

Leder konjunkturförändringar till förändring i redovisningen av intellektuellt kapital?

Kandidatuppsats i Företagsekonomi

Tijana Radic & Sima Afsahi

HT 2009

Handledare: Håkan Javefors



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR DATA- OCH AFFÄRSVETENSKAP

Svensk titel: Leder konjunkturförändringar till förändringar i redovisning av intellektuellt kapital?

Engelsk titel: Does changes in the state of the market lead to changes in the reporting of intellectual capital?

Utgivningsår: 2009

Författare: Sima Afsahi och Tijana Radic

Handledare: Håkan Javefors

Abstract

The accounting of intellectual capital varies widely from company to company. Because of rules in among others IAS 38, it is not allowed to show various aspects of intellectual capital in the income statement and the balance sheet. Despite this, many companies choose to share information concerning as an example the employees and relationships with customers. The intellectual capital is mostly important for the knowledge companies, since they live off of their employees knowledge and experience.

We have chosen to study four knowledge-based companies; Skandia, Know IT, Swedbank and SWECO. We have analyzed four annual reviews from each company between 1996 and 2008 and every four years. Our idea of the study has been to look at how the development of the intellectual capital have looked like in the annual reviews. But we chose to put an extra emphasis on how business cycles influence decisions about what kind of and how much information about the intellectual capital that will be included in the financial statements. The study was of qualitative nature but with elements of the quantitative approach because we looked at a few companies and created a deeper understanding with a principally quantitative study.

We have conducted three interviews, one of them was a preinterview to ensure the relevance of our problem. The other two interviews were with information officers from two of the companies we studied. This to get comments to the current financial statements.

In the theory chapter we have considered rules of law concerning intangible assets, the background to how the intellectual capital came to existence, the various components of intellectual capital, estimations and business cycles and how they affect organizations. Since we only studied four companies, we can not draw any general conclusions that apply to all knowledge-based companies. We have instead chosen to try to go as deep into the companies as possible and make a description of each of the companies showing of the intellectual capital. In our analysis we started out with the financial statements and interviews, the empirical part, and linked it to our theoretical frame of reference. We chose to first analyze each company individually and see how things have changed and then compare the four companies with each other.

All our respondents have some kind of information concerning intellectual capital in their annual reports, some more others less. We observed that enterprises, when it goes bad and the economy is in a recession, choose to disclose more about their relationship capital and thus focus outward to their customers. This is to attract them and thereby increasing the turnover. On the other hand in better times we could see that there was more information about the employees. The reason is that the companies then want to attract new talent because the company is growing and in need of workers.

Keywords: Intellectual capital, annual reviews, state of the market, recession, boom, knowledge companies and accounting

Sammanfattning

Redovisning av det intellektuella kapitalet varierar stort från företag till företag. På grund av lagregleringen i bland annat IAS 38 är det inte tillåtet att ta upp diverse delar av det intellektuella kapitalet i resultat- och balansräkningar. Trots detta väljer många företag att dela med sig av information om exempelvis sina anställda och relationer till kunder. De organisationer som det intellektuella kapitalet är viktigast för är kunskapsföretagen eftersom de trots allt lever på sin personals kunskap och erfarenheter.

Vi har valt att studera fyra kunskapsföretag; Skandia, KnowIT, Swedbank och SWECO. Vi har analyserat fyra årsredovisningar från varje företag mellan åren 1996 och 2008 samt med fyra års mellanrum. Vår tanke med studien har varit att titta på hur utvecklingen av det intellektuella kapitalet har sett ut men med en särskild tonvikt vid hur konjunkturer påverkat besluten om vilken och hur mycket information om det intellektuella kapitalet som ska tas med i årsredovisningarna.

Studien har varit av kvalitativ karaktär med inslag av den kvantitativa strategin där vi genom att titta på ett fåtal företag har skapat oss en djupare förståelse med en främst kvantitativ undersökning.

Vi har genomfört tre intervjuer, varav en var en förintervju för att säkra relevansen av vår problemställning. De två andra intervjuerna var med informationschefer från två av våra aktörer, för att få kommentarer till de aktuella årsredovisningarna.

I teorikapitlet har vi tagit upp lagregleringen som finns kring immateriella tillgångar, bakgrunden till hur det intellektuella kapitalet kommit till, de olika delarna som intellektuellt kapital består av, värdering samt konjunkturer och hur de påverkar olika organisationer. Eftersom vi endast har studerat fyra företag kan vi inte dra några allmänna slutsatser som gäller för alla kunskapsföretag. Vi har istället valt att försöka gå så djupt in i företagen som möjligt och göra en beskrivning av vart och ett av företagens redovisning av det intellektuella kapitalet. I våra analyser har vi utgått från årsredovisningarna och intervjuerna, empirin, och kopplat den till vår teoretiska referensram. Vi valde att först analysera varje företag för sig och se hur utvecklingen har gått för att sedan jämföra de fyra företagen med varandra.

Alla våra respondenter har på något sett med information om deras intellektuella kapital i sina årsredovisningar, vissa mer andra mindre. Vi kan konstatera att företagen, när det går dåligt och är lågkonjunktur, väljer att redovisa mer om sitt relationskapital och alltså fokusera utåt på sina kunder. Detta för att locka dem och på så sätt öka omsättningarna. När det däremot är bättre tider kunde vi se att det fanns mer information om de anställda. Man vill då locka till sig nya talanger eftersom företaget är i tillväxt och behöver arbetskraft.

Nyckelord: Intellektuellt kapital, årsredovisningar, konjunktur, låg-hög konjunktur, kunskapsföretag och redovisning

Begreppsprecisering

Intellektuellt kapital	Den mest förekommande definitionen är att dela in det intellektuella kapitalet i tre delar: humankapital, strukturkapital och relationskapital (Marr, Bernard, 2008).
Humankapital	Humankapital är den kunskap som de anställda besitter och dessa kan inte ägas då de kan bli sjuka eller lockas iväg av en konkurrent (Stewart, Thomas, 1999, s.113).
Strukturkapital –	Det är organisationens förmåga inklusive de fysiska system som används för att överföra och lagra intellektuellt material, alltså sådant som kan ägas av organisationen. Strukturkapital kan i sin tur delas in i kundkapital och organisationskapital (Stewart, T, 1999, s. 146).
Relationskapital	Relationskapitalet har att göra med alla relationer företaget har med externa parter som bidrar till företagets värdeskapande. Det kan vara kunder, leverantörer, media, staten och andra typer av partners (Stewart, T, 1999, s. 186).
Värdering	Att försöka uppskatta det ekonomiska värdet på något.
Redovisning	Det är att redovisa. Redovisning är en registrering, bokföring av ekonomiska händelser (affärshändelser) eller en förmögenhetsrapportering av tillgångars och skulders samlade värde. Redovisningen består av två delar dels en förmögenhetsrapportering som kan utläsas i balansrapporten och dels en resultatuppföljning som utläses i resultatrapporten. (ne.se)
Tillgång	En tillgång är en resurs över vilken företaget har det bestämmande inflytandet till följd av inträffade händelser och som förväntas innebära ekonomiska fördelar för företaget i framtiden (IFRS/IAS Föreställningsramen, punkt 49)
Immateriell tillgång	Enligt IAS 38 är en immateriell tillgång en identifierbar icke-monetär tillgång utan fysisk form.
Konjunktur	Den rådande ekonomiska tendensen; ekonomiskt läge och ekonomiska utsikter; marknadsläge. (ne.se)
Lågkonjunktur	Ekonomisk situation i regel präglad av arbetslöshet, låg ekonomisk aktivitet och låg inflation. (ne.se)
Högkonjunktur	Period med bl.a. hög sysselsättning, hög investeringsvilja och stigande priser. (ne.se)
Kunskapsföretag	Kunskapsföretag är företag som säljer sin kunskap samt använder den för att lösa problem åt andra. (Arbetsgruppen Konrad 1989:9).

Årsredovisning

Offentlig, årlig rapport med t.ex. ekonomisk och finansiell information som bl.a. aktiebolag enligt lag är skyldiga att lämna till Bolagsverket. (ne.se)

Förord

Vi vill börja med att tacka vår lärare i metod kursen för att han
gett oss kunskap om hur bra uppsatsskrivande går till.

Vi vill även tacka vår handledare för att han stöttat och lett oss fram till önskat resultat.

Sist men inte minst vill vi tacka de som hjälpt oss ta fram nödvändig information
nämligen Peter Andersson, informationscheferna på SWECO och KnowIT och ett speciellt
tack till Lars Bertil Erkki som grävde i arkiven för vår skull.

Contents

Begreppsprecisering.....	1
1. Bakgrund.....	9
1.2 Problemställning.....	10
1.2.1 Forskningsfrågor.....	11
1.2.2 Syfte.....	11
1.2.3 Avgränsning.....	11
1.2.4 Målgrupp.....	11
1.3 Val av forskningsstrategi samt förankring i forskningsstrategi.....	11
1.4 Undersökningsform.....	12
2. Metod.....	13
2.1 Förundersökning.....	13
2.2 Urval.....	13
2.3 Datainsamling för den teoretiska referensramen.....	13
2.3.1 Datainsamling, Undersökningsmetod för empiri.....	13
2.4 Analys av insamlat material och tolkning.....	14
2.5 Källdiskussion.....	15
2.6 Tänkt kapitel indelning.....	16
3. Den nya ekonomiska världen.....	17
3.1 Kunsksföretag.....	17
3.2 Tillgångar.....	17
3.3 Intellectuellt kapital.....	17
3.3.1 Humankapital.....	18
3.3.2 Strukturkapital.....	18
3.3.3 Relationskapital.....	18
3.4 Lagreglering kring det intellektuella kapitalet.....	19
3.4.1 ÅRL.....	19
3.4.2 IFRS 3 Rörelseförvärv.....	19
3.4.3 IAS 38.....	19
3.4.4 Identifierbarhet.....	20
3.4.5 Kontroll.....	20
3.4.6 Redovisning av Humankapital.....	21
3.4.7 Värdering.....	21
3.5 Skandia Navigator.....	22
3.5.1 Modellen.....	22
Figur 1. Figuren visar Skandia:s modell för utveckling av intellektuellt kapital.....	23
3.6 Konjunkturer.....	23
4 Empiri.....	24
4.1 Intellectuellt kapital i verkligheten.....	24
4.1.2 Vad är problemet?.....	24
4.1.3 IASB:s reglering.....	25
4.1.4 Fördelar och nackdelar.....	25

4.1.5 IFRS 3.....	26
4.1.6 Efterfrågan	26
4.2 Intellectuellt Kapital i årsredovisningar.....	27
4.2.1 SKANDIA Koncernen	27
4.2.2 SWECO.....	31
4.2.3 Swedbank (tidigare Sparbanken & Föreningsparbanken)	36
4.2.4 KnowIT.....	40
5. Jämförande analys	47
6 Slutsatser	49
6.1 Fortsatt forskning	50
7 Källförteckning	51

Figur & Tabellförteckning

Modell 1. Skandia navigatorn.....	23
-----------------------------------	----

1. Bakgrund

I det här inledande kapitlet kommer vi att redogöra för bakgrunden till problemen som finns inom området samt vilket syfte studien har.

I dagens samhälle är det nästan omöjligt att hitta en bransch eller företag som inte har blivit mer beroende av information och kunskap för att kunna locka till sig kunder och av informationsteknologi för att bättre driva sin verksamhet. Fler och fler företag gör affärer med kunskap som produkt. Det har ofta blivit så att informationsintensiva företag börjar sälja information t.ex. IBM som nuförtiden får större intäkter av att sälja datatjänster än av att sälja datorer (*Ming-Chin Chen, Shu-Ju Cheng, Yuhchang Hwang, 2005*)

Startskottet för begreppet intellektuellt kapital (från och med nu: IK) kom i början av 1980-talet. Eftersom startskottet kom för ca 30 år sedan kan det tyckas att begreppet bör vara väl definierat och att forskare kommit fram till en gemensam tolkning men fallet är inte som så. Att definiera begreppet IK har varit ett problem, dock har det inte varit ett problem med att belysa vikten av det. Fler och fler chefer och akademiker världen över började inse värdet av de immateriella resurserna, däribland det intellektuella kapitalet. De insåg att det intellektuella kapitalet spelade en större roll för en organisations resultat än vad som tidigare antagits.

Kunskapsföretagen har få traditionella materiella tillgångar, som syns på företagens balansräkningar, men det finns flera exempel på sådana företag som är betydligt högre värderade än bokfört värde (*Ming-Chin Chen, Shu-Ju Cheng, Yuhchang Hwang, 2005*). Varför värderar marknaden ett företag så pass mycket högre än det bokförda värdet? Den här frågan är en av dem som har gjort att forskare intresserat sig för det intellektuella kapitalet. Det har konstaterats att något ”mentalt” eller ogripbart bidrar till de höga värderingarna, och inte bara det värde som visas på balansräkningen. Det intellektuella kapitalet kan beskrivas som personalens kompetens, varumärken och upparbetade kund- och leverantörsrelationer. Det består av humankapital och strukturkapital. Begreppet humankapital omfattar individers förmågor, kunskaper, erfarenheter och skickligheter hos personalen i ett företag. Det handlar om mer än bara mått, det viktiga är att fånga rörelsen av kunskapsflödet hos ett intellektuellt företag som befinner sig i en konkurrenspräglad och föränderlig omgivning. Strukturkapital däremot är det som gör humankapitalet möjligt. Det fungerar som ett stöd och betyder att ju bättre strukturkapitalet är desto bättre är troligen humankapitalet.

”Mätning av intellektuellt kapital är en revolutionerande idé – och som fallet är med de flesta revolutioner vägrar den att stanna kvar inom de uppsatta gränserna” (*Edvinsson, L., & Malone, M.S, 1999*). Historien har visat oss att inga revolutioner slutar där de började utan de fortsätter att utvecklas. Under dessa perioder har människan ändå alltid varit övertygade om att den aktuella förändringen kommer att vara den sista. Dessa förutsägelser har nästan alltid bevisats fel och hur revolutionen egentligen påverkat oss har inte varit väntat. Definitionen på vad som är viktigt har också förändrats.

Även om forskning visat att kunskap förändrar ekonomin är det svårt att få grepp om hur den gör det. Av ekonomer brukar det kallas en ”heterogen resurs” eftersom den tar sig många olika uttryck. Dessa olika uttryck kan vara årsredovisningar, biblioteksböcker och elektronisk information, som alla är olika former av information som kan bli kunskap.

Intresset för det intellektuella kapitalet kom till när vi under en föreläsning i kursen externredovisning fick lära oss att företag i stort sett inte redovisar sitt intellektuella kapital. Det här på grund av regler och lagar som finns i redovisningen. Samtidigt fick vi lära oss att

det intellektuella kapitalet är en viktig del av företagens tillgångar, speciellt hos tjänsteföretag där tillgångarna i stort sett består utav den kunskap som oftast de anställda besitter. Ämnet HR kom vi även att möta under vår utlandstermin då vi hade en kurs som handlade om just human resource management.

1.2 Problemställning

”Idag har kunskap både blivit den viktigaste råvaran och det viktigaste resultatet av ekonomisk aktivitet. Därför har en organisations intelligens - smarta människor som arbetar på ett smart sätt – övergått från att ha en stödfunktion till att spela huvudrollen”(Stewart, T, 1997, s.48)

Det här är som sagt inget nytt problemområde för forskningen då det har forskats om det i årtal. Det säregna med området är att forskare fortfarande inte är eniga om ett slutgiltigt sätt att t.ex. värdera och beräkna det intellektuella kapitalet. Det finns många olika sätt att göra det här, vissa mer erkända vissa mindre samtidigt som det finns olika definitioner och tolkningar för vad det intellektuella kapitalet är.

Många av dagens organisationer verkar som sagt ha insett att redovisning av IK är ett område värt att satsa på. En viktig fråga är hur företag prioriterar redovisning av informationen när det går bra respektive när det går dåligt. Exempelvis nu när det råder lågkonjunktur och finanskris.

