Konrad 1989). I kunskapsföretagen är det ett stort problem att kunna redovisa sin verksamhet för intressenter med liten inblick i företaget (Arbetsgruppen Konrad 1989). De etablerade regler och praxis som finns kring redovisning avspeglar inte kunskapsföretagets verksamhet och de nyckeltal som används internt (Arbetsgruppen Konrad 1989). För att kunna mäta och jämföra kunskapsföretag har Arbetsgruppen Konrad (1989) tagit fram olika nyckeltal som närmare mäter de tillgångar och aktiviteter som är viktiga för kunskapsföretagens avkastning.

De nyckeltal som Arbetsgruppen Konrad (1989) presenterar delas upp i organisationsägt och individägt. Vi har valt att kolla främst på individägt då det representerar humankapital i störst utsträckning. Nedan är några exempel på nyckeltal från Arbetsgruppen Konrads bok "*Den Osynliga Balansräkningen*" (1989) som är extra intressanta för just humankapitalet:

- **Anställda:** Antal anställd i företaget, redovisas oftast som medelantalet anställd under året
- **Anställdas utbildningsnivå:** Visar vilken utbildningsnivå personalen i organisationen har. Delas upp i grundskola, akademisk examen och eventuella andra meriterande utbildningar.
- **Anställdas antal yrkesverksamma år:** Personalens genomsnittliga antal år i yrket, oavsett arbetsplats eller nivå.
- **Anställdas antal år i företaget:** Personalens genomsnittliga antal år i företaget.
- **Avhoppskänslighet:** Redogör hur företagets verksamhet och vinst påverkas av ett större personal- eller kundavhopp.
- **Förädlingsvärde per anställd:** Årets rörelseresultat före avskrivningar plus nedskrivningar och lönekostnader ger förädlingsvärdet. Förädlingsvärdet divideras med antal anställda för att ge förädlingsvärde per anställd.
- **Utbildning för personal:** Vidareutbildning för organisationens anställda personal. Kan uppdelas i utbildnings syfte, kostnad och vilken del av personalstyrkan som blivit utbildade.
- **Personalomsättning:** Antalet personer som slutat på företaget som en andel av medelantalet anställda.

2.5 Teoretiska begrepp

Det finns många olika teorier som försöker förklara och definiera humankapital och dess redovisning. I detta avsnitt presenterar vi några av de mer etablerade teorierna inom området som vi sedan nyttjar i vår analys av empirin. Vidare presenteras effektiva marknadshypotesen och intressentteorin som båda är viktiga för att beskriva årsredovisningens syfte.

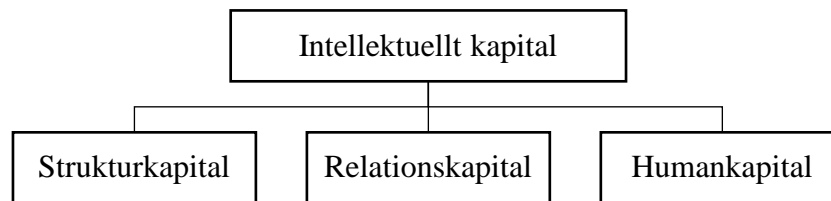
2.5.1 Samband mellan Intellectuellt kapital och humankapital

Begreppen intellektuellt kapital och humankapital förekommer frekvent i det här arbetet. I det här avsnittet kommer därför en genomgång som syftar till att tydliggöra sambandet mellan intellektuellt kapital och humankapital.

Enligt Massingham och Tam (2015) kan intellektuellt kapital delas in i tre huvudkategorier: Strukturkapital, relationskapital och humankapital. Dessa tre kategorier innehåller i sin tur viktiga faktorer som på olika sätt bidrar till värdeskapande för organisationen.

Gamerschlag (2013) beskriver strukturkapital som interna strukturer och processer, relationskapital innefattas av en organisations relation till sina externa intressenter och humankapital avser en organisations potential med avseende på dess personalstyrka.

I figur 2 nedan försöker vi förtydliga uppdelningen av intellektuellt kapital utifrån hur Massingham och Tam (2015) samt Gamerschlag (2013) beskriver begreppet.



Figur 2: Uppdelning av intellektuellt kapital

Humankapital är således en sorts intellektuellt kapital. Bontis (1998) menar att humankapital representerar den mänskliga faktorn i en organisation och består av den kombinerade intelligens, kompetens och expertis som ger organisationen dess distinkta karaktär. Enligt Massingham och Tam (2015) är humankapitalet ett företags absolut viktigaste tillgång eftersom det är källan till kreativitet, innovation, förändring och förbättring. Edvinsson och Sullivan (1996) definierar humankapital som det som går ut ur dörren i slutet på arbetsdagen. Det är en blandning av medarbetarnas kompetens, skicklighet, kunskap och effektivitet i arbetet (Edvinsson & Malone 1997). Humankapitalet består alltså av de anställdas förmåga att skapa värde för organisationen (Fock 2002).

2.5.2 Effektiva marknadshypotesen

Eftersom tillgångar i balansräkningen utgör en del av företags borsvärde kan hur man väljer att redovisa humankapital även påverka priserna på kapitalmarknaderna. Teorin om effektiva marknader beskriver ett sätt som detta förhållande kan förtydligas på. Fama (1970) skriver att en ideal kapitalmarknad har värdepapperspriser som till fullo återspeglar all tillgänglig information, en sådan marknad kallas effektiv. Marknadseffektiviteten delas in i tre kategorier; svag, semi-stark och stark (Fama 1970). En svagt effektiv marknad återspeglar bara historiska värden. En semi-starkt effektiv marknad återspeglar allmänt tillgänglig information som ekonomiska rapporter och offentliga uttalanden. En starkt effektiv marknad innebär att priserna även återspeglar information som inte är tillgänglig för allmänheten.

Gamerschlag (2013) visar med sin studie att redovisning av humankapital är värderrelevant för företaget och att det minskar informationsasymmetri mellan företag och kapitalmarknaderna i enlighet med teorin om effektiva marknader. Frivillig redovisning av humankapital bidrar till en mer effektiv kapitalmarknad där mer relevant information blir tillgänglig och påverkar värdepapperspriserna (Gamerschlag 2013).

2.5.3 Intressentteorin

Freeman (2010) definierar en intressent som en individ eller grupp som kan påverka, eller påverkas av, uppnåendet av organisationsändamål. Intressenter kan finnas både i den inre och yttre miljön och exempel på olika intressenter är anställda, media, konkurrenter, kunder, konsumentförespråkare, ägare, regeringar, leverantörer, miljöaktivister och speciella intressegrupper (Freeman 2010). Var och en av dessa grupper spelar en viktig roll för företags framgång och ledningen måste ha klart för sig vilken strategi företaget ska ha

gentemot varje intressentgrupp (Freeman 2010). Beslut som fattas kan påverka intressenter på olika sätt och därför måste beslutsfattare ta hänsyn till många olika gruppers intressen (Freeman 2010).

Absar (2016) kom fram till att intressenter är mycket angelägna om att företag redovisar information gällande sitt humankapital. Intressenterna påtalade dock att humankapitalredovisningen bör granskas eller verifieras av ett tillsynsorgan eller ett oberoende organ (Absar 2016). Vidare påtalar Absar (2016) att det finns problem med humankapitalredovisningen då den mestadels består av positiv information. Endast 2 procent av företagen redovisade negativ information om humankapitalet. Det kan leda till förvirring gällande äktheten av humankapitalinformationen (Absar 2016).

Investorerare är den intressentgrupp som kanske är mest flitig av alla med att läsa företagens humankapitalredovisning (Mariappanadar & Sleiman Kairouz 2017). Mariappanadar och Sleiman Kairouz (2017) genomförde också en studie för att se om humankapitalinformation påverkar om investerare köper, behåller och säljer sina aktier. Slutsatsen blev att humankapitalinformation först och främst påverkar om investerare behåller sina aktier för att slippa ångra att de sålt ”vinnare” för tidigt. Humankapitalinformation påverkade i mindre utsträckning investerarnas besluta att köpa eller sälja aktier (Mariappanadar & Sleiman Kairouz 2017).

En studie som genomfördes i Nya Zeeland visar att företag redovisar ogripbara tillgångar för att tillhandahålla intressenter med information som kan förklara skillnader i bokfört värde och marknadsvärde (Whiting & Miller 2008). Företag omvärderar och redovisar information om sitt intellektuella kapital för att korrigera informationsasymmetri och bistå intressenter (Whiting & Miller 2008).

2.5.4 Kunskaps- och industriföretag

Ett kunskapsföretag utgörs till största del av immateriella tillgångar med få materiella tillgångar som lever på att sälja sin kunskap (Arbetsgruppen Konrad 1989). Kunskapsföretaget är ett tjänsteföretag vars produktion främst består av kreativt, icke-standardiserat, individbaserat arbete med komplexa problem (Arbetsgruppen Konrad 1989). Arbetsgruppen Konrad (1989) säger vidare att kunskapsföretag inte ska förväxlas med kunskapsintensiva företag, som använder sin kunskap för att utveckla eller producera produkter som säljs, istället för att sälja sin personals kompetens. De mest värdefulla tillgångarna i kunskapsföretaget är de intellektuella tillgångarna som bygger på kunskapsarbetarna (Blomgren & Kuikka 1998). För att få en rättvisande bild bör kunskapsföretaget mätas enligt sina intellektuella tillgångar istället för sina fysiska tillgångar (Blomgren & Kuikka 1998).

