



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Redovisning av humankapital
- en jämförelse mellan *kunskaps-* och *verkstadsbolag*

Kandidatuppsats i företagsekonomi
Extern redovisning
Vårterminen 2015

Handledare:
Gunnar Rimmel

Författare:
Filip Byegård
Alexander Jancke

Förord

Vi vill passa på att tacka vår handledare Gunnar Rimmel för goda råd, expertis och vägledning under arbetets gång. Vidare vill vi tacka vår opponentgrupp, med Hanna & Sofia i spetsen, för konstruktiv kritik vilket har underlättat processen.

Göteborg 28 maj 2015

Filip Byegård

Alexander Jancke

Abstract

Title: Human Resource Accounting – A Comparison between Knowledge and Industrial Firms
Course: Bachelor thesis in business and administration, University of Gothenburg – School of business, economics and law, spring 2015.

Authors: Filip Byegård, Alexander Jancke

Supervisor: Gunnar Rimmel

Background: Enterprises often refer to their employees as “Our most valuable assets” in annual reports and other written statements. In reality, employees are seen as an expense rather than an asset in annual reports and the voluntary disclosure is often insufficient. Human capital disclosure has been discussed through decades and the latest topic in voluntary disclosure is called integrated reporting. Knowledge firms should disclose more about their employees than industrial companies due to the fact that the employees are a considerably more important asset to these types of enterprises.

Purpose: The purpose of this thesis is to study the disclosure of human capital, compare the disclosures between knowledge firms and industrial companies, and study the development of the human capital disclosures between the years 2003-2013. Furthermore, the study aims to identify patterns between companies over time, and to analyse these patterns.

Limitations: The comparison only includes enterprises listed on the Swedish stock exchange.

Method: The study is based on a qualitative approach, however, containing some quantitative elements. A scoreboard with 31 different aspects, all connected to the human capital, has been designed in an attempt to disclose the extent of each company’s human resource disclosure. 18 different companies have been selected, 9 knowledge firms and 9 industry firms, and each company’s annual report for 2003, 2008 and 2013 has been examined.

Empirical findings: The study reveals a difference for the human resource disclosure between the two company types, however not a great one. Further, the study shows an enhancement of the disclosure from 2003-2008. This enhancement eventually fades out, and by 2013, the human resource disclosure has decreased compared to 2008.

Conclusions: The study confirms a distinction in human capital reporting for the different company types, however smaller than what could be expected. The study also recognizes a slightly unexpected development over time, where an increase could be detected until 2008, an increase which transcends to a decrease till 2013. Finally, a size dependence has been noted. Size seems to be an explanatory variable to company’s human capital disclosure when this matter is of smaller importance. However, when human reporting is of greater significance, company size does not seem to matter as much.

For further research: A similar study can be made with a larger selection to achieve greater statistical significance. Furthermore, unlisted enterprises and listed enterprises on other than the Swedish stock exchange can be analysed. Finally, companies which have implemented integrated reporting can be studied.

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Problematisering	6
1.3 Syfte	7
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Disposition av arbetet	8
2. Referensram	9
2.1 Human Resource Accounting – En historisk överblick	9
2.2 Modeller för redovisning/mätning av humankapital	10
2.2.1 Flamholtz-modell	10
2.2.2 Konradgruppen	11
2.3 Intellectuellt kapital	12
2.4 Integrated reporting	14
2.5 Frivillig redovisning & obligatorisk redovisning	16
2.5.1 Frivillig redovisning	16
2.5.2 Obligatorisk redovisning	16
2.6 Kunskapsbolag & verkstadsbolag	17
3. Metod	19
3.1 Undersökningsansats	19
3.2 Urval	19
3.2.1 Företag	19
3.2.2 År	20
3.2.3 Årsredovisningar	20
3.2.4 Scoreboard	20
3.3 Validitet & Reliabilitet	22
3.3.1 Validitet	22
3.3.2 Reliabilitet	22
4. Empiri	23
4.1 Total översikt av Scoreboarden	23
4.2 Branschjämförelse	24
4.3 Redovisning per sektion	25
4.3.1 Utbildning	25
4.3.2 Fördelning av anställda	26

4.3.3 Styrelse och ledning	27
4.3.4 Motivation	28
4.3.5 Sjukfrånvaro	28
5. Analys	29
5.1 Kunskapsbolag kontra verkstadsbolag	29
5.2 Utveckling över tid.....	29
5.3 Storleksuppdelning.....	30
5.4 Frivillig och obligatorisk redovisning	32
5.5 Utbildning & motivation.....	33
6. Slutsats	35
6.1 Svar på forskningsfråga:	35
6.2 Vidare diskussion.....	36
6.3 Förslag till fortsatta studier:	37
7. Referenser	38
8. Appendix.....	41

1. Inledning

1.1 Bakgrund

“Personalen är vår största tillgång”¹

Så här beskrivs ofta personalen i uttalanden och i skrivna dokument så som årsredovisningar och pressuttalanden, något som uppmärksammas av flera forskare (Johanson, Koga, Skoog & Henningson, 2006 & Boedker, Mouritsen & Guthrine, 2008). I årsredovisningarna verkar detta vara tomma ord då personalen tas upp som en kostnad i resultaträkningen, men inte som en tillgång i balansräkningen. Dessutom finns det i många fall sparsamt med frivillig information om medarbetarna (Rimmel, 2003). Historiskt har denna problematik varit aktuell för diskussion ända sedan 1960-talet (Flamholtz, 1999; Gröjer & Johanson, 1996). Intresset har gått i vågor, och genom åren har en mängd olika metoder och strategier för mätning och redovisning av humankapitalet växt fram (Flamholtz, 1999).

Enligt Caddy (2002), är intresset för humankapital och intellektuellt kapital fortfarande stort, men för att tillgodose intressenternas informationsbehov måste redovisningsmetoderna utvärderas och utvecklas. I enlighet med detta har på senare tid har nya fenomen i området växt fram (Fasan, 2013). Bland annat GRI och *sustainability reports* där det senaste i raden är integrated reporting (IR). Enligt insatta i ämnet (Plumee, 2003; Li 2008; Miller, 2010) är dagens redovisningsform både alltför komplex och invecklad för flera intressenter, samtidigt som det ifrågasätts om informationen som redovisas är tillräcklig för att tillgodose informationskraven som ställs från marknaden. IR syftar alltså både till att förenkla och komprimera redovisningen, samtidigt som det växande informationsbehovet skall tillfredsställas, en svårighet som präglar humankapitalredovisningen idag (Adams & Simnett, 2011). Behovet av redovisad information blir också allt viktigare då dagens företagsmiljö präglas av en växande andel kunskapsintensiva företag (Tillväxtanalys, 2010). Företagen konkurrerar med kunskap i större utsträckning snarare än med produkter då många företag idag säljer tjänster (Edvinsson, 2002).

Det finns olika företag och branscher där olika resurser är mer eller mindre betydelsefulla. Kunskapsbolagens viktigaste resurs är just kunskap i form av personalens kompetens, skicklighet och problemlösningsförmåga. Det är personalen som skapar värdet i kunskapsbolagen. Hos verkstadsbolagen däremot är de viktigaste tillgångarna ofta materiella vilket präglar deras balansräkningar. Dessa bolag kännetecknas också av att arbetsprocesserna är standardiserade vilket i sin tur innebär att personalen enkelt kan ersättas. (Annell, Axelsson, Emilsson, Karlsson, Sveiby, Wangerud & Vikström, 1989)

1.2 Problematisering

Problematiken som ligger till grund för ämnet bottenar i ett förbud mot att tillgångsföra humankapitalet i balansräkningen (Flamholtz, 1999). Humankapitalet ses, kort sagt, inte som en tillgång, redovisningsmässigt. Detta följer av att företagen inte kan påvisa kontroll över sitt humankapital (sin personal), på samma sätt som man innehar kontroll över materiella tillgångar (Nilsson, Isaksson & Martikaninen, 2002). Just kontroll är ett av tre definierande krav

¹ De senaste exemplen för den här studien återfanns i Prevas (s. 38) respektive HiQs (s. 12) årsredovisning från 2013

som krävs, för att få betrakta fenomenet som en tillgång i balansräkningen, vilket lett till att personal enbart har kommit att belasta resultaträkningen, som en kostnad, i redovisningen (IBID). Som en vidare följd av detta syns en tydlig diskrepans mellan det "redovisade värdet" (dvs. det egna kapitalet) i ett företag och det verkliga värdet (Engström, 1999). Detta blir extra tydligt för kunskapsföretagen, där merparten av tillgångarna ej får redovisas (IBID).

Givet de stränga restriktioner som åligger i redovisningen för humankapital idag, lämnas företagen som ändå vill redogöra för dessa tillgångar, med möjligheten att frivilligt redovisa dem. I praktiken innebär detta att man i årsredovisningen helt enkelt redogör för humankapitalet, fullständigt fritt från restriktioner, dock inte i balansräkningen. En fråga som kan ställas är huruvida detta upplevs vara ett effektivt sätt för kunskapsbolagen att kringgå problematiken gällande humankapitalredovisning. (IBID)

Kunskaps- respektive verkstadsbolag har som det beskrivs ovan olika utgångspunkt i vilka tillgångar som är viktiga och som skapar värde i företagen. För att avspegla detta på ett korrekt sätt samt för att göra informationen användbar för intressenterna borde detta rimligtvis återges i årsredovisningen. Tidigare studier visar dessutom att beroende på vilken verksamhet som bedrivs så redovisar företagen olika mängd av humankapital där en populär kategorisering som används är kunskaps- respektive icke-kunskapsintensiva bolag (Rimmel, Nielsen & Yosano, 2009). Det borde med andra ord finnas mer information om personalens kunskaper och kompetens hos kunskapsbolagens årsredovisningar än vad det gör hos verkstadsbolagen.

En viss del av humankapitalredovisningen är lagstadgad vilket innebär att företag är skyldiga att ta med detta i redovisningen. 2010 gjordes lagen om och vissa punkter togs bort som tidigare varit obligatoriska (SFS 1995:1554). Som nämns ovan har den frivilliga redovisningen diskuterats på senare tid och flera nya konkurrerande redovisningsformer har tagits fram som komplement till den traditionella årsredovisningen (Fasan, 2013). Detta gör det intressant att även studera hur den utvecklingen ter sig i företagets humankapitalredovisning över en längre tidsperiod.

Utifrån denna problematik har följande huvudfråga, som ämnar ligga till grund för denna studie valts ut:

Hur ser redovisning av humankapital ut i företagen?

Utifrån samma huvudfråga har två underfrågor urskilts, i syfte att konkretisera och förtydliga frågan:

Hur skiljer sig humankapitalredovisning mellan kunskaps- och verkstadsbolag?

Hur har humankapitalredovisningen utvecklats mellan åren 2003 och 2013?

1.3 Syfte

Syftet med den här uppsatsen är att studera redovisningen av humankapital, jämföra redovisningen mellan kunskapsföretag och verkstadsbolag, och studera utvecklingen av redovisningen mellan 2003-2013. Vidare ämnar den urskilja trender och samband mellan företagen och över tid, samt analysera dessa.

1.4 Avgränsningar

Av praktiska skäl kommer rapporten enbart att beröra svenska börsnoterade bolag, vilket blir en första avgränsning. Av tidsskäl kommer enbart ett visst antal av dessa företag att studeras, och dessa företag kommer att studeras under utvalda år.

Vidare sker en avgränsning i vilka aspekter som kommer att väljas ut för upprättande av punktlistan i empiriavsnittet. Givetvis finns det oräkneliga möjliga aspekter att titta på, varför en avgränsning till vilka som bedöms vara de mest centrala måste ske.

Slutligen kommer det inte göras någon kontroll av tillförlitligheten och sanningshalten av redovisningen som företagen presenterar.

1.5 Disposition av arbetet

Arbetet inleds med ett kapitel som ger en bakgrund och en problemdiskussion till ämnet som sedan avslutas med frågeställningar och syfte. Kapitel 2 ger läsaren en djupare förståelse och en ökad kunskap om ämnet, samtidigt som det utgör grunden för en kommande analys. I det efterföljande kapitlet beskrivs metoden och dess utformning som använts för genomförandet av studien. I kapitel 4 presenteras det empiriska materialet som tagits fram från de analyserade företagen. I kapitel 5 analyseras sedan resultaten från föregående kapitel med en sammankoppling av det andra kapitlets referensram. I det avslutande kapitlet presenteras de slutsatser som studien resulterat i. Kapitel avslutas sedan med två avsnitt gällande vidare diskussion samt vidare forskning inom området.

2. Referensram

I följande avsnitt kommer relevanta begrepp och metoder inom undersökningsområdet att presenteras. Syftet med detta är delvis att ge läsaren en bättre förståelse för ämnet, och delvis att nyttja teorin som presenteras i en kommande analys. Inledningsvis kommer läsaren att få en historisk överblick kring ämnet och den grundläggande problematik som finns tillsammans med en genomgång av två historiskt viktiga modeller. Därefter görs en genomgång av det intellektuella kapitalet med en tillhörande modell, vilket mynnar ut i en diskussion angående fältets senaste påfund, Integrated Reporting. Slutligen kommer även frivillig och obligatorisk redovisning att tas upp, samt en redogörelse för skillnaderna mellan de utvalda företagsgrupperna.

2.1 Human Resource Accounting – En historisk överblick

Frivillig redovisning växte fram till följd av en tillgångsproblematik där humankapitalet inte kan tas upp som en tillgång i balansräkningen. Nedan tydliggörs problematiken samt ger en historisk genomgång av ämnet.

