



EKONOMIHÖGSKOLAN
Lunds universitet



EKONOMI
HÖGSKOLAN
Lunds universitet

Magisteruppsats
FEK 591
HT 2005

Storföretagen vs. Kunskapsintensiva företag

– Presentation av humankapital i årsredovisningar

Författare:
Tomas Hilmarsson

Handledare:
Gunnar Wahlström



Sammanfattning

Uppsatsens titel: Storföretagen vs. Kunskapsintensiva företag – Presentation av humankapital i årsredovisningar.

Seminariedatum: Tisdagen den 17 januari 2006.

Ämne/kurs: FEK 591 Magisteruppsats redovisning, 10 poäng.

Författare: Tomas Hilmarsson

Handledare: Gunnar Wahlström

Nyckelord: Humankapital, personalredovisning, årsredovisning och institutionell teori.

Syfte: Uppsatsen syfte är att jämföra hur redovisningen av humankapital i årsredovisningar skiljer sig mellan de största börsbolagen på Stockholmsbörsen och kunskapsintensiva företag. Syftet med uppsatsen är dels att jämföra skillnaderna i hur redovisningen av humankapital i årsredovisningen är idag, samt även hur det varit historiskt de senaste åren.

Metod: För att uppfylla uppsatsens syfte har en kvantitativ metod använts. Primärdata har insamlats genom en empirisk granskning av årsredovisningar från kunskapsintensiva företag och de största börsbolagen på Stockholmsbörsen från åren 1996, 2000 och 2004. Årsredovisningarna har bedömts utifrån en checklista utformad från den offentliga debatten. Resultaten har analyserats med statistiska verktyg i Microsoft Excel.

Teori: Litteraturgenomgången har delats upp efter institutionell teori, tidigare forskning inom området och personalekonomi.

Resultatredovisning: För att representera de två företagsgrupperna har tio företag från varje respektive grupp valts ut. Totalt har därmed 60 årsredovisningar granskats och bedömts. Resultaten har presenterats i tabeller och diagram för att underlätta för läsaren. Analys och presentation av hypotestester har gjorts med statistiska verktyg i Microsoft Excel.

Slutsats: Utifrån den genomförda studien kan visas att de kunskapsintensiva företagen visar upp mer information i sina årsredovisningar om sitt humankapital än storföretagen på börsen. Vidare utifrån undersökningen visas att humankapitalsredovisning i årsredovisningarna har ökat avsevärt under de undersökta åren.



Abstract

Title: Large companies vs. Knowledge-intense companies – Presentation of human resource capital in annual reports.

Seminar date: January 17th, 2006.

Course: Master thesis in business administration, 10 Swedish Credits (15 ECTS) major accounting.

Author: Tomas Hilmarsson

Advisor: Gunnar Wahlström

Key words: Human resource capital, human resource accounting, annual report and institutional theory.

Purpose: The purpose of this thesis is to compare the presentation of the human resource accounting between the annual reports of knowledge-intense companies and the largest companies at the Stockholm stock exchange market, present and historically.

Methodology: To fulfill the purpose of this thesis a quantitative approach has been used. Primary data has been collected by examination of annual reports that has been collected from largest companies at the Stockholm stock exchange market and knowledge-intense companies from the years of 1996, 2000 and 2004. The annual reports have been judged by a checklist designed from the public debate. The results has been analyzed by statistical tools in Microsoft Excel.

Theoretical perspectives: The theory has been dived into institutional theory, previous research and human resource accounting.

Empirical foundation: Ten companies from each company group have been selected to represent the two groups. A total of 60 annual reports have been examined and judged. The results have been presented in tables and diagrams for assistance to the readers of the thesis. The results have been analyzed in Microsoft Excel.

Conclusions: The study can confirm that the knowledge-intense companies present more information of their human resource capital in their annual reports then the largest companies at the exchange stock market. The study also shows that the presentation of human resource capital in annual reports has increased through out the examined years.



Innehållsförteckning

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Inledning..... | 6 |
| 1.1 | Bakgrund..... | 6 |
| 1.2 | Problemdiskussion | 7 |
| 1.3 | Syfte | 8 |
| 1.4 | Forskningsfråga..... | 9 |
| 1.5 | Disposition..... | 9 |
| 2 | Litteraturgenomgång..... | 10 |
| 2.1 | Institutionella teorin..... | 11 |
| 2.1.1 | Reglering i Sverige..... | 11 |
| 2.1.2 | Kunskapsrevolutionen..... | 12 |
| 2.2 | Tidigare forskning..... | 13 |
| 2.3 | Personalekonomi | 15 |
| 2.3.1 | Personalekonomins historia | 15 |
| 2.3.2 | Intellektuellt kapital – Strukturkapital vs. Humankapital..... | 17 |
| 2.3.3 | Humankapitalet utanför balansräkningen..... | 18 |
| 2.4 | Kapitelsammanfattning | 19 |
| 3 | Metod | 20 |
| 3.1 | Vetenskapligt angreppssätt | 20 |
| 3.2 | Undersökningssuppläggning..... | 20 |
| 3.2.1 | Tidsseriestudie | 21 |
| 3.3 | Urvalskriterier | 21 |
| 3.3.1 | Undersökningsobjekt - årsredovisningar..... | 21 |
| 3.3.2 | Företag | 22 |
| 3.3.3 | År | 22 |
| 3.4 | Empirisk datainsamlingsmetod..... | 23 |
| 3.4.1 | Checklista..... | 23 |
| 3.4.2 | Sammanställning av resultaten från checklistan | 24 |
| 3.5 | Hypoteser | 25 |
| 3.6 | Källkritik..... | 25 |
| 3.6.1 | Reliabilitet..... | 26 |
| 3.6.2 | Validitet | 26 |
| 3.7 | Alternativa metodval..... | 26 |
| 3.8 | Kapitelsammanfattning | 27 |
| 4 | Checklistan | 28 |
| 4.1 | Checklistans utformning..... | 28 |
| 4.2 | Offentliga debatten..... | 28 |
| 4.3 | Punkter som den offentliga debatten efterfrågar | 28 |
| 4.3.1 | Kompetens | 29 |
| 4.3.2 | Privata nätverk | 30 |
| 4.3.3 | Motivation..... | 30 |



| | | |
|------------|--|-----------|
| 4.3.4 | Hälsa och Ledarskap | 31 |
| 4.4 | Punkter som uteslutits..... | 32 |
| 4.5 | Kapitelsammanfattning | 32 |
| 5 | Resultatredovisning | 33 |
| 5.1 | Studiens resultat | 33 |
| 5.2 | Redovisning av statistiska tester | 35 |
| 5.3 | Jämförelser mellan grupperna..... | 37 |
| 5.4 | Jämförelser mellan åren | 38 |
| 5.5 | Kapitelsammanfattning | 38 |
| 6 | Slutsats | 39 |
| 6.1 | Inledning | 39 |
| 6.2 | Forskningsfrågan besvaras..... | 40 |
| 6.3 | Studiens teoretiska bidrag | 41 |
| 6.4 | Reflektioner över studiens slutsatser | 42 |
| 6.5 | Förslag till vidare forskning | 42 |
| | <i>Källförteckning.....</i> | <i>44</i> |
| | <i>Appendix</i> | <i>48</i> |
| | <i>Bilaga 1 - Checklistan</i> | <i>48</i> |
| | <i>Bilaga 2 - Presentation av företagen i undersökningen</i> | <i>50</i> |
| | <i>Bilaga 3 – Regressionsanalys.....</i> | <i>51</i> |
| | <i>Bilaga 4 – T-test från Microsoft Excel</i> | <i>52</i> |



1 Inledning

Uppsatsen inleds med ett kapitel om bakgrunden och problemformulering till uppsatsämnet. Detta mynnar ut till uppsatsens syfte och den vetenskapliga forskningsfråga uppsatsen ämnar besvara. Kapitlet skall ge läsaren en inblick i uppsatsämnet och förståelse för uppsatsens syfte. Kapitlet avslutas med en disposition över uppsatsens fortsatta utveckling.

1.1 Bakgrund

Ett företags kapital kan ta sig flera former. Det kan delas upp i materiella tillgångar som exempelvis banklikviditet och maskiner, eller som immateriella tillgångar som goodwill eller företagets personal. (Artsberg 2003) Ett företags alla tillgångar visas inte i balansräkningen, vilket bland annat bidrar till att börsföretagens markandsvärde ofta överstiger det redovisade egna kapitalet. (Nyllinge, 1999) Enligt Morgan Stanleys Word Index (MSWI) uppgår företagens genomsnittliga börsvärden två gånger det bokförda värdet på världens börser. En del av dessa tillgångar är vad man kallar intellektuellt kapital. I detta ingår bland annat personalens hjärnkraft samt märkesnamn, varumärken, tekniskt ledarskap, pågående personalutbildning och även snabbheten att reagera på kundernas behov. (Edvinsson & Malone, 1998) Personalen i företagen har fått allt mer och mer fokus på sig idag. Forskningslitteratur presenterar i allt ökande takt hur investeringar i humankapital ger ökad avkastning för företag (Johanson, 2003). Modern forskning visar att utbildning och kunskaper har stor betydelse för tillväxten i ett land. Företagets personal är en viktig del i förädlingsprocessen i företaget och ofta företagets ansikte utåt mot kunden. (Calmfors, 1999) Idéer, intellektets produkter, är dyrbara, ofta dyrbarare än vi inser. (Stewart, 1999)

Intellektuellt kapital kan beskrivas i termer av humankapital och strukturkapital. Humankapitalet består av kompetensen, de privata nätverken och motivationen hos företagets personal. Strukturkapitalet tillsammans med företagets finanskapital fungerar som den infrastruktur i vilken humankapitalet skapar intjäningsförmåga åt företaget. (Nyllinge, 1999)

Årsredovisningar är företagens sätt att presentera information utåt i samhället. Årsredovisningen riktar sig främst till företagets intressenter såsom ägare, investerare, stat, leverantörer och kunder. Det är ett lagstadgat dokument om företagets finansiella situation och om företagets verksamhet som företaget skall ges ut årligen. (Arvidsson, 2003) Ett företags årsredovisning innehåller flera lagstadgade dokument som exempelvis balans- och resultaträkning, kassaflödesanalys och revisionsberättelse. Därtill tillkommer en mängd frivillig information i årsredovisningen som företaget ger ut för att visa företagets situation. (FAR, 2005) En bra årsredovisning är ett heltäckande dokument som kan ersätta andra



företagspresentationer (Edén & Sandlund, 1999) Gällande upplysningar om företagens personal i årsredovisningen är den lagstadgade informationen som skall ges ut väldigt knapphändig. Den lagstadgade informationen som företagen skall ge ut återfinnes i Årsredovisningslagens femte kapitel. (ÅRL) Övrig information som presenteras av företagen är frivillig. Genom att ge en omfattande frivillig informationsgivning kan läsaren av en årsredovisning ändå få en god bild av värdet på företagets intellektuella kapital. (Engström 1999)

Företag i vårt samhälle kan delas in i olika grupper, två exempel på dessa är kunskapsintensiva företag och storföretag. Med kunskapsintensiva företag avses normala tjänsteföretag vars produktion är icke standardiserad, kreativ, starkt individberoende och komplext problemlösande. För dessa företag är det därmed deras medarbetare som är den viktigaste produktionsresursen. (Nyllinge, 1999) Exempel på kunskapsintensiva företag är datakonsultföretag, revisionsbyråer, advokatfirmor och reklambyråer. (Bergqvist, 2000) Till storföretagen klassas de mest omsatta bolagen på Stockholmsbörsens A-lista. Det är storföretagens årsredovisningar som ofta är mest eftertraktade av investerare och finansanalytiker. Storföretagen är trendsättare om praxis på redovisningsområdet genom sina årsredovisningar. De tar ofta med nya influenser från utlandet genom sin internationella status och många mindre företag efterföljer storföretagen för att se vad marknaden efterfrågar för information. (Willmott et al, 1992)

Den offentliga debatten i samhället är ett diskussionsforum som tar upp viktiga frågor och kritiserar hur dagens samhälle ser ut. Den är ständigt ute efter förbättring och ger olika krafter i samhället chansen att yttra sig. Den offentliga debatten tar sig form allt från tv, radio, dagstidningar, facktidningar till den dagliga debatten människor i samhället emellan. (North, 1993)

Sjukskrivningar kostar samhället idag flera miljarder kronor per år. Utslaget på per person och år betalar svensken 30 000 kronor för sjukskrivningarna i samhället. Sverige har en bra sjukvård, men ändå har landet bland de högst andel sjukskrivna om man jämför med övriga EU länder. Om man jämför med grannlandet Finland så har svenskar i arbetslivet över dubbelt så hög sjukfrånvaro än finländarna. (Dimming, 2005) Samhället blir allt mer kritiskt mot vad företagen gör för att ändra på denna utveckling. Det är inte bara statens ansvar att försöka vända denna trend.

1.2 Problemdiskussion

Företagen får inte inkludera sitt humankapital i sina finansiella rapporter. I och med att företaget inte får äga sina anställda får de därmed ej heller ta upp dem som en tillgång i balansräkningen. (Albinsson Bruhner, 2000) Informationen om de anställda i företaget



kommer därmed ut som annan information i årsredovisningen. Vad får man då veta om företagens humankapital när man studerar befintliga årsredovisningar? Studier visar att endast 4 % av textmassan i årsrapporter från de cirka 20 företagen på stockholmsbörsen A-lista är sådan text som behandlar medarbetarna hos företagen. (Olsson 2002) Många företag idag satsar mycket på sina medarbetare, men varför görs då inget för att berätta om vad som görs?