Ett industriföretag är ett icke-kunskapsintensivt företag där materiella tillgångar dominerar och det finansiella kapitalet utgör flaskhalsen i företaget där räntabilitet på arbetande kapital är ett mycket centralt mått (Arbetsgruppen Konrad 1989). Företagsledningens interna mått och intressenternas informationsbehov överensstämmer och det finns en tydlig tradition gällande redovisning, nyckeltal och beräkningsmetoder (Arbetsgruppen Konrad 1989).

3 Metod

I detta kapitel presenterar vi den metod som använts i studien. Första avsnittet innehåller information om studiens forskningsansats. Därefter kommer en genomgång av urvalet och eventuella problem som det kan ge upphov till. Slutligen kommer ett avsnitt där vi diskuterar studiens styrkor och svagheter.

3.1 Metodval

Avsikten med studien är att undersöka i vilken omfattning företag redovisar sitt humankapital och beskriva hur redovisningen har utvecklats och skiljer sig mellan olika företagstyper. Det förekommer också vissa förklarande komponenter i vår analys av de mönster som synliggörs i den data vi har samlat in. Eftersom vi är intresserade av att se hur företagen redovisar uppgifter gällande humankapital så har vi valt att använda årsredovisningar för vår datainsamling. Genom att läsa årsredovisningar kan vi utläsa hur, och vilken, information som företagen har valt att presentera för sina intressenter. Årsredovisningarna samlades in genom respektive företags hemsida och Retriever Business.

Vi har gjort en kvalitativ studie där årsredovisningarna har genomgått en kvalitativ innehållsanalys. Vi utgår från en kvalitativ ansats eftersom vi utifrån årsredovisningar tolkar hur företagen har valt att redovisa sitt humankapital, både i text och i siffror. Enligt An et al. (2015) är kvalitativ innehållsanalys en välanvänd forskningsmetod när delgivande av information ska studeras. Många forskare använder metoden för att studera omfattningen av frivillig redovisning i en rad av olika sammanhang (An et al. 2015). Studien är huvudsakligen deskriptiv då syftet är att beskriva omfattningen av redovisningen samt hur den ser ut. Resultatet presenteras med hjälp av en scoreboard. Detta görs inte med syftet att inkludera kvantitativ metod i studien utan scoreboarden ska ses som ett redskap som hjälper oss att strukturera och presentera vår kvalitativa data så att den blir mer överskådlig och jämförbar. Detta arbetssätt ligger i linje med hur An et al. (2015) använder en scoreboard i sin studie då de ser scoreboarden som ett redskap i arbetet med kvalitativ innehållsanalys av årsredovisningar.

Studiens design är en blandning av en longitudinell studie och en komparativ studie. Eftersom studien är en jämförelse mellan företagstyperna kunskaps- och industriföretag har den till viss del en komparativ design. Vi har också valt att undersöka årsredovisningar från samma företag från olika tidpunkter vilket utgör det longitudinella elementet. Enligt Bryman och Bell (2017) innebär en innehållsanalys av dokument över tid en typisk form av design som förekommer i kvalitativa longitudinella studier.

3.2 Urval

Vårt urval består av stora, börsnoterade svenska företag. De företag vi har valt har varit stora under en längre tid och har ett aktuellt börsvärde på 980 - 21800 mkr. Enligt Rimmel (2009) så råder det skilda meningar kring om företagets storlek har betydelse för humankapitalredovisningen. För att inte riskera att företagets storlek ska påverka resultatet

har vi valt företag så att båda grupperna blir av jämförbar storlek. Vi har valt börsnoterade bolag eftersom informationen kring dem är mer tillgänglig och de är mer benägna att redovisa information för sina potentiella investerare. Vi valde två olika grupper av företag för att kunna jämföra dem sinsemellan. Dels valde vi företag som passade in på Arbetsgruppen Konrads (1989) definition av kunskapsföretag; företag som lever på att sälja sin kunskap. Den andra gruppen vi valde är företag som passar in på definitionen av industriföretag; icke-kunskapsintensiva företag med stor del materiella tillgångar (Arbetsgruppen Konrad 1989). Eftersom vi utefter egna bedömningar har valt ut vilka företag vi ska analysera har vi gjort ett strategiskt urval.

Vi har valt att analysera följande företag:

Kunskapsföretag	Börsvärde (mkr.) (2018-04-17)	Industriföretag	Börsvärde (mkr.) (2018-04-17)
Sweco	21803,23	Beijer Alma	7201,33
Acando	3211,70	Bulten	2369,13
Catella	1797,80	Gunnebo	2299,97
HIQ	3685,40	Mycronic	10790,40
Semcon	978,08	VBG Group	3656,96
ÅF	14408,01	Kabe	1633,50

Tabell 1, Analyserade företag

Vi har gjort ett urval av årsredovisningar från de 12 bolagen vi har valt att undersöka, 6 industriföretag och 6 kunskapsföretag. För att kunna analysera utvecklingen av humankapitalredovisningen över tid har vi valt årsredovisningar från år 2006, 2011 och 2016. Anledningarna till att vi valde just de åren var flera. Cinquini et al. (2012) observerade en tydlig ökning av humankapitalredovisning i deras undersökning av bolag mellan 2005-2006. I sin studie från tidigt 2000-tal såg Lev (2000) en ökad efterfrågan på frivillig information från intressenterna. Att vi valt resterande år är främst en fråga om access eftersom alla årsredovisningar från 2016 är publicerade i skrivande stund, dessutom ansåg vi att fem år är ett passande intervall för att svara på vår frågeställning gällande hur omfattningen utvecklats över tid.

3.3 Scoreboard

Det framkommer av tidigare forskning att en vanlig och välanvänd metod gällande humankapitalredovisning är en så kallad disclosure scoreboard (Rimmel 2003; An et al. 2015). Scoreboarden kan användas för att få en uppfattning om hur väl en organisation redovisar ogripbara resurser (Rimmel 2003). Därefter kan den användas till att undersöka skillnader mellan exempelvis olika företagsbranscher.

Vi har inspirerats av Rimmel (2003) när vi tog fram vår scoreboard. Rimmel (2003) har använt sig av en checklista med 151 punkter som alla berör intellektuellt kapital, vilket är ett bredare begrepp än humankapital. Vi har därför valt ut de delar av scoreboardn som berör humankapital och lämnat resterande delar utanför det här arbetet. De områden som berör humankapital i Rimmels (2003) scoreboard är *Information about directors* samt *Employee*

information. Utifrån dessa två områden gjordes ett urval där några nyckeltal som vi ansåg vara mindre relevanta valdes bort.

Därefter kompletterade vi scoreboarden med nyckeltal från Arbetsgruppen Konrad (2009) som saknades i Rimmels (2003) scoreboard men som vi ansåg relevanta att inkludera i vår studie. Nyckeltalen som vi tog med från Arbetsgruppen Konrad (1989) är *anställdas utbildningsnivå, anställdas yrkesverksamma år, anställdas antal år i företaget, intäkt/förädlingsvärde per anställd, utbildning för personal* och *personalomsättning*. Vi valde just dessa nyckeltal eftersom de kompletterar de nyckeltal vi redan har från Rimmels (2003) scoreboard och för att de är nära relaterade till just humankapitalet, de anställda i företaget.

Scoreboarden har fungerat som ett verktyg för att kunna utvinna information från årsredovisningarna genom att hjälpa oss identifiera de områden som kan relatera till humankapital, och kunna presentera informationen på ett överskådligt sätt. Den fungerar som en checklista där siffran 1 anger att vi kunnat upptäcka att företaget belyst området på ett tillräckligt specifikt sätt och siffran 0 anger att vi inte kunnat hitta tillräckligt med information gällande nyckeltalet. En del av nyckeltalen är lätta att uppfatta då de explicits uttrycks i redovisningen, t ex *styrelsemedlemmars ålder* eller *anställdas könsfördelning*. För andra nyckeltal är tolkningsutrymmet större, t ex *utbildningsens syfte* och *jämställdhetspolicy*. Dessa nyckeltal måste bedömas i sin kontext och poängsätts genom läsarens tolkning av texten. Se Bilaga 1 för en utförlig förklaring till hur vi har använt och bedömt utifrån varje enskilt nyckeltal. Vi har valt att använda ett binärt poängsättningssystem med endast 1 och 0 som möjliga svarsalternativ i stället för en poängsättningsskala eftersom vårt syfte är att presentera informationen deskriptivt. Tabell 2 nedan visar de nyckeltal som ingår i vår scoreboard som vi har granskat årsredovisningarna utifrån.