Begreppet och området diskuteras mest hos ledningar och styrelser. Fördelen med användandet av IK är att tidigare forskning visar på att investerare sätter högre värde på företag med bättre IK effektivitet. Företag med bättre IK effektivitet genererar lönsamhet och ökad omsättning både kort och långsiktigt”(Stewart, T, 1997, s. 45.).

IK får ofta en liten betydelse i en finansiell rapport då all fokus verkar ligga på det materiella. Något som framförallt bidrar till det här är det faktum att IAS 38 inte tillåter redovisning av IK, såtillvida det inte kan betecknas som immateriella tillgångar. Huvudpoängen är att IK är en tillgång, men som enligt IAS 38 inte uppfyller vissa kriterier för att inkluderas i balansräkningen. (IFRS/IAS 2008, IAS 38).

Med det här som bakgrund vill vi fördjupa oss i ämnet och förstå problemet med redovisning av IK. Det här är ett stort område och även om viljan finns har vi inte tiden att undersöka allt därför har vi valt att avgränsa oss på ett intressant område. Vi kommer istället att koncentrera oss på att identifiera hur redovisning av det intellektuella kapitalet i kunskapsföretag har sett ut under upp och nedgångar i konjunkturen

Vi kan idag se spår i årsredovisningar av det intellektuella kapitalet, i alla fall enligt vår mening. Flera sidor där frågor kring personalen tas upp kan hittas. Vi kan även se sådant som kundrelationer beskrivas. Det här kan anses som en form av redovisning av det intellektuella kapitalet.

Med tanke på vikten av redovisning av IK enligt tidigare forskning är det intressant att se hur kunskapsföretaget, som till det mesta består utav immateriella tillgångar prioriterar vid hög- och lågkonjunkturer. I slutet av 90-talet och början av 2000-talet var det högkonjunktur medan det just nu pågår en finanskris. Det som intresserar oss är huruvida det har skett någon utveckling eller förändring på de nästan 15 år som gått. Alltså hur det intellektuella kapitalet redovisas och framställs beroende på hur ekonomin ser ut. Vad prioriterar företagen?

Intressenter är en viktig grupp som det bör tas hänsyn till när det gäller valet att redovisa det intellektuella kapitalet eller inte och på vilket sätt.

1.2.1 Forskningsfrågor

Hur kommuniceras det intellektuella kapitalet i årsredovisningen hos stora kunskapsföretag?
Hur och varför förändras redovisningen av IK i årsredovisningarna vid hög/lågkonjunktur?

1.2.2 Syfte

Syftet med studien är att identifiera, analysera och ge en förklaring till om konjunktur förändringar påverkar redovisning av det intellektuella kapitalet hos kunskapsföretag.

1.2.3 Avgränsning

Forskning om värderingsfenomenet finns redan och därför kommer studien bara att beröra det här kort eftersom det är viktigt för att kunna förstå problemet. Vi kommer att koncentrera oss på vad förändringar av konjunkturer har för verkan på redovisning av det intellektuella kapitalet hos respondent företagen. En vidare beskrivning av vad som leder till konjunktur upp och nedgångarna kommer inte att undersökas då det inte anses relevant.

Vi har även avgränsat oss till att studera kunskapsföretag eftersom det är de som i högst utsträckning redovisar det intellektuella kapitalet och de företag som det intellektuella kapitalet är väsentligast för.

1.2.4 Målgrupp

Intressenter för denna studie är generellt sagt alla ekonomer, både i praktiken och inom akademien. Mer specifikt i praktiken är studiens målgrupp kunskapsföretag som inte har insett fördelarna med det intellektuella kapitalet, men även för de företag som redan har det då denna studie kan ge dem en bättre förståelse av det intellektuella kapitalet och för vem eller vilka den ger fördelar. Bland annat har en av våra aktörer, SWECO, visat särskilt intresse för vår studie och ville mer än gärna ta del av våra slutsatser. Målgruppen får också sägas vara alla de personer som sitter i ledningar då det oftast är de som tar beslut gällande sådant som IK och hur det här ska behandlas inom företagen och inte företagens revisorer.

1.3 Val av forskningsstrategi samt förankring i forskningsstrategi

Vi kommer att ha en abduktiv forskningsansats under vår studie för att relatera teori och empiri. Det här visar sig i att vi hela tiden växlar mellan att titta på både teori och verklighet. ”Abduktion utgår från empirisk fakta liksom induktionen, men avvisar inte teoretiska föreställningar och ligger i så måtto närmare deduktionen.” (Analysen av empiri kan kombineras med studier av tidigare teori, som inspiration för att upptäcka ett mönster som ger förståelse. Under forskningsprocessens sker alltså alternering mellan teori och empiri) (Alvesson, M & Sköldberg, K, 1994, s.42).

Enligt ”Om metodpärmen” i Kunskapsbanken kan man som forskare i sin kvalitativa strategi även ha kvantitativa inslag och därmed positivism och inte bara hermeneutik som ju annars karakteriserar det kvalitativa forskningssättet. Den här strategin passar vår studie eftersom att syftet med vår studie är att genom en empirisk och kvantitativ undersökning få fram

kvalitativa resultat. På grund av det här kommer vi att utgå ifrån kvalitativ strategi men även bland in kvantitativa inslag. I praktiken används oftast inte det ena perspektivet uteslutande utan de båda är istället kombinerade till viss mån. För vår studie kommer det också att behövas en kombination för att vi ska kunna nå bästa resultat.

Vi kommer anta ett hermeneutiskt förhållningssätt. Vi kommer alltså att pendla mellan delar och helhet. De delar vi syftar på då är alla de frågor som uppstår, vissa av dem har redan uppstått som vi kan läsa i problemdiskussionen och problemställningen. Helheten är våra forskningsfrågor. Genom att pendla mellan delarna och helheten kan vi komma fram till bättre slutsatser då vi förstår problemen bättre. (Patel & Davidson, 2008, s.28)

1.4 Undersökningsform

Vår studie kommer att anta en deskriptiv undersökningstyp. Det här eftersom att vi vill belysa en specifik aspekt av området IK. Studien kommer att bestå av att beskriva detaljerat, förstå och förklara förändringen av redovisning av det intellektuella kapitalet från högkonjunktur till lågkonjunktur hos de företag vi har valt att undersöka. (Patel & Davidson, 2008, s.13)

2. Metod

I det här kapitlet diskuterar vi vårt metodologiska ställningstagande. Vidare presenteras vilken typ av empirisk data vi har samlat in och vilken metod vi använt för att samla in dessa data. Här försöker vi att tänka över de valda metodernas begränsningar medavseende på validitet.

2.1 Förundersökning

Efter en källstudie har vi genomfört en förstudie. Det här gör vi för att säkerställa att de frågor vi väljer att undersöka är relevanta och intressanta. Vi har intervjuat en auktoriserad revisor som även är delägare i en av de större revisionsbyråerna i Sverige. Under denna intervju fick vi information som hjälpte oss att välja forskningsfrågor, samt val av företag. Vi kunde säkerställa att den information vi använder oss utav är relevant och kommer från en person som besitter den rätta kunskapen.

2.2 Urval

Urvalet av respondenter för studien har skett genom icke slumpmässigt urval. Vi har valt att undersöka fyra stora kunskapsföretag; KnowIT, SWECO, Swedbank, Skandia. I turordning är de från tre branscher, nämligen IT-branschen, arkitektbranschen och finansbranschen. Vi har valt fyra företag eftersom vi inte har nog med resurser för att undersöka fler. Vi har försökt välja företag som är stora i sin bransch och som varit verksamma en längre tid. Det underlättar jämförelsen av deras val av strategier och metoder gällande redovisningen av det intellektuella kapitalet. Vi har även valt att analysera fyra årsredovisningar var från de fyra företagen med fyra års mellanrum. Det här så att vi lättare kan se utveckling och/eller förändring. Vi har valt åren 1996, 2000, 2004 och 2008. Det här då konjunkturen var på uppgång 1996 och nådde sin topp 2000 (Lennart Schön, 2006, s.9).

Vi ville intervjua informationscheferna hos våra respondentföretag då det är dessa som är ansvariga för den information som skrivs i årsredovisningarna. Olyckligtvis fick vi inte access till alla fyra företagen men två av dem, KnowIT och SWECO, svarade på de frågor vi hade.

2.3 Databasinsamling för den teoretiska referensramen

Information för den teoretiska referensramen har vi fått från sekundär data i form av vetenskapliga artiklar och böcker. Sökandet efter information skedde i databaser inom tidsskriften "Journal of Intellectual Capital". The Journal of Intellectual Capital är en internationell publicering avsedd för utbyte av den senaste forskningen och bästa praxis information om alla aspekter för att skapa, identifiera, hantera och mäta det intellektuella kapitalet i organisationer.

Även litteraturinsamlingen kommer att ske via Högskolan i Borås biblioteksdatabas, där vi kommer att söka efter passande litteratur.

2.3.1 Databasinsamling, Undersökningsmetod för empiri

Den empiriska delen av studien, alltså primärdata, bestod i stort sett av kvantitativa undersökningar vilket innebär analyser av våra aktörers årsredovisningar. Vi sökte främst efter information och upplysningar som kan kopplas till det intellektuella kapitalet. Dock

försökte vi även se en koppling mellan hur det har gått för företaget och hur de beroende på det här väljer att prata om sitt intellektuella kapital.

Vi intervjuade en auktoriserad revisor för att på så sätt kunna säkerställa vår frågeställning, alltså en förundersökning. Förundersökningen hjälpte oss inte bara vid val av forskningsfrågor utan den var även vara till stor hjälp för hela arbetet.

Intervju med respondent företagets informationschefer skedde. Det här för att få svar på de frågor som uppstod vid undersökningen av företagets årsredovisningar samt för att få lite kommentarer om de aktuella årsredovisningarna.

Vi tror att det är lättare för respondenten att svara på frågorna mer utförligt på en personlig intervju än att svara på dem skriftligt. Vid en personlig intervju är det lättare att undvika missförstånd av frågor som inte går att göra vid en enkät och det här är en stor fördel med tanke på den tid vi har på oss att utföra studien.

Vi hade både låg grad av standardisering och strukturering när det gäller frågornas utformning. Vi förberedde rubriker och områden som vi tog upp med respondenten men inte klara frågor, utan dessa formulerades under intervjuens gång. Vi lämnade även ett stort svarsutrymme till respondenterna för att på så sätt få så mycket information som möjligt. Det här för att vi vill göra en kvalitativ analys av svaren men också för att respondenterna ska få prata relativt fritt och att det hela ska bli som en konversation och samtal.

Etik är en faktor som är viktig att tänka på vid en studie. Vi måste förklara för respondenterna hur den information de delar med sig kommer att användas och i vilket syfte. Före själva intervjutillfället kommer det skickas ut ett dokument som innehåller information om studien där det ska ingå vad studien handlar om, vad syftet är, varför vi behöver deras kunskap, de frågor vi ska ställa samt sekretessinformation. Det ska även komma fram, att deras kunskap och information är väldigt betydelsefullt för att vår studie ska kunna gå att genomföra. Vi kommer även att be om tillstånd för ljudupptagning under intervjutillfället för att det ska bli lättare för oss att registrera informationen så att vi inte missar någonting. Här är det också viktigt att ge information om att ingen annan än vi som är med vid intervjutillfället kommer att ta del av ljudupptagningen. **Är det patel o davidsson här?**

2.4 Analys av insamlat material och tolkning

Då förankringen har skett enligt både kvantitativ och kvalitativ forskningsstrategi så skedde även analysen av insamlat material på båda sätten. När insamlat material sammansattes skedde transkriberingen. Transkriberingen görs efter intervjuer och litteraturstudier. Vi la en stor del av den tid vi har på transkriberingen. Vi gjorde det för att säkerställa kvaliteten, alltså försäkra att vi framförde det respondenten menade att säga. Vi kvalitetssäkrade det här återigen genom att låta respondenterna återkoppla till oss efter att de fått läsa igenom det transkriberade materialet.

Vid analysen var det psykiskt sett omöjligt för oss att vara objektiva. Det vi avsåg att göra var att hitta en balans mellan vår egna förförståelse, tankar och idéer samt mellan teori och empiri. Men vi lät texten vara författad på ett sådant sätt att det finns utrymme för läsaren att få en egen förståelse och tolka texten själv. Vi tittade på och försökte hitta förklaringar till varför diverse förändringar av redovisning av det intellektuella kapitalet har skett. Det här skedde genom att vi först jämförde det enskilda företagets olika årsredovisningar med varandra och sedan genom att vi jämförde de olika företagens förändringar med varandra.

Med förändringar menar vi omfattning av information om de olika delarna av det intellektuella kapitalet som förekommer, nya delar som tillkommit (jämfört med tidigare) samt en jämförelse av vad de olika företagen väljer att presentera i varje årsredovisning. Vår studie innehåller följaktligen en jämförande analys. Dessa förändringar satte vi sedan i relation till konjunkturen för det aktuella året men vi försökte även hitta andra kringliggande orsaker som exempelvis byte av ledning och VD samt hur det gått för företaget rent ekonomiskt.

Analys skedde även löpande under studiens gång genom att vi antecknade idéer och funderingar i ett dokument som vi sedan tog hjälp utav vid analysen av det transkriberade materialet.

Studiens validitet säkras genom triangulering. Genom att vi både analyserade årsredovisningar och intervjuade några av företagens ansvariga för redovisning av det intellektuella kapitalet gjorde att vi fick ett bättre underlag för en rikare tolkning. Vi studerade samma fenomen fast i olika sammanhang, för att tolka variationen i det här. Efter att all data från intervjuerna var transkriberat lät vi respondenterna ta del av resultatet och ge återkoppling om vi har tolkat allt de sagt rätt. Det kan även göras vid slutet av arbetet för att få återkoppling och få reda på om de slutsatser och tolkningar som gjorts är rimliga. Eftersom vi anser att vår studie både är kvalitativ och kvantitativ måste vi se på validitet och reliabilitet på olika sätt. Validitet i kvantitativa studier säkerställs genom att vi studerar rätt företeelser, i det här fallet årsredovisningar. Det här stärks ytterligare med god teori och noggrannhet vid själva analysen av årsredovisningarna. Även valet av respondent företag och personer är viktigt. Valet av kunskapsföretag är berättigad av teorin samt uttalanden som Andersson¹ gjort. Däremot i det kvalitativa fallet handlar det om att tolka och förstå, vilket är det andra steget av vår studie. Vi vill förstå varför våra aktörer vissa år väljer att skriva mer om det intellektuella kapitalet och andra år mindre. Vid kvalitativa studier läggs också stor betydelse vid hur pass bra forskaren fångar upp exempelvis relationen mellan det normala, typiska och det speciella. Det ska även kunna gå att argumentera för att den ena tolkningen är troligare än den andra. Vi anser ha god reliabilitet då de personer vi fått vår information från är personer som anses kunniga och är högt uppsatta inom de företag de är verksamma inom. Även årsredovisningar är en pålitlig källa. (*Patel, R. & Davidson, 2003, s.14*)

Vad gäller generaliseringen av kvalitativa studier är det oftast svårt att säga att de är generaliserbara då de alla är unika. (*Patel, R. & Davidson, B, 200, s.14*) Det vi istället kan säga är att det resultat vi kom fram till kan gälla för organisationer som är lika och befinner sig i samma omgivning och situation.

Studien är trovärdig och aktuell då vi har haft en förundersökning där en auktoriserad revisor tar upp problematiken som vår studie behandlar samt att de andra respondenter vi använt oss av är personer som är kunniga och verksamma inom området.

2.5 Källdiskussion

Vi har använt oss främst utav sekundärkällor. Alltså fakta, teorier och modeller som tagits fram i ett annat syfte än den vi har. Därför måste vi beakta det här i användandet av den informationen så att vi på något sätt ger fel information genom vår studie. Vi måste beakta att

¹ Intervju med Peter Andersson, auktoriserad revisor samt delägare i ett större revisionsbolag 20/11

böcker, artiklar och annan information som är gammal. Det här är viktigt då det kan ha forskats ytterligare inom samma ämne och att framsteg gjorts som leder till att de gamla teorier eller modeller inte längre gäller, alltså föråldrats.

