

HUMANKAPITAL

– VART ÄR UTVECKLINGEN PÅ VÄG?

Magisteruppsats i Företagsekonomi

Bulduk Akdemir
Boris Filipovic

VT 2009MF15



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR DATA- OCH AFFÄRSVETENSKAP

Förord

Vi vill först och främst tacka vår handledare, Håkan Javefors och våra opponenter som kommit med välgrundad kritik som hjälpt oss att kontinuerligt förbättra uppsatsens innehåll. Dessutom vill vi tacka de företag som tog sig tiden och letade fram äldre årsredovisningar ur arkivet då de inte fanns tillgängliga på övriga ställen.

Slutligen vill vi även tacka våra familjer för det stöd och engagemang samt för den uthållighet som de visat oss under arbetets gång.

Borås den 25 maj 2009

Bulduk Akdemir

Boris Filipovic

Svensk titel: Humankapital – Vart är utvecklingen på väg?

Engelsk titel: Human Capital – Where is the development going?

Utgivningsår: 2009

Författare: Bulduk Akdemir & Boris Filipovic

Handledare: Håkan Javefors

Abstract

A look back at the economic development provides a clear picture that the economy has evolved from an industrial based society to a more complex society with greater demands on the skills of the employees. Such a society is called a knowledge-intensive society and has been growing stronger since the early 1990s. The accounting has been falling behind and it still does. Even today, there are no standards or norms that can be used to highlight one of the company's main resources, namely the human capital.

Knowledge, skills and innovation, and the employees, is the label of human capital. Also values, culture and philosophy within the company associated with the denomination. In other words, is the company's staff, which is not owned by the company, the characteristics of human capital.

The purpose of the study is to contribute an understanding of how accounts of human capital have gone to and to highlight how the development has been. Finally, the study aims to provide a description of where the development of a customized human capital accounting is going.

We have used a hermeneutic approach when we had an interpretive approach. First we compiled the theoretical frame of reference and then we went out in the real world to see how theory is applied and finally returned to the theory for an understanding of approaches. For the study, we believe that the qualitative method is best suited when the aim is to advise on the development of human capital.

There is statutory information on the human capital that must appear in the annual reports usually complemented with textual information. The textual information is often scattered throughout the financial statements and Swedish companies restrict themselves to such financial statements. The development of human capital has gone nail straight up in the 1990s and then decline during the 2000s. It is also not much that suggests the development will change direction in the future when the stakeholders appear to be satisfied by the information already given. As long as reporting regarding human capital is voluntary, companies will take the easier path, because the reporting of human capital is not the easiest to produce.

Keywords: Personnel, Knowledge, Human capital, Annual Report, Intellectual capital, Knowledge Enterprises

Sammanfattning

En tillbakablick på den ekonomiska utvecklingen ger en klar bild av att ekonomin har utvecklats från ett industribaserat samhälle till ett mer komplext samhälle med större krav på kompetens från anställda. Ett sådant samhälle kallas för ett kunskapsintensivt samhälle och har sedan början av 1990-talet växt allt starkare. Redovisningen har däremot halkat efter och det gör den fortfarande. Än idag finns det inga standarder eller normer som kan användas för att framhäva en av företagets viktigaste resurser, nämligen humankapital.

Kunskap, skicklighet och innovativt samt de anställdas förmåga är beteckningen för humankapital. Även värderingar, kultur och filosofi inom företaget sammanhänger med benämningen. Med andra ord så är företagets personal, som inte är ägt av företaget, det som kännetecknar humankapital.

Syftet med uppsatsen är att bidra med en förståelse för hur redovisningen av humankapitalet har gått till samt att belysa om hur utvecklingen har sett ut. Slutligen har uppsatsen som syfte att ge en beskrivning av vart utvecklingen av en humankapitalanpassad redovisning är på väg.

Vi har använt oss av hermeneutisk synsätt då vi har haft ett tolkande synsätt. Först sammanställde vi den teoretiska referensramen för att sedan gå ut i verkligheten och se hur teorin tillämpas och slutligen återkomma till teorin för att få förståelse kring tillvägagångssätten. Till uppsatsen anser vi att kvalitativa metoden passar bäst då syftet är att upplysa om utvecklingen av humankapitalet.

Det finns lagstadgat information om humankapital som måste förekomma i årsredovisningar som oftast kompletteras med textuell information. Den textuella informationen är oftast utsprid i hela årsredovisningen och svenska företagen nöjer sig med sådana årsredovisningar. Utvecklingen av humankapital har gått spikrakt uppåt under 1990-talet för att sedan sjunka under 2000-talet. Det är inte heller mycket som tyder på att utvecklingen kommer att ändra riktning i framtiden då intressenterna ser ut att bli tillfredsställda av den information som redan ges. Så länge som rapporteringen angående humankapitalet är frivilligt kommer företag att ta den enklare vägen eftersom rapportering av humankapitalet är inte det enklaste att ta fram.

Nyckelord: Personal, Kunskap, Humankapital, Årsredovisning, Intellektuell Kapital, Kunskapsföretag

Innehållsförteckning

1	Inledning	- 1 -
1.1	Bakgrund.....	- 1 -
1.2	Problemdiskussion och problemformulering	- 2 -
1.3	Syfte	- 3 -
1.4	Avgränsning.....	- 4 -
1.5	Målgrupp.....	- 4 -
1.6	Uppsatsens fortsatta disposition.....	- 4 -
2	Metod.....	- 5 -
2.1	Vetenskapligt förhållningssätt.....	- 5 -
2.1.1	Vårt vetenskapliga förhållningssätt.....	- 5 -
2.2	Vetenskaplig undersökningsmetod	- 5 -
2.2.1	Vår vetenskapliga undersökningsmetod	- 6 -
2.3	Vetenskaplig metodansats.....	- 6 -
2.3.1	Vår vetenskapliga metodansats	- 6 -
2.4	Litteraturinsamling.....	- 7 -
2.5	Val av företag och årsredovisningar	- 8 -
2.6	Tillvägagångssätt	- 8 -
2.7	Giltighetsanspråk	- 9 -
3	Teoretisk Referensram	- 10 -
3.1	Intellektuellt kapital	- 10 -
3.1.1	Humankapital	- 12 -
3.1.2	Strukturkapital.....	- 13 -
3.1.3	Kundkapital	- 13 -
3.1.4	Fördelar och nackdelar med intellektuellt kapital	- 13 -
3.2	Externredovisningens syfte.....	- 14 -
3.3	Kunskapsföretag	- 16 -
3.4	Lagar och regelverk	- 17 -
3.4.1	Lagreglerad information	- 18 -
3.4.2	IASB och Rådet för finansiell rapportering.....	- 18 -
3.4.3	Humankapitalet som en tillgång.....	- 19 -
3.4.4	Frivillig information.....	- 19 -
3.5	Värderingsmodeller.....	- 20 -
3.5.1	Konradmodellen	- 20 -
3.5.2	Gröjer och Johanson-modell.....	- 22 -
3.5.3	Skandia-Navigator.....	- 24 -
3.5.4	De danska årsredovisningarna.....	- 26 -
4	Empiri.....	- 29 -
4.1	Ericsson.....	- 29 -
4.1.1	Årsredovisning 1989.....	- 29 -
4.1.2	Årsredovisning 1999.....	- 30 -
4.1.3	Årsredovisning 2007.....	- 31 -
4.2	Skandia.....	- 33 -
4.2.1	Årsredovisning 1989.....	- 34 -
4.2.2	Årsredovisning 1999.....	- 34 -
4.2.3	Årsredovisning 2007.....	- 36 -

4.3	Handelsbanken	- 36 -
4.3.1	Årsredovisning 1989.....	- 37 -
4.3.2	Årsredovisning 1999.....	- 37 -
4.3.3	Årsredovisning 2007.....	- 38 -
4.4	Pulsen.....	- 39 -
4.4.1	Årsredovisning 1988/1989.....	- 40 -
4.4.2	Årsredovisning 1998/1999.....	- 40 -
4.4.3	Årsredovisning 2006/2007.....	- 41 -
4.5	LEGO.....	- 42 -
4.5.1	Årsredovisning 2007.....	- 42 -
5	Analys.....	- 44 -
5.1	Textuell information	- 44 -
5.2	Lagreglerad information	- 45 -
5.3	Nyckeltal för humankapital.....	- 46 -
6	Resultat.....	- 48 -
6.1	Slutsats	- 48 -
6.2	Avslutande diskussion	- 50 -
7	Källförteckning.....	- 51 -
7.1	Litteratur	- 51 -
7.2	Elektronisk	- 52 -
7.3	Speciella dokument.....	- 52 -
7.4	Årsredovisningar.....	- 53 -

Figurförteckning

<i>Figur 1: Intellektuellt kapital och dess underkategorier</i>	<i>- 11 -</i>
<i>Figur 2: Intressenter för årsredovisningen</i>	<i>- 14 -</i>
<i>Figur 3: Uppdelning ut av tjänsteföretag</i>	<i>- 17 -</i>
<i>Figur 4: Balansräkningen enligt Gröjer och Johanson-modellen</i>	<i>- 23 -</i>
<i>Figur 5: Skandia-Navigator modellen</i>	<i>- 26 -</i>
<i>Figur 6: Ericssons faktaruta</i>	<i>- 29 -</i>
<i>Figur 7: Skandias faktaruta</i>	<i>- 33 -</i>
<i>Figur 8: Handelsbankens faktaruta</i>	<i>- 37 -</i>
<i>Figur 9: Pulsens faktaruta</i>	<i>- 40 -</i>
<i>Figur 10: LEGO:s faktaruta</i>	<i>- 42 -</i>

1 Inledning

I inledningen ges en bakgrundbeskrivning till uppsatsens ämnesområde. Ämnet diskuteras i form av ett problem, vilket resulterar i den forskningsfråga som uppsatsen bygger på. Därefter definieras syfte, avgränsning samt vilken målgrupp uppsatsen riktar sig till. Kapitlet avslutas med en disposition av uppsatsens olika delar för att ge läsaren en bild av uppsatsen fortsatta uppbyggnad.

1.1 Bakgrund

En tillbakablick på den ekonomiska utvecklingen ger en klar bild av att ekonomin har utvecklats från ett industribaserat samhälle till ett mer komplext samhälle med större krav på kompetens från anställda. Ett sådant samhälle kallas för ett kunskapsintensivt samhälle och har sedan början av 1990-talet växt allt starkare. Redovisningen har däremot halkat efter och det gör den fortfarande. Än idag finns det inga standarder eller normer som kan användas för att framhäva en av företagets viktigaste resurser, nämligen humankapital (Edvinsson & Malone, 1998).

Sandberg och Targama (1998) förklarar för att ett företag ska vara framgångsrikt och göra vinster krävs det tillgångar som producerar varor och tjänster, som i sin tur konkurrera med andra varor och tjänster. Många intressenter vill se hur det hela hänger ihop, vilket kan ses i årsredovisningen. Oftast redovisas materiella tillgångar i en balansräkning som vi är vana att se och upplyser intressenterna om vad som skapar framgångar. Kunskapsintensiva företag, som då oftast är tjänsteföretag, har till stor del immateriella tillgångar och ”osynliga” tillgångar som då är personalen och benämns som humankapital.

Det är känt sedan länge att företag har sålt kunskap i olika skepnader och att inget nytt har skett utan att intresset för kunskap har ökat både från företagets och intressenternas sida. Allt fler företag strävar efter större kompetens i företag då konkurrensen är tuff och mer krävande än någonsin. Arbetsgivarna kräver mer kunnig personal som kan skapa en allt stabilare fördel i branschen samt fler vinnande konkurrensfördelar (Johansson, 2003).

Historiskt sett har fokus riktats allt mer mot det intellektuella kapitalet, vilket ger företagen betydelsefull konkurrensfördel på marknaden. Intellektuellt kapital utgörs av två underkategorier, nämligen humankapital och strukturkapital. Ibland tillkommer även en tredje underkategori, kundkapital (Gröjer, 2002).

Enligt författarna Edvinsson och Malone (1998) ser en organisation ut som ett träd, där det synliga är stammen, grenarna och bladen. Dessa kännetecknar bland annat organisationens rapporter, resultat, organisationsschema och ger en beskrivning av hur företaget klarar sig i nuläge. Trädets rötter, som då inte är synliga, representerar de dolda faktorerna som kännetecknar det intellektuella kapitalet och humankapitalet. Rötterna påverkar hur trädet kommer att se ut under de följande perioder och ur ekonomisk synvinkel kan man säga att det är humankapitalet som utgör grunden för företagets fortsatta överlevnad.

Även Mouritsen et al (2001) har stärkt och framhåvt i sin teori om att allt fler företag lägger stort fokus på humankapitalet. Författaren påpekar att värdeskapande rör sig om förbättring eller förändring av företagets arbetssätt och rutiner. Det är inte nödvändigt att endast redovisa humankapitalet i siffror eller att mäta företaget kompetensvärde. Dessutom påpekar Abeysekera (2006) att flera forskare har visat samma bedömning om att humankapital inte är det synligaste i ett företag utan det kan dröja innan de osynliga fördelarna kommer fram genom olika kanaler och når bland annat intressenterna och konkurrenterna.

Den stora problematik är att företag satsar på att utveckla sin personal och få humankapital att byggas och stärkas genom personalvård och interna utbildningar som inte kan aktiveras som tillgång i balansräkningen. Tyvärr tillåter inte kriterierna att dessa redovisas i balansräkningen utan kan endast redovisas som en kostnad i resultaträkningen. Således sker ingen värdeökning på balansräkningens tillgångssida (Arbetsgruppen Konrad, 1989).

Bukh et al (2005) upplyser om att företag har börjat ta itu med sådana problem som ger intressenterna missvisande information genom att de via andra källor presenterar information som ett komplement till årsredovisningen. Företag har börjat ta fram ytterligare information vid sidan om årsredovisningen som bland annat betonar humankapital. Massmedia, affärsrapportering och Internet är exempel på kommunikationssätt som företaget använder sig av för att nå sina intressenter.

Svenska företag ligger bra till med rapporteringen och redovisning utav humankapital men den håller inte någon hög kvalitet. Den största orsaken som förmodligen ligger bakom utformningen och framhävningen av rapporterna och informationen är att lagstiftningen är för tunn. Den innehåller ingen standard, norm/normer eller praxis som företag kan använda. I dagsläge accepteras rapporterna om kostnader som uppstår vid utbildning och utveckling av personalen under en räkningsperiod. Det finns ingen säkerhet till att utbildning och utveckling kan garantera att de kan generera vinst i framtiden som då skulle tas upp som tillgång (Johansson, 2003).

1.2 Problemdiskussion och problemformulering

Kunskapsföretagens årsredovisning brukar innehålla väldigt kortfattad information om de anställda, vilket innebär att den externa läsaren inte får någon relevant information om kunskapsföretagets viktigaste och mest betydande resurs, personalen. Problemet ligger i att dessa företag inte riktigt vet hur de ska redovisa sin verksamhet för att den externa läsaren ska få en bättre inblick i företaget (Arbetsgruppen Konrad, 1989). Gröjer (2002) förklarar att det i slutet av 1990-talet skedde en förändring som gjort att allt fler organisationer arbetade intensivare med att utveckla styrmodeller som även innehåller det intellektuella och humankapitalet kapitalet. Dessutom började företagen även redovisa humankapitalet externt i årsredovisningen.

Bern (2002) förklarar att en annan problematik som uppstår vid redovisning av det humankapitalet är själva ägandet. Genom att ta med humankapitalet som en immateriell tillgång i balansräkningen tillskriver företaget sig ägandet. Bern påpekar att detta inte är helt rätt då humankapitalet inte tillhör företaget men förklarar även att humankapitalet har ett stort värde för

företaget men att företaget inte kan redovisa det som en egen tillgång. Även Roos et al (2006) är inne på samma linje och menar att humankapitalet inte ägs av företaget utan de anställda individerna men dessa låter företaget dra nytta av det.

Arbetsgruppen Konrad (1989) förklarar att de stora kunskapsföretagens ledningar och investerare behöver ta del av de finansiella nyckeltalen för att få en överblick av företagens situation men utöver det behöver de även nyckeltal som belyser humankapitalet och stabiliteten hos denna. Aktieägaren vill många gånger veta hur företagsledningen sköter humankapitalet. De är mer intresserade av vad som investeras i den här typen av kapital än vad som investeras i till exempel kontorsmöbler. Tillfredsställande kunskap om humankapitalet hjälper aktieägarna att bland annat avgöra vilken risk som tas med ägande och vilken den framtida vinstpotentialen är.

Problematiken med humankapitalet i redovisningen existerar och det finns inte heller någon enhetlig princip för hur det ska föras in i redovisningen. Att humankapitalet är en vital del av företaget är självklart, speciellt för tjänst- och kunskapsföretagen, men behöver de externa läsarna någon ytterligare information än det som finns tillgänglig i de ordinära årsredovisningarna? Intresset för humankapitalet har under de senaste åren sjunkit i jämförelse med när intresset var skyhögt under 1990-talet. Dock är det mycket möjligt att intresset återigen kan öka då vi för närvarande är inne i en lågkonjunktur, vilket innebär att det därmed borde finnas ett ökat intresse bland företagen att kunna redovisa alla sina tillgångar när det råder sämre tider. Genom att granska utvecklingen av humankapitalet i olika företags årsredovisningar under ett antal år är det möjligt att få en mycket bra bild av hur företagen tänker, vilka metoder de har använt, hur utvecklingen har sett ut, vart utvecklingen är på väg med mera. Utifrån detta har vi formulerat följande forskningsfråga:

Huvudfråga:

- Hur har olika företag redovisat humankapitalet i årsredovisningen och vart är utvecklingen på väg gällande humankapitalet?

Delfrågor:

- Hur har utvecklingen av humankapitalanpassad redovisningen sett ut?
- Hur kan humankapitalet redovisas i årsredovisningen?

1.3 Syfte

Syftet med uppsatsen är att bidra med en förståelse för hur redovisningen av humankapitalet har gått till samt att belysa om hur utvecklingen har sett ut. Slutligen har uppsatsen som syfte att ge en beskrivning av vart utvecklingen av en humankapitalanpassad redovisning är på väg.

1.4 Avgränsning

Vi har valt att avgränsa oss till redovisningen av humankapitalet men kommer dessutom att kort belysa det intellektuella kapital för att få ett helhetsperspektiv. Vi har även avgränsat oss till att endast se utvecklingen ur ett svenskt perspektiv men vi har även valt att inkludera ett danskt företag i vår forskning, då Danmark sedan tidigare har en lagstiftning för en humankapitalanpassad redovisning och även har en redovisning likt den svenska. Dessutom har vi avgränsat oss till att endast studera årsredovisningar för fem företag inom olika branscher vid tre tillfällen under ett 20-års period.