Styrelse	Bolagsledningen
Styrelsemedlemmar ålder	Antal personer i ledningsgruppen
Styrelsemedlemmar utbildningsnivå	Ledningens könsfördelning
Styrelsens yrkeserfarenhet	Ledningens anställningstid
Styrelsemedlemmarnas inträdesdatum	Ledande befattningshavares ålder
Anställda	Ledningens kostnad
Anställdas könsfördelning	Utbildning
Anställdas fördelning efter avdelning	Antal/andel anställda som utbildats
Antal heltids-/permanent anställningar	Utbildningens syfte
Antal deltids-/temporära anställningar	Tid i utbildning
Personalomsättning	Kostnad för utbildning
Genomsnittligt antal tjänsteår inom företaget	Övrigt
Anställdas genomsnittliga ålder	Data över olycksfall/skador
Genomsnittligt antal år inom yrket	Konkreta arbetsmiljöåtgärder
Intäkt/förädlingsvärde per anställd	Jämställdhetspolicy
Satsningar på personalens trivsel	Rekryteringspolicy
Utbildningsnivå på anställda	

Tabell 2: Nyckeltal i vår scoreboard

Själva genomförandet av datainsamlingen gick till genom att vi alla enskilt läste samtliga årsredovisningar och sedan jämförde våra resultat. De skillnader som uppstod presenteras i Tabell 3.

Nyckeltal	Företag	År
Konkreta arbetsmiljöåtgärder	Bejer Alma	2016
Satsningar på personalens trivsel	Bulten	2016
Satsningar på personalens trivsel	Sweco	2006
Jämställdhetspolicy	Sweco	2006
Konkreta arbetsmiljöåtgärder	Mycronic	2016
Antal/andel anställda som utbildats	ÅF	2006
Jämställdhetspolicy	ÅF	2006
Rekryteringspolicy	Acando	2006
Rekryteringspolicy	Acando	2011
Tid i utbildning	Gunnebo	2016
Konkreta arbetsmiljöåtgärder	Gunnebo	2016
Utbildningens syfte	VBG Group	2006
Jämställdhetspolicy	VBG Group	2006
Jämställdhetspolicy	Catella	2011
Utbildningens syfte	Semcon	2006
Konkreta arbetsmiljöåtgärder	Semcon	2006
Konkreta arbetsmiljöåtgärder	Semcon	2011
Jämställdhetspolicy	Semcon	2011
Ledningens anställningstid	HiQ	2006
Utbildningens syfte	HiQ	2016

Tabell 3: Nyckeltal med skillnader

När det uppstod skillnader mellan vår individuella poängsättning så valde vi att utgå från att majoriteten har rätt när vi skulle sammanställa informationen i den slutgiltiga scoreboarden. Eftersom vi är tre artikelförfattare och bara har två svarsalternativ så fick vi alltid en klar majoritet. De skillnader som uppstod bestod vanligtvis av att vi tolkade texten i årsredovisningen annorlunda. På vissa ställen fanns skillnader i vår tolkning som vi kopplar till den mänskliga faktorn. Vanligaste skillnaden i tolkningen bestod av olika uppfattning gällande nyckeltal som det går att koppla både målsättning och åtgärder till. I flera fall där företagen endast har angivit mål för nyckeltalen så skiljer sig vår tolkning åt gällande om det ska ge poäng eller inte. Har det däremot funnits konkreta åtgärder kopplade till målen så har vi varit mer eniga. Ett exempel där vi poängsatt olika är när företagen skriver att de har som mål att ha lika många män som kvinnor anställda utan att redovisa konkreta åtgärder för hur målet ska uppnås. Denna problematik kan även kopplas till nyckeltalen *konkreta arbetsmiljöåtgärder*, *satsningar på personalens trivsel* och *rekryteringspolicy*.

3.4 Metodreflektion

I arbetet med en kvalitativ dokumentanalys är det viktigt att man försäkras om att dokumenten är av hög kvalitet (Bryman & Bell 2017). Bryman och Bell (2017) tar upp fyra kriterier som dokumenten bör bedömas utifrån: Autenticitet, trovärdighet, representativitet

och meningsfullhet. I den här studien har vi valt att samla in data från stora svenska börsnoterade företags årsredovisningar. Gällande autenticiteten på de undersökta dokumenten råder det få tvivel eftersom materialet består av offentligt publicerade dokument vars äkthet och ursprung enkelt kan bekräftas. Trovärdigheten av dokumenten är en möjlig svaghet eftersom samtliga delar av årsredovisningen kanske inte speglar en korrekt bild av företaget i sin helhet utan kan återge en skönmålande bild av organisationen som inte genomgår någon egentlig form av extern kontroll. Representativitet och meningsfullhet bör inte utgöra något större hinder kring dokument som är standardiserade till den grad som gäller årsredovisningar.

Att vi har genomfört en kvalitativ studie får med sig fördelar i form av att vi har möjlighet att försöka besvara vår frågeställning med ett relativt litet urval. Bryman och Bell (2017) påpekar att den yttre validiteten innebär ett problem då det lilla urvalet som en kvalitativ studie innehåller kan ge en felaktig återspeglning av verkligheten eftersom urvalet inte representerar hela populationen. Hade vi valt andra kunskaps- och industriföretag för studien är det möjligt att det hade resulterat i andra slutsatser. Detta innebär att studiens resultat kommer att vara begränsat i termer av generaliserbarhet och får snarare ses som en beskrivning av hur förekommande humankapitalredovisningen är i de undersökta företagen. I arbetet med att tolka årsredovisningarna på ett kvalitativt sätt så kommer det oundvikligen att förekomma en viss grad av subjektivitet, vilket är ett problem som kan påverka studiens kvalitet negativt. Vår metod och studiens utformning ligger till grund för att försöka minska denna problematik genom att använda en allmänt utbredd scoreboard-teknik och analysera publika, standardiserade rapporter. Trots detta är det omöjligt att undanröja alternativa förklaringar till den varians vi har upptäckt. Det kan vara organisationernas ålder, mediala uppmärksamhet, storlek/storleksutveckling eller andra faktorer som förklarar de skillnader vi har iakttagit. Att årsredovisningar överlag har blivit längre och mer omfattande i PR-syfte kan också förklara att humankapitalredovisningen har blivit mer informationsrik. På grund av vår begränsade tidsram är inte heller vårt urval tillräckligt stort för att undanröja dessa faktorer.

En kvantitativ studie hade varit möjlig att genomföra på området humankapital men hade i så fall krävt en annorlunda frågeställning med mer definierade begrepp som mäts och urvalets omfattning hade behövt vara betydligt större för att kunna generalisera utifrån resultatet. Ett annat problem som hade uppstått i samband med en mer kvantitativ ansats hade varit att den data som analyseras från årsredovisningarna ofta uttrycks kvalitativt och får utvinnas ur textstycken. Flera av de begrepp vi definierat i vår scoreboard poängsätts utifrån om de beskrivs i årsredovisningen, där en bedömning behöver göras om texten vi bearbetat beskriver begreppet eller inte. Det är alltså inte förekomsten av vissa begrepp som räknas utan snarare beskrivningen av dem som avgör om de poängsätts eller inte. Vår tilldelade tidsram sätter också begränsningar i form av hur många företag vi kan undersöka och hur komplex vår analys kan vara, och utgör är ett ytterligare kriterium till vårt val av kvalitativ studie.

3.4.1 Validitet och reliabilitet

Vårt metodval påverkar också studiens validitet. Validitet innebär hur väl det som undersöks ligger i linje med vad studien avser att undersöka (Bryman & Bell 2017). Vår avsikt med studien har varit att undersöka hur variationen ser ut gällande hur företag väljer att presentera sin humankapitalrelaterade information. Eftersom årsredovisningen innebär en vanlig form av kommunikation mellan företag och intressenter bör ett förändrat förhållningssätt till hur företag väljer att presentera sitt humankapital synliggöras där. Att analysera och presentera

förändringar i hur humankapitalet presenteras i årsredovisningar kommer dock fortfarande att ha svagheten av att inte kunna säkerhetsställa den bakomliggande kausaliteten.

Studiens reliabilitet kan också påverkas negativt av att vi har ett kvalitativt tillvägagångssätt, eftersom det innebär att vårt förhållningssätt och vår tolkning inte är replikerbar. Årsredovisningarna vi har undersökt innehåller dock data som är helt offentlig och följer en relativt standardiserad mall, vilket bör öka studiens replikerbarhet till viss del genom att ha en positiv påverkan på reliabiliteten. För att förbättra reliabiliteten läste vi samtliga årsredovisningar var och en för sig. Därefter sammanfogade vi våra individuella bedömningar till en gemensam scoreboard. I de fall våra tolkningar inte var helt överensstämmande valde vi att gå på majoritetsbeslut vilket minskar risken för individuella skillnader.

4 Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet av den empiriska undersökningen som vi kommit fram till genom att studera företagens årsredovisningar med hjälp av vår scoreboard. Först presenteras de företag vars årsredovisningar vi har undersökt, sedan presenteras resultatet från scoreboarden i olika jämförelser. Vi har undersökt 12 företags årsredovisningar där 6 av företagen klassificerats som kunskapsföretag och 6 som industriföretag. Årsredovisningarna är från år 2006, 2011 samt 2016 för respektive företag.

Scoreboarden består av 5 kategorier – styrelse, ledning, anställda, utbildning och övrigt. Varje kategori består i sin tur av flera olika nyckeltal. Om företaget nämner något om ett nyckeltal i årsredovisningen i löpande text, siffror, noter, diagram, tabeller eller på annat sätt så ger det ett poäng. Om det inte går att hitta information om ett visst nyckeltal så ger det noll poäng. Slutligen så summeras poängen för varje företag.

4.1 Kunskapsföretag

Acando grundades år 1999 och är ett it-konsultbolag indelat i tre affärsområden: Management Consulting, Enterprice Solutions och Digital Consulting and Solutions. Företaget har kontor i fem länder och totalt ca 1800 anställda, omsättningen uppgår till drygt 2,2 miljarder årligen (Acando 2018).