Vid framställning av primärdatan ska vi försöka vara objektiva, det här för att förtydliga det intervjupersonerna menar. Vi kvalitetssäkrar genom att låta intervjupersonerna återkoppla till oss om det de ville säga framstår i vår text. Det är viktigt att primärdatan är tillförlitlig så att studiens giltighet stärks.

2.6 Tänkt kapitel indelning

Kapitel 1 Inledning: Med underrubriker som bakgrund, problemdiskussion, problemställning, forskningsfrågor och syfte.

Kapitel 2 Metod: Med underrubriker som innehåller vår forskningsansats, forskningsstrategi, undersökningstyp och urval. Vi beskriver här vilket perspektiv vi har samt med hjälp av vilka metoder vi kommer att utföra denna studie.

Kapitel 3 Teoretisk referensram: Med underrubriker där vi preciserar lagar, litteratur och vetenskapliga artiklar. Det teoretiska underlaget är viktigt för att kunna utföra den empiriska undersökningen. Därför kommer vi i det här kapitlet att redogöra för de teorier som finns om det Intellectuella kapitalet och annat inom området som är viktigt att veta.

Kapitel 4 Empirisk undersökning samt analys av årsredovisningar: Med underrubriker där vi presenterar de företag vars årsredovisningar vi studerat, kommentarer från deras informationschefer samt vår analys.

Kapitel 5 Jämförande analys: I det här kapitlet kommer vi att göra en jämförande analys av respondentföretagen. Vi ska här försöka hitta de kopplingar som binder teorin med empirin.

Kapitel 6 Slutsatser: Våra egna tankar och åsikter kring analysen samt presentation av resultatet av vår studie, även förslag på vidare forskning

Kapitel 7 Källförteckning

3. Den nya ekonomiska världen

Det här kapitlet i studien kommer att behandla en vidare fördjupning av de viktiga begreppen samt den lagstiftning som finns inom området. Även teorier om det intellektuella kapitalet är ett ämne som finns att läsa om i det här kapitlet.

3.1 Kunskapsföretag

Det intellektuella kapitalet framträder som mest inom företag där fokus ligger på tjänster baserade på kreativitet, innovation, kunskap, erfarenheter o.s.v.

Kunskapsföretag är företag som säljer sin kunskap samt använder den för att lösa problem åt andra. Problemlösningen är kreativ, beroende av individen och inte standardiserad.

Kunskapsföretag är en sorts tjänsteföretag, men de är mer komplexa och utbildningsnivån är oftast högre än i tjänsteföretag (Arbetsgruppen Konrad 1989:9).

Idag är det svårt att hitta en enskild industri, ett enskilt företag eller en enskild organisation av något slag, som inte har blivit mer informationskänslig och som är beroende av kunskap som en källa för att locka kunder och klienter, och informationsteknologi som medel för att sköta det dagliga arbetet. (Stewart,T, 1999, s.45)

3.2 Tillgångar

En tillgång är en resurs över vilken företaget har det bestämmande inflytandet till följd av inträffade händelser och som förväntas innebära ekonomiska fördelar för företaget i framtiden (IFRS/IAS Föreställningsramen, punkt 49) Det finns fyra olika typer av tillgångar. Tre stycken av dessa går att mäta medan det finns begränsningar att mäta den fjärde innan den blivit såld. De två första typerna är materiella tillgångar och består av anläggnings- och omsättningstillgångar. Den tredje är finansiella tillgångar som till exempel kan vara investeringar. Immateriella tillgångar är den sista typen av de tillgångar ett företag kan ha. Immateriella tillgångar har ingen fysisk substans men är av stort värde för företaget. Kännetecknen för dessa är att de är långsiktiga och att de inte kan värderas korrekt innan företaget säljs (Edvinsson & Malone 1997, s.23).

Immateriella tillgångar uppstod då det erkändes att det fanns en del faktorer som inte redovisades men som hade en viktig roll när det gällde att fastställa företagets verkliga värde vid försäljning. Dessa faktorer fick benämningen goodwill. Vid företagsförvärv överstiger ofta försäljningspriset, det förvärvade företagets tillgångar och det här representerar då goodwill (Edvinsson & Malone 1997, s.24).

3.3 Intellektuellt kapital

Det har gått 48 år sedan Galbraith förklarade de idéer han hade om det intellektuella kapitalet men fortfarande visar olika studier att det inte föreligger någon samstämmighet om exakt vad IK är en definition på. IK kan sägas vara de icke greppbara tillgångar som är till för att hjälpa organisationen att sträva framåt och som organisationen inte skulle leva utan. Exempel på det här är kunskap och erfarenhet (Stewart, 1999, s.20). Den mest förekommande definitionen av det intellektuella kapitalet är att dela upp det i tre begrepp: *Humankapital, Strukturkapital och Relationskapital* (Bernard Marr, 2008). Vissa forskare exkluderar Relationskapital medan andra tillägger *Socialt kapital* när de definierar IK. (Youndt & Snell, 2004, s337-360)

3.3.1 Humankapital

Bernard Marr (2008, s.36-39) förklarar att humankapital är den del som mest förknippas med det intellektuella kapitalet. Det är de mänskliga resurserna i form av individernas förmåga, kunskap, skicklighet, erfarenhet samt även det så kallade know-how som är en viktig del för ett företags framgång. Viktigt att poängtera är att företagen inte riktigt har kontrollen och äger inte humankapitalet. En anställd kan vid vilken tidpunkt som helst säga upp sitt jobb och därmed har företaget gått miste om viktig information som den personen besitter. Det här kan medföra en negativ effekt så som att företagets output går ner och dess produktivitet minskar överlag (Osterman, 1987, s.35). Humankapitalets output kan sägas vara innovation.

3.3.2 Strukturkapital

Hur ska ledare kunna omvandla personalens stearinljusstyrka till företagets wattstyrka i stället för till något som går hem klockan fem på eftermiddagarna? Enligt Thomas Stewart (1999, s.146) är det varje ledares jobb att behärska och behålla kunskapen, så att den blir företagets egendom. Det är det här som är strukturkapital, enkelt uttryckt är det kunskap som inte går hem på kvällarna. Det är information som tillhör hela organisationen och kan reproduceras och delas med alla. En del av det är: Teknologi, uppfinningar, data och tillverkningsmetoder. Trots att intellektuellt material är viktigt så är det viktigare att lätt kunna få tillgång till det. Alltså bör företag samla ihop sitt intellektuella kapital, kartlägga det och göra det tillgängligt, genom att samla ihop och strukturera sina lager av strukturkapital. Outputen här blir effektivitet (Stewart, Thomas, 1999, s.146-166).

3.3.3 Relationskapital

Relationskapitalet har att göra med alla relationer företaget har med externa parter som bidrar till företagets värdeskapande. Det kan vara kunder, leverantörer, media, staten och andra typer av partners. Det här kapitalet ägs inte av företaget och därav inte heller något som företaget kan kontrollera över helt själv. Kontrollen sker åtminstone delvis av den andra parten.

Av det intellektuella kapitalet sägs relationen med kunderna vara det absolut viktigaste. Det är relationen som genererar inkomsten som gör att företaget kan fortsätta bedriva sin verksamhet. På grund av det här är det lättare att hitta spår av relationskapitalet i företagets redovisning än av human och strukturkapital. Det är relativt lätt att följa upp relationskapitalets kännetecken i till exempel marknadsandelar eller lönsamhet per kund.

Det är viktigt att förstå att IK inte skapas genom enbart human-, struktur- och relationskapital, utan att det krävs en interaktion mellan dessa kategorier för att de ska tillföra värde för företaget (Stewart, Thomas, 1999, s.106-211).

3.4 Lagreglering kring det intellektuella kapitalet

3.4.1 ÅRL

Det finns inga standards eller regler kring det intellektuella kapitalet i allmänhet. Det finns inga utformade nyckeltal eller enhetliga värderingsprinciper som gör att företag kan redovisa sitt intellektuella kapital i balansräkningen. Dock finns det några paragrafer i Årsredovisningslagen (1995:1554) som reglerar en del av det intellektuella kapitalet, nämligen humankapitalet. I 18-25 § står bland annat att företag måste lämna uppgifter om

- medelantalet anställda personer,
- fördelning mellan kvinnor och män,
- sjukfrånvaro under räkenskapsåret,
- könsfördelning bland ledande befattningshavare,
- personalkostnader som lön och ersättningar skall anges för styrelseledamöter, verkställande direktören och resten av de anställda
- kostnader som avser pensioner
- om det finns avtal kring avgångsvederlag (svensknaringslin.se, 18/11)

3.4.2 IFRS 3 Rörelseförvärv

År 2004 gav IASB ut en ny standard, IFRS 3. Den behandlar redovisning av företagsförvärv. De nya reglerna i IFRS 3 ställer betydligt högre krav, på bland annat identifiering av de tillgångar som uppkommer i samband med förvärvet, än tidigare regler och praxis i Sverige.

Under rubriken ”Den förvärvade enhetens immateriella tillgångar”, i punkt 45 och 46, återfinns att den immateriella tillgången måste uppfylla definitionen på en immateriell tillgång i IAS 38 för att förvärvaren ska kunna redovisa den (deloitte.com, 18/12). .

3.4.3 IAS 38

IAS 38 omfattar alla immateriella tillgångar förutom bland annat finansiella tillgångar, försäkringskontrakt och mineralrättigheter. Den här standarden antogs i juli 1998 och kunde börja användas fr.o.m. juli 1999. På grund av att uppmärksamheten av de immateriella tillgångarna har ökat så pass mycket de två senaste årtiondena har det i IAS 38 utformats noggranna regler kring det här området (IASB, 2002).

Grunddragen i IAS 38 är att en immateriell tillgång ska föras in i balansräkningen bara om tillgången uppfyller definitionen av immateriella tillgångar (IAS, 2008, s. 511 p.10, s. 513 p.21)

- Identifierbarhet
- Kontroll över tillgången
- Framtida ekonomiska fördelar förekommer

Om ovanstående kriterier inte kan uppfyllas kräver IAS 38 att tillgången kostnadsförs när utgiften uppstår.

Enligt IAS 38 (IAS 2008, s. 510 p.8) är en immateriell tillgång "en identifierbar icke-monetär tillgång utan fysisk form". Det här gör det svårt att känna igen IK som är internt upparbetat. I IAS står det tydligt uttryckt att immateriella tillgångar (IK) inte kan aktiveras i balansräkningen förutom vid företagsförvärv då det kallas goodwill (svensktnaringsliv.se, 18/11).

3.4.4 Identifierbarhet

För att en immateriell tillgång ska kunna skilja sig från goodwill måste den vara identifierbar. Goodwill uppstår ofta i samband med företagsvärv och innebär då att företaget har framtida ekonomiska fördelar. Sådana fördelar är tillgångar som inte kan identifieras var för sig och redovisas i balansräkningen men som ändå förvärvaren betalat för.

En immateriell tillgång är avskiljbar om den kan utskilja sig från goodwill. Det betyder alltså att en avskiljbar tillgång är en sådan som företaget kan hyra eller byta ut, sälja eller dela ut de inkomster eller andra ekonomiska fördelar som är förknippade med tillgången. Det här måste dock göras utan att det leder till att de framtida ekonomiska fördelar som följer av andra tillgångar som används inom samma intäktsskapande verksamhet faller bort.

Det är viktigt att nämna att bara för att en tillgång inte är avskiljbar betyder det inte att den inte är identifierbar. Det här på grund av att det även finns andra sätt att identifiera en tillgång. Även om en tillgång t.ex. genererar framtida ekonomiska fördelar endast om den verkar i samband med andra tillgångar är den här tillgången identifierbar om det går att identifiera de fördelar som kommer ifrån tillgången (svensktnaringsliv.se, 18/11).

3.4.5 Kontroll

Kontroll över sina tillgångar får ett företag om de kan tillförsäkra att de framtida ekonomiska fördelarna kommer att tillfalla företaget och även begränsa andra företags chanser att ta del av dessa fördelar.

Ökad kunskap som fås genom utbildning och kurser ses ofta som en källa till framtida ekonomiska fördelar. Det är mestadels företag som har yrkesutbildad personal som ser det på det här sättet. Ledningen har då naturligtvis räknat med att personalen kommer att stanna i företaget under en längre period. Det här bidrar självklart till svårigheter eftersom ledningen normalt sett inte kan kontrollera hur länge en anställd kommer att stanna kvar. Det konkreta problemet är att det är just på grund av dessa skäl som utgifter för utbildning inte anses motsvara definitionen av en immateriell tillgång.

Företag kan även ha en välutvecklad och trogen kundkrets vilket gör att ledningen självklart förväntar sig att dessa kunder kommer att fortsätta att vara lojala mot företaget. Det här anser ledningen är till följd av att de gör ansträngningar till att bygga upp och förbättra deras relationer till kunderna.

Det är väldigt svårt att försöka kontrollera de ekonomiska fördelarna som kommer från kundregister och kundrelationer, alltså kundgynnande aktiviteter, för att definitionen av en immateriell tillgång ska anses vara uppfylld.

Som kan förstås av ovanstående, tillhör redovisning av de immateriella tillgångarna ett av de mer komplicerade och komplexa områden inom redovisningsteori och praktik. Anledningen är alltså att sådana tillgångar är oklara. Det är svårt att beräkna en sådan tillgångs värde för företaget för att inte tala om svårigheter att kunna bedöma den ekonomiska livslängden eller nyttjandeperioden, som måste göras enligt IAS 38 (svensktnaringsliv.se, 18/11).

3.4.6 Redovisning av Humankapital

Länge har det i redovisningsdebatten pratats om möjligheterna att redovisa personalen (humankapitalet), alltså att aktivera utgifter som knyter an till personalen, som en anläggningstillgång som kan skrivas av på samma sätt som övriga anläggningstillgångar. I samband med det här brukar det också pratas om så kallade ”mjuka tillgångar” som skiljer sig från de traditionella anläggningstillgångar såsom fastigheter och maskiner, vilka benämns som ”hårda tillgångar”.

Mjuka tillgångar är exempelvis utbildning och kompetensutveckling, forskning och utveckling samt informationslösningar som ekonomi- och kommunikationssystem. Det är ingen nyhet att företagens mjuka tillgångar mer och mer står för en betydande del av deras förbättringsvärde, vilket också är bakgrunden till den här debatten. Det pratas då inte heller bara om tjänsteföretag utan också industriföretag som blivit alltmer kunskapsintensiva. Trots det här visar dagens redovisningspraxis en väldigt återhållsam syn på aktivering av just mjuka tillgångar. Det här visar sig i att den redovisningsinformation som finns ute hos företagen inte ger en rättvisande bild av företagens tillgångar och även att de företag som redovisar mjuka tillgångar diskrimineras om de jämförs med de företag som redovisar hårda tillgångar eftersom en omgående kostnadsföring leder till att resultatutvecklingen försämras på kort sikt (svensktnaringsliv.se, 18/11).

3.4.7 Värdering

Grundregeln i IAS 38 är att en immateriell tillgång först ska tas upp till sitt anskaffningsvärde och sedan årligen avskrivnas. Det här är ett sätt att fördela tillgångens anskaffningsvärde över de perioder som utgör den totala användningstiden för tillgången. Om tillgångens värde ökar ska avskrivningar ändå göras. Generellt är det svårt att försöka bedöma nyttjandeperioden för en immateriell tillgång. Därför bygger IAS 38 på att det inte är sannolikt att en immateriell tillgång har en längre nyttjandeperiod än tjugo år. Om det dock finns trovärdig bevisning om att nyttjandeperioden är längre kan en avskrivningstid på mer än tjugo år godkännas.

En alternativ värderingsmetod som IAS 38 tillåter är att en immateriell tillgång löpande kan omvärderas till marknadsvärde. Det måste dock finnas en aktiv marknad för tillgången, alltså att det finns köpare och säljare samt att information om priserna allmänt är tillgängliga. Enligt IASB gäller det här sällan för immateriella tillgångar eftersom att de flesta sådana tillgångar är speciella till sin karaktär och handeln som sker med dem är tillfällig och inte regelbunden.

