



**Företagsekonomiska institutionen
Ekonomihögskolan
Lunds Universitet**

**Magisteruppsats
Juni 2003**

Relevansen av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro – sett ur ett intressentperspektiv

Författare:

**Ida Andersson
Anders Bogren
Kristina Wetterberg**

Handledare:

Fredrik Ljungdahl

Sammanfattning

Titel	Relevansen av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro – sett ur ett intressentperspektiv
Seminariedatum	2003-06-03
Ämne	Magisteruppsats i redovisning, 10 poäng
Författare	Ida Andersson, Anders Bogren, och Kristina Wetterberg
Handledare	Fredrik Ljungdahl
Sökord	Sjukfrånvaro, intressenter, relevans, jämförbarhet, HRA
Syfte	Att ur ett intressentperspektiv beskriva relevansen av redovisning av sjukfrånvaro i kunskapsintensiva företag.
Metod	Vi har använt oss av en kvalitativ metod för att svara på vår frågeställning.
Slutsatser	Den redovisning av sjukfrånvaro som kommer att krävas av företagen från och med den förste juli i år, 2003, har flera brister. Många intressenter anser att redovisningen inte kommer att uppnå syftet, att skapa en medvetenhet hos företagen, vilken leder till åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Informationen anses inte heller underlätta vid bedömning av företag hos de flesta intressenter. Vi kan dock konstatera att informationen får en marginellt ökad betydelse vid bedömning av kunskapsintensiva företag i jämförelse med traditionella företag. Detta då personalen är en kritisk resurs för företagets framgång. Informationen kommer dock inte att få någon avgörande betydelse. I och med detta kan vi konstatera att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro inte har någon större relevans sett ur ett intressentperspektiv, varken när det gäller kunskapsintensiva eller traditionella företag. Genom att en praxis utvecklas, där det personalekonomiska bokslutet används, skapas möjlighet till att den information som lämnas från företagen blir såväl jämförbar som relevant

Förord

Först och främst vill vi tacka alla Er som bidragit med tid, kunskap och idéer under våra intervjuer. Vi uppskattar att Ni, trots tidsbrist, tog Er tid att hjälpa oss att genomföra denna uppsats.

Gerth Friström	Aktiespararna
Barbro Sundqvist	Sif
Martin Sjöstrand	Föreningssparbanken
Joakim Bogdanoff	Svenskt Näringsliv
Joakim Söderberg	RFV
Björn Hammar	Teknikföretagen

Vi vill även tacka vår handledare, Fredrik Ljungdahl, för den hjälp och de synpunkter du har bidragit med under skrivandets gång.

Sist men inte minst vill vi tacka varandra för ett gott samarbete!

Lund i juni 2003

Ida Andersson

Anders Bogren

Kristina Wetterberg

Förkortningslista

MBL	Lag (1976:580), om medbestämmande i arbetslivet
HIP	Human Information Processing
HRA	Human Resource Accounting
HRM	Human Resource Management
IAS	International Accounting Standards
IASB	International Accounting Standards Board
Prop.	Proposition
PRV	Patent- och registreringsverket
RR	Redovisningsrådet eller i samband med nummer Redovisningsrådets Rekommendation
RFV	Riksförsäkringsverket
SCB	Statistiska Centralbyrån
SR	Social redovisning
ÅRL	Årsredovisningslag (1995:1554)

Innehåll

1	Inledning	8
1.1	Frivillig redovisning	8
1.2	Sjukfrånvaro	10
1.3	Lag om redovisning av sjukfrånvaro	11
1.4	Kunskapsintensiva företag	13
1.5	Frågeställning	14
1.6	Syfte	15
1.7	Avgränsningar	15
1.8	Disposition	16
2	Metod	17
2.1	Val av metod	17
2.2	Urvalsmetod	18
2.2.1	Sveriges Aktiesparares Riksförbund (Aktiespararna)	19
2.2.2	Sif	19
2.2.3	Banker	20
2.2.4	Föreningen Svenskt Näringsliv	20
2.2.5	Riksförsäkringsverket (RFV)	20
2.2.6	Teknikföretagen	21
2.2.7	Intervjupersoner	22
2.3	Datainsamling	22
2.3.1	Tillvägagångssätt för datainsamling	22
2.3.1.1	Intervjuteknik	23
2.3.1.2	Intervjuernas genomförande	23
2.4	Källkritik	24
2.4.1	Kritik av vald litteratur	25
3	Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro	27
3.1	Bakgrund till lagändringarna	27
3.2	Lagändringarna	27
3.3	Redovisningens intressenter	28
3.4	Kritik och motivering till lagförslaget	28
3.4.1	Lagens nödvändighet	28
3.4.2	Hur sjukfrånvaron redovisas	29
3.4.3	Ytterligare indikatorer för redovisning av sjukfrånvaro	30
3.5	Lagändringens konsekvenser för företagen	31
4	Redovisningens ramverk	32
4.1	Normgivande organ	32
4.2	Lagstiftning och rekommendationer	33
4.3	Redovisningsprinciper	33
4.3.1	Relevans	34