Catella är ett svenskt börsnoterat företag med huvudkontor i Stockholm. Organisationen är en europeisk finansgrupp som är verksam inom finansiell rådgivning och förvaltning av kapital. Fram till 2009 hette företaget Scribona och var verksam som IT-distributör men organisationen förändrades pga. lönsamhetsproblem. Idag omsätter Catella närmare 2 miljarder kronor årligen, har ca 600 anställda och har verksamhet i 12 länder (Catella 2018).

HiQ är ett IT- och managementkonsultföretag som specialiserar sig på mjukvara, kommunikation, affärsnära IT, underhållningsmedia och fordons-IT. Företaget grundades i Sverige år 1995 och har idag ca 1 600 anställda i sex olika länder och omsätter årligen 1,7 miljarder kronor (HiQ 2018).

ÅF var Sveriges första industriförening och bildades redan 1895. Namnet var då Södra Sveriges Ångpanneförening. Den huvudsakliga arbetsuppgiften var att utföra täta besiktningar av säkerheten vid bland annat ångpannor för att förhindra olyckor. Idag är ÅF ett ingenjör- och designföretag som driver verksamhet inom energi, industri och infrastruktur. Företagets bas finns i Europa och kunderna är spridda över hela världen. Omsättningen uppgår till 11 miljarder och antalet anställda ca 10 000 personer (ÅF 2018).

Sweco är ett konsultföretag som levererar tjänster inom teknik, infrastruktur, miljö och arkitektur. De utför uppdrag i 70 länder runt om i världen. Företaget i sin nuvarande form bildades 1997, har idag ca 14 500 anställda i Europa och har en omsättning på 16,9 miljarder kronor (Sweco 2018).

Semcon är ett produktutvecklingsföretag som har verksamhet på 30 platser världen över. De har globala kunder inom bland annat branscherna för fordon, energi, telekom och life science.

Företaget grundades år 1980, har för närvarande ca 2000 anställda och omsätter 1,8 miljarder kronor (Semcon 2018).

4.2 Industriföretag

Beijer Alma grundades 1983 och då i form av investmentbolaget Alma Invest. Två år senare ändras affärsidén och verksamheten fokuserar nu istället på industri och handel. 1987 introduceras aktien på stockholmsbörsen. 1995 byter företaget namn till Beijer Alma Industri & Handel. Norden är Beijer Almas hemmamarknad men man finns även i Europa, Nordamerika och Asien. År 2016 omsattes ca 3,5 miljarder kr och antalet anställda var ca 2500 st. (Beijer Alma 2018).

Bulten grundades redan 1873 och redan från starten producerades spikar, skruvar och muttrar. På 1990-talet inleddes Bultens fokus på fordonsindustrin. År 2016 omsattes ca 2,68 miljarder kr och antalet anställda uppgick till ca 1300st. Bulten bör noterades år 2011 (Bulten 2018).

Kabe är ett familjeföretag som grundades i småländska Tenhult och har tillverkat husvagnar sedan början av 1960-talet. Idag tillverkar de också husbilar och har fortfarande sin fabrik belägen i Småland. I dagsläget har de ungefär 600 anställda och omsätter 2,3 miljarder kronor (Kabe 2018).

Mycronic skapar produktionsutrustning för elektronik- och bildskärmstillverkning. De har under olika namn varit aktiva sedan 1970-talet och noterades på stockholmsbörsen år 2000. Idag är de en global organisation med över 900 anställda och omsätter cirka 3 miljarder kronor (Mycronic 2018).

VBG Group är en verkstadskoncern som tillverkar och säljer olika produkter inom industri och transport. Företaget grundades i Vänersborg år 1951 av Herman Krefting som Vänersborgskopplingen. Koncernen har idag verksamhet i 18 länder, har över 1500 anställda och omsätter 3 miljarder kronor (VBG Group 2018).

Gunnebo är ett globalt bolag med produkter inom säkerhetslösningar för kontanthantering, valv/kassaskåp, larm, entrésäkerhet och andra relaterade tjänster. Gunnebo har egna bolag i 33 länder och finns aktiva i ytterligare 100 länder. Bolaget grundades 1995 som ett resultat av en sammanslagning av flera förvärvade företag. Företaget har ca 5600 anställda och omsätter ca 6 miljarder kronor (Gunnebo 2018).

4.3 Scoreboard översikt

Kunskapsföretag	2006	2011	2016	Summa
Åf	17	20	17	54
Acando	15	15	16	46
Sweco	17	17	15	49
Semcon	13	17	16	46
Catella	13	16	19	48
HiQ	16	17	16	49
Summa	91	102	99	292

Tabell 4, Kunskapsföretag, Scoreboard per företag

I tabell 4 syns poängen fördelade på respektive kunskapsföretag under den undersökta perioden. Det sker en ökning totalt sett mellan 2006 och 2011 för att sedan plana ut, och till och med minska något, till 2016. De olika företagen redovisar ungefär lika mycket information om sitt humankapital. Åf är det företag som redovisar sitt humankapital i störst utsträckning och får 54 poäng i vår scoreboard, medan Semcon och Acando har minst information av kunskapsföretagen om humankapital i sina årsredovisningar med 46 poäng. För fyra av de sex kunskapsföretagen sker det en liten minskning av humankapitalredovisningen mellan år 2011 och 2016. Även totalpoängen minskar från 102 poäng år 2011 till 99 poäng år 2016.

Industriföretag	2006	2011	2016	Summa
Bejer Alma	11	8	11	30
Bulten	7	14	15	36
Kabe	5	5	5	15
Mycronic	18	14	15	47
VBG Group	15	17	20	52
Gunnebo	11	13	15	39
Summa	67	71	81	219

Tabell 5, Industriföretag, Scoreboard per företag

I tabell 5 ovan syns poängen fördelade på respektive industriföretag under den undersökta perioden. För industriföretagen sker den största ökningen mellan 2011 och 2016. Det finns en större spridning bland industriföretagen än kunskapsföretagen, Kabe har bara fått 5 poäng medan VBG Group har ett genomsnitt på drygt 17 poäng. Totalpoängen ökar både mellan 2006-2011 från 67 till 71 poäng samt mellan 2011-2016 från 71 till 81 poäng.

Sammanlagt går det att utläsa en genomsnittlig ökning bland de undersökta företagen om man jämför de tre åren, även om ökningen totalt sett var större mellan år 2006-2011 jämfört med de senare åren. Kunskapsföretagen fick ett mindre poäng det sista tidsintervallet därav var deras utveckling stillastående eller eventuellt något minskande. Det finns en tidsskillnad i poängutveckling mellan företagssektorerna eftersom kunskapsföretagens poäng ökade mest under perioden 2006-2011 men industriföretagen ökade däremot mest under perioden 2011-2016. För varje år som jämförts fick kunskapsföretagen totalt sett en högre poäng än industriföretagen. Tabell 4 och 5 visar att företagens sammanlagda poäng från scoreboardn har ökat från 158 poäng år 2006 till 180 poäng år 2016

4.4 Nyckeltal per företagstyp

<u>Industriföretag</u>				
<i>Nyckeltal</i>	2006	2011	2016	Summa
Styrelsemedlemmar ålder	6	6	6	18
Styrelsemedlemmar utbildningsnivå	4	5	5	14
Styrelsens yrkeserfarenhet	5	4	5	14
Styrelsemedlemmarnas inträdesdatum	6	6	6	18
Styrelse	21	21	22	64
Antal personer i ledningsgruppen	6	6	6	18
Ledningens könsfördelning	6	6	6	18
Ledningens anställningstid	4	4	4	12
Ledande befattningshavares ålder	5	5	5	15
Ledningens kostnad	0	0	0	0
Ledning	21	21	21	63
Anställdas könsfördelning	5	6	6	17
Anställdas fördelning efter avdelning	2	2	2	6
Antal heltids-/permanent anställningar	2	2	2	6
Antal deltids-/temporära anställningar	1	0	0	1
Personalomsättning	1	1	2	4
Genomsnittligt antal tjänsteår inom företaget	2	1	1	4
Anställdas genomsnittliga ålder	3	1	2	6
Genomsnittligt antal år inom yrket	0	0	0	0
Intäkt/förädlingsvärde per anställd	0	1	1	2
Satsningar på personalens trivsel	2	3	2	7
Utbildningsnivå på anställda	1	0	0	1
Anställda	19	17	18	54
Antal/andel anställda som utbildats	1	2	2	5
Utbildningens syfte	2	4	4	10
Tid i utbildning	0	0	1	1
Kostnad för utbildning	0	0	0	0
Utbildning	3	6	7	16
Data över arbetsrelaterade skador	1	0	2	3
Konkreta arbetsmiljöåtgärder	1	2	4	7
Jämställdhetspolicy	1	2	4	7
Rekryteringspolicy	0	2	3	5
Övrigt	3	6	13	22
Summa	67	71	81	219