Det bör också sägas att även reglerna i sig kan vara grund till missvisande information, t.ex. om de inte ändras i takt med ekonomin. Möjligheten att jämföra flera företag kompliceras eftersom att aktivering av immateriella tillgångar och kunskap i balansräkningen är begränsat,

vilket leder till att denna inte visar företagets verkliga värde (svensktnaringsliv.se, 18/11)

3.5 Skandia Navigator

I supplementet ”Human Capital in Transformation” från 1998 skrev Skandia om att de var mitt i utvecklingen av en framtidsorienterad affärsmodell som kallas Skandia Navigator.

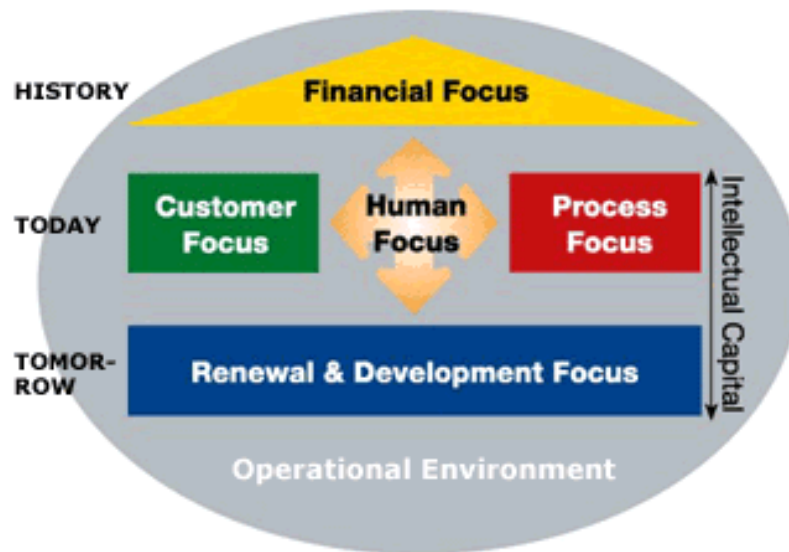
Skandia Navigator ger en mer balanserad och övergripande bild av verksamheten vilket bidrar till en balans mellan det förflutna (finansiellt fokus), det nuvarande (kundfokus, process fokus och personalrelaterat fokus), och den kommande tiden (förnyelse och utvecklingsfokus).

Navigator syftar också till att öka medarbetarnas engagemang. Den möjliggör en uppdelning av verksamhetens vision och övergripande mål till mer konkreta faktorer som kan kopplas till individers eget arbete.

3.5.1 Modellen

Skandia Navigator är alltså en samling av immateriella mätningmetoder och har skapats av Leif Edvinsson, som då arbetade på Skandia och var direktör för det intellektuella kapitalet. Navigatoren innehåller en helhetsbild av mål- och prestationsuppfyllelsen. Det finns fem områden som modellen fokuserar på, som fångar upp diverse områden som är av intresse. Det är värdeskapande som är det viktiga och varje område ger en bild av just det. De fem fokusområdena är följande:

1. **Finansiellt fokus** – Här tillfångatas det finansiella resultatet på berörda aktiviteter. Här upprättas även de långsiktiga målen och en stor del av förutsättningarna för de övriga perspektiven. Det skulle exempelvis kunna vara lönsamhet och krav på tillväxt som aktieägarna har på företaget.
2. **Kundfokus** – I det här området visas till hur stor del organisationen möter kundernas behov via företagets tjänster och produkter. Frågor som kan komma upp är: Hur lojala är våra kunder? Hur mycket av vår försäljning kommer ifrån nya kunder, jämfört med existerande? Naturligtvis är det oerhört viktigt att fastställa sina kunders behov.
3. **Processfokus** – De processer som skapar tjänster och produkter som kunderna önskar sig fångas upp här. Här frågas bland annat om hur kundsupporten på företaget hanteras. Men det här området är också kopplat till de interna processerna och hur effektivt och korrekt det arbetas. Det här skulle även kunna kopplas till det strukturella kapitalet.
4. **Förnyelse- och utvecklingsfokus** – Syftet på det här området är att inspirera till långsiktig förnyelse och till en del också uthållighet hos organisationer. Fokus ligger på vilka steg och åtgärder samt vad som krävs av företagen för att uppfylla det här.
5. **Human-/Mänskligt fokus** – I en organisation som skapar värde är det här väldigt väsentligt och enligt Skandia Navigator är det här hjärtat i organisationen. Det är också här som kunskapandets process visualiseras. Ett annat essentiellt element är att de anställda ska vara nöjda med deras arbetssituation. För om de anställda är nöjda blir även kunderna det, vilket leder i sin tur till förbättring av företagets försäljning och resultat.



Figur 1. Figuren visar Skandia:s modell för utveckling av intellektuellt kapital

3.6 Konjunkturer

Perioder av välstånd följs vanligen av dåliga tider, lågkonjunkturer. Det är det här som kallas konjunkturcykel. Sådana cyklar har en tendens att variera i både tid och omfattning. De varierar i samband med skiftningar i ekonomin. Det finns olika slags skiftningar; säsongsmässiga och periodiska. Skillnaden är att den säsongsbetonade är oföränderlig i längd och sker på regelbunden basis medan den periodiska varierar mer i längd. Dessutom brukar det vara så att en periodisk skiftning varar under en längre tid än den säsongsmässiga och omfattningen är även mer varierad hos den periodiska skiftningen. (Wheelwright, Makriadakis & Hyndman, 1999, s.467).

Alla företag påverkas inte på samma sätt av dessa konjunkturcyklar. Generellt är det oftare så att tillverkningsföretag berörs mer än tjänsteföretag (kunskapsföretag). Olika sådana regler finns som ledning kan ta hjälp av när de diskuterar om till vilken utsträckning som den aktuella cykeln kommer att påverka just dem. De kan också tack vare dessa besluta vilka åtgärder som måste vidtas för att förbereda organisationen för en eventuell låg- eller högkonjunktur. Även historisk data som finns för olika branscher kan brytas ned för att kunna studera de berörda cyklarna (Wheelwright, Makriadakis & Hyndman, 1999, s.513).

4 Empiri

Under den här delen av undersökningen kommer vi att redogöra för hur det ser ut i verkligheten. Vad händer med redovisning av det intellektuella kapitalet i verkligheten? Har företagen med det i årsredovisningen och i sådana fall i vilken omfattning?

4.1 Intellektuellt kapital i verkligheten

För att få bättre inblick i hur arbetet inför årsredovisningar sker samt hur eller om företagen använder sig av det intellektuella kapitalet har vi haft en intervju med en auktoriserad revisor som jobbar och är delägare på ett av de större revisionsbyråerna i Sverige. Vi kommer inte att nämna hans riktiga namn då han helst vill vara anonym, men vi kan kalla honom Peter Andersson. Vi kommer att referera till honom som Andersson vidare i studien.

Andersson har jobbat på revisionsbolaget sedan han tog sin examen, år 1994. Andersson jobbar med ett par större börsbolag, mindre fåmansbolag samt som internrevisor på högskolan i Borås. Han har även varit ansvarig för de kurser som hållits för alla i revisionsbolagets ny anställda.

Andersson förklarar att han jobbar i ett kunskapsföretag, ett företag som genom balansräkningen inte kan se vad den stora tillgången egentligen är. Han jobbar även med typiska kunskapsföretag som data företag samt konsultföretag. Även högskolan som är statligt kan kallas ett kunskapsföretag.

4.1.2 Vad är problemet?

Problemet med det intellektuella kapitalet är: Vad är det som ska mätas? I kunskapsföretag ligger värdena i det intellektuella kapitalet men det finns inga redovisningsregler för det här.

När företagsförvärv av kunskapsföretag sker kan inte förvärvaren värdera personalen. Det fanns försök som gjordes av ett börsbolag där köparen försökte kalla goodwill posten, det som uppstår när köpeskillingen är mer än substansen, för IK/goodwill. Det här var inte tillåtet, vilket ledde till att företaget fick betala böter eftersom de gjort fel.

Problem nummer ett är, enligt Andersson, att kriterierna för att få ta upp en post som IK i bokföringen inte finns idag. Det som betalas utöver det egna kapitalet vid ett företagsförvärv kallas normalt sett för goodwill.

Det är en svårighet att mäta och jämföra företag i och med att det inte finns standards. Företag kan istället jämföra med sig själva, som Skandia gjorde genom sina supplement. Andersson säger även att han skulle föredra att en standard på det här med olika mätetal för att kunna se kunskapskapitalet. Men som revisor menar han att han är skeptiskt vad gäller införandet i resultat och balansräkningen på grund av värderingsproblemet. Att värdera det här löpande är svårt då halva arbetsstyrkan kan gå ut genom dörren då företaget inte äger dem. Tills vidare anser Andersson att supplementen är att föredra och enklare att få fram för att på ett visst sätt mäta människors värde.

Många större företag bygger ut sina HR-funktioner (Human Resources) och tar fram olika måttetal på hur de anställda mår och presterar och så vidare. Att redovisa det här genom supplement extern har dock inte Andersson stött på i sitt arbete. Han menar att sådan information kan anses som företagshemligheter och det är inget företaget vill att t.ex konkurrenter ska få tag på. Men att företag jobbar kontinuerligt med det här internt är ingen hemlighet.

4.1.3 IASB:s reglering

Eftersom IASB inte har några ambitioner idag att skriva standards gällande det intellektuella kapitalet så tycker Andersson att företag får börja med det frivilliga. Det betyder att som t.ex. Skandia frivilligt ge ut information i form av ett supplement till årsredovisningen. På samma sätt som företagen börjat med miljöredovisning för att visa att de tänker på naturen och miljön och på så sätt höja värdet på bolaget.

Att IASB inte skrivit några standards har att göra med att det funnits så många andra områden och problem som har hanterats, vilket gör att det intellektuella kapitalet inte prioriterats. Ett projekt att införa IK i resultat och balansräkningen tycker troligen IASB är för svårt. Eftersom det finns svårigheter med att värdera det här så blir det väldigt mycket tyckande och då blir det svårt att skriva en standard som håller. Hur ska företag ta ställning till värdet varje år? Om ett företagsköp sker den 10/10-09 så är priset statiskt. Om 50 anställda lämnar företaget efter en månad och företaget därefter anställer 75 personer, hur hanteras det?

Vi frågade Andersson om han tror att svårigheterna med värderingen kommer att bestå eller om han tror att en utveckling kan ske. Han trodde att svårigheterna skulle bestå vad gäller värderingsbiten. Det som skulle kunna hända är att fler företag börjar skicka med frivillig information och att det utvecklas en standard för dessa. IASB kommer förmodligen inte att ta tag i det här inom snar framtid utan det kommer nog gå på frivillig basis och det tycker Andersson är den rätta vägen att gå.

4.1.4 Fördelar och nackdelar

Det är positivt för företagen att redovisa mer information om det intellektuella kapitalet. Speciellt när det gäller kunskapsföretag är det viktigt då det hos dem handlar om vad de anställda presterar och hur det här visar sig på sista raden i resultaträkningen. Årets prestation och årets vinst beror på det intellektuella kapitalet. Att tydliggöra och berätta om personalen som den viktigaste resursen i bolaget är alltså viktigt, menar Andersson. Vi kan se flera sidor i årsredovisningar där företagen förklarar sina viktigaste resurser, policys, hur de håller sina anställda nöjda, motiverar dem, utbildning och så vidare. Dock är dessa inga nyckeltal eller mått som Skandia hade i sina supplement. Men det är ändå något som kan tas med för att komplettera den information som ges, det vill säga att företagen är villiga att släppa den informationen för omvärlden.

Den frivilliga informationen ger värdeskapande effekt genom att aktieköpare lockas då de vill kunna tjäna pengar. Tydliggörande av tillgången hjälper även till vid rekrytering av nya talanger, vilket leder till nytt kunskapskapital. Att klargöra för hur företag tar hand om,

utbildar och vad som erbjuds till personalen underlättar rekryteringen då talangerna kommer söka sig till företaget.

Det negativa med att redovisa det intellektuella kapitalet, som Andersson kan se, är att företaget inte vill lämna ut siffror som är känsliga för dem på grund av konkurrenter.

Årsredovisningar är dock redan mastiga idag. Det är väldigt mycket information i dem och det blir bara mer och mer med alla IFRS som ska följas. Som läsare av årsredovisningar kan det vara väldigt svårt att tillgodogöra sig all den här informationen. Andersson menar då att det kan bli för mycket information om det dessutom tillkommer nytt hela tiden. Vad gäller de kunskapsintensiva företagen bör det finnas med information om personalen och så vidare.

4.1.5 IFRS 3

Det finns en del andra dolda tillgångar som skulle kunna inkluderas i ett företags immateriella tillgångar. Enligt IFRS 3 finns det nya regler vad gäller företagsförvärv. Andersson förklarade att förr kallades skillnaden mellan eget kapital och priset på företaget för goodwill. Men nu har det kommit ett tvång för bolagen att vid företagsförvärv allokera den här köpeskillingen. Om vi köper kapital för 10 Msek men betalar 100 Msek för det så kallades 90 Msek för goodwill. Nu måste företagen analysera vad de här 90 Msek består utav. Det måste gå att särskilja hur mycket som är varumärke, hur mycket som är kundrelationer och så vidare. Det finns en mängd sådana saker som ska tas upp i balansräkningen samt värderas och hanteras enligt regelverket. Det som sedan blir över i sista ändan, det som inte kan identifieras, kallas goodwill. Företagen måste helt enkelt så långt som möjligt fördela ut köpeskillingen på hur de fått ihop den aktuella prislappen. Det här har kunnat ses de senaste åren i bolagens årsredovisningar. Det har varit viss tröghet med införandet av dessa regler vilket har gjort att bolagen har gjort precis som förut och klassat det mesta som goodwill. Men det har blivit bättre och bättre.

Det finns en broschyr på FAR SRS:s hemsida där företagen kan hämta information om metoder som finns för hur de ska tänka och göra när de värderar det här och sätter pris på det. Det kan ha med antal kunder att göra, hur mycket de genererar och hur länge företagen tror att de kan behålla kunden.

Analysen av de dolda tillgångarna, vid större företagsförvärv kallas Purchase Price Allocation, PPA. De som jobbar med det här vid stora förvärv är specialister samt transaktionsekonomer. Det är inte någon som Andersson, en revisor, gör. Det Andersson gör vid en sådan situation är att ta del utav analysen och bedöma om han anser att den är rimligt och att det finns underlag för den. Siffrorna granskas alltså av en revisor när analysen är klar.

4.1.6 Efterfrågan

På frågan om det finns andra sätt att redovisa det intellektuella kapitalet förutom på årsredovisningar eller supplement svarade Andersson på att det var en fråga om vem som vill ha eller är i behov av den informationen. Som han tidigare sa så är årsredovisningarna redan mastiga, och frågan är om det finns en efterfrågan på mer information. Det första företagen

bör göra är att undersöka om efterfrågan finns. Därefter kan informationen finnas på hemsidan och på så sätt kunna uppdatera flitigt. Finns efterfrågan och företagen vill presentera olika typer av nyckeltal eller förklara vad som händer inom företaget med det intellektuella kapitalet är det bra att göra det. Då går det även snabbare än att göra det genom supplement, en gång om året.

Som sagt så är frågan om nyttan av informationen och efterfrågan viktigt då företagen ska lägga resurser på att utveckla och presentera den här informationen. Just nu kan Andersson inte säga att det är många som efterfrågar den här typen av information. Vissa år har det varit väldigt hett och mycket har diskuterats kring det. Sedan har det runnit ut i sanden och så har något annat blivit den heta frågan.

Sedan förra året har det varit lågkonjunktur och finanskris och därför har allt cirkulerat kring det. Företagen har satsat på att stärka sina balansräkningar, att ha kreditlinjer så att de klarar av sin likviditet och försökt dra ner på kostnader för att inte göra för stora förluster. Vissa företag har även gjort sig av med folk vilket är naturligt när det blir tuffare tider. När det börjar gå bra, då är det andra saker som är viktiga.