Enligt flera forskare inom området (Flamholtz, 1999; Gröjer & Johanson, 1996) tog Human Resource Accounting (HRA), eller personalekonomi, som Gröjer & Johanson (1996) benämner fenomenet, på allvar sin början under 60-talet. Influenserna till området går att finna från fyra olika områden, nationalekonomi, sociologi, företagsekonomi och arbetspsykologi (IBID).

Flamholtz (1999) definierar ett problem med att balansräkningen ger en skev bild av det verkliga värdet i företagen då humankapitalet inte tillgodoräknas där. Istället för att kapitalisera humankapitalet som en tillgång som skrivs av över tid behandlas det som en kostnad i redovisningen. Under totala tillgångar innefattas alltså inte humankapital.

Det finns tre olika kriterier som måste uppfyllas för att en resurs ska kunna tas upp som en tillgång i balansräkningen. Dessa anges nedan (Nilsson et al., 2002, s.101):

1. Tillgången är en ekonomisk resurs som ägs eller kontrolleras av företaget.
2. Resursen skall förväntas vara till nytta för företaget.
3. Resursen skall ha uppkommit till följd av en transaktion eller händelse.

Här uppkommer problem när det kommer till att kunna klassificera humankapital som en tillgång. Konflikten blir framförallt med den första punkten då det är svårt att argumentera för att de anställda ägs eller kontrolleras av företaget (IBID).

Med tillgångsproblematiken som bakgrund låter vi, i likhet med många andra, Flamholtz fem stadier beskriva hur HRA har utvecklats över tiden.

Stadium 1, 1960-1966: Influera från bland annat humankapitalteori, organisationspsykologi och en strävan av att se det mänskliga kapitalet som en komponent i ett företags totala goodwill, växte de begrepp och derivat som ligger till grund för HRA fram. (Flamholtz, 1999)

Stadium 2, 1966-1971: I takt med att intresset kring HRA försiktigt tilltog, genomfördes grundläggande forskning inom området. Fokus låg på framtagande av modeller för uppskattning och kalkylering gällande så väl personalkostnader som värdet av humankapital. Flamholtz (1999) nämner bland annat Hermanson och R.G. Barry Corporation som pionjärer under detta stadium. Forskningen avsåg även att identifiera möjliga tillämpningsområden för

personalekonomin. Här avsågs både interna möjligheter, så som ett styrningsmedel för ledning och chefer, samt externa sådana, främst genom redovisningen som går ut till företagets intressenter. (IBID)

Stadium 3, 1971-1976: Under denna tidsperiod tilltog intresset för HRA på allvar. Den akademiska forskningen ökade väsentligt, främst i västvärlden. Flera försök att tillämpa HRA och de metoder som tagits fram gjordes, framförallt av mindre företag. Även i detta stadium vinner R.G. Barry Corporation erkännande, i och med publiceringen av en "pro forma"-balansräkning som inkluderade humantillgångar. En följd av detta blev dock att HRA brett fick det felaktiga ryktet om sig att enbart syfta till att just inkludera humankapitalet i balansräkningen (IBID). Enligt Gröjer och Johanson (1996) kom HRA även att ingå i "social redovisning", vilket var ett fenomen på stark tillväxttakt under stadiet. Den sociala redovisningen ämnar fokusera på företagets totala välfärdsbidrag, snarare än enbart det penningmässiga.

Stadium 4, 1976-1980: Intresset för HRA minskade tydligt, både bland forskare och i näringslivet. Som skäl till detta anger Flamholtz (1999) främst den ökande komplexiteten som skedet personalekonomin befann sig i innebar. Mycket av den enklare forskningen hade klarats av i tidigare stadier, och forskningen som nu efterfrågades krävde mycket resurser och ett nära samarbete mellan näringsliv och forskare för att bära frukt. Följden blev att mindre forskning genomfördes. HRA verkade ha varit något av en fluga, en lovande idé som tyvärr inte skulle komma att bli något mer. (Flamholtz, 1999)

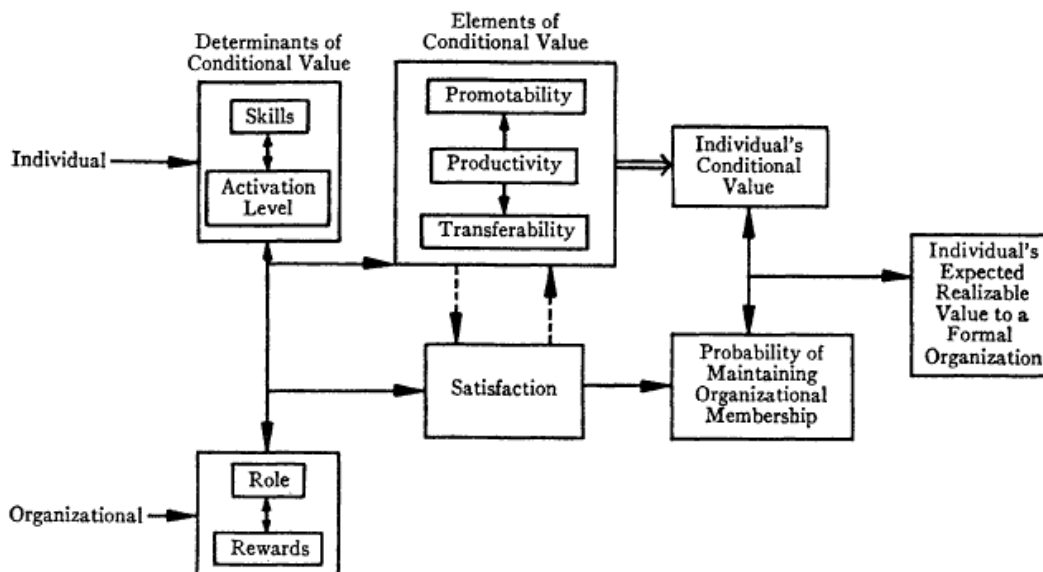
Stadium 5, 1980-?: Utvecklingskurvan vände och intresset för HRA tog ny fart. En tydlig vändpunkt var, enligt Flamholtz (1999), det forskningsprojekt som genomfördes på beväg av US Office of Naval Research, gällande tillämpningen av HRA, ett forskningsprojekt som Flamholtz själv genomförde. Ytterligare en aspekt som anses avgörande för personalekonomins renässans var näringslivets utveckling. Allt fler kunskapsintensiva tjänsteföretag trädde in på marknaden, vilka både ökade intresset och möjligheterna till forskning inom området. (IBID)

2.2 Modeller för redovisning/mätning av humankapital

Forskningen inom området tilltog, och flera modeller för mätning och redovisning av humankapital togs fram (Gröjer & Johanson, 1996). I det här avsnittet kommer två av dessa modeller att presenteras. Flamholtz modell har valts på grund av hans särställning och tyngd inom humankapitalredovisningen som område. Konradgruppen är en annan viktig historisk modell där mycket inspiration har inhämtats till utformandet av scoreborden, som presenteras närmare i metodavsnittet.

2.2.1 Flamholtz-modell

Flamholtz egen forskning har till stor del fokuserats på den enskilda individens värde för företaget (Flamholtz, 1999). Kort beskrivet så definierar han en anställds värde som nuvärdet av de inkomster som den anställda kan förväntas inbringa till företaget. En sådan definition blir naturligtvis komplex, och värdet kan komma att påverkas av mängder med faktorer. Flamholtz har därför låtit utforma en modell som benämner de viktigaste faktorerna, samt hur de samverkar med varandra. (IBID)



Figur 2.1: Flamholtz-modell; Källa: Flamholtz, 1972

Enligt modellen beror en individs förväntade nuvärde för organisationen på två huvudfaktorer. Dels individens villkorliga värde, dvs. det värde som individen skulle kunna inbringa, givet att denne stannade i organisationen genom hela sin karriär. En persons villkorliga värde delas in i tre aspekter. Dess produktivitet (vad personen tillför med dess nuvarande tjänst), dess befördringsmöjlighet (vad personen kan tillföra om den flyttas uppåt i företaget) och dess förflyttningsmöjlighet (vad personen kan tillföra om den flyttas till en annan tjänst på samma nivå). Vidare anser Flamholtz (1999) att dessa tre aspekter bestäms av personens kompetens kombinerat med dess motivation (Activation level), samt rollen och de incitament som organisationen bidrar med.

Den andra faktorn som avgör individens värde är helt enkelt sannolikheten att denna individ stannar inom organisationen. Detta anser Flamholtz (1999) beror på individens trivsel vilken, precis som ovan, kan kopplas till personens kompetens och variation, kombinerat med den roll och de incitament som personen tilldelas från företaget.

2.2.2 Konradgruppen

En annan forskningsgrupp som även de identifierade den problematik som än idag är aktuell, och i mångt och mycket ligger till grund för denna rapport, är den så kallade Konradgruppen. I boken "Den osynliga balansräkningen" (Annell et al., 1989) påpekas den informationsbrist som kan urskiljas i redovisningen för många kunskapsföretag. Intressenter får oftast nöja sig med klyschor och standardfraser, istället för genomarbetad och relevant information rörande företagets personal, som ju är dess viktigaste resurs. Med bakgrund av detta ämnade Konradgruppen att utforma en ny redovisningsstandard för kunskapsföretagen. En standard som, förutom de vanliga finansiella uppgifterna och nyckeltalen, även innefattar uppgifter och nyckeltal relaterade till det humankapital som är kärnan till dess verksamhet. Arbetet utmynnade i en modell innefattande 38 stycken olika nyckeltal, vissa av dem knutna till personalen, vissa inte. Nedan följer en presentation av de nyckeltal som anses vara relevanta för uppsatsen, de vill säga de anknutna till humankapitalet. (IBID)

- **Anställd:** Genomsnittligt antal heltidsarbetande i företaget under året.
- **Antalet anställningsår i genomsnitt:** Det totala antalet anställningsår i företaget fördelat på dess anställda
- **Antalet anställningsår för intäktspersoner:** Samma som ovan, men enbart beräknat på företagets intäktspersoner. Annell et al. (1989) definierar en intäktsperson som en person direkt verksam i företagets produktion. Personal anställd i stödfunktioner till företag, som ekonomiavdelningar eller administration, klassas därmed inte som intäktspersoner.
- **Avhoppskänslighet:** Hur mycket påverkas vinsten vid ett personalavhopp på tio personer? Alternativt en hel resultatenhet.
- **Intäktsperson, antal/andel:** Det totala antalet intäktspersoner i företaget, alternativt som en andel av den totala personalstyrkan
- **Nyanställda:** Antalet personer som anställts under året
- **Personalomsättning:** Antalet personer som slutat under året som en andel av medelantalet anställda samma år. Ofta uppdelat i olika kategorier.
- **Utbildning:** Personalens utbildningsnivå. Fördelas på grundskoleutbildning, gymnasieutbildning, akademisk examen och licentiats och doktorsexamina.
- **Utbildningskostnader:** Kostnaderna för personalens utbildning, såväl interna som externa. Lämpligt att relatera utbildningskostnader till försäljning eller som en andel av förädlingsvärdet. Antalet utbildningsdagar kan också vara relevant.
- **Yrkeserfarenhet:** Total yrkeserfarenhet inom företaget fördelat på dess anställda. Kan också beräknas enbart på intäktspersoner.

2.3 Intellectuellt kapital

Humankapitalet, och i förlängningen det intellektuella kapitalet, har genom åren definierats och förklarats på en mängd olika sätt. Nedan följer en presentation av några av de mest framträdande på senare tid samt en modell som är välanvänd inom området.

Av de många försök att definiera och strukturera det intellektuella kapitalet, är Edvinsson och Malone (1997) samt Brooking (1997) två av de mest erkända och frekvent tillämpade. Edvinsson och Malone (1997) väljer att beskriva det intellektuella kapitalet med hjälp av en metafor. Liknas ett företag vid ett träd, kan mycket av det som traditionellt tas upp i redovisningen symboliseras av trädets bark, grenar och blad. Detta är dock inte hela trädet, då en stor del befinner sig under jord (rötter etc.). Likadant är det med ett företag, där trädets rötter kan likställas med det intellektuella kapitalet. Fortsättningsvis påpekas att, precis som i ett företag, kan det vara förrädiskt att bedöma trädets välmående enbart med avseende på dess synliga delar, då röta, parasiter och liknande kan skada trädet underifrån. Således benämner man värderingen av ett företags intellektuella kapital som 'studiet av rötterna till företags värde'. (Edvinsson & Malone, 1997)

Vidare delar Edvinsson och Malone (1997) upp det intellektuella kapitalet i två delar, som följer av ekvationen nedan.

$$\begin{aligned} & \underline{HUMANKAPITAL + STRUKTURKAPITAL} \\ & = \text{INTELLEKTUELLT KAPITAL} \end{aligned}$$

Humankapital beskrivs som en kombination av all den kunskap, skicklighet och kompetens hos företagets enskilda anställda, vilket även kan anses inkludera värderingar, kultur och dylikt. Strukturkapital å sin sida är hårdvara, mjukvara, databaser, patent mm. som stödjer personalen i dess arbete. Med andra ord allting som finns kvar på arbetsplatsen när de anställda lämnat. En avgörande skillnad mellan de bägge delarna är att strukturkapitalet ägs av företaget, vilket inte är fallet för humankapitalet. (Edvinsson & Malone, 1997)

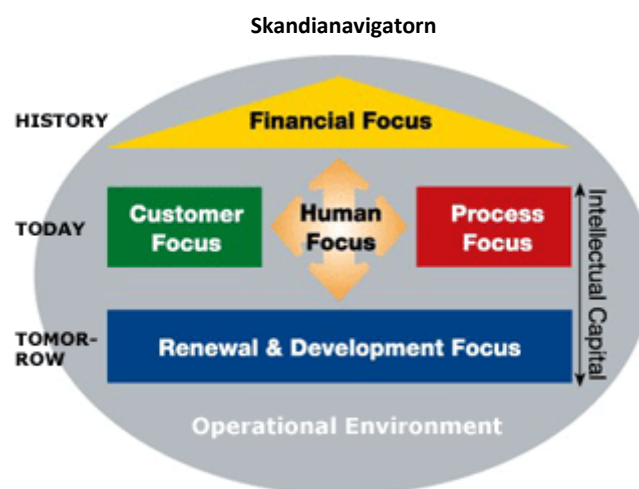
Brooking (1997) delar istället upp det intellektuella kapitalet i fyra kategorier. Dessa är:

- Marknadstillgångar
- Tillgångar i intellektuell egendom
- Humanrelaterade tillgångar
- Infrastrukturella tillgångar

Tillsammans kan dessa benämnas som ett företags immateriella tillgångar, vilket enligt Brooking (1997) är att likställa med det intellektuella kapitalet. Marknadstillgångar kan vara exempelvis ett varumärke eller en lojal kundmassa. Tillgångar i intellektuell egendom är bland annat patent och affärshemligheter. Humanrelaterade tillgångar är främst ett företags anställda och dess kompetens, medan infrastrukturella tillgångar kan exemplifieras som företagskulturen eller ett företags riskhantering.