Tabell 6: Scoreboard för industriföretag

<u>Kunskapsföretag</u>				
Styrelsemedlemmar ålder	2006	2011	2016	Summa
Styrelsemedlemmar utbildningsnivå	6	6	6	18
Styrelsens yrkeserfarenhet	4	6	6	16
Styrelsemedlemmarnas inträdesdatum	5	5	6	16
Styrelse	6	6	6	18
Antal personer i ledningsgruppen	21	23	24	68
Ledningens könsfördelning	6	6	6	18
Ledningens anställningstid	6	6	6	18
Ledande befattningshavares ålder	5	6	6	17
Ledningens kostnad	5	6	6	17
Ledning	0	0	0	0
Anställdas könsfördelning	22	24	24	70
Anställdas fördelning efter avdelning	6	6	6	18
Antal heltids-/permanent anställningar	0	1	1	2
Antal deltid-/temporära anställningar	2	2	2	6
Personalomsättning	0	0	0	0
Genomsnittligt antal tjänsteår inom företaget	2	3	3	8
Anställdas genomsnittliga ålder	4	4	4	12
Genomsnittligt antal år inom yrket	4	6	6	16
Intäkt/förädlingsvärde per anställd	1	1	1	3
Satsningar på personalens trivsel	6	5	3	14
Utbildningsnivå på anställda	4	4	4	12
Anställda	4	5	5	14
Antal/andel anställda som utbildats	33	37	35	105
Utbildningens syfte	3	2	1	6
Tid i utbildning	6	6	5	17
Kostnad för utbildning	0	1	1	2
Utbildning	0	0	0	0
Data över arbetsrelaterade skador	9	9	7	25
Konkreta arbetsmiljöåtgärder	0	1	0	1
Jämställdhetspolicy	2	1	1	4
Rekryteringspolicy	2	4	5	11
Övrigt	2	3	3	8
Övrigt	6	9	9	24
Summa	91	102	99	292

Tabell 7: Scoreboard för kunskapsföretag

Tabell 6 och 7 visar de sammanlagda poängen för hela den undersökta perioden, fördelat per organisationstyp. Båda företagstyperna har utvecklat en mer omfattande humankapitalredovisning under de åren vi har undersökt. Det är framför allt kategorin *Övrigt* som står för utvecklingen och specifikt nyckeltalen *jämställdhetspolicy* och *rekryteringspolicy*.

Samtliga tolv undersökta bolag redovisade information gällande *styrelsemedlemmarnas ålder* och *styrelsemedlemmarnas inträdesdatum* under hela undersökningsperioden. *Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå* och *styrelsemedlemmarnas kommersiella erfarenhet* redovisas också relativt frekvent under hela perioden och år 2016 är det endast ett företag som inte redovisar dessa faktorer. Även information i kategorin *Ledning* redovisas i stor utsträckning, med höga poäng för samtliga undersökta företag. *Ledningens kostnad* är dock ett nyckeltal som vi inte har sett redovisas i något företag.

Vi kan utläsa att den största skillnaden är redovisningen i kategorin *Anställda*, där kunskapsföretagen redovisar ungefär dubbelt så mycket information som industriföretagen. Det är framför allt nyckeltalen *Anställdas utbildningsnivå*, *intäkt/förädlingsvärde per anställd*, *anställdas tid i företaget* och *anställdas ålder* som har stora poängskillnader mellan organisationstyperna. Information som redovisas minst frekvent i kategorin *Anställda* är nyckeltalen *antal deltids-/temporära anställningar* samt *genomsnittligt antal år i yrket*.

Det är relativt vanligt att undersökta företag får ett par poäng under kategorin *Utbildning*. Från tabell 6 och 7 kan det utläsas att de flesta företagen redovisar nyckeltalet *utbildningens syfte*. *Antal/andel anställda som utbildats*, *tid i utbildning* och *utbildningens kostnad* redovisas i betydligt mindre utsträckning. Kunskapsföretag har något högre poäng än industriföretagen.

I kategorin *Övrigt* kan det utläsas att nyckeltalen *data över arbetsrelaterade skador* samt *konkreta arbetsmiljöåtgärder* redovisas på en konstant låg nivå under hela undersökningsperioden 2006-2016. Däremot ökar både redovisning av *jämställdhetspolicy* samt *rekryteringspolicy* markant under samma period, i båda företagstyperna. Utifrån vår data redovisar de båda företagstyperna exakt lika mycket information under kategorin *Övrigt*, dock är kunskapsföretag bättre på att redovisa nyckeltalet *jämställdhetspolicy* och industriföretag något bättre på redovisning av nyckeltalen *arbetsrelaterade skador* samt *konkreta arbetsmiljöåtgärder*.

Sammanfattningsvis sker det en ökning av humankapitalredovisningen för både kunskapsföretag och industriföretag under perioden 2006 till 2016. Den största ökning sker mellan 2006 och 2011 för kunskapsföretagens medan industriföretagens humankapitalredovisning ökar mest mellan 2011 och 2016. Industriföretagen får en sammanlagd poäng på 220 över hela den undersökta perioden medan kunskapsföretagen får 286 poäng. Det är framför allt i kategorin *Anställda* som det skiljer sig åt mellan organisationstyperna, där kunskapsföretagen får nästan dubbelt så höga poäng som industriföretagen. I övriga kategorier skiljer det sig inte nämnvärt mellan organisationstyperna. Utifrån vår insamlade data finns det alltså en skillnad i humankapitalredovisningens omfattning mellan de två företagstyperna.

5 Analys

I det här kapitlet kopplas resultatet ihop med den teoretiska referensramen. De två första avsnitten är tydligt kopplade till studiens huvudfråga samt två underfrågor. Därefter kommer ett avsnitt där vi väljer att lyfta fram och diskutera kring specifika nyckeltal.

5.1 Jämförelse av företagstyper

I det material vi har undersökt kan vi se en skillnad i humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och industriföretag. Under alla de tre undersökta åren har kunskapsföretagen redovisat mer information om humankapitalet än industriföretagen. Skillnaden består till största del av informationen som företagen redovisar i kategorin *Anställda*. Att kunskapsföretag redovisar mer information än industriföretagen om sina anställda kan bero på att det intellektuella kapital med medarbetarnas kompetens spelar en viktigare roll i kunskapsföretagets erbjudande (Arbetsgruppen Konrad 1989; Blomgren & Kuikka 1998; Edvinsson & Malone 1997). Information gällande personalens kvalifikationer och kompetens är särskilt betydande för företagets värde (Gamerschlag 2013), något som är centralt i kunskapsföretagens verksamhet och därför fått större utrymme i redovisningen.

En annan möjlig förklaring till att kunskapsföretagen redovisar mer information är intressenternas behov. Organisationer redovisar information om sitt humankapital för att möta intressenternas behov och korrigera informationsasymmetri (Whiting & Miller 2008). Kunskapsföretagen redovisar mer humankapitalinformation än industriföretagen eftersom informationen är av större vikt då humankapitalet har avgörande betydelse för deras dagliga verksamhet. Ett nyckeltal i den här studien där det är stora skillnader mellan kunskapsföretag och industriföretag är *utbildningsnivå på anställda*. Där får kunskapsföretagen 12 poäng medan industriföretagen får endast 1 poäng. Absar (2016) säger att intressenter är mycket angelägna om att företag redovisar information gällande sitt humankapital, vilket då är extra viktigt i ett kunskapsföretag där humankapitalet är centralt för verksamheten.

5.2 Humankapitalredovisningens utveckling

En del av syftet med studien var att undersöka hur humankapitalredovisningen har utvecklats över tid, mellan år 2006 och 2016. Den totala humankapitalredovisningen enligt vår scoreboard har ökat för både kunskapsföretag och industriföretag under perioden, se tabell 4 och 5. Utvecklingens omfattning har varit ungefär lika stor oavsett organisationstyp, dock något tidsförskjuten i industriföretag kontra kunskapsföretag. Enligt Flamholtz et al. (2002) har intresset för humankapitalredovisning gått i vågor sedan 1960-talet för att få ett uppsving i slutet på 90-talet till följd av förändringar i organisationstyper med kunskapsintensiva företag i spetsen. Resultatet i den här studien tyder på att de industriföretag och kunskapsföretag som har undersökts har följt trenden med att redovisa mer humankapitalinformation i och med ökningen som skett mellan 2006 och 2016.

Denna ökning kan också förklaras genom att företagen har svarat på intressenternas ökande efterfrågan, en efterfrågan som har ökat på grund av rådande lagstiftning (Lev 2000). Kategorin *Övrigt* står för den största ökningen av humankapitalredovisningen. Kategorin fick

9 poäng år 2006 för att stiga till 15 poäng 2011 och 22 poäng år 2016. Redovisning av nyckeltalen *jämställdhetspolicy* samt *rekryteringspolicy* har ökat kraftigt och bidrar därmed till totala ökningen mellan 2006 och 2016. Det har inte tillkommit några lagkrav på att redovisa dessa nyckeltal utan ökningen kan härledas till intressenternas ökande efterfrågan på frivillig redovisning (Lev 2000).

5.3 Scoreboardens nyckeltal

Resultatet för undersökningen gällande *Styrelse* och *Ledning* (se tabell 6 & tabell 7) hade som väntat en låg variation, eftersom det till stor del gäller upplysningar som ska lämnas enligt lag. I Årsredovisningslagen (SFS 1995:1554) framgår att könsfördelningen bland styrelsen och ledande befattningshavare ska redovisas var för sig. Det framgår också att antalet personer som sitter i ledningsgruppen ska anges. Den lilla variation som finns bland kategorierna *Ledning* och *Styrelse* som framgår i tabell 6 och 7 gäller främst kompletterande uppgifter (t ex nyckeltal som berör utbildningsnivå, yrkeserfarenhet, anställningstid och ålder) vilket är naturligt eftersom de upplysningarna är frivilliga att lämna. Det skiljer också på ett poäng i ett av de lagstadgade nyckeltalen, *anställdas könsfördelning*, vilket kan förklaras av skilda uppfattningar mellan denna studie och lagen gällande hur detaljerat uppgiften ska presenteras.