Som sagt så går aktualiteten med ämnet IK i vågor. Det har inte varit hett på ett tag men det kan säkert komma på tapeten igen. Andersson tror på att det kommer bli aktuellt igen men någon måste avsätta medel och ta första steget för att ta fram information om det intellektuella kapitalet. Det måste satsas pengar på det här men då ska företagen även se att det finns avkastning att hämta, att folk får upp ögonen för bolagen och kanske värderar det högre. Andersson tror dock att vid tuffare tider så får projekt av den här typen stryka lite på foten. Bolagen tar paus eller lägger ner projektet ett tag för att fokusera på det som är mest problematiskt för stunden. Det kanske inte är rätt att göra så då företagen borde tänka mer långsiktigt, men det är oftast så det fungerar.

4.2 Intellektuellt Kapital i årsredovisningar

I den här delen av studien kommer vi att redogöra för hur det intellektuella kapitalet redovisas i våra respondentföretags årsredovisningar, kommentarer från två av företagens informationschefer samt vår egen analys efter varje år.

4.2.1 SKANDIA Koncernen

Skandia har funnits över 150 år och är världsledande när det gäller ekonomisk trygghet och långsiktigt sparande. (Skandias hemsida, 15/11)

År 2000 upptäcktes vad som kom att kallas Skandia skandalen. Skandias ledning med VD:n Lars-Eric Peterson i leden hade begått brott. Ledingen hade under en längre tid tagit ut mer i lön och bonus än vad de redovisat och än vad som anses normalt. Det här skadade Skandias varumärke och kundernas tillit till företaget (Dagensnyheter.se, 15/11).

4.2.1.1 År 1996

Årets resultat: 1140 msek

VD:n skriver att 1996 var ett bra år för Skandia. Bolaget är det enda försäkringsbolaget att ha etablerad position i flertalet Nordiska länder.

Humankapital

Vi kan under rubriken ” Human Resources” läsa : ”For a service company like Skandia, the employees’ competence and knowledge is one of the most important competitive resources for long-term growth and profit- ability”. Vi kan även läsa en hel del annat där vikten av Skandias medarbetare beskrivs. Något som det läggs mycket tyngd på är hur viktigt bra ledarskap är samt hur bolaget lägger mycket resurser på att utbilda ledare. Arbete för att vidare utveckla anställdas kompetens är en av Skandias topp prioriteringar.

Relationskapital

Det finns även en ett kapitel i årsredovisningen som heter ”Intellectual Capital”. Det står att år 1996 hade Skandia valt att koncentrera sig på att visualisera sitt kundkapital. Det ges en förklaring till vad IK är för något och varför det är viktigt för bolaget. De beskriver även kundrelationer, kund baser och kund potential.

Övrigt

Det här året har Skandia två supplement till årsredovisningen som kallas ”Customer Value” och ”Power of innovation” och ingår båda i Intellectual Capital. Dessa supplement är ca 15 sidor långa var och innehåller allt från text, nyckeltal och diagram.

Det första supplementet beskriver hur ett kunskapsföretag ska vara samt hur företag ska utveckla det. Det redogörs även för det struktur kapital som har utvecklats inom bolaget för att underlätta för medarbetare samt ge bästa möjliga nytta till kunder. Skandia navigatorn finns representerad här, både med text samt tabeller som visar siffror på alla de viktigaste punkterna enligt navigatorn.

I det andra supplementet redogörs för Innovation som förklaras: ”Innovation capital refers to the explicit, packaged result of innovation, in the form of protected commercial rights, intellectual property, and other intangible assets and values”. Skandia menar att innovation är ett av de viktigaste och grundläggande för ett bolags framgång.

Återigen hittar vi Skandia Navigatorn även i det här supplementet.

Analys

Det här året var konjunkturen i en tillväxtfas och som för många andra gick det även bra för Skandia. Företaget hade med information om IK både i årsredovisningen och i två tillhörande supplement.

Eftersom det här är första årsredovisningen vi tittar på har vi inget tidigare att jämföra med vilket gör att ingen vidare analys diskuteras här.

4.2.1.2 År 2000

Årets resultat: 1638 msek

Under första halvåret 2000 nåddes både toppen på konjunkturen och all time high på flertalet

aktiebörser. Skandia blev utmärkt till starkaste finansiella varumärket.

Humankapital

Vd:n Lars-Eric Peterson säger att:

”Arbetsmarknaden förändras. Human- kapitalet är avgörande i de flesta branscher, samtidigt som kraven på flexibilitet, anpassningsförmåga och livslångt lärande ökar. För såväl företag som medarbetare blir det allt viktigare att hitta lösningar som främjar individens finansiella och kompetensmässiga utveckling.”

År 2000 fanns det i årsredovisningen ett kapitel med namnet ”Human Kapitalet”.

Skandias vision är att bli den mest attraktiva arbetsgivaren för arbetskraft i alla länder där vi är verksamma. De tar även upp de mål företaget har vad gäller humankapitalet. Skandia har även med två diagram som beskriver ålderstruktur samt medeltalet anställda per land.

Nyckeltal: Antal anställda, medeltal samt premieinkomst per anställd. I not 37 kan vi läsa om medeltal anställda (kvinnor & män) och i not 44 står det om löner och ersättningar.

Relationskapital

Det står skrivet en hel del om Skandias kunder och hur företaget jobbar för ett bra bemötande och för att hålla kundnöjdheten hög. Det finns inget speciellt kapitel dedikerat till bara relationskapitalet utan det finns att läsa om relationen till kunder lite överallt.

Analys

Det här året hade Skandia inget supplement där de redovisade för sitt Intellectuella kapital. Det här hade bolaget bara fram tills 1998. Skandia har dock fortfarande ett kapitel i årsredovisningen som heter Humankapitalet.

År 2000 inträffade en skandal som har satt sina spår i de resultat Skandia presenterar i årsredovisningen. Skandia hade ett negativt resultat men har sedan dess kunnat bygga upp sitt varumärke och återfå de kunder de förlorat. Men fortfarande kan vi inte se en ökning i redovisning av det intellektuella kapitalet.

4.2.1.3 År 2004

Årets resultat: -160 msek

Humankapital

Skandia har lagt ett par sidor i kapitlet ”Skandias Erbjudande” för att förklara hur de bibehåller och utvecklar sina medarbetares kunskap och förmågor. ”Skandia bedriver sedan flera år den så kallade Insight-processen som genom att kartlägga bland annat förändringar i medarbetarnas engagemang syftar till att utveckla verksamheten”. Inom Skandia används dessa metoder för att jämföra med sig självt. Skandia menar på att ”Nöjda medarbetare leder till högre produktivitet, liksom till mer nöjda kunder”. Företaget vill kunna påvisa att genom satsningar på medarbetare så går det bättre för företaget från år till år.

Under 2004 bedrev Skandia en omfattande omorganisation av den svenska verksamheten som ledde till en minskning av antalet medarbetare med 200 personer. Skandia menar även på att personalomsättningen inom bolaget måste kunna hållas på en normal nivå.

Information såsom medelantalet anställda, både inom Sverige och utomlands, könsfördelning, åldersstruktur samt löner och andra ersättningar skall finnas med enligt lag. Vi har kunnat utläsa den sortens information i årsredovisningen både genom text, siffror och i noter.

Nyckeltal: Antal anställda, medeltal & premieinkomst per anställd

I not 41 kan vi från redovisade siffror utläsa medeltal anställda samt löner och ersättningar

Strukturkapital

Employee Work Council är en plattform för kunskapsöverföring inom koncernen. Enligt ett EU-direktiv ska det här ge medarbetare i internationella företag möjlighet till information och samråd utanför byggnadens samt landets gränser.

Skandia har sedan innan en koncerngemensam intranätsplats som kallas Voice. Voice har för att säkra att ”medarbetarna har tillgång till den information som krävs för att de ska kunna utföra sitt arbete på bästa möjliga sätt”. All information som är nödvändig, relevant och som underlättar personalens arbete finns att få tag på genom Voice. Det här har bidragit till större samordning inom bolaget och används även för Skandia Employee Commitment Index. Skandia Employee Commitment Index mäter medarbetarnas engagemang i sitt arbete samt gentemot bolaget. Resultaten av det här används för att identifiera potentiella förbättringsområden på koncern- och dotterbolagsnivå.

I årsredovisningen kan vi även läsa mycket om hur Skandia kommunicerar med intressenter för att stärka varumärket. Det här på grund av de incidenter som inträffade under 2000.

Relationskapital

Det här året är ämnet relationskapital redovisat lite mer strukturerat. Det finns stycken som behandlar kundnöjdhet samt ett annat där det allmänt tas upp hur Skandia vill utveckla företaget 2004 och framåt. Ett kapitel finns som berör vad som erbjuds till kunderna samt vilka åtgärder som tas till för att se till att kunden verkligen får ut det den hade tänkt sig.

Analys

År 2004 har Skandia fortfarande ett kapitel som behandlar humankapitalet. Till skillnad från år 2000 finns det i årsredovisningen för år 2004 ett kapitel som rör relationskapitalet. Det finns även ett stycke som behandlar strukturkapitalet år 2004, vilket de inte hade år 2000.

4.2.1.4 År 2008

Årets resultat: 841msek (2007: 968msek)

Skandia blev 2006 dotterbolag till Old Mutual. I samband med det här utsågs en ny styrelse samt ny VD och mycket ändrades mycket inom organisationen. Lågkonjunkturen hade redan nått sin botten och det börjar se ljusare ut. Att koncentrera sig på de finansiella och stärka

balansräkningen verkar vara det Skandia gör.

Skandia driver sedan 2006 ett omstruktureringsprojekt med syfte att renodla den tidigare Skandia-koncernens legala struktur och anpassa den till Old Mutuals operativa organisation

I not 44 finns det information om medeltal anställda samt löner och ersättningar.

Analys

År 2008 har Skandia valt att helt utesluta information om det intellektuella kapitalet. Det här anser vi vara märkligt med tanke på Skandia på ett sätt startade trenden med redovisning av intellektuellt kapital. Att gå från att ha två supplement till att ha ingenting måste ha synnerliga skäl. Information som enligt lag skall finnas med, finns med i alla årsredovisningar.

4.2.2 SWECO

4.2.2.1 År 1996

Årets resultat: 128 msek (1995: 32 msek)

Humankapital

1996 hette SWECO, VBB. Under rubriken ”VBBs medarbetare” kan vi läsa:

VBBs kunder och uppdragsgivare ställer krav på konsulternas tekniska och kommersiella kunskaper, deras specialkompetens och i hög grad även på deras personliga engagemang i uppdragen. För att kunna leva upp till och helst överträffa dessa förväntningar måste medarbetarnas ständigt utvecklas och kompetenserna anpassas till förändringar i omvärld oh efterfrågan.

VBB är en lärande organisation och de ser till att vidareutveckla de nyanställda på bästa sätt. Ett viktigt led i utvecklingen av organisationen och medarbetarna är en omfattande satsning på identifiering och utbildning av chefer. Alla chefer skall genomgå utbildningen för att lära sig bli och vara bättre chefer. Ett avsnitt finns med där företaget intervjuat fem anställda, två kvinnor och tre män, som genomgått chefsutbildningen.

Diagram finns i årsredovisningen där vi kan få information om åldersfördelning, utbildning och anställningstid.

I not nio står det om avsättningar till pension. I not 13 och 14 står det om medelantal anställda i Sverige per kommun, samt medelantal anställda utanför Sverige samt löner och andra ersättningar per land. I not 15 finns Löner och andra ersättningar (exklusive lönebikostnader). Här finns även redovisat arvoden till ledande befattningshavare.

Strukturkapital

VBB gör stora investeringar i teknik och utbildning. De har en välutvecklad IT-strategi i syfte att öka företagets konkurrensförmåga. Alla medarbetare har en egen dator som är kopplad till

ett gemensamt nät med hög kapacitet. Gemensamma programvaror utgör tillsammans med nätet en plattform för samverkan och effektiv kommunikation både internt och externt.

Kommentarer från SWECO:s informationschef, Fredrik Hedlund

Fredrik Hedlund är informationschef på SWECO. Hedlund förklarar att det finns två skäl till varför SWECO redovisar den information som de redovisar. För det första redovisas det som efterfrågas av marknaden. Det finns krav på redovisning så därför redovisar företag. För det andra så vill SWECO själva berätta vad som är viktigt för dem. Hedlund säger att det alltid är viktigt att redovisa om medarbetare. Hedlund säger att det är viktigt att visa kunderna vad det är för sorts människor som jobbar i företaget.

Analys

År 1996 var ett framgångsrikt år för SWECO då de lyckades mer än tredubbla sitt resultat sedan året innan. Eftersom det här är första årsredovisningen vi tittar på har vi inget tidigare att jämföra med vilket gör att ingen vidare analys diskuteras här .

4.2.2.2 År 2000

Årets resultat: 352 msek (0,7msek)

Året har varit ett bra för SWECO, nettoomsättning ökade med 8 %, till 1757msek.

Humankapital

Under året har SWECO genomfört ett förnyelseprogram för utveckling av medarbetare och översyn av åldersstruktur.

Den nya VD:n, sedan året innan, förklarar i VD:ns ord hur imponerad han är av medarbetarna och deras sätt att lösa problem. Han beskriver även hur kompetent och engagerad och motiverad personalen är.

Under rubriken Attityder och kunskap kan vi läsa: "Människorna är ett kunskapsföretags enda reella tillgång. De är företagets värde, varumärke och potential".

Förmågan till effektivt ledarskap är en viktig egenskap hos alla medarbetare. Ledaren ska välja ut och kombinera kompetenser inom olika uppdrag, vara inspiratör samt stödja sina medarbetare.

Utbildning är en del av arbetsuppgiften inom SWECO koncernen, men inte bara för de redan anställda. New generation är ett program som har utvecklats för att ge nyexaminerade chansen att utbilda sig och arbeta i olika SWECO-uppdrag inom sex månader.

De nyckeltal som företaget redovisar är rörelseresultat per anställd & förädlingsvärde per anställd vilka har ökat väldigt mycket sedan åren innan.

I not 5 kan vi läsa om medelantal anställda i alla länder där SWECO är verksam i. I not 6 står det om löner och ersättningar samt sociala kostnader. Här framgår även de pensionskostnader SWECO har för VD och styrelse samt övriga anställda. Den informationen finns redovisad för alla de länder som företaget är verksam i.

Ålderstruktur, Anställningstid, Antal årsanställda (kvinnor & män), Utbildning(Högskola utbildade, Gymnasieutbildade samt Övriga) & personalomsättning finns alla representerade i olika diagram.

Relationskapital

SWECO har inget kapitel för redovisning av kunder men det betyder inte att informationen om kundrelationer är lite. Det finns information om vad företaget erbjuder, utspritt i årsredovisningen, och hur de bibehåller kundnöjdheten. Vi kan även läsa om vilka SWECO:s kunder är, om det är staten eller privatpersoner och så vidare.

Analys

SWECO hade inte heller det här året ett särskilt kapitel för redovisning av relationskapital. Däremot finns det utspritt över hela årsredovisningen, små stycken och meningar som behandlar relationskapital. Företaget har inte ändrat innehållet om det intellektuella kapitalet särskilt mycket sedan året innan därför finns det inte mycket mer att analysera.

4.2.2.3 År 2004

Årets resultat: 142 msek (2003: 83,6 msek)

Under strategier går det att läsa att SWECO vill behålla sin position som ledande konsultföretag genom att vidareutveckla sina bolag och medarbetare. De pratar även om att bibehålla en platt och kundnära organisation.

Humankapital

Följande mening finns i det inledande stycket om medarbetarna: ”Inom SWECO är kunskapen, nyfikenheten och engagemanget de bärande karaktärsdragen i företagskulturen.” Därefter återfinns att de personer som anställs i de flesta fallen är akademiker. Det sägs också att sjukfrånvaron inom företaget är låg vilket är ett tecken på motivation och arbetsglädje. De strävar även efter en jämn fördelning mellan män och kvinnor vid rekrytering. Sist finns tre tabeller/diagram med personalomsättningen, grad av utbildning, antal årsanställda, fördelning av anställningstid mellan de anställda samt fördelning av ålder.

Det beskrivs även om att SWECOs internationalisering innebär att medarbetarna får möjligheter att avancera men också att det ställs högre krav på rekrytering och utbildning. Företaget investerar kontinuerligt därför i kompetensutveckling och de har även målet att ligga först när det gäller att införa nya tekniker och arbetsmetoder.

