



**EKONOMIHÖGSKOLAN**  
Lunds universitet

Företagsekonomiska institutionen

**Kandidatseminarium**

**Juni 2002**

# **Redovisning av humankapital**

- en studie av dess jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet i  
åtta publika företag

**Handledare**  
Fredrik Ljungdahl

**Författare**  
Mattias Bertilsson  
Margareta Bisof  
Pia Lindström

## **Abstract**

---

Redovisning av humankapital är idag föremål för en livlig debatt inom akademiska kretsar och inom normgivande institutioner. I denna uppsats har vi gjort en undersökning innefattande åtta publika företags årsredovisningar och den frivilliga redovisningen av humankapitalet som de lämnar där utifrån dess jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet. Dessa företag är FöreningsSparbanken, Nordea, ReadSoft, Sigma, Skandia, SKF, Volvo och WM-Data.

Vi har även läst in oss på den aktuella debatten och den har givit oss en utökad referensram för vårt ställningstagande i analysen och i våra slutsatser. Våra kvalitativa undersökningar har grundat sig på ett ramverk skapat för en liknande undersökning av den australiensiska professorn James Guthrie, vilket även anammats av den irländska professorn Niamh Brennan i hennes undersökning på Irland. Denna modell är utformad för att undersöka hela det intellektuella kapitalet, men den del av ramverket vi använt oss utav är den del som berör humankapitalet.

Våra slutsatser är att utifrån våra undersökningar kan vi se en stor spridning i omfattningen av redovisningen, men även en viss skillnad mellan branscher. Vi har även kunnat se skillnader mellan vår undersökning i Sverige, Guthries i Australien och Brennans på Irland. Det är framförallt spridningen på de mått som vi använt oss utav som är det mest beaktansvärda.

Trots att det inte finns några regler eller rekommendationer av hur humankapitalet ska redovisas, lämnar vissa företag i vår undersökning mycket information i sina årsredovisningar. Informationen i årsredovisningarna är godtycklig från företagets sida och en anseelig del av denna information är att betrakta såsom marknadsföring. I den aktuella debatten är det några forskare som förespråkar en standardisering av redovisningen. Vi motsätter oss en standardisering, då denna form av redovisning av humankapital befinner sig i ett tidigt utvecklingsstadium. Någon tydlig praxis existerar inte idag och därmed ser vi inte den som jämförbar, relevant och tillförlitlig. Dessa tre begrepp är grundläggande för att redovisning ska anses att uppfylla sitt huvudsakliga mål, nämligen hjälpa beslutsfattare att utifrån informationen fatta rationella och rätta beslut.

Ett **TACK** till:

Fredrik Ljungdahl – vår handledare som givit oss insiktsfulla råd.

James Guthrie och Niamh Brennan – som hade vänligheten att kommentera vårt arbete.

Christer Beckard, Markus Lüttgen och Rikard Nilsson – som tog sig tid för intervjuer.

Andreas Brodowicz – för konstruktiv och löpande opposition.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING:

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>1 INLEDNING.....</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Problemformulering.....	6
1.3 Syfte.....	8
1.4 Avgränsningar .....	8
1.5 Fortsatt disposition .....	9
<b>2 METOD .....</b>	<b>10</b>
2.1 Övergripande metod.....	10
2.1.1 Ämnesval .....	10
2.1.2 Referensram .....	10
2.1.3 Val av perspektiv.....	11
2.1.4 Ansats och undersökningsmetod .....	11
2.1.5 Undersökningsobjekt.....	12
2.2 Handgriplighet.....	13
2.2.1 Datainsamling .....	13
2.2.1.1 Sekundärdata .....	13
2.2.1.2 Primärdata.....	14
2.2.2 Tillvägagångssätt vid sammanställning och analys av empiri.....	15
2.3 Källkritik .....	15
2.3.1 Kritik av Sekundärdata.....	16
2.3.2 Kritik av Primärdata .....	17
2.3.2.1 Granskning av Årsredovisningar .....	17
2.3.2.2 Intervjuer .....	17
2.3.3 Övrig kritik.....	18
<b>3 LITTERATUR .....</b>	<b>19</b>
3.1 Grundläggande modeller .....	19
3.2 Skillnader och likheter mellan BSC, Monitorn och Navigatorn .....	20
3.3 Den aktuella debatten.....	21
3.3.1 James Guthrie & Richard Petty .....	21
3.3.1.1 Australien (1999).....	23
3.3.1.2 Irland (2000).....	24
3.3.2 Anne Wyatt .....	25
3.3.3 Wayne S. Upton, Jr. ....	26
3.3.4 Jeltje van der Meer-Kooistra & Siebren M. Zijlstra.....	26
3.3.5 Robin Roslender & Robin Fincham .....	27

3.3.6	Daniel Andriessen .....	27
3.3.7	Den danska modellen .....	28
3.3.8	FASB.....	29
<b>4</b>	<b>REDOVISNINGENS KVALITATIVA EGENSKAPER.....</b>	<b>30</b>
<b>4.1</b>	<b>Jämförbarhet .....</b>	<b>30</b>
<b>4.2</b>	<b>Relevans.....</b>	<b>31</b>
<b>4.3</b>	<b>Tillförlitlighet.....</b>	<b>32</b>
<b>4.4</b>	<b>Användbarhet av ovanstående redovisningsegenskaper .....</b>	<b>33</b>
<b>4.5</b>	<b>Telefonintervjuer .....</b>	<b>33</b>
4.5.1	Christer Beckard, Handelsbanken Markets .....	34
4.5.2	Markus Lüttgen, Den Danske Securities .....	34
4.5.3	Rikard Nilsson, SEB Enskilda Securities .....	35
<b>5</b>	<b>ANALYS AV EMPIRI.....</b>	<b>36</b>
<b>5.1</b>	<b>Undersökningen.....</b>	<b>36</b>
5.1.1	Utbildning .....	37
5.1.2	Arbetsrelaterad kunskap .....	37
5.1.3	Arbetsrelaterad kompetens .....	38
5.1.4	Yrkesmässiga kvalifikationer .....	38
5.1.5	Know-how .....	38
5.1.6	Entreprenörsanda.....	39
<b>5.2</b>	<b>Antal mått per företag.....</b>	<b>40</b>
<b>5.3</b>	<b>Jämförelse mellan branscher.....</b>	<b>42</b>
<b>5.4</b>	<b>Jämförelse mellan undersökningar.....</b>	<b>43</b>
<b>5.5</b>	<b>Nyckelmått .....</b>	<b>44</b>
<b>5.6</b>	<b>Uppföljning av empiri .....</b>	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>SLUTSATSER OCH REFLEKTIONER .....</b>	<b>47</b>
	<b>KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>51</b>
	<b>Tryckt litteratur.....</b>	<b>51</b>
	<b>Elektroniska källor .....</b>	<b>52</b>
	<b>Intervjuer .....</b>	<b>53</b>
	<b>Årsredovisningar .....</b>	<b>53</b>
Bilaga 1	Frågeformulär till aktieanalytiker	
Bilaga 2	Frågeformulär till forskare	

# 1 Inledning

---

*I det första kapitlet kommer vi att redogöra för bakgrunden till vårt problem, formulera problemet till frågor och uttrycka vårt syfte med uppsatsen. Dessutom kommer en presentation av arbetets vidare disposition att redogöras.*

---

## 1.1 Bakgrund

Under de senaste årtiondena befinner sig vårt samhälle och även vår arbetsmiljö i en förändringsfas där en ny ekonomi växer fram. Kunskap håller på att bli den centrala tillgången i allt fler företag och därmed minskar realkapitalets betydelse. Den industriella tillväxten har under många decennier skett tack vare investering i realkapital. Idag är det däremot investering i kunskap som bidrar till en ökad produktivitet. Vi har gått från ett industrisamhälle där fokus legat på tillverkningsprocessen till ett kunskapssamhälle som kännetecknas av kvalificerad problemlösning. Allt mer av ett företags värde och förmåga bestäms således idag av andra mått än de traditionellt materiella.<sup>1</sup> I kunskapsföretagens årsredovisningar får, som lagstiftningen ser ut idag, inte tas upp något värde på kunskapen i balansräkningarna utan det är först vid förvärv av ett företag som kunskapen får ett värde, vilket framställs i det köpande bolaget som goodwill. Dessutom uppkommer värdet endast på koncernnivå.<sup>2</sup>

I början av 1980-talet ökade medvetenheten om begreppet immateriella tillgångar och endast ett antal år senare blev gapet mellan bokfört värde och marknadsvärdet noterbart i många företag. I slutet av 1980 – talet började ett forskarlag, Konrad-gruppen, att undersöka huruvida immateriella tillgångar var något som var av vikt för företagets framgång och hur dessa tillgångar i så fall skulle kunna mätas. Här lades grunden för hur debatten idag formar sig, då den modell som Konrad – gruppen, och då framförallt Karl-Erik Sveiby utformade, har mycket gemensamt med de mättnings- och rapporteringsmodeller som forskarna idag använder sig av i sina argument. Sveiby hade en ledande roll inom Konrad – gruppen och har därefter fortsatt med forskning och utveckling av externrapportering av immateriella tillgångar.<sup>3</sup>

I början av 1990 – talet togs initiativ att systematiskt mäta och senare även redovisa det som vid denna tid kallades intellektuellt kapital. Begreppet myntades av den första chefen för intellektuellt kapital, Leif Edvinsson, i Skandia. I detta skede var det mestadels praktikerna som använde sig av uttrycket intellektuellt kapital och de böcker som dessa praktiker gav ut började säljas och deras idéer spreds över världen<sup>4</sup>. År 1995 var det första gången något företag redovisade sitt intellektuella kapital i årsredovisningen. Det var Skandia som gjorde

---

<sup>1</sup> Gille, Yvonne & Rudebeck, Ulric (1997) s 12 ff.

<sup>2</sup> Engström, Stefan (1999).

<sup>3</sup> Guthrie, James (2001).

<sup>4</sup> T ex Edvinsson & Malone *Det intellektuella kapitalet*, Kaplan & Norton *The Balanced Scorecard* och Nonaka & Takeuchi *The Knowledge-creating Company*.

det och de var även de första som lyckades kombinera interna styrmedel med en extern redovisningsmodell.<sup>5</sup>

I slutet av 1990 – talet börjar den akademiska forskningen kring intellektuellt kapital ta fart och 1999 hölls ett stort symposium i Amsterdam iscensatt av OECD. Utifrån detta symposium har sedan debatten fortsatt livligt i akademiska kretsar<sup>6</sup>.

## **1.2 Problemformulering**

Många av de publika bolagen ger ut mer information än vad lagar och regler föreskriver i sina årsredovisningar och försöker därmed skapa ett mer långsiktigt synsätt på företagets verksamhet. Bl a har redogörelser för hur företagen vårdar sin personal blivit allt vanligare och mer omfattande.

Att finansiella värden, som exempelvis olika resultatmått, är viktiga för ett företags framtida framgång är en självklarhet. I redovisningssammanhang är god redovisningssed<sup>7</sup> ett vedertaget och lagstadgat inslag för att skapa en rättvisande bild av ett företags ekonomiska ställning. Enligt ÅRL 2:3 skapas idag en rättvisande bild när lagar och rekommendationer efterföljs. I dagens debatt förekommer det blandade åsikter om hur humankapitalet skall redovisas i årsredovisningen. Lagarnas och rekommendationernas möjligheter att skapa en rättvisande bild ifrågasätts därmed idag av forskare och praktiker. Ger företagen idag en rättvisande bild av sin ställning och sitt resultat när intellektuellt kapital inte får aktiveras? Många forskare och praktiker ifrågasätter dagens redovisningsseder och har börjat forska efter nya värderingsmetoder för värdering av intellektuellt kapital.

I en debattartikel i Balans hävdar universitetslektor Birgitta Olsson, docent i företagsekonomi och föreläsare vid Örebro och Stockholms universitet, att två tredjedelar av ett företags värde utgörs av intellektuellt kapital, men endast 4 % av årsredovisningstexten utgörs av denna information. Birgitta Olsson anser att detta är en anledning till varför det intellektuella kapitalet och i synnerhet humankapitalet på något sätt bör redovisas. Hon anser att det krävs information om t ex företagets personal, investeringar i kompetensutveckling för personalen och forskningssamarbete för att du som intressent skall kunna göra en relevant uppskattning av ett företags långsiktiga utvecklingsmöjligheter.<sup>8</sup> Framförallt branscher som inte har en stor tillgångsandel i materiella anläggningstillgångar borde ha ett intresse av lyfta fram en beskrivning av sitt humankapital för sina intressenter. Sakfrågan utgör att redovisning av intellektuellt kapital idag åtminstone måste förekomma som frivillig information i årsredovisningarna. Problemet är, som Schroeder och Clark lyfter fram, att redovisningens

---

<sup>5</sup> Edvinsson, Leif & Malone, Michael S. (1998) s 75.

<sup>6</sup> Med detta uttryck menar vi akademiska rapporter publicerade i akademiska journaler.

<sup>7</sup> Föreningen Auktoriserade Revisorer: *Vägledning – Om årsredovisning i aktiebolag, Allmänna principer.*

<sup>8</sup> Olsson, Birgitta (2002).

grundläggande krav är att informationen som återges i årsredovisningarna skall vara jämförbar, relevant och tillförlitlig. För att informationen ska vara användbar måste den bygga på dessa tre kriterier. Redovisningen måste vara möjlig att förstå för att kunna användas i olika beslutssituationer.<sup>9</sup> Problemet är hur man får informationen i den frivilliga redovisningen jämförbar, relevant och tillförlitlig? Finns det i årsredovisningarna ett antal gemensamma mått som företagen använder sig av för att uppfylla dessa tre kriterier?

Undersökningar har utförts i bl a. Australien av professor James Guthrie och på Irland av professor Niamh Brennan och deras slutsatser är att den externa information avseende intellektuellt kapital i årsredovisningar som ges idag är på intet sätt tillfredsställande.<sup>10</sup> Undersökningarna har utförts genom att de har studerat 20 (Guthrie) respektive 11 (Brennan) företags årsredovisningar ur olika branscher noterade på Sydneys respektive Dublins aktiebörser. Utifrån ett ramverk som Guthrie utarbetade byggde Brennans undersökning på en jämförelse med Guthries undersökning. I deras slutsatser framkommer framförallt ledningens okunskap avseende mätning och redovisning av humankapitalet. De anser att om humankapitalet redovisas, kan en klarare bild av företagets ekonomiska framtid framträda. Utformningen av informationen kan vara nog så viktig som innehållet.<sup>11</sup> Eftersom det idag inte finns några regler eller normer för hur den frivilliga redovisningen skall se ut, kan företagen vinkla informationen mot det de anser sig vara bäst på<sup>12</sup>, dvs. det strider mot objektivitetskravet i FASBs ramverk för kvalitativ redovisning.

Med tanke på debatten som sker i akademiska kretsar och att någon undersökning inte är gjord i Sverige, oss veterligen, anser vi det intressant att undersöka ett urval svenska börsnoterade bolag och jämföra vårt resultat med undersökningarna gjorda i Australien och på Irland. Då det i Sverige tidigare gjordes ansatser till att redovisa humankapital anser vi det intressant att undersöka hur de svenska företagens redovisning av humankapitalet sker idag och om den aktuella debatten har haft någon inverkan på svenska företag.

Efter ovanstående problemdiskussion uppkommer frågan om företag redovisar sitt humankapital på ett jämförbart, relevant och tillförlitligt sätt. Om företagen håller sig till ett visst givet ramverk som årsredovisningslagen, bokföringsnämndens och redovisningsrådets rekommendationer kan jämförelser göras mellan olika företag och branscher. Ramverket medverkar också till att relevant information lyfts fram och att revisorerna kontrollerar dess tillförlitlighet. Idag finns det inget givet ramverk avseende redovisning av humankapital, utan det utgörs av en frivillig redovisning som företagen upprättar med undantag för ett antal obligatoriska tilläggsupplysningar som antal anställda och könsfördelning.