En annan vedertagen definition är av Stewart (1997). Han beskriver det intellektuella kapitalet som "summan av en organisations patent, tillverkningsmetoder, kompetens hos de anställda, teknologi, information om kunder och leverantörer samt traditionell erfarenhet". Slutligen så har även Roos (1997) förklarat det intellektuella kapitalet. Där lyfts en negativ definition fram, där det intellektuella kapitalet är skillnaden mellan ett företags totala och finansiella värde.

En välkänd modell i sammanhanget för identifiering och mätning av intellektuellt kapital är den så kallade Skandianavigatorn, vilken illustreras nedan:



Figur 2.2: Skandianavigatorn; Källa: Edvinsson & Malone, 1997

Som synes ovan, är modellen sammansatt med hjälp av fem stycken fokuseringsområden. Triangeln överst i bilden symboliserar företagets finansfokus. Finansfokuset är historiskt, och ofta det mest väletablerade i ett företag. Här inkluderas bland annat den traditionella balansräkningen. En förflyttning nedåt i modellen tar oss till det intellektuella kapitalet inom

ett företag. Kundfokus är en specifik del av det intellektuella kapitalet och i sig tämligen självförklarande. Processfokus är, vid nyttjande av Edvinsson och Malones (1997) definition av intellektuellt kapital, en stor del av företagets strukturkapital. Bägge dessa fokusområden är nulägesorienterade. Längst ner i modellen syns fokus för förnyelse och utveckling, vilket är den kvarvarande delen av strukturkapitalet, och, som namnet antyder, framtidsbaserat. Slutligen, centralt i bilden, illustreras humanfokuset. Detta är självfallet vad Edvinsson och Malone (1997) benämner som humankapital. Skälet till att det placeras i centrum i modellen är dess interaktion med företagets övriga fokus, samt att påvisa humankapitalets vikt inom organisationen, som dess hjärta, intelligens och skäl.

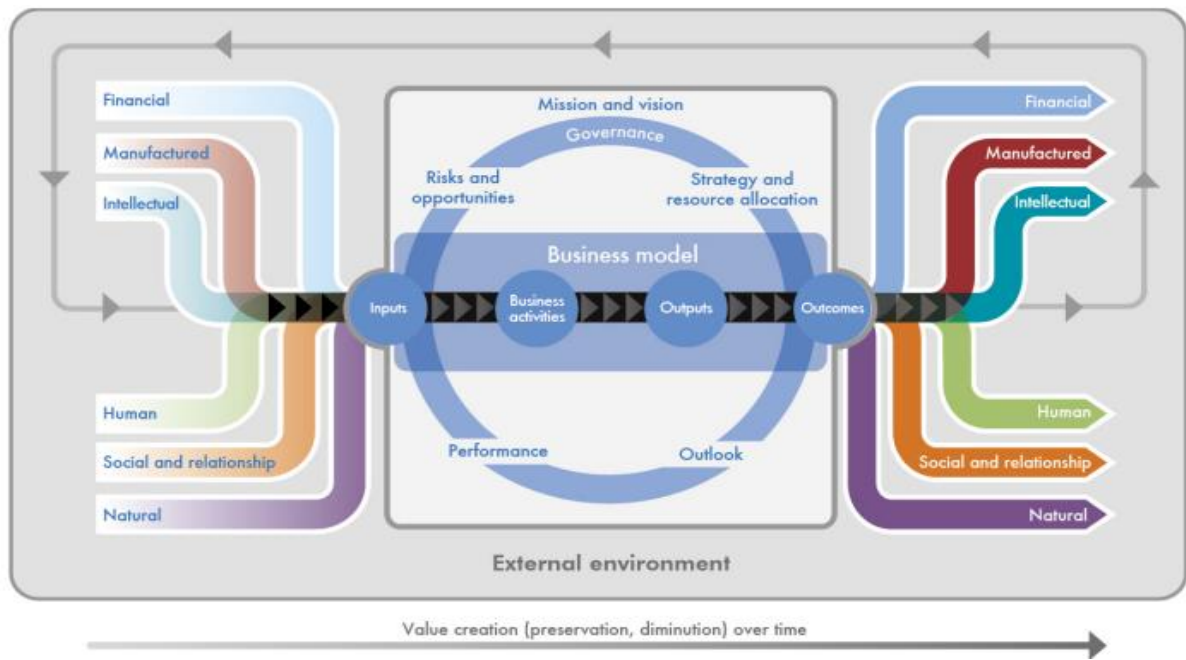
2.4 Integrated reporting

Nedanstående avsnitt kommer ta upp framväxten av det senaste området kring redovisning av icke finansiell information, Integrated Reporting.

Den senaste modellen gällande redovisning av humankapital och intellektuellt kapital är integrated reporting (IR). IR har sitt ursprung i Sydafrika, och föreslogs för första gången i King Code of Governance for South Africa (IoDiSA, 2009). I Sydafrika har det varit ett krav sedan 1:a mars 2010 för alla företag som är noterade på Johannesburg Securities Exchange att införa IR som en del av sin redovisning (Hoffman, 2012).

Problemet med dagens rapportering menar Eccles och Krzus (2010) är att länken mellan de olika elementen som visas nedan inte nämns i rapporteringen. I de fall företagen redovisar en separat redovisning finns inte heller en tydlig länk eller relation angiven, redovisningarna emellan. Plumee (2003), Li (2008) och Miller (2010) anser att dagens årsredovisningar dessutom blir allt längre och mer komplexa och ifrågasätter därmed reliabiliteten. Samtidigt diskuterar de huruvida tillräcklig information presenteras angående framförallt icke-finansiella tillgångar. Ett syfte med IR är just att minska komplexiteten och omfånget av redovisningarna (Adams & Simnett, 2011).

IIRC:s definition av IR är att IR är ett sätt för företagen att kommunicera på vilket sätt de skapar och upprätthåller värde över tiden. Kommunikationen sker genom företagets årsredovisning där en koncis beskrivning av företagets strategi, ledning, prestation och framtidsutsikter ges i förhållande till dess externa miljö. Tillsammans ger det en bild av företagets värdeskapande över kort, medellång och lång tid. (IIRC, 2011)



Figur 2.3: Den sammanflätade relationen mellan innehållselementen och grundläggande begreppen inom ramen för IIRC; Källa: The international <IR> framework, IIRC 2013, s. 13

Som bilden illustrerar utgår IR från sex olika kapitalformer varav två av dessa utgörs av intellektuellt kapital och humankapital. IIRC definierar intellektuellt kapital som organisatoriskt, kunskapsbaserade immateriella tillgångar bestående av immaterialrätt såsom patent och licenser. Det inkluderar även organisatoriskt kapital såsom dold kunskap, rutiner och system. Humankapital definierar IIRC som de anställdas kompetens, kapacitet och erfarenhet samt deras motivation till innovation. Här inkluderas bland annat personalens möjligheter att förstå, utveckla och implementera en organisations strategi samt personalens motivation för att förbättra processer, varor och tjänster, vilket inkluderar deras förmåga att leda, styra och samarbeta (IIRC, 2013).

Dessa två kapitalformer tillsammans med de övriga fyra (finansiellt, tillverkat, socialt och relation samt naturligt) ska beskrivas och relateras till de "inputs" som tillförs företagsmodellen. Affärsverksamhetens fundamentala aktiviteter ska förklaras och tydliggöra hur företaget differentierar sig gentemot marknaden, hur innovation hanteras samt hur företagsmodellen har utformats för att kunna justera möjliga förändringar. I "prestationen" ska IR beskriva i vilken utsträckning organisationen har uppnått sina mål, och hur dess resultat har påverkat kapitalformerna. Dessutom ska det finnas en beskrivning av viktiga intressentrelationer. Det måste även anges vilket samband som finns mellan historiska, nuvarande och framtida prestationer. Slutligen under framtidsutsikter ska kommande utmaningar och risker som företaget står inför presenteras tillsammans med möjliga effekter av desamma. Här ska det även finnas ett avsnitt som berättar hur företaget står rustade för de beskrivna utmaningarna. (Busco, Frigo, Quattrone & Riccaboni, 2013)

2.5 Frivillig redovisning & obligatorisk redovisning

Detta avsnitt kommer delvis att lyfta den frivilliga redovisningen och varför denna behövs, samt de ringa krav på redovisningen av humankapital som finns i Sverige idag.

2.5.1 Frivillig redovisning

Olika modeller för frivillig redovisning har presenterats i tidigare avsnitt (Flamholtz-modellen, Konradgruppen, IR etc.). Här utvecklas möjliga incitament till varför företagen väljer att redovisa humankapital samt varför de i vissa fall utelämnar information.

Det främsta syftet med finansiell rapportering är att ge relevant ekonomisk information och att fungera som underlag för beslutsfattande för bolagets intressenter (Thomasson et al, 2010). Enligt IAS utgörs intressenterna primärt av befintliga och potentiella investerare samt långgivare och andra kreditgivare (Marton, Lumsden, Lundqvist & Petterson, 2012). Vidare diskuterar Marton, i en artikel från 2014, ytterligare ett syfte som växt fram på senare tid för finansiella rapporter, att vara en del av företagets marknadsföring.

Kunskapsbolags viktigaste tillgång är dess personal, vilket inte efterspeglas i balansräkningen. Utan information om de anställda försämras årsredovisningens kvalitet som beslutsunderlag för intressenterna vilket mynnar ut i en ökad osäkerhet för desamma och ökade kapitalkostnader för företagen. (Gray, Meek & Roberts, 1995)

En ökad mängd frivillig redovisning minskar dessutom graden av informationsasymmetri mellan externa och interna intressenter (Adrem, 1999). Vidare anser Adrem (1999) att framförallt mindre bolag har stora incitament att frivilligredovisa, i syfte att öka kännedomen om företagen och därmed minska risken för investerare. Informationsasymmetri kan även vara förhållandet mellan ledande chefer (välinformerade) och investerare (sämre informerade) (Fields, Lys & Vincent, 2001) och om informationsasymmetrin kan reduceras ökar kvalitén i redovisningen (Adrem, 1999).

En förklaring till varför ett företag väljer att utesluta information kan vara om kostanden av framtagandet av relevant information överstiger nyttan av densamma (Marton et al., 2012). Johansson, Johansson, Marton och Pautsch (2013) berör också aspekten att även konkurrenter tar del av redovisningen. Detta utgör en begränsning av vilken typ av information företagen är beredda att ge ut och de är ovilliga att lämna ut information som konkurrenter kan dra nytta av.

2.5.2 Obligatorisk redovisning

Den obligatoriska redovisningen relaterat till humankapital är tämligen begränsad. Av skäl som redan tagits upp ovan skall humankapitalet inte tas upp i balansräkningen. Dock är inte området helt befriat från redovisningskrav. Dessa krav går att finna i ÅRL, femte kapitlet, paragraf 18-25. Följande uppgifter skall ett företag, enligt Årsredovisningslagen (SFS 1995:1554), ta upp i sin årsredovisning;

- Medeltalet anställda under året
- Könsfördelning bland anställda
- Medeltalet anställda per land företaget är verksam i
- Könsfördelning bland ledande författningshavare
- Personalkostnader, sociala avgifter och pensioner

Dessutom måste större företag och mindre publika aktiebolag redovisa;

- Personalkostnader fördelat på ledande författningshavare och övriga anställda
- Ersättning till företagets revisorer
- Pensionsavgifter till ledande författningshavare
- Avgångsvederlag till ledande författningshavare

(SFS 1995:1554)

Relevant i sammanhanget kan även ÅRL, 5 kap. § 18a vara. Denna paragraf är sedan ett par år tillbaka upphävd, men gällde dock fram till 2010. Paragrafen i fråga behandlade redovisning av sjukfrånvaro, och krävde att företag lämnade uppgift om;

- Andel sjukskrivningar som avser frånvaro över 60 dagar eller mer
- Könsfördelningen på sjukskrivningar
- Åldersfördelningen på sjukskrivningar

(SFS 1995:1554)

2.6 Kunskapsbolag & verkstadsbolag

Som det framgår i inledningskapitlet kommer denna studie bland annat att utreda skillnader i humankapitalredovisning mellan kunskaps- och verkstadsbolag. Därför kommer följande avsnitt att, mycket kortfattat, redogöra för de definierande skillnaderna mellan de bägge företagstyperna samt ta upp några tidigare studier på ämnet.