1.5 Målgrupp

Uppsatsens främsta målgrupp är personer med ett intresse för humankapitalet och dess betydelse i redovisning av det samma. Dessutom riktar sig uppsatsen till personer som har intresse av den historiska utvecklingen av humankapitalet under en längre period. För övrigt kan personer med förkunskaper inom företagsekonomi och redovisning använda uppsatsen för fortsatt forskning inom ämnet.

1.6 Uppsatsens fortsatta disposition

För att ge en överblickande bild av uppsatsens fortsatta disposition följer nedan en presentation av kapitelindelningen och innehåll:

Kapitel 2 Metod – Beskriver de metoder som uppsatsen praktiskt bygger på och motiverar sedan vårt fortsatta tillvägagångssätt.

Kapitel 3 Teoretisk referensram - Här läggs grunden till den empiriska undersökning som genomförts. Dessutom beskrivs humankapitalet och dess innebörd. Dessutom förklaras den lagstiftning som finns inom området och de olika värderingsmodellerna som existerar.

Kapitel 4 Empiri – Inleds med en presentation av de valda företagen. Därefter sammanställs informationen vi har fått ut av årsredovisningarna för varje företags.

Kapitel 5 Analys – Analyseras empirin som sedan återkopplas till vår teoretiska referensram.

Kapitel 6 Slutdiskussion – Analysen kopplas samman med vår problemformulering. Slutsatsen sammanfattar uppsatsens uppnådda resultat.

2 Metod

Detta kapitel har syftet att ge en förståelse för hur vi resonerar i form av vetenskapligt förhållningssätt, val av vetenskaplig metod och hur vårt förhållande mellan teori och empiri ser ut. Det är viktigt för läsaren att få ta del av förhållningssätt, motiv och perspektiv för att få ut det mesta möjliga av uppsatsen. Kapitlet avslutas med att ta upp reliabilitet, validitet och källkritik utifrån uppsatsens upplägg.

2.1 Vetenskapligt förhållningssätt

Inom samhällsvetenskapen tar Lundahl och Skärvad (1999) upp två huvudsakliga inrättade vetenskapliga förhållningssätten; positivism och hermeneutik. Positivismen är den vetenskapsteoretiska utgångspunkten för det naturvetenskapliga forskningsidealet medan hermeneutiken är en sammanfattande benämning på ett alternativt forskningsideal med sina rötter i humanistisk vetenskapsteori.

Enligt Ödman (2007) har positivismen sin grund i fransmannen Aguste Come från 1800-talet. Positivismen innebär att endast vetenskap som är säker kan befattas och som kan bevisas i empirisk forskning. Hermeneutik har däremot sitt ursprung i den grekisk mytologi där budbäraren Hermes framförde meddelande från gudarna till folket. Hermeneutik kommer från det grekiska ordet verbet *hermeneuein*, som kan översättning till *att tolka* och innebär tolkning av ett budskap, text och/eller händelse. Det som tolkas kan förstås olika av alla individer och detta kan leda till att forskarnas förståelse och tolkning påverkas.

2.1.1 Vårt vetenskapliga förhållningssätt

Vårt tillvägagångssätt är i enlighet med det hermeneutiska då vi har haft ett tolkande synsätt. Först sammanställde vi den teoretiska referensramen för att sedan gå ut i verkligheten och se hur teorin tillämpas och slutligen återkomma till teorin för att få förståelse kring tillvägagångssätten. Detta har lett till att vi på ett effektivt sätt har kunnat se hur reglerna används i praktiken. Granskning av verkligheten har skett genom analyser av årsredovisningar från flera olika företag i olika branscher. Utifrån analysen av årsredovisningarna har vi skapat oss en förståelse för att därefter komma fram till en slutsats och bedömning. På så vis har vi skapat oss en djupare förståelse beträffande verkligheten.

2.2 Vetenskaplig undersökningsmetod

Johannessen och Tufte (2003) nämner två huvudmetoder när de talar om vetenskapliga undersökningsmetoder inom samhällsvetenskapen, nämligen kvalitativa och kvantitativa metoder. Det är utifrån frågeställningen som metoden väljs. Det är viktigt att vara medveten om att trots olikheterna i metoderna kan det i vissa fall vara en fördel att använda sig av båda metoderna i sin undersökning.

Den kvalitativa metoden innebär en fördjupning av sin förståelse i informationsflödet som samlas in. Genom svar på frågor som vad, vem, var, när, hur och varför skapas en djupare forskning inom ämnet. Stort vikt ligger på sammanhang och struktur samtidigt som beskrivning och förståelse ligger i fokus (Johannessen & Tufte, 2003).

Den kvantitativ metod innebär däremot en forskning som söker statistiska och kvantifierbara resultat. Metoden baseras på bred forskning och eftersom forskningen inte går på djupet blir svarsalternativen begränsade. Frågor som hur mycket, hur många etcetera ska besvaras i forskningen och därmed få deskriptiv statistik. Svarsunderlaget till forskningen visas i siffror av ett brett urval av variabler som har större brist på förståelse och precision (Ibid).

2.2.1 Vår vetenskapliga undersökningsmetod

Vi har genom att tolka årsredovisningar skapat oss en uppfattning om hur företagen har gått tillväga vid redovisning av humankapitalet i redovisningen. Den kvalitativa metoden har passat bäst till vår uppsats syfte, då vi inte har haft syftet att hitta nya lösningar på de problem som idag finns runt humankapitalet i redovisningen utan syftet har varit att upplysa om utvecklingen av humankapitalet.

2.3 Vetenskaplig metodansats

Inom samhällsvetenskaplig forskning tar Andersen (1998) upp att idealet att integrera teori och empiri, vilket dock kan vara svårt att uppfylla. Hur förhållningssättet mellan teori och empiri kan se ut förklaras med tre ansatser; induktion, deduktion och abduktion.

Enligt Andersen (1998) brukar induktion kallas för upptäckens väg. Forskarna utgår från observation om ett fenomen som sedan tar fram information om ämnet och därmed skapar ny teori och ny kunskap. Deduktion brukar därmed kallas för bevisföringens väg. Forskarna inleder med att samla in befintlig teori om ämnet som sedan ska klarlägga och bevisa om denna teori stämmer med verkligheten. Abduktion ses som en inbakelse av deduktion och induktion. Under forskningsprocessen växlar det mellan teori och empiri där båda omtolkas i skenet av varandra. Denna metod är vanlig vid diagnosställande forskning.

2.3.1 Vår vetenskapliga metodansats

Vi har i uppsatsprocessen använt oss av en abduktiv metod. Logiskt sätt växlar vi mellan teori och empiri där vi inleder med att skapa en tillfällig uppfattning om det valda forskningsområdet. Vidare rör vi oss till empirin för att se hur behandlingen av teori tillämpas i verkligheten. Till sist för att skapa en ny förståelse kring tillvägagångssätt rör vi oss tillbaka mot teorin. I takt med att forskningen rör sig mot både induktion och deduktion riktningen gör det att vi inte kan tillämpa varken det ena eller den andra. Vi har framställt olika teorier kring humankapital och dess tillämpning i verkligheten för att sedan röra oss mot empirin för att se hur humankapital har

redovisats i årsredovisningarna. Slutligen rör vi oss återigen mot vår teori där under forskningen det har uppstått olika åsikter som då har kompletterats med befintlig teori.

2.4 Litteraturinsamling

Den kanske viktigaste delen i undersökningen är att samla in data och insamlingen ska ske på rätt sätt. För att få in rätt data till undersökningen kan man använda olika tekniker som ger olika typer av svar. Det förekommer tre datainsamlingsmetoder som skiljs åt som Andersen (1998) nämner:

- Kvantitativ eller kvalitativ
- Stimulidata eller icke-stimulidata
- Primärdata eller sekundärdata

Kvantitativ eller kvalitativ

Kvalitativ data kännetecknas av mjuk data som oftast förekommer i korta eller långa texter som kräver bearbetning och tolkning medan kvantitativa data finns vanligen i form av siffror eller verbala uttryck som kan kodas i form av siffror (Johannessen & Tufte, 2003).

Vi har i huvudsak använt oss av kvalitativ data som har samlats in genom analys av årsredovisningar. Insamlade data har bearbetats och fastställts i studien.

Stimulidata eller icke-stimulidata

Detta kriterium handlar enligt Andersen (1998) om att informationen är utsatt för en stimulanspåverkan från undersökaren. Om en sådan påverkan har skett så pratas det om stimulidata medan det i andra fall handlar om icke-stimulidata. Ett exempel kan vara en intervju där frågeformuleringen kan påverka respondentens svar.

Icke-stimulidata har förekommit under studiens gång och årsredovisningarna har inte varit missvisande stimulidata.

Primärdata och Sekundärdata

Primärdata och sekundärdata kännetecknar insamlingen av data som benämns i enlighet med Andersen (1998). Primärdata är när forskaren själv har samlat in data, källor som man kan använda sig av är personer med rätt kompetens, befintlig dokumentation som skrifter, tidningar och litteratur. Primärdata är vanligast vid forskning som berör djupare studier. Vid sekundärdata så samlar forskaren in data från någon annan som har samlat in data för annat syfte. Förutom källor som litteratur, tidskrifter och tidningsartiklar kan forskarna få data genom muntliga källor där genom intervjuer erhålls samma data som redan finns dokumenterat.

I uppsatsen har vi använt oss av både primär- och sekundärdata. Primärdata har vi fått genom analys av årsredovisningarna medan sekundärdata har fått fram genom böcker, artiklar och lagtexter.

2.5 Val av företag och årsredovisningar

Vi har i uppsatsen valt fem företag vars årsredovisningar har granskats. Företagen vi har valt är Skandia, Handelsbanken, Pulsen, Ericsson och det danska företaget, LEGO. Skandia valde vi eftersom de sedan tidigare är kända för sitt arbete kring en humankapitalanpassad redovisning och företaget har dessutom utvecklat en modell under 1990-talet för att redovisa humankapitalet i årsredovisningen. Denna modell som Skandia har utvecklat har vi även framställt i teorin för att sedan se hur företaget tillämpar den i årsredovisningen. Handelsbanken och Pulsen valde vi eftersom humankapitalet utgör en väsentlig del i dessa företags verksamheter. Ericsson valde vi då företaget är ett stort internationellt företag där humankapitalet utgör en viktig del i organisationen, vilket inte är det första man tänker på. LEGO valde vi eftersom vi även ville ha med ett danskt företag, då Danmark sedan tidigare har en lagstiftning som gör att företagen är tvungna att redovisa humankapitalet i årsredovisningen. Att valet av de danska företagen föll på LEGO beror på att företaget är internationellt aktivt och är ett välkänt företag där humankapital har en stor betydelse för verksamheten. De anställda är inte det första resursen som kopplas ihop med LEGO men trots det utgör dem utgör en av de viktigaste enheterna i företaget.

Vi har dessutom valt att granska dessa fem företags årsredovisningar vid tre tillfällen, 1989, 1999 och 2007. LEGO:s årsredovisning kommer däremot att endast granskas vid ett tillfälle, 2007, eftersom den danska lagstiftningen angående humankapital tillkom under 2003. Anledningen till att vi inte valt att granska de tidigare åren är att vi har valt att avgränsa oss till att endast se utvecklingen ur ett svenskt perspektiv. LEGO:s årsredovisning har därmed endast granskats ur ett jämförande syfte.

Att vi valde just dessa år beror på att vi ville analysera utveckling över tid och genom en tio års period mellan årsredovisningarna förutom mellan åren 1999 och 2007. Genom tids avgränsning som vi valde har vi fått en bra bild över hur redovisningen av humankapitalet utvecklats. Nedan följer ytterligare motiveringar för varför just dessa år valdes:

- 1989 – En av de första modellerna för redovisning av humankapital tillämpas i årsredovisningar, av Arbetsgruppen Konrad.
- 1999 – Skandia använder sig av en modell för en humankapitalanpassad redovisning och humankapitalet väcker ett allt större intresse hos företagen.
- 2007 – Det senaste året där alla de granskade företagens årsredovisning finns tillgänglig.

2.6 Tillvägagångssätt

När vi gjorde den empiriska studien utgick vi från tre områden, vilket var text information, lagreglerad information samt nyckeltal om humankapitalet. Det första steget var att hitta all väsentlig text information som beskrev humankapitalet i årsredovisningen. Det kunde exempelvis vara uttalanden från VD:n angående humankapitalet. Nästa steg var att se om företaget tillämpar den lagstiftningen som gäller humankapitalet. Det sista steget var att se om vilka olika nyckeltal som fanns representerade i årsredovisningarna.

Empirin sammanställdes genom att varje företag utgjorde ett separat underkapitel. Varje underkapitel började med en företagspresentation och en faktaruta. Därefter presenterades informationen angående humankapitalet från företagens årsredovisning var för sig, med informationen uppdelat i dem tre områdena vi angav tidigare. Att vi gjorde på detta vis beror på att det ger läsaren en bättre överblick över empirin. Även vid sammanställning av analysen utgick vi från dem tre områdena (text information, lagreglerad information samt nyckeltal om humankapitalet) och delade in kapitlet i dessa tre områden.

2.7 Giltighetsanspråk

Enligt Andersen (1998) är det viktigt för forskaren att vara medveten om att data som används i undersökningen inte kan jämföras med verkligheten. Data är istället endast en observation och registrering av hur verkligheten uppfattas. Därmed blir en viktig del i undersökningen att bedöma hur bra och relevant samt hur tillförlitlig informationen är, därav kommer begreppen validitet och reliabilitet in.

Med begreppet validitet menas att man mäter det man avser att mäta. Det är ytterst viktigt att empirin är relevant för den problemställning som utgör grunden för forskningen. Reliabiliteten fastställer i vilken grad resultaten från en mätmetod eller från ett mätinstrument påverkas av tillfälligheter och visar därmed hur exakt vi mäter i praktiken. Mätningarna får inte innehålla otillförlitliga förhållanden (Ibid).

Validiteten i våra årsredovisningar har vi ökat genom att jämföra informationen som framtagits mellan olika verksamhetsår. Däremot finns det risk för en bristande validitet i vår uppsats då det kan förekomma exempelvis fel inhämtad data. Dessutom kan det vid analysen av årsredovisningarna ha förekommit väsentlig information för uppsatsen som kan ha blivit förbisedd. Vi har försökt att noggrant analysera årsredovisningarna för att ta med all relevant information och dessutom gått igenom årsredovisningarna vid fler än en gång.

Reliabiliteten i vår kvalitativa undersökning har varit svårbedömd, bland annat på grund av vår egen subjektivitet. Då vissa delar av uppsatsen har utförts av separat av författarna, kan det finnas utrymme för subjektiva bedömningar gällande vad som är relevant information vid inhämtandet av empiriskt material. Detta har vi försökt att åtgärda genom att efter insamlingen, har vi gått genom resultatet. Dessutom har det saknats resultat från andra liknande forskningsprojekt att relatera till då vårt uppsatsämne är relativt nytt, vilket försvårar reliabiliteten ytterligare. Många studier har därmed gjorts angående humankapitalets existens och dess betydelse.

3 Teoretisk Referensram

I detta kapitel presenteras vår teoretiska referensram och den information om humankapitalet som utgör kunskapsbasen för vår empiriska undersökning. Här ges en beskrivning av vad intellektuellt kapital och humankapitale egentligen är. Dessutom ges en beskrivning av intressenter av årsredovisningen. Slutligen kommer en beskrivning av det för närvarande existerande regelverket och de olika värderingsmodellerna.

3.1 Intellektuellt kapital

Intellektuellt kapital, som är en stor del av immateriella tillgångar, är en av de mest berörda begrepp som det talas om vid rapportering av årsredovisning och värdering, påpekar Stewart (1998). Det finns många som har skapat definitioner, om vad det är, hur det skall mätas och vad det innebär för framtidens ekonomi.

Enligt Stewart (1998) kan intellektuellt kapital innehålla olika mycket värde beroende på vilken bransch det gäller samt branschens storlek men problematiken ligger i redovisningen där det inte finns någon bestämdhet. Företagen försöker kontinuerligt redovisa de dolda tillgångarna i sina årsredovisningar genom många olika värden som återspeglar personalens talang, utbildning eller kundrelationer. uppfyller inte Många företag har försökt redovisa immateriella tillgångar och dess underkategorier genom olika modeller men inget har fungerat i längden. Under underkategorier (Se figur 1) återfinns bland annat humankapitalet, som inte uppfyller kriterier för att klassas som tillgång. Vid företagsförvärv är köparen inte oftast enbart intresserad av högvärderade tillgångar utan även av företagets talanger, kunskaper, förmågor och idéer som kännetecknar humankapital. Stewart (1998) förklarar vidare att genom åren har immateriella tillgångar och dess underkategorier aldrig fått någon representation i redovisningen som företagen kan luta sig tillbaka på och ta upp sådana tillgångar i årsredovisningen.

Definitionen av immateriella tillgångar är oklar men det finns flera författare som definierar betydelsen: Exempelvis uttrycker Stewart (1998) att begreppet immateriell tillgång kan vara talangen hos personalen, effektiv organisationssystem, erfarenheter av olika grad i företagets processer eller kundrelationen. Men fortfarande så finns det ingen enskilt definition till immateriella tillgångar. Intellektuell kapital som vi definierade tidigare är den största delen av immateriella tillgångar och det finns fortfarande oklara betydelse i ämnet enligt Stewart (1998). En del författare uttrycker sig på följande sätt:

Några andra definitioner på intellektuellt kapital:

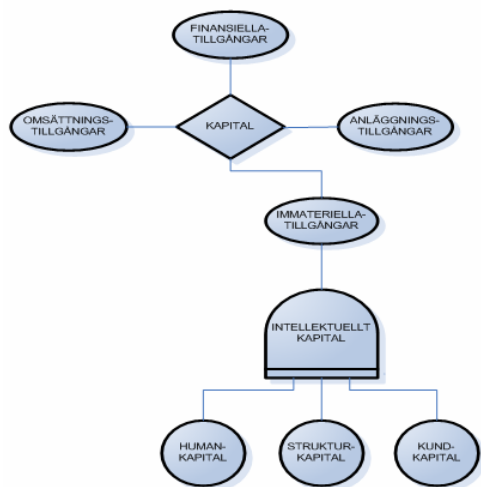
- Edvinsson & Malone (1997) definierar inte det intellektuella kapital som enbart kunskap hos personal utan även varumärke och till och med tillgångar som är bokförda historiskt som kostnader men som genom tiden transformerats till något med större värde, exempelvis en skog som växt upp.
- Kapitalet är alla intellektuella kapitalresurser, eller förvandlingar av dessa resurser, som kontrolleras av företaget och som bidrar till företagets värdeskapande. Intellektuella kapitalresurser menas här människors kunskap, kompetens, skicklighet och

organisationens bild på marknaden. Det avser även de olika relationer som företaget har med kunder, leverantörer och övriga intressenter (Roos et al, 2006).