4.3.2	Tillförlitlighet.....	36
4.3.3	Jämförbarhet	37
4.3.4	Begriplighet	37
4.3.5	Jämförbarhet / relevans i redovisning av sjukfrånvaro	38
5	Kunskapsintensiva företag.....	39
5.1	Utveckling.....	39
5.1.1	Definition	39
5.1.2	Personalens roll.....	40
5.1.3	Personalidé i kunskapsintensiva företag.....	41
5.2	Redovisning av personal	42
5.2.1	Immateriella tillgångar.....	42
5.2.2	Värdet av intellektuellt kapital.....	42
5.2.3	Behov av personalredovisning.....	43
5.2.4	Bakgrund till teoretisk utveckling på området.....	43
5.2.4.1	Den osynliga balansräkningen	44
5.2.4.2	Det personalekonomiska bokslutet	45
5.2.4.3	Hälsobokslut	45
5.2.5	Personalredovisning i företagens årsredovisningar idag	46
6	Intressenterna och deras informationsbehov	48
6.1	Inledning	48
6.2	Intressentmodellen	48
6.3	Intressenterna	49
6.3.1	Ägare.....	50
6.3.1.1	Ägarnas tillgång till information.....	50
6.3.1.2	Ägarnas informationsbearbetning.....	51
6.3.2	Anställda	52
6.3.2.1	Anställdas tillgång till information	53
6.3.3	Kreditgivare	53
6.3.3.1	Kreditgivarnas tillgång till information	54
6.3.3.2	Kreditgivarnas informationsbearbetning	54
6.3.4	Staten	55
6.3.5	Kunder	55
6.4	Bedömning av sjukfrånvaro.....	56
7	Empiri	57
7.1	Sveriges Aktiesparares Riksförbund.....	57
7.2	Sif.....	58
7.3	FöreningsSparbanken.....	59
7.4	Bank 2	61
7.5	Svenskt Näringsliv	62
7.6	Riksförsäkringsverket (RFV).....	63
7.7	Teknikföretagen	65
8	Analys.....	67

8.1	Bedömning av företag.....	67
8.1.1	Ägare.....	67
8.1.2	Anställda	68
8.1.3	Kreditgivare	69
8.1.4	Staten	70
8.1.5	Kunder	71
8.1.6	Tillämpliga informationskällor	71
8.2	Användning av icke-finansiell information idag	72
8.2.1	Personalredovisning idag.....	73
8.2.2	Kunskapsintensiva företag vs tillverkande företag.....	73
8.3	Synpunkter på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro	75
8.3.1	Önskemål om annorlunda information	75
8.3.2	Kvalitativa redovisningsaspekter.....	76
8.3.3	Regeringens syfte.....	78
8.4	Bedömning av kunskapsintensiva företag	79
9	Slutsatser.....	81
10	Källförteckning	82
10.1	Offentligt tryck	82
10.2	Tryckta källor.....	82
10.3	Elektroniska källor.....	85
10.4	Intervjuer.....	86
10.4.1	Besöksintervjuer	86
10.4.2	E-mailintervjuer	86
Bilaga 1		87

1 Inledning

1.1 Frivillig redovisning

I dagsläget finns det en mängd information att ta del av i framförallt de publika företagens årsredovisningar. Företagen lyfter frivilligt fram variabler som inte är direkt resultatpåverkande, som kompletterande information till själva resultat- och balansräkningen. Då informationen är frivillig är det upp till företagen att själva välja vad de vill offentliggöra. Det kan därmed finnas en viss misstänksamhet mot att enbart gynnsam information framhävs och därmed kan nyttan av informationen ifrågasättas.

En del av den information som tidigare redovisats frivilligt har efter hand kommit att bli tvingande enligt lag. Detta gäller exempelvis miljöredovisning, vilken företag sedan den 1 januari 1999 är skyldiga att ta in i sin årsredovisning, om viss verksamhet bedrivs. I dagsläget, några år efter lagens ikraftträdande, kan det dock konstateras att den information som lämnas i många fall är bristfällig. En del av problemet tycks ligga i att revisorernas kontroll inte genomförs på ett fullgott sätt och att brister i väsentlig lagstadgad miljöinformation inte påtalas.¹

Under 60-talet började det diskuteras kring redovisning av personal. Detta då tankar kring att personalen skulle betraktas som en tillgång i företaget och därmed tas upp i redovisningen uppstod². 1968 myntades begreppet Human Resource Accounting (HRA) i en artikel av Brummet, Likert, Pyle samt Falmholtz. Med HRA menade de processen att identifiera, mäta och kommunicera ut information om personalens värde, för att främja ett effektivt ledarskap inom en organisation. Det är vid många tillfällen, som vid uppköp, av intresse att beräkna ett företags värde. Genom HRA kan man skapa en bättre bild av företagets totala värde som underlättar vid bedömningen av företagets framtida förmåga att generera intäkter.³

¹ Bäckström, Å & Zetterberg, J, "Fortfarande saknas miljöinformation i många företags årsredovisningar!", (2003).

² Flamholtz, E & Bullen, M & Hua, W, "Human resource accounting: a historical perspective and future implications", (2002), s. 947ff.

³ Michael, G, "Information systems on human capital in service sector organizations", (2003), s. 33ff.

Vid värdering på aktiemarknaden värderas företag många gånger till mycket högre belopp än nettotillgångarnas bokförda värde. Detta visar att immateriella tillgångar, som inte får redovisas i balansräkningen, i högre utsträckning bidrar till företagets värde än de redovisade materiella tillgångarna i kunskapsintensiva företag.⁴ De immateriella tillgångar som inte får lov att aktiveras är sådana som inte uppfyller kraven på kontroll till följd av en inträffad händelse och inte förväntas ge företaget ekonomiska fördelar i framtiden.⁵ Personal är exempel på en sådan tillgång där företagen inte anses ha tillräcklig kontroll för att aktivering skall tillåtas. Detta då man inte kan binda personalen till företaget och hindra andra från att ta del av den ekonomiska fördelen den innebär.⁶

I en debattartikel från februari 2002 ifrågasätter universitetslektorn Birgitta Olsson varför inga uppgifter om företagets personal m.m. finns att ta del av i årsredovisningarna. Enligt en studie gjord under 90-talet bestod endast 4 % av årsredovisningarnas totala innehåll av information kring personalen. Vidare skriver Olsson att alla, framför allt skattebetalarna, har allt att vinna på att företagen öppet redovisar hur de "vårdar och underhåller" sina medarbetare. Därför såg hon positivt på det faktum att regeringen börjat titta på problematiken.⁷ I ett direkt svar på artikeln skriver den auktoriserade revisorn Stefan Engström att han har svårt att se hur en jämförelse av personalredovisning mellan olika regioner i Sverige skulle kunna ske utan att bli missvisande. Med stöd av olika forskningsresultat påvisar han att det finns stora regionala skillnader i sjukskrivnings- och förtidspensioneringsfrekvensen, vilka inte kan hänföras till företagens förmåga eller oförmåga att ta hand om och vårda sina medarbetare.⁸