Edvinsson och Sullivan (1996) definierar ett kunskapsbolag som ett företag som använder deras kunskap som konkurrensfördel. Sveiby och Risling (1987) menar vidare att kunskapsbolag kännetecknas av personalens individuella kompetens, kreativitet och förmåga till komplext problemlösande, vilka också är drivande faktorer för verksamheten. Den viktigaste tillgången hos ett kunskapsföretag, som berörts i tidigare avsnitt, är alltså dess personal och med andra ord dess humankapital. Framgångsfaktorer hos kunskapsföretag är framförallt hur väl avkastning på kunskapskapitalet kan genereras (Annell et al. 1989). Exempel på kunskapsbolag är revisionsbyråer, konsultföretag, it-bolag samt reklambyråer.

Verkstadsbolag ses traditionellt som ett icke kunskapsföretag där de materiella tillgångarna dominerar, vilket ger en mer rättvisande bild av verkstadsbolagens tillgångar i balansräkningen. Individuell kunskap finns även i viss mån i industriföretag men de anses snarare som kunskapsintensiva företag än ett kunskapsbolag där relationer till kunder och leverantörer, nätverk, erfarenhet och framförallt deras produkt som tillverkas och säljs ses som den största framgångsfaktorn snarare än kunskapskapitalet. Dessutom är verksamheten i högre grad standardiserad i industriföretag jämfört med kunskapsbolag. En anställd som lämnar kan relativt lätt ersättas med en ny jämfört med en anställd i ett kunskapsbolag. (Annell et al. 1989)

Att använda sig av olika företagsgrupper för att reda ut och förklara skillnader i redovisningen både frivilligt och obligatoriskt har tidigare varit en populär angreppsmetod (Adrem, 1999; Rimmel et al., 2009) just på grund av de skillnader som beskrivs ovan. Dessutom skiljer sig redovisningsnormerna sig åt mellan olika företagsgrupper (Sonnier, 2008). I en studie från 2005 kunde Guo, Lev & Zhou påvisa att exempelvis IT-bolag redovisar mer information om sina anställda än traditionella verkstadsbolag. Rimmel et al. (2009) gjorde en liknande

upptäckt mellan Japanska bolag även om studien inte ansågs finna statistisk signifikans för att säkerställa skillnaden.

3. Metod

I följande avsnitt kommer metoden som ligger till grund för studien att presenteras. Avsnittet inleds med en undersökningsansats, där studiens upplägg kommer att förtäljas för läsaren. Vidare kommer de urval som gjorts och problematiken kring dessa att utvecklas och motiveras. Slutligen kommer ett källkritiskt avsnitt med styrkor och svagheter gällande studiens validitet och reliabilitet att diskuteras.

3.1 Undersökningsansats

Syftet som ligger till grund för denna studie är att undersöka hur humankapitalredovisningen bland företag ser ut, hur den skiljer sig mellan kunskaps- och verkstadsbolag, samt hur den har utvecklats sig över senaste tiden. Med detta som bakgrund har en kvalitativ studie, som dock innefattar vissa kvantitativa inslag, valts ut som angreppssätt. Ett antal olika företags årsredovisningar, jämnt fördelat mellan de två branscherna, har studerats, i en strävan att hitta mönster och samband runt redovisningen av humankapitalet. Resultatet av denna undersökning kommer nedan att presenteras i en egenkomponerad scoreboard, inkluderande aspekter som bedömt relevanta för ämnet. Vilka företag som studerats, hur scoreboarden har utformats och använts, samt fler urvalsproblem kommer att diskuteras vidare senare i kapitlet.

Undersökningen kan sägas vara av deskriptiv art, då dess syfte är att beskriva hur redovisningen ter sig, skiljer sig och har utvecklats. Dock kan vissa explanativa inslag även urskiljas, då vissa av de mönster som har identifierats i empirin analyseras och, på ett ytligt plan, försöker förklaras i analysavsnittet. Studien ämnar inte mynna ut i ett försök att förbättra den undersökta företagsredovisningen (humankapitalredovisningen), utan skall enbart beskriva och, i viss mån, förklara, fenomenet.

3.2 Urval

3.2.1 Företag

Vid val av företag användes Nordnets branschkategorisering som hjälpverktyg. Nordnet delar in företagen i tio olika sektorer. I enlighet med uppsatsens syfte och frågeställning så valdes dels företag från kategorin *Industrivaror & tjänster*, och dels företag från kategorin *Informationsteknik*, vilket vi, och många forskare före oss (Hilmarsson, 2005 & Guo et al., 2005) låtit symbolisera de mest kunskapsintensiva företagen på marknaden. På grund av de många urvalsbegränsningar som presenteras nedan, räckte dock inte urvalet till för industriföretagen. Av detta skäl placeras, hos Nordnet, enbart åtta av nio verkstadsbolag i ovan nämnda sektor. Det nionde, Rottneros AB, återfanns i kategorin *material*, vilket bedömdes vara ett bra andrahandsalternativ. Urvalet gällande antalet företag, och sårbarheten som ett sådant urval innebär, kommer diskuteras vidare i avsnitten rörande validitet & reliabilitet.

Flera tidigare studier (Rimmel et al., 2009 & Smith, Guthrie & Chen, 1989) pekar ut storleken som en potentiellt bidragande faktor till hur noggrant humankapital redovisas i företag. Cooke (1989) lyfter fram storlek som en av de främsta förklaringsfaktorerna till omfattningen på företagets frivilliga redovisning. Med detta i åtanke, och för att inte tillåta resultatet från undersökningen att bero på de utvalda företagens storlek delades även företagen upp enligt Stockholmsbörsens tre storlekkategorier; *Large Cap*, *Mid Cap* och *Small Cap*. Sedan läts de två företagskategorierna inkludera tre företag i vardera storlek. Vidare begränsades urvalet av kravet på att undersökningen krävde att företagen varit börsnoterade sedan 2003. Ett

problem i sammanhanget blev att hitta företag vars storlek inte varierat allt för mycket med tiden, vilket skulle visa sig svårt framförallt bland kunskapsbolagen, eftersom dessa opererar på en senare tid starkt tilltagande marknad (Tillväxtanalys, 2010). I samband med urvalet lät vi därför säkerställa att inga alltför drastiska storlekskiftningar skett under den studerade tidsperioden inom de utvalda bolagen, vilket begränsade urvalet bland företagen alltmer. Därefter lät vi slumpen avgöra vilka företag ur varje kategori som slutligen inkluderades. Följande företag är undersökta:

Företagskategori	Kunskapsbolag	Verkstadsbolag
Large Cap	Tieto	SKF
Large Cap	Hexagon	Trelleborg
Large Cap	Axis	SSAB
Mid Cap	HiQ	Gunnebo
Mid Cap	Nolato	Fagerhult
Mid Cap	Industrial & Financial Systems	Haldex
Small Cap	Cybercom Group	Duroc
Small Cap	Precise Biometrics	Svedberg
Small Cap	Prevas	Rottneros

(Tabell 3.1: De utvalda företagen, och dess storleksklassificering på Stockholmsbörsen.)

3.2.2 År

För att kunna uppnå syftet med uppsatsen där redovisningens utveckling av humankapital över tid ska observeras valdes tre olika år 2003, 2008, 2013. Femårsintervaller ansågs ett bra intervall för att tydligare kunna urskilja trender över tid. 2013 valdes som det sista året i ordningen då det inte fanns tillgång till 2014 års redovisning för alla de slumpmässigt utvalda bolagen. Ett alternativ hade varit att använda 2014 års redovisning i den mån det var möjligt. För att undersökningen skulle ge en mer rättvisande bild valdes alltså enbart 2013 års redovisning för samtliga bolag.

3.2.3 Årsredovisningar

I enlighet med uppsatsens syfte, så kommer de utvalda företagens årsredovisningar vara ensamt föremål för undersökningen i fråga. Analys av årsredovisningar har varit ett välanvänt angreppssätt i tidigare studier (Olsson, 2002 & Rimmel, 2003, m.fl.). På senare år har vissa konkurrerande metoder till årsredovisningar tagits fram gällande frivillig redovisning, där det mest tydliga exemplet är hållbarhetsrapporter (Fasan, 2013). En ojämnhet som tidigt observerades var att vissa företag valde att integrera sin hållbarhetsrapport i årsredovisningen, medan vissa valde att ta fram två separata dokument. I denna studie har enbart företagens årsredovisningar beaktats, vilket fått till följd att de företag som valt att särskilja dessa redovisningsmetoder inte fått sin hållbarhetsrapport inkluderad i studien.

3.2.4 Scoreboard

Det framkommer av tidigare forskning att en nyttig och tämligen välanvänd metod gällande humankapitalredovisning i företag är en så kallad *disclosure scoreboard*. Rimmel (2003), Hilmarsson (2005), Adrem (1999) och fler därtill har i sina respektive forskningsområden nyttjat denna metod, alla i anknytning till humankapital.

Med hänseende till detta kommer även denna rapport att använda metoden. Den här studien har inspirerats av flera av de olika scoreboards som synts i tidigare forskning för att sedan ha skapat en egen variant. Utgångspunkten har tagits från Rimmels (2003) disclosure scoreboard, en checklista med 151 punkter. Från denna lista bedömdes två huvudområden vara särskilt relevanta för den här studien, *Information about Directors* och *Employee Information*. Även från dessa två kategorier gjordes dock ett visst urval. Vissa punkter, som bl a. *IT-equipment for work support & Data on accidents* ansågs inte helt relevanta, och valdes därför bort. Flera aspekter rörande ledning och framförallt styrelse sorterades bort då studien ämnar fokusera främst på företagets anställda, som ju enligt flera modeller och definitioner som presenteras i referensramen anses vara utgångspunkten i humankapitalet. Med detta sagt har *ledning & styrelse* ändå låtit ta viss plats i scoreboarden, dock klart mindre än i många tidigare studier. Även Konradgruppens nyckeltal anknutna till humankapital användes som källa till utformningen av studiens scoreboard. Vissa nyckeltal, så som *antalet nyanställda* och *yrkeserfarenhet* saknades i Rimmels (2003) scoreboard, men bedömdes ändå som relevanta nog att inkluderas i studien. Slutligen så hämtades även vissa av aspekterna i checklistan från Hilmarsson (2005), som låtit sin scoreboard ta sin utgångspunkt i vad som benämns "den offentliga debatten". Bland dessa aspekter kan nämnas exempelvis *information om belöningsystem* och *sjukskrivningar*. Den fullständiga scoreboarden blev till sist enligt nedan.

Utbildning	Lönefördelning (horisontellt baserad)
Utbildningsnivå på anställda	Ensamstående avsnitt om anställda
Kostnader för utbildning	Etnicitet på anställda
Utbildningens karaktär	Ledning & Styrelse
Tid för utbildning	Identifikation av ledningen och deras arbetsuppgifter
Fördelning av anställda	Antal ledande befattningshavare
Antal anställda	Könsfördelning i ledning
Antal nyanställda	Anställningstid inom företaget (ledning)
Omsättning av personal	Medelålder (ledning)
Anställningsfördelning (heltid/deltid)	Presentation av styrelse
Anledningar till variation av antalet anställda	Motivation
Tid anställd inom företaget	Belöningsystem - bonusar/andra incitament
Branschserfarenhet	Företagskultur
Anställda, geografiskt fördelat	Arbetsmiljö
Åldersstruktur på anställda	Sjukfrånvaro
Anställda, avdelningsfördelat	Sjukskrivningar
Könsfördelning på anställda	Sjukskrivningar (kort/lång)
Lönefördelning (könsbaserad)	Sjukskrivningar (könsfördelat)

(Tabell 3.2: Fullständig scoreboard)

För att få en struktur och översiktighet i presentationen så har checklistan delats in i fem olika kategorier, vilka syns ovan.

Redovisningen av humankapital i de studerade företagens årsredovisning har poängsatts med 1 och 0. Fanns punkten på scoreborden med i det analyserade företagens årsredovisning har det fått en etta och om det inte fanns med, en nolla. Generellt sett kan sägas att två olika nivåer gällande krav på informationen har tilldelats varje punkt i listan. Vissa punkter, exempelvis *antal anställda*, *antal nyanställda* och *personalomsättning*, har i undersökningen krävt en konkret sifferangivelse för att tilldelas en poäng. Andra, mer abstrakta punkter, så som *företagskultur* och *anledningar till variation av antalet anställda* har en lättare konkretisering om punkten i fråga resulterat i poäng. Hur varje enskild punkt i detalj har behandlats syns i appendix.

Som främsta skäl till att använda sig av 1 och 0 snarare än en poängskala, döljer sig en strävan mot reliabilitet och ett försök till undvikande av subjektiva bedömningar. Detta har flera tidigare studier tagit upp (Adrem, 1999; Rimmel, 2003 & Spero, 1979) vilket vidare behandlas i nedanstående avsnitt.