Individer och organisationer i samhället arbetar ständigt för att påverka och förbättra utvecklingen. Den offentliga debatten arbetar ständigt kritiskt för att sprida information och idéer om hur samhället kan utvecklas. När normer i samhället ändras påverkar detta även hur aktörer i samhället agerar. (North, 1993) Med åren har redovisningsregleringen förändrats och därmed även hur företagens årsredovisningar utformas. (Jönsson, 1991)

Lagstadgad information i årsredovisningarna om personal är knapphändig och marknaden kräver mer information för att på ett rättvisande sätt kunna värdera ett företag. (Olsson 2002) Kunskapsintensiva företag värderar sin personal högt då de är deras viktigaste tillgång. (Bergqvist, 2000) Skillnaden mellan marknadsvärdet och det egna kapitalet hos datakonsultföretag är större än hos exempelvis skogsbolag. Detta visar på att kunskapsföretagen har en större del intellektuellt kapital. (Nyllinge 1999) Ofta är det ändå de största företagen i samhället som är trendsättare av nya regleringar av presentation inom redovisningsområdet genom sina årsredovisningar (Willmott et al., 1992). Många mindre företag tittar på deras årsredovisningar för att se vilken information marknaden eftersträvar. De största företagen på börsen äger mer kapital än de kunskapsintensiva företagen och kan därmed lägga ner mer resurser på sina årsredovisningar. Ericssons balansomslutning för året 2004 var på 183 000 MSEK, vilket kan jämföras med IT-konsultbolaget WM-data som 2004 hade 4 052 MSEK i balansomslutning. Med så pass mycket mer kapital lägger de största börsbolagen ner mer resurser på sina årsredovisningar än de mindre börsbolagen. Vilka visar då mest information om sitt humankapital i årsredovisningen – de största företagen på börsen eller de kunskapsintensiva företagen?

1.3 Syfte

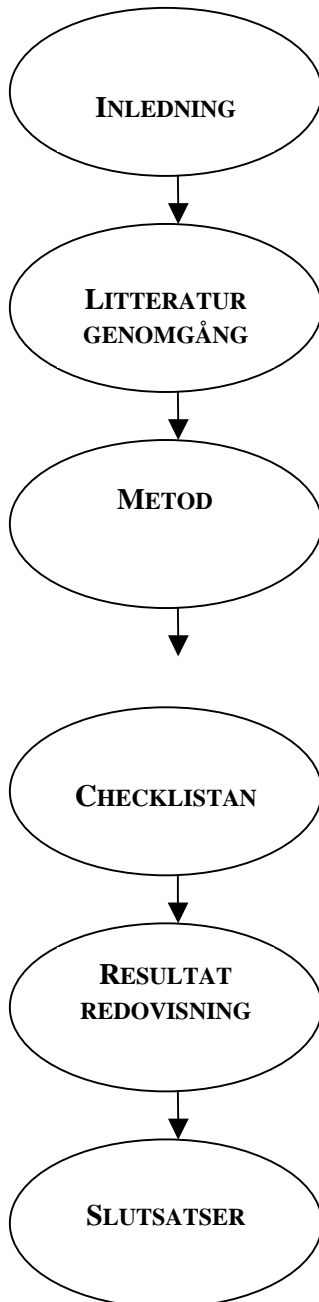
Uppsatsen syfte är att jämföra hur redovisningen av humankapital i årsredovisningar skiljer sig mellan de största börsbolagen på Stockholmsbörsen och kunskapsintensiva företag. Syftet med uppsatsen är dels att jämföra skillnaderna i hur redovisningen av humankapital i årsredovisningen är idag, samt även hur det varit historiskt de senaste åren.



1.4 Forskningsfråga

- Hur skiljer sig redovisningen av humankapital i årsredovisningar mellan de största börsbolagen på Stockholmsbörsen och kunskapsintensiva företag?

1.5 Disposition



Kapitel 1: Inledning

Kapitlet ger läsaren bakgrundsfakta och avser att skapa intresse för problemområdet. Det fortsätter med positionering och syfte och avslutas här med uppsatsens disposition.

Kapitel 2: Litteraturgenomgång

Kapitlet inleds med en genomgång av den institutionella teorin. Därefter följer tidigare forskning inom ämnesområdet och avslutas med en genomgång av personalekonomi.

Kapitel 3: Metod

Kapitlet beskriver hur undersökningsuppläggningsen är utformad. I kapitlet beskrivs vetenskapligt angreppssätt, urvalsmetod, checklistan, hypoteser samt källkritik och avslutningsvis alternativa metodval.

Kapitel 4: Checklistan

Kapitlet beskriver hur checklistan är utformad utifrån den offentliga debatten. Checklistan används som verktyg till att bedöma årsredovisningarna i studien.

Kapitel 5: Resultatredovisning

Kapitlet presenterar resultaten från den empiriska studien under rubrikerna intressenters användning av revisionsberättelsen, olika typer av anmärkningar, konsekvenserna av en oren revisionsberättelse samt förändringar i revisionsberättelsen.

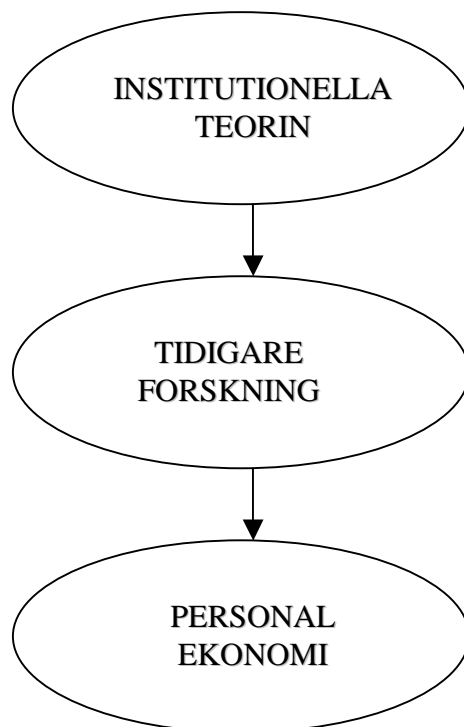
Kapitel 6: Slutsatser

Med grundval av resultatredovisningen och litteraturgenomgången besvaras studiens forskningsfråga och ett teoretiskt bidrag lämnas. Kapitlet avslutas med förslag på fortsatt forskning.



2 Litteraturgenomgång

Kapitlet skall ge läsaren inblick i teorier och en bakgrund för att underlätta förståelse och analys av den empiriska undersökningen. Kapitlet inleds med den institutionella teorin och de industriella revolutioner som skapat den ekonomi vi har idag. Vidare redogörs för tidigare forskning inom ämnesområdet samt hur personalekonomi redovisas.



Figur 1: Figuren visar strukturen av Litteraturgenomgången som presenteras nedan i kapitlet.

Litteraturgenomgången inleds med en beskrivning av den institutionella teorin som används för att skapa förståelse för läsaren samtidigt som den ligger till grund för analysen av studiens resultat i slutsatserna. Vidare kommer tidigare forskning inom ämnesområdet att presenteras. Kapitlet avslutas med en genomgång av personalekonomi för att ge läsaren en förståelse för den gällande redovisningsregleringen inom ämnesområdet, samt belysa svårigheterna med att redovisningen av humankapital.



2.1 Institutionella teorin

Den institutionella teorin ämnar till att förklara hur regler och restriktioner skapas i ett samhälle för samverkan människor emellan. Inom ett samhälle finns såväl nedskrivna regleringar såsom lagar, konventioner, kontrakt mellan människor, såsom oskrivna regleringar som uppföranderegler och etik (North, 1993). Young (1996) beskriver att hur institutioner påverkar människors tänkande. Individer i samhället delar en gemensam tänkandegrund genom utformade moraliska standarder som påverkar människors beslut. Genom moraliska standarder, societeter och kulturell utveckling skapas legitima sociala grupperingar, som familjer, och sociala processer, som spel och ceremonier. Institutionerna i samhället är dessa vedertagna sociala grupperingar och processer. Institutionerna har därmed inte eget tänkande och beslutande. Det är fortfarande individer som utformar institutionerna, men utformar spelregler, förhållningssätt och lagar utifrån institutionerna i samhället. Institutioner i samhället förändras därmed när individer och organisationer i samhället försöker skapa en bättre levnadsgrund för att passa den levnadssättet för individerna i samhället. Individens tänkande och tyckande för förändring återspeglas i den offentliga debatten i samhället.

Reglerna och restriktionerna kontrolleras genom tillsynen och bestraffning av samhället. Det är jämvikten mellan tillsyn och bestraffning som mäter kvalitén på institutionerna. För reglering av samhällets regler skapas organisationer, utifrån institutionerna, för att sätta in nya restriktioner och kontroller efterlevnaden av reglerna. (North, 1993)

2.1.1 Reglering i Sverige

Utifrån den institutionella teorin utformas redovisningsregleringar i samhället normer och organisationer i samhället (Young, 1996). För Sverige har finansiella kriser varit en bidragande faktor till förändringar av reglerverk och vilka organisationer i samhället som tagit ledningen i redovisningsregleringen. Kreugerkraschen bidrog till att den svenska staten blev den ledande regleraren av redovisningsnormer i Sverige. Innan 1930-talet hade marknaden en stor roll i utformande och kontroll av företags redovisning. Efter kraschen upptäcktes flera oegentligheter i gällande regelverk och staten gick in och år 1944 instiftade en ny aktiebolagslag med striktare reglering än innan. Med den nya aktiebolagslagen följde bland annat nya regler angående koncernredovisning, vilket i sig var frivilligt för företagen. Marknaden motsatte sig den nya mer striktare reglering, med att för företagen fick avslöja för mycket information om affärshemligheter som kunde skada industrin. Det dröjde fram till 1950-talet innan idén med en öppnare redovisning tog fart. Bankkrisen i början av 1990-talet som berodde på att kapitalmarknaden växte under 1980-talet ledde till en än mer striktare redovisning. (Jönsson, 1991)



Dagens regelverk för redovisningen i Sverige är huvudsakligen Aktiebolagslagen (ABL), Årsredovisningslagen (ÅRL) och Bokföringslagen (BFL). Staten har därmed en direkt inverkan på företagets redovisning, men även en indirekt påverkan genom skattelagstiftningen. (Jönsson, 1994) I Sverige är skattelagstiftningen kopplad till de finansiella rapporterna och företagen väljer därmed att redovisa på det sätt så att de får mindre skatt. (Willmott et al., 1992) För personalredovisning är de gällande reglerna Årsredovisningslagen 5:e kapitlet där förändringar med tillägg i de finansiella rapporterna om tilläggsupplysningar har instiftats år 1999, och allra senast med obligatoriska uppgifter om medarbetarnas hälsa genom redovisning av sjukfrånvaro som lades till år 2002. (ÅRL)

2.1.2 Kunskapsrevolutionen

"I den gamla ekonomin kunde man kanske bli rik på att laga maten, men i den nya ekonom blir istället de som skriver recepten rikast eftersom de når så oändligt många fler kunder."

Charles Leadbeater, "Living on Thin Air" s. 231

Leadbeater (1999) beskriver om hur samhället utvecklats ekonomiskt till den tredje industriella revolutionen och även hur institutioner arbetat för att skapa trygghet åt medarbetarna i företagen.

Första industriella revolutionen handlade om övergången från det agrara samhället till fabriken och den första generationen av maskinell drift inom industrin. Den andra industriella revolutionen handlade om massproduktionens och masskonsumtionens genombrott med stora företag som producerade allt billigare varor i ständigt längre serier. Den påbörjades vid 1900-talets början och slog igenom överallt inom den industriella världen. Ett exempel på detta var biltillverkaren Fords massproduktion av svarta bilar som skulle ägas av varje amerikans familj. Höjdpunkten för den industriella revolutionen var andra världskriget. I denna ekonomi kunde den enskilde medarbetaren räkna med att utbildning till ett förhållandevis stabilt yrke samt skötsamhet ledde till en rättvis behandling av företagen och stigande levnadsstandard. Den tredje industriella revolutionen behandlar det som skett de senaste åren världen över med en kunskapsrevolution i samhället (Informations- och kommunikationsteknologi – IKT). (Leadbeater, 1999)

Till denna form av nya ekonomi läggs mer tyngdvikt hos medarbetarna vid omätbara färdigheter såsom innehavet av stora personliga nätverk, förmåga att anpassa sig och hög social kompetens. Leadbeater talar om tre huvudsakliga drag som personifierar den tredje industriella revolution i form av nytt tänkande hos företagen och hur vi organiserar våra arbetsliv. (Leadbeater, 1999)



För det första lever vi ett samhälle där humankapitalet uppvärderas och blir till den viktigaste produktionsfaktorn. Immateriellt kapital genererar en allt större del av förädlingsvärdet. För det andra skapar kunskapssamhället en rad nya former av företagande och även andra former av hur man organiserar sitt företagande genom exempelvis outsourcing. Stora företag bryts upp och outsoursas, samtidigt som stora internationella företag slås ihop till multinationella koncerner. Vertikal integration har ersatts av horisontell integration i organisationen hos företagen. Att etablera stabila nätverk via personliga relationer blir allt vanligare. Det tredje är ökad tillit i samhället. Behov av tillit krävs hos företag och personal genom att hålla organisationen intakt behövs för att skapa en stabil tillväxt på sikt. Han beskriver även vissa funderingar som uppkommer vid industriella revolutioner i samhället när levnadsförhållandena förändras. Vid varje industriell revolution förändras inte bara företagens sätt att producera och agera utan även samhället genom att normer och institutioner ändras. Hittills har inget samhälle klarat sig utan institutioner som skapar ett visst mått av trygghet och överblickbarhet. Hur skapas trygghet vid om man blir sjuk eller vid arbetslöshet. Vilka färdigheter belönas och hur belönas dessa. Här har institutioner i samhället skapats för förändringar av socialförsäkringar, pensioner och andra trygghets- och välfärdssystemen som anpassas för att följa de förändringar som sker i samhället vid de industriella revolutionerna. (Leadbeater, 1999)

2.2 Tidigare forskning

Johanson (2003) beskriver i sin forskningsartikel publicerad i *Accounting, Auditing and Accountability Journal* en allt ökade forskningslitteratur om att investeringar i humankapital ger ökad avkastning åt företag. Samtidigt visar studier att kapitalmarknadens investerares respekt och intresse för redovisningen av humankapital i många fall inte är så stort som det borde vara. Fem anledningar till investerares ambivalenta inställning är att de för det första inte förstår betydelsen av intellektuellt kapital (kunskapsproblemet). För det andra att de inte litar på den information som ges ut om humankapitalet (osäkerhetsproblemet). För det tredje att det finns en osäkerhet i att bli av med tillgången eller att tillgången försvinner vidare från företaget (äganeproblemet). För det fjärde att investerarna inte känner sig säkra på att ledningen av företaget kan utveckla och förvalta humankapitalet (ledningsproblemet). Den avslutande anledningen, och den kanske mest betydelsefulla, är mentaliteten på kapitalmarknadens investerare att de agerar som en grupp.