Vad som är den underliggande orsaken till att få företag redovisar sin personal är svårt att sätta fingret på. Womack och Fogel menar att årsredovisningarna är allmänt irrelevanta som informationsmedium då de riktar sig till allt för många intressenter med skilda intressen och förkunskaper. För aktörer på kapitalmarknaden tappas relevansen i och med att årsredovisningarna kommer så sent och sällan. Informationen kan vara upp till femton månader gammal när den används. Kunder och anställda har för lite förkunskaper för att kunna tillgodogöra sig informationen. Ofta saknas även intresse och de väljer att använda sig av media för att få information. Även bland småsparare är intresset för årsredovisningar begränsat. Årsredovisningarna borde paketeras mer målgruppsanpassat

⁴ Stewart, T, "Intellektuellt kapital", (1997), s. 86.

⁵ RR 15 p. 7, 8.

⁶ RR 15 p. 13, 15.

⁷ Olsson, B, "Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov", (2002).

⁸ Engström, S, "Är en utvidgad personalekonomisk redovisning liktydigt med en bättre informationsgivning?", (2002).

och kompletteras med en övergripande presentation av företagets verksamhet och förutsättningar. Först då blir årsredovisningarna relevanta menar Womack och Fogel.⁹ Detta är faktorer som skulle kunna bidra till företagets ointresse att redovisa personal i sina årsredovisningar.

1.2 Sjukfrånvaro

Statens kostnader för sjukpenning och förtidspensionering har stigit kraftigt under de senaste åren och beräknas stiga ytterligare under de kommande åren.¹⁰ Under 2002 uppgick kostnaderna för sjukpenning till 46 miljarder kronor, vilket är mer än en fördubbling sedan 1998.¹¹ I år, 2003, räknar man med att kostnaderna för ohälsan kommer att hamna på 121 miljarder kronor.¹² Det är svårt att direkt säga vad dessa kostnader innefattar då informationen stammar från olika källor, vilka har olika syften och dessutom använder sig av olika begrepp. Vissa visar endast de kostnader som härrör från sjukskrivningar medan andra inkluderar förtidspensionering och troligen även andra till sjukskrivning relaterade kostnader, exempelvis rehabiliteringskostnader. Arbetsgivarna betalar 170 miljarder kronor i år för sjukfrånvaro. Av dessa går 25 miljarder till arbetstagarna i form av sjuklön, de resterande 145 miljarderna betalas i form av enhetliga premier till socialförsäkringar och avtalade försäkringar.¹³ Utöver detta kostar sjukfrånvaron i form av produktionsbortfall, vikarier och i vissa fall även nyrekrytering. Genom detta har sjukfrånvaron en inverkan på företagets rörelseresultat.¹⁴

Vad sjukfrånvaron beror på råder det delade meningar om. Syftet med regeringens proposition (prop.), ”*Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro*”, som presenteras nedan, är att öka medvetenheten bland arbetsgivarna om problemets omfattning så att de vidtar åtgärder för att minska sjukfrånvaron.¹⁵ Med detta syfte kan det antas att regeringen anser att problemet härstammar ur arbetsmiljön på arbetsplatserna. I en artikel skriven av Maria Hullgren på Svenskt Näringsliv står det att läsa att det finns andra orsaker än dålig arbetsmiljö som orsakar sjukfrånvaro. Om enbart arbetsmiljön skulle ligga bakom skulle detta innebära att denna har försämrats drastiskt under de senaste åren, vilket inte har skett. Även faktorer utanför arbetet påverkar, t.ex. för kvinnor som har en hög arbetsbelastning även utanför arbetet. Sjukförsäkringssystemet utnyttjas även till annat än det som det är avsett för.¹⁶ En

⁹ Womack, J, & Fogel, A, ”Kasta inte bort pengarna på årsredovisningen”, (2002).

¹⁰ Svenskt Näringslivs hemsida.

¹¹ Regeringens proposition 2002/03:6

¹² TT, ”*Kostnader för ohälsan skenar*”, (2003), s. 13.

¹³ Eckerhall, A, ”*Beprövade metoder för minskad sjukfrånvaro*”, (2003).

¹⁴ Regeringens proposition 2002/03:6

¹⁵ A.a.

¹⁶ Hullgren, M, ”*Många åtgärder krävs för minskad sjukfrånvaro*”, (2002).

attitydundersökning bland 1500 anställda inom offentligt och privat näringsliv gjord av Svenskt Näringsliv visar att sex av tio tycker att det finns tillfällen då det är rätt att sjukskriva sig trots att man inte är så sjuk att man inte kan arbeta. Det har även visat sig att det är svårt att definiera när man är sjuk, i många fall är det upp till den enskilde individen att bedöma om han eller hon kan arbeta. Mer än nio av tio i undersökningen trivs på jobbet. De som vantrivs är oftare sjuka än andra och anser oftare att det finns tillfällen då det är rätt att vara hemma trots att man hade kunnat arbeta.¹⁷

Det finns även faktorer i arbetsmiljön som påverkar sjukfrånvaron. Dessa har inte med den fysiska arbetsmiljön utan med ledarskapet att göra, menar Hullgren. De företag som systematiskt utvecklar sitt ledarskap undanröjer de faktorer som bidrar till stress på grund av oklara förutsättningar.¹⁸