3.3 Validitet & Reliabilitet

3.3.1 Validitet

Med validitet avses, kort sagt, att studien verkligen mäter det som avses mäta. Ofta skiljs det på inre och yttre validitet. Inre validitet avser att de mätmetoder som används efterspeglar uppsatsens syfte och undersökningsansats. Yttre validitet handlar om att undersökningens resultat överensstämmer med verkligheten. (Bryman & Bell, 2011)

I denna uppsats kan dess inre validitet till stor grad härledas till utformningen av den scoreboard som används. Huruvida de aspekter som slutligen valdes ut är de aspekter som på bästa sätt beskriver ett företags humankapital kan givetvis debatteras, och eftersom utformningen till viss del skett på godtyckliga grunder, får detta anses vara en svaghet. Däremot har utformningen av samma punktlista till stor del även grundats i tidigare studier (Konradgruppen; Rimmel, 2003 & Hilmarsson, 2005), vilka skiljer sig åt gällande tidpunkt och bakgrund, vilket styrker rapportens inre validitet.

Den yttre validiteten i rapporten kan i mångt och mycket kopplas till dess avgränsningar. Att enbart företag noterade på Stockholmsbörsen studeras innebär att samma slutsatser inte med säkerhet kan dras för icke-noterade bolag, inom och utom landets gränser. Vidare kan urvals begränsningen gällande antalet bolag ses som en validitetsfaktor. Den yttre validiteten hade stärkts om urvalet hade varit större.

3.3.2 Reliabilitet

Med reliabilitet menas frånvaro av slumpmässiga mätfel. Det tydligaste kännetecknet för en god reliabilitet är att undersökningen skall kunna göras igen med identiskt resultat (Bryman & Bell, 2011). Den mest framträdande reliabilitetsproblematiken i denna uppsats kan knytas till dess punktlista, och i synnerhet hur varje enskild aspekt i listan behandlas vid genomförandet av metoden. Precis som det nämndes tidigare i uppsatsen så valdes en flergradig skala bort för att undvika alltför mycket subjektivitet och godtycklighet. Vidare upprättades ett dokument (se appendix) som användes vid genomsökandet av företagens rapporter för att försäkra att ingen skillnad mellan uppsatsens bägge författare förelåg. Fortsättningsvis så genomfördes samma genomsökning alltid gemensamt, varför otydligheter som ändå uppdagades direkt kunde diskuteras och klagöras.

Ett annat reliabilitetsrelaterat problem är företagsurvalet som gjort. Företagen som studerades valdes slumpvis (Se avsnitt 3.2.1), och givetvis kan det inte garanteras att en identisk studie med andra företag hade resulterat i samma slutsatser. Ett större urval hade följaktligen resulterat i högre reliabilitet, men med avseende på de tidsbegränsningar som förelåg var en sådan urvals begränsning som gjordes nödvändig för studiens genomförande.

4. Empiri

I följande avsnitt kommer resultaten av den genomförda undersökningen att presenteras. Inledningsvis kommer två tabeller åskådliggöra varje enskilt företags totala redovisning av humankapital, sedan delas det upp i respektive företagsgrupp i nästkommande tabell. Avslutningsvis görs en uppdelning på respektive område med tillhörande tabeller. Tabeller har bedömts ge den bästa beskrivningen av resultatet (jämfört med exempelvis grafer) i detta avseende. Som komplement ges en utförlig beskrivning av utvecklingen i tabellerna under varje enskild tabell.

4.1 Total översikt av Scoreboarden

Företag	2003	2008	2013
Kunskapsbolag			
Axis	20	20	21
Hexagon	14	20	18
Tieto	9	20	17
HiQ	20	21	16
I&F Systems	17	14	15
Nolato	16	18	15
Biometrics	20	20	15
Cybercom	20	21	25
Prevas	18	16	16
Verkstadsbolag			
SKF	16	19	19
SSAB	17	19	16
Trelleborg	19	21	17
Fagerhult	11	15	14
Gunnebo	12	15	13
Haldex	12	20	13
Duroc	14	15	11
Rottneros	18	16	18
Svedberg	13	13	14

(Tabell 4.1: Tabellen visar den totala summan träffar av scoreboardns punkter som har gjorts på respektive bolag och respektive år som studerats. Maxpoäng: 31.)

Den första tabellen ger en översikt över det totala antalet träffar som varje företag fick efter att ha granskat företagets årsredovisningar respektive år. 2003 är det lägsta resultatet nio som kunskapsbolaget Tieto får. Det högsta är 20 som fås av fyra kunskapsbolag nämligen Axis, HiQ, Biometrics och Cybercom. Nästkommande tidsperiod, 2008, är det lägsta resultatet 13 vilket återfinns hos verkstadsbolaget Svedberg. Det högsta som är 21 delas av tre olika bolag som är HiQ, Cybercom samt verkstadsbolaget Trelleborg. Det sista året, 2013, är det lägsta 11 som även detta år tillfaller ett verkstadsbolag, Duroc. För tredje året i följd tillfaller det högsta resultatet Cybercom (25).

Ur tabellen kan det urskiljas ett generellt mönster där redovisningen av humankapital har ökat från 2003 till 2008 för att sedan minska något igen till 2013. Ett exempel på ett företag som bryter denna trend är Cybercom, vilket beskrivs ovan, hos kunskapsbolagen som stadigt har ökat sin redovisning av humankapital under de tre studerade åren. Ett annat exempel är Rottneros hos verkstadsbolagen som minskade sin humankapitalredovisning mellan åren 2003 (18) och 2008 (16) för att sedan öka igen till året 2013 (18). Hexagon (14 till 18) och Tieto (9 till 17) har gjort de största förbättringarna av redovisat humankapital bland kunskapsbolagen under hela perioden medan Fagerhult (11 till 14) får stå som vinnare hos verkstadsbolagen. Bland kunskapsbolagen får Cybercom (20, 21 och 25) och Axis (20, 20 & 21) högst resultat i scoreboarden generellt sett över perioden. De har också fler träffar än SKF (16, 19 & 19) och Trelleborg (19, 21 & 17) som är de bästa bland verkstadsbolagen.

Ett intressant företag som inte redan nämnts ovan hos verkstadsbolagen är I & F Systems som får 17, 14 respektive 15 träffar. Detta liknar inte heller det mönster som redan beskrivits och som visas i tabellen nedan. Hos verkstadsbolagen kan även noteras att Svedberg legat på en jämn låg nivå de tre respektive åren (13, 13 & 14). Gunnebo har ökat sin redovisning från 2003 till 2008 och minskar sedan igen till 2013 (12, 15 & 13). Haldex följer även dem samma mönster även om det är en större uppgång respektive nedgång med 2008 som jämförelse år (12, 20 & 13).

4.2 Branschjämförelse

Företagskategori	2003	2008	2013
Kunskapsbolag	17,11	19	17,56
Verkstadsbolag	14,67	17	15

(Tabell 4.2: Visar snittet av det totala antalet träffar per kategori och år. Maxpoäng är 31.)

Tabellen tydliggör tendenserna som kunde ses ovan nämligen att det kan urskiljas en trend där humankapitalet ökar en aning från 2003 till 2008 för att sedan minska igen till 2013. Tendensen är densamma hos både kunskaps- och verkstadsbolag. Det kan även utläsas från det totala antalet träffar att kunskapsbolag redovisar aningen mer om sitt humankapital jämfört med verkstadsbolag, något som är konsekvent över de tre åren som studerats.

4.3 Redovisning per sektion

4.3.1 Utbildning

Utbildning	Kunskapsbolag			Verkstadsbolag		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
År	2003	2008	2013	2003	2008	2013
Utbildningsnivå på anställda	5	6	4	1	2	1
Kostnader för utbildning	0	3	2	1	0	0
Utbildningens karaktär	9	7	6	3	5	6
Tid för utbildning	4	1	1	1	1	1
Summa	18	17	13	6	8	8

(Tabell 4.3: Visar området *utbildning* fördelat på företagskategori och år. Maxpoäng 9 per kategori och år och 36 totalt per år.)

Utbildningsnivå på anställda har legat på en väsentligt högre nivå respektive år hos kunskapsbolagen (5,6 och 4) i förhållande till samma kategori hos verkstadsbolagen (1, 2 och 1). Hos verkstadsbolagen är det endast ett bolag som redovisar *kostnader för utbildning* vid ett tillfälle nämligen det första observerade året. Kunskapsbolagen fick ingen träff 2003 men tre respektive två träffar de nästkommande åren. I kategorin *utbildningens karaktär* redovisar kunskapsbolagen mer både 2003 (9 mot 3) och 2008 (7 mot 5) men det sista året 2013 (6) redovisar de lika mycket som verkstadsbolagen. Denna kategori har med andra ord motsatta trender företagstyperna emellan. *Tid för utbildning* är den punkt som visar minst skillnad företagsgrupperna emellan där kunskapsbolagen endast överträffar verkstadsbolagen vid ett tillfälle, 2003 (4 mot 1). Resterande år får båda grupperna en träff vardera. Området *utbildning* är vidare den kategori som visar störst skillnader relativt sett mellan företagsgrupperna. Noterbart är att summan av antalet träffar har minskat från 18 till 13 mellan åren 2003 och 2013 hos kunskapsbolagen. Verkstadsbolagen däremot har ökat en aning från sex till åtta träffar under perioden.

4.3.2 Fördelning av anställda

Fördelning av anställda	Kunskapsbolag			Verkstadsbolag		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
År	2003	2008	2013	2003	2008	2013
Antal anställda	9	9	9	9	9	9
Antal nyanställda	2	2	3	2	0	0
Omsättning av personal	4	6	7	5	5	5
Anställningsfördelning (heltid/deltid)	0	0	1	1	1	1
Anledningar till variation av antalet anställda	7	6	6	3	5	4
Tid anställd inom företaget	2	3	2	1	1	1
Branscherfarenhet	3	2	2	0	1	1
Anställda, geografiskt fördelat	8	9	9	9	9	9
Åldersstruktur på anställda	6	5	5	3	5	3
Anställda, avdelningsfördelat	5	6	8	8	7	6
Könsfördelning på anställda	8	9	9	9	9	9
Lönefördelning (könsbaserad)	1	1	1	0	0	0
Lönefördelning (horisontellt baserad)	7	9	8	9	9	9
Ensamstående avsnitt om anställda	7	6	7	6	7	6
Etnicitet på anställda	1	2	2	0	0	0
Summa	70	75	79	63	68	62

(Tabell 4.4: Visar området "fördelning av anställda" fördelat på företagskategori och år. Maxpoäng 9 per kategori och år samt 135 totalt per år.)

Kunskapsbolag är bättre samtliga år på att redovisa information i området *fördelning av anställda*. Differensen mellan företagsgrupperna är sju åren 2003 respektive 2008 (70 mot 63 och 75 mot 68) och ökar till 17 (79 mot 62) år 2013. Noterbart är att *etnicitet på anställda* och *lönefördelning (könsbaserad)* helt bortprioriteras hos verkstadsbolag och av nästan alla kunskapsbolag. En annan liknande kategori är *anställningsfördelning (heltid/deltid)* som 2013 får den enda träffen hos kunskapsbolagen och som bara får en poäng vardera år hos verkstadsbolagen.

Kategorierna *lönefördelning (horisontellt baserad)*, *könsfördelning på anställda*, *antalet anställda* och *anställda geografiskt fördelat* får nio av nio träffar samtliga år hos verkstadsbolagen. Av de nyss nämnda kategorierna får kunskapsbolagen endast full poäng på *antalet anställda*. På de övriga tre fås mellan sju och nio träffar respektive år och kategori. Båda företagsgrupperna är också relativt bra på att redovisa information när det kommer

till områdena *ensamstående avsnitt om anställda* respektive *anställda, avdelningsfördelat*. Den förstnämnda kategorin ligger på runt sju poäng per respektive år och företagsgrupp. I den sistnämnda ökar kunskapsbolagen sin totala poäng alla åren (5, 6 & 8). Hos verkstadsbolagen minskar istället totalpoängen för varje år (8,7 & 6).

Omsättning av personal är en kategori där båda företagsgrupperna ligger på runt 5 poäng alla de studerade åren. Avslutningsvis kan det sägas att kunskapsbolagen generellt sätt var bättre på att redovisa inom kategorierna *åldersstruktur på anställda*, *branschferenhet*, *tid anställd inom företaget*, *antal nyanställda* och *anledning till variation av antalet anställda*.

4.3.3 Styrelse och ledning

Styrelse & Ledning	Kunskapsbolag			Verkstadsbolag		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
År	2003	2008	2013	2003	2008	2013
Identifikation av ledningen och deras arbetsuppgifter	9	9	9	9	9	8
Antal ledande befattningshavare	4	8	8	8	9	9
Könsfördelning i ledning	8	8	8	6	6	8
Anställningstid inom företaget (ledning)	9	9	9	8	8	9
Medelålder (ledning)	0	0	0	0	0	0
Presentation av styrelse	9	9	9	9	9	9
Summa	39	43	43	40	41	43

(Tabell 4.5: Visar området "Styrelse & ledning" fördelat på företagskategori och år. Maxpoäng 9 per kategori och år samt 54 totalt per år.)