Brennan (2001) undersökte fenomenet intellektuellt kapital i årsredovisningar i en studie av irländska kunskapsintensiva företag. I studien bedömdes företag utifrån tre kategorier inom intellektuellt kapital varav en var humankapital och jämförs med Guthrie et al. (2000) studie som inkluderar företag i Australien med samma förutsättningar med bedömningssystemet 0:1. Studien visar att relativt få irländska företag visar information om sina medarbetares



kompetens såsom utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet (enbart 18 % av företagen). Det som presenterades mest var personalens kunnande som visades i 36 % av de undersökta företagens årsredovisningar. I Guthrie et al. (2000) studie över australiensiska företag visar dock att företagen visar upp mer information gällande presentationen av medarbetarnas utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet visades i 60 % av de undersökta företagens årsredovisningar, medan personalens kunnande visades i 30 % av fallen. (Brennan, 2001) Guthrie & Petty (2000) menar att det kan identifieras tre sorters intellektuellt kapital från de undersökta australiensiska företagens årsredovisningar; humankapital samt teknologiska och intellektuella rättigheter. De menar att svårigheten av personalredovisningen är att huvudkomponenterna i humankapitalet inte redovisas på ett konsekvent sätt då det inte ryms i dagens regelverk.

Intellektuellt kapital har fått en allt större del i kapitalmarknadens bedömningar och värderingar av företag. Humankapital har på senare år värderats allt högre, vilket kan märkas i skillnaden mellan kunskapsintensiva företags marknadsvärde och dess bokförda värde. (Holland, 2003) (Mouritsen, 2003) Detta medför även krav från kapitalmarknaden på företagsledningarna att kunna vägleda och kontrollera det intellektuella kapitalet samt även mät dess aktiviteter för att organisera denna kontroll. Företagsledningarnas utmaning blir därmed inte bara att kunna kontrollera humankapitalet i den "nya" ekonomin, utan även att presentera den utåt i samhället. (Mouritsen, 2003) Gröjer & Johanson (1998) beskriver även den ökade betydelsen av intellektuellt kapital på kapitalmarknaden under senare tid, vilket utförligare beskrivs nedan under Personalekonomins historia.

Roslender & Fincham (2004) presenterar en annan sida av utvecklingen av redovisningen av humankapital genom en undersökning av intellektuellt kapital i Storbritannien. Många studier av personalekonomi undersöker humankapital genom att studera satsningar i investeringsprogram för personal och inte fokuserar på det själva intellektuella kapitalet. Genom dessa undersökningar föredras framtida investeringar istället för den befintliga kvalitén i företaget. De menar att nya värderingsprinciper av humankapitalet skall utvecklas istället för fokuseringen på investeringar som kan redovisas i de finansiella rapporterna. De konstaterar att studier visar att Nordamerika och Skandinavien är i fronten av redovisningen av intellektuellt kapital. I jämförelse mot företagens årsredovisningar i Storbritannien redovisar företag i Nordamerika och Skandinavien mer information om sin personal i sina årsredovisningar. Förklaring till den stora utvecklingen i Skandinavien av redovisning av humankapital beror på den sociala strukturen i samhället med hänseende av sjukvård, trygghetssystem och att Skandinavien, som likväl Nordamerika, mot senare delen av 1990-talet identifierats med utvecklande informationsteknologiska företag vilket bidrar till utvecklingen av humankapitalsredovisning.

Seetharaman (2002) har studerat intellektuellt kapital och rapportering i den nya kunskapsekonomin och presenterar utifrån forskning framtida utmaningar för redovisningen



genom den nya kunskapsekonomin. Studier i USA visar att fördelningen mellan materiellt kapital, såsom maskiner material och pengar, mot immateriella kapital, såsom färdigheter, intellektuella rättigheter och nätverk var 70/30 (%) i företagens balansräkningar år 1929. Samma fördelning år 1990 enligt samma analys var 37/63 (%). Värderingen bygger på värderingar av företag utifrån företagens tillgångar i balansräkningen samt även bland annat kundstock, leveranskontrakt, utvecklingsavdelningar och humankapital. Med den nya kunskapsekonomin behövs andra regelverk för att redovisa dessa tillgångar som idag inte benämns i företagens finansiella rapporter.

2.3 Personalekonomi

I den nya kunskapsekonomin har företag allt mer lagt resurser och investeringar på personalens kompetensutveckling, utökad kundlojalitet och bättre teknologiska system. (Edvinsson & Malone, 1998) Begreppen intellektuellt kapital, humankapital och strukturkapital, som nämnts tidigare i uppsatsen, har blivit allt centrala i företagens tänkande. Nedan följer förklaring till ovanstående begrepp, samt hur de passar in i de traditionella redovisningsmodellerna.

2.3.1 Personalekonomins historia

Kreugerkraschen på 1930-talet gjorde att redovisning kom på tapeten i Sverige. Industrin med Kreugerföretagen i centrum dominerade hade stor makt i samhället. Vid kraschen 1932 upptäcktes en rad oegentligheter, med bland annat felaktigheter i bokföringen. För att undvika liknande händelser valde staten att gå in och reglera redovisningen genom att ge ut en ny och utförligare aktiebolagslag 1944 om en mer öppnare redovisning. Det var dock inte förrän på 1950- och 1960-talet som industrins motvilja släppte och förändringarna mot en mer öppnare redovisning tog ordentlig fart. (Jönsson, 1991) Det var på 1960-talet som redovisning av humankapital togs upp på agendan med de första vetenskapliga undersökningarna med Hermansson (1964) och Brummet et al. (1968). Studier om humankapitalsredovisning (*Human Resource Accounting*) gick snabbt upp till toppen på forskningsagendan, men mot slutet av 1970-talet började forskningen mer fokuseras mot humankapitalets kostnadsredovisning (*Human Resource Costing and Accounting*). På 1980-talet utvecklades studierna till ett annat plan med hur humankapitalets kostnadsredovisning påverkar beslutstagare i företag och här påbörjades redan debatten ändra redovisningsregleringen mot att inkludera humankapitalet i balansräkning. (Gröjer & Johanson, 1998)

Från 1990-talet och framåt blev efterfrågan efter bättre humankapitalsredovisning i Sverige tydligt. Efterfrågan märktes tydligt från flera olika parter i samhället som exempelvis; finansiella departement, fackförbund och även senare från företagsledningar, investerare och



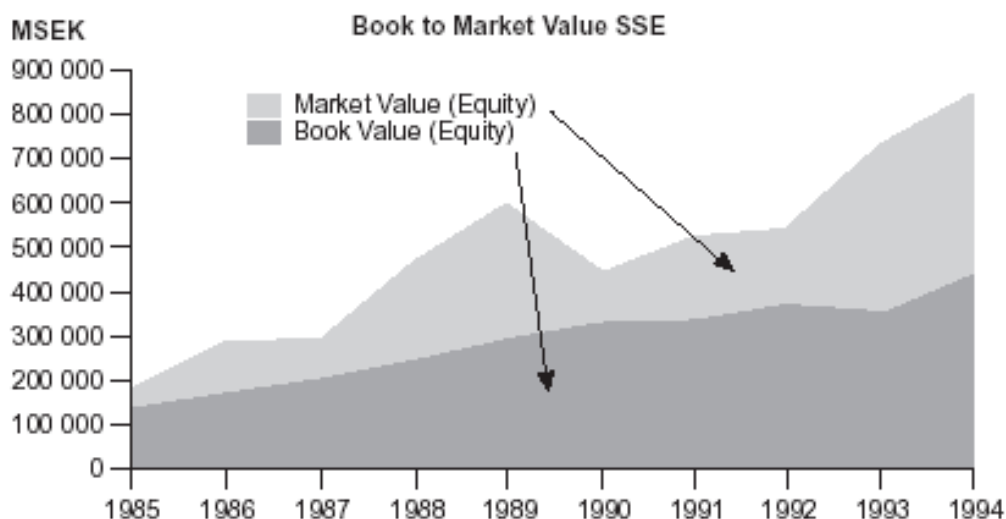
politiker. Gröjer & Johanson (1998) använder två perspektiv för att förklara utvecklingen av efterfrågan av bättre redovisning av humankapital från företagen; Ledningens kontrollperspektiv och Kapitalmarknadsperspektivet.

Ledningens kontrollperspektiv

År 1991 kom förslag från den svenska staten att företag med fler än 100 anställda skulle särredovisa personalkostnader samt personalomsättning, sjukfrånvaro, personalmotionskostnader och arbetsmiljö, och därtill även presentera dessa kostnader i sina årsredovisningar. Förslaget skulle motivera företagsledningarna till att investera i arbetsmiljö till sina medarbetare och skapa en bättre arbetssituation för sina anställda. De flesta parter som tog del och yttrade sig i propositionen var positiva till att fler satsningar och investeringar skulle göras på humankapital, men emot att det kostnaderna skulle redovisas offentligt utåt i samhället. Trots att förslaget senare lades ner på grund av motsättningarna valde många organisationer att utforma deras egna personalredovisningsrapporter som komplement till årsredovisningen. (Gröjer & Johanson, 1998)

Kapitalmarknadsperspektivet

Den ökande betydelsen för kapitalmarknaden och dess investerare märks på värdering av börsföretag på börsen med jämförelse av deras marknadsvärde mot deras bokförda värde (Mouritsen 2003). Kapitalmarknaden har under, och framförallt mot senare delen, av 1990-talet ökat värderingen av företag i jämförelse mot deras bokförda värde i balansräkningen värderat upp kunskapsintensiva företag. (Gröjer & Johanson, 1998) Utvecklingen kan ses i figuren nedan:



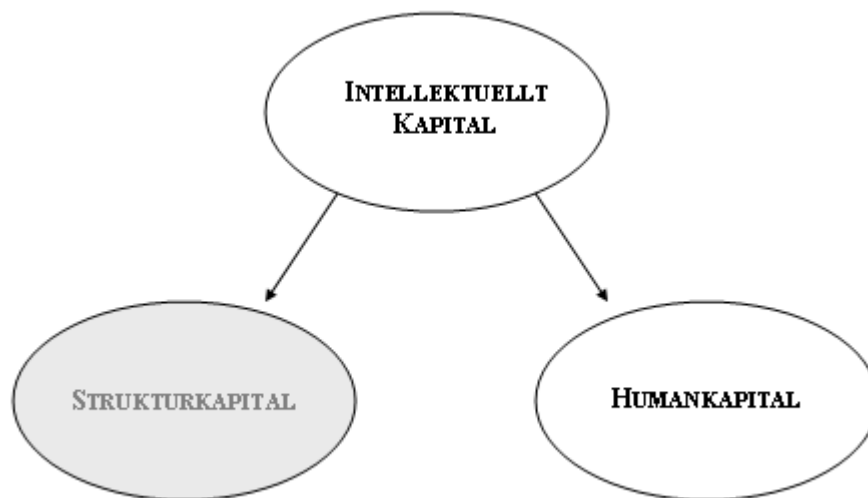
Figur 2: Diagrammet ovan visar kapitalmarknadens värdering av börsföretag i jämförelse mot företagens bokförda värde. Utvecklingen visar att mot mitten av 1990-talet är marknadsvärde högre än bokfört värde i större utsträckning än tidigare år.

Källa: Gröjer & Johanson, 1998

I diagrammet kan utläsas att börsföretagens marknadsvärde under ökat i jämförelse mot bokfört värde under 1990-talet. Enligt den genomförda undersökningen av forskarna beror ökningen på att intellektuellt kapital värderats allt mer av kapitalmarknaden och dess investerare. Forskarna menar även att studier visat att kunskapsintensiva företags (knowledge-based firms) värde ökat i väsentlig grad mer än kapitalintensiva företag (capital-based firms). (Gröjer & Johansson, 1998) De kunskapsintensiva företagen anses ha mer intellektuellt kapital än andra företag. Nedan ges en beskrivning och uppdelning av ovannämnda uttryck.

2.3.2 Intellektuellt kapital – Strukturkapital vs. Humankapital

Intellektuellt kapital är ett samlingsnamn för personalens kunskap och skicklighet samt databaser, organisationsstruktur, varumärken och annan organisationskapacitet. (Stewart, 1999) Intellektuellt kapital kan beskrivas i termer av humankapital och strukturkapital. Humankapitalet består av kompetensen, de privata nätverken och motivationen hos företagets personal. Strukturkapitalet tillsammans med företagets finanskapital fungerar som den infrastruktur i vilken humankapitalet skapar intjäningsförmåga åt företaget. (Nyllinge, 1999)



*Figur 3: Intellektuellt kapital kan beskrivas i termer av strukturkapital och humankapital.
Källa: Nyllinge, 1999*

Humankapitalet är kombinationen av innovativ förmåga, kunskap, skicklighet och förmågan hos företagets personal att utföra sina aktuella arbetsuppgifter. Här inkluderas även delvis företagets värderingar, kultur och filosofi. Strukturkapitalet är databaser, hårdvaran, mjukvaran, patent och annan organisationskapacitet som stödjer de anställda i deras produktivitet. Där omfattas även kundkapital, relationer som utvecklats med nyckelkunder. (Edvinsson & Malone, 1998) Intellektuellt kapital framkallas inte av human-, struktur- och



kundkapital var för sig, utan utvecklas i samspel och integration mellan dem. (Stewart, 1999) Skillnaden mellan humankapital och strukturkapital är att företaget kan äga sitt strukturkapital och därmed göra affärer med det, men inte äga humankapitalet. (Edvinsson & Malone, 1998) Uppsatsens syfte är att jämföra hur redovisningen av humankapital skiljer sig mellan de största börsbolagen i Sverige och de kunskapsintensiva företagen. Vidare i uppsatsen kommer därför inte någon större vikt läggas på strukturkapitalet hos företagen i samhället och hur det passar in i de traditionella redovisningsmodellerna. För att vidare förklara varför företaget inte kan äga sitt humankapital och därför inte inkludera det i sina balansräkningar kommer nedan förklaras vad en tillgång är för ett företag och vad som krävs för att företagen skall kunna äga dessa utifrån traditionella redovisningsmodeller.