I not 8 finns löner, ersättningar samt sociala kostnader för alla anställda samt moder- och dotterbolag samt alla länder SWECO är verksamma inom. Not 4 beskriver medelantalet anställda samt könsfördelningen och för varje land SWECO är verksamma i. I not 46 finns könsfördelning i styrelse och bland ledande befattningshavare. I not 47 kan vi hitta sjukfrånvaron bland män och kvinnor för sig. Till sist i not 49 finns ersättningar till ledande befattningshavare, övriga förmåner, pensioner, avgångsvederlag, rörlig ersättning med mera.

Strukturkapital

Under rubriken ”Varumärke och företagsidentitet” står att det är oerhört viktigt för SWECO att kunder, medarbetare och intressenter får reda på företagets värderingar, hur de driver sin verksamhet samt vilken nytta de tillför samhället. De har utfört flertalet kampanjer som går ut på varumärkeskännedom och mycket ny information till hemsidan. I de tre nordiska länder som SWECO är verksamma i finns en gemensam varumärkesprofil vilket är viktigt för att varumärket ska vara stort på den internationella marknaden.

Det finns även ett kapitel som behandlar affärsmodeller och processer som SWECO har och utvecklar för att ge medarbetarna maximal hjälp vid arbete. Även andra system som finns inom företaget beskrivs, t.ex. ett program som är till stöd under hela projektprocessen.

Relationskapital

Under rubriken ”Marknad och kunder” kan vi läsa om vilka SWECO:s kunder är och var de befinner sig. De större uppdragsgivarna presenteras samt vad det är för olika uppdrag som SWECO genomför. Det finns diagram som visar t.ex. hur många procent av kunder som är privata företag eller staten eller andra.

Genom hela årsredovisningen finns det stycken som behandlar området kunder samt relationen till dessa. Företaget är mån om att ta hand om sina kunder på bästa möjliga sätt och anser att företagets kundrelationer är ett av de viktiga skälen till SWECO:s framgång. Det finns ett diagram om SWECO:s kunder som är fördelat på omsättning för varje kundtyp.

Analys

SWECO har nu valt att inkludera ett kapitel om relationskapitalet samtidigt som information om kunder finns redovisat utspritt i årsredovisningen. Ett kapitel om strukturkapital finns även inkluderat det här året, vilket inte fanns året innan. Informationen om humankapital finns med i ungefär samma omfattning som tidigare år.

4.2.2.4 År 2008

Årets resultat: 402,9 msek (2007: 303msek)

Det kan direkt utläsas att 2008 var ett rekordår med kraftig tillväxt för SWECO. Alla siffror har ökat exempelvis, nettoomsättning, rörelseresultat och antal anställda. När VD har ordet dock nämner han att finanskrisen även påverkat dem med vikande efterfrågan och snabbt fallande tillgångspriser.

Humankapital

Strategier när det gäller de anställda vill SWECO fortfarande vara den mest attraktiva arbetsplatsen. ”Next generation” nämns också som ett projekt som finns för att utveckla goda ledare. Det ska även ske utbyte av kunskap och erfarenhet mellan medarbetarna.

I årsredovisningen finns två sidor med rubriken ”Medarbetaren i fokus”. Det pratas om personalomsättning och att antalet medarbetare har ökat under året. Det längsta stycket handlar om att SWECO vill vara den mest attraktiva arbetsgivaren för teknik konsulter, arkitekter och miljöexperter. För fortsatt utveckling krävs att nya och välutbildade personer söker sig till företaget. Det finns även stora möjligheter att specialisera och bredda sig inom företaget. Vid rekrytering för chefer vill SWECO ha en jämn fördelning mellan män och kvinnor. Företaget har en platt organisation.

Det sägs också att det är lika viktigt att behålla och utveckla gamla anställda som att rekrytera nya. Därefter återfinns en faktaruta med antal medarbetare, andel män och kvinnor och utbildningsnivåer. Det finns även diagram över personalomsättning och årsanställda. Vi som läsare får även ta del av tre medarbetares historier om varför de valt att arbeta på SWECO och hur de trivs på företaget.

I senare avsnitt beskrivs företagets arbetsmiljö och hur de vill förbättra den samt hur viktigt det är att den är bra för att medarbetarna ska trivas. Det pratas även om jämställdhet och mångfald.

I förvaltningsberättelsen finns diagram över åldersfördelning och anställningstid i procent. Personalomsättning och att antalet anställda ökade på grund av förvärv som gjorts tas upp. Därefter finns en tabell över riskhantering där de sägs att SWECO har 10 000 kunder och inte är beroende av några enstaka kunder.

I not 6 finns personalkostnader, löner och ersättningar per land, sjukfrånvaro, medelantal anställda i varje land samt andel kvinnor och ersättningar till ledande befattningshavare.

Strukturkapital

SWECO har ett verksamhetssystem som gäller för hela koncernen. Det pratas också om att effektiv styrning av verksamheten är en förutsättning för kundnöjdhet. Det finns något som heter sweco@work och är ett system där konsulterna kan få vägledning för olika delar av uppdraget samt råd och tips.

Varumärket ska vara enhetligt på alla marknader, allt för att företagets kunder och intressenter ska veta vad SWECO gör och står för. Det ska uttrycka företagets kärnvärden som är nyfikenhet, engagemang och ansvar.

I not 1 finns beräknade nyttjandeperioder för kundrelationer och varumärken.

Relationskapital

Även det här året har SWECO med information om vilka företagets kunder är och var de befinner sig i världen. Det värde som SWECO skapar för kunden förklaras i ett stycke. Uppdragsprocessen förklaras från start till slut och hur de anställda i de olika stegen jobbar för att säkra kvaliteten och att kunden får det denne vill ha. I slutändan menar SWECO att det

bara handlar om att kunden ska få en produkt som denne är nöjd med och det är SWECO:s jobb att se till att kunden får det här.

Kommentarer från SWECO:s informationschef, Fredrik Hedlund

SWECO är ett växande konsultföretag som är i behov av att fylla företaget med nya medarbetare. I årsredovisningen kommunicerar företaget vad de står för att kunna locka till sig talanger som är rätt för företaget. Hedlund menar att det här gäller även då SWECO, som andra företag, har en mindre personalomsättning vid lågkonjunktur.

Analys

Det ska sägas att det finns en viss skillnad vad gäller redovisning av de olika kapitalen i de olika årsredovisningarna. SWECO har under åren 2004 och 2008 mer information om sitt relationskapital än vad de har under 1996 och 2000. Grundläggande information som vilka kunderna är och var de befinner sig finns med under alla undersöknings åren men det finns en skillnad på hur mycket kunder tas upp igenom hela årsredovisningen just åren 2004 och 2008. Informationschefen, Hedlund förklarade att information om medarbetare är väldigt viktigt och att de ser till att ha med det varje år. Det här är något som enligt vår undersökning ser ut att stämma. SWECO har under alla undersöknings åren redovisat en mängd information om sitt human kapital. Han menade även att SWECO inte baserar val av information att redovisa efter konjunkturen men han sa även att de redovisar det som efterfrågas av marknaden. Dessa uttalanden säger emot varandra då det vid lågkonjunktur efterfrågas annat än vad som efterfrågas vid högkonjunktur, enligt ²Peter Syrén.

4.2.3 Swedbank (tidigare Sparbanken & Föreningsparbanken)

I april 2006 antog koncernen det gemensamma namnet Swedbank, men den gemensamma historien för banken tar oss tillbaka till 1820. Då bildades Sveriges första sparbank. Idag är de en internationell bank som erbjuder bankservice till både privatpersoner och företag. (Swedbanks hemsida)

4.2.3.1 År 1996

Årets resultat: 3 872 mkr

Det här var Sparbanken Sveriges bästa resultat någonsin och företaget blev ledande på kapitalförvaltning åt kommuner.

Humankapital

Sparbanken ökade utbildningsinsatserna för att öka försäljningsförmågan och stärka affärsmässigheten.

² Peter Syrén, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

Det nämns inledningsvis att en av de största orsakerna till att 1996 var det bästa året någonsin var bra arbetsinsatser av personalen på kontoren och i övrigt. Reinhold Geijer, verkställande direktör och koncernchef, säger vidare också att det för bankens medarbetare uppstår ett slags mervärde genom, inte bara ekonomiska ersättningar, utan även goda utvecklingsmöjligheter samt arbetsglädje och stolthet över de uppnådda resultaten. Sparbanken Sverige anser att de grundläggande förutsättningarna för framgång är kompetens- och ledarskapsutveckling. Personalens kompetens är alltså det viktigaste konkurrensmedlet för att på bästa sätt kunna tillfredsställa kundernas behov.

Det finns även ett avsnitt om personalen där banken visar upp två tabeller. En med ålders- och könsfördelning och en med antal anställda från 1991-1996. I personalpolicyn som de har sägs bland annat att "vår lönsamhet och långsiktiga överlevnad är baserad på vår kompetens i mötet med kunden". De har flera olika personalenheter som ska hjälpa till att utveckla, hjälpa och lära personalen på olika sätt. I not 8 finns en specifikation över personalkostnader som bland annat består av löner, utbildning och pensionskostnader.

Relationskapital

Banken vill också satsa på att stärka kundrelationerna genom olika rådgivnings- och försäljningsaktiviteter. Det här kommer att göras genom att kontorsarbetet förändras och utvecklas. Swedbank pratar om olika förmånliga kunderbjudanden, allt för att behålla och stimulera sina kundrelationer.

Övrigt

I förvaltningsberättelsen upplyses om beslutet som kom 18 februari 1997, att Sparbanken Sverige och FöreningsSparbanken har gått samman.

Analys

Under dessa år var arbetsmarknaden och konjunkturen på uppgång. Som ³Syrén påpekade så redovisar även Swedbank mer information om humankapitalet när det går bra för företaget vid högkonjunktur. Swedbank har inget särskilt kapitel för redovisning av relationskapital utan det finns utspritt i årsredovisningen. Eftersom det här är första årsredovisningen vi tittar på har vi inget tidigare att jämföra med vilket gör att ingen vidare analys diskuteras här .

4.2.3.2 År 2000

Heter numera FöreningsSparbanken .

Den nya verkställande direktören och koncernchefen, Birgitta Johansson-Hedberg, säger att banken kommer att utvecklas från att vara en allmän universalbank till att bli en multispecialistbank. Det här innebär att varje område kommer att ges förutsättningar för att bygga kompetens för att på så sätt kunna överträffa eller matcha de bästa på sin marknad.

³ Peter Syré, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

Humankapital

FöreningsSparbanken kommer att fördubbla resurserna för kompetensutveckling under år 2001 för att kunna möta behovet av specialiserade rådgivare och kompetens.

Årsredovisningen har en tabell med antal anställda i butik, kontor och uttagsautomater. Några av verksamhetsmålen är att andelen mycket nöjda kunder ska vara lägst 60 % och andelen mycket nöjda medarbetare ska vara lägst 40 %.

Det finns tre tabeller under rubriken ”Medarbetarna”, ålders- och könsfördelning av anställda i koncernen, antal heltidstjänster 1996-2000 och vilken utbildning de anställda har. I texten står att FöreningsSparbanken har som mål att bli den mest attraktiva arbetsgivaren i Sverige.

Under det gångna året har företaget mest fokuserat på:

- Humankapitalet – alla medarbetare erbjuds att delta i mätningar som ska ligga till grund för förändringsarbete. Svarefrekvensen ligger på ca 45 %.
- Nytt medbestämmande avtal – utgår från varje enskild medarbetares insikt att dennes insikt, delaktighet och ansvar är en av bankens viktigaste tillgångar.
- Kompetensutveckling – finns olika program som varar mellan 8 och 12 månader. Under 2000 har ca 450 medarbetare genomgått något av programmen.
- Banken som en attraktiv arbetsgivare och ledarförsörjare

I not 7 finns en utförlig tabell över både koncernens och bankens anställda för år 2000 och 1999. Vi kan bland annat utläsa löner och arvoden, utbildningskostnader och pensionskostnader. Sedan finns även specificerat löner och arvoden till styrelse och VD i alla länderna som företaget finns. Det finns även uträknat medelantal anställda beräknat efter 1 570 timmar per anställd för varje dotterbolag samt land. Mot slutet finns en tabell över medelantalet anställda i alla länder för män och kvinnor samt information angående ledande befattningstagare. Till sist finns så kallade uppsägningvillkor för VD och vice VD.

Analys

En ny VD tillträdde år 2000.

Rent spontant känns målet med lägst 40 % mycket nöjda medarbetare väldigt lågt. Det innebär alltså att mer än varannan inte är nöjd på sin arbetsplats. Målet för mycket nöjda kunder var lägst 60 %. De prioriterar alltså kunder framför medarbetare. Dock tror vi att om det fanns fler nöjda medarbetare skulle kunderna också bli mer nöjda och bemötta på ett bättre sätt.

När vi jämför 1996 årsredovisning med den för 2000 finns det mycket fler tabeller och mer information vad gäller humankapitalet. Det här kan bero på att konjunkturen nådde sin topp år 2000 och företaget hade ingen anledning till att prioritera något annat, som exempelvis att minska kostnader.

4.2.3.3 År 2004

Årets resultat: 8 592 Mkr

Humankapital

Swedbank nämner att sjukfrånvaron minskar och humankapitalet ökar. Under tio år har

banken mätt humankapitalets utveckling i den svenska verksamheten. Det finns ett index som heter Nöjd Medarbetar Index (NMI) som mäter de anställdas uppfattning om deras situation i företaget, värdeskapande förmåga samt välbefinnande. Under året har också styrelsen beslutat om en ny jämställdhets- och mångfaldspolicy.

Det finns tabeller över ålders- och könsfördelning, utbildning för anställda i koncernen samt antalet heltidstjänster. Under kompetensutvecklingsrubriken radas upp ett antal områden som det varit fokus kring det gångna året, bland annat utbildning och kunskapskontroll utifrån nya lagar, åtgärder för ökning av andelen medarbetare som har individuella utvecklingsplaner samt åtgärder för ökad effektivitet och sänkta kostnader för utbildning. Det finns även en tabell över humankapitalets utveckling där bland annat NMI ingår.

Under not 7, finns personalkostnader i form av löner till styrelse och VD samt tantiem, pensions- och utbildningskostnader, könsfördelning av alla anställda samt styrelse och övriga ledande befattningshavare, antal anställda i procent i alla länder (12 st), personalens sjukfrånvaro samt ersättningar till nya och gamla VD.

Relationskapital

Att ha nöjda kunder är en av de viktigaste prioriteringarna för FöreningsSparbanken och det här året ökade andelen nöjda kunder till 28 % på privatmarknaden och till 23 % på företagsmarknaden.

VD och koncernchef är numera Jan Lidén. Det finns en tabell över nyckeltal för kundnöjdhet som infördes 2001. För medarbetarna ska banken skapa möjligheter för egen utveckling och trygghet.

Analys

Om vi jämför 2004 års årsredovisning med 2000 finns det nya tabeller samt mer information om relationskapitalet. Även ny information om humankapitalet har tillkommit.

4.2.3.4 År 2008

Årets resultat: 10 887 Mkr

FöreningsSparbanken heter numera Swedbank och hela koncernen verkar under det namnet från september 2008. Michael Wolf utsågs till ny VD och tillträder i mars 2009. Under rubriken ”Styrelseordförande har ordet” sägs att 2008 kommer att gå till den moderna historien som finanskrisens år.

Humankapital

En av de tre punkterna för vision är att vara den mest attraktiva arbetsgivaren. Det står även att eftersom Swedbank är ett kunskaps- och service företag är personalen deras viktigaste konkurrensfördel. Därför investeras stora resurser på de anställdas vidareutbildning.

Under avsnittet ”Medarbetare, kompetens och värderingar” kan vi läsa att Swedbanks starka resultat beror på medarbetarnas starka engagemang samt tydlig och öppen kommunikation bland annat.

”Ett Swedbank”, startades under 2008, vilket är ett projekt för att öka effektiviteten, stärka samordningen och öka utbytet på den kompetens som finns inom de olika delarna i

koncernen. Även två nya policys om arbets- och mänskliga rättigheter samt mångfald kom till under året. Jämställdhetsmålet överträffades under 2008 genom att ha 43 % kvinnor i ledningsgruppen i Sverige.