Den här delen av scoreborden skiljer sig inte nämnvärt mellan företagsgrupperna. De flesta bolag redovisar relativt mycket i alla kategorier bortsett från *medelålder (ledning)* som ingen redovisar. En punkt som sticker ut är *antal ledande befattningshavare* som endast får fyra träffar av nio möjliga år 2003 bland kunskapsbolagen. Samma år får verkstadsbolagen åtta träffar medan det återfinns nio träffar åren 2008 och 2013. Kunskapsbolagen får åtta träffar vardera de två sista åren.

Nio av nio träffar får kunskapsbolagen i kategorierna *identifikation av ledningen och deras arbetsuppgifter*, *anställningstid inom företaget (ledning)* och *presentation av styrelse*. I den förstnämnda kategorin missar verkstadsbolagen en träff 2013. I kategorin *anställningstid inom företaget (ledning)* fås åtta träffar 2003 och 2008. Den enda kategorin där alla verkstadsbolag redovisar samtliga punkter är *presentation av styrelse*. Slutligen så fick

kunskapsbolagen åtta träffar samtliga år för kategorin *könsfördelning i ledning*. Verkstadsbolagen får motsvarande sex poäng 2003 och 2008 samt åtta poäng 2013.

4.3.4 Motivation

Motivation	Kunskapsbolag			Verkstadsbolag		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
Belöningsystem - bonusar/andra incitament	3	6	6	4	6	7
Företagskultur	7	8	8	0	4	4
Arbetsmiljö	4	5	6	2	5	2
Summa	14	19	20	6	15	13

(Tabell 4.6: Visar området "Motivation" fördelat på företagskategori och år. Maxpoäng 9 per kategori och år samt 27 totalt per år.)

Redovisning av *motivation* har ökat hos respektive företagsgrupp mellan åren 2003 och 2008. Året 2013 minskade antalet träffar med två hos verkstadsbolagen medan en ökning med en träff kan påvisas hos kunskapsbolagen. Kunskapsbolagen är flitigare på att berätta om sitt bolags *företagskultur* i årsredovisningen än vad verkstadsbolagen är. I den nämnda kategorin hade kunskapsbolagen sju poäng 2003 och åtta poäng de nästkommande två åren. Verkstadsbolagen redovisade ingenting om *företagskultur* 2003, de nästkommande studerade åren redovisade fyra företag i den kategorin. *Arbetsmiljön* påvisades färre gånger 2013 än 2008 hos verkstadsbolagen där 2013 fick samma resultat som det första året, 2003. Samma kategori ökade med en träff samtliga år hos kunskapsbolagen (4,5 & 6).

4.3.5 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	Kunskapsbolag			Verkstadsbolag		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
Sjukskrivningar	6	8	4	6	8	5
Sjukskrivningar (kort/lång)	3	5	0	6	8	2
Sjukskrivningar (könsfördelat)	4	4	0	3	5	1
Summa	13	17	4	15	21	8

(Tabell 4.7. Visar området "Sjukfrånvaro" fördelat på företagskategori och år. Maxpoäng 9 per kategori och år samt 27 totalt per år.)

Verkstadsbolagen redovisar mer om *sjukfrånvaro* än kunskapsbolagen totalt sett alla de tre studerade åren. Antalet träffar ökar från 2003 till 2008 för att sedan minska väsentligt till år 2013. 2013 uppger inget av kunskapsbolagen någon information inom kategorierna *sjukskrivningar (kort/lång)* och *sjukskrivningar (könsfördelat)*. Inom samma kategori redovisade ett respektive två bolag hos verkstadsbolagen information.

5. Analys

I följande avsnitt kommer resultatet av undersökningen som presenterades ovan att analyseras. Till hjälp för detta kommer referensramen som presenteras i kapitel två att användas. Analysens inledande två avsnitt kommer att ha en tydlig koppling till studiens två underfrågor. De tre efterföljande avsnitten kommer presentera andra iakttagelser som gjorts och bedömts intressanta nog att inkluderas.

5.1 Kunskapsbolag kontra verkstadsbolag

I harmoni med frågeställning och syfte för denna studie, är en god utgångspunkt för analysen en jämförelse mellan de utvalda branschkategorierna. Enligt tabeller och statistik presenterat i empiriavsnittet kan en knapp, men klar, skillnad i humankapitalredovisning urskiljas mellan kunskaps- och verkstadsbolagen. För vart och ett av de tre undersökta åren har kunskapsföretagen redovisat en genomsnittspoäng som överstigit motsvarande poäng hos industrieföretagen. Direkt bör här påpekas, och has i åtanke genom hela analysavsnittet, det relativt snäva urval av företag som ligger till grund för studien. En rimlig grad av försiktighet bör präglade analyseringen av det data som undersökningen resulterat i, då urvalet är för litet för att kunna hävda statistisk signifikans för alla de skillnader som kan observeras.

Om skillnaderna mellan branscherna som ändå syns, med resonemanget ovan i åtanke, ändå väljer att accepteras, är en rimlig följdfråga vad som ligger bakom dessa olikheter? Som synes i teoriavsnittet, och som åskådliggörs av bland annat Sveiby och Risling (1987), Annell et al. (1989) och fler därtill, är den definierande skillnaden mellan verkstads- och kunskapsbolag dess olikheter när det kommer till nyttjande av kapital. För verkstadsbolagen är materiella tillgångar den dominerande faktorn, medan det för kunskapsbolag är humankapitalet som är det mest vitala. Vidare kan beaktas de primära syftena och motiven bakom redovisning, och framförallt frivillig sådan. Thomasson et al. (2010) belyser vikten av att återge relevant information och verka som beslutsfattare för dess intressenter. Gray et al. (1995) är inne på samma spår, och lyfter faran med att inte återge tillräckligt med information om personalen för kunskapsbolag. Adrem (1999) fokuserar på nyttan med att minska informationsasymmetrin i företaget, vilket, gällande just humankapital, får anses vara av större vikt i företag där just humankapital är av avgörande betydelse.

Med alla dessa aspekter i åtanke ter det sig naturligt att redovisning av humankapital bör vara viktigare för kunskapsbolag än industrieföretag. Att skillnaderna är så pass marginella som de ändå får anses vara, kan i viss mån härledas till den obligatoriska redovisningen. Som synes i avsnitt 2.5.2, är ett flertal av de punkter som utgör en del av scoreboarden obligatoriska att redovisa enligt Årsredovisningslagen (SFS 1995:1554), vilket, relativt sett, jämnar ut resultaten. Senare i analysavsnittet kommer en jämförelse exkluderande dessa punkter (dvs. enbart den frivilliga redovisningen) att göras. Ytterligare ett skäl tas upp av Johansson et al. (2013), som påpekar problematiken med att även konkurrenterna tar del av redovisningen. För humankapital, i enlighet med resonemang ovan, så torde detta utgöra en större risk för de företag vars verksamhet är mer beroende av humankapitalet det vill säga kunskapsföretagen.

5.2 Utveckling över tid

Utöver jämförandet mellan kunskaps- och industribranschen, så var syftet med denna studie även att undersöka hur humankapitalredovisningen hade utvecklats över den senaste tiden, närmare bestämt mellan 2003-2013. Som synes i tabell 4.2 har utvecklingen för de bägge

branscherna varit tämligen jämförbar. Både verkstads- och kunskapsbolagen visar en ökning mellan 2003-2008, som sedan vänder tvärt och minskar till 2013. Ett händelseförlopp som både är intressant och aningen svårförklarad.

Att redovisningen förbättrats mellan 2003-2008 är kanske inte så förvånande. Det ligger åtminstone delvis i linje med vad Caddy (2002) skriver om det ökande intresset för området. Dessutom, vilket kortfattat tas upp i både inledning- och metodavsnitt, har kunskapsbolagen och deras inflytande i svenskt näringsliv ökat betydligt över den senaste tiden (Tillväxtanalys, 2010), vilket givetvis kan spela in, då ett ökat intresse för bolagen i sig rimligen bör innebära ett ökat tryck på företagets redovisning. Att redovisningen sedermera minskat från 2008-2013, ter sig aningen märkligare. Som referensramen förtäljer, var det under denna tidsperiod som startskottet till Integrated Reporting skedde. Bakom IR åligger en strävan efter att integrera och komprimera redovisningen av främst den icke-finansiella informationen på ett effektivt och lättförstått sätt (Li, 2008; Miller, 2010 & Adams & Simnett, 2011). Vidare skriver Fasan (2013) om "konkurrensmetoderna" till den traditionella årsredovisningen, som har växt sig allt starkare med tiden. Inte minst nämns hållbarhetsrapporter som ett alternativ till årsredovisningen för den icke-finansiella redovisningen (Fasan, 2013). Både framväxten av IR, och det tilltagande intresset för hållbarhetsrapporter, är möjliga förklaringsfaktorer till att redovisningen av humankapital har minskat på senare tid. Att hållbarhetsrapporter i en del fall har separerats från redovisningen togs upp i avsnitt 3.2.3.

Ytterligare en aspekt som definitivt medverkat till försämringen är upphörandet av ÅRL, 5§, 18a (SFS 1995:1554). Detta diskuteras i referensramen, avsnitt 2.5.2 och berör den (tidigare) obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro, en paragraf som upphörde 2010. Effekten av detta har blivit en markant minskning för redovisningen av ämnet, vilket har inverkat på resultatet. I tabellen nedan syns hur redovisningen har utvecklats om sjukfrånvaro exkluderas från scoreboarden.

Företagskategori	2003	2008	2013
Kunskapsbolag	15,67	17,11	17,11
Verkstadsbolag	13	14,67	14,11

(Tabell 5.1: Visar utvecklingen av humankapitalredovisning för företagsgrupperna exklusive sjukfrånvaro.)

Som synes är den avtagande/minskande effekten till 2013 kvar, även om den inte synes lika tydligt.

5.3 Storleksuppdelning

Företagskategori	Large Cap	Mid Cap	Small Cap
Kunskapsbolag	17,78	16,89	19
Verkstadsbolag	18,11	13,89	14,67

(Tabell 5.2: Visar storleksberoendet för humankapitalredovisning. Poängen är ett genomsnitt av alla tre år, för de tre företagen av samma storlek & bransch, dvs. tidsberoende. Maxpoäng 31.)

Finns det någon samverkan mellan kvantiteten på redovisningen av humankapital, och storleken på de redovisande företagen? I tabellen ovan syns sambandet mellan just dessa faktorer. Vad som kan observeras är en ganska så marginell skillnad mellan redovisningen bland de kunskapsintensiva företagen beroende på storlek, men däremot desto tydligare skillnader för verkstadsbolagen. Som synes ovan ligger snittet för *large cap*-klassade bolag betydligt högre än både *mid cap*- och *small cap*-klassade sådana. Att större företag lägger större tyngd på sin redovisning kan förstås, till viss del, anses tämligen naturligt. Ju större ett företag växer sig, desto större resurser finns rimligtvis att tillgå vid redovisningsarbetet, vilket borde leda till högre redovisningskvalité. Enligt samma logik borde ju dock ett storleksberoende även kunna observeras för kunskapsbolagen som undersökts, vilket inte är fallet. I själva verket (vilket syns i tabellen ovan) är genomsnittspoängen för de minsta bolagen högre än för de största bland dessa företag (dock relativt marginellt). Å andra sidan hävdar Adrem (1999) att incitamenten till frivillig redovisningen är klart högre bland mindre företag. Detta följer av att den allmänna kännedomen om mindre företag generellt sett är sämre. Redovisningen skulle därmed syfta till att utöka denna kännedom och följaktligen minska risken och osäkerheten vid beslut för potentiella investerare (IBID). Enligt Cooke's studie (1989) finns det en tydlig korrelation mellan företagets storlek och omfattningen av dess frivilliga redovisning, dit merparten av humankapitalredovisningen hör. Samtidigt hävdar Rimmel et al. (2009), med egen empirisk undersökning som grund, att storleken inte kan anses vara en betydande faktor för omfattningen av frivillig redovisning. Åsikterna om ämnet är tudelade.

Utifrån denna studie kan utläsas att storleken verkar korrelera positivt med humankapitalredovisning bland företag där samma redovisning är av underordnad (eller åtminstone mindre) betydelse, men att dess inverkan verkar avta i takt med att vikten av humankapitalredovisning ökar. En observation som skiljer sig både från Cooke (1989) och Rimmel et al. (2009).

5.4 Frivillig och obligatorisk redovisning

I Avsnitt 2.5.2 diskuteras de krav som finns från normsättare gällande humankapital-redovisning. Vissa av dessa krav har även inkluderats i den genomförda undersökningen. Tabellen nedan redogör för resultatet för dessa punkter.