Edvinsson & Malone (1997) belyser att många författare samt forskare har olika syn på företag och dess intellektuella kapital. Vidare beskrivs företaget och dess intellektuella kapital med hjälp av olika metaforer. Den kanske mest omtalade metaforen som förekommit i skrifter och teorier är trädet, det vill säga att se på företag som ett träd. Årsredovisningen, delårsrapporter och övrig upplysning om företaget och dess ekonomi avbildas som trädets bladverk och stammen. Här ska investerare ta till sig upplysning och information om företaget som utgör underlag till möjliga förhandlingar. Stammen och bladen är informationen utåt och problemet ligger i att själva trädet är mycket mer än bara bladverk och stam som då är det synliga. Ungefär hälften, till och med mer än hälften, av trädets helhet befinner sig under jorden och utgör rotsystem. Skiftande färg på bladen representerar företagets hälsa eller hur frukten smakar. Det effektivaste sättet att ta reda på trädets hälsa är att undersöka rötterna och se hur dem har det under ytan. Ett träd kan visa det positiva utåt, att den mår väl och frukten smakar bra men trädets rötter kan vara plågade av parasiter vilket kan göra det svårare för trädet att överleva i längden. Mycket av det värdefulla befinner sig i det dolda och samma gäller för företag, de fungerar på liknande sätt. Det som gömmer sig i trädets rötter utgör värdet i företagets intellektuella kapital. Förståelsen är väsentlig för intellektuellt kapital då den utgör mycket av de gömda tillgångarna som kan bidra till företagets totala hälsa.

Uppdelning av intellektuell kapitalet

För att få en tydlig förståelse av omfattande begrepp som intellektuellt kapital bör man bryta ner den i olika underkategorier. Företagets anställda, strukturen i företaget eller företagets kunder är ursprungerna som hör till kapitalet eller styrkorna. Humankapital, strukturkapital och kundkapital är underkategorier till intellektuellt kapital, enligt figur nedan. Vid investeringsbeslut kan investeraren använda sig av dessa tre kategorier för att få ett underlag till sitt beslut, underkategorier är konkreta till sin struktur (Stewart, 1998). Figuren nedan visar uppdelningen av det intellektuella kapitalet som är en del av immateriella tillgångar.



Figur 1: Intellektuellt kapital och dess underkategorier (Stewart, 1998).

3.1.1 Humankapital

Kunskap, skicklighet och innovativ samt de anställdas förmåga är beteckningen för humankapital, som är en del av intellektuellt kapital. Även värderingar, kultur och filosofi inom företaget sammanhänger med benämningen. Med andra ord så är företagets personal, som inte är ägt av företaget, det som kännetecknar humankapital (Edvinsson & Malone, 1997).

För att kunden ska få sin slutprodukt så är det de anställda som ska skapa värde och lösningar. Varje enskild anställd besitter kunskap och kompetens som kunden sedan betalar för via köp av produkter eller tjänster. Innovation och förnyelse i företaget kännetecknar kapitalets källa och har en av de viktigare rollerna för företagets värdeskapande. Att sätta samman flera medarbetare med hög kompetens och tro på en skapad intelligent organisation är inte tillräckligt, utan den synergieffekt som söks är i behov av stöd från flera roller inom företaget. Företagets struktur har en viss medverkande i kapitalet som är beroende och kan gynna hela företaget i stort (Stewart, 1998).

Humankapital är i ständigt behov av utveckling och förnyelse med ändamål att hjälpa företaget. *Knowledge management* är beteckningen för hanteringen av kunskapen och humankapitalet i organisationer. Organisationer lever i ett konkurrenskraftigt samhälle med krav och behov av överlevnad. Att klara dessa hinder krävs att organisationer inser att humankapital måste förnyas och anpassas efter den växlande och ständigt progressiva omgivningen. Största misstag som organisationerna kan drabbas av är att de fastnar på sina befintliga rutiner, organisationerna bör se över de kompetenser dem har och ta vara på dem. Företagets humankapital ökar i värde genom att ge stöd till innovation och kreativitet i organisationen (Edvinsson & Malone, 1997).

Enligt Theekes (2005) forskning är människorna väldigt värdefulla tillgångar, till och med kan dem värdesättas högre än övriga tillgångar i organisationen. Humankapital är idag en mycket viktig tillgångspost och det är en självklarhet att den borde redovisas som en sådan. Det finns inga standarder eller normer som begär att denna post ska redovisas och det är väldigt lite information om humankapital som framhävs i dagens rapportering. Theekes (2005) för fram att orsakerna är många varför tillgångsposten borde redovisas. För det första så skulle intressenterna uppdateras med mer information, samtidigt så skulle en bättre bild av tillgångarnas värde redovisas och för det andra så skulle anställda få en ökad status. Motsägelse i lagen säger att förutsättning för att få redovisa en tillgång är att den ska ge ekonomiska fördelar i framtiden och att företaget ska ha kontroll över tillgången (se avsnitt 3.4.2 för mer information). Vad som kan konstateras är att humankapital inte ägs av företaget och att framtida kassaflöden är svåra att hänvisa från humankapitalets påverkan.

I dagsläge borde kunskap värderas, utvecklas och förbli som en tillgång eftersom den utgör en väldigt konkurrenskraftig fördel på marknaden. En sådan kunskap uppkommer genom att en person fått utbildning eller genom erfarenhet, skapar en värdesättning i företagets humankapital. Skulle det vara så att anställdas kunskap stannar kvar i företaget efter att de har lämnat arbetsplatsen så har företaget lyckats behålla anställdas kunskap. Det som sker är att företaget har lyckats erhålla och omvandla personalkunskap till organisationskunskap som syftar på företaget har kontroll på den kunskap som anställda besitter (Bogdanowicz & Bailey, 2002).

Företag bör se över sitt kapital och satsa mer på humankapital som är en betydelsefull källa ur olika synvinklar. Omgivningen är allt mer omväxlande och mer krävande och företag är i behov av humankapital för att kunna stå emot sin dagliga konkurrens (Edvinsson & Malone, 1997).

3.1.2 Strukturkapital

Roos et al (2006) förklarar att strukturer, processer och system i företaget är sådant som kännetecknar strukturkapital. Hit hör också rykte, varumärke och kultur som också är en del i intellektuellt kapital. Strukturkapital är egna system och processer i företaget som befinner sig i organisationen och samtidigt ägs av företaget.

Strukturkapital ses som en stödpart till humankapital och kan medföra att humankapital utnyttjas på effektivast möjliga sätt. Humankapitalets resultat i företaget kan sägas vara innovation medan strukturkapitalets resultat är effektivitet. Intellektuella kapitalet lagras och organiseras via strukturkapital (Stewart, 1998). Edvinsson & Malone (1997) påpekar att strukturkapital skapas utifrån humankapital och att strukturkapital är till hjälp vid utveckling av humankapital. Begreppen är starkt relaterade till varandra samtidigt som dem är beroende av varandra.

3.1.3 Kundkapital

Kundkapital eller också kallad relationskapital innebär relationer med externa intressenter som skapar värde för företaget. Begreppet har ingen koppling till humankapital utan är för sig själv under intellektuell kapital och den största intressenten är kunden, leverantörer och media. Relationskapitalet ses som ömsesidig värdehöjande eftersom företag inte kan ha kontroll över relationen (Roos et al, 2006).

3.1.4 Fördelar och nackdelar med intellektuellt kapital

Fördelarna och nackdelarna med extern redovisning av intellektuellt kapital strider kraftigt emot varandra, vilket delvis beror på att det inte finns någon standard att utgå ifrån. Benämningen av möjliga mätinstrument i rapporterna av intellektuella kapitalet har länge varit ett kontroversiellt ämne mellan forskarna. Roos et al (2006) presenterar en holländsk forskningsstudie om fördelar samt nackdelar med företagets externa rapportering och nedan följer dessa.

Fördelar

- Ökar transparensen till finansmarknaden vilket kan leda till en lägre kapitalkostnad och därmed en högre marknadskapitalisering.
- Hjälper till att skapa tillit bland medarbetare och andra viktiga intressenter.
- Stöder företagets långsiktiga vision eftersom man kommunicerar från ett långsiktigt perspektiv.
- Kan användas som en marknadsföringsåtgärd.

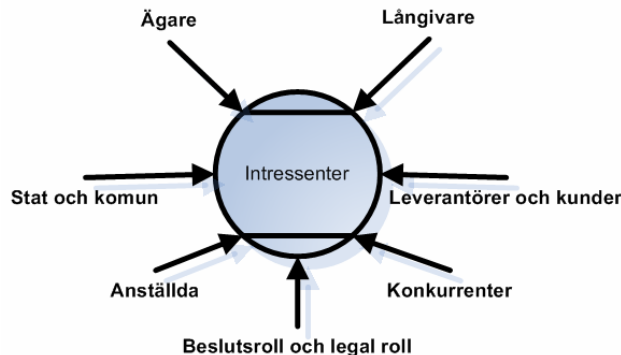
Nackdelar

- Avslöjar känslig information som konkurrenter kan komma att utnyttja.
- Gör det möjligt att manipulera information så att endast positiv information kan presenteras.
- Kan skapa ansvarsrisker om man presenterar framtidsorienterad information som inte kan bekräftas.
- Ökar kostnader som följd av nya regler och byråkrati som företaget måste följa.
- Minskar företagsledningens spelrum och leder till ökade förväntningar som blir svåra att leva upp till.

3.2 Externredovisningens syfte

Enligt Smith (2006) är alla i behov av information som företagen rapporterar via extern redovisning. Företag har i syfte att förmedla informationen om företagets ekonomiska ställning till användare så att deras behov blir uppfyllt. Informationen vänder sig främst till externa användare men även också interna användare.

Smith (2006) tar upp den avgörande frågan i sin teori. På vilket sätt bör redovisningen vara utformad för att på bästa sätt tillfredställa användarnas informationsbehov? De intressenter som finns är bland annat ägare, långgivare och anställda som bilden nedan visar.



Figur 2: Intressenter för årsredovisningen (Smith, 2006).

Alla dessa intressenter som bilden visar har olika informationsbehov och att varje grupp även har olika behov av information beroende på kunskap som exempel redovisning och nyckeltal. Det förekommer att företag har varierande informationsbehov som rapporteras i olika rapporter till intressenterna. Exempelvis lägger snabbväxande företag större vikt på expansion än lönsamhet. Medan företag i mogna branscher lägger större vikt på att utforma informationen så att företaget ser mer lönsam än växande utåt (Ibid).

Ägare

Enligt Smith (2006) kan ägarna i företaget använda sig ut av den externa informationen för två olika syften. Det ena är aktiekapitalet som ägaren har investerat i företaget, om han ska sälja befintliga eller köpa nya delägaraktier. Det andra är att se hur väl företagsledningen sköter företaget och ifall det är nödvändigt att sätta nya poster eller ge sig av med styrelse medlemmar. Företagsledningen kan ha användning av redovisningen för att få resultat om utfall och dess effektivitet som verksamheten presterar och om fortsättningen kommer att ge ett positivt resultat. Ledningsgruppen vill fastställa om en inriktning i verksamheten bör förändras eller läggas ner.

Alla beslut är kopplade till verksamhetens framtid och investerarna på marknaden är mest intresserade av prognoser som fastställer verksamhetens framtida utveckling. Det gäller att utifrån redovisningen som avser förfluten tid att fastställa framtiden som ska gynna alla ledare och ägare. Utifrån ägarnas intresse är det att bedöma alla tänkbara framtidsscenarier, allt från de pessimistiska till de mest optimistiska.

Långgivare

Till långgivare kategori hör banker och andra kreditgivarinstitut som Smith (2006) benämner. Långgivarna använder i huvudsak de redovisade siffrorna som verksamheten fastställer när de bedömer kreditrisken, med andra ord risken att verksamheten inte infriar sina betalningsförpliktelser. Risken är på kort sikt beroende av verksamhetens nuvarande likviditet och soliditet som är uppställda i företagets balansräkning. På lång sikt är beroendet förknippat till lönsamhetsutvecklingen som kan bedömas och fastställas utifrån verksamhetens historiska utveckling i redovisningen.

Leverantörer och kunder

Smith (2006) förklarar att liksom långgivarna är leverantörer och kunder intresserade av betalningsförpliktelser. Kan verksamheten infria sina betalningsförpliktelser? Likartad gäller för kunderna, om förskotts betalning skulle ske är intresset om verksamheten kan infria sina förpliktelser, det vill säga att leverera varan eller tjänsten eller slutföra projektet i tid. I största mån är intresset på ekonomiska långsiktiga rapporter, ifall verksamheten har investerat i olika verksamhets relationer, produkter och distributionskanaler.

Konkurrenter

Konkurrenterna är i ständigt kamp med varandra och jämför sig konstant med egna prestationer i verksamheten. Största intresset ligger på verksamhetens ekonomi. Verksamhetens lönsamhet för olika produktsegment eller lönsamhet av försäljning i olika geografiska segment som brukar vara underlag för prissättningen är konkurrenternas allra största intresse. Det gäller att pressa priserna och vinna konkurrens fördelar. Det förekommer även en hel del andra marknadsföringsåtgärder och övriga jämförelsenormer att jämföra den egna verksamheten med. Företagen vill inte offentliggöra viss information i externa redovisningen till främst konkurrenter men även också till alla grupper av intressenter (Smith, 2006). Edvinsson och Malone (1997) påpekar att om humankapitalet redovisas för utförligt kan konkurrenterna exempelvis försöka värva den värdefulla personalen. Genom att redovisa humankapital i årsredovisningen kan konkurrenterna

lätt ta fram informationen och försöka att nå de anställda som dem kan vinna konkurrensfördelar med. Därför bör viss information förbli intern och endast inom företagets väggar.

Anställda

Verksamhetens personal och olika fackföreningar är intresserade av ekonomin som verksamheten rapporterar, det handlar främst om anställningstrygghet. Det är liksom långivarna ”antigen eller karaktär”, intresset ligger på om de anställda kommer att ha kvar sitt jobb eller söka sig vidare. Visar rapporten en dålig period kan det betyda att verksamheten befinner sig i dåliga tider, vilket självklart innebär att det skapar en orolig stämning bland de anställda angående en riskabel anställningstrygghet. Men däremot om ekonomin är stabil och genererar bra resultat, kommer anställdas intresse angående bonus och löneökningar öka. Rapporterna kan även visa humankapital som anställda kan vara intresserade av eller hur utvecklingsmöjligheter ser ut på företaget (Smith, 2006).

Stat och kommun

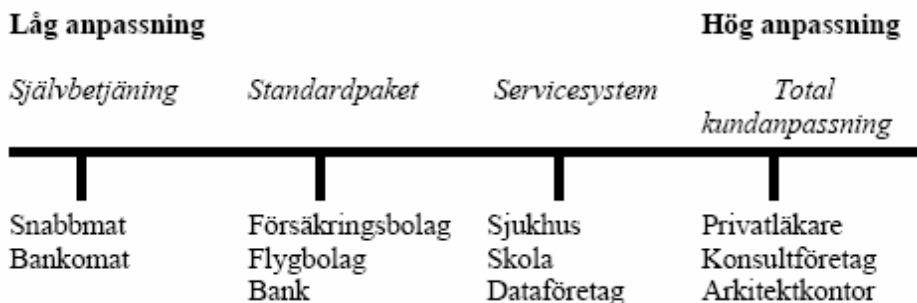
Staten som skatteindrivare intar inkomstskatt som verksamheten eller/och ägaren är skyldig att betala. Skatteverket är intresserade i företagets årsredovisning gällande redovisat skattepliktig belopp i enlighet med god redovisningssed. Stat och kommun kartlägger företagets ekonomi för bland annat nationalräkenskaper och Statistiska Centralbyråns företagsstatistik (Smith, 2006).

Beslutsroll och legalroll

Smith (2006) tar upp beslutsroll och legalroll i sin teori, sådan information är svår att överblicka för intressenterna men värdefullt att känna till. Vid beslutsroll utgör verksamheten beslutunderlag för kontrakt förbindelser som exempel, köp av delägarrätt i företag eller lån till ett företag. Medan vid legal roll utgörs konsekvenserna av lagstiftningen eller redan befintliga kontrakt som verksamheten har.

3.3 Kunskapsföretag

Kunskapsföretag enligt Sveiby (1995) är en undergrupp inom tjänstesektorn där företag säljer sin kunskap som personalen besitter och använder den kunskapen till att erbjuda tjänster. I västländerna är tjänstesektorn en väldigt stort arbetsmarknad där flera olika organisationer och företag verkar. Dessa är företag som är helt kundpassade till dem företag som har konkretiserat och förpackat sin tjänst så att de förliknar en produkt. På så sätt skapas en närmare relation mellan kunder och konsulten. På nästa sida följer en figur med indelning av tjänsteföretag:



Figur 3: Uppdelning ut av tjänsteföretag (Sveiby, 1995).

Kunskap som utgör kärnan i ett företag är mer komplexa i tjänsteföretag och graden av utbildningen på anställda är oftast högre, vilket tas upp av Arbetsgruppen Konrad (1989). Vad som specificerar produktionen i kunskapsföretag är kreativitet, beroendet av individen och att det inte är standardiserat. Det vanligaste exempel på företag som kopplas till kunskapsföretag är revisionsbyråer och konsultföretag men även forsknings- och utvecklingsavdelningar i företag kan hör till kunskapsavdelningar. Anställda är företagets viktigaste tillgång och därför är det viktigt att redovisningen speglar personalen i företaget.

Efter att kunskapsföretaget har utfört och sålt sin kunskap till kunden för att verkställa önskade arbetsuppgifter, finns fortfarande kunskapen kvar i de säljande företaget. Jämfört med övriga branscher så är produktionen inte de samma, många företag säljer sina varor och tjänster medan kunskapsföretaget behåller kvar sin kärnprodukt. Kärnprodukten är den kunskap som erbjuds till kunden som personalen besitter och den kan inte försvinna från de anställda utan endast utvecklas. Det är väldigt viktigt att kommunikationen mellan kunderna och företaget fungerar, annars kan det uppstå problematik och missnöje trots att rätt kunskap erbjuds (Sveiby, 1995).

Inom kunskapsföretag som inte är uppbyggda av materiella tillgångar krävs det att företagen lyckas hantera kompetenser som finns i företaget för att överleva långsiktigt. Bästa sätt att utveckla företag är att dem har en spridd åldersstruktur så att all kunskap inte försvinner samtidigt, därför bör rekryteringen vara långsiktig. Branscherna som är snabbväxande exempelvis finansbranschen som kräver mer av sina anställda, är medelåldern oftast lägre än i en mogen bransch där revisionsfirmorna hör till (Ibid).