---

<sup>9</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy Jack M. (2001) s 20 ff.

<sup>10</sup> Guthrie, James (2001); Brennan, Niamh (2001).

<sup>11</sup> Brennan, Niamh (2001).

<sup>12</sup> Upton, Wayne S. Jr. (2001) s viii.

**Sammanfattning av problemen:**

- Vad presenteras i årsredovisningarna avseende humankapital och kan informationen anses vara jämförbar, relevant och tillförlitlig?
- Har den nuvarande debatten avseende humankapital någon inverkan på företagens externredovisning?
- Finns det en skillnad mellan olika branscher avseende omfattningen av redovisningen av humankapital?
- Finns det några skillnader eller likheter mellan vår undersökning i Sverige och de som är utförda i Australien och på Irland?

**1.3 Syfte**

Vårt syfte är att beskriva likheter och skillnader i redovisningen av humankapital, utifrån ett urval svenska börsföretags årsredovisningar samt analysera informationens jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet och jämföra vårt resultat gentemot tidigare utförda undersökningar.

**1.4 Avgränsningar**

Vi har avgränsat oss från att studera den obligatoriska information som företag lämnar idag om sin personal, såsom antal anställda, könsfördelning och löner, eftersom den informationen är lagstyrd och uppfyller kriterierna jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet.

Vi har använt oss utav FASBs teorier/ramverk i vårt arbete pga. FASBs betydelse för redovisningsteorin.



## **1.5 Fortsatt disposition**

### **Kapitel 2 Metod**

I detta kapitel kommer vi att redogöra för hur vi har gått tillväga för att angripa vår problemställning. Kapitlet innefattar bl a. vilken undersökningsmetod vi har använt oss utav, perspektivval samt tillvägagångssättet vid vår analys. Avslutningsvis kommer vi att kritisera våra primära och sekundära källor men även den metod vi har tillämpat.

### **Kapitel 3 Litteratur**

Under litteraturavsnittet kommer vi först att presentera tidigare utförd forskning för att sedan gå över till den aktuella debatten avseende humankapitalet.

### **Kapitel 4 Redovisningens kvalitativa egenskaper**

Jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet är redovisningens tre viktigaste egenskaper som bör uppfyllas för att ha en plats i den externa redovisningen. I detta kapitel kommer vi att diskutera dessa kriterier utifrån ett externredovisningsperspektiv med stöd av diskussioner och rapporter härstammande från relevant forskning och FASB.

### **Kapitel 5 Analys av empiri**

En redogörelse av våra empiriska undersökningar av hur åtta företag redovisar sitt humankapital kommer att presenteras i detta kapitel. Slutligen kommer en uppföljning av vad professor James Guthrie och professor Niamh Brennan har för åsikter avseende vårt resultat.

### **Kapitel 6 Slutsatser**

I detta kapitel kommer vi att presentera våra svar på vår undersökning och knyta samman arbetet gentemot syftet med denna uppsats. Våra inlägg i den aktuella debatten kommer även att redogöras här.

## 2 Metod

---

*I detta kapitel kommer vi att redogöra för hur vi har gått tillväga för att angripa vår problemställning. Kapitlet innefattar bl a. vilken undersökningsmetod vi har använt oss utav, perspektivval samt tillvägagångssättet vid vår analys. Avslutningsvis kommer vi att kritisera våra primära och sekundära källor men även den metod vi har tillämpat.*

---

### 2.1 Övergripande metod

#### 2.1.1 Ämnesval

Avseende ämnesval var vi från början inriktade på att skriva om något inom externredovisning. Efter ett antal diskussioner om ämne kom vi fram till att intellektuellt kapital var något som både var intressant och högst aktuellt. Många inom redovisningsområdet har skrivit om ämnet och gett olika insikter och förslag på olika frivilliga redovisningsmetoder. De lagar och rekommendationer som styr den externa redovisningen tillåter inte aktivering av intellektuellt kapital. Då uppstod vår nyfikenhet om att studera hur företag redovisar sitt intellektuella kapital i sina årsredovisningar. Att tillägga är att vi efter att ha förkovrat oss inom ämnet inriktat oss på en del av det intellektuella kapitalet, humankapitalet.

#### 2.1.2 Referensram

Vi har använt oss utav de kunskaper vi införskaffat genom tidigare studier i företagsekonomi vid Ekonomihögskolan i Lund samt arbetslivserfarenhet inom ekonomi. Då vi alla tre har ett intresse av externredovisning och dessutom redovisning som fördjupningskurs, anser vi ämnet intressant och utvecklande för oss. Redovisning av humankapital kan uppfattas som ett komplext ämne med många samspelande faktorer som vi försökt att strukturera och förklara med hjälp av åtta fallföretag.

Vårt intresse för externredovisning har speglat vårt sätt att angripa problemen som vi ställts inför. Vårt angreppssätt har riktats mot företagens årsredovisningar. Innan arbetets inledande har vi studerat den aktuella debatten, både positiva och negativa inställningar, avseende humankapitalets berättigande i årsredovisningen. Vi har utgått från debatter som har förts i akademiska forum och normgivande organisationer, t ex FASB. Några av de teorierna vi har studerat har den benägenheten att vara mer inriktade mot utveckling av internredovisningen än den externa redovisningen, men vi har trots detta använt dessa teorier som referenser till vårt arbete pga. deras betydelse för dagens forskning.

### **2.1.3 Val av perspektiv**

Vi betraktar och förstår allting ur en viss synvinkel, vare sig det är i vardagslivet eller i vetenskapliga sammanhang. Perspektivseendet beror bland annat på att människor har olika föreställningsramar och erfarenheter.<sup>13</sup> Detta i sin tur påverkar val av metod, hur man ser på problem och frågeställningar.<sup>14</sup> Vi kan välja perspektiv till skillnad från vår referensram.<sup>15</sup> Det förekommer tre grundläggande perspektiv; det statiska, dynamiska och teologiska perspektivet. Det finns oräkneliga perspektiv, men ovanstående tre perspektiv finns alltid i botten.<sup>16</sup>

Vi har använt oss av ett statiskt perspektiv vid vår undersökning, vilket innebär att vi har analyserat informationen vid ett visst givet tillfälle. Således har vi gjort en statisk beskrivning av informationen som finns i årsredovisningarna. Vi kunde även ha utgått ifrån ett dynamiskt perspektiv och då jämfört årsredovisningar avseende flera år för att se förändringarna, men eftersom denna process tar längre tid och inte kopplas an till vårt arbete har vi avgränsat oss till att göra en statisk beskrivning.

Årsredovisningar har många intressenter såsom anställda, långivare, skattemyndigheter och aktieägare. För att bedöma redovisningens tillförlitlighet, jämförbarhet och relevans har vi valt att betrakta informationen i årsredovisningarna utifrån ett aktieägarperspektiv.

### **2.1.4 Ansats och undersökningsmetod**

Vårt deskriptiva syfte resulterade i huvudsak i ett induktivt tillvägagångssätt. Vi har utfört egna observationer, dvs. studerat årsredovisningar och sedan försökt illustrera/beskriva våra åtta fallföretags likheter/olikheter avseende sin redovisning av humankapital i årsredovisningarna utifrån vår referensram och sedan analyserat informationens relevans, tillförlitlighet och jämförbarhet.

Vår ansats från början var att vara induktiva men genom att använda befintliga teorier/modeller för att identifiera och analysera företagens redovisning av humankapital var vi tvungna att studera relevant litteratur, således resulterade detta i att vårt arbete har fått ett övervägande deduktivt tillvägagångssätt. Vid samhällsvetenskapliga undersökningar är det svårt att göra en klar distinktion mellan de två ansatserna eftersom de vanligtvis är invävda i varandra under hela processens gång.<sup>17</sup> Denna kombination av ansatser kallas abduktion och är framför allt vanlig vid fallstudier.<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> Eneroth, Bo (1984) s 123.

<sup>14</sup> Wiedersheim, Paul F. & Eriksson, Lars T. (1991) s 39.

<sup>15</sup> Lundahl, Ulf & Skärvad, Per-Hugo (1982) s 40.

<sup>16</sup> Eneroth, Bo (1984) s 124.

<sup>17</sup> Andersen, Ib (1998) s 30.

<sup>18</sup> Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (1998) s 42.

Vald undersökningsmetod skall bidra till att lösa problem och/eller utveckla ny kunskap<sup>19</sup>. Vilken metod som tillämpas beror bl a på undersökningens ämne, syfte och perspektiv.<sup>20</sup> Vi har i huvudsak använt oss av en kvalitativ metod eftersom denna metod har som syfte att beskriva en företeelses kvaliteter.<sup>21</sup> I vårt fall avser det att beskriva den information som finns i årsredovisningarna avseende humankapital.

Genom att läsa årsredovisningarna från åtta publika bolag: FöreningsSparbanken, Nordea, ReadSoft, Sigma, Skandia, SKF, Volvo och WM-Data, har vi inhämtat och jämfört den information avseende deras tillvägagångssätt att redovisa sitt humankapital i sina årsredovisningar. Humankapitalet är en av de tre delar som innefattar begreppet intellektuellt kapital. Med begreppet humankapital menar vi den förmåga, kunskap, skicklighet och erfarenhet som företagets personal och ledning besitter samt dynamiken och kunskapsflödet inom organisationen<sup>22</sup>.

Den erhållna informationen har vi analyserat utifrån sex mått med fokus på dess jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet. Vid vår undersökning av årsredovisningarna och vid hanteringen av den information som vi fick fram genom våra observationer var det våra uppfattningar eller tolkningar av denna information som fick stå i fokus. Vår undersökning har därmed en kvalitativ utgångspunkt.<sup>23</sup> Emellertid kvantifierar vi större delen av vårt resultat i en modell som har förekommit i tidigare studier. Begreppen reliabilitet och validitet blir därmed betydelsefulla i vår undersökning vilket forskare anser inte hör hemma i en kvalitativ studie.<sup>24</sup> Kvantifiering av informationen ska inte ses som att vi försöker tillämpa två forskningstraditioner samtidigt i vår uppsats, utan kvantifieringen utgör en del av vår datasammanfattningsmetod.

### **2.1.5 Undersökningsobjekt**

Vid urvalet hade vi från början valt nio företag inom tre olika branscher, bank/finans, IT och verkstadsföretag, för att studera deras årsredovisningar för år 2001. Samtliga företag är noterade på någon av Stockholmsbörsens listor. Tyvärr erhöll vi inte årsredovisningen som vi hade beställt från Atlas Copco därav har vi i vårt arbete endast åtta stycken årsredovisningar. Man kan också dela in vårt val i sex tjänsteföretag och två tillverkande företag. Vi med vår referensram har bildat oss en uppfattning om att det intellektuella kapitalet lyfts fram mer inom tjänsteföretag än inom tillverkande företag, därav vårt urval. En grund till antagandet är att tillverkande företag har en omfattande maskinpark, vilket i regel innebär att de har starkare och naturliga anläggningstillgångar.

---

<sup>19</sup> Holme, Idar M. & Solvang, Bernt K. (1997) s 13.

<sup>20</sup> Andersen, Ib (1998) s 33.

<sup>21</sup> Eneroth, Bo (1984) s 47.

<sup>22</sup> Edvinsson, Leif & Malone, Michael S. (1998) s 55.

<sup>23</sup> Holme, Idar M. & Solvang, Bernt K. (1997) s 76.

<sup>24</sup> Eneroth, Bo (1984) s 59.

Vi har valt tre branscher för att kunna göra jämförelser mellan de skilda branscherna för att se om det finns någon diskrepans beroende på bransch. Detta utfördes för att kontrollera jämförbarheten mellan informationsgivandet.

Antalet företag inom varje bransch motiveras genom den tidsbrist som vi har haft och dessutom har tidigare forskning som utförts av Niamh Brennan använt enbart elva företag i sin undersökning. När vi valde företag utgick vi ifrån de tre ovanstående branscherna. Därifrån valde vi undersökningsobjekt bland de största företagen ur varje bransch och med största menar vi antalet aktieägare och samtliga är noterade på någon av Stockholmsbörsens listor. Skandia och WM-Data valde vi dessutom därför att vi genom inläsning kommit i kontakt med uppgifter om att de redovisar intellektuellt kapital.

## **2.2 Handgriplighet**

### **2.2.1 Datainsamling**

I initialskedet söktes information ur de tillgängliga databaser som finns inom Ekonomihögskolan, Lund. Databassökningen innefattade artiklar, doktorsavhandlingar, tidigare uppsatser och litteratur. Sökorden vi använde var *humankapital*, *intellektuellt kapital*, *strukturkapital* och på engelska *human capital* och *intellectual capital*. Källhänvisningar från tidigare uppsatser har varit behjälpligt och underlättat sökandet efter relevant information. Litteratur har rekvirerats från Lunds Universitetsbibliotek, Malmös-, Helsingborgs- och Ängelholms Stadsbibliotek.

Årsredovisningar beställdes direkt från företagens *Investor Relations* avdelningar, dels per telefon, dels via företagens hemsidor.

Vi har inte haft några svårigheter i att hitta intressant litteratur som handlar om humankapital, eftersom undersökningarna om vårt ämne har gjorts under flera år. Det som däremot tog tid var att utvärdera vilken litteratur som var relevant utifrån våra frågeställningar.

#### **2.2.1.1 Sekundärdata**

Den sekundärdata vi har använt oss av i vårt arbete är i huvudsak artiklar publicerade av forskare i akademiska journaler samt forskarnas hemsidor på Internet. Då vi har strävat efter att få en så heltäckande bild som möjligt av ämnet har vi även kompletterat med annan litteratur såsom Edvinsson, Sveiby och Kaplan & Norton. Deras teorier utgör en grundstomme för dagens forskning.

### **2.2.1.2 Primärdata**

Till primärdata hör den information avseende humankapital som vi själva har inhämtat och sammanställt genom att studera företagens årsredovisningar. Vi har gått igenom årsredovisningarna noggrant och sammanfattat den information som vi fick fram under nyckelrubriker såsom VD:s ord, mål/vision/strategi, medarbetare och nyckeltal, dock har vi enbart använt denna sammanställning för eget behov vid senare analys. Denna indelning utfördes eftersom våra fallföretag inte presenterade sitt humankapital på ett likartat sätt och även för att underlätta för oss när vi senare skulle sammanställa vår information i analysmodeller. Under våra studier av årsredovisningar har vi parallellt inhämtat teorier för att jämföra med de empiriska studierna.

För att kunna definiera eller för att få reda på vad relevans innebär ur ett aktieägarperspektiv utförde vi telefonintervjuer med aktieanalytiker för att få insikt och förståelse för vilken information som är relevant och tillförlitligt avseende humankapital. Vi valde att intervjua aktieanalytiker därför att vi ansåg att de var representativa eftersom de värderar företagens aktier och använder informationen i årsredovisningar för sina beslut. Vi beslöt oss för att ringa runt till fondbolag och banker, och vilka respondenter det skulle bli, berodde på vilka som hade tid till förfogande för att svara på våra frågor. Efter att vi hade ringt ett antal samtal fick vi kontakt med tre stycken aktieanalytiker som är verksamma på Den Danske Securities, Handelsbanken Markets och SEB Enskilda Securities. Deras huvudsakliga branschriktning skiljer sig åt och är följande: läkemedelsföretag, IT-företag och skogsföretag.

Genom att vi valde telefonintervjuer fick vi chansen att ställa följdfrågor och ge eventuella förklaringar, vilket vi ansåg kunde behövas eftersom humankapital är ett komplext ämne. Vår tanke var att utföra så många telefonintervjuer som behövdes tills vi märkte att den information vi erhöll upprepades och inte så mycket ny information tillfördes gentemot den första intervjun. Efter tre intervjuer tyckte vi att vi hade uppnått vårt syfte med intervjuerna.