2.3.3 Humankapitalet utanför balansräkningen

För att ett företag skall kunna inkludera en tillgång i sin balansräkning krävs det att de har kontroll över tillgången, med andra ord innehar äganderätten av den. (Artsberg, 2003) Humankapital består av kunskap, skicklighet, erfarenhet och den individuella förmågan hos företagets personal. Enligt FN:s konvention om mänskliga rättigheter är slaveriet avskaffat, vilket aktualiserar humankapitalets gåta: Människor kan hyras men inte ägas. (Stewart, 1999) I IASB's referensram som ligger till grund för dagens traditionella redovisningsteori benämns vissa punkter för att en tillgång skall klassificeras som företagens. Tillförlitligheten på humankapitalet kan ifrågasättas då det inte är säkert att personalen finns kvar hos företaget i framtiden, vilket gör att det inte uppfyller kraven enligt referensramen för att inkluderas i balansräkningen. Detta medför att humankapital inte enligt traditionell redovisningsteori kan klassificeras som en tillgång och måste därför redovisas utanför balansräkningen. (Artsberg, 2003)

I den nya så kallade kunskapsekonomin utgörs kärnan av investeringar i såväl mänskligt kapital som informationsteknologi. Begreppen intellektuellt kapital, humankapital och strukturkapital passar inte in i de traditionella redovisningsmodellerna. Intellektuellt kapital värderar i synnerhet aktiviteter som exempelvis satsningar på kundlojalitet, strukturkapital, eller personalens kompetensutveckling, humankapital, som kanske inte påverkar resultatet för företaget på flera år. Detta medför att ingen av dessa investeringar framträder som positiva värden i traditionell redovisning, snarare oftast motsatsen i form av kostnader. Ändå är det investeringar i intellektuellt kapital som är nyckelområden i det nya värdeskapandet i kunskapsekonomin. (Edvinsson & Malone, 1998)

Företagens svårighet i dagens reglerade redovisning blir därmed att investeringar i sin personal ofta kostnadsföres och inte förs via balansräkningen. Det finns dock vissa sätt som företagen kan forma sin infrastruktur i bolaget för att kunna behålla kunskapen inom företaget,



så att de inte blir lika sårbara för att personalen försvinner och de satsningar de gjort går i händerna till konkurrenter. Viss del av humankapitalet kan skyddas och ägas genom att kunskap blir strukturkapital. Strukturkapital kan exempelvis vara företagsspecifika datasystem vilken personalens kunskap kopplas till. Investeringar i dessa system och andra verktyg till personalen kan aktiveras i balansräkningen och därmed skapa ett värde för företaget. Verktygen i företaget ligger till grund för utbildningar av personalen, som känner sig trygga i miljön av de verktyg de använder. I detta fall blir humankapitalet föremål för en indirekt aktivering i balansräkningen och skyddas mot externa intressenter av företagets personal. (Stewart, 1999)

2.4 Kapitelsammanfattning

Då uppsatsen syfte är att jämföra kunskapsintensiva företag och de största börsbolagen om vilka som redovisar mest information om sitt humankapital i sina årsredovisningar har litteraturgenomgången behandlat personalekonomi. Med utgångspunkt i den offentliga debatten har den institutionella teorin använts för att senare analysera och beskriva studiens resultat. Den institutionella teorin beskriver samspelet mellan människor och hur förändringar i samhället uppstår. Vidare har reglering i Sverige beskrivits där staten genom åren blivit normregleraren för redovisning i samhället.

Tidigare forskning inom området har presenterats där den genomgående faktorn beskriver att dagens redovisningssystem inte är uppbyggt för att passa dagens behov av där humankapital utgör stor del av företagets värdering på kapitalmarknaden.

Vidare har en utläggning av personalekonomi presenterats för läsaren med en uppdelning av intellektuellt kapital i strukturkapital och humankapital. Humankapital utgör företagets personal, medan strukturkapitalet är den infrastruktur med finanskapitalet i företaget där humankapitalet skapar intjäningsförmåga till företaget. Nedan kommer studiens tillvägagångssätt att presenteras i metodkapitlet.



3 Metod

Kapitlet redogör för uppsatsens vetenskapliga angreppssätt, undersökningsuppläggning, urvalskriterier samt empiriska datainsamlingsmetod. Vidare redogörs för källkritik samt alternativa metodval och hur de skulle ha kunnat påverka resultatet. Kapitlet är till för att visa läsaren hur studien gått tillväga och för att motivera de val som gjorts för att skapa trovärdighet.

3.1 Vetenskapligt angreppssätt

Med uppsatsen syfte att jämföra vilka som redovisar mest humankapital i sina årsredovisningar – de största börsbolagen eller de kunskapsintensiva företagen, förföll det sig att utgå ifrån empirin och sedan genom befintlig teori förklara de jämförelser som uppstod. Detta är vad man brukar kalla ett induktivt tillvägagångssätt. Med detta menas att forskaren tar ursprung i empirin för att sedan skapa en teori om fenomenet. (Bryman & Bell, 2003) Syftet med uppsatsen är att förklara fenomenet. Detta kallas för att studien har ett deskriptivt tillvägagångssätt. (Artsberg, 2003) Inget anspråk görs därmed på att försöka förbättra fenomenet.

För att hitta generella mönster i grupperna storföretagen och de kunskapsintensiva företagen och inte hur specifika företag redovisar humankapital i sina årsredovisningar föreföll sig en kvantitativ metodansats naturligast. Kvantitativa studier utgår i grunden från att mäta något. Mätningen kan användas för att beskriva eller förklara ett fenomen. (Lundahl & Skärvad, 1999)

3.2 Undersökningsuppläggning

Att beskriva redovisningen av humankapital som ett fenomen ger uppsatsen en möjlighet att klargöra både hur fenomenet framträder och presenteras, i företagens årsredovisningar, och på vilket sätt det framträder, i form av reaktioner från den offentliga debatten i samhället på hur företagen presenterar sitt humankapital. (Kvale, 1997) Den offentliga debatten är samhällets sätt att reagera kritisera och yttra sig om aktuella problem och förändringar i samhället. Den tar sig form i allt från tv, radio, dagstidningar, facktidsningar till den dagliga debatten människor i samhället emellan. (North, 1993) I Sverige har efterfrågan efter bättre redovisning av humankapital av företagen funnits sedan 1990-talet från den offentliga



debatten. Intresse och yttranden till debatten har visats från flera olika parter i samhället: humankapitalsorganisationer, finansiella departement, företagsläkare, fackliga förbund och på den senaste tiden även från företagsledare, investerare och politiker. (Gröjer & Johanson, 1998)

I undersökningen kommer därför frågeställningar ställas mot företagens årsredovisningar om hur de presenterar sitt humankapital utifrån vad den offentliga debatten frågar efter. Den offentliga debatten representeras av artiklar från dagstidningar och facktidskrifter inom området som aktualiserar och kritiserar företagens sätt att redovisa sitt humankapital i sina årsredovisningar. Forskningsartiklar inom området är även en viktig del i utvecklingen av redovisningen av humankapital och att skapa debatt inom ämnet, men dessa artiklar inkluderas ej i denna studie för att koncentrera den offentliga debatten mot vad samhället i sin helhet efterfrågar.

3.2.1 Tidsseriestudie

Undersökningar kan inledas med utgångspunkt att inhämta kunskap om sådant som inträffat, *tidsseriestudie*, eller sådant som kommer att inträffa eller händer i tiden just nu, *tvärsnittsstudie*. Denna kategorisering är dock inte ofta uteslutande. När man undersöker aktuella och samtida fenomen är det vanligt att undersöka dem också ur ett historiskt perspektiv och analysera hur de har vuxit fram. (Lundahl & Skärvad, 1999) I undersökningen har inkluderats både historiska data i form av årsredovisningar från åren 1996 och 2000, samtidigt som aktuella data i form av årsredovisningar från 2004 använts för att bästa beskriva hur fenomenet om personalen i årsredovisningar har vuxit fram.

3.3 Urvalskriterier

3.3.1 Undersökningsobjekt - årsredovisningar

Uppsatsens syfte är att jämföra hur redovisningen av humankapital skiljer sig mellan de största börsbolagen och de kunskapsintensiva företagen förföll sig företagens årsredovisningar som det naturliga undersökningsobjektet i studien. Årsredovisningar är användbara att använda i vetenskaplig forskning och har använts i många tidigare undersökningar har årsredovisningar använts för att undersöka hur företagen redovisar intellektuellt kapital (Brennan, 2001; Arvidsson, 2003; Olsson, 2002). Nackdelen med att använda



årsredovisningar är att vissa företag, men ändå få, väljer att redovisa sitt intellektuella kapital i ett separat dokument och därmed utesluter väsentlig information om humankapitalet ur årsredovisningen. (Olsson, 2002) Fördelen med årsredovisningar är att de uppdateras årligen och är därför användbara till historiska jämförelser.

3.3.2 Företag

Val av företag som representanter för de kunskapsintensiva företagen har gjorts genom Stockholmsbörsens branschindexlista GICS (Global Industry classification standard for the Stockholmsbörsen Universe of Securities, 2005) Utifrån listan har valts företag efter kategorin IT-datakonsulter (IT Consulting and Other Services) då det är dessa företag som har störst nytta av sitt humankapital. Listan har endast existerat sedan 2001 och företag har därmed valts från branschindex året 2004. Som urvalskriterier för att välja ut 10 representanter för denna företagsgrupp har företag valts utefter de som funnits sedan 1996 för att bäst passa studien. På grund av uppköp, konkurser och splittringar har därför vissa företag valts bort.

Som representanter för storföretagen har 10 företag från Stockholmsbörsens A-lista över mest omsatta valts. Vid val av representanter för företagsgrupp har en blandning av företag i olika branscher valts för att bäst täcka upp de olika branschområdena i gruppen. Undersökningen har därmed begränsats till enbart svenska företag. Samtliga företag som inkluderats i undersökningen återfinns i bilaga 2.

3.3.3 År

1996 – Vid denna tidpunkt som många av IT-konsultföretagen var så pass etablerade på marknaden att de valde att börsnotera sig på stockholmsbörsen. IT-konsultföretagen var vid denna tid redan etablerade på marknaden, men många valde att inte börsnotera sig förrän vid denna tidpunkt. (Konsultguiden, 1999)

2000 – Året när IT-aktierna stod som högst och stort fokus var på IT-konsultföretagen och därmed även deras årsredovisningar. Det var också vid denna tidpunkt som IT-bubblan sprack och kurserna började rasa. (Holland, 2003)

2004 – För att få en jämförelse hur det ser ut i dagens läge. Vid skrivandet av uppsatsen var det årsredovisningar från detta år som var senast utgivna.



3.4 Empirisk datainsamlingsmetod

Primärdata som används i uppsatsen är resultaten från den kvantitativa undersökningen av företagens årsredovisningar. Primärdata är den förstahandsinformation i studien som forskaren själv går till källan och samlar in (Holme & Krohn Solvang, 1997). Upplysningarna samlas in för första gången och är därmed speciellt utformade för problemformuleringen. (Rienecker & Stray Jørgensen, 2002) Efter att ha fastställt vilka företags årsredovisningar och från vilka år som skulle inkluderas i undersökningen laddades årsredovisningarna ner från företagens respektive hemsidor. Vid de tillfällen när det inte fanns möjlighet att hämta vissa årsredovisningar från företagens hemsidor togs kontakt med de aktuella företagen via telefon eller via elektronisk post för överskickande via post. Vid tillfällen när aktuella årsredovisningar till undersökningen från vissa år inte kunde lokaliseras användes istället årsredovisningen från antingen året innan eller året efter¹.

Sekundärdata är data som andrahandsinformation som insamlats av andra personer än forskaren själv (Rienecker & Stray Jørgensen, 2002). Som sekundärdata till uppsatsen har använts forskningsartiklar, artiklar till den offentliga debatten, akademisk litteratur, doktorsavhandlingar och tidigare skrivna uppsatser inom ämnet.

För insamling av artiklar till sekundärdata har databaser i ELIN@lund från Lunds Universitet använts. För insamling av akademisk litteratur, doktorsavhandlingar och tidigare skrivna uppsatser inom ämnet har databasen Lovisa vid Lunds Universitet använts. Sökord som använts vid sökningarna är; humankapital, Intellectuellt kapital, personalredovisning, kunskapsredovisning, årsredovisning, human recourse costs, human resource accounting, intellectual capital och intellectual accounting.

3.4.1 Checklista

Checklista är ett användbart verktyg vid kvantitativa studier. Den ger fördelen att kunna föra över frågor till numeriska svar som underlättar statistiska undersökningar. (Altman, 1991) För att undvika tolkningssvårigheter har variablerna frågeställningarna i checklistan utformats till frågor som kan antingen besvaras ja eller nej, vilket kan kudas om till 1/0. Checklista med variablerna 1/0 har använts i tidigare forskning inom intellektuellt kapital av Brennan (2001) och Guthrie et al. (1999).

¹ För tre årsredovisningar av totalt 60 i undersökningen har denna möjlighet använts.



Som utgångspunkt för frågeställningarna i checklistan har den offentliga debatten använts. Samhället förändras ständigt genom att de institutionella ramar som finns ändras då organisationer försöker skapa något till det bättre för vad som passar levnadsförhållandena för den tid vi lever i. (North, 1993) Den offentliga debattens roll i samhället ger individer möjlighet att påverka och förändra människors tyckande och tänkande för att skapa förändring. (Young, 1996) Den kritiserar dagligen det samhälle vi lever i för att motivera till förbättring. Vidare information om checklistans utformning beskrivs nedan i kapitel 4.

3.4.2 Sammanställning av resultaten från checklistan

För att sammanställa resultaten från undersökningen och analysera dem har Microsoft Excel använts. Företagen har lagts upp i kalkylblad i Excel och kodats med poängsummorna 1/0 för varje fråga utifrån checklistan som kunnat besvaras med ja/nej. Därefter gjordes tester för att undersöka de uppställda hypoteserna som nämns nedan. Resultaten från undersökningen och de statistiska testerna presenteras nedan i kapitel 5.