Lagstadgad info	2003	2008	2013
Antal anställda	17	17	17
Anställda, geografiskt fördelat	17	17	17
Könsfördelning på anställda	17	17	17
Lönefördelning, (horisontellt baserad)	16	17	16
Könsfördelning bland ledande författningshavare	14	14	16
Sjukskrivningar	12	16	(9)
Sjukskrivningar (kort/lång)	9	13	(2)
Sjukskrivningar (könsfördelat)	7	9	(1)

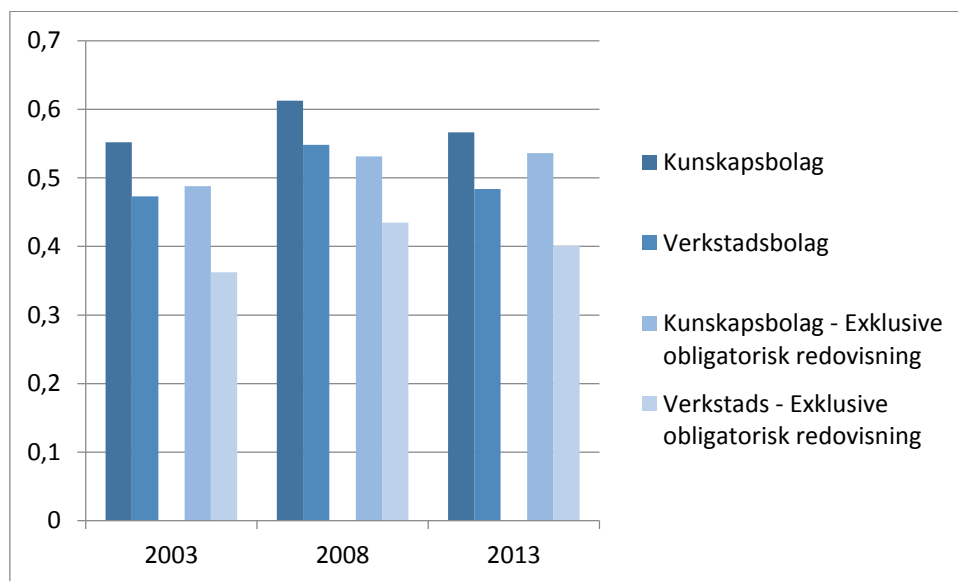
(Tabell 5.3: Visar totala antalet träffar per område som är lagstadgat. Maxpoäng 17 då Tieto exkluderats som har sitt huvudkontor i Finland och därför inte följer ÅRL.)

I tabellen syns tämligen höga poäng för merparten av aspekterna, vilket givetvis är att förvänta sig givet att punkterna är tvingande enligt svensk redovisningslag. Av de få avvikelser som ändå syns från max, kan förklaringen antas vara tvådelad. För punkterna *lönefördelning*, *horisontellt baserad* och *könsfördelning bland ledande författningshavare*, är orsaken troligen en diskrepans mellan vad lagen och denna undersökning kräver. Att presentera lönekostnader för ledning och övrig personal i separata tabeller har inte renderat i poäng i vår undersökning, men kan tänkas räcka för att tillfredsställa ÅRLs krav. Liknande problematik förklarar könsfördelningen i ledningen.

För sjukfrånvaron finns en annan förklaring (notera att lagen för detta upphörde 2010, vilket markerats med parenteser i tabellen). Istället för att redogöra för företagets sjukfrånvaro, har flera företag "friskrivit sig" genom att hävda ett ringa antal anställa i moderbolaget (bland annat Hexagon, 2003 och Industrial and Financial systems, 2003). En sådan "friskrivning" har givetvis inte gett poäng i vår undersökning, men godkändes när lagen gällde av ÅRL. Inte otroligt var detta ett stort skäl till varför lagen slopades till slut.

Vidare kan en diskussion föras kring varför företag tenderar vara så ovilliga att redovisa sin sjukfrånvaro. Marton (2012) problematiserar frivilligredovisningen med ett "kostnad/nytta"-argument, vilket säkerligen är ett skäl. Företag anser troligen inte att framtagande av sjukfrånvarostatistik är värt mödan.

Nedan syns en bild som jämför humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och verkstadsbolag inklusive och exklusive den obligatoriska redovisningen.

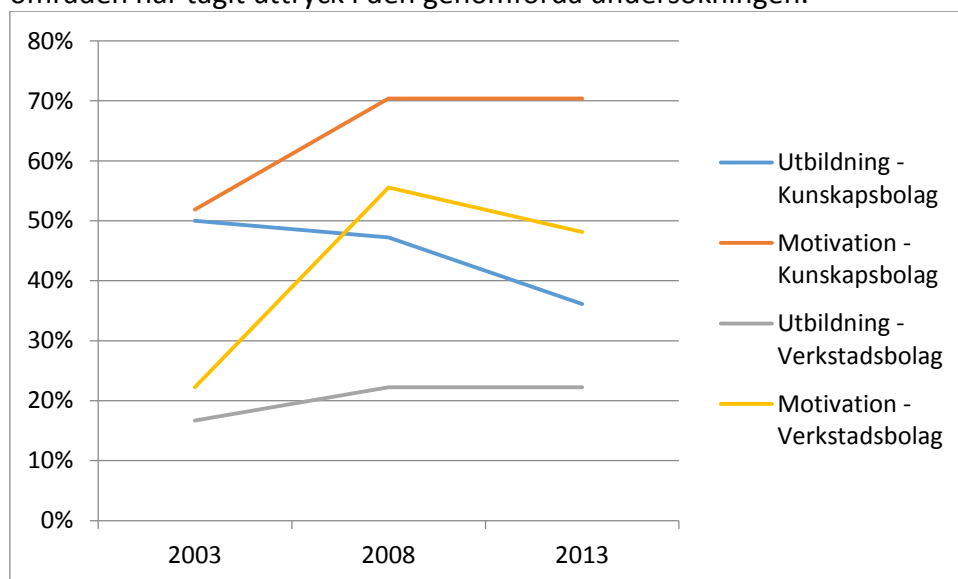


(Diagram 5.1: Visar den relativa skillnaden i humankapitalredovisning med och utan obligatorisk redovisning. Poängen är en procentandel av möjlig maxpoäng, dvs. dividerat med 31 alternativt 23. Maxpoäng 1.)

I diagrammet kan utläsas en relativt större skillnad mellan branschkategorierna för enbart frivilligredovisningen, jämfört med när den lagstadgade redovisningen inkluderas. Statistik som förstärker många av de resonemang som förts i avsnitt 5.1. När de tvingande aspekterna inte beaktas, blir kunskapsbolagen tämligen starkare än verkstadsbolagen i sin humankapitalredovisning.

5.5 Utbildning & motivation

I ett försök att härleda vilken typ av information som tydligast särskiljer kunskapsbolagen mot verkstadsbolag kommer följande avsnitt att närmare studera redovisningen av utbildning och motivation bland företagen. I diagrammet nedan syns hur redovisningen av dessa två områden har tagit uttryck i den genomförda undersökningen.



(Diagram 5.2: Visar utvecklingen från 2003 till 2013 för redovisningen av utbildning och motivation, uppdelat i kunskaps- och verkstadsbolag, som en andel av maxpoängen. Maxpoäng 100 %.)

Som diagrammet illustrerar, och som även kan studeras närmare i tabell 4.3 och 4.6, ligger kunskapsbolagen i tydlig framkant gentemot verkstadsbolagen på bägge dessa områden. Sveiby och Risling (1987) menar att ett tydligt kännetecken för kunskapsbolag är just personalens kompetens och utbildningsnivå. Vidare resonerar Marton (2014) om årsredovisningen, och dess verkande roll, vilket övergått till att bli minst lika mycket ett marknadsföringsverktyg som ett objektivet underlag för intressenters beslutsfattande. Dessa två i kombination utgör en någorlunda rimlig förklaring till varför utbildningsredovisningen skiljer sig så pass markant mellan företagsgrupperna. Att framhäva en utbildad personal, vilket finns i kunskapsbolagen, är ju självfallet klart bättre marknadsföring än att framhäva en mindre utbildad sådan, vilken tenderar att verka i industriföretagen.

Att motivationsredovisningen också den skiljer sig mellan branscherna skulle till viss del kunna förklaras med samma utgångspunkt som ovan. Acceptoras Martons (2014) observation om årsredovisningen som ett marknadsföringsargument, och dessutom betänker det faktum att bland årsredovisningens intressenter, utöver investerare, även finns potentiella framtida anställda, finns ju tydliga incitament att rapportera motivationsfaktorer så som arbetsmiljö och bonusar, för företag där anställningsprocessen är av vital betydelse.

6. Slutsats

6.1 Svar på forskningsfråga:

I inledning togs följande huvudfråga upp, vilken har präglat studiens upplägg och utformningen av uppsatsens metod.

Hur ser humankapitalredovisningen ut i företag?

Tidigt bedömdes frågan som både bred och abstrakt. Av detta skäl konkretiserades huvudfrågan med hjälp av två underfrågor. Dessa lydde:

Hur skiljer sig humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och verkstadsbolag?

Hur har humankapitalredovisningen utvecklats mellan åren 2003 och 2013?

Hur skiljer sig humankapitalredovisningen mellan kunskaps- och verkstadsbolag?

Vilket kan utläsas i både empiri- och analysavsnitt, har det i denna undersökning observerats en skillnad i humankapitalredovisningen mellan företagsklasserna. Kunskapsbolagen redovisar mer om sina anställda jämfört med verkstadsbolagen. Skillnaden är ganska knapp, men ändå tydligt urskiljbar över vart och ett av de tre undersökningsåren. Skillnaden blir än tydligare när enbart frivilligredovisningen tas i beaktning, eftersom företagens obligatoriska redovisning inte skiljer sig nämnbart beroende på bransch. Dessa observationer ligger i linje med vad som kan förväntas av företagen, givet skillnaderna i vitalitet för humankapitalet hos företagsgrupperna.

Vidare kan urskiljas framförallt två redovisningsområden där kunskapsbolagen är överlägsna verkstadsbolagen. Dessa områden är *utbildning* och *motivation*. I analysavsnitten har detta härletts bland annat till den tydliga roll som marknadsföringsredskap som årsredovisningen har fått på senare dagar.

Hur har humankapitalredovisningen utvecklats mellan åren 2003 och 2013?

Här avslöjar empiri och analys en tilltagande redovisning under första halvan av tioårsperioden, som sedan mattats av och till och med minskat under nästkommande fem år. Att redovisandet av humankapital har ökat till 2008 kan kopplas både till ett ökande intresse för humankapital och större efterfrågan på information kring kunskapsbolag, vars betydelse i svenskt näringsliv är på uppåtgång. Minskning som sedan följt till 2013 kan i sin tur förklaras av en framväxt av konkurrerande rapporter för frivillig redovisning (hållbarhetsrapporter), men är även till viss del en följd av upphörande av lagstiftning gällande sjukfrånvaro, vilket resulterat i försämrad humankapitalredovisning.

6.2 Vidare diskussion

En ytterligare aspekt som bör lyftas, då den i högsta grad är relevant för studiens huvudfråga, även om den inte kan appliceras under någon av de underfrågor som ämnat konkretisera huvudfrågan, är humankapitalredovisningens storleksberoende. Ur empiri och analys kan följande slutsats för denna studie dras. Humankapitalredovisningens storleksberoende verkar korrelera med dess vitalitet och betydelse för det redovisande företaget. Bland företag där humankapitalet och redovisningen av detta är av mindre betydelse är storleken en tydlig faktor för omfattningen av samma redovisning. I takt med att betydelsen av humankapitalredovisning växer verkar dock denna faktor förlora i vikt. Bland företag där humankapital är av väsentlighet spelar storleken mindre roll för redovisningen av detsamma. En observation som skiljer sig från flera av de åsikter i ämnet som finns sedan tidigare.

Ett problemområde för analys och slutsatser är att faktiskt kunna säkerställa att aspekterna som diskuteras och analyseras i realiteten är de kausala effekterna till de skillnader som kan observeras i empirin. Till stor del ligger det på utformningen av metoden, samt de urval som görs, att minimera detta problem, men trots det är det oundvikligt att vissa möjliga alternativa förklaringsvariabler fortfarande existerar. Exempel på sådana kan vara företagens ålder, tid de varit noterade på börsen och många fler. Följande två punkter vill studien uppmärksamma läsarna, som kan anses vara alternativa förklaringsvariabler till de resultat som presenteras.

- Storleksutveckling: Detta nämns lite kort i metodavsnittet. Vissa av kunskapsbolagen som valts ut har, trots en strävan efter mindre storleksfluktuationer i urvalet, vuxit sig väsentligt större från 2003-2013. Företag som bland annat Axis och HiQ har ökat sin personalstyrka väsentligt mellan åren. Huruvida detta har påverkat resultatet, och i så fall hur, lämnas öppet för tolkning, men får trots allt anses vara en svaghet i studien.
- Huvudkontor: 17 av 18 företag har sitt huvudkontor i Sverige. Det 18:onde, Tieto, har huvudkontor i Helsingfors. Bortsett från kulturella skillnader som detta kan tänkas medföra, innebär detta att Tieto inte är skyldiga att redovisa enligt ÅRL. Detta syns bland annat i företagets redovisning av sjukfrånvaro, eller i själva verket i dess frånvaro av sådan, vilket krävdes enligt svensk lag mellan 2003-2010. (SFS 1995:1554)

Avslutningsvis vill författarna bakom studien än en gång påpeka det snara urvalet företag som gjorts på grund av studiens tidsram, samt de övriga validitet- och reliabilitetsproblem som undersökningen besitter. De slutsatser som dragits kan därför inte anses fullständigt verifierade eller tillämpbara på näringslivet i stort, utan närmast ett tillskott till den forskning på området som redan finns.

6.3 Förslag till fortsatta studier:

Den här studien har fokuserat på svenska börsnoterade bolag. En intressant fortsättning hade varit att studera icke börsnoterade bolag för att se om man får andra resultat. Vidare skulle det vara av intresse att studera börsnoterade bolag på andra marknader.

Flera gånger i studien har dess ringa urval påpekats. En liknande studie, inkluderande ett större urval, hade kunnat avfärda/styrka slutsatserna med en större statistisk signifikans.