1.3 Lag om redovisning av sjukfrånvaro

I syfte att betona nödvändigheten av att förstärka de ekonomiska drivkrafterna i företagen för att förebygga ohälsa har tillägg i bl.a. Årsredovisningslagen (ÅRL) gjorts i enlighet med propositionen. Dessa tillägg innebär att företag från och med den 1 juli 2003 är tvungna att redovisa de anställdas sjukfrånvaro i sina årsredovisningar. Uppgifter skall lämnas om den totala sjukfrånvaron i förhållande till den ordinarie arbetstiden. Den skall dessutom fördelas på åldersgrupp och kön. Företag med tio eller färre anställda undantas från lagen för att skydda de anställdas integritet.¹⁹

En sammanställning gjord i en kandidatuppsats vid Lunds Universitet under hösten 2002 visar att åsikterna från de olika remissinstanserna var blandade. Statliga organisationer och fackförbund ställde sig i stort bakom lagförslaget, medan bl.a. arbetsgivare och remissinstanser med anknytning till revision och redovisning var mer skeptiska.²⁰ FAR var en av de parter som tidigt tog ställning mot regeringens förslag till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Föreningen menade att förslaget frångick den externa redovisningens uppgift, nämligen att primärt förse externa intressenter med information som är användbar för ekonomiska beslut.²¹ Joakim Söderberg, RFV, påpekar att det är viktigt att ifrågasätta relevansen av de uppgifter som rapporteras in. Det finns anställda som är hemma med arbetsgivarens goda minne utan att individen registreras som sjukfrånvarande. Det finns även de som väljer att ta semester istället för att

¹⁷ Svenskt Näringslivs hemsida

¹⁸ Hullgren, M, "Många åtgärder krävs för minskad sjukfrånvaro", (2002).

¹⁹ Regeringens proposition 2002/03:6

²⁰ Ahlqvist, K & Lundholm, S, "Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro", (2002).

sjukanmäla sig, eftersom de anser att det är för kostsamt att anmäla sig sjuk.²² Detta är alltså en annan sida av de problem som diskuterades ovan, då sjuka människor väljer att inte använda sig av det system de har rätt till vid sjukdom.

Det finns de som anser att informationen om sjukfrånvaro kan användas för ekonomiska beslut. I en artikel i *Balans* 2003 menar Björn Persson konsult i HR-frågor och revisor Lars von Ehrenheim, att det borde finnas ett gemensamt intresse hos olika intressentgrupper av att kunna få en klarare bild av hälsotillståndet i företag och organisationer. Befintliga och potentiella ägare menas ha ett intresse av hur företagsledningen förvaltar humankapitalet. Hög sjukfrånvaro kan vara ett tecken på att företaget drivs på ett ineffektivt sätt, vilket påverkar företagets affärsförmåga, framtida omsättning och vinst. Kunder till framförallt kunskapsintensiva företag kan ha användning av informationen, då leveranstider och överenskomna kvalitetskrav står på spel vid en allt för hög sjukfrånvaro. Anställda och arbetssökande kan använda informationen vid en bedömning av arbetsförhållandena i företaget. Slutligen tas staten upp som en intressent genom dess intresse av att följa sjukfrånvarons utveckling. Detta med anledning av de kostnader som samhället belastas med på grund av ohälsan.²³ Att det finns så många externa intressenter av företagets redovisning av sjukfrånvaro ligger till grund för regeringens åsikt om att årsredovisningen är det bästa forumet för redovisning av densamma. Detta eftersom samtliga intressenter lätt kan få tillgång till en årsredovisning. Blir redovisningen officiell ökar det sannolikt pressen på företagen att göra något för att minska sjukfrånvaron, vilket är syftet med lagändringarna.²⁴

Regeringen har under våren lagt fram förslag på åtgärder för att direkt angripa de samhälleliga kostnaderna för sjukfrånvaron. Till en början lade den fram ett starkt kritiserat förslag innebärande att den begränsning av antalet dagar, för vilka företagen skall betala de anställdas sjuklön, skulle tas bort.²⁵ I vårens budgetproposition lades istället fram ett nytt förslag, med innebörd att arbetsgivarna skall betala de anställdas sjuklön under tre veckor i stället för dagens två. Förändringen skulle innebära att statens kostnader minskar med 1,4 miljarder kronor.²⁶

²¹ FARs remissvar till "Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron" (Ds 2002:22).

²² Söderberg, J, (2003-04-16)

²³ Ehrenheim, L & Persson, B, "Hälsobokslut – en redovisning av företagets hälsotillstånd", (2003).

²⁴ Regeringens proposition 2002/03:6

²⁵ Svenskt Näringslivs hemsida

²⁶ Öhlin, Henrik, "Regeringen: Budgetuppgörelsen mellan V och MP klar", Nyhetsbyrå Ticker, 2003-04-15

1.4 Kunskapsintensiva företag

Förändringen i samhället, från ett industri- till ett kunskapssamhälle, har lett till förändringar även i företagets ekonomi, där personalen har blivit den viktigaste värdeskaparen. Därför är det allmänt accepterat att företagets värde alltmer är kopplat till dess anställda. Detta gäller framförallt kunskapsintensiva företag.²⁷ I dessa företag verkar högutbildade individer som håller sig välinformerade genom flera olika källor, kunder och informella nätverk med ett stort informationsöverskott.²⁸ Skillnaden mellan ett kunskapsintensivt företag och ett vanligt tjänsteföretag är framförallt den, att det i ett tjänsteföretag finns möjligheter att standardisera tjänsterna. I ett kunskapsintensivt företag anpassas problemlösningen till kundernas behov och är beroende av personalens kompetens. Därmed är framgången i kunskapsintensiva företag nära knuten till dess personal och de nätverk som personalen skapar.²⁹