Resultaten för kategorin *Anställda* innehåller som tidigare nämnts den största skillnaden mellan kunskaps- och industriföretagen. Även här finns uppgifter som måste redovisas enligt lag vilket är *anställdas könsfördelning* och det framgår av ÅRL år 2000 (SFS 1995:1554). Det lagstadgade är det mest frekvent redovisade av nyckeltalen i denna grupp. I övrigt är kategorin *Anställda* den som innehåller flest uppgifter som inte är reglerade av lag, vilket skulle kunna vara en trolig orsak till att den också hade störst variation. Bland de nyckeltal som är frivilliga var *anställdas genomsnittliga ålder*, *genomsnittligt antal tjänsteår inom företaget* samt *intäkt/förädlingsvärde per anställd* mest frekvent redovisade. De två sistnämnda ingår bland de som Arbetsgruppen Konrad (1989) presenterade vilket kan tyda på att deras nyckeltal har fått visst genomslag i företags årsredovisningar.

Resultatet i den här studien tyder också på att företagen ogärna redovisar information kring negativa aspekter av humankapitalet. *Data över arbetsrelaterade skador* får endast 1 poäng av 18 möjliga bland kunskapsföretagen och 3 poäng av 18 möjliga bland industriföretagen. Hög personalomsättning skulle också kunna uppfattas som en negativ aspekt och nyckeltalet *personalomsättning* får relativt låg poäng av både kunskapsföretag och industriföretag. Engström (1999) uppmärksammade liknande problem med humankapitalredovisning och kopplar det till att den bygger på frivillighet. Det leder till att företagets redovisning gällande humankapital ofta är begränsad eller skev då enbart positiva aspekter redovisas. Även Absar (2016) påtalar att det finns problem med humankapitalredovisningen då den mestadels består av positiv information.

6 Diskussion

I det här kapitlet diskuteras empirin och kopplas till tidigare studier. Vi lyfter fram iakttagelser som vi anser är intressanta att diskutera kring och försöka förklara.

6.1 Teoretiska modeller

När vi påbörjade det empiriska arbetet gick vi in med uppfattningen att årsredovisningarna kommer innehålla ungefär samma nyckeltal oberoende av vilket företag vi undersöker. Vi blev förvånade av den stora poängspridningen bland företagen, framför allt i industrisektorn. Trots att redovisningen är frivillig trodde vi inte att spridningen skulle vara så stor, utan att det skulle vara mer standardiserat. Vi hade också en bild av att företag skulle ha fler egenutvecklade modeller för att redovisa humankapitalet, alternativt använda sig av någon befintlig såsom Skandiamodellen eller Arbetsgruppen Konrad. Det visade sig dock att inget företag som vi studerade valde att explicit redovisa sitt humankapital med utifrån någon av de akademiskt etablerade modellerna. Dock återkommer några av nyckeltalen för humankapital från Arbetsgruppen Konrad i flertalet av redovisningarna. Eftersom ingen modell används genomgående finns information gällande humankapitalet utspritt på olika ställen i årsredovisningarna. Som läsare måste man därför vara beredd att läsa genom stora delar av årsredovisningarna för att få en helhetsbild av företagets humankapital. Orsaken till att företagen inte redovisar enligt en specifik modell kan troligtvis förklaras av att kostnaden med att implementera en sådan omfattande modell skulle vara för hög.

6.2 Humankapitalredovisningens ökning och avstannande

Humankapitalredovisningen ökar mellan åren 2006 och 2016 totalt sett för kunskaps- och industriföretag. Detta ligger i linje med vad Cinquini et al. (2012) såg i sin studie där en tydlig ökning av redovisningen av intellektuellt kapital, där humankapital stod för den största delen, mellan åren 2005-2006. Dock sker en avmattning mellan 2011 och 2016 vilket skulle kunna vara ett första tecken på att humankapitalredovisningen har kommit till en punkt där den stagnerar. Det skulle i så fall kunna bero på flera olika faktorer. En förklaring skulle kunna vara att intressenternas efterfrågan på just humankapitalinformation börjar tillgodoses i dagsläget och annan information efterfrågas i större utsträckning idag än vad de gjorde för 10 år sedan. Något som vi reflekterade över när vi läste årsredovisningarna var att hållbarhets- och miljöredovisning får betydligt mer utrymme i årsredovisningarna år 2016 jämfört med år 2006. Det skulle därmed kunna vara så att intressenternas fokus har skiftat från humankapitalredovisning till att istället rikta in sig på hållbarhets- och miljöredovisning och att företagen därför lägger mer fokus på att redovisa dessa aspekter.

En stor anledningen till att humankapitalredovisningen har ökat mellan åren 2006 och 2016 är den utökade redovisningen av *jämställdhetspolicy* och *rekryteringspolicy*. Ett rimligt antagande är att denna ökning beror på att intressenterna har ett ökat intresse av dessa frågor och att företagen valt att tillgodose detta intresse. Enligt Freeman (2010) spelar intressenterna en viktig roll för företagets framgång vilket gör att företagen ofta lyssnar på de krav och önskemål som intressenterna har. Jämställdhet har fått ett stort utrymme i den offentliga debatten de senaste decennierna. Det är därför rimligt att anta att flera olika intressentgrupper

kan ha påverkat företagen och fått dem att redovisa information gällande jämställdhetspolicy. Redovisning av rekryteringspolicy har också ökat kraftigt mellan 2006 och 2016 och även det kan troligtvis till viss del förklaras av intressentteorin. Att hitta och rekrytera personal med rätt kompetens är svårt och därför har i första hand både ägare och investerare intresse av att få en insikt i hur företaget arbetar med rekryteringar.

7 Slutsats

I detta kapitel besvaras uppsatsens frågeställningar för att uppfylla studiens syfte. Vi presenterar de slutsatser som vi drar av det empiriska materialet. Slutligen presenteras förslag till framtida forskning.

7.1 Hur ser humankapitalredovisningen ut i svenska kunskaps- och industriföretag?

Vår huvudfråga är en bred fråga som vi bedömde lättast att besvara genom en Rimmel (2003)-inspirerad scoreboard bestående av nyckeltal kopplade till humankapitalredovisning. I resultatdelen som presenterar olika tabeller från vår scoreboard kan vi tydligt utläsa hur redovisningen av humankapital ser ut i 12 olika svenska, stora kunskaps- och industriföretag. I scoreboard-kategorierna *Styrelse*, *Ledning*, *Utbildning* och *Övrigt* ser poängfördelningen snarlik ut i de flesta företag medan kategorin *Anställda* innehåller stora skillnader. Det är just kategorin *Anställda* som innehåller de nyckeltal som ligger humankapitalredovisningen närmast, och därav är det den kategorin som bäst svarar på frågan om hur humankapitalredovisningen ser ut. Det råder också stora skillnader mellan enskilda nyckeltal där vissa knappt redovisas överhuvudtaget medan andra redovisas av i princip samtliga företag. Denna skillnad beror troligtvis på att en del av nyckeltalen är lagstadgade och måste redovisas medan andra nyckeltal är svåra för företagen att ta fram.

7.1.1 Hur har redovisningen av humankapital utvecklats över tid?

En följdfråga vi försökt besvara under studien är hur omfattningen av humankapitalredovisning har utvecklats över de undersökta åren. Från resultatdelen framgår att det sammanlagt har förekommit en ökning mellan åren 2006 och 2016. Hur som helst finns en skillnad mellan de jämförda företagsgrupperna då kunskapsföretagens ökning skedde under den tidigare perioden (2006-2011) och industriföretagen under den senare (2011-2016). En iakttagelse som gjorts är att en stor del av ökningen kommer från nyckeltalen *Jämställdhetspolicy* och *Rekryteringspolicy*, en möjlig orsak till utvecklingen skulle kunna vara att företag redovisar mer integrerat om hållbarhet eller besvarar intressenternas ökande efterfrågan.

7.1.2 Finns det någon skillnad på humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och industriföretag?

Utifrån den data vi har samlat in och tolkat i vår scoreboard så finns det en skillnad i humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och industriföretag. Resultatet i den här studien ligger därmed i linje med vad forskare såsom Edvinson och Malone (1997) och Arbetsgruppen Konrad (1989) menar att det borde göra. Vårt material visar att kunskapsföretag redovisar mer information kring sina anställda än industriföretagen. Det är framför allt nyckeltalen *anställdas utbildningsnivå*, *intäkt/förädlingsvärde per anställd*, *anställdas ålder* och *anställdas genomsnittligt antal tjänsteår inom företaget* som visar tydliga skillnader mellan företagstyperna. Detta är, som vi nämnde tidigare, troligtvis på

grund av att de anställda har en betydelsefullare roll i kunskapsföretagens verksamhet, och därför viktigare att informera om i årsredovisningen.