Strukturen på våra telefonintervjuer var semistandardiserade, vilket innebär att intervjuerna kategoriserades som kombinerade standardiserade/ostandardiserade intervjuer där vi i förhand hade bestämt vilka frågor som skulle ställas med öppna svarsalternativ och där vi dessutom hade en möjlighet att ställa uppföljningsfrågor och vara flexibla.<sup>25</sup> Denna typ av intervju valdes för att minska risken för att vi skall kunna styra eller påverka respondenten att ge de svar vi ville höra.<sup>26</sup> Vi använde oss utav ostandardiserade frågor eftersom det även är mer lämpligt att använda sig av öppna svarsalternativ vid insamling av mjuka data om kvalitativa förhållanden som exempelvis humankapital.<sup>27</sup> Frågeformuläret bestod endast av ett fåtal frågor avseende relevans och tillförlitlighet, men ändå tillräckligt många för att vi skulle kunna få svar på de frågor som behövdes för vårt arbete. Vi skrev rent våra anteckningar

---

<sup>25</sup>Lundahl, Ulf & Skärvad, Per-Hugo (1982) s 73.

<sup>26</sup>Holme, Idar M. & Solvang, Bernt K. (1997) s 100 ff.

<sup>27</sup>Lundahl, Ulf & Skärvad, Per-Hugo (1982) s 73.

direkt efter våra telefonintervjuer för att vi inte skulle glömma bort sinnesdata. Intervjuerna beskrivs i kapitel 4 och frågeformuläret utgörs av bilaga 1.

## **2.2.2 Tillvägagångssätt vid sammanställning och analys av empiri**

I analysen har vi kategoriserat och jämfört den insamlade informationen avseende humankapital med hjälp av sex parametrar: know-how, utbildning, yrkesmässiga kvalifikationer, arbetsrelaterad kunskap, arbetsrelaterad kompetens och entreprenörsanda. Varför vi har valt just de här parametrarna beror på att det har utförts omfattande forskning av James Guthrie i Australien och på Irland av Niamh Brennan där de här parametrarna tillsammans med andra parametrar inom intellektuellt kapital har varit i fokus. Med hjälp av de här parametrarna har vi undersökt hur pass relevant, jämförbar och tillförlitlig informationen är i årsredovisningarna. Vi har redovisat alla resultat av årsredovisningarna tillsammans istället för separat för att lättare kunna åskådliggöra och jämföra våra resultat sinsemellan företag och bransch, men även för att vi skulle kunna jämföra mot tidigare forskningsresultat. Modellens innehåll beskrivs i kapitel 3 och måttens definitioner i kapitel 5. Utifrån vår modell har vi sedan försökt att dra egna slutsatser.

När vår analys i princip var färdig, skickade vi vårt resultat samt några korta frågor (se bilaga 2) till James Guthrie, Niamh Brennan, Jeltje van der Meer-Kooistra, Anne Wyatt och Jan Mouritsen som vi har omnämnt i litteraturen under den aktuella debatten för att se hur de ställde sig till vårt resultat. Detta skedde via e-post. Vårt urval grundar sig på följande: Guthrie och Brennan pga. deras starka inverkan på vårt arbete, van der Meer-Kooistra för att vi eftersträvade ett europeiskt perspektiv, Wyatt för att få ett nyanserat synsätt på den australiensiska forskningen och Mouritsen pga. närheten mellan svenskt och danskt näringsliv. De svar vi erhöll redogörs för i punkt 5.6.

## **2.3 Källkritik**

Nedan följer en kritisk granskning av vår utvalda litteratur och empiriska studier.

För att kunna bedöma en källa kan man utgå ifrån flera olika kriterier och de tre viktigaste källkritiska kriterierna anses vara följande:

- \* Samtidskravet innebär att vid en intervju måste intervjuaren direkt skriva ned vad som har sagts för att kriteriet skall anses vara uppfyllt.
- \* Vid tendenskritik undersöks vilka egna intressen som uppgiftslämnaren har i en specifik fråga, detta uttrycks i personens val av ord, uttryck eller i urvalet av fakta.
- \* Beroendekritik kontrollerar om källorna är beroende av varandra<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Wiedersheim, Finn P. & Eriksson, Lars T. (1991) s 82 ff.

Vi har utgått ifrån olika kriterier men i huvudsak ovanstående.

### **2.3.1 Kritik av Sekundärdata**

Böcker och forskningsrapporter som vi använts oss av är skrivna av kända praktiker och forskare som är ledande inom ämnesområdet. Vi är medvetna om att de kan vara subjektiva i sina framställningar och eventuellt har vinklat informationen. Deras referensram och grundantaganden kan också skilja sig ifrån våra, dessa risker är vi medvetna om. För att motverka beroendekritiken, men även för vår uppsats kvalitet, har vi försökt hitta artiklar och litteratur där författarna har olika ståndpunkter avseende hur humankapitalet bör hanteras i årsredovisningar.

Delvis är samtidskravet uppfyllt genom att rapporterna vi tagit del av är skrivna i år eller i fjol.

Källor på Internet som vi har använt oss utav är publicerade av de ovan granskade praktikerna och forskarna. Liksom ovanstående är vi inte alltid medvetna om källornas syfte och förhåller oss därmed kritiska till deras resultat. Men vi anser källorna vara relevanta för vårt arbete pga. den kritiska granskning de genomgår innan de publiceras i de forum de presenteras i.

När vi använder de tidigare utförda undersökningarna som referenslitteratur vilar dess resultat på ett antal grundantaganden som är svåra att definiera. Vi har inte i vår uppsats försökt analysera dessa grundantaganden på djupet, utan överlag försökt se samstämmigheten avseende målgrupp, undersökningsobjekt, använd teori mellan vår egen uppsats och de tidigare utförda undersökningarna.

Vi har använt Guthries modell vid vår analys och denna sammanfattar redovisningen av humankapital med hjälp av sex parametrar. Vi är medvetna om att dessa parametrar har uppkommit ur Guthries referensram och tidigare studier och att vi inte har samma referensram och akademisk erfarenhet som professor Guthrie. För att öka reliabiliteten och motverka eventuella kunskapsgap i vår undersökning delade var och en av oss in respektive företags information under de definierade aktuella måtten för att senare skapa en diskussion där en enhetlig analys framträdde. Det rådde i princip inga meningsskiljaktigheter avseende vilka mått varje företag lyckades uppfylla genom den information de tillhandahåller i sina årsredovisningar.

För att öka den inre validiteten i vår analys har vi använt oss av samma typ av företag som Guthrie använde sig av i sin undersökning. Den yttre validiteten förstärks genom att vårt val av börsnoterade företag har många intressenter och därmed höga krav på sina årsredovisningar.



## **2.3.2 Kritik av Primärdata**

### **2.3.2.1 Granskning av Årsredovisningar**

I vår empiriska undersökning beträffande årsredovisningar var sällningen av information av största vikt, så att vi särskiljde på det som var relevant för vårt arbete dvs. fakta och vad som kunde betecknas som marknadsföring. Ytterligare en svårighet är reliabiliteten dvs. att man vid insamlandet av informationen får samma utslag oavsett vem som har utfört mätningarna.<sup>29</sup> För att motverka dessa två problem har vi alla tre i gruppen granskat årsredovisningarna och noggrant bearbetat erhållen information tillsammans. Tillvägagångssättet bidrar också till att tendenskritiken minskar.

Vi anser således att vår metod har en hög reliabilitet såtillvida att om någon annan gör samma undersökning med samma kunskapsutgångspunkt på ett likartat urval av årsredovisningar tror vi att de skulle komma fram till ett likartat resultat.

Vid granskningen av årsredovisningarna skrev vi ner det som berörde humankapital under tiden vi läste dem och på så sätt fullgörs samtidskravet. Avseende beroendekritiken blir det ett underordnat problem eftersom det var olika årsredovisningar vi granskade.

### **2.3.2.2 Intervjuer**

Att utföra personliga intervjuer kanske hade varit ett bättre alternativ än telefonintervjuer, men dels för att de flesta aktieanalytiker är verksamma i Stockholm, dels pga. tidsbrist anser vi att telefonintervjuer var mest lämpliga i vårt fall. En svaghet är att vi vid val av aktieanalytiker inte valde representanter utifrån de tre branscher vi har gjort indelningar i, utan valde de respondenter som hade tid att svara på våra frågor. Men vi tror inte att detta har haft någon negativ inverkan på vårt arbete i helhet eftersom de går under kategorin aktieanalytiker.

En annan svaghet kan vara att vi vid telefonintervjutillfällena inte kunnat garantera oss att respondenterna har uppfattat frågorna avseende relevans och tillförlitlighet på ett likartat sätt. Detta beror på att intervjupersonerna har olika bakgrund och erfarenhet vilket kan medföra att de har uppfattat situationen på olika sätt. För att försöka motverka detta förklarade vi vad vi menar med begreppen så att de förhoppningsvis utgick ifrån vår beteckning när de besvarade våra frågor. Vi är dock medvetna om att det fanns en omedveten risk att vi styrde respondentens svar och detta försökte vi undvika genom att vi använde oss av semistandardiserade intervjuer.

Ett annat alternativ kunde vara att använda oss av enkäter för att erhålla en bredare och yttligare undersökning där svaren är kvantifierbara. Men vi anser för att vi skulle få fram

---

<sup>29</sup> Enerth, Bo (1984) s 59.

vilken information avseende humankapital som aktieägare finner relevant i årsredovisningar var det inte lämpligt för vår undersökning att använda oss av enkäter eftersom de inte skulle komma tillräckligt djupt in på problemet samt att våra frågor kunde misstolkas samt att svarsfrekvensen kunde bli lägre. Även tiden spelade roll, då det kan ta längre tid att få in svaren.

Samtidskravet anser vi vara uppfyllt eftersom vi direkt efter varje intervju skrev rent och sammanställde respondenternas svar för att inte missa någon information. Beroendekritiken minskade genom att vi endast fick kontakt med en aktieanalytiker från varje fondbolag eller bank. Respondenterna kan knappast anses ha några egenintressen avseende våra frågor så även tendenskritiken är minimal.

### **2.3.3 Övrig kritik**

Vi skrev i problematiseringen en frågeställning om den nuvarande debatten avseende humankapitalet har haft någon inverkan på företagens informationslämnande i årsredovisningar. Med denna fråga i bakgrunden inser vi svårigheten med att kunna generalisera våra slutsatser som vi erhållit genom att endast undersöka ett fåtal årsredovisningar. Samtidigt som vi inser svagheten med vår utvalda metod tycker vi att fördelen väger tyngre, då man genom en studie som är baserad på en kvalitativ metod har en mycket större närhet till det som skall studeras och får därmed en möjlighet att sätta sig djupare in i den undersökta enheten och uppnå en ökad förståelse.

Ett större antal i vårt urval av företag hade varit önskvärt, men pga. tidsbrist och vår kvalitativa ansats, har vi ansett att tre företag ur varje bransch med undantag för verkstadsföretag med två, har varit tillräckligt utifrån vårt syfte.

## 3 Litteratur

---

*I detta kapitel presenteras den debatt och forskning som sker idag om externredovisningen av det intellektuella kapitalet. I början av kapitlet kommer vi att presentera den tidigare forskning som har fått störst uppmärksamhet avseende rapportering och redovisning av intellektuellt kapital vilket efterföljs av den aktuella debatten.*

---

De tre förstnämnda teorierna/modellerna ligger till grund för den forskning och debatt som pågår idag och även till utvecklandet av den analysmodell som vi kommer att använda oss utav, därför är 3.1 och 3.2 presenterade i vårt arbete. Grundtanken med dessa teorier/modeller var framförallt ett företagsinternt syfte men debatten idag fokuserar på den externa redovisningen med fokus på jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet.

### 3.1 Grundläggande modeller

Balanced scorecard (BSC) är en internationellt välkänd modell som utvecklades i början av 1990-talet av Professor Robert S. Kaplan (Harvard Business School) och Dr. David Norton (Harvard Business School, Balanced Scorecard Collaborative) och presenterades i en bok vid namn The Balanced Scorecard. Vad Kaplan & Norton utvecklade var en modell som skulle balansera de finansiella måtten med de icke-finansiella och skapa en ny fokusering inom företagen så att inte fokuseringen på de finansiella måtten blev för stark. Denna modell fick en stark genomslagskraft och används i stor utsträckning idag såsom ett företagsinternt styrningsverktyg.<sup>30</sup>

BSC består av olika nivåer där utgångspunkten är företagets visioner och strategier. Därifrån utvecklas tre perspektiv som skall balansera de finansiella måtten – kundperspektivet, organisatoriska perspektivet och förnyelse och utvecklingsperspektivet. Utifrån varje perspektiv ställs strategiska mål upp som t ex hur många nyanställningar av universitets- och högskoleutbildade som skall ske inom det organisatoriska perspektivet. Utifrån de strategiska målen identifieras de kritiska framgångsfaktorerna och det är dessa som mäts. Mätningen kan göras på olika sätt och det gäller för företaget att ta fram de nyckelmått som behövs för att kontrollera utvecklingen mot de strategiska mål som satts upp. De kritiska framgångsfaktorerna fungerar som delmål och nyckelmåtten är de som visar att företaget är på rätt väg mot att infria sina strategiska mål. När väl nyckelmåtten är klarlagda gäller det för företaget att skapa en handlingsplan utifrån dessa så att arbetet samspelar i hela styrkortet.<sup>31</sup>

Konrad – gruppen med Karl-Erik Sveiby, var bland de första som tog upp diskussionen avseende redovisning av de immateriella tillgångarna i företagen. Deras arbete pågick i

---

<sup>30</sup> <http://www.balancedscorecard.org/basics>.

<sup>31</sup> <http://www.balancedscorecard.org/basics>.

Sverige samtidigt som Kaplan & Norton arbetade med BSC i USA. De ansåg att en stor del av företagets framtida vinster berodde framförallt på humankapitalet och var av största vikt avseende värdering av företagets arbete och dess framtida vinstprognoser. Konrad – gruppens arbete inriktade sig mest på hur företagen skulle mäta det intellektuella kapitalet, dvs. delade upp immateriella tillgångar i två delar, interna och externa strukturer.<sup>32</sup> Sveiby har tagit detta arbete och utvecklat det till en modell, The Intangible Assets Monitor (Monitorn). Sveiby är idag en frilansande forskare, författare, styrelsemedlem och konsult i olika kunskapsföretag världen över. Dessutom är han hedersprofessor vid Macquarie Graduate School of Management, Sydney, Australien. Utifrån hans hemsida presenterar han sina inlägg i debatten och förespråkar humankapitalets berättigande i balansräkningen. Monitorn innefattar 4 delar: balansvärdet, externa strukturindikatorer, interna strukturindikatorer och individuella kompetensindikatorer i vilka det fokuseras på tillväxt, förnyelse, effektivitet och stabilitet/risk. För detta arbete är det enbart delen som behandlar de individuella kompetensindikatorerna som är relevant.<sup>33</sup>

Leif Edvinsson startade 1991 med att utforska olika modeller att mäta och redovisa Skandias intellektuella kapital. Han var manager of intellectual capital inom Skandia och han ville skapa ett instrument som kunde identifiera och mäta det intellektuella kapitalet i ett företag och utvecklade en modell, som fick namnet Navigatorn. Med Navigatorn ville Edvinsson skapa mått som generellt kunde användas för andra företag, för redovisning av sitt intellektuella kapital externt. Syftet med denna modell var att ta fram värden genom att arbeta mot företagets vision och strategi. Modellen innehåller fem områden på vilka företaget ska fokusera: finansfokus, kundfokus, processfokus och fokus för förnyelse och utveckling samt humanfokus.<sup>34</sup>

### 3.2 Skillnader och likheter mellan BSC, Monitorn och Navigatorn

För att skapa en trovärdighet och i förlängningen en standard för redovisning och arbete med immateriella tillgångar, vilket Sveiby åberopar, krävs jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet i informationen.<sup>35</sup> Huvudsyftet med Sveibys artikel *Measuring Intangibles and Intellectual Capital – An Emerging First Standard*, är att skapa en diskussion om ämnet och peka på dess starka inverkan på företagets värdering.<sup>36</sup> Redovisningsteoretiker för fram att huvudargumentet för redovisning är att förse marknaden med information.<sup>37</sup> Därmed blir det, enligt dessa tre modeller, viktigt för marknaden att veta hur företaget ser ut utanför de ramar som samhället ställer upp såsom lagar, normer och förordningar.