Eftersom personalen är det kunskapsintensiva företagets viktigaste tillgång har ett ökat intresse för personalredovisning uppstått bland intressenterna till denna form av företag. Det är dock inte helt okomplicerat att redovisa uppgifter angående anställda eftersom den information som lämnas i många fall bygger på subjektiva bedömningar och uppskattningar. Trots detta är informationen relevant för beslutsfattare och investerare.³⁰ De senaste 10-15 åren har skillnader uppstått mellan bokfört värde och marknadsvärde hos företag, i huvudsak inom tjänstesektorn. Trots att det finns vissa svårigheter med att förklara dessa skillnader på ett tillförlitligt sätt tyder mycket på att det är ”dolda värden” som exempelvis humankapital som orsakar dem.³¹ Som vi nämnde ovan är dessa dolda värden många gånger större än de redovisade tillgångarna. Personalredovisningen kan därmed, i viss utsträckning, ge investerare svar på vad som utgör de dolda värdena i företaget. Detta kan göras genom att information lämnas om personalpolitik, hur man går till väga om problem skulle uppstå, utfall av åtgärder etc. Sådan information ger de skilda intressenterna en möjlighet att studera hur olika faktorer spelar in när det gäller företagets arbetsmiljö samt vilka insatser som görs för personalen. Detta i sin tur skulle kunna underlätta och påverka då intressenterna skall göra sin bedömning av företaget, exempelvis när det gäller

²⁷ Gebauer, M, ”Information systems on human capital i service sector organizations”, (2003), s 33ff.

²⁸ Sveiby, K-E & Risling, A, ”Kunskapsföretaget – sektors viktigaste ledarutmaning? ”, (1991), s. 11ff.

²⁹ Sveiby, K-E, ”Kunskapsflödet - organisationens immateriella tillgångar”, (1995), s. 9ff.

³⁰ Flamholtz, E & Bullen, M & Hua, W, ”Human resource accounting: a historical perspective and future implications”, (2002), s. 947ff.

³¹ Gebauer, M, ”Information systems on human capital i service sector organizations”, (2003), s 35, Gröjer, J-E & Johansson, U, ”Current development in human resource costing and accounting”, (1998), s 499ff.

vinstpotential, förmåga att betala ut löner, leveranssäkerhet etc. Då kunskapsintensiva företag verkar inom tjänstesektorn är detta något som i stor utsträckning berör dem. Framförallt med tanke på att de inte har många andra tillgångar än personalen.

1.5 Frågeställning

Som vi har sett finns det olika åsikter om vad som ligger bakom den höga sjukfrånvaron i Sverige. Det har gjorts undersökningar som tyder på att arbetsmiljön är en avgörande faktor för ohälsa på arbetsplatsen. Det är svårt att uttala sig om de verkliga orsakerna till sjukfrånvaro och det är inte heller vår avsikt med uppsatsen. Tanken med regeringens prop. 2002/03:6 är att öka arbetsgivarnas medvetenhet om problemet med ohälsan. En ökad medvetenhet skulle kunna leda till ökade insatser för att förbättra bl.a. arbetsmiljön och därmed minska sjukfrånvaron. De kunskapsintensiva företagens viktigaste tillgång är, som ovan nämnts, dess personal, då denna är företagets primära värdeskapare. Detta får dock inte tolkas som att personalen i traditionella, tillverkande företag inte är viktig, vilket den naturligtvis är. Den stora skillnaden är att de kritiska resurserna i ett kunskapsintensivt företag är knutna till humankapitalet medan de i ett tillverkande företag i större utsträckning är knutna till strukturkapitalet³². Regeringens prop. 2002/03:6 kommer att leda till en större insyn när det gäller personalens hälsa. De kunskapsintensiva företagens intressenter kommer framöver, i större utsträckning, att kunna ta del av förvaltningen av tillgångar i företagen som hittills varit ”dolda värden”. För att få en bild av hur denna information kommer att användas av de olika intressentgrupper som finns till ett kunskapsintensivt företag är det intressant att titta på informationens relevans. Med relevans menas att informationen på något sätt påverkar beslutsfattare genom att ge indikationer på hur framtiden kommer att se ut eller information om utfallet av tidigare förutsägningar³³. I detta sammanhang är det även intressant att studera vilka informationskanaler olika intressenter använder sig av för att tillgodogöra sig information om företaget samt om uppgifterna om sjukfrånvaro skulle kunna presenteras annorlunda för att underlätta intressenters beslutsfattande. Med ovanstående som bakgrund har vi följande fråga för uppsatsen:

I vilken utsträckning är redovisning av sjukfrånvaro relevant för kunskapsintensiva företags intressenter?

³² Stewart, T, ”Intellektuellt kapital”, (1997), s. 146ff.

³³ Schroeder, R, Clark, M, Cathey, J, ”Financial Accounting theory and analysis, text readings and cases”, (2001), s. 21.

1.6 Syfte

Syftet är att ur ett intressentperspektiv beskriva relevansen av redovisning av sjukfrånvaro i kunskapsintensiva företag.

1.7 Avgränsningar

Vi har valt att fokusera på de tillägg i ÅRL som föranletts av prop. 2002/03:6. Denna avgränsning innebär att vi inte kommer att studera landsting och kommuner, trots att problemet med höga sjukskrivningstal är som störst i den offentliga sektorn. Det är dessutom svårare att identifiera intressenter och utifrån ett intressentperspektiv föra en intressant diskussion, när det gäller den offentliga sektorn. Eftersom vi har kommit fram till att personalen är ett kunskapsintensivt företags viktigaste tillgång fann vi det intressant att undersöka hur dess intressenter påverkas av information rörande personalen. Det finns flera olika kvalitativa egenskaper på ett företags redovisning, så som tillförlitlighet och jämförbarhet, utöver relevansen. Då lagändringarna är utformade så att en hög jämförbarhet skall uppnås fann vi det intressantare att studera hur och om informationen kommer att användas av intressenterna till kunskapsintensiva företag och därmed vara relevant.