Det finns ett särskilt stycke om hur viktigt det är för banken att kontinuerligt utbilda och utveckla medarbetarna. Den här inställningen är förmodligen också orsaken till att organisationen för andra året i rad utnämndes till den mest attraktiva arbetsgivaren i finansbranschen av Företagsbarometern. Swedbank satsar också mycket på ledarskapsutveckling för det är ledaren som ska utveckla bankens medarbetare och se till koncernens bästa. Här finns för koncernen antal anställda, heltidstjänster, sjukfrånvaro, långtidsfriska, personalomsättning, utbildning och ålders- och könsfördelning.

I not 8 finns personalkostnader för exempelvis löner och arvoden, pensionskostnader och utbildning. Därefter finns en tabell för löner och andra ersättningar med delar som styrelse, VD, vVD och övriga ledande befattningshavare, tantiem och övriga anställda. Det här för både koncern och moderbolag. Även kostnader avseende pensioner, andra förmåner och lån till styrelseledamöter, VD och vVD finns med. Därefter finns två hela sidor med detaljerad information angående ledande befattningshavare och deras ersättningar, pensionsutfästelser, uppsägningsvillkor, anställningsvillkor, könsfördelning, personalomsättning och sjukfrånvaro.

Relationskapital

I not 27 finns även kundbas värderad för år 2008 och 2007 för både koncern och moderbolag. ”Värdet av kundbasen har uppskattats genom att nuvärdesberäkna del av framtida vinstmarginal av befintliga kunders affärsvolymmer.” sid 90

Analys

Swedbank har alla år som det behövs haft med i årsredovisningarna den obligatoriska informationen som behandlar delar av det intellektuella kapitalet. Som vi nämnt ovan finns den i Årsredovisningslagen.

2008 kom det två nya policys, som beskrivits mer utförligt ovan, och även ”Ett Swedbank”. Dessa tre initiativ är alla på något sätt kopplade till utvecklingen och redovisningen av bankens intellektuella kapital. Det nämns i 2008 års årsredovisning även att det gångna året har påverkats av finanskrisen. På grund av det här satsar företaget ytterligare på bland annat vidareutbildningar samt att bli den mest attraktiva arbetsgivaren. Även kundbasen finns värderad för 2008 och 2007 i 2008 års årsredovisning.

4.2.4 KnowIT

KnowIT är ett IT-konsultföretag som har funnits sedan 1990 och som är verksamma i hela Norden. (KnowITs hemsida)

4.2.4.1 96/97

Årets resultat: 3,7 msek (95/96: 3,2 msek)

Humankapital

Företaget skriver att rekrytering och personalpolitik är nyckelord i deras bransch och det är företagets humankapital som avgör hur de lyckas. De satsar på långsiktig, modern teknisk kompetens.

Det finns ett avsnitt efter alla noter som heter ”Hos oss är människan nyckelordet bakom alla nyckeltal”. Avsnittet inleds med ”Hur skall man kunna värdera det som inte kan mätas i pengar? KnowIT beskriver hur kunskaps- och individkapitalet är företagets viktigaste resurs. De fortsätter med att förklara att deras anställda har en modern akademisk utbildning samt minst fem års branschvana. I Förvaltningsberättelsen finns kort information om löner och ersättningar till VD, styrelse samt övriga och även medelantalet anställda samt ”varav kvinnor”. Det här för både koncernen och moderbolaget.

Strukturkapital

KnowIT tar också upp strukturkapitalet där det sägs att de inte bara satsar på investeringar i enskilda individer utan också för metoder, tjänster, kundrelationer, kultur och. De menar på att genom deras stora satsningar på strukturkapitalet byggs företagets substansvärde upp.

Kommentarer från KnowIT:s informationschef, Peter Syrén

Patrik Syrén är informationschef på IT-konsult företaget KnowIT. Han har jobbat där sedan år 2000 och den första årsredovisningen han sammanställde för företaget var den för 2000/2001.

År 1997/1998 följde även KnowIT trenden att värdera och redovisa sitt intellektuella kapital. Det här gjorde företaget genom att anlita Intellectual Capital Sweden (det här är ett företag som grundades av bland annat Leif Edvinsson och som har i syfte att synliggöra och utveckla företags dolda värden och tillgångar).

År 1998/1999 fortsatte KnowIT att använda sig av Intellectual Capital Sweden:s tjänster för att kunna redovisa sitt intellektuella kapital. Men sedan efter det året slutade de med det här.

Det företaget vill med årsredovisningen är att beskriva grundvärderingar. De vill framföra på vilket sätt de skiljer sig från konkurrenterna. Syrén säger att det inte är det formella som är viktigt utan företagskulturen. KnowIT har som motto: Kultur vinner över organisationen.

Analys

Under dessa år var arbetsmarknaden och konjunkturen på uppgång. IK hade blivit en ny trend som alla företag ville använda sig av och även KnowIT. Eftersom det här är första årsredovisningen vi tittar på har vi inget tidigare att jämföra med vilket gör att ingen vidare analys diskuteras här .

4.2.4.2 År 00/01

Årets resultat: -88,8 Mkr (99/00: -63,1 msek)

Där organisationen grundligt beskrivs finns en tabell över antalet anställda i Stockholm/Göteborg och övriga Sverige, uppdelat på konsulter och övriga medarbetare inom exempelvis administration.

Humankapital

Det nämns många gånger att det gångna året var ett tungt år. Under ”Strategier” finns ett stycke som behandlar medarbetarna där det sägs att KnowIT ständigt arbetar med att öka trivseln samt anordna kunskapsutvecklande aktiviteter.

Företaget rekryterar också främst personer som inte bara har teoretisk bakgrund utan även några års erfarenhet inom branschen. Andra viktiga faktorer som spelar in är bland annat social kompetens och samarbetsförmåga.

Under rubriken ”Medarbetare” står bland annat att det är av stor vikt för KnowIT att attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Grundidén är att 5 % av arbetstiden ska bestå av utbildning i någon form. Det är också viktigt att ”den enskildes kompetens ska omvandlas till kollektiv kunskap”.

Det finns två tabeller med procentsatser på utbildningsnivåer, en för konsulter och en för övriga anställda. Även ett diagram över åldersstrukturen samt könsfördelningen finns. Kulturen på KnowIT kännetecknas av kunskap, professionalism och affärsmässighet. I noterna finns slutligen medelantal anställda med könsfördelning, löner och andra ersättningar till VD, styrelse och övriga anställda.

Relationskapital

Det finns ett kapitel som heter ”Kunder”. Där betonas att långa och djupa kundrelationer är det som ger företaget mervärde och lönsamhet. Det finns även två tabeller som visar omsättning per bransch som KnowIT verkar i samt årsfakturering till kunder uppdelat i storleksklasser. Även de fem största kunderna nämns; Ericsson, Posten, Telia, Riksförsäkringsverket och Trygg-Hansa.

Strukturkapital

I ”Strukturkapital” som är nästa kapitel, beskrivs att det är strukturkapitalet som möjliggör att verksamheten bedrivs effektivt samt med god kvalitet. Det är också här som kompetensnätverken ingår och förklaras detaljerat. Kompetensnätverk finns för att öka utbytet av kunskap mellan konsulterna och hjälpa dem att på så sätt utvecklas.

Det interna kunskapsnätverket nämns återigen och sägs att det är till för att fördjupa kunskapen inom vissa ämnesområden och utöka det sociala nätverket inom KnowIT. Det är på initiativ av konsulterna som kompetensnätverken utvecklas.

Kommentar från KnowIT:s informationschef, Peter Syrén

År 1999/2000 gick det väldigt dåligt för KnowIT. Det fanns en mängd problem som vuxit fort, Syrén⁴ menar att företaget hade växtvärk. Företaget gick med en stor förlust och valde att det här året inte anlita Intellectual Capital Sweden då det var för dyrt. Samt att de istället koncentrerade sig på de andra problemen som fanns att lösa.

⁴ Peter Syrén, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

VD/grundare fick sparken, hela styrelsen och ledningen byttes. Det fanns helt enkelt inte utrymme för intellektuell kapital. Företaget satsade på förnyelsearbete och att återvinna kapital och kunder samt på rekrytering.

⁵Syrén menar att företaget ändrar innehållet i årsredovisningen gällande intellektuella kapital, beroende på hur arbetsmarknaden ser ut. Är det tuffare tider så lägger företaget mer krut på kundsidan och vad det är KnowIT kan erbjuda i form av t.ex. beskrivning av tjänster. Vid högkonjunkturer så skrivs det mer om personal på grund av att företaget är intresserad av att anställa mer. Företaget skriver då om vad de kan erbjuda medarbetarna för att bli mer konkurrenskraftiga vad gäller rekrytering av talanger.

Allt handlar om marknaden, alltså konjunkturen. Är det lätt kundmarknad fokuseras det på medarbetare och är det en tuff marknad så koncentrerar sig företag på kunderna.

Analys

2000/2001 var ett tungt år för KnowIT, de hade ett negativt resultat. Det finns även ett nytt kapitel som har namnet "Kunder". Även redovisning av strukturkapitalet är nytt för det året samt kompetensnätverket. Informationen om det intellektuella kapitalet har alltså utvecklats mycket sen 1996. Det är intressant att företaget trots högkonjunktur har gått med stor förlust under räkenskapsåret. Men det kanske mest intressanta är att de trots det här har utvecklat sin information om det intellektuella kapitalet väldigt mycket.

4.2.4.3 År 2004

Årets resultat: 25,9 Mkr (2003:3,5 msek)

Human och strukturkapital

VD och koncernchef, Anders Nilsson, skriver att medarbetarna är den viktigaste resursen. KnowIT investerar löpande i kompetensutveckling och att skapa en trivsamt arbetsmiljö, allt för att det ska vara det bästa företaget att jobba på. Som strategi nämns bland annat att medarbetarna ständigt ska utvecklas och deras kompetens ökas genom exempelvis certifiering av konsulter inom specifika kompetensområden.

Under "Medarbetare och strukturkapital" finns inledningsvis två diagram med utbildningsnivåer för konsulter samt åldersstruktur och könsfördelning. För att kunna skapa individuell utveckling finns utbildningar, seminarier, kompetensnätverk och certifieringar. Det nämns att konsulterna har lång erfarenhet och genom de långa uppdragen känner konsulterna till kundernas verksamhet bra. Samma krav för rekrytering finns kvar som för räkenskapsåret 00/01. KnowIT strävar efter att ha en så jämn könsfördelning som möjligt. Angående strukturkapitalet nämns att det är det som ger företaget mervärde och möjliggör effektivitet.

Efter resultaträkningen finns ett diagram över nettoomsättning per anställd.

⁵ Peter Syrén, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

Sedan 2004 tillämpar KnowIT Redovisningsrådets rekommendation RR 29 Ersättning till anställda. I not 3 finns medelantalet anställda, sjukfrånvaro samt personalomsättning. Därefter i not 4 finns löner, andra ersättningar och sociala kostnader. Även för styrelseledamöter, ordförande, VD och andra ledande befattningshavare. Det finns även information om pensioner och avgångsvederlag.

Relationskapital

Kundstruktur, under rubriken ”Marknad och Kunder”, finns som en del av årsredovisningen där det finns två tabeller. En av dem omfattar nettoomsättning per bransch och den andra fakturering till kunder uppdelat i storleksklasser. De fem största kunderna är numera AstraZeneca AB, Lantmäteriverket, TeliaSonera AB, Volvo Car Corporation samt Riksåklagaren.

Analys

Om vi sedan jämför 00/01 med 2004, så finns det för år 2004 ett nytt nyckeltal, nämligen nettoomsättning per anställd. Det är även nytt att de tillämpar RR29 från och med 2004. Certifiering av konsulter ska öka kompetensen och utvecklingen av medarbetarna. Det här är också något som inte funnits med tidigare år.

4.2.4.4 År 2008

Årets resultat: 96,7 msek (2007:72 msek)

Trots finanskris och snabbt ökande lågkonjunktur visade KnowIT, precis som många andra IT-konsultföretag, ett starkt resultat och 2008 var det bästa någonsin för företaget. VD och koncernchef, Anders Nilsson, säger också att det här dock kan växla till kraftig nedgång 2009. Den ökade tillväxten, berättar han vidare, beror främst på förvärv.

Human och strukturkapital

I kapitel 12, ”Medarbetare och strukturkapital”, sägs inledningsvis att KnowITs konsulter har en bra förmåga och kompetens att bygga långsiktiga relationer med kunderna.

Det finns tre faktorer som enligt KnowIT spelar in när det gäller värderingar och vägledning för deras arbete:

1. *Närhet* – Det ska hela tiden finnas nära samarbete med företagets kunder, mellan bolagen och enheter samt mellan medarbetarna. Kunskap och engagemang ökar i utbytet av erfarenhet mellan människor.
2. *Kunskap* – Konsulterna utvecklar ständigt sin redan höga kompetens genom utbildningar, kompetensnätverk och krävande kunduppdrag.
3. *Engagemang* – KnowITs verksamhet utmärks av engagemang då de arbetar med bland annat delegerat ansvar och befogenheter.

Jämställdheten är väldigt viktig för KnowIT då de redan verkar inom en mansdominerad bransch.

För att företaget ska kunna utvecklas är medarbetarnas kompetens det huvudsakliga. Konsulternas kompetensutveckling sker främst genom utbildningar men också genom de kompetensnätverk som finns där de anställda kan växla sina erfarenheter och kunskap med

varandra. Kompetensutvecklingen är individuellt anpassad och diskuteras vid enskilda samtal med närmaste chef minst en gång per år.

I strukturkapitalet räknas KnowIT in sådant som ligger utanför det de anställda tillför. Det kan vara arbetsmodeller, värderingar, kultur, metoder, partnerskap och kundavtal. En viktig del av strukturkapitalet är de långa och nära relationerna till kunderna.

Sist i kapitlet finns tre diagram med åldersstruktur samt könsfördelning, utbildningsnivåer för konsulterna och antal heltidstjänster över en femårsperiod.

Under rubriken ”Flerårsöversikt” finns fem nyckeltal som gäller de anställda. Dessa är genomsnittligt antal anställda, nettoomsättning per anställd, förädlingsvärde per anställd, resultat efter finansnetto per anställd och antal anställda vid årets utgång.

I not 7 finns medelantalet anställda i moderbolaget samt i dotterbolagen. Not 8 presenteras löner och ersättningar, sociala kostnader, pension för styrelse, VD och ledning, övriga anställda samt ”vara tantiem”. Här finns även sjukfrånvaro både köns- och åldersfördelat. Till sist återfinns principer och ersättningar till ledande befattningshavare, avgångsvederlag och pensioner. I not 9 ”Immateriella anläggningstillgångar” finns kundrelationer värderat.

Relationskapital

Även det här året har SWECO med ett kapitel om sitt relationskapital med namnet ”Marknaden och Kunder, med ungefär samma omfattning som året innan. Information om vad företaget erbjuder kunden genom kunskapen som personalen besitter finns beskrivet. Information om relationskapitalet finns att läsa om lite utspjutt över hela årsredovisningen och är aningen mer det här året än tidigare.

Kommentarer från KnowIT:s informationschef, Peter Syrén

Sedan finanskrisen har det gått bra för KnowIT, även för alla andra IT-konsult företag förutom de som har utsatta kunder inom t.ex. fordonsindustrin menar ⁶Syrén. Då KnowIT har en stor geografisk spridning och en spridning av kundsegment och bransch hade inte blivit lika utsatta som andra då de varit mindre känsliga på grund av den spridning de har i kunder.

Analys

KnowIT har alla år som det behövs haft med i årsredovisningarna den obligatoriska informationen som behandlar delar av det intellektuella kapitalet.

När vi kommer till årsredovisningen för 2008 får vi reda på att det gångna året var det bästa någonsin för KnowIT trots finanskrisen och den snabbt fallande lågkonjunkturen.

Företaget har valt att redovisa lite mer än vad de gjort åren innan. Då det gick bra trots

⁶ Peter Syrén, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

finanskrisen väljer de att ha med mer om medarbetarna, humankapitalet. Som Andersson⁷ berättade, att när det går bra finns det mer konkurrens på marknaden och då vill företag visa att de bryr sig om sin personal. Information om struktur och relationskapital finns ordentligt beskrivet i årsredovisningen.