---

<sup>32</sup> Arbetsgruppen Konrad (1989), stycket är grundat på olika delar i boken.

<sup>33</sup> <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.

<sup>34</sup> Edvinsson, Leif & Malone, Michael S. (1998), stycket är grundat på olika delar i boken.

<sup>35</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle E. & Cathy, Jack M. (2001) s 20 ff.

<sup>36</sup> <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.

<sup>37</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy, Jack M. (2001) s 1 ff.

De klara likheterna mellan de tre modellerna är att de fokuserar och kategoriserar de immateriella tillgångarna eller intellektuella kapitalet. Kompetensen hos humankapitalet är i fokus och kan bli ett komplement till den finansiella redovisningen som finns idag. Alla tre teorierna grundar sig på strategiska beslut och har ett långsiktigt perspektiv och förespråkar att investeringar i immateriella tillgångar eller intellektuellt kapital höjer värdet på företagen och minimerar riskerna för framtida vinstminskningar.<sup>38</sup>

Dock finns vissa skillnader, Navigatorn och Monitorn tar fasta på att humankapitalet är det enda inom organisationen som kan skapa mervärde och resursförbättring. BSC gör inte det antagandet utan medger att det finansiella kapitalet i sig kan skapa mervärde i och med att den finns med som en jämbördig variabel på styrkortet och därmed lätt hamnar i fokus. Flexibiliteten hos Navigatorn och Monitorn är också högre, dvs. de ger en möjlighet att mäta fler saker än BSC som enbart har fyra perspektiv när det i verkligheten kan finnas många fler i den komplexa miljö företagen idag befinner sig i.<sup>39</sup> Till BSCs försvar kan nämnas att syftet med teorin är att skapa en plattform för balans inom företaget och inte en regel. Utveckling av BSC-idén för att skapa en balans i det enskilda företaget är i vissa fall nödvändigt. Både Navigatorn och Monitorn mäter de finansiella tillgångarna, men de är komplement till de immateriella tillgångarna och inte jämställda som i BSC – modellen.

### **3.3 Den aktuella debatten**

Debatten vi har studerat är den som idag pågår på det akademiska planet. Forskare och konsulter leder debatten in i det område som generellt kallas intellektuellt kapital. Av de artiklar och rapporter vi har tagit del av visar det sig att nordiska och australiensiska forskare är de som kommit längst i sin forskning kring intellektuellt kapital. Den modell som flertalet av forskarna har utgått ifrån visar sig vara Monitorn, Sveibys modell som grundlades av Konrad – gruppen.

#### **3.3.1 James Guthrie & Richard Petty**

Professor James Guthrie (Macquarie Graduate School of Management, Sydney Australien) och Richard Petty (The University of Hong Kong, Hong Kong) har i en rapport dragit en del slutledningar med stöd av en empirisk undersökning, utförd av James Guthrie, i det australiensiska näringslivet.

Guthrie och Petty uppger att i Australien har under ett flertal år empiriska undersökningar gjorts, då det visar sig att i Australien har företagen fått, på försöksbasis, flexibla riktlinjer för att redovisa intellektuellt kapital i balansräkningen. I övriga världen idag är det enbart

---

<sup>38</sup> <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.

<sup>39</sup> <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.

förvärvade immateriella tillgångar som får tas med i balansräkningen, som ett uttryck för humankapital, då dessa är lätta att mäta utifrån priset som köparen betalar för det företag som köpts. I Australien har även internt ”tillverkade” immateriella tillgångar tagits upp i balansräkningen, om de kan mätas på ett tillförlitligt sätt, vilket måste motiveras. Resultaten från de australiensiska undersökningarna har haft likvärdiga svar, företagen redovisar inte/ytterst lite av sitt intellektuella kapital.

James Guthrie och Richard Petty har en teori om att företagen för att rapportera sitt intellektuella kapital vill ha något tillbaka. Detta kan vara t ex en möjlighet att via benchmarking jämföra sig med likvärdiga företag. Då inte någon annan gör det finns det ingen anledning till varför vi skulle göra det, verkar vara mentaliteten som råder enligt forskarna. Deras förslag är att en standardisering bör komma fram, för att därmed skapa en plattform för företagen att börja arbeta med och redovisa sitt intellektuella kapital på ett tillförlitligt sätt. Detta skulle då underlätta för intressenter och ledning att fatta rationella beslut om framtiden. Kritiken mot normgivande institut är stark och då framförallt mot de amerikanska instituten som Guthrie och Petty anser vara oflexibla. De europeiska företagen skapar ett försprång gentemot de amerikanska företagen pga. de europeiska normgivarnas flexibla hållning gentemot den externa redovisningen av intellektuellt kapital. Slutligen anser de att debatten bör ske på ett akademiskt plan nu, för att vid ett senare tillfälle skapa en debatt med företagen och utifrån det skapa en standard eller norm.

Den undersökning varifrån dessa slutledningar härstammar utfördes av Guthrie genom att analysera årsredovisningar. Han anser att årsredovisningen speglar företagsledningens strategier och arbete med det intellektuella kapitalet. Grundantagandet är att de som kan mäta och följa upp sitt intellektuella kapital, även redovisar det. I undersökningen indelades det som omnämndes i årsredovisningarna avseende det intellektuella kapital i tre delar: interna strukturer, externa strukturer och anställdas kompetens. I undersökningen använde sig Guthrie av en form av checklista över de parametrar som han anser vara relevanta för företaget att redovisa externt. Han gjorde även en indelning i numeriskt, monetärt och i text/uttalanden, och gav utifrån utformningen av informationen en gradering i fyra nivåer. Resultaten av poängsättningen presenteras dock inte i den rapport vi tagit del av, utan enbart frekvensen av rapportering. Avseende humankapitalet använde Guthrie följande sex parametrar:

- Know-how
- Utbildning
- Yrkesmässiga kvalifikationer
- Arbetsrelaterad kunskap
- Arbetsrelaterad kompetens
- Entreprenörsanda<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Guthrie, James & Petty, Richard (2000) noten avser stycket 3.3.1.

Här under kommer vi att redogöra för två utförda undersökningar för att senare i vår empiriska analys använda oss utav Guthries ramverk och sedermera relatera till dessa båda undersökningar, därav denna presentation. I dessa redogörelser kommer vi inte att presentera de siffror som de kom fram till utan i första hand behandla frågan om humankapitalet, deras metodologi och slutledningar i undersökningarna. Undersökningarna gjordes på hela det intellektuella kapitalet, men vi använder bara den del som behandlar humankapitalet.

### **3.3.1.1 Australien (1999)<sup>41</sup>**

1999 presenterade James Guthrie sin undersökning om huruvida de australiensiska företagen hade applicerat denna friare hållning till de immateriella tillgångarna.

Själva utgångspunkten i Guthries undersökning bottnar i Sveibys modell, Monitorn. För att komma fram till sin undersökningsmodell gick han igenom litteratur och olika policyansatser i den aktuella forskningen och gällande normer och lagar. Utifrån denna studie skapade han en karta över de viktigaste, enligt honom, måtten för redovisningen av intellektuellt kapital, se ovan. Denna deduktiva karta blev det ramverk som han utförde undersökningen efter.

Guthrie undersökte 19 av de största, enligt börsvärdet, företagen noterade på de australiensiska listorna inom olika branscher och ett företag som, enligt egen utsago, redovisade sitt intellektuella kapital utförligt. Metodologin var en dokumentstudie av årsredovisningar och den frivilliga redovisning som de största företagen lämnade. Syftet med undersökningen var att:

- 1) utifrån ett ramverk se om det fanns någon generell praxis bland de australiensiska företagen i att rapportera sitt intellektuella kapital, och
- 2) undersöka i vilken omfattning de tre kategorierna av intellektuellt kapital redovisades.

En slutsats som han drog var att det fanns mycket tom retorik i redovisningen, vilket kan härledas till marknadsföringsmässig information. Den redovisning som fanns var i textformat och Guthrie ansåg att det saknades en vilja från företagen att skapa värden eller mått som kunde användas i jämförande syfte. Omfattningen av redovisningen skilde sig mycket från företag till företag. Det som de undersökta företagen framförallt framhöll var infrastrukturen på deras interna kommunikationer.

Resultatet visade att utav 20 undersökta företag, av vilka alla tillhörde de 25 högst värderade på den australiensiska börsen, var det endast ett fåtal som redovisade kunskapsparametern utbildning hos sina medarbetare. Av de 20 företag var det 19 som redovisade entreprenörsandan i företaget. Guthrie identifierar fyra orsaker:

- 1) Nyckelkomponenterna förstås inte, är icke – adekvat identifierade, är ineffektivt styrt och rapporteras inte under ett fungerande ramverk.

---

<sup>41</sup> Guthrie, James (2001).

- 2) Rapporteringen är generellt minimal och i den mån den rapporteras så benämns humankapital, teknologisk och intellektuella äganderätter samt organisationsstrukturen.
- 3) Ingen bransch rapporterar mer än någon annan, dvs. benchmarking problematiken.
- 4) Alla företag tror att styrning och mätning av det intellektuella kapitalet är viktigt för företagets framtida framgång, men enligt Guthrie kan få företagsledningar inte hantera det intellektuella kapitalet.

### **3.3.1.2 Irland (2000)<sup>42</sup>**

Ytterligare en undersökning gjordes år 2000 på Irland av Professor Niamh Brennan (University College Dublin, Dublin), som utgick från Guthries ramverk av frågeställningar. Hon förklarar med hjälp av exempel på hur indelningen i de övergripande delarna inom begreppet intellektuellt kapital klassificeras i undersökningsmodellen, men inte de enskilda måtten. Svårigheterna är att i Guthries och Brennans rapporter definieras inte dessa begrepp utförligt och vilka kriterier som måste uppfyllas av företagen. Utifrån Brennans exemplifiering och vår referensram har vi skapat kriterier för att jämförelser mot dessa två undersökningar ska ske och dessa kommer att presenteras närmare, se nedan under rubrik 5.1 och 5.4.

På Irland är det inte, precis som i resten av världen, tillåtet att aktivera internt utvecklat intellektuellt kapital, t ex vidareutbildning av personal. Ändå söker Brennan efter svar på frågan hur företag angriper problemet med den skillnad som finns mellan balansvärdet och marknadsvärdet, enligt Brennan det intellektuella kapitalet.

Urvalet av företag gjordes genom att hon avgränsade sig till att undersöka de kunskapsbaserade företagen som var listade på Irish Stock Exchange. Detta gav ett urval av 11 företag av totalt 97 stycken som fanns på denna lista och dessa gick under benämningen teknologi och people - orientated<sup>43</sup>. Tillverkande-, finansiella-, investment-, fastighets- och utvecklingsföretag var uteslutna ur undersökningen, vilket ger ett annat urval av företag än vad Guthrie använde. Urvalet har skett med en tanke om att undersöka kunskapsbaserade företag medan Guthrie utgick från företagens börsvärden.

En av anledningarna till att hon använde sig av Guthries ramverk var att jämförelser mellan undersökningarna skulle kunna ske. Men huvudsyftena med hennes undersökning var:

- 1) se om det fanns någon skillnad mellan balansvärdet och marknadsvärdet i irländska företag.
- 2) se hur företagen angriper dessa problem med skillnaden mellan balansvärdet och marknadsvärdet (intellektuellt kapital) i sina årsredovisningar.

---

<sup>42</sup> Brennan, Niamh (2001).

<sup>43</sup> Då en lämplig översättning inte finns, använder vi det engelska uttryck som Brennan själv använder.



Brennans undersökning skiljer sig nämnvärt inom detta ramverk och hon vidhåller Guthries slutledningar om att det finns mycket information, men att denna mer kan ses som en marknadsföringsdel av årsredovisningen. Hon anser att det inte finns belägg för en del uttalanden i årsredovisningarna. De irländska företagen redovisade ytterst lite av sitt humankapital. Det var bara en parameter som kunde mäta sig med de australiensiska företagens resultat och det var redovisningen av företagets know-how. 36 % av de undersökta företagen redovisade öppet deras uppfattning om företagets know-how, och den som redovisades var mycket knapp. Varken yrkesmässiga kvalifikationer eller arbetsrelaterad kompetens redovisades i något av de undersökta företagen. Detta trots att Irland idag är ett av de länder inom EU som har den högsta andelen av bruttonationalprodukten härrörande från kunskaps- och kunskapsintensiva företag. Marknadsvärderingen av företagen är den samma som i Australien, dvs. en hög värdering av företaget som kan härledas till en stor del intellektuellt kapital.

Brennans slutledning av undersökningen är att på Irland finns det, från företagets sida, ett svagt intresse/behov av förbättringar i att mäta och externt redovisa sina tillgångar i intellektuellt kapital, trots att marknaden anser att företagen har en betydande andel immateriella tillgångar. Hon avslutar med att konstatera att hennes undersökning inte kan fungera som en generalisering av den frivilliga redovisningen på Irland.

### **3.3.2 Anne Wyatt<sup>44</sup>**

Bl a utifrån Guthries undersökning gjorde Anne Wyatt (Department of Accounting, University of Melbourne, Melbourne Australien) en ansats att förstå vikten av informationen avseende intellektuellt kapital och då framförallt humankapital. Hon välkomnar en standardisering av redovisningsprinciperna och betonar relevansen av att redovisa sitt humankapital. Detta skulle ge en klarare bild för aktieägarna av företagets verksamhet och hur de arbetar för framtida vinster. Det stora problemet som Anne Wyatt ser är hur mätningen ska kunna ske på ett tillförlitligt sätt. Benchmarking är en viktig del för företagen för att kunna jämföra och positionera sig på marknaden. Detta kan dock skapa problem då företagen känner en viss tveksamhet till att ge ut information om sitt humankapital som konkurrenterna kan använda till sin fördel och samtidigt är till företagets nackdel. En standardisering skulle öka marknads effektivitet och företagen skulle bli jämbördiga i fråga om informationsutlämning till omvärlden. Därmed skapas inga problem med jämförelsen och tillförlitligheten i informationslämnandet.

---

<sup>44</sup> Wyatt, Anne (2002).

### 3.3.3 Wayne S. Upton, Jr.<sup>45</sup>

I en rapport författad av Wayne S. Upton, Jr. (f.d. Senior Project manager Forskning och utvecklingsstaben inom FASB) diskuterar han utifrån FASBs ramverk om immateriella tillgångar och dess berättigande i balansräkningen. Han betonar jämförbarheten, relevansen och tillförlitligheten i att redovisa immateriella tillgångar i balansräkningen. Han tar inte upp frågan om goodwill utan har i sin rapport koncentrerat sig på intellektuellt kapital och hur detta kan styra värderingen av företaget, både inom och utanför företagets kontrollsfär, dvs. både kreditgivare och aktieanalytiker. En viktig del i framtidens rapportering av immateriella tillgångar är att fastställa huruvida human- och strukturkapital är att räkna såsom en tillgång och vilka kriterier som i så fall ska vara uppfyllda för deras införande i balansräkningen. I sin argumentation och exemplifiering har Upton använt sig av BSC, Monitorn och Navigatorn, vilket ger en självklar koppling till detta arbete. Han tar upp frågans komplexitet och använder sig av BSC, Monitorn och Navigatorn för att exemplifiera frågans innehåll med hjälp av olika fallstudier. Dock förhåller han sig passiv i frågan om en generell modell, istället eftersträvar branschspecifika modeller, så att jämförbarheten företagen emellan inte går förlorad.