1.8 Disposition

I det nästföljande kapitlet kommer vi att presentera den metod som har använts i uppsatsarbetet. I samband med detta förs en kritisk diskussion runt vilka fördelar och nackdelar som följer med den valda metoden. I kapitlet diskuteras även valet av källor och deras tillförlitlighet.

I kapitel 3 ges en bakgrund till de lagändringar som medför att företag, kommuner och landsting med fler än tio anställda från och med 1 juli 2003 måste redovisa sjukfrånvaro i sina årsredovisningar. Detta för att ge läsaren en förståelse för innebörden av lagtilläggen.

Kapitel 4 innehåller en beskrivning av de olika normgivande organ som påverkar utvecklingen av redovisningsprinciper i Sverige. För att ge en bättre förståelse för vårt problem kommer vi även att beskriva olika redovisningsprinciper som bidrar till att skapa en rättvisande bild av företagets redovisning; relevans, tillförlitlighet, jämförbarhet och begriplighet.

I kapitel 5 definierar vi begreppet kunskapsföretag samt ger en beskrivning av den specifika roll som personalen har i dessa företag. Beskrivningen syftar till att ge en bättre förståelse för den roll personalen har i denna typ av företag. Utöver detta kommer vi att titta på hur teorin kring redovisning av personal i företagets årsredovisningar har utvecklats genom åren, samt hur det ser ut i svenska årsredovisningar idag.

Kapitel 6 kommer att innehålla en djupare presentation av intressentmodellen samt en beskrivning av hur de olika intressenterna arbetar gentemot företaget. Vidare kommer vi att studera vilken information de kräver för sina beslutsfattande samt tillvägagångssätt vid informationsinsamlingen.

Kapitel 7 ägnas åt en presentation av det material som vi har samlat in under vår kvalitativa undersökning.

De sista två kapitlen, 8 och 9 ägnas åt analys och slutsats av det teoretiska och empiriska material uppsatsen har lett fram till.

2 Metod

I detta kapitel beskriver och motiverar vi vårt val av metod för att ge läsaren en bild av hur vi har arbetat för att lösa vårt, i kapitel 1 uppställda, problem. I samband med detta förs en kritisk diskussion kring den valda metodens för- och nackdelar. I kapitlet diskuteras även valet av källor och deras tillförlitlighet.

2.1 Val av metod

Det syfte man har med en studie är avgörande då man väljer undersökningsmetod.³⁴ I denna uppsats har vi valt att använda oss av en kvalitativ metod, då vårt syfte med uppsatsen har varit att på ett explorativt sätt utröna den relevans som lagändringarna, framförallt i ÅRL, gällande företagens redovisning av sjukfrånvaro, har för företagens intressenter. Då lagändringarna är tämligen nya anser vi att en kvalitativ metod bättre gagnar vårt syfte på så vis att vi velat försäkra oss om att få tag i personer med en god insikt i frågan. Detta för att erhålla svar som är väl användbara för vår analys och våra slutsatser. Den kvalitativa metoden begränsar visserligen möjligheten till att göra statistiska analyser men den ger i gengäld möjlighet till att gå på djupet i komplexa frågor, på så vis ges en djupare förståelse för det undersökta problemet³⁵.

Vi har valt att angripa vår frågeställning genom att i ett inledningsskede studera lagändringen och dess förarbeten för att på så vis skapa oss en god uppfattning om vad denna kommer att innebära. Därefter har vi genomfört kvalitativa intervjuer med personer ur de intressentgrupper som vi funnit kommer att bli berörda av lagändringen. Detta för att få en fördjupad kunskap och en mer fullständig bild av den inverkan och den relevans som lagändringen kommer att ha på dessa grupper. Genom att intervjua personer med god insikt, vilka också representerar skilda intressentgrupper, har vi erhållit en bred grund för vår bedömning och på så vis minimerat eventuella bias, dvs. snedvridningar i det erhållna resultatet. Då vi anser att det krävs god insikt och kunskap för att kunna besvara vår frågeställning anser vi att denna urvalsmetod är bäst lämpad utifrån det syfte vi har med uppsatsen. För att få ett bredare perspektiv på vår frågeställning har vi parallellt med insamlandet av empirin studerat, för vårt syfte, lämplig teori.

³⁴ Holme, I. M & Solvang, B. K, ”Forskningsmetodik”, (1997), s. 12f.

³⁵ A.a., s. 14, 78f.

Teorin har sedan varit en god hjälp och ett starkt stöd när vi har analyserat den information vi erhållit till vår empiri och vid de slutsatser vi har dragit.

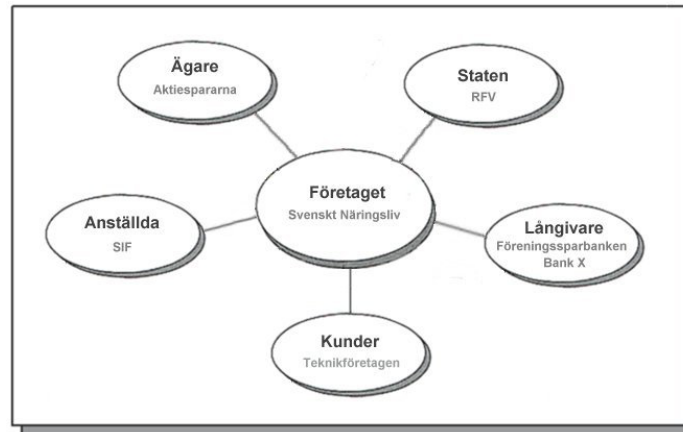
2.2 Urvalsmetod

När det gäller att välja intervjupersoner finns det olika tillvägagångssätt. Om studiens syfte är att kunna dra generella slutsatser utifrån det resultat man uppnått är det fördelaktigt att använda sig av någon sorts sannolikhetsurval³⁶. Vår avsikt har däremot varit att försöka finna personer som, genom sin position, erfarenhet och goda insikt i ämnet, kunnat ge oss substansfyllda och relevanta svar, som vi sedan har kunnat tillämpa vid vår kritiska granskning av den nya lagens relevans. Därför har personer med god insikt i frågan, verksamma inom de organisationer som representerar de perspektiv som vi finner kommer att bli berörda av lagen, valts ut istället för genom ett sannolikhetsurval. När det gäller kreditperspektivet har vi inte fått tag på en intressentorganisation, något som vi kompenserat genom att istället göra intervjuer på två skilda banker. Våra intressenter är valda med hjälp av intressentmodellen, vilken presenteras utförligt i kapitel 6, de valda organisationerna presenteras i 2.2.1 och följande. Ordningen som intressenterna presenteras i har inte sin grund i någon form av rangordning.