3.4 Lagar och regelverk

Redovisningen av humankapitalet är till stor del frivillig men enligt Årsredovisningslagens (SFS 1995:1554, ÅRL) 5kap. 18-25§ är företagen tvungna att lämna viss personrelaterad information (FAR, 2008). Enligt Artsberg (2005) är det vanligt att företagen i sina årsredovisningar bara tar med den lagstadgade informationen om hur personalresurserna tas tillvara. Däremot har det funnits en tendens att företag, på frivillig basis utvecklat, en mängd tilläggsupplysningar i den oreviderade delen av årsredovisningen. Dock finns det risk för att företagen slutar att ta med sådan frivillig information om humankapitalet om det inte regleras. Det finns tecken på att när

den aktuella humankapitaldebatten i samhället tar slut, upphör även den frivilliga informations givning.

3.4.1 Lagreglerad information

I ÅRL 5kap. 18-25§ regleras den personalrelaterad information som måste förekomma i en årsredovisning. Nedan följer en beskrivning av de olika punkterna som är lagreglerade:

- Uppgifter om medelantalet anställda under räkenskapsåret ska lämnas och dessutom skall fördelningen mellan män och kvinnor anges.
- Uppgifter om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret ska lämnas. Den totala sjukfrånvaron ska anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.
- Uppgifter om fördelningen mellan män och kvinnor bland styrelseledamöter, verkställande direktör (VD) och andra personer i företagets ledning ska anges.
- Uppgifter om räkenskapsårets personalkostnad i form av löner, ersättningar och sociala avgifter skall anges. Styrelseledamöters och VD:ns lön och ersättningar skall specificeras.
- Uppgifter om pension och liknande förmåner till styrelseledamöter, VD:n eller motsvarande befattningshavare ska återges (FAR SRS, 2008).

ÅRL trädde i kraft den 1 januari 1996 men den lagstadgade punkt om uppgift gällande de anställdas sjukfrånvaro tillkom 1 januari, 2003 och den lagstadgade punkt om uppgifter gällande könsfördelning i ledningen tillkom 1 januari, 2004 (FAR SRS, 2008).

Bankerna ska upprätta sin årsredovisning i enlighet med Lag (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag (SFS 1995:1559, ÅRKL). När det gäller den lagreglerade informationen om humankapitalet så hänvisas det i ÅRKL till ÅRL och 5kap. 18-25§. Enda skillnaden är att det görs en liten justering i 5kap. 20§ som medför att även det sammanlagda beloppet av räkenskapsårets löner och ersättningar till delegater i bank ska anges (FAR SRS, 2008).

3.4.2 IASB och Rådet för finansiell rapportering

Sedan den 1 januari 2005 är alla börsnoterade företag skyldiga att följa International Financial Reporting Standards (IFRS) och International Accounting Standards (IAS) i koncernredovisningen. Standarderna utfärdas av International Accounting Standards Board (IASB), som år 2001 ersatte International Accounting Standards Committee (IASC). Den personrelaterade informationen finns att uthämta ur IAS 19 (ersättning till de anställda) samt IFRS 2 (Aktierelaterade ersättningar) (FAR, 2008).

Utöver de internationella standarderna ger även Rådet för finansiell rapportering (Rådet), som år 2007 ersatt Redovisningsrådet, ut rekommendationer (benämns RFR) och uttalanden (benämns UFR). Dessa rekommendationer och uttalanden fungerar som ett komplement till IFRS och IAS (Rådet1, 2008).

I RFR 1 (kompletterande redovisningsnormer för koncerner), som ersatt Redovisningsrådets rekommendation RR 30, finns ett tillägg till IAS 19. Där finns en hänvisning till ÅRL 5kap. 18-25§ angående personrelaterad information. Dock finns det inte hänvisning till alla paragraferna utan enligt RFR 1 berörs inte koncernredovisningen av 18a§ (uppgifter om sjukfrånvaro), 19§ (särskilda uppgifter om räkenskapsårets löner, ersättningar och sociala kostnader) och 21§ (uppgifter om ersättning till revisorer och revisoröretagen) (Rådet1, 2008).

Dessutom har Rådet en rekommendation, RFR 2 (redovisning för juridiska personer), som ersatte Redovisningsrådets rekommendation RR 32. Där anges det att ett företag ska ha med personalrelaterade uppgifter i enlighet med ÅRL 5 kap. 18-25§ med undantag för 21§ (Rådet2, 2008).

3.4.3 Humankapitalet som en tillgång

Rådet och IASB har definierat de kriterier som måste uppfyllas för att en resurs ska klassas som en tillgång. Enligt kriterierna måste samtliga av följande tre kriterier vara uppfyllda

- Resursen förväntas innebära ekonomiska fördelar för företaget i framtiden.
- Resursen skall kontrolleras av företaget.
- Resursen skall ha uppkommit som en följd av inträffade händelser (FAR SRS, 2008)(FAR, 2008).

Enligt Smith (2006) uppfyller humankapitalet det första kriteriet gällande ekonomiska fördelar för företaget i framtiden. Detta beror på att även om de framtida ekonomiska fördelarna är mycket osäkra, är det viktigaste att de har ett förväntat positivt värde för att kriteriet ska anses vara uppfyllt. Problem uppstår dock när det gäller det andra kriteriet om att resursen skall kontrolleras av företaget. Framst beror det på att kontrollkriteriet inte uppfylls eftersom de anställda har rätt att lämna företaget när de behagar.

Även det sista kriteriet, att resursen har uppkommit som en följd av inträffade händelser, är osäkert om det uppfylls av humankapitalet. Detta innebär således att humankapitalet inte uppfyller de kriterier som är uppställda för en tillgång och kan därmed inte tas upp som en tillgång i balansräkningen (Smith, 2006).

3.4.4 Frivillig information

Enligt Artsberg (2005) är den lagstadgade redovisningen av humankapital alltför tunn för att ge intressenterna en klar och tydlig bild av företagets tillgångar. Det innebär att allt fler företag lämnar frivilliga tilläggsuppgifter i årsredovisningen. Även Roos et al (2006) är inne på samma linje och förklarar att företag med tilläggsupplysningarna vill synliggöra sina osynliga tillgångar, det vill säga humankapitalet. I kunskapsföretag är detta en viktig och användbar metod för att få en klar och tydlig bild av företagets tillgångar. Dessutom minskar risken för att bli felaktigt värderade och att på grund av detta gå miste om nytt investeringskapital.

3.5 Värderingsmodeller

I ett antal böcker och artiklar världen över har ekonomer skrivit om olika modeller och metoder med utgångspunkten att försöka sätta ett värde på humankapitalet. Flera företag har dessutom använt sig av modellerna vid värdering av humankapitalet (Johansson, 2003). Däremot påpekar Bontis (2001) problematiseringen med att generalisera dem vilket kan bero på att modellerna oftast är framtagna för specifika företag. Detta leder till att modellerna blir oanvändbara för andra företag. Dock anmärker Bontis (2001) att det är rätt väg att gå men att det krävs ytterligare arbete för att göra modellerna mer generaliserade och därmed mer användbara.

3.5.1 Konradmodellen

Konradmodellen upprättades av en grupp som kallades sig för Konradgruppen och som bestod av sju personer, med Karl Erik Sveiby i spetsen. Modellen, som beskrevs 1989 i boken *Den osynliga balansräkningen*, består av 38 nyckeltal som beskriver och definierar individen i en organisation (Arbetsgruppen Konrad, 1989).

Arbetsgruppen Konrad (1989) förklarar att Konradmodellens alla nyckeltal bygger på dess syn på kapital och enligt modellen finns det två typer av kapital i en organisation som behövs för att tillfredsställa kunden. Dessa är traditionell finansiell kapital och kunskapskapital. Kunskapskapitalet delas i sin tur i två olika typer, individbunden kunskapskapital (individkapital) och organisationsbunden kunskapskapital (strukturkapital).

Individkapitalet, som även kan benämnas som humankapital, definieras som de anställdas individuella personliga och sociala förmåga, erfarenhet, skolkunskaper och andra färdigheter med inriktning utåt mot företagets kunder. Dessa kunskaper utgör en persons yrkeskompetens och hör ihop med förmågan att lösa kundernas problem. Strukturkapitalet är det organisationsbundna kunskapskapitalet och innebär företagets erfarenhet och historia. Exempel på strukturkapitalet kan vara utarbetade kommunikationskanaler till leverantörer, kunder och andra källor till kunskap vilka inte beror på någon enskild individ utan på företagets ställning på marknaden eller på dess historia (Arbetsgruppen Konrad, 1989).

Innan vi går över till en beskrivning av de olika nyckeltalen är det viktigt att klargöra två begrepp som förekommer inom Konradmodellen.

Intäktspersoner

Enligt Konradmodellen är intäktspersoner de personer som är verksamma i kunskapsföretagets direkta produktion, det vill säga den personal som direkt är involverad i kundarbetet. Till intäktspersoner räknas sådan personal som planera, producera, bearbeta samt presentera den produkt som kunden efterfrågar. Det kan till exempel vara advokater på advokatbyrån, säljare med flera. Däremot ingår inte den personal som ingår i avdelningar som sköter kunskapsföretagen som organisation, vilket exempelvis kan vara personal på ekonomiavdelningen och vaktmästeri (Arbetsgruppen Konrad, 1989).

Förädlingsvärde

Arbetsgruppen Konrad (1989) beskriver förädlingsvärdet som ett rörelseresultat före avskrivningar med tillägg för arbetskraftskostnader och leasingkostnader. Kostnader för leasing (avskrivningar och ränta) ingår för att få en riktig jämförelse mellan företag som leasingfinansierar och företag som lånefinansierar. Arbetskraftskostnaderna kan schablonberäknas som lön och 50% sociala kostnader. Till arbetskraftskostnader räknas alla förmåner som kan hänföras till en arbetstagare, till exempel bilförmån, fri lunch etcetera.

3.5.1.1 Nyckeltal

Konradmodellen består som sagt av 38 nyckeltal och nedan följer Arbetsgruppen Konrads (1989) beskrivning av de viktigaste nyckeltalen ur ett humankapital perspektiv:

Anställda

Med anställda avses genomsnittligt antal heltidsarbetande under året. Eventuella frilansare och underentreprenörer skall inte ingå. Arbetad tid omräknas till heltider enligt Riksförsäkringsverkets normer.

Antalet anställningsår i genomsnitt

Totalt antalet anställningsår för alla anställda dividerat med antalet anställda.

Antalet anställningsår för intäktspersoner

Totalt antalet anställningsår för intäktspersoner dividerat med antalet intäktspersoner.

Avhoppskänslighet

Avhoppskänsligheten mäts i hur mycket vinsten påverkas om 10 personer slutar, alternativt om en hel resultatenhet slutar.

Beläggning

Beläggning är det totala antalet debiterade timmar i procent av totala antalet debiterbara timmar för intäktspersoner.

Förädlingsvärde per anställda

Förädlingsvärdet dividerat med totalt antal anställda

Förädlingsvärde per intäktsperson

Förädlingsvärdet dividerat med totalt antal anställda

Genomsnittsålder

Genomsnittsålder för alla anställda respektive genomsnittsåldern för intäktspersonerna.

Individkapital, antal år

Summan av antalet år i yrket hos alla intäktspersoner.

Intäktspersoner, andel

Totalt antal intäktspersoner i procent av totalt antal anställda.

Långvägare

Andelen långvägare beräknas såsom antalet intäktspersoner med minst 3 års anställningstid vid slutet av året i procent av totala antalet intäktspersoner.

Nyanställda

Andelen nyanställda beräknas såsom antalet intäktspersoner med högst 1 års anställningstid vid slutet av året i procent av totala antalet intäktspersoner.

Personalomsättning

Personalomsättning anger antal personer i olika kategorier som slutat under året i procent av medelantalet anställda i samma kategori. Även intern personalomsättning bör redovisas, det vill säga hur många inom olika kategorier som flyttat inom företaget.

Utbildningskostnader

I kostnaderna för utbildning skall både interna och externa kostnader redovisas. Sättet att beräkna värdet av intern tid skall framgå, t.ex. om det är samma värde som till extern kund eller endast lönekostnad.

Vinst per anställd

Vinsten dividerat med total antalet anställda.

Vinst per intäktsperson

Förädlingsvärdet dividerat med antalet intäktspersoner.

3.5.2 Gröjer och Johanson-modell

I boken *Personalekonomisk Redovisning och Kalkylering* klargör Jan Erik Gröjer och Ulf Johanson (1996) en modell som gör det möjligt att föra in de anställda, humankapitalet, i balansräkningen. Egentligen är modellen en utökning av den befintliga balansräkningen. Modellen har på senare tid kallats för Gröjer-modellen eller Gröjer och Johansson-modellen. Vi kommer i fortsättningen att använda det senare alternativet.

Gröjer och Johansson-modellen är en utökning av den befintliga balansräkningens tillgångssida med tre nya poster arbetsfordran, rekryteringskapital och utbildningskapital. För att balansräkningen ska balanseras tillkommer det även tre nya poster på skuldsidan; löneskuld, rekryteringsskatteskuld och utbildningsskatteskuld. Dessutom tillkommer det även två nya poster som påverkar det egna kapitalet; bundna reserver – rekrytering och bundna reserver – utbildning (Gröjer & Johanson, 1996).

Arbetsfordran

Arbetsfordran utgörs av ett helårs lönesumma inklusive de sociala avgifterna. Posten tas upp på tillgångssidan i balansräkning och samtidigt sker en balansering genom att samma belopp tas upp som en kortfristig skuld på skuldsidan. Anledningen till balanseringen är att man antar att arbetsgivaren har ett finansiellt åtagande gentemot arbetstagaren (Gröjer & Johanson, 1996).

Rekryteringskapital

Rekryteringskapital utgörs av ett antal stora utgiftsposter, som kan jämföras med hemtagnings-, installations- och provdriftutgifter för en maskin. För att en rekrytering ska aktiveras krävs att den har en varaktighet på längre än tre år, vilket innebär att utgifter för korttidsanställda kostnadsförs direkt. Dessutom kan de aktiverade rekryteringsutgifterna skrivas av under den anställdes förväntade anställningstid. Avskrivningstiden kan baseras på den rådande personalomsättningen. Detta innebär dock att problem kan uppstå då personalomsättningen kan variera från år till år, vilket skulle innebära att om avsikten är att följa den faktiska personalomsättningen kommer avskrivningarna variera kraftigt och ibland till och med vara noll. För att komma i underfund med detta problem föreslås att företag ska få möjligheten att välja mellan konstant eller varierande avskrivningsmetod (Gröjer & Johanson, 1996).

När rekryteringskapital införs kommer det vid första bokföringsåret att uppstå en obeskattad reserv. Denna ska behandlas på samma sätt som obeskattade reserver görs i normalfallet, det vill säga delas upp på 28% som uppskjuten skatteskuld och resterande 72% som bundet eget kapital (Gröjer & Johanson, 1996).

Utbildningskapital

När utbildningskapital tas upp som en tillgångspost i balansräkningen uppstår ett problem gällande vad som är utbildning och vad som är ordinarie verksamhet. Periodisering av utbildningsutgifter bör behandlas på samma sätt som rekryteringsutgifter men med en väsentlig skillnad gällande varaktigheten, det vill säga den ekonomiska livslängden. För att undvika de komplikationer som kan uppstå i och med bedömningen av varaktigheten förespråkas att all utbildning som ges antingen har en livslängd som understiger tre år eller överstiger tre år. Detta innebär utbildningsutgifterna med en livslängd på en tidsperiod längre än tre år aktiveras medan resterande kostnadsförs direkt (Gröjer & Johanson, 1996).

Balansräkning enligt Gröjer och Johanson-modellen			
Tillgångar		Skulder och Eget Kapital	
Omsättningstillgångar	40	Kortfristiga skulder	30
Arbetsfordran	30	Löneskuld	30
Rekryteringskapital	20	Långfristiga skulder	40
Utbildningskapital	10	Rekryteringsskatteskuld	6
Anläggningstillgångar	60	Utbildningsskatteskuld	3
		Eget kapital	30
		Bundna reserver - rekrytering	14
		Bundna reserver - utbildning	7
Summa tillgångar	160	Summa skulder och eget kapital	160

Figur 4: Balansräkningen enligt Gröjer och Johanson-modellen (Gröjer & Johanson, 1996)

Gröjer och Johanson (1996) förklarar även att årsredovisningen kan utökas med en så kallad *Personalberättelse*. Där kan det viktigaste från året angående personalen redogöras i löpande

text. Företagen kan i detta avsnitt lyfta fram information om de anställda som inte syns i siffror och statistik. Det kan exempelvis vara vilken typ av utbildning personalen har genomgått.

3.5.3 Skandia-Navigator

Det svenska försäkringsbolaget Skandia var en av de första stora organisationerna i världen som tog tänkandet kring intellektuellt kapital i bruk. En av huvudpersonerna var Direktör för intellektuellt kapital, Leif Edvinsson. Under 1990-talet utvecklade Skandia en modell, som kallades för Skandia-Navigator, som beskriver vad ett företags marknadsvärde består av och som illustrerar det intellektuella kapitalets olika beståndsdelar. Detta var ett försök att förklara och definiera skillnaden mellan bokfört värde och marknadsvärde. Det intellektuella kapitalet blev i detta ramverk således definierat som skillnaden mellan marknadsvärde och det finansiella kapitalet (det bokförda värdet). Skandia-Navigator har två syften, dels är den ett värderings- och mätsystem och dels ett styrsystem avsett att förbättra styrning av ett företags icke-finansiella tillgångar (Roos et al, 2006).

Tänkarna kring intellektuellt kapital fick Skandia att ligga till grund för företagets nya rapporteringssystem. Det innehåller en samling nyckeltal som tillsammans skapar en mer enhetlig bild av företagets prestationer och förmåga att uppnå sina mål. Skandia-Navigator har många likheter med Balanced Scorecard (BSC) men Skandia-Navigator har fem fokusområden istället för BSC:s fyra, där varje område är i sin tur del av en värdeskapande process. Inom varje fokusområde finns det dessutom ett flertal nyckelindikatorer avsedda att mäta företagets prestationer (Ibid). Skandia-Navigator innehåller 95 olika mått som är specialiserade för just Skandia medan en mer universell Navigator skulle enligt Edvinsson och Malone (1998) kunna innehålla uppemot 111 olika mått.

Det första fokusområdet är **finansiell fokus** och den utgör det finansiella resultatet av verksamhetens aktiviteter. Det är här de långsiktiga mål fastställs och även en del av ramarna för vad som går att uppnå inom de andra fyra områdena. Det kan vara vinst och tillväxt som ägare och andra intressentgrupper ställer som krav. I Skandia-Navigator finns det ett tjugotal finansiella indikatorer som ett mått för finansiell fokus och nedan följer några av dessa (där måttenheter anges):

- Fonderade tillgångar (Kr)
- Fonderade tillgångar/anställda (Kr)
- Intäkter/anställd (Kr)
- Intäkt/hanterade tillgångar (%)
- Investering i IT (%) med flera (Edvinsson & Malone, 1998).