### 3.3.4 Jeltje van der Meer-Kooistra & Siebren M. Zijlstra<sup>46</sup>

I en rapport publicerad i *Accounting Auditing & Accountability Journal*, eftersträvar Jeltje van der Meer-Kooistra (Universitetet i Groningen) och Siebren M. Zijlstra (PricewaterhouseCoopers Amsterdam) en fortsatt debatt angående redovisningen av humankapitalet i årsredovisningar. Det som de främst vill framhålla är den kunskap och det värde som skapas genom interna strukturer inom företaget. Problemen består framförallt i att mäta och skapa en rättvis jämförelse mellan företagen. Slutsatserna de drar utifrån sin empiriska undersökning, vilken publiceras i rapporten, är att det framförallt är rädsla för att ge ut för mycket information om företagets interna strukturer som har hindrat företagen från att ha vidtagit denna redovisning tidigare. Att ge ut intern information till allmänheten är en kontroversiell fråga.

Vad de eftersträvar är en standardisering av den externa informationen avseende intellektuellt kapital. Rekommendationerna måste vara tillförlitliga och objektiva så att en rättvis värdering underlättas. Denna information bör även granskas av en objektiv part för att upprätthålla informationens kvalitet, dvs. revision. Detta ger en mer nyanserad bild av det verkliga värdet på det intellektuella kapitalet och då framförallt humankapitalet. Slutligen fastslår de att så länge en standardisering inte finns, kommer det att förekomma manipulation och selektiv informationslämning.

---

<sup>45</sup> Upton, Jr. Wayne S. (2001).

<sup>46</sup> van der Meer-Kooistra, Jeltje & Zijlstra, Siebren M. (2001).

### **3.3.5 Robin Roslender & Robin Fincham<sup>47</sup>**

Robin Roslender och Robin Fincham (University of Stirling, Skottland) anser att redovisningen av det intellektuella kapitalet inte ska standardiseras och bli en ny rekommendation för externredovisningen. De anser att det intellektuella kapitalet är en managementfråga och inte en fråga om att ge marknaden en rättvisande bild av företaget. De anser att redovisningen av humankapital aldrig kommer att kunna bli jämförbar, relevant eller framförallt tillförlitlig. Problemet som de ser är värderingen. Hur ska ett företag kunna se kritiskt på sitt intellektuella kapital när de inte har något att jämföra med? Benchmarking mot liknande företag är ett sätt. Vad inträffar om dessa företag man jämför sig med också är osäkra och blickar på sina konkurrenter? Då kommer en verksamhet att pågå inom företagen som inte är till gagn för någon part, framförallt inte marknaden.

Roslender och Fincham anser inte heller att företagen kommer att få någon fördel av att redovisa sitt intellektuella kapital. Detta eftersom dagens näringsliv är så snabbriktigt och informationen sprids så fort, att den fördel som företagen kan få genom att arbeta effektivt internt, ska företagen kunna hålla för sig själva och dra fördelar av det.

### **3.3.6 Daniel Andriessen<sup>48</sup>**

Daniel Andriessen (Nyerode University, Amsterdam, Nederländerna) anser att de praktiker, som har utvecklat teorin om intellektuellt kapital, bl a. Karl- Erik Sveiby och Leif Edvinsson, har ökat vår förståelse om intellektuellt kapital men samtidigt begränsat synsättet på intellektuellt kapital. Andriessen anger i sin rapport fyra tendenser som de flesta av dagens teorier om intellektuellt kapital innehåller och vilka deras konsekvenser är.

En av dessa tendenser är att införa immateriella tillgångar i det traditionella redovisningssystemet dvs. införa det intellektuella kapitalet i redovisningen som är skapad för materiella tillgångar. Andriessen räknar upp fem unika egenskaper hos det intellektuella kapitalet och varför han anser att de inte ska införlivas i det traditionella redovisningssystemet. Dessa fem är:

- 1) Immateriella tillgångar kan användas miljoner gånger per dag utan att deras lager ökar dvs. de är inte konkurrerande tillgångar, där användarna agerar som konkurrenter, vilket är fallet med materiella tillgångar.
- 2) Nyttan av de immateriella tillgångarna är mer osäker än nyttan av de materiella tillgångarna.
- 3) Värdet av immateriella tillgångar kan öka eller minska utan att någon transaktion sker.
- 4) Immateriella tillgångar är omöjliga att räkna och mäta.

---

<sup>47</sup> Roslender, Robin & Fincham, Robin (2001).

<sup>48</sup> Andriessen, Daniel (2001).

- 5) Vid nedskrivning eller försämring av immateriella tillgångar är det mer frågan om att skapa sig konkurrensfördelar än hos materiella tillgångar.

Som lösningen till problemet välkomnar Andriessen en ny metod baserad på ett nytt paradig, där två redovisningssystem existerar skilda från varandra. Den nya metoden ska användas vid sidan av traditionell redovisning och skulle på så sätt bättre definiera nyckelfaktorer i företaget och skulle bli ett bättre beslutsunderlag både för ledande personer i ett företag och dess aktieägare.

### **3.3.7 Den danska modellen<sup>49</sup>**

Under tre års tid, 1997 – 1999, var 17 företag i Danmark involverade i ett projekt, iscensatt av the Danish Agency for Trade and Industry, för att utveckla en Guideline for Intellectual Capital Statement. Försöken gick till så att dessa 17 företag skulle under tre år lämna minst två redovisningar om sitt intellektuella kapital. Uppställningen fick ske enligt företagens egna tankar och riktlinjer, med sina egna relevanta parametrar. Utifrån dessa rapporter/redovisningar skapades sedan en slutledning eller modell som utarbetades av J. Mouritsen (Copenhagen Business School, Fredriksberg, Danmark), M. R. Johansen (Aarhus School of Business, Århus, Danmark), H. T. Larsen (Copenhagen Business School, Fredriksberg, Danmark) och P. N. Bukh (Aarhus School of Business, Århus, Danmark).

Deras utgångspunkter i analysen och för att skapa en egen modell för externredovisning av intellektuellt kapital, är den tidigare forskning och försök som gjorts med tyngdpunkt på Navigatorn och Monitorn. De danska forskarna anser att dessa modeller är bra i teorin, men efter att ha undersökt ett specifikt företag under tre år anser de modellerna vara otillräckliga. Navigatorn och Monitorn gör en åtskillnad mellan strukturkapital och humankapital, vilket dessa forskare inte anser att man kan göra. De har utvecklat en egen modell för att skapa harmoni i redovisningen, då strukturkapital och humankapital måste verka ihop för att denna redovisning ska få effekt. Om man särskiljer dem åt kommer tillämpningen av informationen inte att bli effektiv, då två fokuserar uppstår inom företaget. Om företagen istället redan från början sammanfogar strukturkapital och humankapital kommer ett samarbete mellan dessa två tillgångar att ge stora framtida vinster. Deras modell går vidare ut på att strukturera upp det intellektuella kapitalet i 4 delar: anställda, kunder, processer och teknologi. Modellen har liknande indikatorer, t ex nöjd anställd – index och nöjd kund – index. Utifrån dessa indikatorer skapa en matris där värdena inom matrisen har samma vikt och samma värde, t ex %, DKK, styck etc.

Deras slutkommentarer är att om definitionen av intellektuellt kapital är skillnaden mellan marknadsvärdet och balansvärdet, dvs. Edvinssons och Sveibys definition, blir diskussionen ointressant. Om det hade varit så enkelt skulle det inte finnas någon diskussion eller forskning, pga. det intellektuella kapitalets enkla definition. Redovisningen av det

---

<sup>49</sup> Mouritsen, J., Johansen M. R., Larsen, H. T. & Bukh P. N. (2001).

intellektuella kapitalet ska inte användas för att förklara skillnaden mellan marknadsvärdet och balansvärdet, utan för att förändra det. För att detta ska ske måste nya regler eller en ny standard införas och då genom den danska modellen.

### **3.3.8 FASB<sup>50</sup>**

Den senaste debatten med bl a ovanstående rapporter har gjort att FASB tagit upp frågan på ett styrelsemöte för diskussion. Deras svar är att de välkomnar en fortsatt debatt, men att i dagsläget är det inte aktuellt med någon standardisering eller rekommendation. Beslutet grundar de framförallt på att värderingsfrågan av framförallt humankapitalet är svår, nästintill omöjlig att inbegripa under FASBs ramverk. Objektiviteten och jämförbarheten mellan företag kan inte garanteras och därmed blir det inte aktuellt med en standardisering. De ser gärna att företagen själva börja bygga en grund för hur de vill redovisa det intellektuella kapitalet externt för att sedan ta upp en diskussion igen med forskare och intressenter för att därifrån skapa någon form av praxis.

---

<sup>50</sup> <http://www.fasb.org/proposals/intangibles.pdf>.

## 4 Redovisningens kvalitativa egenskaper

---

*Jämförbarheten, relevansen och tillförlitligheten är tre viktiga egenskaper som bör uppfyllas i den externa redovisningen. I detta kapitel kommer vi att diskutera dessa kriterier utifrån ett externredovisningsperspektiv med stöd av diskussioner, litteratur och rapporter härstammande från relevant forskning och FASB. För att utröna tillförlitligheten och relevansen ur ett aktieägarperspektiv, redovisas de intervjuer vi har gjort med aktieanalytiker i detta kapitel.*

---

Kvaliteten på redovisningen är beroende av en mängd faktorer. Det amerikanska normgivande organet FASB har ställt upp vissa kriterier i ett ramverk för att kvaliteten på den externa redovisningen ska bibehållas. Detta ramverk riktar sig framförallt till beslutsfattare i olika positioner, t ex VD, styrelse, aktieägare etc. Redovisningen måste vara möjlig att förstå för att kunna användas till att fatta beslut. Dessa kriterier är fundamentala och speglar den syn som FASB har på den externa redovisningen, dvs. redovisningen syftar framförallt till att förse marknadens aktörer med information för beslutsfattande. Dessa grundläggande krav har FASB delat upp redovisningens användbarhet i beslutsfattande i tre delar. Dessa tre delar betecknar de som jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet.<sup>51</sup>

Jämförelser mellan företag, vars aktier handlas på en publik marknad, görs dagligen och värderas efter hur deras framtida kassaflöden prognostiseras att se ut. I dessa jämförelser inbegrips all relevant information som företagen ger ut och dess tillförlitlighet måste vara stark för att informationen ska ha något jämförbart värde.

### 4.1 Jämförbarhet

Redovisningens kvalitet är beroende av dess jämförbarhet. Jämförbarheten uppstår om det finns en kontinuitet i redovisningen från period till period och att metoden att redovisa är densamma eller att tilläggsupplysningar lämnas vid avvikelser. Innehållet i redovisningen blir sammantaget mer värdefullt för nyttjaren om han/hon kan jämföra företagets redovisning med ett annat företags redovisning. Dessutom är redovisningen ett instrument för att mäta företagets framgång och kunna jämföra resultaten mellan olika perioder. Kontinuitet i mätning och redovisning, där alla använder sig av samma metoder eller vid avvikelse tilläggsupplysning, är det som gör att olika företag kan jämföras sinsemellan och intressenten kan göra egna bedömningar som ligger till grund för att fatta rationella beslut.<sup>52</sup>

Därmed uppstår problemen med att mäta och presentera information avseende humankapitalet. Då det inte finns några principer om hur humankapital ska redovisas blir jämförbarheten svår att uppfylla i årsredovisningarna. Om man drar paralleller till Guthries

---

<sup>51</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy, Jack M. (2001) s 20 ff.

<sup>52</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy, Jack M. (2001) s 20 & 198.

och Brennans undersökningar kan man se att jämförbarheten blir skev då de olika företagen redovisar sitt humankapital olika dels innehållsmässigt, dels presentationsmässigt. Vissa redovisar kanske enbart i textform, emedan vissa eventuellt redovisar i monetära termer.<sup>53</sup>

Jämförbarheten mellan olika immateriella tillgångar, som exempelvis humankapital, är ett komplext problem. Frågan om ett företags humankapital och hur det redovisas på bästa sätt för att kunna jämföras med likvärdiga företag, är mycket svår. Upton anser att detta problem kan avhjälpas genom standardisering och normer och kan skapa en jämförbar bild mellan olika företag och bidra till att intressenter får en mer rättvisande bild av företaget.<sup>54</sup>

Grunden för att jämförbarheten skall upprätthållas är att mätningar och presentationer blir lika mellan företag. Problem som kan uppstå är att godtycklighet får spela en roll i värderingen. Upton tar i sin rapport upp aspekter såsom att företagsledningar får en chans att blåsa upp balansräkningen för att dölja förluster, genom att t ex kvitta avskrivningar på tillgångarna med en uppskrivning av de samma.<sup>55</sup>

## **4.2 Relevans**

Inom FASBs ramverk delas relevansen upp i tre delar: Predictive value, Feedback value och Timeliness. Med dessa tre menas att relevant information kan utgöra en skillnad i beslutsfattandet. Redovisningen är relevant för aktieägarens syften om rätt beslut kan tas i rätt tid. Det är av största vikt att beslutsfattare har den relevanta informationen i tid så att lämpliga åtgärder kan genomföras. Timeliness-kriteriet är det som speglar att beslutsfattaren får den relevanta informationen i rätt tid. Om informationen inte finns tillgänglig vid rätt tid, förlorar den sin relevans och åtgärder som skulle genomföras blir inte gjorda.<sup>56</sup> Predictive value eller förväntat värde är den del som är svårast att uppskatta. För att uppskatta ett framtida värde måste den redovisning som framgår vara användbar, dvs. relevant. Feedback value eller historiskt värde är den del som är lättast att erhålla, då historiska fakta är lätta att finna. Om det historiska värdet är användbart skapas en grund för att göra avvägda beslut avseende framtida uppskattningar och därmed ge redovisningen den relevans som är nödvändig, enligt FASB, för att säkerställa redovisningens kvalitativa egenskaper.

Vad är relevant ur ett aktieägarperspektiv? Det är beroende av informationens användningsområde och vem som är mottagare av informationen.<sup>57</sup> Vi utgår ifrån att aktieägaren finns under teorin om the economic man, vars mål är att vinstmaximera sin investering/andel. Om man utgår från FASBs ramverk så bör alla variabler som kan påverka framtida rationella beslut tas med i redovisningen. Svårigheterna med att upprätthålla

---

<sup>53</sup> Guthrie, James (2001).

<sup>54</sup> Upton, Jr., Wayne S. (2001) s 96-97.

<sup>55</sup> Upton, Jr., Wayne S. (2001) s 79.

<sup>56</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy, Jack M (2001) s 21.

<sup>57</sup> Lundahl, Ulf & Skärvad, Per-Hugo (1982) s 10.

relevansen i informationen är att det framtida, förväntade värdet är mycket svårt att uppskatta, då numerisk eller monetär information är den som är lättast att applicera i konkreta beslut. Kan informationen inte framkomma i rätt tid, tappar den sin relevans och därmed är den ointressant för beslutsfattaren. Relevant redovisning används också för att bekräfta att de beslut som är tagna utifrån historiska och nuvarande värden av tillgången.<sup>58</sup>

### **4.3 Tillförlitlighet**

Tillförlitligheten i informationen är viktig för att kvaliteten i redovisningen skall upprätthållas. Om humankapitalet skall vara med i årsredovisningen måste visa kriterier vara uppfyllda för att kvaliteten i informationen ska anses vara god. FASB delar in tillförlitligheten i tre kategorier: verifierbarhet, neutralitet och representational faithfulness.

Tillförlitlighetskriteriet har inget rätt eller fel. Det finns mer eller mindre tillförlitligt redovisning och strävan är den högre graden av tillförlitlighet för att kvaliteten i redovisningen ska upprätthållas. Där är de tre ovanstående parametrarna en viktig måttstock för att säkerställa tillförlitligheten i redovisningen. Verifierbarheten av redovisningen kan förklaras genom att en högre grad av konsensus mellan mätningar eftersträvas. Detta går lite samman med jämförbarheten, där det viktigaste är att samma mätmetoder och värderingsprinciper används. Om ett värde kan säkerställas via en tillförlitlig verifiering skapas en situation mellan företag eller mellan två bokslut som är jämförbar. Tillförlitligheten vilar mycket på att vissa värden kan verifieras.