De mest vanliga statistiska analyserna är de som används för att jämföra två självständiga grupper. Olika test används för att undersöka uppställda hypoteser beroende på om resultaten från grupperna som jämföres är normalfördelade eller icke-normalfördelade. Det mest använda testet för att jämföra två grupper är ett t-test. En förutsättning för att använda detta test är dock att resultaten från grupperna är normalfördelade. (Altman, 1991) Efter genomförd undersökning gjordes därför ett standardavvikelsestest för att se om resultaten från undersökningen var normalfördelad över grupperna. Det utförda standardavvikelsestestet visade att fördelningen av resultaten i grupperna var normalfördelade och t-testat därmed kunde användas. Testet är designat för att testa grupperna sinsemellan och ge en signifikans (ett p-värde, eller alfa-värde) på hur grupperna förhåller sig till varandra. Ju lägre signifikans (p-värde), desto säkrare kan man säkerhetsställa om nollhypotesen kan förkastas eller inte. (Ben-Horim & Levy, 1983) T-testet användes för att testa hypotesen om vilken av grupperna storföretagen eller de kunskapsintensiva företagen som uppvisar mest information om sin personal i sina årsredovisningar. Vid testet togs inte i beaktning till åren i undersökningen, utan resultaten från de olika åren lades ihop från de olika företagen i grupperna. Testet användes också för att se hur utveckling personalinformation i årsredovisningar har varit de senaste åren genom att testa hypotesen att de visas mer information om personalen i årsredovisningar 2004 än i årsredovisningar 1996. Regressionsanalys gjordes även för att jämföra utvecklingen historiskt under åren 1996, 2000 och 2004.



3.5 Hypoteser

Hypoteser i forskningssammanhang används ofta i kvantitativa undersökningar för att besvara statistiska frågeställningar (Ben-Horim & Levy, 1983). För att uppfylla uppsatsens syfte och kunna besvara forskningsfrågan har två hypoteser sats upp för att testas statistiskt. Den första hypotesen behandlar uppsatsens syfte i form av vilken företagsgrupp som redovisar mest humankapital i sina årsredovisningar, de största börsföretagen eller de kunskapsintensiva företagen. Som nämnts ovan i litteraturgenomgången är det de största företagen på börsen som genom sina årsredovisningar är trendsättare av redovisningsprinciper på marknaden. (Willmott eller Jönsson) De kunskapsintensiva företagen litar till stor del på sitt humankapital då de anser att det är deras viktigaste tillgång och borde därmed framhålla sin personal väl. (Källa) Ovanstående resonemang utvecklades till följande hypotes:

Hypotes 1: De kunskapsintensiva företagen visar mer information om sitt humankapital än storföretagen.

Uppsatsens syfte är inte enbart att mäta vilken av företagsgrupperna som redovisar mest humankapital i sina årsredovisningar utifrån checklistan, utan även hur utveckling av hur företagen visar sitt humankapital i årsredovisningen historiskt har sett ut. De senaste årens debatt har satt mer fokus på hur företagen redovisar sitt humankapital och mer information har krävts både från marknaden genom frivillig information och från staten genom lagstadgad information. Det ligger därför i intresse att mäta om det statistiskt utifrån checklistan kan säkerhetsställas att företagen redovisar mer humankapital i dagens årsredovisningar än tidigare år. Utifrån ovanstående resonemang utvecklades följande hypotes:

Hypotes 2: Företag visar mer information om sitt humankapital i årsredovisningarna 2004 än 1996.

3.6 Källkritik

Det är väsentligt att under studier ställa sig kritisk mot de källor som använts vid för att bedöma om de i betydande grad bidrar till och bearbetar problemformuleringen. (Rienecker & Stray Jørgensen, 2002) Genomgående genom uppsatsarbetet har källor kritiskt granskats för sin relevans till att bidra till lösningen av uppsatsens syfte. Gällande vetenskapliga artiklar har nationella som internationella kända tidskrifter använts. Gällande artiklar till den offentliga debatten har dagstidningar som når ut till gemene man använts för att skapa bredd inom området.



3.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet behandlar hur tillförlitlig en källa är (Jacobsen, 2002). Som primärdata har företags årsredovisningar använts. Årsredovisningar är inte bara ett lagstadgat dokument som aktiebolag måste presentera, utan även en möjlighet för företagen att marknadsföra sig utåt i samhället. Företagen har själva kontroll över vilken information som presenteras, även om revisorer och instanser i samhället granskar dokumentet. Hänsyn har därför tagits vid undersökningen av att företagen i hög grad väljer att presentera den information som speglar dem på bästa sätt. Sekundärdata består i studien av såväl vetenskapliga som litterära artiklar samt doktorsavhandlingar och publikationer. För sökande av information har biblioteksdatabaser vid Lunds universitet använts för att söka relevant och tillförlitlig litteratur.

3.6.2 Validitet

Validitet ämnar svara på om det som mäts i undersökning är det som ämnas mätas. (Jacobsen, 2002) Checklistans utformning har väsentlig del mätningen av vilken av företagsgrupperna som redovisar mest humankapital i sina årsredovisningar. Vid utformningen av checklistan har därför flera artiklar från olika källor använts för att få en stor bredd inom området som når ut till den stora allmänheten i samhället. Den offentliga debatten i samhället är så pass omfattande vilket gör det problematiskt att gå igenom alla artiklar inom området. Artiklar har därför valts som anses vara relevanta att besvara uppsatsens syfte.

3.7 Alternativa metodval

Under uppsatsarbetets gång har flera val gjorts som påverkat hur studien har utformats. I denna uppsats har valts att utforma en kvantitativ studie för att uppfylla uppsatsens syfte. Ett alternativ metodval som valdes bort under utformandet av undersökningen var att med intervjuer göra en kvalitativ undersökning. Här hade företagsledning, investerare och personalchefer kunnat intervjuas för att få en djupare förståelse för ämnesområdet. Även hade andra dokument än årsredovisningar kunnat användas i undersökningen. Checklistan i undersökningen har tagit ansats från den offentliga debatten. Ett alternativ till detta hade kunnat vara att utgå ifrån annan litteratur, som forskningslitteratur, vid utformandet av frågeställningarna i checklistan.



3.8 Kapitelsammanfattning

I kapitlet har studiens tillvägagångssätt beskrivits. En kvalitativ undersökning ansågs passa för att uppfylla uppsatsens syfte. För att besvara uppsatsens forskningsfråga har företag från de två företagsgrupperna kunskapsintensiva företag och storföretag. Tio företag från varje grupp har valts ut för att representera företagsgruppen. Vidare har årsredovisningar från bolagen hämtats från åren 1996, 2000 och 2004 för att visa på en historisk utveckling inom ämnesområdet. För att bedöma årsredovisningarna har en checklista utformats utifrån den offentliga debatten som vidare beskrivs i kapitlet nedan. För att bedöma resultaten från undersökningen används statistiska verktyg på uppsats hypoteser utformade utefter studiens syfte. Kapitlet avslutas med källkritik, studiens reliabilitet och validitet, samt förslag till alternativa metodval. I nästa kapitel kommer checklistans utformning att beskrivas.



4 Checklistan

Kapitlet beskriver hur checklistan som använts vid undersökningen är konstruerad och vad som ligger bakom utformningen av den. Kapitlet skall ge läsaren en förståelse över den offentliga debatten kring presentationen av humankapital i årsredovisningar som ligger till grund för frågorna som undersökningen grundas på.

4.1 Checklistans utformning

Checklistans användning i undersökningen är att utifrån en mall poängsätta de olika årsredovisningarna i undersökningen. Ett flertal frågor kommer att ställas om företagets årsredovisningar som kan besvaras med antingen ja/nej. Poängsättningen av företagen utgår ifrån att företagen får en poäng för vara fråga som kan besvara jakande utifrån checklistan. Sammanställningen av resultaten från undersökningen kommer att presenteras nedan i kapitel 5. Analysen av resultaten från undersökningen med checklistan av årsredovisningarna kommer att presenteras nedan i kapitel 6. Checklistans frågor är utformade efter vad den offentliga debatten i samhället anser om exempelvis humankapital, personalredovisning, medarbetarnas hälsa, ledarskap och hur detta presenteras i företagets årsredovisningar.

4.2 Offentliga debatten

Checklistans utformning och de frågor som kommer att ställas kring företagets årsredovisningar är tagna utifrån den offentliga debatten i samhället. Den offentliga debatten är samhällets möjlighet att kritisera och kommentera vad som sker ute i samhället. (Young, 1996) Den representeras av fackartiklar och andra artiklar som genom tidsskrifter kommer ut till medborgarna i samhället som skapar en debatt om förändringar och kritik på hur samhället ser ut idag.

4.3 Punkter som den offentliga debatten efterfrågar

Nedan kommer checklistans punkter att presenteras och vilka artiklar i den offentliga debatten som bidragit till checklistans utformning. Nyllinge (1999) beskriver i en artikel i tidsskriften Balans om att en kollektiv kompetens bland medarbetarna tillsammans med välutvecklade



privata nätverk och hög motivation är det som skapar intjäningsförmåga hos de kunskapsintensiva företagen. (Nyllinge, 1999) Men i dagens läge när svenskarna är mest sjukskrivna av EU:s medborgare frågas även efter i samhället vad företagen gör för att vända denna utveckling (Dimming, 2005). Checklistans utformning kan beskrivas i termer av kompetens, privata nätverk, motivation, hälsa och ledarskap.

4.3.1 Kompetens

Näringslivet och företagen är i dagens läge teknikorienterade och att man därigenom i vissa avseenden bortser för den viktigaste resurs företagen har, nämligen den egna personalen (Schnell, 1999) Modern forskning visar att kunskaper och utbildning har stor betydelse för tillväxten i ett land. Modern tillväxtteori betonar i allt större utsträckning tillgången till humankapital, det vill säga kunskaperna och utbildningsnivån hos arbetskraften. (Calmfors, 1999) Personalens kompetens inkluderar personalens kunskaper, färdigheter, förmåga att utföra sina arbetsuppgifter, innovativa förmåga och förmåga till kompetensutveckling (Nyllinge, 1999). Till personalens kompetens tillfaller även sammansättningen av medarbetarnas ålder, kön, nationalitet och anställningstid i företaget. (Lyttkens, 1997) Ett företags förväntade framtida intjäningsförmåga påverkas normalt positivt av en hög kollektiv kompetens som är väl fördelad mellan medarbetare med lämplig köns- och åldersfördelning. (Nyllinge, 1999) Hur presenterar då företagen sin personals kompetens? Utifrån ovanstående funderingar har punkter formulerats i checklistan för att bedöma företagets sätt att presentera sin personals kompetens:

- Utbildning/Utbildningskostnader
- Utbildningsnivå/bakgrund
- Pågående vidareutbildning/Kompetensutveckling
- Branscherfarenhet
- Anställningstid i företaget
- Unika färdigheter
- Personalkategorier
- Nationalitet/Mångfald
- Åldersstruktur
- Medelålder
- Jämställdhet – fördelning antal anställda
- Jämställdhet – lönefördelning utefter kön



4.3.2 Privata nätverk

Även om mycket av kritiken från samhället om företagens satsningar på humankapital finns det även en annan produktionsfaktor som företagen borde investera i – socialkapital. Med socialkapital avses mänskliga relationer av betydelse för produktionslivet. Många företag satsar mycket på utbildning som kan visas som investeringar i humankapital, men det är ofta försummandet i investeringar i socialkapital som är en viktig orsak till dålig avkastning i humankapital. När relationer är baserade på allmänt accepterade normer och ömsesidiga förpliktelser uppstår en social struktur präglad av tillit och förutsägbarhet. Detta problem återfinns minst i företag och organisationer som genom investeringar utvecklat god intern anda och fungerande nätverk. (Albinsson Bruhner, 2000) Med medarbetarnas privata nätverk menas personalens nätverk av kontakter som kan vara till nytta för företaget och därmed gynna till företagets framtida intjäningsförmåga (Nyllinge, 1999) För många kunskapsintensiva företag är det personalen själva som har hand om kundstockarna i företaget och ytterst ansvariga för dessa. Det betyder också att kunderna är knutna till personalen i företaget. Företagen äger därmed inte sin egen affärsidé. Personalen kontrollerar kundstocken. Det är därför ingen slump att bolag som helt bygger på humankapital, som exempelvis revisionsbyråer och advokatfirmor, som regel är personalägda och drivs i form av partnerskap. (Bergqvist, 2000) Vilka satsningar gör företagen i en fungerande social struktur och nätverk i företaget? Utifrån ovanstående funderingar har punkter formulerats i checklistan för att bedöma företagens sätt att presentera sin personals privata nätverk:

- Medlemskap/Partnerskap
- Socialkapital – Bekantskapskrets/Nätverk/Mänskliga relationer/God intern anda

4.3.3 Motivation

Med motivation avses medarbetarnas vilja att utnyttja sin kompetens och sitt privata nätverk för att skapa intjäningsförmåga åt företaget och motivera andra i organisationen. (Nyllinge, 1999) Det är medarbetarna i företaget som ofta kommer i kontakt med företagets kunder och är därmed företagets ansikte utåt i samhället. Det är de som skapar den kvalitét och service som företaget eftersträvar att deras tjänster och produkter skall leverera. En hög motivation hos medarbetarna ger därmed en högre intjäningsförmåga till företaget. (Magnusson, 2000) För att motivera medarbetarna i företaget behövs belöningsystem så att även personalen får ta del av den vinstökning som sker i samband med deras arbete, optionsprogram eller andra belöningsystem. (Nyllinge, 1999) Men det är inte bara en kapitalökning som motiverar medarbetarna. I kunskapsföretag är det ofta personalen som är i direkt kontakt med kunderna och kundstocken är knutna till dem vilket gör att företaget måste motivera sina medarbetare



att stanna kvar i företaget. (Bergqvist, 2000) En väl fungerande arbetsmiljö, goda karriärmöjligheter och en bra företagskultur är bidragande faktorer till att företaget har en låg personalomsättning. (Nyllinge, 1999) Hur presenterar då företagen i sina årsredovisningar hur de motiverar sina anställda till att skapa intjäningsförmåga till företaget? Utifrån ovanstående resonemang har följande punkter formulerats i checklistan för att bedöma hur företagen motiverar sina anställda till att skapa intjäningsförmåga åt företaget:

- Belöningsystem
- Motivationsmätt
- Nivåer och incitament
- Individuell utveckling/Karriärutvecklingsmöjligheter
- Företagskultur
- Företagets och yrkets anseende
- Personalomsättning
- Arbetsmiljö