Det andra fokusområdet är **kundfokus** och den ger en indikation om hur bra företaget är på att tillfredsställa kundernas behov genom produkterna och tjänsterna som det säljer. En viktig aspekt är att förstå vikten av att definiera kundernas behov. För att mäta kundrelationernas effektivitet finns det i Skandia-Navigator fem aspekter som måste analysera och dessa aspekter är: kundtyp, kundvaraktighet, kundroll, kundstöd och kundframgång. Några mått på kundfokus enligt Skandia-Navigator är:

- Marknadsandel (%)
- Telefontillgänglighet (%)
- Kundvärdering (%)
- Marknadstäckning (%)
- Antalet kontrakt (#) med flera (Edvinsson & Malone, 1998).

Det tredje fokusområdet är **processfokus** och den omfattar de faktiska processerna som organisationen använder sig av för att producera produkter och tjänster som kunderna vill ha. Detta perspektiv är knutet till interna processer. Ett användbart resonemang är att om företaget är optimalt organiserat så arbetar det så effektivt som möjligt. Betydelsen av strukturkapital är därmed knutet till detta. Enligt Skandia-Navigator används följande mått vid beräkningen av processfokus:

- Total avkastning i jämförelse med index (%)
- Administrativa kostnader/anställd (Kr)
- IT-kostnad/anställd (Kr) med flera (Ibid).

Det fjärde fokusområdet är **förnyelse- och utvecklingsperspektivet**, som har som mål att säkra företagets långsiktiga överlevnad och framgång. Det handlar om de åtgärder och aktiviteter som företaget utgör idag för att säkra långsiktig lönsamhet och tillväxt i framtiden. Dessutom handlar det om att förstå vad som måste göras för att skaffa och utveckla kunskapen som företag behöver för att förstå och tillgodose kundernas behov. För mätningen av förnyelse- och utvecklingsperspektivet ett flertal olika mått och nedan följer ett fåtal av dessa:

- Kostnader för kompetensutveckling/anställd (Kr)
- Utbildningskostnader/anställd (Kr)
- IT-kostnader/administrativa kostnader (%)
- Resurser för forskning och utveckling/total resurser (%) med flera (Ibid).

Det femte och sista fokusområdet är **humanperspektivet** och det är den väsentligaste skillnaden mellan Skandia-Navigator och BSC. Enligt Skandia var detta fokusområde hjärtat i organisationen och det mest väsentliga i en värdeskapande organisation. Kunskap och kunskapsbildning visualiseras i detta fokusområde. Ett flertal mått användes för att mäta humanperspektivet i Skandia-Navigator och nedan följer några exempel på dessa:

- Ledarskapsindex (%)
- Motivationsindex (%)
- Personalomsättning (%)
- Utbildningskostnader/anställd (Kr)
- Antalet anställda (#)
- Antalet chefer (#)
- Utbildningstid (dagar/år) (#)
- IT-kunnighet hos anställda (#)
- Antalet kvinnliga chefer (#) med flera (Ibid).



Figur 5: Skandia-Navigator modellen (Roos et al, 2006).

Roos et al (2006) förklarar att i och med sitt arbete med intellektuellt kapital var Skandia ett av de första företagen i världen med att rapportera sitt intellektuella kapital externt. Detta gjordes genom att publicera supplement till årsredovisningarna under första halvan av 1990-talet. I dem redogjorde företaget bland annat för indikatorer inom de olika kategorierna som beskrivs ovan.

Vidare påpekar Roos et al (2006) att en av begränsningarna med denna modell emellertid är att den inte ser till på balansräkningen för att finna det bokförda värdet av företaget. Dessutom kan några av de mer än hundra indikationerna som Skandia föreslår vara direkt missvisande och ett sådant exempel är antalet datorer. Att de anställda kommer till jobbet och sitter framför sin dator hela dagen innebär inte alltid att de skapar kunskap som sedan kan användas till att skapa konkurrensfördelar för företaget.

Skandia-Navigator har även fått mycket kritik då Skandia genom sitt arbete med intellektuellt kapital blev under 1990-talet starkt övervärderat. Skandalerna som uppdagades under första halvan av 2000-talet har visat att missbruk av denna typ av information kan leda till en kultur där fel typ av beteende belönas och att man i många fall inte hade belägg för de påståenden företaget gjorde om sitt intellektuella kapital. Framförallt reviderades inte rapporteringen av det intellektuella kapitalet överhuvudtaget, medan det ju är ett krav att den finansiella informationen i en årsredovisning ska revideras av tredje part, det vill säga en auktoriserad revisor. Detta, samt det faktum att indikationerna inte hade någon större mening eftersom man inte visste hur de skulle tolkas, bidrog till att ledningen kunde komma undan med sin exploatering och manipulation (Roos et al, 2006).

3.5.4 De danska årsredovisningarna

Danmark är det första och enda landet i Europa som kräver att företagen framställer en redogörelse för sitt intellektuella kapital som ett tillägg till den traditionella årsredovisningen. År 2003 trädde den danska finanslagen i kraft och då tillkom det två kravtillägg till årsredovisningen. Det första kravet var ett krav på beskrivning av företagets intellektuella kapital

om detta är viktigt för företagets framtida intäkter, det vill säga värdeskapande. Det andra kravet var ett krav på en beskrivning av företagets inverkan på miljön och mål för hur miljöskador kan förhindras, minimeras eller lösas (Roos et al, 2006).

De danska årsredovisningarna består av fyra element som tillsammans sammanställer och ger en bild av företagets verksamhet. Elementen knyter användaren (kunden) av företagets tjänster till företagets behov av kunskapsresurser. De inkluderar både en kartläggning av behovet för kunskapsledning och en rad indikationer som ska precisera, mäta och följa upp företagets insatser (Ibid).

Roos et al (2006) förklarar att det första elementet i de danska årsredovisningarna kallas för kunskapsberättelse. Denna formulerar företagets ambition att förbättra värdet som en kund får från företagets produkter och tjänster. Värde kallas sedermera för användarvärde och för att detta ska kunna skapas krävs att företaget har en uppsättning kunskapsresurser. Huvudsaken i en kunskapsberättelse är en redogörelse för vilka resurser som krävs för att företaget ska kunna skapa det användarvärde som ska levereras. En kunskapsberättelse ska bland annat ge svar på frågor såsom vad företaget erbjuder, hur urskiljer sig företaget för en användare och hur relationen mellan användarvärde och resurser ser ut.

Det andra elementet är en uppsättning av ledningsutmaningar som påvisar vilka kunskapsresurser som måste stärkas. Detta kan antingen ske genom att utveckla kunskapsresurserna internt eller genom att skaffa dem utifrån, vilket exempelvis kan ske genom att förstärka samarbetet med utvecklingskunder eller genom att utveckla större kompetens inom vissa områden. Denna typ av ledningsutmaningar ändras oftast inte särskilt snabbt och hänger tätt ihop med kunskapsberättelsen samt den roll som de enskilda kunskapsresurserna spelar i företaget. Ledningsutmaningarna utgångspunkten är att ta till vara de existerande kunskapsresurserna men det kan även innebära en satsning på nya produkter som inte ännu finns i företaget. Genom ledningsutmaningarna får intressenten svar på följande frågor; vilka redan existerande kunskapsresurser skall stärkas samt vilka nya kunskapsresurser behövs (Roos et al, 2006).

Roos et al (2006) klargör att det tredje elementet är en uppsättning aktiviteter (insatser) som ska sättas i arbetet för att bemöta ledningsutmaningarna. Dessa insatser handlar i första hand om hur man ska sammansätta, utveckla och skaffa de kunskapsresurser som behövs samt hur kvantitet och effekter följs upp. Det kan innebära att investera i IT, anställa fler utvecklingsansvariga, starta ett utbildningsprogram i företagets processer eller att anordna flera sociala aktiviteter för att förbättra medarbetarnas tillfredsställelse. Aktiviteterna är oftast kortsiktiga, vilket innebär att de skall kunna följas upp från år till år, även om vissa aktiviteter inte kan upprepas flera år i rad. De är alltså konkreta handlingar som förutbestämda personer har ansvar för. Insatserna ger svar på frågor såsom vilka aktiviteter som skall utföra och vilka aktiviteter som skall prioriteras.

Det fjärde och sista elementet är en uppsättning av indikatorer som gör det möjligt att följa upp om aktiviteterna utförs enligt plan eller om ledningsutmaningarna möts. Indikatorerna preciserar aktiviteterna genom att göra dem mätbara. De gör det därmed möjligt att värdera de aktiviteter som har påbörjats och vilka effekter de har fått. Några indikatorer kan associeras direkt till bestämda aktiviteter såsom antal utbildningsdagar eller belopp investerat i IT. Andra indikatorer kan vara mer indirekt knutna till en eller flera aktiviteter (Roos et al, 2006).

Dessa fyra element utgör tillsammans analysen av företagets kunskapsledning. Det är väsentligt att alla fyra delar hänger ihop eftersom de endast är relevanta som en helhet. Indikatorerna är ofta svåra att tolka om de ses utanför sitt sammanhang samtidigt som kunskapsberättelsen lätt kan bli enbart en fristående berättelse om den inte kompletteras med indikatorer (Roos et al, 2006).

4 Empiri

I detta kapitel får läsaren en sammanställning av den empiriska undersökning som gjorts genom granskning av fem företags årsredovisningar. Det empiriska materialet presenteras separat för varje företag och årtal, där varje avsnitt inleds med ett företagsbeskrivning.

4.1 Ericsson

Ericsson är ett svenskt telekommunikationsföretag med internationell målsättning som grundades 1876. Grundaren var Lars Magnus Ericsson och han startade verksamheten i Stockholm i en verkstad där han tillverkade matematiska och fysikaliska instrument och dylikt. Lars Magnus var år 1878, den förste att tillverkade telefoner i Sverige. Idag är Ericsson världens största leverantör av nätutrustning och relaterade tjänster till teleoperatörer med över 78 000 anställda och kunder i över 170 länder. Nettoomsättningen ligger på 209 miljarder kronor (Ericsson, 2009).

(Miljoner kronor)	1989	1999	2007
Omsättning	40 358	215 403	187 780
Åretsresultat	1 843	12 130	22 135
Tillgångar	40 856	202 628	245 117
Skulder	28 404	131 270	110 065
Egetkapital	12 452	71 358	135 052
Årsredovisning, sidor	60	84	180

Figur 6: Ericssons faktaruta (Ericsson årsredovisning, 1989, -99 & 2007).

4.1.1 Årsredovisning 1989

Text information

Av Ericssons årsredovisning 1989 går det att utläsa att koncernen har flera utbildningscentra i länder såsom Storbritannien, Irland, Danmark och Italien. Utbildningscentrarna har en kapacitet att årligen undervisa 2 500 elever, som både kan vara kunder och Ericsson anställda.

Ericsson beskriver humankapitalet genom att skriver följande:

”Professionalism, medmänsklighet och uthållighet är nyckelord för Ericssons medarbetare. Att få alla medarbetare, varhelst de finns över världen, att känna samhörighet med värderingarna är oerhört viktig för koncernens framtid”.

Resonemanget tar inte slut där utan Ericsson påpekar även att under 1990-talet kommer den viktigaste frågan att vara att vinna konkurrensen om de duktiga medarbetarna och detta är inte enbart genom nyanställning utan genom att framförallt behålla och utveckla medarbetarna som redan finns i koncernen.

I årsredovisningen för 1989 har Ericsson ett kapitel som de har valt att kalla för *Ericssons Personal* och där framgår i stort sätt all relevant informationen om de anställda. Ericsson har där information om företagets utbildningar, även om inga siffror finns, och påpekar att de anställdas kompetens utvecklas kontinuerligt. Dessutom beskriver Ericsson ett kvalificerat program för chefsutveckling, nämligen Management Insitute.

Ericssons poängterar i inledningen av årsredovisning att målgruppen är en bred grupp aktieägare.

Lagreglerad information

I samband med noterna och kommentar till boksluten har Ericsson en specifik post som de benämner som *Särskilda uppgifter enligt den svenska aktiebolagslagen* och där återger företaget medelantalet anställda, löner och ersättningar i Sverige samt övriga länder (både för koncernen och moderbolaget). Dessutom återanges även styrelsens, VD:ns och vice VD:ns löner och ersättningar.

Nyckeltal för humankapital

I Ericssons årsredovisning för år 1989 framgår inga nyckeltal direkt i någon tabell utan de få nyckeltalen som finns med är inbakade i texten. Ericsson anger på flera ställen i årsredovisningen antalet och medelantalet anställda som finns i koncernen och moderbolaget samt om dessa finns i Sverige eller i övriga världen. Dessutom har Ericsson valt att göra en tabell och ett diagram över antalet anställda. Ett annat nyckeltal som Ericsson har valt att presentera är omsättningen per anställd. Förutom dessa nyckeltal anger även hur stor del av koncernens anställda som är tjänstemän och vilken utbildningsnivå dessa har. Slutligen förekommer det även en tabell över ålderstrukturen som visar åldersfördelningen bland Ericssons anställda.

4.1.2 Årsredovisning 1999

Text information

Ericsson har i årsredovisningen för år 1999 ställt upp vissa punkter för hur koncernen ska utvecklas med lönsam tillväxt och en av dessa punkter är att utveckla den interna kulturen, tänkandet och kompetensen. Det innebär att eftersom Ericssons produkter måste förnyas allt snabbare och kundernas krav på att Ericsson förstår deras behov ökar. Därmed måste alla Ericssons anställda ha en god förståelse för hur branschens ser ut idag samt utvecklas i framtiden. Därför gjorde Ericsson under år 1999 en stor satsning på att lyfta den interna kompetensen och insikten om branschens ständiga förändringar. Dessutom påpekas det att Ericsson aldrig tidigare har arbetat så hårt för att öka den interna kompetensen.

I årsredovisningen beskrivs den så kallade kompetenskiftet, som var vad satsningen kallades för. Basen för hela satsningen är en ny webbplats på Ericssons intranät, där de anställda kan börja spela ett underhållande diagnostiskt spel som kan avslöja luckorna i den anställdes kunskap. Dessa luckor kan sedan åtgärdas via interaktiva kurser.

En annan utbildning som beskrivs i årsredovisningen är den så kallade Kunskapssteget, som används av affärsenheten för GSM-system och går ut på att utbilda anställda i datakommunikation.

I Ericssons årsredovisning för år 1999 finns det ett kapitel, som går under namnet *Ett nytt Ericsson växer fram*, och det centrala i kapitlet är humankapitalet. Där går det att få information om bland annat antalet anställda som har lämnat företaget och antalet som har tillkommit under året. I kapitlet går det dessutom att utläsa att ett av Ericssons prioriterade områden är individuell rekrytering av högkompetenta nya medarbetare.

Av årsredovisningen framgår det även att Ericsson under år 1999 startade ett nytt globalt traineeprogram, som är till för ny rekryterade som satsar på en internationell karriär i Ericsson. Dessutom anges det även antalet personer som antogs till traineeprogrammet samt hur könsfördelningen var.

Lagreglerad information

Ericsson har vid flera platser i årsredovisningen lämnat uppgifter om antalet anställda, som dessutom anges i flera diagram. I en av noterna i årsredovisningen har Ericsson lämnat uppgifter om medelantalet anställda, fördelningen mellan män och kvinnor, löner och ersättningar till de anställda samt löner och ersättning till styrelse, VD och vice VD. Utöver detta finns även information om förmåner till personer i bolagets verkställande ledning och uppgifter om pensioner och avgångsvederlag.

Nyckeltal för humankapital

Ericssons årsredovisning för år 1999 innehåller få nyckeltal dock är beskrivningen av dessa detaljerad, då det sker med hjälp av diverse olika diagram. Det första som återanges är antalet och medelantalet anställda och detta sket på flera platser, dessutom med en tabell där den geografiska uppdelningen framgår. Ericsson har även angett personalomsättningen inom koncernen och fördelningen av antalet anställda i varje segment.

Ett annat nyckeltal är uppdelning av de anställda per ålderskategori. Dessutom anges även genomsnittsåldern i koncernen, vilka länder som den är lägst genomsnittsåldern och vad genomsnittsåldern i Sverige ligger på. Slutligen anger Ericsson även ett nyckeltal som beskriver fördelningen av de anställdas utbildningsnivå. Även detta görs med hjälp av ett diagram.

4.1.3 Årsredovisning 2007

Textinformation

I Ericssons årsredovisning förekommer det ett kapitel, som företaget valt att benämna som *Våra medarbetare och vår företagskultur – nyckeln till Ericssons framgångar*. Där förklarar Ericsson att deras ställning som ett världsledande företag börjar med deras medarbetare. Vidare går det att utläsa att Ericsson ser de engagerade medarbetarna som en av de viktigaste delarna i en organisation.

Vidare påpekar Ericsson även att de arbetar hårt för att integrera de ny förvärvade verksamheterna på bästa sätt och att en av de avgörande faktorerna för att lyckas är hur väl man integrerar system och processer. Dock är de allra viktigaste aspekten att de nya medarbetarna lär känna att de är en del av Ericssons kultur.

I årsredovisning för år 2007 framhäver Ericsson att företaget är beroende av chefernas sätt att leda och kompetensen hos de anställda för att vara framgångsrikt. Därför är det viktigt för Ericsson att de anställer och behåller de bästa talangerna på alla nivåer inom koncernen idag och i framtiden samtidigt som de konkurrerar om de bästa cheferna inom branschen.

Ericsson förklarar att varje medarbetare har ett personligt utvecklingsprogram för en öka den personliga kompetensen som uppdateras varje år. Programmet är till för att medarbetarna ska ha de rätta kunskaperna, verktygen och metoderna eftersom det förväntas av medarbetarna att de ska kunna stödja kunderna på en krävande och föränderlig marknad. Ericsson förklarar vidare att motiverade medarbetare säkerställer en varaktig förmåga att skapa konkurrensfördelar och mervärde. Ericsson är väldigt mån om sina anställda och genomför årligen en medarbetarenkät som de sedan använder för att förbättra de anställdas tillfredsställelse och arbetsinsats.

I slutdelarna av årsredovisningen har Ericsson ett kapitel, som de valt att benämna som *Bolagsinformation*. Där finns en underkategori, *Att arbeta inom Ericsson*, och där skriver Ericsson följande: *Vi anser att alla medarbetare ska behandlas med respekt och värdighet. Vi uppskattar den rika mångfalden och kreativa potentialen hos människor med olika bakgrund och personlig förmåga. En företagskultur baserad på lika möjligheter, där personlig framgång är resultatet av personliga förtjänster och prestationer, uppmuntras i hela vår verksamhet.*

Vidare skriver företaget även: *Vi har en öppen ledarstil där medarbetarna är delaktiga i både dagliga beslut som påverkar dem och i långsiktiga frågor. Vi håller alla medarbetare informerade om effekterna av större verksamhetsförändringar och andra relevanta frågor. Information om viktiga verksamhetsprioriteringar sprids i hela organisationen och ligger till grund för ersättningar och belöningsplaner.*

I Ericssons årsredovisning går det att utläsa att företaget genomför regelbundna utbildningar angående risker avseende efterlevnad av lagar och regler. Utbildning sker genom olika seminarier och e-kurser på interna utbildningswebbplatser, där medarbetarna även genomgår kurser, avlägger prov och får diplom för avslutade kurser.