Neutraliteten är en parameter som ska tillgodose alla inblandade parter intresse. Tyvärr kan inte detta alltid ske, utan en form av kompromiss blir resultatet. Neutraliteten i redovisningen har som mål att minimera de störningar som kan ske i informationslämnandet, såsom felaktigheter i värderingen. Värderingsproblematiken är en del som ska minimeras genom att värderingen av en tillgång ska vara så neutral som möjligt. Även här finns det inte en svart och en vit sida, utan det är neutraliteten i värderingen som styr hur tillförlitlig den är, men då de olika aktörerna har olika intresse får denna parameter klassas som mindre viktig än verifierbarheten i fråga om tillförlitligheten i redovisningen.<sup>59</sup>

Kvaliteten på kopplingen mellan måttet på tillgången och det fenomen det representerar går under benämningen representational faithfulness<sup>60</sup>. Värdet måste vara representativt för tillgången annars blir det inte tillförlitligt. Ett exempel på en diskrepans mellan tillgång och fenomen är t ex pantsatta tillgångar som inte kan nyttjas till sitt fulla värde. Även om hela tillgången är upptagen i balansräkningen, måste den del som företaget inte kan nyttja framgå av redovisningen.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy, Jack M (2001) s 21.

<sup>59</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy, Jack M (2001) s 21 f.

<sup>60</sup> Då inte någon lämplig översättning på detta ord använder vi det engelska.

<sup>61</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy, Jack M (2001) s 22.



#### **4.4 Användbarhet av ovanstående redovisningsegenskaper**

FASB har ställt upp de tre kriterierna i sitt ramverk för att skapa en pålitlig och kvalitativ redovisning. Ramverket inriktar sig främst på att skapa en användbar redovisning för beslutsfattare eller intressenter. Det kan vara både interna och externa intressenter som ska skaffa sig en rättvisande bild av företagets finansiella ställning och kunna fatta rationella beslut utifrån denna redovisning.<sup>62</sup>

För att motivera humankapitalets befinnande i årsredovisningen måste de tre ovanstående kriterierna vara uppfyllda. Idag finns ingen generell modell för att redovisa humankapitalet och debatten om dess medverkan i årsredovisningar är intensiv (se ovan). En stor del av denna debatt handlar om det marknadsvärde som företagen har på den publika börsen i jämförelse med balansvärdet och skillnaden däremellan. Skillnaden anser vissa vara ett omotiverat mått för företagets värde som skulle kunna motiveras med en jämförbar, relevant och tillförlitlig redovisning av företagets intellektuella kapital.<sup>63</sup>

I vårt arbete blir jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet intressant så till vida att vi ser på den redovisning som företagen idag lämnar frivilligt i sina årsredovisningar. Då de här tre begreppen är centrala i FASBs ramverk för kvalitativ redovisning, är de viktiga för bedömningen av informationens kvalitet. FASBs inlägg i debatten, som vi redogjort för ovan, är viktig pga. FASBs inverkan på den internationella redovisningsteorin. Vi använder dessa begrepp eftersom de fungerar såsom riktlinjer för att skapa en redovisning vilken är användbar i beslutsfattande av mottagaren av informationen.

#### **4.5 Telefonintervjuer**

För att göra en bedömning av vad som aktiemarknaden anser vara relevant och tillförlitligt i den externa redovisningen av humankapitalet, tog vi kontakt med nedanstående personer för att undersöka deras åsikter. Intervjuerna gjordes per telefon den 16 maj 2002.

---

<sup>62</sup> Schroeder, Richard G., Clark, Myrtle W. & Cathy, Jack M (2001) s 19.

<sup>63</sup> Upton, Jr., Wayne S. (2001) s 108.

#### **4.5.1 Christer Beckard, Handelsbanken Markets<sup>64</sup>**

Christer Beckard är aktieanalytiker på Handelsbanken Markets. Intervjun tog sin början med en presentation av uppsatsen och vår definition av humankapital. Därefter togs den första frågan på frågeformuläret upp (se bilaga 1), och intervjun som var tänkt att vara en intervju med öppna svar blev det en diskussion om vad Christer Beckard ansåg om relevansen och tillförlitligheten i företagets redovisning av sitt humankapital.

Christer Beckard anser att den redovisning som sker idag, avseende humankapitalet, är irrelevant. Jämförelse mellan bolagen är svår att göra eftersom bolagen inte visar det på samma sätt. Det som är relevant i den externa redovisningen är hur materiella tillgångar utvecklas och företagets vinstprognoser ser ut. Något som kan motivera en högre värdering är varumärket. Då intervjun gav dessa svar blev resterande del av intervjun inriktad på konsultbolag och deras redovisning av humankapitalet.

Avseende konsultbolag och deras redovisning anser Christer Beckard att det är konsulternas intjäningsförmåga som är viktig. Det som de har presterat är det som spelar någon roll avseende värderingen av bolaget. Han förutsätter att konsulterna är kompetenta, har adekvat utbildning och att intjäningsförmågan är bibehållen. Därmed blir det värdering enligt en branschvärdering istället. Det som kan rendera en högre värdering är ledningens förmåga att leda företaget. Nyckeltal som kan vara av eventuellt intresse är omsättning per anställd och vinst per anställd.

Avslutningsvis anser Christer Beckard att dagens redovisning av humankapitalet inte är tillförlitlig. Han anser att det som tas upp i årsredovisningar och delårsrapporter är att klassa som marknadsföring från företagets sida. Om det skulle finnas nyckeltal, där humankapitalet är en av variablerna, i årsredovisningen som är av intresse så räknar han ut det själv och litar därmed inte på företagets egen redovisning.

#### **4.5.2 Markus Lüttgen, Den Danske Securities<sup>65</sup>**

Markus Lüttgen är verksam som aktieanalytiker på Den Danske Securities i Stockholm. Intervjun började med en översikt om vårt uppsatsämne för att sedan gå över till vårt frågeformulär.

På längre sikt anser Markus Lüttgen att det är relevant att studera den information som finns om företagets forskning och utveckling. Information utgör underlag för att kunna uppskatta den potentiella produktutvecklingen över tiden och på detta sätt få fram den framtida förväntade avkastningen. Han studerar informationen avseende hur många forskare som är

---

<sup>64</sup> Beckard, Christer, telefonintervju 2002-05-16.

<sup>65</sup> Lüttgen, Markus, telefonintervju 2002-05-16.

verksamma inom valt företag eftersom han anser det vara relevant vid bedömningen av framtida avkastning.

En redogörelse gjordes av våra parametrar och han ansåg att måtten utbildning, arbetsrelaterad kunskap och kompetens vara bra men att det är svårt att göra några generella jämförelser mellan företag idag eftersom man inte vet hur de har upprättats. Där kom tillförlitligheten in som han inte anser vara särskilt stor i årsredovisningar.

Markus Lüttgens tillvägagångssättet vid bedömning av ett företags framtida avkastning är att upprätta kassaflödesanalyser, P/E – tal men även att få en överblick över hur många forskare som är verksamma. Humankapitalet innefattar en del av bedömningen men denna information erhålls generellt inte genom årsredovisningar utan från kapitalmarknadsdagar, kontakter med företrädare för företaget eller ledningen.

#### **4.5.3 Rikard Nilsson, SEB Enskilda Securities <sup>66</sup>**

Tredje intervjun blev med Rikard Nilsson som är aktieanalytiker på SEB Enskilda Securities i Stockholm. Innan intervjun erhöll han information om vårt uppsatsämne samt vår definition av humankapital.

Rikard Nilsson anser att information avseende den frivilliga redovisningen av humankapital i årsredovisningar inte är relevant vid bedömning av ett företags framtida avkastning.

Beträffande de sex måtten som vi använder oss av i vårt arbete, anser han att alla är intressanta, men inte användbara eftersom de är svåra att definiera och då framför allt måtten know-how och entreprenörsanda.

Avseende humankapitalsredovisning i framtiden i fråga om utformning och omfattning anser Rikard Nilsson att den ser bra ut som den är idag. I hans arbete är inte våra sex parametrar viktiga och att ju mer man tittar på det finansiella, desto mindre tittar man på det icke finansiella. Slutligen förespråkar han revision av redovisat humankapital för att denna redovisning ska kunna anses som tillförlitlig.

---

<sup>66</sup> Nilsson, Rikard, telefonintervju 2002-05-16.

## 5 **Analys av empiri**

---

*Nedan följer en redovisning av våra empiriska undersökningar där vi mer ingående kommer att presentera de mått som vi valt att använda oss utav. Därefter redogör vi för hur de utvalda företagen redovisar sitt humankapital utanför de redovisningsramar och normer som finns i Sverige. Slutligen gör vi jämförelser mellan de tre branscherna samt en jämförelse mellan vår undersökning och James Guthries och Niamh Brennans undersökningar.*

---

### 5.1 **Undersökningen**

Den undersökning som vi har gjort har grundat sig i att undersöka svenska börsföretags frivilliga redovisning av humankapital. Denna undersökning har vi gjort genom att använda oss utav den undersökningsram som utarbetades av James Guthrie i Australien. Sedermera användes denna form med likartade frågeställningar i en undersökning på Irland av Niamh Brennan. Dessa undersökningar har redogjorts tidigare i detta arbete, men de parametrar som de och vi har använt oss utav står inte förklarade. Måtten förklaras inte i deras rapporter utförligt, men utifrån Brennans rapport, där hon exemplifierar vissa mått, och vår egen referensram har vi gjort en ansats till att förklara och tyda dessa begrepp. Utifrån dem presenteras vår undersökning. I utvecklandet och översättningen av dessa begrepp har vi även haft våra tre ledord i denna uppsats: jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet med oss. Det som presenteras nedan är de kriterier vi har satt upp för att företagen ska få en markering i den sammanfattande analysen som presenteras efter redogörelsen.

Tilläggas ska att specifika meningar som vi noterar nedan har analyserats tillsammans med helheten och att det räcker med att ett kriterium har uppfyllts för att kvalificera sig med en markering.

De mått som vi har använt oss av för att göra vår undersökning och som presenteras nedan är följande:

- Utbildning
- Arbetsrelaterad kunskap
- Arbetsrelaterad kompetens
- Yrkesmässiga kvalifikationer
- Know-how
- Entreprenörsanda.

### **5.1.1 Utbildning**

I vår genomgång av årsredovisningar har vi letat efter uttalanden/nyckeltal som kan härröra från den utbildning som företaget har för sin personal.

Vi har framförallt tittat efter om företagen redovisar om det finns någon individuell utbildningsplan för personalen. Även om företagen har något mål med att utbilda sin personal på ett visst sätt eller en viss mängd varje år och om detta har efterlevts. Än bättre är att även belopp för utbildningskostnader redovisas.

Redovisar företaget hur mycket utbildning de erbjuder sin personal och huruvida det sker i företagets egen regi, är en annan fråga som vi ställt oss. Detta skulle indikera på att företaget har en tanke bakom utbildningen. Tillhandahåller företaget själv utbildningen kan det tänkas att det är en del av att behålla sin personal genom att vidareutbilda dem.

Till sist har vi tittat på om företagen redovisar kostnaden för utbildning separat, dvs. utanför resultaträkningen i exempelvis en not.

### **5.1.2 Arbetsrelaterad kunskap**

Redovisar företaget sin specialistkunskap? Om det finns en specifik kunskap inom företaget och den redovisas på ett objektivt sätt har företaget uppfyllt detta kriterium. Något som varit genomgående problem med detta kriterium har varit den marknadsföring som företagen i sina årsredovisningar bedriver. Genom diskussioner inom gruppen har vi kommit fram till att den specialistkunskap som företagen redovisar måste vara belagd på något sätt. Det räcker inte med att påstå att ”vi är bäst inom detta område” utan det måste motiveras.

Företagen söker alltid efter kompetent personal, men har de några teoretiska krav på sina anställda, och i så fall vilka? Detta kriteriet kräver också en motivering och inte bara ett påstående om att företaget har en hög kunskapsnivå.

Akademisk utbildning måste ingå för att benämnas arbetsrelaterad kunskap annars ingår det under måttet utbildning. Redovisar företaget sin sammansättning av akademiskt utbildad personal så har de uppfyllt detta kriterium.

Sammanfattningsvis har vi letat efter delar som visar att personalen vet hur man gör jobbet dvs. teoretisk och följderna (effektivitet, produktivitet) därav.

### 5.1.3 Arbetsrelaterad kompetens

Till skillnad från ovanstående kriterium innefattar detta att personalen kan göra jobbet. Skillnaden är hårfin, men det är fråga om att veta och kunna. Ett exempel på detta är olika former av traineeprogram och learning by doing inom företagen. Finns detta och redovisas det på ett trovärdigt sätt har företaget uppfyllt våra kriterier.

En framhävnig av den rådande företagskulturen kan också räcka, men det måste motiveras utifrån dess positiva konsekvenser. Det hör lite ihop med utbildningskriteriet, att skapa sin egen kompetens via specialiserad utbildning, som t ex traineeprogram.

### 5.1.4 Yrkesmässiga kvalifikationer

Krävs det speciella kvalifikationer för att arbeta på företaget? Det är samma kriterier som för de flesta ovanstående delarna. Kvalifikationer måste vara preciserade och motiverade för att få en markering.

Personalens arbetserfarenhet är inkluderat inom detta kriterium. Niamh Brennan exemplifierar detta genom ett citat i sin rapport.

*“Mary Goulding brings considerable experience of the computer industry together with a successful track record of management within rapidly growing technology oriented companies (Rapid Technology Group 1998 annual report, p. 3).”*

Citat Niamh Brennan (2001) sid 433.

Exempelvis SKF söker mestadels ingenjörer eftersom det ligger i deras kärnverksamhet att skapa tekniskt avancerade lösningar in teknologi och kullagerindustrin. Motivering är att det sammanfaller med deras kärnkompetens och denna är beskriven i årsredovisningen.

### 5.1.5 Know-how

Know-how är en parameter som visar om företaget ”gör saker rätt”. Här tittar vi på hur lagarbetet fungerar inom företagen. Vet hela företaget hur de ska agera i en specifik situation och hur fungerar det. Det räcker inte att bara berätta att man har hög know-how inom företaget, utan det krävs en motivering och en förklaring.

### **5.1.6            Entreprenörsanda**

Här har vi tittat närmare på hur pass decentraliserade företagen är. Hur mycket befogenheter och ansvar vilar på den enskilde i fråga om företagets framgång. Tas personalens idéer tillvara?

Uppmuntra personalen att hjälpa till att vidareutveckla företaget genom att inspirera till egna initiativ och belöna dem därefter. Tillskriver företaget dess framgång på personalen? Om personalen har en stor del i företagets framgång och detta utvecklas i årsredovisningen har företaget levt upp till våra högt ställda krav att redovisa entreprenörsandan inom företaget.

*“Bioglan encourages employees to participate in the growth of the Group and welcomes employee involvement at all levels. Most of the Group’s employees may participate in the Company’s share schemes whereby they have the opportunity to benefit from the performance and progress of the Group (Bioglan Pharma Plc, 1999 annual report, p. 20)”.*

Citat Niamh Brennan (2001), sid 434.

## 5.2 Antal mått per företag

Antal företag	8
Antal branscher	3
Antal mått	6
Medeltal av mått rapporterade per företag	3
Minimum mått rapporterade av ett företag	1
Maximum mått rapporterade av ett företag	4

Tabell 5.1 – Deskriptiv översikt av vår utförda undersökning

Mått/Företag	Utbildning	Arbetsrel kunskap	Arbetsrel kompetens	Yrkesm kvalifikationer	Know - how	Entreprenöranda	Total
FöreningsSparbanken	x		x				2
Nordea	x		x		x	x	4
Skandia	x	x	x			x	4
ReadSoft	x	x					2
Sigma	x				x	x	3
WM - Data	x		x	x	x		4
SKF	x			x		x	3
Volvo	x						1
	8	2	4	2	3	4	23

Tabell 5.2 – Sammanställning av våra mått

Som tabellerna visar är det framförallt den utbildning som sker inom företagen som de utvalda företagen vill redovisa. Alla företag, vars årsredovisningar vi har undersökt, redovisade hur mycket utbildning eller vilka utbildningsformer de har för sin personal.