Denna urvalsmetod innebär att vi inte kommer att kunna göra några statistiska generaliseringar, något som vi är väl medvetna om. Vi vill däremot framhålla att det i viss mån är möjligt att skapa sig en god bild av hur verkligheten ser ut utifrån de intervjuer vi genomfört, eftersom vi har valt att intervjua intressentorganisationer och därigenom får en representativ bild av gruppens ståndpunkt i frågan.

De kriterier som har legat till grund då vi har valt ut personer till våra intervjuer har varit att personerna i ett första skede haft anställning i de organisationer som representerar våra olika perspektiv utifrån intressentmodellen. Nästa steg har varit att välja ut personer i organisationerna som genom erfarenhet, specifikt kunnande eller position kunnat tänkas ha åsikter och kunskap i frågan. Detta för att få möjlighet att skapa en god bild av verkligheten genom respondenternas svar.

³⁶ Holme, I. M & Solvang, B. K, ”Forskningsmetodik”, (1997), s. 21.



Figur 1 Anpassad version av intressentmodellen (Källa: Bruzelius/Skärvad, s 74)

2.2.1 Sveriges Aktiesparares Riksförbund (Aktiespararna)

Aktiespararna är en oberoende intresseorganisation för enskilda personer, vilka sparar i marknadsnoterade aktier, aktiefonder samt andra aktierelaterade värdepapper. Dess uppgift är att skapa bästa möjliga förutsättning för medlemmarnas aktiesparande.³⁷

Vi har valt att låta Aktiespararna representera såväl småsparare som större aktieägare då det har varit svårt att finna en organisation som representerar de stora aktieägarna. Med tanke på organisationens verksamhet anser vi att den kan ge oss substansfyllda och intressanta synpunkter gällande hur investerares beslutsprocess påverkas av lagändringen.

2.2.2 Sif

Sif är Sveriges största fackförbund för tjänstemän och har medlemmar från olika branscher såsom IT, konsultverksamhet och media. Förbundet är politiskt obundet. Organisationen har till uppgift att: *”tillvarata medlemmarnas fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen”*.³⁸

Vi har valt att låta Sif representera de anställda då de har ett flertal medlemmar verksamma inom kunskapsintensiva företag. Verksamheten går till viss del ut på att verka för en bättre arbetsmiljö och ge stöd och råd till medlemmarna. Lagändringarna kommer att innebära att fackföreningarna kommer att erhålla en större insikt i företagens sjukfrånvaro, vilket kan vara till hjälp vid bedömningen av arbetsmiljön på olika arbetsplatser³⁹.

³⁷ Sveriges Aktiesparares Riksförbunds hemsida .

³⁸ Sif:s hemsida.

³⁹ Regeringens proposition 2002/03:6.

2.2.3 Banker

FöreningsSparbanken, samt ytterligare en bank som vill förbli anonym, representerar i vår undersökning företagets lån- och kreditgivare.

FöreningsSparbanken, som är en av Nordens största bankkoncerner, har 9700 anställda i Sverige. Det som anses vara företagets styrka är den lokala förankring som uppnås genom ett stort antal kontor. Banken har som affärsidé ”att vara det självklara bankalternativet för privatpersoner, företag och lantbruk, kommuner och landsting och organisationer genom att erbjuda ett kundanpassat och lättanvänt utbud av finansiella tjänster”.⁴⁰

Den andra banken där vi genomfört en intervju, är också den en av Sveriges fyra största banker. Den har en viss inriktning mot företag.

Vi har funnit det relevant att undersöka huruvida dessa kreditgivare kommer att påverkas av den nya informationen samt hur deras beslut angående lån och krediter kommer att påverkas med tillgång till denna information.

2.2.4 Föreningen Svenskt Näringsliv

Föreningen Svenskt Näringsliv arbetar med att väcka opinion, sprida kunskap samt skapa ett gynnsamt klimat för företagsamheten genom konkreta förslag. Organisationen vill öka förståelsen för den verklighet som företagen verkar i och på så vis skapa bättre villkor för dem.⁴¹

Vi har valt att låta Svenskt Näringsliv representera företagen i denna undersökning. Trots att organisationen själv inte kan ses som en intressent och vi inte har haft för avsikt att studera hur företag använder framtagen information för sina beslut, anser vi att det är av intresse att undersöka hur företagen tror att deras intressenter använder sig av informationen vid beslutsfattande.

2.2.5 Riksförsäkringsverket (RFV)

RFV är den centrala organisation som svarar för tillsyn och utvärdering av samhällets ekonomiska skyddsnät. RFV skall verka för ekonomisk trygghet vid exempelvis sjukdom (sjukförsäkring), arbeta förebyggande och sträva efter att minska ohälsan, samt samordna den rehabilitering som krävs för att ge t.ex. sjuka möjlighet att åter börja arbeta.⁴²

⁴⁰ FöreningsSparbankens hemsida.

⁴¹ Föreningen Svenskt Näringslivs hemsida .

⁴² Riksförsäkringsverkets hemsida.