4.3.4 Hälsa och Ledarskap

Humankapital och intellektuellt kapital är uttryck som ligger rätt i tiden nu. Så är även utbrändhet. (Ahnland, 2000) En utav de största frågor som behandlas i den samhällsekonomiska debatten idag är sjukskrivningar och kostnaderna för sjukfrånvaron för samhället. Idag ligger sjukräkningen för samhället på 100 miljarder kronor per år. (DI, 2005) Sjukskrivningar kostar samhället idag flera miljarder kronor per år. Utslaget på per person och år betalar svensken 30 000 kronor för sjukskrivningarna i samhället. Sverige har en bra sjukvård, men ändå har landet bland de högst andel sjukskrivna om man jämför med övriga EU länder. Om man jämför med grannlandet Finland så har svenskar i arbetslivet över dubbelt så hög sjukfrånvaro än finländarna. (Dimming, 2005) Samhället blir allt mer kritiskt mot vad företagen gör för att ändra på denna utveckling. Det är inte bara statens ansvar att försöka vända denna trend utan även företagen som måste ta krafttag för att vårda sitt humankapital. (Calmfors, 1999) Ledarskapet i företaget har även inverkan på hur personalen agerar på sin arbetsplats. En väl fungerande styrning från styrelse och företagsledning motiverar medarbetarna till en högre intjäningsförmåga åt företaget. Men det är även viktigt att se hur nöjda personalen är med ledarskapet i företaget. (Schell, 1999) Utifrån ovanstående resonemang har följande punkter formulerats i checklistan för att bedöma hur företagen presenterar hälsan hos sina medarbetare och hur ledarskapet presenteras:

- Kreativt ledarskap – presentation av styrelsen/företagsledningen
- Mått över nöjdhet med ledarskap
- Sjukskrivningar



-
- Sjukskrivningar – fördelat över kort- och långtidssjukskrivna
 - Sjukskrivningar – fördelat över kön (män/kvinnor)
 - Mått över hälsan hos personalen
 - Eget avsnitt om personalen

4.4 Punkter som uteslutits

Vid utformningen av checklistan har vissa punkter uteslutits hade kunnat ingå i checklistan. Dessa punkter är specifika för personalredovisning och förknippas särskilt med humankapital. Exempel på dessa punkter är nyckeltalen Resultat per anställd och Antal Intäktspersoner. (Nyllinge, 1999) Dessa punkter har valt att uteslutas för att flera av de största börsbolagen väljer att inte räkna på dessa nyckeltal utan använder andra mer branschspecifika. Det hade därför varit ofördelaktigt för företagsgruppen storföretagen att ha med dessa punkter i checklistan och det kunde ha givit ett snedvridet resultat för undersökningen. Punkter som även beaktats att ha med är all den Lagstadgad information som skall redovisas enligt femte kapitlet i Årsredovisningslagen (ÅRL). Viss del av den lagstadgade informationen täcks in i punkterna ovan som exempelvis sjukskrivningar och vissa personalkostnader. Många av punkterna är införda i lagstiftningen senare tid vilket hade gett ett snedvridet resultat för åren 2000 och framförallt 1996, varav dessa punkter har uteslutits ur checklistan.

4.5 Kapitelsammanfattning

Kapitlet beskriver hur checklistan är utformad som använts för att bedöma företagens årsredovisningar i undersökningen. Checklistan är utformad utefter 29 punkter som frågeställningar som kan besvaras ja/nej, vilket kodas om till 1/0. Årsredovisningarna bedöms därmed utefter en skala av 0-29 poäng. Den offentliga debatten i samhället har legat till grund för checklistans punkter. Punkterna som den offentliga debatten har efterfrågat har presenterats utefter kategorierna kompetens, motivation, privata nätverk samt hälsa och ledarskap. I nästa kapitel presenteras resultaten från den genomförda undersökningen.



5 Resultatredovisning

Kapitlet beskriver resultaten från den genomförda undersökningen. Resultaten bygger på de årsredovisningar som använts i undersökningen samt den utformade checklisten som beskrivs i tidigare kapitel. Kapitlet skall ge läsaren en förklaring i de statistiska testernas resultat och hur resultaten är fördelade mellan företagsgrupperna.

5.1 Studiens resultat

Nedan beskrivs resultaten från den genomförda undersökningen och de statistiska testerna. Läsaren bör betänka att svaren skall tolkas med försiktighet då undersökningen omfattar en liten population. Som nämnts i tidigare kapitel har checklisten en väsentlig del i resultaten från den genomförda studien, vilket också bör tas i beaktning.

Genomgående under redovisning av resultaten kommer företagen inkluderas i sina respektive företagsgrupper; kunskapsintensiva företag och storföretag. Enskilda företags årsredovisningar kommer inte att framhålls med undantaget från textexempel från vissa årsredovisningar som presenteras nedan i detta kapitel.

Som beskrivits ovan i metodkapitlet gicks varje årsredovisning igenom och bedömdes utifrån checklisten. För varje fråga i checklisten kunde årsredovisningen erhålla antingen 1 respektive 0 poäng. Maximalt kunde därmed en enskild årsredovisning få 29 poäng om alla frågeställningar kunde besvaras jakande. Sammanställning av för de två företagsgruppernas årsredovisningar för varje studerat år presenteras i tabellen nedan:

| | <u>1996</u> | <u>2000</u> | <u>2004</u> |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| Storföretagen | 5,8 | 8,1 | 12,5 |
| Kunskapsintensiva | 7,9 | 12,0 | 14,6 |

Tabell 1: I tabellen ovan visas snittpoängen för de olika företagsgruppernas årsredovisningar från respektive undersökt år utifrån den genomförda studien. Maximal poäng som kunde uppnås var 29.

Från tabellen ovan med snittpoängen för de två företagsgruppernas årsredovisningar från de undersökta åren kan ses de kunskapsintensiva företagen genomgående får högre snittpoäng än



storföretagen för samtliga undersökta år. Vidare kan utläsas att snittpoängen ökar för varje år för båda företagsgrupperna. Vidare presentation, analys och jämförelse mellan företagsgrupperna kommer att visas nedan i detta kapitel. Nedan presenteras snittprocent för de två företagsgruppernas för varje frågeställning i checklistan:

| | 1996 | | 2000 | | 2004 | |
|-----|------|-----|------|------|------|------|
| | S | K | S | K | S | K |
| Q1 | 20% | 20% | 50% | 30% | 30% | 50% |
| Q2 | 0% | 90% | 20% | 70% | 30% | 70% |
| Q3 | 60% | 30% | 90% | 100% | 80% | 70% |
| Q4 | 0% | 70% | 0% | 40% | 0% | 60% |
| Q5 | 0% | 80% | 10% | 50% | 10% | 60% |
| Q6 | 0% | 0% | 0% | 10% | 0% | 40% |
| Q7 | 0% | 0% | 10% | 20% | 30% | 30% |
| Q8 | 10% | 0% | 0% | 10% | 40% | 30% |
| Q9 | 40% | 80% | 60% | 80% | 50% | 70% |
| Q10 | 10% | 20% | 10% | 70% | 20% | 100% |
| Q11 | 90% | 70% | 90% | 90% | 100% | 100% |
| Q12 | 0% | 0% | 0% | 10% | 0% | 0% |
| Q13 | 0% | 0% | 10% | 60% | 0% | 10% |
| Q14 | 0% | 0% | 10% | 10% | 30% | 20% |
| Q15 | 20% | 30% | 40% | 60% | 50% | 90% |
| Q16 | 0% | 0% | 0% | 20% | 30% | 10% |
| Q17 | 10% | 20% | 40% | 50% | 50% | 30% |
| Q18 | 20% | 10% | 30% | 30% | 40% | 50% |
| Q19 | 50% | 30% | 80% | 60% | 60% | 60% |
| Q20 | 20% | 0% | 0% | 10% | 20% | 60% |
| Q21 | 70% | 80% | 60% | 80% | 80% | 60% |
| Q22 | 0% | 0% | 10% | 40% | 50% | 30% |
| Q23 | 100% | 90% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Q24 | 0% | 0% | 0% | 0% | 30% | 10% |
| Q25 | 10% | 0% | 10% | 0% | 80% | 60% |
| Q26 | 0% | 0% | 0% | 0% | 80% | 50% |
| Q27 | 0% | 0% | 0% | 0% | 70% | 40% |
| Q28 | 0% | 0% | 0% | 0% | 30% | 0% |
| Q29 | 50% | 70% | 80% | 100% | 60% | 100% |

K = Kunskapsintensiva företag

S = Storföretagen

Tabell 2: I tabellen ovan presenteras snittprocenten för de två företagsgruppernas årsredovisningar uppdelat på de undersökta åren för respektive frågeställning i checklistan.

Från tabellen ovan kan utläsas att de kunskapsintensiva företagen i de flesta fallen får en högre snittprocent från undersökningen än storföretagen. Undantag är exempelvis år 2000 på Q1 då storföretagen oftare redovisar utbildningskostnader än de kunskapsintensiva företagen. Även i ovanstående tabell kan ses att redovisningen av humankapital i årsredovisningarna har



ökat från åren 1996 till 2004. Anmärkningsvärt att utläsa från tabellen är även Q29 där många av storföretagen inte har ett eget avsnitt i årsredovisningen om företagets personal. Vidare presentation, analys och jämförelser kommer att presenteras nedan i detta kapitel. Nedan kommer resultaten från den genomförda undersökningen att testas statistiskt utifrån de uppställda hypoteserna.

5.2 Redovisning av statistiska tester

Resultaten från undersökningen som presenteras ovan är analyserade med data analysverktyg i Microsoft Excel. Tydliga trender kan utläsas från tabellerna ovan gällande de uppställda frågeställningarna i uppsatsen, men för att statistiskt kunna besvara de uppställda hypoteserna som beskrivs i tidigare kapitel resultat har t-tester utförts på studiens resultat. Nedan beskrivs resultaten från de genomförda t-testerna:

Hypotes 1: De kunskapsintensiva företagen visar mer information om sitt humankapital än storföretagen.

Hypotesen delas in i en nollhypotes och en huvudhypotes som ger följande uppställning:

H_0 : *Storföretagen uppvisar minst lika mycket information om sitt humankapital som de kunskapsintensiva företagen*

H_1 : *De kunskapsintensiva företagen uppvisar mer information om sitt humankapital än storföretagen.*

| | Kunskapsintensiva | Storföretagen |
|---------------------------|--------------------------|----------------------|
| | 8,67 | 6,33 |
| | 10,00 | 6,67 |
| | 11,00 | 7,00 |
| | 11,33 | 8,33 |
| | 11,33 | 8,33 |
| | 11,67 | 8,67 |
| | 12,00 | 8,67 |
| | 12,33 | 9,67 |
| | 12,67 | 11,33 |
| | 14,00 | 13,00 |
| <i>Medel:</i> | 11,50 | 8,80 |
| <i>Frihetsgrader:</i> | 16,00 | |
| <i>Standardfelet:</i> | 0,59 | |
| <i>t-värde:</i> | 4,60 | |
| <i>p-värde (ensidig):</i> | <0,002 | |

Tabell 3: Resultat från utförd t-test från Microsoft Excel utifrån observerade medelvärden för åren 1996, 2000 och 2004 från företagen i de två företagsgrupperna.



T-testet visar på ett lågt p-värde där $P < 0,002$, vilket gör att nollhypotesen kan förkastas med en hög signifikansnivå och med statistisk säkerhet påstå att de kunskapsintensiva företagen redovisar mer information om sitt humankapital i sina årsredovisningar än storföretagen. Detta kan även tydligt ses i diagrammen nedan under jämförelse mellan grupperna (se 5.3).

Hypotes 2: Företag visar mer information om sitt humankapital i årsredovisningarna 2004 än 1996.

Hypotesen delas in i en nollhypotes och en huvudhypotes som ger följande uppställning:

H_0 : *Företagens redovisar inte mer information om sitt humankapital i årsredovisningarna 2004 än 1996.*

H_1 : *Företagens redovisar mer information om sitt humankapital i årsredovisningarna 2004 än 1996.*

| | 1996 | 2004 |
|---------------------------|------------------|--------------|
| | 7,00 | 14,00 |
| | 4,00 | 16,00 |
| | 7,00 | 15,00 |
| | 7,00 | 16,00 |
| | 8,00 | 13,00 |
| | 7,00 | 19,00 |
| | 3,00 | 15,00 |
| | 7,00 | 17,00 |
| | 3,00 | 11,00 |
| | 5,00 | 10,00 |
| | 8,00 | 16,00 |
| | 8,00 | 14,00 |
| | 7,00 | 9,00 |
| | 7,00 | 13,00 |
| | 10,00 | 22,00 |
| | 9,00 | 10,00 |
| | 7,00 | 11,00 |
| | 10,00 | 9,00 |
| | 5,00 | 11,00 |
| | 8,00 | 10,00 |
| Medel: | 6,85 | 13,55 |
| Frihetsgrader: | 30,00 | |
| Standardfelet: | 2,03 | |
| t-värde: | 3,31 | |
| p-värde (ensidig): | <0,001 | |

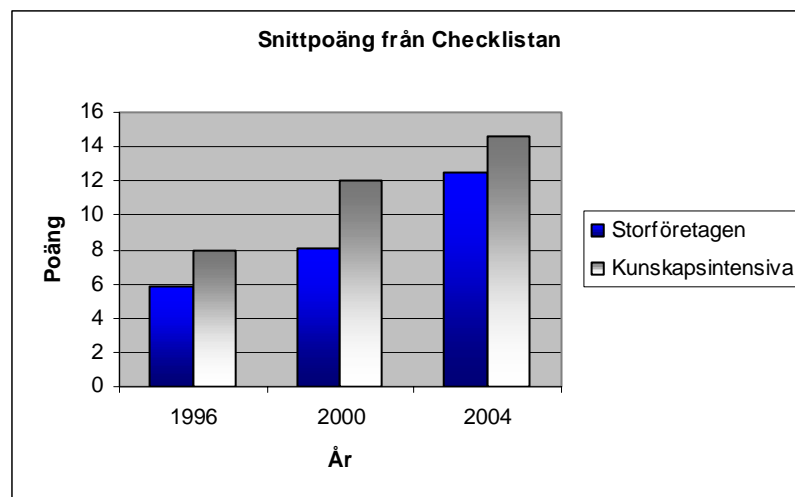
Tabell 4: Resultat från utförd t-test i Microsoft Excel utifrån observerad poäng från företagsgruppernas årsredovisningar 1996 och 2004.



T-testet visar på ett lågt p-värde ($< 0,001$) vilket gör att nollhypotesen kan förkastas med en hög signifikansnivå och med statistisk säkerhet påstå att företagen i undersökningen redovisar mer information om sitt humankapital i sina årsredovisningar 2004 än 1996. Den statistiska analysen från de två hypotestesterna kan från Microsoft Excel kan även ses i bilaga X. Detta förtydligas även nedan i diagrammet under jämförelser mellan åren (se 5.4).