Det som är mest överraskande är att den arbetsrelaterade kunskapen endast redovisas av två företag. Skandia har inlett ett långvarigt samarbete med akademiska institutioner, även slutit avtal med vissa universitet för att de anställda skall kunna få en möjlighet till akademiska studier. ReadSoft beskriver att mer än 80 % av utvecklingspersonalen har civilingenjörsexamen och en del av dem är akademiska forskare, således har de uppfyllt kriteriet.



Den arbetsrelaterade kompetensen redovisas av FöreningsSparbanken, Nordea, Skandia och WM-Data. FöreningsSparbanken erhöll sin markering för att en separat avdelning för personal- och kompetensutveckling finns inom företaget. Nordea har instiftat ett stipendium och har olika former av traineeprogram för att locka till sig unga akademiker. Avseende Skandia har de olika kompetensförsäkringsstipendier, forskningsstöd och utveckling av individuella program för nyckelpersoner för att utveckla kompetensen inom företaget. WM-Datas koncern har en kunskapsbank samt produktionssystem WMP, som medför att informationen blir tillgänglig för hela koncernens medarbetare och därmed den viktigaste kanalen för kompetensspridning. Denna kunskapsbank innebär att den kollektiva kunskap som kontinuerligt byggs upp i organisationen samlas in och kan sedan göras tillgänglig för samtliga medarbetare.

Det fjärde måttet utgörs av yrkesmässiga kvalifikationer och där har två företag lyckats kvalificera sig, WM-Data och SKF. WM-Datas anställda har, enligt deras årsredovisning, en gedigen kunskap om kundernas branscher och teknikmiljöer och SKF uppger att deras anställda har grundliga kunskaper inom respektive användningsområde.

Inom måttet know-how är det Nordea, Sigma och WM-Data som har uppfyllt kriterierna. Att inte Skandia fick en markering här beror på att de redovisar bara att de har ett lagarbete, men inte hur det fungerar. Nordea har implementerat e-baserade integrerade Human resources system, som bidrar till att de anställda vet hur de ska agera i olika situationer. WM-Data har väl etablerade värderingar. De utgör en viktig del av infrastrukturen och är därmed ryggraden i WM-Datas strukturkapital. Sigma har ett intranät och en informationsdatabas som finns tillgängligt för alla medarbetare och härmed skapar Sigma virtuella normer för sina anställda.

Det sjätte och sista måttet utgörs av entreprenörsanda och är det andra största måttet tillsammans med arbetsrelaterad kompetens efter utbildning. Nordea har under föregående år i större omfattning infört decentralisering och medbestämmande inom koncernen. Beträffande Skandia utgör de en funktion att tillhandahålla verktyg, skapa mötesplatser och bygga nätverk som medför att de anställda kan ta ansvar och makt över sin egen situation. Dessutom premieras ansvarstagande, initiativ och kreativitet. Hos Sigma ingår entreprenörskap som ett av fyra kärnvärden som existerar inom koncernen. I SKFs grundvärderingar ingår ansvar och befogenheter för personalen.

Som går att utläsa i ovanstående tabell har Volvo enbart lyckats med att erhålla en markering för utbildning som företaget tillhandahåller sina anställda och är således det företag med minst antal mått representerade. Samtidigt har SKF uppfyllt kriterierna för tre mått och har därmed klarat av att prestera bättre än både ReadSoft och FöreningsSparbanken som erhöll två mått vardera. I toppen ligger Nordea, Skandia och WM-Data som alla tre har klarat av att uppfylla 67 % av måtten.

Jämförbarheten kan tyckas vara uppfylld enligt ovanstående tabell eftersom det går att utföra jämförelser totalt, men samtidigt faller kravet då samtliga företag inte upprättat tillräckligt

med information avseende sitt humankapital så att samtliga mått kan avläsas. Även om företagen föregående år har redovisat en parameter, så faller det om de inte redovisar den nu. Kontinuiteten avbryts och jämförbarheten kan inte upprätthållas. Detta är relevant att uppge, även om vi avgränsat oss från att undersöka flera år.

### 5.3 Jämförelse mellan branscher

Företag	Bransch
FöreningsSparbanken	Bank/Finans
Nordea	Bank/Finans
Skandia	Bank/Finans
ReadSoft	IT
Sigma	IT
WM - Data	IT
SKF	Verkstadsföretag
Volvo	Verkstadsföretag

Tabell 5.3 – Översikt av företag och branschindelning

MÅTT	Bank/Finans	IT	Verkstadsföretag
	Antal	Antal	Antal
Utbildning	3	3	2
Arbetsrelaterad kunskap	1	1	0
Arbetsrelaterad kompetens	3	1	0
Yrkesmässiga kvalifikationer	0	1	1
Know - how	1	2	0
Entreprenörsanda	2	1	1
<b>Σ</b>	10	9	4

23

Tabell 5.4 En sammanställning av måtten branschvis

Samtliga inom Bank/finans har redovisat utbildning och arbetsrelaterad kompetens, men däremot har inget företag redovisat något om sina yrkesmässiga kvalifikationer. Inom IT är varje mått representerat. Utbildning och know-how är mest förekommande. Avseende verkstadsföretagen är varken arbetsrelaterad kunskap och kompetens samt know-how angivna.

Mellan bank/finans och IT förekommer det inte någon direkt diskrepans i vår undersökning eftersom den förstnämnda branschen har tio mått och den andra nio mått redovisade. Däremot skiljer sig verkstadsföretagen mot dessa två eftersom de enbart har uppfyllt kriteriet för fyra mått, men då endast två verkstadsföretag är representerade i undersökningen resulterar det i att de har ca 65 % av antalet representerade mått vid en jämförelse branschvis.

Liksom ovanstående tabell avseende mått per företag kan det göras jämförelser branschvis med totalt antal mått. Eftersom vi endast har två företag representerade inom verkstadsföretag har vi beräknat ett genomsnitt som resulterar i sex mått istället.

Jämförelser emellan branscher kan sträcka sig till att se på i vilken omfattning företagen redovisar humankapitalet. Att alla företag använder samma mät- och redovisningsmetoder eller lämnar tilläggsupplysningar vid avvikelse är viktigt. Om detta inte är möjligt är jämförelser mellan branscher onödigt. Som vår tabell ovan visar är det en stor (procentuell) skillnad mellan bank/finans – IT och verkstadsföretag. Detta skulle innebära att med dagens redovisningsmetoder av humankapitalet skulle det inte gå att göra jämförelser användbara i beslutsfattande.

Som vi nämnt ovan avseende informationens relevans, måste alla tre kriterier uppfyllas även branschvis. Om aktieägaren anser att denna information är relevant för hans/hennes investeringsbeslut, måste en uppskattning av ett framtida värde vara möjlig att genomföra och informationen framkomma i rätt tid.

Som tabellen visar är de mått som företagen erhållit verifierade och därmed ger det en fingervisning om i vilken omfattning de olika branscherna redovisar humankapitalet.

## 5.4 Jämförelse mellan undersökningar

Under denna rubrik kommer vi att redogöra för de skillnader och likheter som vi identifierat mellan vår undersökning och de undersökningar som gjorts tidigare med Guthries ramverk.

MÅTT	Vår undersökning (2002)		Guthrie et. al. (1999)		Brennan et. al. (2000)	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>
Utbildning	8	100	6	30	1	9
Arbetsrelaterad kunskap	2	25	12	60	2	18
Arbetsrelaterad kompetens	4	50	9	45	0	0
Yrkesmässiga kvalifikationer	2	25	1	5	0	0
Know - how	3	38	6	30	4	36
Entreprenörsanda	4	50	19	95	2	18

*Tabell 5.5 Tre undersökningar*

Ett första konstaterande vid studerande av tabellen är att den irländska undersökningen skiljer sig markant inom vissa kriterier. Den arbetsrelaterade kompetensen redovisades inte av något företag i Brennans undersökning, medan den redovisades för i ca 40 % av fallen i Guthries och vår undersökning. Detta kan bero på hennes urval av företag, då hennes val skiljer sig mellan Guthries undersökning och vår.

Skillnaden mellan vår undersökning och Guthries är framförallt den del som benämns utbildning. Alla våra företag redovisade vilken utbildning som företagets anställda fick eller vilka möjligheter till utbildning som finns. I vissa fall redovisades även kostnaden och tiden för utbildning av personalen. Endast 30 % av de australiensiska företagen redovisade utbildning och dess delar i årsredovisningen.

En annan stor skillnad är den som härstammar ur de yrkesmässiga kvalifikationer som de svenska och australiensiska företagen redovisar. Detta kan härröra från sällningen mellan redovisning och marknadsföring som vi och Guthrie kan uppfatta annorlunda.

Likheterna mellan undersökningarna är att företagens redovisning av dess know – how är lika. Företagen vill visa att de vet vad man gör och att man är duktig på det. Detta kan liknas vid marknadsföring, men då alla tre undersökningar gör en sällning mellan redovisning och marknadsföring kan detta vara av vikt att klargöra.

En annan likhet mellan vår undersökning och Guthries är det mått som behandlar arbetsrelaterad kompetens. I Sverige har vi en utbredd traineeverksamhet i företagen och detta kan spela roll i fråga om mätningen. Trainee är en del av detta mått och utbredningen i världen av traineeprogram är stor. Specialiserad utbildning av personal kan även det vara en likhet mellan de två ländernas näringsliv.

## **5.5 Nyckelmått**

Vid analys och sammanställning av vårt empiriska material, kom vi till den insikten att det saknades något för att vi skulle anse analysen som mer komplett. Detta något har vi benämnt nyckelmått och är den numeriska redovisning som företagen lämnar i sin uppställning av nyckeltal i årsredovisningen. I analysen ingår inte de nyckeltal som enligt normer ska vara med i redogörelsen av företagets nyckeltal. Vi anser att man kan se nyckelmåtten som en fingervisning om hur utbyggt företagets system är för att mäta sitt humankapital. Här under kommer vi att redogöra för de specifika nyckelmått som företagen räknar ut och redovisar i sin årsredovisning.

### **FöreningsSparbanken:**

- Kompetensutvecklingsutgifter per anställd
- Utbildningstid i % av tillgänglig årsarbetstid

### **Nordea:**

- Utbildning per manager

### **Skandia:**

- Premieinkomst per anställd

**ReadSoft:**

- Personalomsättning
- Omsättning per anställd
- Förädlingsvärde per anställd

**Sigma:**

- Omsättning per anställd
- Förädlingsvärde per anställd
- Rörelseresultat per anställd

**WM – Data:**

- Antal intäktspersoner i % av antal anställda
- Medarbetaromsättning
- Omsättning per intäktsperson
- Resultat före goodwillavskrivningar exkl. jämförelsestörande poster per intäktsperson
- Resultat efter finansnetto per intäktsperson
- Utbildningsnivå i % av antal anställda

**SKF:**

- Inga

**Volvo:**

- Inga

Det slående med denna undersökning är att IT – bolagen har en mycket högre frekvens av nyckelmått. Framförallt WM-Data har en halv sida i årsredovisningen som behandlar humankapitalet och dess viktigaste nyckelmått. Branschmässigt är det den skillnad som man ser tydligast, där verkstadsföretagen inte redovisar ett enda nyckelmått.

## **5.6 Uppföljning av empiri**

För att följa upp våra resultat tog vi kontakt med ett antal forskare som vi refererat till i detta arbete. Vi tog kontakt via e-post där vi i meddelandet presenterade de undersökta företagen och bifogade en kort summering med våra resultat och ett antal allmänna frågor (se bilaga 2). Alla forskare fick samma summering och frågor.

Forskarna vi kontaktade var James Guthrie, Niamh Brennan, Jeltje van der Meer-Kooistra, Anne Wyatt och Jan Mouritsen. Av dessa fick vi svar ifrån James Guthrie och Niamh Brennan.

På frågan om vad Guthrie ansåg om de svar vi fick från aktieanalytikerna, vilka får representera marknaden, och deras svala intresse för redovisning av humankapitalet svarade han:

*“Holland (2000) in the AAAJ special issue, showed that investment advisors had no idea about IC. I cannot see bankers moving from the status quo, even though Enron shows real issues with current financial reporting and auditing.”<sup>67</sup>*

På vår fråga avseende den standardiseringsdebatt som har försiggått utifrån Upton och inom FASB och vad Guthrie ansåg om FASBs ställningstagande i denna fråga, fick vi till svar:

*“The Americans have always been against developments in IC, now they are starting to look at the area. But the led for this form of measuring and management of IC is not coming from the accounting profession, but from practitioners and other disciplines.”<sup>68</sup>*

Slutligen svarade han på vår fråga om redovisningens jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet:

*“No, we are not looking for this. IC is more of a flow than a stock. The work by the Danish group highlights that it is more important to start some experimentation in reporting, rather than trying to impose a global stand. It is very early days!!!”<sup>69</sup>*

Tyvärr hade Niamh Brennan förmodligen inte uppfattat vårt meddelande såsom det var menat. Troligen uppfattade hon det som att vi enbart hade undersökt banker och finansinstitut. Hon tror inte att det är möjligt att mäta intellektuellt kapital på ett tillförlitligt sätt och därför blir det inte möjligt att redovisa det i balans- och resultaträkning. Hon ser som ett mer lättarbetat alternativ är att få företagen till att redovisa sitt intellektuella kapital i noter och berättelser än att ta upp det som en tillgång i balansräkningen.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Citat James Guthrie 2002-05-19.

<sup>68</sup> Citat James Guthrie 2002-05-19.

<sup>69</sup> Citat James Guthrie 2002-05-19.

<sup>70</sup> Niamh Brennan 2002-05-19.

## 6 Slutsatser och reflektioner

---

*I detta kapitel kommer vi att presentera våra slutledningar från vår undersökning och knyta samman arbetet gentemot syftet med vår uppsats. Våra inlägg i den aktuella debatten kommer vi även att redogöra för här.*

---

Som det går att utläsa av tabell 5.2, där vi har sammanställt våra mått, verkar det vara högst relevant att redovisa den utbildning som företagen tillhandahåller sina anställda. Utbildning är den parameter som kan ses som ett användbart mått eftersom den redovisas av samtliga undersökta företag. Detta innebär att jämförbarheten mellan de olika företagen är tillfredsställande eftersom alla företag finns representerade i tabellen.

Det är underligt att endast två företag redovisar den arbetsrelaterade kunskapen och de yrkesmässiga kvalifikationer som de innehar och då drar vi den slutsatsen att de här måtten inte är särskilt relevanta att informera intressenterna om. Med hänvisning till vår undersökning borde företagen omnämna sina medarbetares akademiska utbildning, anser vi. De yrkesmässiga kvalifikationerna kunde företagen uppfylla genom att i sina årsredovisningar ta upp exempelvis omfattningen av returer eller restorder. Samtidigt kan vi tycka att det är konstigt att både WM-Data och Sigma som i allra högsta grad är kunskapsföretag ej har omnämnt den information som detta mått innehåller i sina årsredovisningar. Företagen i vår undersökning fokuserar istället på att redovisa den arbetsrelaterade kompetensen och anser tydligen att det är av större vikt och är mer relevant att framhålla sin praktiska kunskap än den teoretiska. Entreprenörsandan anses av hälften av de utvalda företagen vara relevant att ta upp i den frivilliga redovisningen tätt följd av know-how. Detta innebär att uppskatta ett framtida värde av humankapitalet är svårt, eftersom det finns stora luckor i den historiska värderingen av humankapitalet. Informationen når inte intressenterna på rätt sätt och förlorar därmed sin relevans att upptas i årsredovisningen.