Lagreglerad information

Ericsson har en detaljerad beskrivning av koncernens anställda under en not (not K29), där all den lagreglerade informationen enligt årsredovisningen och ytterligare tilläggsinformation återfinns. Ericsson beskriver under noten medelantalet anställda, antalet anställda vid årets slut och dessutom beskrivs fördelningen av de anställda på kön och ålder. Det förekommer även en geografisk indelning och en segment indelning av de anställda.

Ericsson har även under not K29 även presenterat hur företagets könsfördelning bland ledande befattningshavare. Dessutom redovisas löner, ersättningar och sociala kostnader samt pensions för de anställda och för den ledandebefattningen.

I Ericssons årsredovisning presenteras även moderbolagets lagreglerade information under en not, nämligen not M27. Informationen är inte lika detaljerad som koncernens men för moderbolaget har det dessutom tillkommit en tabell som beskriver moderbolagets sjukfrånvaro.

Nyckeltal för humankapitalet

Ericsson använder sig av få nyckeltal men informationen som ges är mer detaljerad än tidigare. I årsredovisningen år 2007 förekommer antalet anställda på flera platser, vilket även var fallet i Ericssons tidigare årsredovisningar. Dessutom har Ericsson två tabeller, dels en som beskriver personalomsättningen och dels en som beskriver antalet anställda fördelat på kostnaden för sålda varors och tjänster samt rörelsekostnader. Det förekommer även en beskrivning av de anställda fördelat på kön och ålder.

Varje år genomför Research International (globalt företag som utför bland annat opinions- och marknadsundersökningar) en oberoende enkät bland Ericssons medarbetare. Genom resultat mäter Ericsson bland annat medarbetarnas bidrag till att skapa mervärde för kunderna och till att uppnå bolagets affärsmål. Det är helt enkelt ett mått på hur nöjda företagets medarbetare är. Ericsson skriver att under 2007 var deltagandet 90% och att företaget låg på en "excellent" nivå i en extern jämförelse.

4.2 Skandia

Skandia är en av världens ledande leverantörer av lösningar för ekonomisk trygghet och långsiktigt sparande. Företaget grundades året 1855 och finns idag i ett tjugotal länder på fyra kontinenter och har cirka 5 800 medarbetare världen över. Basen är Europa och sedan år 2006 ingår Skandia i den internationella finans- och försäkringskoncernen Old Mutual. Som en följd av förvärvet avnoterades Skandiaaktien från Stockholmsbörsen. I Skandias Division Norden, vilket omfattar verksamheten i Sverige, Danmark och Norge, ingår Skandia Link (erbjuder fondförsäkring) och Skandia Lifeline (Skandia, 2009).

(Miljoner kronor)	1989	1999	2007
Omsättning	19 507	133 859	9 168
Årets resultat	1 205	3 456	968
Tillgångar	72 532	488 498	118 201
Skulder	65 367	470 440	108 480
Eget Kapital	6 947	18 058	9 721
Årsredovisning, sidor	85	80	40

Figur 7: Skandias faktaruta (Skandias årsredovisning, 1989, -99 & 2007).

4.2.1 Årsredovisning 1989

Text information

Skandias årsredovisning för 1989 upplyser på ett par ställen att medarbetarna är en väldigt viktig tillgång i verksamheten och samtidigt en viktig del i företagets framgångar och dess kompetens. En viktig aspekt som Skandia tog upp var att det ställs krav på att Skandias medarbetare har en bred kompetens och kunskapsorientering inom företagets aktivitetsområden. Skandias konkurrenskraft är baserad på mänskliga resursernas kompetens och potential.

Lagreglerad information

Det enda som uppkommer i årsredovisningen medelantalet anställda i företaget, de anställdas löner och ersättningar samt löner i Sverige samt utlandet.

Nyckeltal för humankapital

Det enda nyckeltal som fanns angående humankapitalet i Skandias årsredovisning var antalet anställda samt deras lön och ersättningar.

4.2.2 Årsredovisning 1999

Text information

Inledningsvis belyser Skandia i sin årsredovisning för år 1999 att kunskap och kompetensutveckling är ett kärngrepp för en fortsatt lyckad framgång för verksamheten. Stor fokus ligger även på *Den Nya Ekonomin* som Skandia tar upp i rapporteringen. Övergången till ett samhälle som mer och mer präglas av kunskapsintensiv produktion och en växande tjänstesektor ställer nya krav på utbildning. Intresset är stort när det gäller framtiden och dess utveckling, det gäller att vara bättre än konkurrenterna. Här vill Skandia informera sina intressenter om att verksamheten och medarbetarna är på sin vakt och är förberedd att vara störst på marknaden.

Det handlar inte längre om att först studera och sedan arbeta, utan om att ständigt varva yrkesverksamheten med utbildning och andra former av kompetensutveckling. Allt är ett livslångt lärande. Det är i denna bakgrund som Skandia har sin satsning. Det är viktigt att attrahera, vidareutveckla och behålla kompetenta medarbetare. Det är varje enskild individ som har begränsat värde av kunskap och det unika är att det ökar, ju fler som får dela på den. Ett sådant motto har Skandia i verksamheten som anställda måste anpassas efter.

Vidare har årsredovisningen ett eget kapitel som heter *Medarbetarna* och består av individuella kompetensutvecklingsplaner, Navigator Insight och Samarbetsprojekt. Kapitlet belyser medarbetarnas kompetens och deras möjligheter till utveckling. Kapitlet tar upp även Skandias mål för utveckling av medarbetare, att dem ska:

- vara en utvecklande arbetsplats för engagerade medarbetare
- ha kompetenta, ansvarskännande och beslutsföra medarbetare
- ha ledare som ser medarbetarnas framgång som sin viktigaste uppgift

En annan aspekt som tas upp är samarbetsprojekt som är ett avsnitt under kapitlet medarbetarna. Här belyses att den ekonomiska och tekniska utvecklingen i samhället kräver att högre utbildningen snabbt utvecklas så att framtiden besitter de kunskaper, den förmåga och de insikter som fordras för att kunna stå i spetsen för företag och organisationer. Utbildningen måste övergå från en föreläsande, utgivande form till en aktiv, individualiserad och lärande form. Skandia har på så sätt förberett sig och utvecklat ett Internetbaserat kompetenstorg där Skandia således samarbetar med Lunds universitet, K-world och Handelshögskolan i Stockholm. Avsikten är att kunna utveckla nya modeller för lärande samt att samarbetspartnerna ska vara väl omtalade och attraktiva, såväl i Europa som i världen i övrigt.

Navigator Insight som beskrivs i årsredovisningen, är ett viktigt verktyg som Skandia använder för löpande förändringsarbete. Insight utnyttjar webbtjänster för att göra dynamiska attitydundersökningar bland Skandias medarbetare. Resultatet skall sedan kunna jämföras med resultaten från motsvarande undersökningar bland kunder och strategiska samarbetsparter. Insight fokuserar på humankapitalet i Navigator-modellen och ger besked om var i organisationen förnyelse och utveckling behövs för att skapa långsiktiga konkurrensfördelar. Verktöget är en viktig framtidsfaktor som ska vara användbar i både moderbolaget men även i dotterbolag.

Ett annat kapitel med namnet *Skandias Navigator och Processmodellen* tar upp modellen som vi redogjorde i teorin och beskriver hur Skandia tillämpar den. Skandia förklarar att de strävar efter att kontinuerligt utvecklas genom deras Navigator eftersom traditionella ekonomiska modeller ofta ger en ofullständig, och många gånger missvisande bild av vad som sker i och utanför företaget, det fanns ett behov av att förbättra beslutsunderlagen.

I all större utsträckning påverkas Skandia av omvärlden samt konkurrenter och marknaden som förändras snabbt och ger motstånd. Frågor som rör miljö, etik och moral, risker, hot och möjligheter blir allt viktigare i samhället. Skandia är medveten att dem måste snabbt se över förändringarna och agera.

Lagreglerad information

Årsredovisningen för år 1999 har tagit fram en hel del av den lagreglerade informationen. Årsredovisningen innehåller medelantal anställda, deras geografiska fördelning samt könsfördelning, som även den är geografiskt fördelad. Löner och sociala kostnader för styrelsen och VD:n, kontorsanställda och yrkesfältmän som var de övriga finansiella siffror som redovisades under samma not. Dessa siffror kunde jämföras med redovisningen från året innan. Dessutom förekommer det även uppgifter om pensionen för de ledande befattningshavarna.

Nyckeltal för humankapital

Skandia har tagit fram egna nyckeltal, i enlighet med Skandia-Navigator, som de använde för att upplysa intressenterna. Förutom antalet anställda och medelantalet anställda har Skandia även

nyckeltal för medelantalet anställda per land samt hur ålderstrukturen ser ut (där även genomsnittsåldern framgår). Dessutom förekommer det nyckeltal som visar personalomsättningen, premieinkomst per anställd, antalet utbildningsdagar per medarbetare, antal anställda med universitetsutbildning i procent samt övergripande värdering (Navigator Insight).

4.2.3 Årsredovisning 2007

Text information

Skandias årsredovisning 2007 är har en liten omfattning och i förvaltningsberättelsen förekommer det en underkategori, som Skandia kallar för *Våra medarbetare*, och där belyser företaget kortfattat medarbetarnas betydelse. Företaget påpekar bland annat att medarbetarnas kompetens, engagemang och prestationer är avgörande för deras framgångar och konkurrenskraft.

Lagreglerad information

Skandias årsredovisning har tagit fram och uppfyllt lagen om personalrelaterad information. All krav som ÅRL 5kap. 18-25 § kräver är uppfyllt i noterna och dessutom finns information om de tidigare åren.

Nyckeltal för humankapital

Skandia hade inte framställt några nyckeltal som syftar på humankapital men hade redovisat personalrelaterad information som berör Sverige och även över nationella gränsen, i enlighet med ÅRL 5kap. 18-25 §. Detta redovisades i en not.

4.3 Handelsbanken

Handelsbankens historia går tillbaka till våren 1871 då ett antal framträdande företag och personer inom Stockholms näringsliv grundade Stockholms Handelsbank. Idag är Handelsbanken en av Nordens ledande banker med en balansomslutning om cirka 2 000 miljarder kronor och drygt 10 000 anställda. Handelsbanken är en universalbank, det vill säga ett komplett utbud av finansiella tjänster såsom traditionella privat- och företagstjänster, investment banking, trading, finansiering, placering inom aktie- och räntemarknad och livförsäkring. Handelsbanken är stark positionerad på den svenska marknaden med drygt 460 kontor och även storslagen i Norden med 54 kontor i Danmark, 45 i Finland, 48 i Norge samt 56 i Storbritannien. Totalt har Handelsbanken sin verksamhet i 22 länder och en resultaträkning på dryga 15,3 miljarder kronor för år 2008 (Handelsbanken, 2009).

(Miljoner kronor)	1989	1999	2007
Omsättning	7 913	17 056	27 126
Årets resultat	728	6 663	15 508
Tillgångar	245 347	922 799	1 859 382
Skulder	258 931	883 698	1 784 891
Eget Kapital	3 223	38 570	74 491
Årsredovisning, sidor	50	88	136

Figur 8: Handelsbankens faktaruta (Handelsbankens årsredovisning, 1989, -99 & 2007).

4.3.1 Årsredovisning 1989

Text information

I Handelsbankens årsredovisning för år 1989 finns det ett kapitel *Personförändringar* som dock inte benämnde något om personalkompetens eller personalkunskap inom verksamheten. Utan kapitlet beskriver bara förändringarna i lednings- och personalstrukturen. Handelsbanken påpekade i rapporten att de har byggt en stor erfarenhet av hur det nödvändiga samspelet mellan kontorsrörelsen och specialisterna ska fungera. Att medarbetarna ska lära sig genom erfarenhet under arbetstiden och mellan varandra på arbetsplatsen.

Lagreglerad information

1989 års årsredovisning har en väldigt informationssnål rapportering om de anställda. Det enda som förekommer i rapporteringen förutom medelantalet anställda är löner, ersättningar och sociala avgifter för de anställda, styrelsen, VD:n och vice VD:n. I Handelsbankens årsredovisning för 1989 förekommer det även uppgifter om pension men däremot är dessa inte specificerade för de ledande befattningshavarna.

Nyckeltal för humankapital

Även nyckeltalen är svag representerad i årsredovisningen där enbart antal anställda samt personalomsättningen finns.

4.3.2 Årsredovisning 1999

Text information

Handelsbanken börjar sin årsredovisning med att beskriva verksamhetens mål, politik och organisation och där har Handelsbanken en underkategori, som de har kallat för *Våra Medarbetare*. Där upplyser Handelsbanken om vikten att ha kunnig och vänlig personal då de skriver följande: *Medarbetarnas kvalitet är det allra viktigaste. Medarbetarnas kunskap och*

kvalitet är avgörande för att kunden skall få rätt produkt och för att kommunikationen i sig genomförs på ett kunnigt och trevligt sätt.

Handelsbanken har börjat lägga mycket fokus på interna förhållanden och se till att medarbetarna trivs och kan också utvecklas enligt sina egna önskemål. Viktigt att medarbetarna har det bra internt för att kunna erbjuda glädje och service till kunden på bästa möjliga sätt. Kompetensen är så pass viktig i branschen att Handelsbanken har helt egen kompetensutveckling att erbjuda sin personal som är presenterad i årsredovisningen. Varje medarbetare har ansvar för sin egen kompetensutveckling och varje chef har ansvar att skapa sådana förutsättningar att utveckling kan ske.

Handelsbankens affärsstödande avdelningar i verksamheten bestod förutom personalavdelningen men också en avdelning för utveckling som årsredovisningen tar upp. Avdelningen utveckling fanns inte i 1989 årsredovisning. Utvecklingsavdelningen har det övergripande ansvaret för utvecklingsfrågor inom koncernen samt är kopplad till övriga avdelningar angående deras utvecklingsförmåga.

Eftersom Handelsbanken strävar efter att erbjuda kunden det bästa som kan erbjudas så spelar utvecklingsavdelningen en viktig roll i verksamheten tillsammans med personalavdelningen. Medarbetarna ska utvecklas och ha rätt kompetens på varje position i koncernen, nationellt som internationellt.

Lagreglerad information

Årsredovisningen för år 1999 har tagit fram en hel del information som krävs enligt lagen. Årsredovisningen innehåller medelantal anställda geografiskt samt könsfördelning som också är geografiskt fördelat. Uppgifter om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret och total sjukfrånvaro av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid saknas. Fördelning mellan kvinnor och män i styrelsen finns inte men styrelse i olika geografiska delar finns med i rapporten samt löner och andra ersättningar till VD och styrelse har också kommit med i årsredovisningen under personalkostnader men inget specificerat. Uppgifter om räkenskapsårets personalkostnad i form av löner, pensioner, ersättningar och sociala avgifter är upplagt under personalkostnader som är uppdelat även geografiskt. Uppgifterna om pensionen är dessutom specificerade för styrelsen, VD:n och vice VD:n.

Nyckeltal för humankapital

Även 1999 årsredovisning är svagt representerad av humankapitalets nyckeltal där enbart medelantal anställda och personalomsättningen fanns med.

4.3.3 Årsredovisning 2007

Text information

Handelsbanken har övergått nästan helt till att informera som ett tjänsteföretag med tyngdpunkt på kunskap och kompetens. Ett helt stycke i årsredovisningen belyser *utveckling av medarbetare*

som tar upp kompetensutveckling, professionalism i arbetet, delaktighet och mycket mer om medarbetarnas möjligheter. I takt med bankens fortsatta expansion internationellt enligt 2007 årsredovisning ökar behovet av medarbetares kompetens i syfte att främja och stärka bankens företagskultur över nationsgränserna.

Det upplyses även att det finns olika karriärmöjligheter för att utvecklas i arbetet. Ju mer du vet ju högre i hierarkin kan du klättra och avancerade arbetsuppgifter väntar. Handelsbanken har interna instruktioner och ger medarbetare inom koncernen kontinuerlig information och utbildning. Dessutom har Handelsbanken en egen princip och modell som dem följer och anpassar sig efter, som följer här nedan.

Hjulets roll i verksamheten är att den ska gälla för varje individ i verksamheten som ska samspela mellan bankens verksamhet och medarbetarnas utveckling. Varje enskild medarbetare ska ta egna initiativ för att utvecklas genom olika processer.

Lagreglerad information

Årsredovisningen 2007 har tagit fram informationen och redovisat det både på diagram och med siffror vilket gör att jämförbarheten ökar. Informationen som rapporterats uppfyller alla lagstadgade kriterier förutom är det gäller styrelseledamöters och VD:ns lön. Informationen är nationellt som internationell framställd för personalkostnader som rapporteras både i siffror och text.

Nyckeltal för humankapital

Handelsbanken har inte framställt några klara nyckeltal som syftar på humankapital men har nyckeltal för medelantal anställda och för ålder- och könsfördelningen. Det förekommer även ett nyckeltal för personalomsättningen.

4.4 Pulsen

Pulsen är ett rikstäckande IT-kompetensföretag som startades 1964 av datorkonsulten Wigar Bartholdson i Borås. Koncernen, med Pulsen AB som moderbolag, har en sammanlagd omsättning på 1,4 miljarder och cirka 390 anställda, vilket gör företaget till ett av Sveriges större IT-företag. Pulsen verksamheter är indelade i samverkande affärsområden och företaget har sin verksamhet på flera städer i Sverige, såsom Borås, Göteborg, Karlstad, Malmö, Stockholm och Trollhättan. Koncernsätet finns i Borås (Pulsen, 2009).

Koncernens verksamhet omfattar försäljning av konsulttjänster, tillämpningsprogram, datorer, datakraft, nätverkstjänster, licenser, supporttjänster, finansförvaltning, fastighetsförvaltning samt konferens- och restaurangverksamhet (Ibid).

(Miljoner kronor)	1988/1989	1998/1999	2006/2007
Omsättning	116	918	1 108
Åretsresultat	4	46	47
Tillgångar	83	388	544
Skulder	56	176	303
Egetkapital	27	212	241
Årsredovisning, sidor	20	39	39

Figur 9: Pulsens faktaruta (Pulsens årsredovisning, 1989, -99 & 2007).