5.3 Jämförelser mellan grupperna

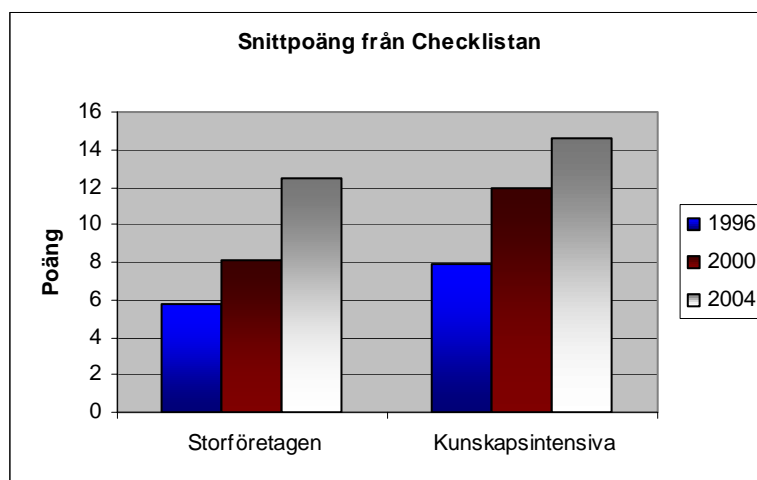
Ovan visades att den första hypotesen att de kunskapsintensiva företagen redovisar mer humankapital än storföretagen utifrån checklistans punkter kunde statistiskt säkerhetsställas. Nedan presenteras hur företagsgrupperna skiljde sig åt åren emellan och hur frekvent de olika grupperna redovisade sitt humankapital utifrån checklistans punkter.



Figur 4: Visar företagsgruppernas snittpoäng (medelpoäng) från de olika åren i undersökningen. En klar trend är att de kunskapsintensiva företagen får högre snittpoäng än storföretagen, samtidigt som snittpoängen för de båda företagsgrupperna ökar för varje år.

I diagrammet ovan visas snittpoängen (medelpoängen) från checklisten för de olika företagsgrupperna från de olika åren i undersökningen. Checklisten har 29 frågeställningar om företagets redovisning av humankapital som kodats om till 1/0 för varje fråga som kunnat besvaras med ja/nej. Den högsta poängen som därmed kan uppnås är 29. En tydlig trend kan ses i diagrammet att kunskapsföretagen frekvent får högre snittpoäng än storföretagen utifrån checklisten för de tre åren i undersökningen: 1996, 2000 och 2004. Denna trend kunde även fastställas statistiskt i hypotestestet ovan. En annan tydlig trend som kan utläsas ur diagrammet, som även konstaterades i ovanstående tabell, är att snittpoängen för de båda företagsgrupperna ökar för varje år i undersökningen.

5.4 Jämförelser mellan åren



Figur 5: Visar utvecklingen över tiden för snittpoängen (medelpoängen) för företagsgrupperna för de olika åren i undersökningen. En tydlig trend i diagrammet kan ses att för båda grupperna, storföretagen respektive de kunskapsintensiva företagen, ökar snittpoängen för varje år i undersökningen.

Diagrammet ovan visar utvecklingen över tiden med snittpoängen för företagsgrupperna för de olika åren i undersökningen. Vad som bekräftades i den statistiska analysen ovan att mer information redovisas år 2004 mot år 1996 kan klart utläsas ur diagrammet. En tydlig trend ses att för båda företagsgrupperna så ökar snittpoängen och därmed informationen i årsredovisningarna för varje år.

5.5 Kapitelsammanfattning

I kapitlet presenteras resultaten från den genomförda studien. För att underlätta för läsaren har resultaten presenterats i tabeller och diagram. Dels jämförs de två företagsgrupperna mot varandra, dels jämförs utvecklingen historiskt från åren 1996 – 2004. Vidare har statistisk hypotestester genomförts och presenterats som visar att de kunskapsintensiva företagen uppvisar med information om sitt humankapital i sina årsredovisningar än storföretagen och att båda företagsgrupperna redovisar mer information om sin personal 2004 än 1996. Båda hypotestesterna visade på en hög signifikansnivå som visar att studiens resultat kan statistiskt säkerställas. I nästa kapitel kommer studiens slutsatser att presenteras med analys av resultaten från undersökningen utifrån den tidigare beskrivna litteraturen.



6 Slutsats

Kapitlet ämnar svara på forskningsfrågan utifrån den genomförda studien. Nedan kommer resultaten från studien som presenterades i tidigare kapitel att analyseras och besvara uppsatsens syfte. Vidare kommer den empiriska undersökningen att kopplas till den institutionella teorin för att förklara undersökningens svar. Kapitlet avslutas med förslag till vidare forskning.

6.1 Inledning

Intellektuellt kapital är en utav företagens viktigaste tillgångar för att skapa förädlingsvärden och finansiella resultat. Det intellektuella kapitalet kan delas upp i humankapital och strukturkapital. Humankapitalet består av kompetensen, de privata nätverken och motivationen hos företagets personal. Strukturkapitalet tillsammans med företagets finanskapital fungerar som den infrastruktur i vilken humankapitalet skapar intjäningsförmåga åt företaget. (Nyllinge, 1999) Företagens personal har genom åren fått allt mer fokus på sig från den offentliga debatten i samhället. Kunskapsintensiva företag förlitar sig till stor del på sitt humankapital då detta ofta är företagets viktigaste tillgång. Deras årsredovisningar skiljer sig dock till stor del från de stora börsföretagens, i denna uppsats kallade storföretagen, årsredovisningar genom att storföretagen med sina resurser och sin fokus på sig från samhällets sida redovisar mer information till läsaren av årsredovisningen. (Willmott et al., 1992) Den genomgående frågan som bidrog till uppsatsen undersökning bygger på vilken av dessa två företagsgrupper som redovisar mest information om sin personal i sina årsredovisningar.

Besvarandet av forskningsfrågan bygger på resultaten från den genomförda studien. Som beskrivs i tidigare kapitel i denna uppsats bygger resultaten i studien på frågeställningar från den utformade checklistan. Checklistans punkter bygger på frågeställningar som efterfrågats på företagen utifrån den offentliga debatten i samhället. Den offentliga debattens betydelse i samhället har utökats genom de senaste åren, vilket har spridit sig till hur företagen skall utforma och vad de skall redogöra för i sina årsredovisningar. Företagen har även sett möjligheten till att marknadsföra sig utåt genom sina årsredovisningar vilket har medfört att informationen ökat i årsredovisningarna. Trots detta visar studier på att endast en liten del av all den information som företagen redovisar i sina årsredovisningar behandlar sin egen personal (Olsson, 2002). Nedan följer redogörelse för hur den uppställda forskningsfrågan som beskrivs i inledningskapitlet besvaras utifrån resultaten från den genomförda studien. Vidare kommer undersökningens resultat analyseras utifrån tidigare skriven



forskningslitteratur och hur studien slutsatser kan ge sitt bidrag till den vetenskapliga forskningen inom ämnet.

6.2 Forskningsfrågan besvaras

Följande forskningsfråga formulerades som sammanfattning av uppsatsens syfte:

- *Hur skiljer sig redovisningen av humankapital i årsredovisningar mellan de största börsbolagen på Stockholmsbörsen och kunskapsintensiva företag?*

Utifrån studiens resultat, som beskrivs i kapitel fem, kan tydligt utläsas att redovisning av humankapital i årsredovisningen har ökat genom åren. Båda företagsgrupperna årsredovisningar i undersökningen, kunskapsintensiva företag samt storföretag, har genom åren utökat sin information om företagets personal. Genom den statistiska analysen kan även hypotesen bekräftas, och statistiskt säkerhetsställas, att företagen redovisar mer information om sitt humankapital i årsredovisningarna från år 2004 i jämförelse med årsredovisningar från år 1996.

Studien konstaterar även att kunskapsintensiva företag redovisar mer humankapital än storföretagen i sina årsredovisningar. Genomgående under de tre undersökta åren redovisar de kunskapsintensiva företagen mer information i snitt än storföretagen. Detta bekräftas även genom den statistiska analysen där hypotesen att kunskapsintensiva företag redovisar mer information om sitt humankapital än storföretagen godtas. De stora börsbolagen har ett större fokus på sig från investerares sida och lägger ner mer resurser på sina årsredovisningar än kunskapsintensiva företag, men verkar ändå ligga steget efter vad gäller att presentera just sina medarbetare utåt. För kunskapsintensiva företag har länge medarbetarna varit deras viktigaste tillgång, vilket klart kan utläsas i undersökningen.

Sammanfattningsvis kan sägas att den offentliga debatten i samhället har gett mer fokus på företagets personal och hur de behandlas. Årsredovisningar har gått till att vara ett helt finansiellt dokument av företagets situation, till att bli en marknadsföringsmöjlighet för företagen utåt i samhället. De kunskapsintensiva företagen har genom åren velat framhäva sitt humankapital utåt då det är deras största tillgång i skapandet av förädlingsvärde. Trots att storföretagen lägger ner mer resurser på sina årsredovisningar är det ändå de kunskapsintensiva företagen som presenterat mer information om sina medarbetare. Den offentliga debatten är ständigt förändrande och efterfrågar mer information från företagen vilket märks i undersökningen genom att mängden information om företagets personal i snitt ökar för varje år. De publika företagen går till att bli allt mer offentliga och öppna.



6.3 Studiens teoretiska bidrag

Leadbeater – kunskapsrevolutionen – samhället svarar på ökade sjukskrivningar och företagens makt genom att kräva bättre offentlig redovisning från företagen.

Den vetenskapliga forskningen har länge kritiserat dagens regelverk för att den inte i tillräcklig grad täcker in personalredovisning. Denna kritik har förmedlats genom publiceringar till samhället och kritiken har tagits upp i den offentliga debatten. Den offentliga debatten skapar diskussion för vad allmänheten anser vara viktigt vilket i sin tur staten, som enligt Jönsson är normsättare inom redovisningsområdet, väljer att skapa förändra. Institutionell teori talar om två sätt att införa förändringar av reglerna i samhället så att de skall efterlevas, genom instiftande av lagar eller organisationer. Staten har svarat på samhällets krav på att företagen redovisar för lite information om sin personal utåt i samhället genom att införa en striktare lagstiftning inom området, vilket har skett de senaste åren. Detta visas genom studien att redovisningen av humankapital ökat för båda företagsgrupperna för de undersökta åren. Båda företagsgrupperna består av aktiebolag, vilka skall följa gällande lagstiftning inom området. För att efterfölja regelverket har ingen ny organisation instiftats, då företagen redan sedan tidigare skall granskas av revisorer som skall säkerställa att gällande lagstiftning följs.

Gällande sjukskrivningar visar studiens resultat klart på att den offentliga debatten i samhället har påverkat till att företagen redovisar mer information om sitt humankapital idag än tidigare. Leadbeater talar om att i den nya ekonomin, kunskapsrevolutionen, skapar en ny form av anställningar och arbeten där människor omvärderas i förädlingsvärdet i företaget. Den nya ekonomin med företag som blir allt större med multinationella fusioner ger företagen mer makt i samhället. Detta ställer nya krav på trygghet i samhället som riktas mot företagen genom den offentliga debatten med mer offentlig redovisning. Med utveckling i samhället av ökande sjukskrivningar kritiserades företagen för att inte ta tillräckliga krafttag mot att öka hälsan och motivationen hos medarbetarna. Staten, som enligt Jönsson är ledande normsättare inom redovisningsområdet, valde därmed att införa i lagstiftningen att företagen var tvingade att redovisa sjukfrånvaro. I studien kan detta ses genom att de flesta företagen valde att inte redovisa sina sjukskrivningstal i årsredovisningarna 1996, medan nästan alla undersökta företagen redovisar detta i årsredovisningarna 2004.

Den ökande lagstiftningen inom området med striktare regler för vad som skall redovisas har dock inte varit tillräckligt för den offentliga debattens kritik. Kritik har riktats mot företagen direkt som valt att själva presentera mer information om sin personal i årsredovisningarna. Gröjer & Johanson menar att kapitalmarknaden påverkar hur företagen utformar sina årsredovisningar då investerare värderar upp kunskapsintensiva företag mot kapitalintensiva



företag. Storföretagen följer med och har enligt denna studie ökat för varje undersökt år. Ändå är de kunskapsintensiva företagen i täten i jämförelse mot storföretagen som visas i studien.

Forskning vittnar precis som denna studies resultat att kunskapsintensiva företag ligger i täten med att presentera sina medarbetare i årsredovisningarna. Roslender-Fincham menar i sin forskning att länder med som identifieras med informationsteknologiska företag ligger i framkant internationellt med redovisning av humankapital. Med detta menar de att kunskapsintensiva företag (IT-företag) ofta presenterar mer information om personalredovisning än andra företag. De stora företagen på börsen är mestadels internationellt aktiva och tittar på årsredovisningar internationellt för utformningar av sina årsredovisningar. I Sverige försöker de största börsföretagen ta åt sig samhällets kritik mot att inte tillräckligt med insatser görs för redovisningen av humankapitalet. De kunskapsintensiva företagen däremot ligger i framkant med sin humankapitalsredovisning då detta ofta är företagets viktigaste tillgång. Studiens resultat visar på att de storföretagen fortfarande har att lära av de mindre kunskapsintensiva företagen vid utformning av sina årsredovisningar.

6.4 Reflektioner över studiens slutsatser

Resultaten från den genomförda undersökning har till stor del påverkats av de tillvägagångssätts val som gjorts under uppsatsarbetets gång. Checklistans har haft stor betydelse för studiens resultat. Om fler punkter hade inkluderats i checklistan hade resultatet kunnat se annorlunda ut. Likväl hade resultatet från undersökningen kunnat ändras om urvalsgruppen av årsredovisningar varit större med antingen fler företag inkluderade i företagsgrupperna eller fler år i undersökningen. Checklistan är byggd på artiklar från senare tid, vilket kan ha medfört att resultatet för årsredovisningarna från år 1996 var så lågt.

Nämnas bör att SEB som tillhörde företagsgruppen storföretagen erhöll den högsta poängen från checklistan med 22 poäng från deras årsredovisning för 2004.