Beträffande ovanstående mått tycker vi att det är svårt att uppnå någon tillförlitlighet i dessa, då informationen i årsredovisningarna inte uppfyller neutralitetskravet pga. att det förekommer mycket marknadsföringsinslag. Ett undantag är emellertid den information som berör bl a. utbildningskostnader, som kan verifieras genom att utläsa bokföringen, denna anser vi vara tillförlitlig. De mått som vi i vår undersökning givit respektive företag anser vi vara verifierade och därmed tillförlitligt redovisade.

Utifrån vår undersökning, inklusive vår komplettering av nyckelmått, framträder enligt oss vissa klara skillnader:

- 1) IT – företagen har en större benägenhet och intresse av att redovisa sitt humankapital.
- 2) De kunskapsbaserade företagen har en större anledning att redovisa sitt humankapital. En anledning kan t ex vara deras avsaknad av stora tillgångsposter i materiella anläggningstillgångar.

## *Redovisning av humankapital*

- 3) Jämförbarheten mellan företagen och branscher är inte tillfredsställande med undantag för utbildning.
- 4) Den redovisning som presenteras är betydelsefull, men inte i fråga om att ge rätt signaler till företagets intressenter. Det blir enbart ett enskilt ställningstagande av läsaren. En eventuell benchmarking mellan företag och branscher är omöjlig och därmed den beslutsmässiga användbarheten.
- 5) Tillförlitligheten i redovisningen är generellt inte tillräcklig, då det som presenteras i årsredovisningarna kan i många avseenden vara att klassificera såsom marknadsföring.

När en jämförelse görs gentemot de undersökningar som är utförda i Australien och på Irland, ser man även där en del skillnader.

Att dessa skillnader har uppstått kan enligt oss ha olika förklaringar:

- 1) Guthries och Brennans undersökningar gjordes för tre respektive två år sedan och en hel del kan ha hänt sedan dess.
- 2) Brennans undersökning hade ett annat urval av företag, dock är de relevanta pga. den bransch hon undersökte även finns representerad i Guthries och vår undersökning.
- 3) Vid definiering av måtten kan skillnader ha uppstått mellan de tre undersökningarna och dessutom är vissa mått närbesläktade och svåra att särskilja.
- 4) Uppdelningen av vad som är redovisning och marknadsföring kan även det skilja mellan undersökningarna.
- 5) Lågkonjunkturen och de makroekonomiska effekter som uppstod hösten 2001, har bidragit till att företagen vill visa en annan sida av sig och vill visa att humankapitalet i företaget är starkt och samtidigt står redo för den eventuellt fortsatta lågkonjunkturen.
- 6) Företagen i Sverige, med Skandia och WM-Data i spetsen, är mer medvetna om humankapitalet i företaget och vill visa detta. Detta grundar vi på att i vår undersökning var det generellt fler mått som presenterades av de undersökta företagen, än vad som presenterades i Guthries och Brennans undersökningar.

Ur ett aktieägarperspektiv och det stöd som jämförbarheten ska ha i beslutfattandet, kan den redovisning som presenteras inte ses som ett stöd i investeringsbeslutfattandet. Informationen kan komma att få olika utseende beroende på vilken intern värderingsmetod som används och hur den presenteras i årsredovisningar. Ett förslag på hur en jämförbar metod ska kunna bli användbar är att standardisera redovisningen av humankapitalet.

Att fatta rationella beslut för framtiden utifrån den redovisning som finns idag, är med utgångspunkt från tidigare resonemang inte lätt. En viktig del för att säkerställa relevansen i redovisningen är att informationen kommer till beslutfattaren i rätt tid och att informationen är användbar. Att uppskatta ett framtida värde avseende humankapitalet utifrån dagens redovisning är svårt. Det som presenteras är oftast i textform och för att veta att man har rätt



informationen bör det finnas en möjlighet att se på andra företags redovisning. Den benchmarking som ska till är genomgående en viktig del i redovisningens användbarhet.

Humankapitalet är svårt att mäta och de mätbara variablerna kan till viss del vara irrelevanta. Därför kan det vara av vikt att skapa ett nytt instrument för att mäta de mjuka värdena i ett företag. BSC, Monitorn och Navigatorn är modeller som har fungerat som mätinstrument för företagens mjuka värden. Dock är de mestadels till för internt bruk och något som företagen inte vill lämna ut. Men ur ett aktieägarperspektiv är dessa värden av stor vikt, då framtida framgångar kan utläsas av humankapitalets sammansättning och företagets beredskap på framtiden. Därmed kan det anses att extern redovisning av humankapitalet är relevant.

Verifierbarheten i redovisningen är en viktig del i FASBs ramverk och även i det svenska regelverket. Neutraliteten blir lidande, då en del av det som står i årsredovisningar ignoreras pga. kopplingen till marknadsföring. Revision av denna form av redovisning önskas av van der Meer-Kooistra (forskare), Zijlstra (revisor/konsult) och Nilsson (aktieanalytiker) för att öka tillförlitligheten i redovisningen. Men för att införa en revision av redovisningen av humankapitalet, måste en internationell form av norm eller standard utformas, eftersom många av företagen idag är globala och har världen som handelsplats. Dock anser vi inte detta vara den bästa lösningen på de problem som finns med redovisningen av humankapitalet idag. Tillförlitligheten i informationen måste bli så pass hög att intressenter ser igenom marknadsföringen och tar enbart till sig den information som bär med sig något av värde.

Skillnaderna i de undersökta företagens årsredovisningar är fler och lättare att identifiera än likheterna. Detta innebär därmed problem med att upprätthålla trovärdigheten för redovisningen av humankapital om inte de tre genomgående kriterierna uppfylls. Vi är dock medvetna om att resultaten kanske hade blivit annorlunda genom att undersöka åtta företag inom samma bransch istället. Jämförbarhet, relevans och tillförlitlighet i redovisningen är grundläggande för användbarheten av informationen och en rättvisande bild av företagets resurser och åtaganden ska framträda. En rättvisande bild skapas av att god redovisningssed efterföljs och det regelverk som finns idag uppfyller kraven för att företagen ska kunna redovisa en rättvisande bild av sin verksamhet.

Vi anser att en form av standardisering som vissa av de forskare och praktiker vi har läst artiklar av eftersträvar, inte är att föredra i detta skede. James Guthrie skrev i det svar vi fick av honom att det är alldeles för tidigt att tala om standardisering och normutställande. Istället borde arbetet ligga på att experimentera med olika metoder, som danska företag gjorde, och därifrån utarbeta en praxis. FASB anser att företagen själva bör utarbeta en praxis och sedan får forskare och normgivande institut ta ställning därefter. FASB vidhåller det amerikanska sättet för att utforma en standard eller norm, dvs. när en praxis är faktum, omvandlas den till en norm.

Inslagen av marknadsföring i årsredovisningarna är alldeles för stora och fram till dess att företagen själva utformar en praxis som är rationell och lättarbetad, för att en rättvisande bild

innefattande jämförbar, relevant och tillförlitlig information avseende humankapitalet, anser vi att företagen frivilligt ska få redovisa sitt humankapital på det sätt de anser vara användbar för intressenterna att fatta rationella och rätta beslut.

Vårt förslag till förbättringar, som företagen kan företa sig, är att företagen presenterar fler nyckelmått i sina årsredovisningar. Följande nyckelmått anser vi kan höja kvaliteten på redovisningen av humankapital:

- Omsättning per anställd
- Utbildningskostnad per anställd
- Utbildningstid per anställd

Från och med år 2003 dvs. 2004 års taxering skall det bli möjligt att upprätta konton för individuell kompetensutveckling genom ett avdragsgillt sparande. Till en början kommer kontona att förvaltas av en statlig myndighet, där högst 25 % av prisbasbeloppet/år får lov att avsättas. Vid uttag för studier erhålls en kompetenspremie i form av en skattereducering. Samtidigt kommer arbetsgivaravgifterna att nedsättas med 10 % för den arbetsgivare som sätter in medel på en medarbetares kompetenssparkonto.<sup>71</sup>

Detta innebär i sin förlängning att företagen kommer att ha en finansiell anledning till att vidareutbilda sin personal, i och med att samhället går in och medfinansierar utbildningen. Om detta kan ha en inverkan på hur företagen redovisar sitt humankapital är ovisst, men vi anser att det bör ge ett incitament till företag i allmänhet att arbeta mer kontinuerligt samt erbjuda sin personal större möjligheter till vidareutbildning. Utifrån dessa nytillkomna möjligheter för företagen, tycker vi att ett förslag till vidare forskning är att se huruvida möjligheterna kommer att utnyttjas av företagen. Det kanske inte ger uttryck i årsredovisningarna, men kan skapa en ny medvetenhet hos företagen avseende humankapitalet.

---

<sup>71</sup> Nytt från Revisorn Nr 4 2002.

## Källförteckning

---

### Tryckt litteratur

Alvesson, Mats & Sköldbberg, Kaj (1998) *Tolkning och reflektion*, Studentlitteratur, Lund.

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

Andriessen, Daniel (2001) Weightless wealth: for modification to standard IC teori, *Journal of Intellectual Capital*, Vol 2 No 3, pp. 204-214.

Arbetsgruppen Konrad (1989) *Den osynliga balansräkningen*, upplaga 1, Visby, Affärsvärlden Förlag AB och Arbetsgruppen Konrad.

Backman, Jarl (1998) *Rapporter och uppsatser*, Studentlitteratur, Lund.

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

Edvinsson, Leif & Malone, Michael S. (1998) *Det intellektuella kapitalet*, upplaga 1:1, Liber AB, Malmö.

Eneroth, Bo (1984) "Hur mäter man vackert", Natur och Kultur.

Engström, Stefan (1999) Värdering av kunskapsföretag – redovisning av upparbetad och förvärvad goodwill, *Balans*, Nr 3 Årgång 24, s 28-35.

Föreningen Auktoriserade Revisorer Samlingsvolym 2002 , FAR Förlag, Stockholm.

Gille, Yvonne & Rudebeck, Ulric (1997) *Leda intellektuellt kapital*, upplaga 1:2, Uppsala Publishing House AB.

Guthrie, James (2001) The management, measurement and the reporting of intellectual capital, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2 No. 1, pp. 27-41.

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

Holme, Idar Magne & Krohn Solvang, Bernt (1997) *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, upplaga 2, Studentlitteratur, Lund.

Lundahl, Ulf & Skärvad, Per-Hugo (1982) *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, Studentlitteratur, Lund.

Mouritsen, J., Johansen, M.R., Larsen, H.T. & Bukh, P.N. (2001) Reading an intellectual capital statement – describing and prescribing knowledge management strategies, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2, No. 4, pp. 359-383.

*Nytt från Revisorn* (2002) Nr 4, FAR Förlag, Stockholm.

Olsson, Birgitta, (2002) Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov, *Balans*, Nr 3 årgång 28, s 44-45.

Roslender, Robin & Fincham, Robin (2001) Thinking critically about intellectual capital accounting, *Accounting Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14, No. 4, pp. 383-399.

Schroeder, Richard, Clark, Myrtle & Cathy, Jack M. (2001) *Financial accounting theory and analysis*, upplaga 10, Johan Wiley & Sons, Inc.,USA.

Upton, Jr. & Wayne S. (2001) Business and Financial Reporting, Challenges from the new Economy, *Financial Accounting Series*, April 2001, No. 219-A.

van der Meer-Kooistra, Jeltje & Zijlstra, Siebren M.(2001) Reporting on Intellectual Capital, *Accounting Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14, No. 4, pp. 456-476.

Wiedersheim, Finn P. & Eriksson, Lars T. (1991) *Att utreda, forska och rapportera*, upplaga 4:3, Liber-Hermods, Malmö.

Wyatt, Anne (2002) Towards a financial reporting framework for intangibles. Insights from the Australian experience, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3, No. 1, pp. 71-86.

## **Elektroniska källor**

The Balanced Scorecard Institute (2000) *Basic Concepts*,  
<http://www.balancedscorecard.org/basics>.

FASB, *Disclosure of Information about Intangible Assets not Recognized in Financial Statements*, <http://www.fasb.org/proposals/intangibles.pdf>, April 26th 2002.

Sveiby, Karl-Erik (1998) *Measuring Intangibles and Intellectual Capital – An Emerging First Standard*, <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>.

Sveiby, Karl-Erik (2001) *The "Invisible" Balance Sheet*,  
<http://www.sveiby.com/articles/InvisibleBalance.html>.

The Danish Agency for Trade and Industry (2002) *Utvärdering av ett 3 – årigt danskt projekt om redovisning av intellektuellt kapital*, <http://www.efs.dk/icaccounts>.

## **Intervjuer**

Beckard, Christer, Handelsbanken Markets, telefonintervju 2002-05-16.

Lüttgen, Markus, aktieanalytiker, Den Danske Securities, telefonintervju 2002-05-16.

Nilsson, Rikard, aktieanalytiker, SEB Enskilda Securities, telefonintervju 2002-05-16.

## **Årsredovisningar**

FöreningsSparbanken, *Årsredovisning 2001*.

Nordea, *Annual Report 2001*.

ReadSoft, *Årsredovisning 2001*.

Sigma, *Årsredovisning 2001*.

Skandia, *Årsredovisning 2001*.

SKF, *Årsredovisning 2001*.

Volvo, *Årsredovisning 2001*.

WM – data, *2001/Årsredovisning*.

WM – data, *2002/idag och imorgon*.

## **Bilaga 1**

### **Frågeformulär**

1) Relevans?

- Vilken information avseende den frivilliga redovisningen av humankapital i årsredovisningar är relevant vid bedömning av ett företags framtida avkastning?

- Anser Du att följande parametrar är relevanta och intressanta att redovisa?

Know-how	Yrkesmässiga kvalifikationer
Arbetsrelaterad kunskap	Arbetsrelaterad kompetens
Entreprenörsanda	Utbildning

- Vad vill Du se i framtiden avseende humankapitalsredovisning?
  - I fråga om utformning?
  - I fråga om omfattning?

2) Tillförlitlighet?

- Är dagens redovisning av humankapital tillförlitligt?
  - om nej, varför inte?
- Kontroll (revision), behövs det?

## ilaga 2

### ummary:

the annual reports of 8 Swedish companies we've examined the voluntary information that they describe. Most of the mes this information was described in text and therefore this summery will be in the form of text. We've taken a anding point in which we look at the comparability, relevance and reliability in the information. These three words ave been the keywords in our paper. We've investigated the CEO:s address to the market, Goals/Visions/Strategies o- workers and Numbers that can be related to the human capital.

- Only two companies gave out information about the work-related knowledge.
- Only two companies informed the market about the company's Vocational qualifications.

Mått/Företag	Utbildning	Arbetsrel kunskap	Arbetsrel kompetens	Yrkesm kvalifikationer	Know - how	Entreprenöranda	Total
FöreningsSparbanken	x		x				2
Nordea	x		x		x	x	4
Skandia	x	x	x			x	4
ReadSoft	x	x					2
Sigma	x				x	x	3
WM - Data	x		x	x	x		4
SKF	x			x		x	3
Volvo	x						1
	8	2	4	2	3	4	23
Company	Education	Work-related Knowledge	Work-related competence	Vocational qualification		Entrepreneurial spirit	

hen we had summarized our information, we contacted some of the largest banks in Sweden. We wanted to know hat they thought about the relevance of accounting intellectual capital in annual reports and how it could effect the aluation of the company on a public market (all of "our" companies are listed on the Stockholm Stock Exchange). To ur surprise they thought that this form of accounting was more or less irrelevance. They almost only saw the financial umbers and what they stood for.

e're now wondering what You think of this? Is it too soon to standardize the accounting on intellectual capital? After e latest debate, the FASB don't want to make a decision (see <http://www.fasb.org/proposals/intangibles.pdf>). Should e FASB take a standing point in this matter and what should it in that case be? Is it because of the large financial stitutes that the companies don't account for their intellectual capital? Can today's reporting on intellectual capital be onsidered comparable, relevance and reliable?

e would really appreciate if You would take the time to answer some of our questions, and thanking you for enlighten s on these problems! Please answer on the following page and return it to [mattias.bertilsson.799@student.lu.se](mailto:mattias.bertilsson.799@student.lu.se) .