4.4.1 Årsredovisning 1988/1989

Pulsen har under slutet av 90-talet använt sig av ett brutet räkenskapsår (1988-05-01 – 1989-04-30). Informationen om humankapitalet i Pulsens årsredovisning var väldigt knapp. Nedan följer den information om humankapitalet som fanns med.

Text information

I början av årsredovisningen förklarar VD:n, Wigar Bartholdson, i avsnittet *VD har ordet* att Pulsens affärsinriktning är att inom dataområdet tillhandahålla breda tekniska lösningar tillsammans med djup kompetens. Han menar att detta ställer krav på att Pulsen utvecklar medarbetare med bred kompetens och med kunskapsorientering såväl inom data som inom de olika branschområden som företaget är aktiv inom.

Lagreglerad information

Under förvaltningsberättelsen fanns det en underkategori som benämndes, *Personal*, och där fanns det information om medelantal anställda i koncernen, antalet anställda i moderbolaget, den totala lönen i både koncernen och moderbolaget samt löner till de anställda, styrelsen och VD:n i både dotter och moderbolag.

Nyckeltal för humankapital

Det enda nyckeltal som finns angående humankapitalet i Pulsens årsredovisning är medelantalet anställda i koncernen.

4.4.2 Årsredovisning 1998/1999

Pulsen använder sig av ett brutet räkenskapsår (1998-05-01 – 1999-04-30) vid årsredovisningen för åren 1998-1999.

Text information

Även Pulsens årsredovisning för 1998-1999 börjar med ett avsnitt av Wigar Bartholdson som benämns som VD-kommentar. Där säger Bartholdson följande om humankapitalet: *Vi är ett*

kunskapsföretag med mycket kunnig personal, som har utbildat sig till att skapa effektiva, värdeskapande lösningar till våra kunder.

I ett kapitel, som heter *Medarbetare – Utveckling i fokus*, presenteras information om Pulsens medarbetare. Pulsen påpekar att koncernens medarbetare är den största och viktigaste resursen. Eftersom Pulsen återfinns i ett samhälle och en bransch som präglas av ständig utveckling är två viktiga framgångsfaktorer förändringsvilja och samverkan. Vidare förklarar Pulsen att det i en sådan företagskultur är väldigt viktigt med öppenhet, kamratskap och omsorg av individen.

Pulsen anser att det är medarbetarnas kompetens och motivation som gör företaget till ett av marknadens främsta IT-företag. För att hävda denna position strävar Pulsen efter att erbjuda en stimulerande arbetsmiljö och en hög personlig utveckling. Pulsen klargör att därför är den professionella utvecklingen av medarbetarna i fokus och organisationen präglas av kontinuerligt kompetensutveckling.

En viktig aspekt som är återkommande i Pulsens årsredovisning vid beskrivning av de olika affärsområdena är att kompetensutvecklingen är ett centralt begrepp och något som ligger i fokus.

Lagreglerad information

I Pulsens årsredovisning finns det både information och/eller diagram/tabeller över de anställdas antal, medelantalet samt könsfördelningen. Dessutom förekommer det information om de anställdas, styrelsens och VD:ns lön och ersättningar. Slutligen finns även information om sociala avgifter och pensionskostnader, där pensionskostnader är specificerade för de ledande befattningshavarna.

Nyckeltal för humankapitalet

I Pulsens årsredovisning för 1998/1999 finns det få nyckeltal med. Det som förekommer är antalet anställda, medelantalet anställda samt könsfördelningen, vilket även är en lagreglerad information.

4.4.3 Årsredovisning 2006/2007

Pulsen använder sig av ett brutet räkenskapsår (2006-05-01 – 2007-04-30) vid årsredovisningen för åren 2006/2007

Text information

Pulsen lyfter vid flera tillfällen fram den kunskap som företagets medarbetare besitter. Ett exempel på detta är när Pulsen skriver följande i sin årsredovisning: *Vårt unikt kundorienterade arbetssätt och ledande tekniska kompetens gör oss till en komplett IT-partner för flera av Sveriges mest framgångsrika företag.* Utöver det förklarar Pulsen att medarbetarna har den tekniska kunskapen och drifterfarenheten som behövs för att ta totalansvar för kundernas driftsystem.

Lagreglerad information

Pulsens årsredovisning för år 2006-2007 innehåller all den information gällande humankapitalet som enligt ÅRL ska vara med. Informationen är samlad under not 2, som benämns som Personal, och innehåller upplysningar om medelantalet anställda och könsfördelningen för både koncernen och moderbolaget samt könsfördelningen i styrelsen. Dessutom finns det information om löner, ersättningar, sociala avgifter, pension till de anställda, styrelsen, VD:n och vice VD:n.

Nyckeltal för humankapitalet

Pulsens årsredovisning för 2006-2007 innehåller väldigt få nyckeltal och det enda som är värt att nämna är antalet anställda, medelantalet anställda och slutligen könsfördelningen.

4.5 LEGO

LEGO är ett danskt leksaksföretag som tillverkar LEGO i 130 länder. Företaget är världens sjätte största leksakstillverkare med en omsättning på 9,5 miljarder danska kronor och 5 388 anställda. LEGO A/S grundades redan 1932 av Ole Kirk Christiansen i den danska staden Billund som en del av Christiansens företag Billund Maskinsnedkeri og Tømmerforretning. När Christiansens son, Godtfred Kirk Christiansen, tog över verksamheten utvecklade han 1949 de byggelement som gjorde att företaget fick den starka utvecklingen att det blev det internationella storföretag som det är idag (LEGO, 2009).

(Miljoner kronor)¹	2007
Omsättning	11 753
Åretsresultat	1 505
Tillgångar	8 798
Skulder	6 340
Egetkapital	2 458
Årsredovisning, sidor	96

Figur 10: LEGO:s faktaruta (LEGO:s årsredovisning 2007).

4.5.1 Årsredovisning 2007

Text information

LEGO har i sin årsredovisning ett kapitel, som de benämner som *Medarbetare*, och där finns enbart information om de anställda. Företaget börjar kapitlet med att skriva att en arbetsplats som belönar de anställda för deras resultat, utvecklar de för morgondagens utmaningar och uppmuntrar de för företagets kommande uppdrag. Dessutom förklarar LEGO att koncernen inlett

¹ Omräknades från danska kronor till svenska kronor enligt växelkursen 1,464 (Växelkurs, 2009).

en utbildning av ett antal anställda för att se till att företagets kunskap delas med berörda samarbetspartners. Under 2007 har cirka 100 anställda deltagit i utbildningen.

LEGO förklarar att outsourcingen under 2007 som inneburit att förpackning och distribution i Enfield, USA, har överförs till externa leverantörer, har även medfört att 256 LEGO anställda förlorat sina jobb. Dock påpekar LEGO att de har tagit initiativ för att stödja de anställda i denna svåra process. Detta sker genom finansiella avgångsvederlagsavtal samt även med vidareutbildning och arbetssökande för de som blivit uppsagda.

I LEGO:s årsredovisning för 2007 förklaras att en viktig del i upprättandet av en ny affärsmodell är att bygga upp och säkerställa de anställdas kompetens. Därför har genomförandet av en ny kompetensmodell inletts under 2007. Den modellen definierar de åtta viktigaste kompetenserna för LEGO:s anställda, och utgör framtida grund för urval, bedömning och utveckling av koncernens anställda. Dessutom har ett antal program utvecklats för kontinuerlig kompetensutveckling för medarbetare och individuella utvecklingsplaner har införts för alla anställda. Den här strategin definierar de viktigaste personalrelaterade fokusområden och discipliner som är särskilt viktigt att utveckla för att stödja genomförandet av koncernens strategi.

LEGO förklarar koncernens viktigaste konkurrensparameter kommer att vara den kompetensnivån som de anställda har och därmed kommer den nya strategin att prioriteras högt och genomföras på alla delar av koncernen. LEGO påpekar även att de ständigt arbetar med att säkerställa en god och säker arbetsmiljö för alla anställda. Därför har de satt upp tydliga mål för att minska arbetsskador som leder till frånvaro och minimera de skador som orsakats av eventuella olyckor på arbetsplatsen. Samtidigt har LEGO satt upp ett mål för en låg andel sjukfrånvaro. Dessutom stödjer LEGO aktivt de anställda att genomgå hälsoinsatser, såsom initiativ att motionera, gå ner i vikt eller sluta röka.

Nyckeltal för humankapital

LEGO börjar sin årsredovisning med en överblick över verksamheten och där upplyser företaget om det genomsnittliga antalet heltidsanställda medarbetare som fortfarande arbetar kvar i företaget samt genomsnittliga antalet heltidsanställda medarbetare som lämnat företaget.

LEGO beskriver även hur stor andel sjukfrånvaro som företaget hade under året och dessutom presenteras även det uppsatta målet. Dessutom presenteras en olycksfallsfrekvens, vilket ger en bild av hur stort antal olyckor som har skett under arbetstid samt hur många av dem som var allvarliga.

I en not, som LEGO har valt att kalla för Personalkostnader, presenteras informationen om medarbetarna. Bland annat presenteras de anställdas löner och ersättningar, pensionskostnader och sociala kostnader. Dessutom finns det information om vart dessa kostnader härrör ifrån, det vill säga om det är produktionskostnad, sälj- och distributionskostnad, administrationskostnad eller rörelsekostnad. LEGO presenterar även lönen till styrelsen och VD:n. Övrig information som presenteras är information angående hur stor del av omstruktureringskostnaderna som kommer från personalen.

5 Analys

I analysen kopplar vi samman det vi har redogjort för i vår teoretiska referensram med resultatet från den empiriska undersökningen.

5.1 Textuell information

Under året 1989, när Arbetsgruppen Konrad presenterade sin modell för en humankapital anpassad årsredovisning, var många företag medvetna om humankapitalets betydelse. Däremot fanns det inte mycket textuell information att uthämta från årsredovisningarna. Endast Ericsson hade tillräckligt med information om humankapitalet då de till och med har ett kapitel som beskriver Ericssons medarbetare. Även Handelsbanken hade ett eget kapitel för humankapitalet, som de benämnde som Personalförändring men kapitlet beskrev endast de förändringarna som skett inom lednings- och personalstruktur. Pulsen och Skandia nämner däremot endast betydelsen av humankapitalet i några få delar av årsredovisningen trots att humankapital är en väsentlig del i dessa företags organisationer. Den textuella informationen om humankapitalet som ges genom årsredovisningarna är dessutom väldigt positiv. Detta kan vara ett sätt för företagen att förmedla en positiv bild av företaget till intressenterna, som bland annat består av ägare och anställda. Ericsson påpekar till och med att årsredovisningen är skriven för en bred grupp aktieägare.

Alla fyra svenska företagen har i årsredovisningarnas för 1999 ett särskilt kapitel där medarbetarna, det vill säga humankapitalet, är i fokus. Detta kan jämföras med Gröjer och Johansons (1996) teori om en personalberättelse. Däremot är det en väsentlig skillnad mellan innehållet och mängden information som ges av företagen. Ericsson och Skandia har detaljerade beskrivningar av humankapitalet och kompletterat det med olika diagram och tabeller. Även Pulsens använder sig av några diagram men dessa är inte lika omfattande som de två andra. Handelsbanken däremot ger bara en kort beskrivning av de anställda och detta följs inte upp av några diagram eller tabeller. En gemensam faktor för den textuella informationen om humankapitalet som förekommer i årsredovisningarna är att alla fyra företag uppger om kompetensutvecklingens betydelse för företagen. Utöver detta förekommer det i alla företagen information om humankapitalet på flera avsnitt än i det särskilda kapitlet för humankapitalet.

Enligt Smith (2006) är alla i behov av information som företagen rapporterar via extern redovisning. Företag har i syfte att förmedla informationen om företagets ekonomiska ställning till användare så att deras behov blir uppfyllt. Informationen vänder sig främst till externa användare men även också interna användare. Vi anser att Ericsson bäst tillser sina intressenter med information då de under alla åren har haft väldigt användbar information och samtidigt hållit en genomgående hög nivå. Under 2007 har exempelvis företaget använt sig av två stycken kapitel (ett helt kapitel samt ett underkapitel) för information om humankapitalet istället för ett enda kapitel som dem hade i de tidigare årsredovisningarna. Däremot har de använt sig av ett mindre antal tabeller och diagram.

När det gäller den textuella informationen har Handelsbanken visat en positiv förändring då de under 2007 utökade sitt kapitel om humankapitalet. Detta har gjorts med hjälp av mer detaljerad information samtidigt som det har tillkommit några diagram och tabeller, vilket saknades de

tidigare åren. Dessutom har Handelsbanken tagit fram en egen modell som visar samspelet mellan bankens verksamhet och medarbetarnas utveckling. Skandia och Pulsen, som är kunskapsföretag, har däremot år 2007 mindre information om humankapitalet än tidigare. Speciellt Skandia som under år 1999 hade fyllt årsredovisningen med väldigt mycket nyttig information om humankapitalet, hade under år 2007 endast en underkategori med kortfattad information. Anledning till detta kan bero på att den tidigare humankapitalanpassade redovisningen inte fick den respons som företaget väntade sig eller helt enkelt att det var för kostsamt och tidskrävande. En annan viktig aspekt är att Skandias årsredovisning för år 2007 hade storleksmässigt halverats sedan år 1989 och 1999, vilket medför att information självklart blivit mindre. Detta kan jämföras med de andra företagen vars årsredovisningar har blivit betydligt tjockare jämfört med 1989. Ericsson har exempelvis tre dubblat sin årsredovisning jämfört med 1989.

LEGO använder sig av den danska modellen för rapporteringen av humankapitalet. Företagets årsredovisning är fylld med textuell information om humankapitalet och det finns även ett särskilt kapitel för humankapitalet. Informationen som finns i årsredovisningen är dessutom väldigt detaljerad och djupgående i jämförelse med de andra företagen. LEGO använder sig även flitigt av modeller och tabeller rakt igenom i årsredovisningen.

5.2 Lagreglerad information

ÅRL trädde i kraft den 1 januari 1996 men den lagstadgade punkt om uppgift gällande de anställdas sjukfrånvaro tillkom 1 januari, 2003 och den lagstadgade punkt om uppgifter gällande könsfördelning i ledningen tillkom 1 januari, 2004.

Enligt ÅRL ska uppgifter om medelantalet samt fördelningen mellan män och kvinnor anges. Uppgifter om medelantalet anställda förekommer i alla företagen under alla åren. ÅRL trädde i kraft den 1 januari 1996, vilket innebär att under 1989 följde företagen istället aktiebolagslagen. Ericsson hade i årsredovisningen för 1989 en post som de kallade för *Särskilda uppgifter enligt den svenska aktiebolagslagen* och där förkom all väsentlig lagreglerad information. Alla årsredovisningarna har granskats av en extern revisor, vilket med mycket stor sannolikhet innebär att företagen har följt den gällande lagstiftningen,. Detta kan dock inte garanteras till 100%.

När det gäller fördelningen mellan män och kvinnor bland de anställda hade inga av företagen tagit med det i årsredovisningen för 1989. Efter införandet av ÅRL under 1996 hade alla företagen en fördelning mellan män och kvinnor i både årsredovisningen för 1999 och 2007. Pulsen och Handelsbanken använde sig av diagram för att upplysa om fördelningen. Könsfördelningen bland styrelseledamöter, VD:n och andra personer i företagets ledning ska också anges enligt ÅRL men denna punkt tillkom i ÅRL 1 januari 2004. Dessförinnan hade inga av företagen med det i årsredovisningen men efter tillägget av den punkten i lagen, hade alla företag med uppgifter om könsfördelningen med i årsredovisningen för 2007.

Uppgifter gällande de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret ska lämnas enligt ÅRL. Denna punkt lagstodgades inte förrän 1 januari, 2003. Eftersom det inte var lagstadgad för årsredovisningarna under åren 1989 och 1999 har inga företag frivilligt valt att ta

med informationen om sjukfrånvaron. Däremot har alla företagen tagit med uppgifter om de anställdas sjukfrånvaro för årsredovisningen år 2007 då det var lagstadgad. Alla företagen har dessutom valt att ta med informationen om de anställdas sjukfrånvaro i noterna.

Enligt ÅRL ska uppgifter om de anställdas, styrelseledamöternas och VD:ns löner, ersättningar och sociala avgifter specificeras. Alla företagen har genomgående redovisat uppgifter om löner, ersättningar och sociala avgifter för de anställdas, styrelseledamöterna och VD:n. Dessutom ska det även enligt ÅRL förekomma uppgifter om pension och liknande förmåner till styrelseledamöter, VD:n eller motsvarande befattningshavare ska återges. Alla företagen hade uppgifter om pensionen när det gäller årsredovisningarna för åren 1999 och 2007 däremot saknades dessa uppgifter för 1989. Endast Handelsbanken hade uppgifter om pensionen dock var dessa inte specificerade för styrelsen, VD:n och övriga ledande befattningshavare.

Därmed går det att konstatera att företagen i alla årsredovisningarna följer den lagstiftningen som gäller för humankapitalet. En viktig aspekt som är värd att notera är att den lagstadgade informationen har ökat rejält mellan åren 1989 och 2007 men företagen hänger med i den utvecklingen.

5.3 Nyckeltal för humankapital

Arbetsgruppen Konrads (1989) modell, Konradmodellen, som är tillämpbar för beskrivning av humankapitalet bestod av ett antal nyckeltal. Ett av dessa nyckeltal som användes för beskrivning av humankapitalet var totalantal och medelantalet anställda. Detta nyckeltal användes flitigt av alla företag och förekom i alla årsredovisningar. Dessutom förekom det på mer än en plats. Ericsson och LEGO hade till och med diagram för beskrivningen av dessa nyckeltal. LEGO hade i sin årsredovisning för 2007 utvecklat dessa nyckeltal ytterligare och även redovisat en beskrivning av det genomsnittliga antalet heltidsanställda medarbetare som fortfarande arbetar samt det genomsnittliga antalet heltidsanställda medarbetare som hade lämnat företaget. Även Skandia har givit detta nyckeltal ännu en dimension då de under 1999 års redovisning även tagit med ett nyckeltal för medelantalet anställda per land.

Även nyckeltalet Personalomsättning, som beskrivs i både Konradmodellen och Skandia-Navigator, förekommer i vissa årsredovisningarna medan andra inte tar med det alls. Handelsbanken använder detta nyckeltal i alla sina årsredovisningar medan Ericsson i alla årsredovisningarna förutom under år 1989, då de endast beskriver hur stort antalet är. Skandia har valt att endast använda nyckeltalet under 1999. Pulsen däremot har inte använt detta nyckeltal i någon av sina årsredovisningar. LEGO däremot använder inte något direkt nyckeltal när de beskriver personalomsättningen utan gör det istället via texter och diagram.