7.2 Framtida forskning

Studien har genomförts i ett undersökande syfte med ett begränsat urval eftersom det har varit inom ramen av det vi har haft tid för under denna uppsats. Vi anser att det hade varit intressant att göra en liknande studie med ett större urval för att kunna göra observationer av utvecklingen som har statistisk signifikans. Från en sådan studie hade det varit möjligt att dra mer betydelsefulla slutsatser.

En mer kvalitativ inriktning hade också varit intressant för att undersöka intressentgrupper och deras engagemang i området humankapital för att utreda vad de tycker är viktigt att redovisa. Ett exempel hade varit att genomföra intervjuer med intressentgrupper som finansanalytiker, långgivare eller andra konsumenter av informationen. Vi har under studiens gång fått uppfattningen att humankapitalredovisningen i större grad har kompletterats med övrig hållbarhetsredovisning. En ytterligare vinkling hade kunnat vara att försöka kartlägga en eventuell förändring och om det rör sig om ett skift i intresset för frivillig redovisning som är betydelsefull.

8 Litteraturförteckning

Abhayawansa, S. A. (2014). A review of guidelines and frameworks on external reporting of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, ss. 100-141.

Absar, M.M.N. (2016). Stakeholders' Views on Voluntary Human Capital Disclosures in Corporate Annual Reports of Top Bangladeshi and Indian Listed Companies. *Journal of Human Values*, 22(3), ss.209–220.

Acando (2018). *Om Acando*. <https://www.acando.se/om-acando> [2018-04-26].

An, Y., Davey, H., Eggleton, R. E. & Wang, Z. (2015). Intellectual capital disclosure and the information gap: Evidence from China. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, ss. 179-187.

Mariappanadar, S., & Sleiman Kairouz, A. (2017). Influence of human resource capital information disclosure on investors' share investment intentions. *Personnel Review*, 46(3), ss.551–571.

Arbetsgruppen Konrad. (1989) *Den osynliga balansräkningen: Nyckeltal för redovisning, styrning och värdering av kunskapsföretag*. Visby: Affärsvärlden Förlag AB.

Beattie, V., & Smith, S. (2012). Evaluating disclosure theory using the views of UK finance directors in the intellectual capital context. *Accounting and Business Research*, 42(5), ss. 471-494.

Beijer Alma (2018). *Om Beijer Alma*. <http://beijeralma.se/om-beijer-alma/global-verksamhet> [2018-04-26]

Bhatia, M., & Mehrotra, V. (2016). Determinants of Intellectual Capital Disclosure: Evidence from Indian Banking Sector. *South Asian journal of management* , ss. 89-111.

Blomgren, Å., & Kuikka, A. (1998). *Företaget i kunskapsekonomin*. Stockholm: Erlanders Gotab AB.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), ss.63–76.

Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K. & Roos, G. (1999). The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*, 17(4), ss. 391-402.

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber AB.

Bulten (2018). *Om Bulten*. <http://www.bulten.se/About-Bulten> [2018-04-26]

Catella (2018). *Om Catella Group*. <https://www.catella.com/sv/om-catella-group> [2018-04-26]

- Cinquini, L., Passetti, E., Tenucci, A., & Frey, M. (2012). Analyzing intellectual capital information in sustainability reports: Some empirical evidence. *Journal of Intellectual Capital*, 13(4), ss. 531-561.
- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Det Intellektuella Kapitalet*. Malmö: Lieber ekonomi.
- Edvinsson, L., & Sullivan, P. (1996). Developing a Model for Managing Intellectual Capital. *European Management Journal*, 14 (4), ss. 356-364.
- Engström, S. (1999). Värdering av kunskapsföretag -redovisning av upparbetad och förvärvat goodwill, *Balans*, ss. 28-35
- Fama, E. F. (1970) Efficient capital markets: A review of theory and empirical work. *The Journal of Finance*, (25), ss. 383-417
- Flamholtz, E.G. (1985). *Human resource accounting : advances in concepts, methods, and applications 2*. uppl. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Flamholtz E.G., (1999). *Human resource accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications*. Uppl. 3. Boston: Kluwer Academic Publishers
- Flamholtz, E., Bullen, M., & Hua, W. (2002). Human resource accounting: A historical perspective and future implications. *Management Decision*, 40(10), ss. 947-954.
- Fock, H. (2002). *Från kunskap till Lönsamhet: Om företagsledning i kunskapssamhällets affärslogik*. Malmö: Lieber AB.
- Freeman, R.E. (2010). *Strategic management: a stakeholder approach*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Gamerschlag, R. (2013). Value relevance of human capital information. *Journal of intellectual Capital*, ss. 325-345.
- Giuliani, M. & Marasca, S. (2011). Construction and valuation of intellectual capital: a case study. *Journal of Intellectual Capital*, 12(3), ss. 377-391.
- Grasenick, K. & Low, J. (2004). Shaken, not stirred: Defining and connecting indicators for the measurement and valuation of intangibles. *Journal of Intellectual Capital*, 5(2), ss.268–281.
- Gunnebo (2018). *Om oss* <http://www.gunnebo.se/gunnebo-information/om-oss> [2018-04-26]
- FAR Online (2018). *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*. <https://www-faronline-se.lib.costello.pub.hb.se/Dokument/I/IASBFORESTALLNINGSRAM/?path=/3/8/26734/33273/> [2018-03-30]
- HiQ (2018) *Om oss*. <https://www.hiq.se/om-oss/> [2018-04-26]

- IASB (2016). *FAR-Online IAS 38*.
<https://www.faronline.se/Dokument/I/IAS0038/?query=ias+38> [2018-03-07]
- Kabe (2018) *Om Kabe*. <https://www.kabe.se/se/om-kabe/> [2018-04-26]
- Ku-Jun, L. & Mei-Lan, W. (2005). The Classification of Human Capital according to the Strategic Goals of Firms: An Analysis. *International Journal of Management*, 22(1), ss.62–70.
- Lev, B. (2000). *Intangibles : Management, Measurement, and Reporting*. Washington: Brookings Institution Press.
- Massingham, P.R., & Tam, L. (2015). The relationship between human capital, value creation and employee reward. *Journal of Intellectual Capital*, 16(2), ss.390–418.
- Meek, G.K., Roberts, C.B., & Gray, S.J. (1995). Factors Influencing Voluntary Annual Report Disclosures by U.S., U.K. and Continental European Multinational Corporations. *Journal of International Business Studies*, 26(3), ss. 555–572.
- Mycronic (2018). *Mycronic – svensk high-tech* <http://www.mycronic.com/sv/about-us/mycronic-in-brief/> [2018-04-26]
- Rimmel, G., Nielsen, C., & Yosano, T. (2009). Intellectual capital disclosures in Japanese IPO prospectuses. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, ss. 316-337.
- Rimmel, G. (2003). *Human Resource Disclosures*. Göteborg University: School of Business, Economics and Law, Sweden
- Roos, G., Fernström, L. & Pike, S. (2006). *Den värdeskapande organisationen : intellektuellt kapital i praktiken*, Lund: Studentlitteratur.
- VBG Group (2018). *Detta är VBG Group* <https://www.vbggroup.com/sv/om-oss/detta-ar-vbg-group/> [2018-04-26]
- Whiting, R. H., & Miller, J. C. (2008). "Voluntary disclosure of intellectual capital in New Zealand annual reports and the "hidden value", *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 12(1), ss.26-50
- Semcon (2018). *Om Semcon*. <https://semcon.com/sv/om-semcon/> [2018-04-26]
- SFS 1995:1554. *Årsredovisningslag*. Stockholm: Justitiedepartementet.
- Sweco (2018). *Om Oss*. <https://www.sweco.se/om-oss> [2018-04-26]
- Tracy-Anne, D.S., Stratford, M., & Clark, M. (2014) Intellectual capital reporting: a longitudinal study of New Zealand companies. *Journal of Intellectual Capital*, 15(1), ss. 157-172.
- ÅF (2018). *Historia*. <http://www.afconsult.com/sv/om-af/historia/> [2018-04-26]

Årsredovisningar

Acando (2006). *Årsredovisning 2006*. Stockholm: Acando.

https://www.acando.com/globalassets/sweden/documents/ir-se/finansiella-rapporter/2006/2006_acando_annual_report_swe.pdf

Acando (2011). *Årsredovisning 2011*. Stockholm: Acando.

https://www.acando.com/globalassets/sweden/documents/ir-se/finansiella-rapporter/2011/2011_acando_annual_report_swe.pdf

Acando (2016). *Årsredovisning 2016*. Stockholm: Acando

https://www.acando.com/globalassets/sweden/documents/ir-se/finansiella-rapporter/2016/acando_arsredovisning-2016.pdf

Beijer Alma (2006) *Årsredovisning 2006*. Stockholm: Beijer Alma

http://beijeralma.se/images/stories/rapporter/8104_arsredovisning_2006.pdf

Beijer Alma (2011) *Årsredovisning 2011*. Stockholm: Beijer Alma

<http://beijeralma.se/images/stories/rapporter/2011/arsredovisning-2011.pdf>

Beijer Alma (2016) *Årsredovisning 2016*. Stockholm: Beijer Alma

http://beijeralma.se/images/stories/rapporter/2016/beijer_alma_ar_2016_sv.pdf

Bulten (2006) *Finnvedenbulten Årsredovisning 2006* Tillgänglig: Retreiver Business.