⁷ Intervju med Peter Andersson, auktoriserad revisor samt delägare i ett större revisionsbolag 20/11

5. Jämförande analys

Under den här delen av studien kommer vi att göra en slutgiltig analys av hur företagen redovisar information om sitt intellektuella kapital vid hög och lågkonjunkturer i relation till varandra samt vilka påföljder det här har. Varför gör företag på ett visst sätt och varför bör de göra på ett annat?

Vi tror att det finns en vettig förklaring till den radikala förändring som har skett i Skandias årsredovisning. Skandia har under de åren vi har studerat företaget bytt ägare, styrelse samt VD. Dessa förändringar resulterar i förändringar i organisationen samt i årsredovisningen. Företaget har gått från att redovisa väldigt mycket information om det intellektuella kapitalet till att redovisa inget förutom vad som är nödvändigt enligt lag.

Skandia anser vi inte kan ingå i de slutsatser vi drar då företagets årsredovisning har förändrats så mycket, och inte bara när det intellektuella kapitalet. Vi tror att det kan ligga andra faktorer bakom det här och att det inte direkt har att göra med om det gått bra eller dåligt för företaget eller om det är låg eller högkonjunktur.

Vi tror att SWECO:s informationschef är mer för att hålla saker hemligt inom företaget medan KnowIT:s informationschef glatt delar med sig om information som rör företagets intellektuella kapital. Det här visar sig genom den mängd information informationscheferna gav oss vid intervjuerna. Syrén⁸ kändes mer öppen och gav mer information medan Hedlund⁹ svarade kortfattat samt kändes lite obekvämt. Vad kan det här bero på? Förmodligen är KnowIT ett mer öppet företag och delar med sig mer än vad SWECO är beredd att göra. Det här säger oss mycket då redovisningen av det intellektuella kapitalet är frivillig, bortsett från de delar som måste redovisas enligt lag. Är ett företag öppet, vad gäller utdelning av information så redovisar de förmodligen även mer information. Syrén säger själv att det inte fanns mycket redovisat om det intellektuella kapitalet när han började jobba med årsredovisningar men att det med tiden blivit mer och mer, som vi själva kan utläsa från årsredovisningarna.

Alla företagen har ca två sidor med information om sitt humankapital under de senare åren, med undantag från Skandia. De har även en sida om strukturkapital. Relationskapitalet redovisas utspjutt över hela årsredovisningen och är därför lite svårare att bestämma omfattningen. KnowIT har även särskilda kapitel för relationskapital åren 2000, 2004 och 2008. Det här tror vi kan bero på att då det gick väldigt dåligt, som Syrén¹⁰ beskriver det, år 2000/2001 för KnowIT och det har tagit dem ett tag att stärka sig ekonomiskt, så har de valt att redovisa information om kunder för att locka fler kunder. SWECO redovisar

⁸ Peter Syrén, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

⁹ Fredkrid Hedlund, SWECO:s informationschef, intervju 16/12

¹⁰ Peter Syrén, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

relationskapital utspritt som de andra företagen men har bara ett särskilt kapitel för det år 2004. Vi kan inte påstå att 2004 var ett dåligt år för SWECO men om vi går efter de siffror vi valt att titta på så hade företaget ett relativt lägre resultat än om vi jämför med resterande år.

Swedbank har den informationen utspritt, alltså inga särskilda kapitel.

Syrén¹¹ säger att företag satsar mer på kunder och relationer när det går dåligt och inte lika mycket på de andra delarna av det intellektuella kapitalet. Det kan tyckas gälla i större utsträckning för SWECO och KnowIT än för Swedbank. Med tanke på att omfattningen av Swedbank:s information om relationskapital är svår för oss att bestämma då den är utspridd.

Alla företagen, med undantag för Skandia, har utvecklat sitt intellektuella kapital med åren. Det här är projekt som företag tenderar att pausa eller helt enkelt slängas i papperskorgen vid sämre tider, enligt ¹²Andersson. Att företagen valt att fortsätta med redovisningen av informationen kan tolkas som att de värderar sitt intellektuella kapital samt vill visa det här för omvärlden.

Skandia var först i världen med att redovisa det intellektuella kapitalet, då i form av supplement. Skandia hade mycket nyckeltal, förklaringar och beskrivningar av det intellektuella kapitalet. Det här skapade en enorm trend som alla ville följa. Alla företag ville visa upp sitt intellektuella kapital för omvärlden för att både betraktas bättre och värderas högre. Men som bevisat så är trender inte långvariga, och speciellt inte dyra trender. Att sammanställa information om det intellektuella kapitalet kostar företagen en stor summa och det här var förmodligen ett av skälen till varför Skandia slutade med att göra det här. Att värdera det intellektuella kapitalet som en tillgång är inte heller tillåtet av IAS 38 så det är ytterligare ett skäl till varför företagen inte satsade på supplementen eftersom det är siffrorna i resultat och balansräkningen som intressenter visat mest intresse för¹³. Istället har de flesta företagen nu ca två-tre sidor där de redovisar sitt intellektuella kapital.

Sammanfattningsvis har utvecklingen gått framåt för Swedbank, vad gäller redovisning av det intellektuella kapitalet, likaså för KnowIT och SWECO. Vi märker inte direkt att de har mindre information om det intellektuella kapitalet trots att företagen år 2008 befann sig i en lågkonjunktur. Företagen har tvärtom haft mer och bättre information varje år. Vi kan inte heller påstå att det verkar som om att företagen har påverkats särskilt negativt av lågkonjunkturen med resultaten som grund. Samtliga företag befinner sig i en tillväxtfas, men vi tror att det möjligtvis kan ha gått sämre år 2009.

¹¹ Peter Syré, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

¹² Intervju med Peter Andersson, auktoriserad revisor samt delägare i ett större revisionsbolag 20/11

¹³ Intervju med Peter Andersson, auktoriserad revisor samt delägare i ett större revisionsbolag 20/11

6 Slutsatser

I nedanstående kapitel presenteras svaren på forskningsfrågorna samt förslag på fortsatt forskning.

Vi måste ta hänsyn till att dessa fyra företag alla är börsnoterade. Det här gör att det är mycket viktigare för dem än onoterade att redovisa information om det intellektuella kapitalet eftersom det blir som en slags reklam för dem. Samma sak som att många företag har börjat med miljöredovisning. Det ger en bra bild utåt och därför är det viktigt för företagen att försöka ha en bra mängd information om det intellektuella kapitalet vare sig det går bättre eller sämre.

På samma sätt som en privatperson ändrar på sina vanor när denne har sämre ekonomi så gör även företag det. Vad vi menar är att om det är lågkonjunktur och arbetsmarknaden inte ser bra ut så väljer företag att handla på annat sätt än vad de hade gjort vid högkonjunktur och en bra arbetsmarknad. Att locka kunder är viktigare att göra när det är lågkonjunktur, för då är det just kunder det är brist på. Vid högkonjunkturer satsar företagen på att utvecklas och växa och vill därav locka nya medarbetare och talanger. Det görs eftersom företaget redan har en bra kundbas och inte behöver oroa sig för dem.

Den slutsatsen vi kan dra är att när det ekonomiskt går sämre för företagen så väljer de att fokusera på redovisning av sitt relationskapital för att locka fler kunder så att det kan gå bättre (Det behöver dock inte betyda att ökandet av kundbasen leder till att företagets ekonomi blir bättre då det kan vara annat som ligger bakom problemen). När det istället är högkonjunktur eller går bra för många av kunskapsföretagen så väljer de att fokusera på humankapitalet för att locka till sig nya talanger då företaget är i behov av arbetskraft för att kunna klara av tillväxten.

Men det ska inte glömmas att det tenderar att gå dåligt för de flesta företag när det är lågkonjunktur, dock inte för alla. Det vi har sett vad gäller respondent företagen i denna studie är att det för t.ex. KnowIT gick väldigt bra under år 2008 som för resten av världen var ett av de sämsta åren med lågkonjunktur.

Vidare är det svårt att generalisera det här för andra företag än de vi studerat med tanke på att det är en kvalitativ studie (*Patel, R. & Davidson, 2008, s29*), möjligtvis för företag som är lika vår respondent företag i många aspekter. Att påstå att företag gör det ena eller andra speciellt vad gäller ledningsbeslut är svårt då inget företag är det andra likt. Det samma gäller för de människor som jobbar i företagen. En informationschefs beslut att redovisa mer eller mindre av det intellektuella kapitalet har att göra med dennes chefer, utbildning, bakgrund samt företagskulturen. (Wheelwright, Makriadakis & Hyndman, 1999, s.554-557).

Vi drar även den slutsatsen att Skandias dramatiska förändring vad gäller redovisning av information allmänt i årsredovisningen reflekterar de förändringar som skett inom företaget, internt. Skandia har bytt ägare från svenska till utländska ägare. Det här resulterade i att företaget även bytte ut ledning och styrelse. Det vi menar är att IK kanske inte utvecklades i Sverige men Skandia som svenskägt företag var det första företag att redovisa det i sin

årsredovisning, på det sätt de gjorde det. Trenden skapades i Sverige och stannade i viss mån även inom Sveriges gränser. Skälet till att Skandia nu längre inte har lika mycket information i sin årsredovisning kan vara relaterat till att ägaren nu är ett utländskt bolag.

6.1 Fortsatt forskning

Det skulle vara intressant att undersöka hur företag behandlar det intellektuella kapitalet internt ute på företagen, eftersom vi endast tittat på den externa redovisningen. Det här kan dock vara svårt eftersom sådan information ofta är hemlighetsstämplad.

Vidare forskning skulle även kunna vara om det finns liknande tendenser på andra kunskapsföretag som de vi har funnit.

En annan intressant idé om ytterligare forskning kan vara att titta på onoterade bolag, eftersom vi tittade på noterade.

En väldigt intressant faktor är Skandias totalförändring från att grunda trenden med IK till att inte redovisa något alls. Beror det här på att det nu ägs av ett utländskt företag? Är det alltså en skillnad mellan utländska och svenska företag vad gäller redovisning av intellektuellt kapital.

7 Källförteckning

Vetenskapliga artiklar

Från databasen i Högskolan i Borås

Bernard Marr, 2008, Disclosing the Invisible: Publishing Intellectual Capital Statements: 36-39

Ming-Chin Chen, Shu-Ju Cheng, Yuhchang Hwang, 2005, Journal of Intellectual Capital, Vol. 6 No.2, 159-176

Youndt, M.; Snell, S. A. - "Human resource management, intellectual capital, and organizational performance" (**Refereed**) - Journal of Managerial Issues - 2004 - v. 16, no. 3, pp. 337-360

Elektroniska källor

Om Ias 38 18/12, Tillgänglig:

[http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/A621C2E58706217FC1256B750054894F/\\$File/PUB200104-008-1.pdf](http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/A621C2E58706217FC1256B750054894F/$File/PUB200104-008-1.pdf)

Om IFRS 3 - 18/12 ,Tillgänglig:

http://www.deloitte.com/view/sv_SE/se/tjanster/finansiell-rapportering/ifrs/guide-ifrs-3/index.htm

Artikel om Skandia skandalen, 15/1, Tillgänglig:

<http://www.dn.se/ekonomi/skandiaskandalen-som-vaxte-1.215830>

Figur 1, <http://www.kuducroc.com/1/SkandiaNavigator/screenshot.gif>

Om Skandia - 14/11, Tillgänglig:

<http://web.skandia.se/hem/Om-Skandia/Om-Skandia/Affarside1/>

<http://web.skandia.se/hem/Om-Skandia/Om-Skandia/Historia/>

Begreppsprecisering – 10/11, Tillgänglig:

www.ne.se/högkonjunktur

www.ne.se/konjunktur

www.ne.se/lågkonjunktur

www.ne.se/redovisning

Litteratur

Alvesson, Mats & Skoldberg, Kaj, (1994) Tolknings och reflektion, Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod, s.42

Arbetsgruppen Konrad, 1989:9, Den osynliga balansräkningen, Nyckeltal för redovisning, styrning och värdering av kunskapsföretag. Affärsvärlden/Ledarskap.

Bernard Marr, 2008 , Intelligent Company Successful Decision Making

Edvinsson, L., & Malone, M.S. (1998). Det intellektuella kapitalet (C. Ekberg övers.), Malmö: Liber Ekonomi (originalarbete publicerat 1997), s.23-24

Patel, R. & Davidson, B.(2008) Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och avrapportera en undersökning, Studentlitteratur, s.13-14,28

Steven C.Wheelwright, Spyros Makriadakis & Rob J. Hyndman (1999), Forecasting, Methods and Applications, Third edition, s. 467; s.513; s.552; s.554-557

Schön. Lennart (2006), Tankar om cykler, Perspektiv på ekonomin, historien och framtiden

Thomas Stewart, 1999, Intellektuellt kapital, s.20, 45, 48, 146-166

Lagar, direktiv, förordningar och standards

Internationell redovisningsstandard i Sverige IFRS/IAS 2008, IAS 38.

Internationell redovisningsstandard i Sverige IFRS/IAS 2008, Föreställningsramen, punkt 49.

Årsredovisningslagen 18-25§ (1995:1554)

Finansiella rapporter, elektroniska (årsredovisningar)

SwECO koncernens årsredovisningen 1996 (Elektronisk), 05/12/09

SWECO koncernens årsredovisningen 2000 (Elektronisk), 05/12/09

http://investors.swecogroup.com/files/press/sweco/sweco_01-04-01_sv.pdf

SWECO koncernens årdredovisning 2004, (Elektronisk), 05/12/09

http://investors.swecogroup.com/files/press/sweco/sweco_05-04-01_sv.pdf

SWECO koncernens årsredovisning 2008, (Elektronisk), 05/12/09

http://investors.swecogroup.com/files/press/sweco/Sweco_Arsred2008_sv.pdf

KnowIT koncernens årsredovisning 1996, (Elektronisk), 30/11/09

http://knowit.se/Documents/Redovisningar%20och%20rapporter%20p%C3%A5%20svenska/arsredovisning96_97.pdf

KnowIT koncernens årsredovisning 2000, (Elektronisk), 30/11/09

http://knowit.se/Documents/Redovisningar%20och%20rapporter%20p%C3%A5%20svenska/arsredovisning00_01.pdf

KnowIT koncernens årsredovisning 2004, (Elektronisk), 30/11/09

http://knowit.se/Documents/Redovisningar%20och%20rapporter%20på%20svenska/KnowIT_2004.pdf

KnowIT koncernens årsredovisning 2008, (Elektronisk), 30/11/09

[http://www.knowit.se/Documents/Redovisningar%20och%20rapporter%20p%C3%A5%20svenska/Know%20IT%20\(till%20kund%20090320\)%20TL.pdf](http://www.knowit.se/Documents/Redovisningar%20och%20rapporter%20p%C3%A5%20svenska/Know%20IT%20(till%20kund%20090320)%20TL.pdf)

Swedbank koncernens årsredovisning 1996 (Elektronisk), 02/12/09

<http://www.swedbank.se/sst/www/inf/out/fil/0,,18355,00.pdf>

Swedbank koncernens årsredovisning 2000, (Elektronisk), 02/12/09

<http://www.swedbank.se/sst/www/inf/out/fil/0,,17810,00.pdf>

Swedbank koncernens årsredovisning 2004, (Elektronisk), 02/12/09

<http://www.swedbank.se/sst/www/inf/out/fil/0,,194909,00.pdf>

Swedbank koncernens årsredovisning 2008, (Elektronisk), 02/12/09

<http://www.swedbank.se/sst/www/inf/out/fil/0,,741551,00.pdf>

Skandia koncernens årsredovisning 1996-2008 med supplement

http://skandia.com/financials/annual_reports_and_supplements.asp

Intervju

Peter Andersson, Auktoriserad revisor & delägare på en av Sveriges ledande revisionsbyråer, intervju 20/11

Fredkrid Hedlund, SWECO:s informationschef, intervju 16/12

Peter Syrén, KnowIT:s informationschef, intervju 16/12

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 tjänsteutveckling 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