LEGO har under 2007 valt att redovisa ett nyckeltal som de benämner för olycksfallsfrekvens, vilket belyser hur stort antal olyckor som har skett i företaget samt hur många av dem som var allvarliga. LEGO ser detta nyckeltal som en viktig aspekt för att upplysa om humankapitalet.

Skandia använde 1999 sig av modellen Skandia-Navigator men trots det använder företaget sig av väldigt få nyckeltal. Enligt Edvinsson och Malone (1996) finns det flera nyckeltal i Skandia-

Navigator modellen som belyser humankapitalet. Skandia har endast använt sig av antalet utbildningar/anställd.

Ett nyckeltal som Ericsson använde sig av (vid 1989 års årsredovisning) och som dessutom är väldigt enkelt att räkna ut är omsättningen per anställd. Även Skandia använder sig av ett liknande nyckeltal, premieinkomst per anställd, vid 1999 års årsredovisning. Detta nyckeltal kan användas som ett alternativ till Konradmodellens nyckeltal om vinst per anställd. Ytterligare två nyckeltal, som endast Ericsson använder sig av i årsredovisningen för 2007, är antalet anställda fördelat på kostnad för sålda varor och tjänster samt antalet anställda fördelat på rörelsekostnaderna.

Gällande utbildningen har flera av företagen väldigt mycket textuell information men däremot använder sig inte företagen av några nyckeltal för en mer detaljerad beskrivning. Enligt Edvinsson och Malone (1996) finns det ett antal nyckeltal för att beskriva de anställdas utbildning. Det kan exempelvis vara utbildningskostnader per anställd, kompetensutveckling per anställd och utbildningstid. Det enda företag som använder sig av nyckeltal för att ge information om utbildningen är Skandia (i årsredovisningen för 1999) då företaget anger utbildningstiden (antalet utbildningsdagar per anställd).

Både Skandias och Ericssons årsredovisning för 1999 innehåller ett nyckeltal för beskrivning av medarbetarnas utbildning, det vill säga vilken utbildningsnivå de anställda har. Ericsson använde detta nyckeltal även i årsredovisningen för 1989. Skandia använder sig av en tabell medan Ericsson använder sig av ett diagram för att ange informationen.

I Ericssons årsredovisning för 2007 förekommer det dessutom ett nyckeltal som mäter de anställdas nöjdhet, vilket kan jämföras med Skandia-Navigators motivationsindex. Att resultatet dessutom är positivt gör det enklare för Ericsson att redovisa nyckeltalet i årsredovisningen.

6 Resultat

Nedan presenteras resultatet av undersökningen. Först återges del- och huvudfrågan, därefter presenteras slutsatserna under respektive fråga. Slutligen kommer vår avslutande diskussion där vi även ger förslag på fortsatt forskning.

6.1 Slutsats

- **Hur kan humankapitalet redovisas i årsredovisningen?**

I dagsläget finns det flera möjligheter till att redovisa humankapitalet i redovisningen. Flera experter, såsom Edvinsson och Malone, Gröjer och Johanson och Arbetsgruppen Konrad, har beskrivit modeller som gör det möjligt för företagen att få in humankapitalet i redovisningen. Både Arbetsgruppen Konrads (Konradmodellen) och Edvinsson och Malones (Skandia-Navigator) modeller går ut på att ta fram diverse olika nyckeltal för att få information om företagets humankapital.

Gröjer och Johansons modell däremot går ut på att humankapitalet tas upp som en tillgång på tillgångssidan i balansräkningen och detta balanseras genom några nya poster i balansräkningens skuld och eget kapitalsida. Detta ska dessutom kompletteras med en så kallad *personalberättelse*, där det viktigaste från året angående personalen redogörs i löpande text.

Metoderna är frivilliga men det förekommer dessutom några lagstadgade regler om tilläggsupplysningar som företagen ska ta med i årsredovisningen enligt ÅRL 5kap 18-25§. Företagen får utöver detta ta med hur mycket information som helst men detta är minimikravet. Däremot är det inte möjligt för företagen att värdera humankapitalet som en tillgång i balansräkningen, så länge som kriterierna för en tillgång inte uppfylls.

- **Hur har utvecklingen av humankapital anpassad redovisningen sett ut?**

I slutet av 1980-talet var intresset för humankapitalet väldigt lågt och informationen var väldigt knapp. De stora företagen var egentligen de enda som var intresserade av att visa humankapitalet och dess betydelse för intressenterna. Dessutom användes väldigt få nyckeltal för att upplysa intressenterna. Existensen av lagstadgad information var dessutom minimal då ÅRL ännu inte hade införts. Vi har kommit fram till att intresset för humankapitalet var störst under 1990-talet. Företag började lägga allt mer fokus på humankapitalet och ett fåtal företag började till och med komplettera de lagstadgade reglerna med tillämning av olika modeller för att ge en bättre överblick över humankapitalet. Dessutom användes väldigt många nyckeltal, som belyste väldigt många olika aspekter inom humankapitalet. Den textuella informationen var väldigt grundlig och innehöll väldigt mycket information om företagets medarbetare och deras kompetens.

Under 2000-talet har företagens intresse för humankapitalet dalat och informationen i årsredovisningarna har minskat rejält i jämförelse med slutet av 1990-talet. Den information som är tillgänglig är till stor del lagstadgad, även om det i vissa stora företag förekommer enstaka frivilliga nyckeltal. I Danmark är däremot fortfarande intresset för humankapitalet på topp men

detta är som en följd av att informationen om humankapitalet är lagstadgad. En anledning till att intresset har dalat kan vara att Sverige har under en längre tid haft en högkonjunktur som kan medföra att företagen är mer intresserade av att visa en positiv ekonomisk ställning än att lyfta fram humankapitalet. Dessutom utvecklades flera värderingsmodeller under 1990-talet men dessa var svåra att generalisera och därmed svår tillämpliga för företagen. Detta kan ha medfört att företagen helt enkelt inte vad samt hur de ska föra in humankapitalet i årsredovisningen, vilket innebär att intresset dalat.

- **Hur har olika företag redovisat humankapitalet i årsredovisningen och vart är utvecklingen på väg gällande humankapitalet?**

När det gäller redovisningen av humankapitalet har företagen först och främst tagit med den lagstadgade informationen angående tilläggsupplysningar enligt ÅRL 5kap 18-25§. Den lagstadgade informationen kompletteras oftast med textuell information och många företag känner att det är tillräckligt. Däremot finns det företag som använder sig dessutom av tabeller och diagram för att förtydliggöra informationen om humankapitalet.

Företagen använder sig sällan av modeller för att redovisa humankapitalet i årsredovisningen, även om det finns ett par exempel på företag som använder modellerna. Istället använder sig företagen bara av några enstaka nyckeltal som omnämns i modellerna och fyller på med mera textuell information. Den textuella informationen är oftast utsprid i hela årsredovisningen och de flesta företagen har även ett specifikt kapitel för just humankapitalet, där all den relevanta informationen enligt företaget finns. Företagen kan i många fall anse att arbetet med humankapitalet är kostsamt och tidskrävande samt att nyttan inte överstiger dess arbete. Detta medför då att företagen nöjer sig med textuell information och den lagreglerade informationen.

Det danska företaget, LEGO, använder sig av få nyckeltal men kompletterar detta med mer djupgående textuell information om humankapitalet. Inga av de granskade svenska företagen är i dagsläget i närheten av det danska företaget när det gäller informations rapportering angående humankapitalet. Detta kan dock förklaras av att Danmark har ett lagkrav på information angående humankapitalet.

En noterbar punkt är att redovisningen av humankapitalet varierar mellan de olika företagen. Vissa är mer djupgående än andra och har en större portion frivillig information medan andra nöjer sig med de lagstadgade reglerna som kompletteras med något enstaka avsnitt av textuell information. Ericsson är tillsammans med LEGO det företag som har mer djupgående information och detta beror på att företagen är väldigt stora och internationellt aktiva. Detta medför att företagen har flera intressenter och anser att ett de är i behov av att lyfta fram humankapitalet i årsredovisningen.

Utvecklingen har som sagt gått spikrakt uppåt under 1990-talet för att sedan sjunka under 2000-talet. Det är inte heller mycket som tyder på att utvecklingen kommer att ändra riktning i framtiden då intressenterna ser ut att bli tillfredsställda av den information som ges. Så länge som rapporteringen angående humankapitalet är frivilligt kommer företag att ta den enklare vägen eftersom rapportering av humankapitalet är inte det enklast och vissa av nyckeltalen som beskrivs i de olika modellerna, såsom Avhoppskänslighet och Motivationsindex, är svåra för företagen att räkna fram. Dessutom skiljer sig redovisningen av humankapitalet från år till år och det är möjligt

för företag som känner att humankapitalet har haft en extra betydelse under ett år, utöka rapporteringen. Dessutom kan företagen välja att beräkna nyckeltalen om humankapitalet under de åren då de ger ett positivt värde medan de kan välja att dölja nyckeltalen då ett negativt värde uppvisas.

Slutligen en möjlighet för att öka redovisningen av humankapitalet vore att efterfölja Danmark och ha en humankapitals lagstiftning. För de lagstadgade delarna av ÅRL angående humankapitalet följs efter på ett exceptionellt sätt och dessutom skulle företagen bli mer jämförbara. Humankapitalets betydelse varierar från bransch till bransch och därmed kan det vara extra viktigt för, exempelvis kunskapsföretag, att ha en utförligare redovisning av personalens kompetens.

6.2 Avslutande diskussion

När vi påbörjade undersökningen hade vi uppfattningen om att företagens årsredovisningar kommer att innehålla väldigt många nyckeltal och att företagen använde sig av en liknande standard oberoende av bransch. Däremot blev vi förvånade av att företagen vi undersökte, speciellt IT-företaget Pulsen, inte hade mer fokus på humankapitalet. Däremot blev vi djupt imponerade av Ericsson som höll en hög standard genom alla årsredovisningar.

Dessutom var vi i början av arbetet väldigt positiva till en humankapital anpassad redovisning men ju djupare vi forskade inom området desto klarare bild fick vi. Vi anser att även om det möjligtvis krävs en utförligare redovisning av humankapitalet för vissa företag, räcker dagens lagstiftning om den kompletteras med utförlig textuell information. Att efterfölja den danska modellen för årsredovisningen är enbart positivt då deras årsredovisning upplyser intressenterna om humankapitalet samtidigt som informationen kan enkelt tas fram.

Vi anser dessutom att de undersökta företagen inte riktigt anstränger sig för att utveckla egna modeller för humankapitalredovisning, även om Skandia under 1990-talet utvecklade en modell som de dessutom använde i årsredovisningen. En avskräckande aspekt kan möjligtvis vara kostnaderna som uppkommer vid utvecklandet av redovisningsmodellerna, vilket skulle innebära kostnaderna för att få en humankapital anpassad redovisning skulle överstiga dess förväntade nytta. Därför nöjer sig företagen med att endast redovisa det lagen kräver. Enligt oss kommer företagen att inte redovisa humankapitalet mer än nödvändigt så länge som lagen inte kräver mer än idag. Det innebär att vi får acceptera situationen som det är idag och imponeras av de företag som väljer att komplettera den lagstadgade informationen med ytterligare information.

Förslag på fortsatt forskning är att undersöka om varför företagen inte har ett intresse för humankapitalanpassad redovisning. Dessutom kan det vara intressant att se vad intressenterna tycker om en dagens redovisning av humankapitalet och om de är i behov av ytterligare information.

7 Källförteckning

7.1 Litteratur

Andersen, Ib (1998), *Den uppenbara verkligheten – Val av samhällsvetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur.

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

Artsberg, Kristina (2005), *Redovisningsteori – Policy och praxis*, Malmö: Liber Ekonomi.

Bern, Lars (2002), *Humankapitalisten – den nya ekonomins professionella aktör*, Falun: Ekerlids Förlag.

Edvinsson, Leif & Malone, Michael S. (1997), *Det intellektuella kapitalet*, Malmö: Liber Ekonomi AB.

FAR (2008), *Internationell redovisningsstandard i Sverige: IFRS/IAS*, Stockholm: FAR Förlag AB.

FAR SRS (2008), *FAR samlingsvolym Del 1*, Stockholm: FAR Förlag.

Gröjer, Jan-Erik & Johanson, Ulf (1996), *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*, Stockholm: Arbetarskyddsnämnden.

Gröjer, Jan-Erik (2002), *Grundläggande redovisningsteori*, Lund: Studentlitteratur.

Johannessen, Asbjörn & Tufte, Per Arne (2003), *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, Malmö: Liber AB.

Johansson, Sven-Erik (2003), *Den fullständiga balansräkningen – Verktyg för information och styrning*, Lidingö: Industrilitteratur.

Lundahl, Ulf & Skärvad, Per-Hugo (1999), *Utredningsmetod för samhällsvetare och ekonomer*, Lund: Studentlitteratur.

Roos, Göran, Fernström, Lisa & Pike, Stephen (2006), *Den värdeskapande organisationen – Intellektuellt kapital i praktiken*, Lund: Studentlitteratur.

Sandberg, Jörgen & Targama, Axel (1998), *Ledning och förståelse: ett kompetensperspektiv på organisationer*, Lund: Studentlitteratur.

Smith, Dag (2006), *Redovisningens språk*, Lund: Studentlitteratur.

Stewart, Thomas A. (1998), *Intellectual Capital – The new wealth of organizations*, London: Nicholas Brealey Publishing Limited.

Sveiby, Karl-Erik (1995), *Kunskapsflödet – Organisationens immateriella tillgångar*, Stockholm: Svenska Dagbladets Förlags AB.

Ödman, Per-Johan (2007), *Tolkning, förståelse, vetande – Hermeneutik i teori och praktik*, Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.

7.2 Elektronisk

Ericsson (2009), *Ericssons hemsida*, Tillgänglig: <www.ericsson.se> (2009-05-15)

LEGO (2009), *LEGO:s hemsida*, Tillgänglig: <www.lego.dk> (2009-05-15)

Handelsbanken (2009), *Handelsbankens hemsida*, Tillgänglig: <www.handelsbanken.se> (2009-05-15)

Pulsen (2009), *Pulsens hemsida*, Tillgänglig: <www.pulsen.se> (2009-05-15)

Rådet1 (2008), *Rådet för finansiell rapportering RFR 1: Kompletterande redovisningsregler för koncerner*, Tillgänglig:
<http://www.radetforfinansiellrapportering.se/UserFiles/filarkivet/29/2Rekomendationer/KomplettRFR2_1publicerad081229.pdf> (2009-06-08)

Rådet2 (2008), *Rådet för finansiell rapportering RFR 2: Redovisning för juridiska personer*, Tillgänglig:
<<http://www.radetforfinansiellrapportering.se/UserFiles/filarkivet/29/2Rekomendationer/Revidering%20av%20RFR%202.2.%20m.%20bilagor%20f.%20Publicering.pdf>> (2009-06-08)

Skandia (2009), *Skandias hemsida*, Tillgänglig: <www.skandia.se> (2009-05-15)

Växelkurs (2009), *Växelkurs – Dagens växelkurs*, Tillgänglig: <www.vaxelkurs.se> (2009-06-11)

7.3 Speciella dokument

Abeysekera, Indra (2006), *The project of intellectual capital disclosure: researching the research*, Journal of Intellectual Capital, Vol. 7:1, s.61-77.

Bogdanowicz, Maureen S. & Bailey, Elaine K. (2002), *The value of knowledge and the values of the new knowledge worker: generation X in the new economy*, Journal of European Industrial Training, Vol. 26:2/3/4, s.125-129.

Bontis, Nick (2001), *Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital*, International Journal of Management Reviews, Vol. 3:1, s.41-60.

Bukh, Per Nikolaj, Nielsen, Christian, Gormsen, Peter, Mouritsen, Jan (2005), *Disclosure of information on intellectual capital in Danish IPO prospectuses*, Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 18:6, s.713-732.

Mouritsen, Jan, Bukh, Per Nikolaj, Nielsen, Christian (2001), *Constructing intellectual capital statements*, Scandinavian Journal of Management, Vol. 17:1, s.1-149.

Theeke, Herman A. (2005), *A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future*, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol. 9:1, s.40-59.

7.4 Årsredovisningar

Ericsson årsredovisningar: 1989, 1999 & 2007

Handelsbanken årsredovisningar: 1989, 1999 & 2007

LEGO årsredovisning: 2007

Pulsen årsredovisningar: 1989, 1999 & 2007

Skandia årsredovisningar: 1989, 1999 & 2007

Högskolan i Borås är en modern högskola mitt i city. Vi bedriver utbildningar inom ekonomi och informatik, biblioteks- och informationsvetenskap, mode och textil, beteendevetenskap och lärarutbildning, teknik samt vårdvetenskap.

På **institutionen för data- och affärsvetenskap (IDA)** har vi tagit fasta på studenternas framtida behov. Därför har vi skapat utbildningar där anställningsbarhet är ett nyckelord. Ämnesintegration, helhet och sammanhang är andra viktiga begrepp. På institutionen råder en närhet, såväl mellan studenter och lärare som mellan företag och utbildning.

Våra **ekonomiutbildningar** ger studenterna möjlighet att lära sig mer om olika företag och förvaltningar och hur styrning och organisering av dessa verksamheter sker. De får även lära sig om samhällsutveckling och om organisationers anpassning till omvärlden. De får möjlighet att förbättra sin förmåga att analysera, utveckla och styra verksamheter, oavsett om de vill ägna sig åt revision, administration eller marknadsföring. Bland våra **IT-utbildningar** finns alltid något för dem som vill designa framtidens IT-baserade kommunikationslösningar, som vill analysera behov av och krav på organisationers information för att designa deras innehållsstrukturer, bedriva integrerad IT- och affärsutveckling, utveckla sin förmåga att analysera och designa verksamheter eller inrikta sig mot programmering och utveckling för god IT-användning i företag och organisationer.

Forskningsverksamheten vid institutionen är såväl professions- som design- och utvecklingsinriktad. Den övergripande forskningsprofilen för institutionen är handels- och tjänstutveckling i vilken kunskaper och kompetenser inom såväl informatik som företagsekonomi utgör viktiga grundstenar. Forskningen är välrenommerad och fokuserar på inriktningarna affärsdesign och Co-design. Forskningen är också professionsorienterad, vilket bland annat tar sig uttryck i att forskningen i många fall bedrivs på aktionsforskningsbaserade grunder med företag och offentliga organisationer på lokal, nationell och internationell arena. Forskningens design och professionsinriktning manifesteras också i InnovationLab, som är institutionens och Högskolans enhet för forskningsstödande systemutveckling.



HÖGSKOLAN I BORÅS

VETENSKAP FÖR PROFESSION

BESÖKSADRESS: JÄRNVÄGSGATAN 5 · POSTADRESS: ALLÉGATAN 1, 501 90 BORÅS
TFN: 033-435 40 00 · E-POST: INST.IDA@HB.SE · WEBB: WWW.HB.SE/IDA