Det nya fenomenet inom frivillig redovisning, integrated reporting, skulle kunna studeras än mer djupgående. Förslag här skulle kunna vara att analysera bolag som valt att använda sig av IR jämfört med bolag som inte har det. Uppfyller IR ett av sina syften som är att korta ner redovisningen och göra den mer koncis? Ett annat förslag är att göra en intervjustudie hos revisorer och intressenter för att ta reda på vad som de tycker är viktigt att ta med i redovisningen för att på så sätt utveckla området.

Slutligen hade en studie liknande denna varit intressant inom ett par år, för att undersöka om tidsutvecklingen som observerats har fortsatt.

7. Referenser

- Adams, S., & Simnett, R. (2011), *Integrated Reporting: An Opportunity for Australia's Not-for-Profit Sector*, *Australian Accounting Review*, 21 (3), s 292–301
- Adrem, A. (1999), *Essays on Disclosure Practices in Sweden - Causes and Effects*, Lund University Press,
- Annell, E., Axelsson, S., Emilsson, P-M., Karlsson, H., Sveiby, K-E., Wangerud, C-J., & Vikström, S. (1989). *Den osynliga balansräkningen*. Visby: Gotlands Allehandas tryckeri AB.
- Boedker, C., Mouritsen, J., & Guthrie, J. (2008), *Enhanced business reporting: international trends and possible policy directions*, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 12 (1), s14
- Brooking, A. (1997), *Intellectual capital: core asset for the third millennium enterprise*, London, International Thomson Business Press
- Bryman, A., & Bell, E. (2011), *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, Stockholm, Liber AB
- Busco, C., Frigo, M.L., Quattrone, P., & Riccaboni, A. (2013), *Towards Integrated Reporting: Concepts, Elements and Principles*, Switzerland, Springer International Publishing
- Caddy, I. (2002), *Issues Concerning Intellectual Capital Metrics and Measurement of Intellectual Capital*, *Singapore Management Review*, 24 (3), s77-88.
- Cooke, T.E. (1989), *An Empirical Study of Financial Disclosures by Swedish Companies*, New York, Garland Publishing Inc
- Eccles, R., & Krzus, M. (2010), *One report: Integrated reporting for a sustainable strategy*. New Jersey, Wiley
- Edvinsson, L. (2002), *Corporate longitude: navigating the knowledge economy*, Stockholm, Bookhouse
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1997), *Intellectual capital: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*, New York, HarperBusiness
- Edvinsson, L., & Sullivan, P. (1996), *Developing a Model for Managing Intellectual Capital*, *European Management Journal*, 14 (4), s356-364.
- Engström, S. (1999). *Värdering av kunskapsföretag - redovisning av upparbetad och förvärvad goodwill*, *Balans*, s28-35
- Fasan, M. (2013), *Annual Reports, Sustainability Reports and Integrated Reports: Trends in Corporate Disclosure*, Switzerland, Springer International Publishing
- Fields, T. D., Lys, T. Z., & Vincent, L. (2001), *Empirical Research on Accounting Choice*, *Journal of Accounting and Economics*. 31 (1-3), s255-307.
- Flamholtz, E.G. (1972), *Toward a Theory of Human Resource Value in Formal Organizations*, *Accounting review*, s666-678
- Flamholtz, E.G. (1999), *Human Resource Accounting - Advances in Concepts, Methods and Applications*, London, Kluwer Academic Publisher Group

Gray, S.J., Meek, G.K., & Roberts, C.B. (1995), *International Capital Market Pressures and Voluntary Annual Report Disclosures by US and UK Multinationals*, Journal of International Financial Management and Accounting, 6 (1), s43-68

Gröjer, J.E., & Johanson, U. (1996), *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*, Stockholm : Arbetarskyddsnämnden

Guo, R., Lev, B., & Zhou, N. (2005), *The valuation of biotech IPOs*, Journal of Accounting, Auditing & Finance, 20 (4), s423-59

Hilmarsson, T. (2005), *Storförtag vs. kunskapsintensiva företag - Presentation av humankapital i årsredovisningar*, Ekonomihögskolan Lunds universitet

Hoffman, M. (KPMG) (2012) Integrated Reporting in practice: The South African story, <https://www.kpmg.com/Global/en/topics/corporate-reporting/better-reporting/Documents/the-south-african-story.pdf>, hämtad 2015-05-11

Institute of Directors in Southern Africa (2009), King Code of Governance for South Africa 2009, <http://www.ecgi.org/codes/documents/king3.pdf>, hämtad 2015-05-11

IIRC (2011), Towards integrated reporting <http://integratedreporting.org/resource/discussion-paper/>, hämtad 15-05-05

IIRC (2013a) Consultation draft of the international <IR> framework. <http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>, Hämtad 15-05-05

Johansson, C., Johansson, R., Marton, J., & Pautsch, G. (2013) *Extern redovisning*, Stockholm, Sanoma utbildning

Johanson, U., Koga, C., Skoog, M., & Henningsson, J. (2006), *The Japanese Government's intellectual capital reporting guideline: what are the challenges for firms and capital market agents?*, Journal of Intellectual Capital, 7 (4), s474-91.

Li, F. (2008), *Annual report readability, current earnings, and earnings persistence*, J Account Econ 45(2-3), s221-247

Marton, J. (2014), *Hur kommunicerar företag med årsredovisningen?*, Balans, 3, s14

Marton, J., Lumsden, M., Lundqvist, P., & Petterson, A. (2012), *IFRS - i teori och praktik*, Stockholm, Sanoma Utbildning

Miller, P. B. (2010), *The effects of reporting complexity on small and large investor trading*, Account Rev 85 (6), s2107-2143

Nilsson, H., Isaksson, A., & Martikaninen, T. (2002), *Företagsvärdering med fundamental analys*, Lund, Studentlitteratur

Olsson, B. (2002), *Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov*, Balans 3 s44 - 45

- Plumee, M. A. (2003), *The effect of information complexity on analysts' use of that information*, *Account Rev* 78 (1), s275–296
- Rimmel, G. (2003), *Human Resource Disclosures*, Göteborg University. School of Business, Economics and Law, Sweden
- Rimmel, G., Nielsen, C., & Yosano, T. (2009), *Intellectual capital disclosures in Japanese IPO prospectuses*, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 13 (4), 316-337
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N.C., & Edvinsson, L. (1997), *Intellectual capital: navigating the new business landscape*, Basingstoke, Macmillan
- SFS 1995:1554. *Årsredovisningslagen (5 kap, §18-25)*. Stockholm: Justitiedepartementet
- Smith, K.G., Guthrie, J.P., & Chen, M.J. (1989), *Strategy, size and performance*, *Organization Studies*, 10 (1), s63-81
- Sonnier, B.M. (2008), *Intellectual capital disclosure: high-tech versus traditional sector companies*, *Journal of Intellectual Capital*, 9 (4), s 705-22
- Spero, L. (1979), *The Extent and Causes of Voluntary Disclosure of Financial Information in Three European Countries: An Explorative Study*, Boston, Harvard University Press
- Stewart, T. (1997), *Intellectual capital: the new wealth of organizations*, New York, Doubleday/Currency
- Sveiby, K-E., & Risling, A. (1987), *Kunskapsföretaget - seklets viktigaste ledarutmaning?* Malmö, Liber
- Tillväxtanalys (2010), *Tjänsternas betydelse för tillväxt och Omvandling i svensk ekonomi*, Östersund
- Thomasson, J., Arvidson, P., Carrington, T., Johed, G., Lindquist, H., Larsson, O., & Rohlin, L. (2010), *Den nya affärsredovisningen*, Malmö, Liber
- Årsredovisningar, samtliga bolag (se tabell 3.1), 2003, 2008, 2013

8. Appendix

Följande Appendix ämnar redogöra för hur varje specifik punkt i scoreboarden har behandlats vid genomförandet av metoden.

Utbildning

Utbildningsnivå på anställda: Konkret angivelse av utbildningsnivå.

Ej poäng: "Vi prioriterar en högutbildad personal"

Poäng: "80 % av de anställda har akademisk utbildning"

Kostnader för utbildning: Konkret angivelse av utbildningskostnad.

Ej poäng: "Vi satsar stora pengar på utbildning"

Poäng: "100 000 kr satsades totalt på utbildning senaste året"

Utbildningens karaktär: Lätt beskrivning av utbildningens utformning.

Ej poäng: "Utbildning erbjuds till alla våra medarbetare"

Poäng: "Anställda har utbildats inom försäljning"

Tid för utbildning: Konkret angivelse av tiden som lagts på utbildning.

Ej poäng: "Senaste året har personalen fått utbildning"

Poäng: "Senaste året har personalen fått ca 30 timmars utbildning per anställd"

Fördelning av anställda

Antal anställda: Angivelse av medelantalet anställda under året alternativt antalet anställda vid årets slut.

Antal nyanställda: Angivelse av antalet nyanställda under året.

Omsättning av personal: Angivelse av årets personalomsättning i procent.

Ej poäng: "Personalomsättningen har fortsättningsvis varit låg"

Poäng: "Personalomsättningen uppgick till 4%"

Anställningsfördelning (heltid/deltid): Angivelse av antalet/andelen anställda som arbetar heltid/deltid

Ej poäng: "Antalet heltidsanställda uppgick till 400 personer"

Poäng: "Antal anställda uppgick till 400 personer, varav 300 heltidsanställda"

Anledningar till variation av antalet anställda: Lätt konkretisering till variation varför personalstyrkan har förändrats/ej förändrats

Ej poäng: "Antalet anställda uppgick till 20 personer (18)"

Poäng: "Antalet anställda uppgick till 20 personer (18), till följd av en växande marknad"

Genomsnittlig anställningstid inom företaget: Angivelse av genomsnittlig anställningstid inom företaget

Branscherfarenhet: Någorlunda konkretisering gällande anställdas branscherfarenhet

Ej poäng: "Tack vare personalens kompetens och erfarenhet inom området"

Poäng: "Våra anställda har mångårig erfarenhet från biometricsbranschen"

Anställda, geografiskt fördelat: Angivelse av personalstyrkans geografiska fördelning

Ej poäng: "Vår personal är fördelad på tre olika länder"

Poäng: "80 % av våra medarbetare arbetar utomlands"

Åldersstruktur på anställda: Angivelse angående åldern på anställda

Ej poäng: "Vi har en ung personal"

Poäng: "Medelåldern hos de anställda är 39 år"

Anställda, avdelningsfördelat: Angivelse av personalstyrkans avdelningsfördelning

Ej poäng: "Vår personal är fördelad på tre olika avdelningar"

Poäng: "80 % av våra medarbetare arbetar inom försäljning"

Könsfördelning på anställda: Angivelse av könsfördelningen bland anställda

Lönefördelning, könsbaserad: Lätt konkretisering gällande löneskillnader bland kön

Ej poäng: Andelen kvinnor & lönekostnader redovisade var för sig

Poäng: Hur stor del av lönekostnaderna tillfaller vardera kön

Lönefördelning, horisontellt baserad: Angivelse av lönefördelning mellan ledande befattningshavare & övrig personal

Ej poäng: Redovisning av personalkostnader för ledning & övrig personal, var för sig

Poäng: Redovisning av personalkostnader för ledning & övrig personal i samma diagram/tabell

Ensamstående avsnitt om anställda

Etnicitet: Lätt konkretisering gällande etnicitet/mångfaldsarbete på företaget

Ej poäng: "Vi tror att mångfald gynnar företagets utveckling"

Poäng: "Mångfald uppmuntras genom bl a. utbytesprogram"

Poäng: "Vi har personal med ett tiotal olika etniska bakgrunder"

Ledning & Styrelse

Identifikation av ledningen och dess arbetsuppgifter: Presentation av ledande befattningshavare

Antal ledande befattningshavare: Angivelse av antal personer i ledningen

Ej Poäng: Enbart en presentation av ledningen, utan explicit angivelse gällande antalet

Könsfördelning i ledningen: Angivelse av könsfördelningen bland ledande befattningshavare

Ej Poäng: Enbart en presentation av ledningen, utan explicit angivelse gällande könsfördelningen

Anställningstid inom företaget (ledning): Angivelse av varje ledande befattningshavares tid inom företaget

Medelålder (ledning): Angivelse av medelåldern i ledningen

Ej poäng: Angivelse av varje ledande befattningshavares ålder, var för sig

Presentation av styrelse

Motivation

Belöningssystem/andra incitament: Lätt konkretisering kring företagets bonus-/incitamentssystem

Ej poäng: Fördelning av fast & rörlig ersättning bland anställda/ledning

Poäng: Konkretisering av vilka skäl som ligger till grund för den rörliga ersättningen

Företagskultur: Lätt konkretisering gällande företagskulturen

Ej poäng: "En bra företagskultur är viktigt för oss"

Poäng: "Resultatfokusering & decentralisering är en del av företagskulturen"

Arbetsmiljö: Lätt konkretisering gällande arbetsmiljön

Ej poäng: "Vi prioriterar en bra arbetsmiljö för våra anställda"

Poäng: "Vi strävar efter en stimulerande arbetsmiljö präglad av säkerhet och trygghet"

Sjukfrånvaro

Sjukskrivningar: Angivelse av sjukskrivningstiden under året

Ej poäng: "Eftersom medeltalet anställda på moderbolaget är nio personer lämnas ingen uppgift om sjukfrånvaro"

Ej poäng: "En fortsatt låg sjukfrånvaro har observerats under året"

Poäng: "Sjukfrånvaron uppgick till 4 %"

Sjukskrivningar (kort/lång): Angivelse av fördelningen mellan lång- och korttidssjukskrivna

Sjukskrivningar (könfördelat): Angivelse av könsfördelningen bland sjukskrivna