6.5 Förslag till vidare forskning

Forskningen inom området redovisning av humankapital är allt annat än heltäckande. Fortfarande finns det flera bitar inom området där forskning ej påbörjats eller som forskare, i sina slutsatser, hänvisat till en ökad fokusering på området inom den samhällsvetenskapliga forskningen. Under uppsatsens skrivande har flera intressanta infallsvinklar upptäckts om hur studien kunnat omformas. Nedan kommer att beskrivas förslag till kommande



studentgenerationer om undersökningar inom området som skulle vara av intresse att undersökas. Speciellt vill framhållas att med den allt ökade harmoniseringen av redovisningen globalt att jämförelser internationellt eller se utvecklingen i IFRS området skulle vara av stort intresse.

I denna uppsats har en undersökning gjorts mellan storföretag och kunskapsintensiva företag. Vidare forskning skulle vara att ta in flera branscher i denna undersökning och se hur jämförelsen skulle vara bland och med dessa grupper. Med utgångspunkt från denna studie skulle fler företagsgrupper, exempelvis revisorer, eller statliga myndigheter vara av intresse att jämföra med denna studies resultat.

I denna uppsats har redovisning av humankapital jämförts mellan de benämnda grupperna. Vidare forskning skulle vara att även skapa en checklista och undersöka andra områden av redovisningen som inte än är helt reglerat. Exempel på dessa områden skulle vara miljö, etik, eller hållbarhetsredovisning. Även inom dessa kan antingen storföretagen jämföras med andra mindre företagsgrupper, eller statliga myndigheters årsredovisningar med kommersiella företags.

Hur ser redovisningen av humankapital ut i en internationell jämförelse? Vidare forskning skulle vara att utifrån ställda frågeställningar i denna uppsats undersöka företags årsredovisningar i Sverige mot andra länder, eller årsredovisningar från IFRS området mot företag som redovisar enligt US GAAP.

Finns intresse från samhället att ett striktare regelverk för personalredovisning genom exempelvis IFRS. Under de senaste åren har regleringen av personalredovisningen ökat i samhället, vilken resultaten av regleringen kan visas i den genomförda undersökningen i denna uppsats. När redovisningen blir allt mer global och arbetskraft flyttas över gränserna, behövs det då en striktare reglering av redovisningen internationellt. Vad tycker företagen själva? Anser de att en reglering skulle underlätta deras arbete, eller skulle det medföra negativ kritik? Mycket kostnader läggs på företagens årsredovisningar – finns det en risk att årsredovisningarna blir för omfattande?

En studie liknande undersökningen i uppsatsen skulle vara av intresse att följa med en utveckling vad som kommer att ske de närmsta åren. Redovisningen är i ständig utveckling och en liknande studie om cirka 10 år för att se hur redovisningen av humankapital har förbättrats.



Källförteckning

Artiklar

- Ahnland, Lars (2000). *F & S Är ni grossister av humankapital?*, Publicerad i Svenska Dagbladet 2000-09-13
- Albinsson Bruhner Göran (2000). *SOCIALKAPITAL När klokheden är dyrköpt*, Publicerad i Svenska Dagbladet 2000-03-18
- Bergkvist, Lars Georg (2000). *Apropå/Konsulter IT-konsulter inget för börsen*, Publicerad i Svenska Dagbladet 2000-03-06
- Calmfors, Lars (1999). *Utbildning nyckel till tillväxt visar forskning*, Publicerad i Svenska Dagbladet 1999-11-18
- DI (2005). *Läkarna har nyckeln till lägre sjuktal*, Publicerad i Dagens Industri 2005-06-09
- Dimming Lars (2005). *Bättre kontakter föreslås för att minska sjukskrivningar*, Publicerad i Göteborgs-Posten 2005-04-13
- Edén Elisabeth & Sandlund Elisabeth (1999). *Årsredovisningar Våren tuff period för Publicera*, Publicerad i Svenska Dagbladet 1999-06-13
- Engström, Stefan (1999). *Värdering av kunskapsföretag – redovisning av upparbetad och förvärvad goodwill*. Balans nr. 3 s. 28 – 35
- Lyttkens Lorentz (1997). *Slå vakt om kunnandet*, Publicerad i Göteborgs-Posten 1997-05-17
- Magnusson, Karl Eric (2000). *IT-fondförvaltare varnar: Spara inte allt i vår fond!*, Publicerad i Göteborgs-Posten 2000-04-01
- Nyllinge, Peter (1999). *Analys av humankapitalet (det intellektuella kapitalet) i kunskapsföretaget*. Balans nr. 6/7 s. 11 – 16
- Olsson Birgitta (2002) *Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov*. Balans nr. 3 s. 44 – 45



Schnell, Stefan (1999). *Låt oss få målande nyckeltal*, Publicerad i Göteborgs-Posten 1999-05-08

Publicerade källor

Altman, Douglas G. (1991). *Practical Statistics for Medical Research*, Chapman & Hall, London

Arvidsson, Susanne (2003). *Demand and Supply of Information on Intangibles: The Case of Knowledge-intensive companies*, avhandling för doktorsexamen vid Lunds Universitet

Artsberg, Kristina (2003). *Redovisningsteori –policy och –praxis*, Liber Ekonomi, Malmö

Ben-Horim, Moshe & Levy, Haim (1983). *Business Statistics Fundamentals and Applications*, Random House Business Division, New York

Bryman, Alan och Bell, Emma (2003). *Business Research Methods*, Oxford University Press, Oxford

Edvinsson, Leif & Malone, Michael S (1998). *Det intellektuella kapitalet*, Liber Ekonomi, Malmö

FAR. *FAR 1*, Stockholm, FAR Förlag AB, 2005

Holme, Idar Magne och Krohn Solvang, Bernt (1997). *Forskningsmetodik Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Studentlitteratur, Lund

Jacobsen, Dag Ingvar (2002). *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, Studentlitteratur, Lund

Konsultvärlden (1999). *Konsultguiden*, Dagens IT Förlag, Stockholm

Kvale, Steinar (1999). *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund

Leadbitter Charles (2000), *Living of Thin Ai: The New Economy* Penguin Books Ltd, London

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

North, Douglass C (1993). *Institutionerna, tillväxt och välstånd*, SNS Förlag, Stockholm



Rienecker, Lotta och Jørgensen Stray, Peter (2002). *Att skriva en bra uppsats*, Liber, Lund

Stewart, Thomas A. (1999). *Intellektuellt KAPITAL Organisationernas nya förmögenhet*, Nerenius & Santéus Förlag, Stockholm

Sveriges Rikes Lag, *Aktiebolagslag (1975:1385)*, Stockholm, Nordstedts Juridik, 2003

Sveriges Rikes Lag, *Bokföringslagen (1999:1078)*, Stockholm, Nordstedts Juridik, 2003

Sveriges Rikes Lag, *Årsredovisningslag (1995:1554)*, Stockholm, Nordstedts Juridik, 2003

Forskningsartiklar

Brennan, Niamh (2001). *Reporting intellectual capital in annual reports: evidence from Ireland*, Accounting, Auditing and Accountability, Vol. 14, No. 4, pp. 423-436

Johanson, Ulf (2003). *Why are capital market actors ambivalent to information about certain indicators on intellektueal capital?*, Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol. 16 No. 1, pp. 31-38

Guthrie, James och Petty, Richard (2000). *Intellectual capital: Australian annual reporting practices*, Journal of Intellectual Capital, Vol. 1, No. 3, pp. 241-251

Holland, John (2003). *Intellectual capital and the capital market – organisation and competence*, Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol. 16, No. 1, pp. 39-48

Mouritsen, Jan (2003). *Intellectual capital and the capital market: the circulability of the intellectual capital*, Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol. 16, No. 1, pp. 18-30

Gröjer, Jan-Erik & Johanson, Ulf (1998). *Current development in human resource costing and accounting. Reality present, researchers absent?* Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol. 11, No. 4, pp. 495-505

Roslender, Robin & Fincham, Robin (2004). *Intellectual accounting in the UK. A field studie perspective*, Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol. 17, No. 2, pp. 178-209



Seetharaman A. (2002). *Intellectual accounting and reporting in the knowledge economy*, Journal of Intellectual Capital, Vol. 3, No. 2, pp. 128-148

Jönsson, Sten (1991). *Role Making for Accounting While the State is Watching*, Accounting, Organization and Society, vol. 16, pp. 521-547

Jönsson, Sten och Marton, Jan (1994). *The Nordic Research Group for the Study of the Accounting Regulation Process – Sweden*, Occasional Paper Series in Accounting & Auditing, No 2.

Willmott, Puxty, Robson, Cooper & Lowe (1992). *Regulation of Accountancy and Accountants: A comparative Analysis of Accounting for Research and Development in Four Advanced Capitalist Countries*. Accounting, Auditing and Accountability Journal, vol 5, pp. 32-56

Young Joni J. (1996), *Institutional Thinking: The case of financial instruments*, Accounting, Organizations and Society, Vol. 21, No. 5, pp. 487-512

Årsredovisningar

Se bilaga 2



Appendix

Bilaga 1 - Checklistan

Kompetens

1. Finns det uppgifter om utbildningskostnader?
2. Finns det uppgift om utbildningsnivå eller utbildningsbakgrund hos medarbetarna?
3. Finns det uppgifter om pågående vidareutbildning eller kompetensutveckling?
4. Finns det uppgift om medarbetarnas branschfarenhet?
5. Finns det uppgift om medarbetarnas anställningstid i företaget?
6. Finns det uppgift om unika färdigheter hos medarbetarna?
7. Finns det uppgift om personalkategorier?
8. Finns det uppgift om medarbetarnas olika nationaliteter eller mångfald?
9. Finns det uppgift om åldersstrukturen i företaget?
10. Finns det uppgift om medelåldern hos medarbetarna?
11. Finns det uppgift om fördelningen mellan män och kvinnor av de anställda?
12. Finns det uppgift om lönefördelningen mellan män och kvinnor?

Privata nätverk

13. Finns det uppgift om medlemskap eller partnerskap för de anställda?
14. Finns det uppgift om satsningar i nätverk, mänskliga relationer eller god intern anda bland de anställda?

Motivation

15. Finns det uppgift om belöningsystem för medarbetarna?
16. Finns det något motivationsmått för medarbetarna?
17. Finns det uppgift om incitamentprogram eller incitamentnivåer?
18. Finns det uppgift om individuell utveckling eller karriärmöjligheter för medarbetarna?
19. Finns det uppgift om företagskulturen?
20. Finns det uppgift om företagets eller yrkets anseende?
21. Finns det uppgift om personalomsättningen?
22. Finns det uppgift om arbetsmiljön eller satsningar i arbetsmiljö?



Övrigt

23. Finns det någon presentation av företagsledningen eller styrelsen?
24. Finns det något mått över hur nöjda de anställda är med ledarskapet?
25. Finns det någon uppgift om sjukskrivningar?
26. Finns det någon uppgift om sjukskrivningar fördelat på kort- och långtidssjukskrivna?
27. Finns det någon uppgift om sjukskrivningar fördelat mellan män och kvinnor?
28. Finns det något mått över hälsan hos medarbetarna?
29. Finns det något eget avsnitt om personalen?



Bilaga 2 - Presentation av företagen i undersökningen

A-listan, mest omsatta:

Föreningssparbanken

Gambro

Ericsson

SCA

SEB

Skandia

Skanska

SSAB

Swedish Match

Trelleborg

Kunskapsintensiva:

Enea Data

Frontec

KnowIT

Mandator

Resco

Semcon

Softronic

Tieto Enator

TurnIT

WM-data



Bilaga 3 – Regressionsanalys

Utvecklingen historiskt åren 1996, 2000 och 2004

| <i>Regressionsstatistik</i> | |
|-----------------------------|----------|
| Multipel-R | 0,693563 |
| R-kvadrat | 0,48103 |
| Justerad R-kvadrat | 0,460271 |
| Standardfel | 2,839927 |
| Observationer | 27 |

| ANOVA | | | | | |
|------------|-----------|------------|------------|----------|----------------------|
| | <i>fg</i> | <i>KvS</i> | <i>MKv</i> | <i>F</i> | <i>p-värde för F</i> |
| Regression | 1 | 186,8889 | 186,8889 | 23,1723 | 6,03728E-05 |
| Residual | 25 | 201,6296 | 8,065185 | | |
| Totalt | 26 | 388,5185 | | | |

| | <i>Koefficienter</i> | <i>Standardfel</i> | <i>t-kvot</i> | <i>p-värde</i> | <i>Nedre 95%</i> | <i>Övre 95%</i> | <i>Nedre 95,0%</i> | <i>Övre 95,0%</i> |
|--------------|----------------------|--------------------|---------------|----------------|------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
| Konstant | 2,148148 | 1,44602 | 1,485559 | 0,149898 | -0,829983772 | 5,12628 | -0,82998 | 5,12628 |
| X-variabel 1 | 3,222222 | 0,669377 | 4,813762 | 6,04E-05 | 1,843615026 | 4,600829 | 1,843615 | 4,600829 |



Bilaga 4 – T-test från Microsoft Excel

Hypotes 1:

T-test utformat från statistiska funktioner från arbetsverktyg i Microsoft Excel:

t-test: Två sampel antar olika varianser

| | <i>Kunskapsintensiva</i> | <i>Storföretagen</i> |
|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| Medelvärde | 11,5 | 8,8 |
| Varians | 2,128 | 4,350 |
| Observationer | 10 | 10 |
| Antagen medelvärdeskillnad | 0 | |
| fg | 16 | |
| t-kvot | 3,355 | |
| P(T<=t) ensidig | 0,002 | |
| t-kritisk ensidig | 1,746 | |
| P(T<=t) tvåsidig | 0,004 | |
| t-kritisk tvåsidig | 2,120 | |

Hypotes 2:

T-test utformat från statistiska funktioner från arbetsverktyg i Microsoft Excel:

t-Test: Two-Sample Assuming Unequal Variances

| | <i>Variable 1</i> | <i>Variable 2</i> |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| Mean | 6,85 | 13,55 |
| Variance | 3,923684211 | 12,36578947 |
| Observations | 20 | 20 |
| Hypothesized Mean Difference | 0 | |
| df | 30 | |
| t Stat | -7,42397113 | |
| P(T<=t) one-tail | 0,0000000142 | |
| t Critical one-tail | 1,697260851 | |
| P(T<=t) two-tail | 2,84259E-08 | |
| t Critical two-tail | 2,042272449 | |