Bulten (2011) *Finnvedenbulten Årsredovisning 2011* Stockholm: Finnvedenbulten

<http://mb.cision.com/Main/405/9714461/337197.pdf>

Bulten (2016) *Årsredovisning 2016* Stockholm: Bulten

<http://mb.cision.com/Main/405/2236446/655772.pdf>

Catella (2006). *Scribona Årsredovisning 2006* Stockholm: Scribona

<https://www.catella.com/globalassets/cision/documents/2007/20070418-arsredovisning-2006-sv-0-165397.pdf>

Catella (2011). *Årsredovisning 2011* Stockholm: Catella

https://www.catella.com/globalassets/documents/catella-group/annual-reports/swedish/catella_-_arsredovisning_2011.pdf

Catella (2016). *Årsredovisning 2016* Stockholm: Catella

<https://www.catella.com/globalassets/documents/catella-group/annual-reports/swedish/catella-arsredovisning-2016.pdf>

Gunnebo (2006). *Årsredovisning 2006*. Göteborg: Gunnebo

<http://www.gunnebogroup.com/sv/GunneboDocuments/Gunnebo-arsredovisning-2006.pdf>

Gunnebo (2011). *Årsredovisning 2011*. Göteborg: Gunnebo

<http://www.gunnebogroup.com/sv/GunneboDocuments/Gunnebo-arsredovisning-2011.pdf>

Gunnebo (2016). *Årsredovisning 2016*. Göteborg: Gunnebo

<http://www.gunnebogroup.com/sv/GunneboDocuments/Gunnebo-årsredovisning-2016.pdf>

HiQ (2006). *Årsredovisning 2006*. Tillgänglig: Retreiver Business.

HiQ (2011). *Årsredovisning 2011* Stockholm: HiQ
https://www.hiq.se/globalassets/dokument/sv/financial-reports/2011/hiq_arsredovisning_2011_sv_webb.pdf

HiQ (2016). *2016 Årsredovisning* Stockholm: HiQ
<https://www.hiq.se/globalassets/dokument/sv/financial-reports/2016/hiq-arsredovisning-2016.pdf>

Kabe (2006) *Årsredovisning 2006*. Tenhult: Kabe
<https://www.kabe.se/documents/pdf/arsred-2006.pdf>

Kabe (2011) *Årsredovisning 2011*. Tenhult: Kabe
<https://www.kabe.se/documents/pdf/arsred-2011.pdf>

Kabe (2016) *Årsredovisning 2016*. Tenhult: Kabe
<https://www.kabe.se/documents/pdf/kabe-ab-arsredovisning-2016.pdf>

Mycronic (2006). *Årsredovisning 2006*. Tillgänglig: Retreiver Business.

Mycronic (2011). *Årsredovisning 2011*. Täby: Mycronic
http://investors.mycronic.com/afw/files/press/mycronic/2011_AR_SV_Micronic_Mydata.pdf

Mycronic (2016). *Årsredovisning 2016*. Täby: Mycronic
<http://investors.mycronic.com/afw/files/press/mycronic/201704032816-1.pdf>

Semcon (2006). *Årsredovisning 2006*. Göteborg: Semcon
<http://feed.ne.cision.com/wpyfs/00/00/00/00/00/09/7E/30/wkr0001.pdf>

Semcon (2011). *Årsredovisning 2011*. Göteborg: Semcon
<http://mb.cision.com/Main/1934/9554835/222764.pdf>

Semcon (2016). *Årsredovisning 2016*. Göteborg: Semcon
<http://mb.cision.com/Main/1934/2222499/647427.pdf>

Sweco (2006). *Årsredovisning 2006*. Stockholm: Sweco
http://www.sweco.se/globalassets/ir/2006/sweco_ar06sve.pdf

Sweco (2011). *Årsredovisning 2011*. Stockholm: Sweco
http://www.sweco.se/globalassets/ir/2011/sweco_ar2011_lowres_sve.pdf

Sweco (2016). *Årsredovisning 2016*. Stockholm: Sweco
http://www.sweco.se/globalassets/ir/2017/agm/sweco_aer16_final_sve_links.pdf

VBG Group (2006) *Årsredovisning 2006* Trollhättan: VBG Group
https://www.vbggroup.com/contentassets/04b5ba88a142465a9b1355c5c987341c/2006_vbg_ar.pdf

VBG Group (2011) *Årsredovisning 2011* Trollhättan: VBG Group
https://www.vbggroup.com/contentassets/0b1cccae1efc4ff7a34a9e4e7a7ad97b/2011_vbg-group-arsredovisning-2011_swe.pdf

VBG Group (2016) *Årsredovisning 2016* Trollhättan: VBG Group
https://www.vbggroup.com/globalassets/finansiella-rapporter/sve/arsredovisningar/2016_vbg-group-arsredovisning.pdf

ÅF (2006). *Årsberättelse 2006*. Stockholm: ÅF.
http://www.afconsult.com/globalassets/ir/reports/annual-reports/af_ar_06_sv.pdf

ÅF (2011). *Årsredovisning 2011 - We have a burning passion for consulting and engineering*. Stockholm: ÅF.
http://www.afconsult.com/globalassets/ir/reports/annual-reports/af_ar_2011_sv.pdf

ÅF (2011). *Årsredovisning 2016 – Connecting with diverse talent*. Stockholm: ÅF.
http://www.afconsult.com/contentassets/79423d4a4a0247f7863722c5a9422805/af_ar16sve_index.pdf

Bilagor

Bilaga 1 – Definition av nyckeltal

Definitioner av nyckeltalen i scoreboarden. Nedan anges kriterierna för att få poäng (1).

Styrelse

Styrelsemedlemmarnas ålder - Angivet för varje enskild person i styrelsen alternativt som medelvärde.

Styrelsemedlemmarnas utbildningsnivå - Angivet för varje enskild person i styrelsen alternativt som genomsnittlig utbildningsnivå.

Styrelsemedlemmarnas yrkeserfarenhet – Erfarenhet från näringslivet. Kan vara tidigare uppdrag alternativt pågående uppdrag som löper parallellt med styrelseuppdraget.

Styrelsemedlemmarnas inträdesdatum - Explicit datum alternativt hur länge styrelseuppdraget har pågått.

Ledning

Antal personer i ledningsgruppen - Angivet som total siffra alternativt att varje person från ledningsgruppen är presenterad.

Ledningens könsfördelning - Redovisat som andel alternativt totala antalet män och kvinnor i ledningsgruppen.

Ledningens anställningstid - Explicit anställningsdatum alternativt hur länge ledningsuppdraget har pågått.

Ledande befattningshavares ålder - Angivet för varje enskild person i ledningsgruppen alternativt som medelvärde (ålder eller födelseår).

Ledningens kostnad – Angiven i siffror.

Anställda

Anställdas könsfördelning - Redovisat som andel alternativt totala antalet män och kvinnor bland de anställda.

Anställdas fördelning efter avdelning – Antalet anställda per avdelning (med avdelning avses funktion, ej t.ex. geografisk indelning) angivet som antal eller andel.

Antal heltids-/permanent anställningar - Antalet heltidsanställda angivet som antal eller andelar av totala personalstyrkan.

Antal deltids-/temporära anställningar - Antalet deltidsanställda angivet som antal eller andelar av totala personalstyrkan.

Personalomsättning - Antalet eller andel av totala personalstyrkan vars anställning har upphört under året.

Genomsnittligt antal tjänsteår inom företaget - Angivet som siffra.

Anställdas genomsnittliga ålder - Angivet som siffra.

Genomsnittligt antal år inom yrket – Angivet som siffra.

Intäkt/förädlingsvärde per anställd - Intäkt per anställd och/eller vinst per anställd och/eller omsättning per anställd.

Satsningar på personalens trivsel – Redovisning av konkreta åtgärder som syftar till att öka personalens trivsel, för att personalens välbefinnande ska främjas. Räcker inte att skriva något i stil med "vi satsar på personalens trivsel".

Utbildningsnivå på anställda - Specificerat vilken genomsnittlig utbildningsnivå de anställda har.

Utbildning

Antal/andel anställda som utbildats – Ska vara angivet som siffra alternativt andel av personalen som har gått någon typ av utbildning under året.

Utbildningens syfte – Syftet med utbildningen ska tydligt framgå. Räcker inte med att skriva att "personalen utbildas regelbundet".

Tid i utbildning – Antalet utbildningstimmar, antingen per anställd eller totalt för hela personalstyrkan.

Övrigt

Data över olycksfall/skador - Antalet olycksfall eller arbetsskador som skett under året.

Konkreta arbetsmiljöåtgärder – Åtgärder som görs i syfte att främja den fysiska och psykiska arbetsmiljön, öka säkerhet, eller allmänt underlätta personalens arbetsliv och hälsa. Måste specificeras, räcker inte med att skriva "vi arbetar regelbundet med att förbättra arbetsmiljön".

Jämställdhetspolicy – Redovisning av hur företaget arbetar med jämställdhetsfrågor. Räcker inte med att skriva att företaget har jämställdhetspolicy, det ska tydligt framgå hur företaget arbetar med jämställdhet på arbetsplatsen.

Rekryteringspolicy – Förklaring av hur företaget rekryterar personal och/eller vilka personer företaget är intresserad av att rekrytera. Räcker inte med att skriva att företaget har rekryteringspolicy, det ska tydligt framgå hur företaget arbetar med rekryteringsfrågor och vilka aktiviteter som görs.



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se