De mål som är fastställda av regering och riksdag kan sammanfattas under följande tre punkter; (1) handläggning och utbetalning av ersättningar, (2) åtgärder mot ohälsa, (3) samlade insatser för analys och kvalitetssäkring.⁴³

RFV är den myndighet som har det övergripande ansvaret för sjukförsäkringarna i Sverige och kan därmed antas ha ett stort intresse för företagens sjukfrånvaro. I dess uppgifter ingår att föra statistik över socialförsäkringen och göra utvärderingar av denna. Den statistik som förs av SCB och RFV idag täcker ca 70 % av alla anställda men ger enligt regeringen inte den bild av sjukfrånvaron som eftersträvas.⁴⁴ Det finns en möjlighet att RFV i sitt arbete med att föra statistik över sjukfrånvaron skulle kunna ha glädje av den information som företagens redovisning av sjukfrånvaro kommer att bidra med. Dessutom kan det ge verket möjlighet att se var problemen finns och vart insatserna skall riktas. Vi har valt att låta RFV representera staten i vår undersökning.

2.2.6 Teknikföretagen

Teknikföretagen (f.d. Svensk Verkstadsindustri) är en intresseorganisation, medlem i Svenskt Näringsliv, för industriföretag med 3000 medlemmar. Organisationen arbetar med lobbyverksamhet gentemot bl.a. myndigheter. Genom organisationens nätverk kan dess medlemmar påverka exempelvis lagar, regler och annan politik som berör företagen. Dess syfte är att stärka medlemmarnas internationella konkurrenskraft och långsiktiga lönsamhet.⁴⁵

Vi har valt att låta Teknikföretagen representera kundperspektivet i vår undersökning. Detta grundar vi på att de kunskapsintensiva företagens höga tillväxttakt till stor del kan antas bero på att tillverkande företag väljer att fokusera på sin kärnverksamhet och köpa in tjänster från dessa företag⁴⁶. För kunderna till ett kunskapsintensivt företag kan det vara relevant med den information som lagändringen ger. Kunskapsintensiva företag har som sin specialitet att leverera individuella lösningar på komplexa problem och det kan därför vara intressant för kunden att skaffa sig en uppfattning om sjukfrånvaron i det anlitate företaget. Detta för att skapa sig en bild av hur det potentiella samarbetet kommer att bli.

⁴³ Riksförsäkringsverkets hemsida.

⁴⁴ Regeringens proposition 2002/03:6.

⁴⁵ Svensk Verkstadsindustri hemsida.

⁴⁶ Svenskt Näringslivs hemsida.

2.2.7 Intervjupersoner

Av de personer vi har valt ut ur våra intressentorganisationer har följande ställt upp på intervju:

Gerth Friström, Aktiespararna, regionchef syd

Barbro Sundqvist, Sif, chef för Enheten för Arbetsmiljö och försäkring

Martin Sjöstrand, FöreningsSparbanken, företagsrådgivare

Bankman X

Joakim Bogdanoff, Svenskt Näringsliv, regionchef

Joakim Söderberg, RFV, utvärderingsråd

Björn Hammar, Teknikföretagen, arbetsmiljöråd

En av våra respondenter har haft önskemål om att få vara anonym, något som även gäller den organisation som respondenten representerar. För att få ta del av hur denna organisation använder den information som lagändringen ger upphov till och huruvida informationen har någon relevans för organisationen i fråga har vi valt att acceptera önskemålet. Däremot finner vi det viktigt att nämna att respondenten representerar kreditgivarperspektivet.

2.3 Datainsamling

2.3.1 Tillvägagångssätt för datainsamling

I vårt sökande efter information till uppsatsen har vi sökt litteratur genom bibliotekens olika söktjänster. Vi har använt oss av Lovisa, som är tillämplig vid sökningar i universitetsbiblioteken och Libris, som är den nationella databasen för biblioteksböcker. Vidare har vi använt oss av ELIN, söktjänsten för artiklar hos universitetsbiblioteken. Affärsdata och FAR online är ytterligare tidningsdatabaser där vi funnit intressanta artiklar till våra studier. Internet har även varit till stor hjälp i sökandet av information. Vi har där bl.a. kunnat finna information om de intresseorganisationer vi haft för avsikt att intervjua samt annan information som varit till nytta för uppsatsen. Vi har sedan genomfört intervjuer med sakkunniga inom de berörda intressentorganisationerna för att erhålla relevant empirisk information till vår analys.

2.3.1.1 Intervjuteknik

I vår undersökning har vi genomfört fyra besöksintervjuer samt tre e-mail intervjuer. I de fall då vi genomfört e-mailintervjuer har detta berott på att respondenterna haft sin placering i Stockholm samt att det varit ett önskemål från dessa respondenter, då tid ej funnits för att göra en telefonintervju.

Våra intervjuer kan beskrivas som semistandardiserade eftersom vi velat ha möjligheten att ställa följdfrågor men även variera frågorna något, beroende på vilken intressentgrupp vi har intervjuat. Som utgångspunkt för samtliga intervjuer har vi använt oss av en intervjuguide med öppna svarsalternativ. Detta för att erhålla så uttömmande svar som möjligt från respektive intressentgrupp och samtidigt få svar som är möjliga att jämföra med varandra. Den intervjuguide vi använt presenteras i bilaga 1.

2.3.1.2 Intervjuernas genomförande

Innan vi genomförde våra intervjuer utformade vi en intervjuguide som sedan skickades via e-mail till respondenterna, detta för att ge dem möjlighet att tänka över vilken relevans lagändringen kommer att ha för dem samt hur de kommer att använda den information som den ger. Vi har använt oss av öppna frågor då vi strävat efter att inte styra intervjupersonerna för mycket utan försökt ge dem möjlighet att själva ge oss sin bild av den relevans lagändringen kommer att ha för dem. För att utnyttja den kompetens respondenterna besitter var ett par av frågorna speciellt riktade mot de olika intressentgrupperna. Detta då vi förutsatte att de kommer att använda sig av informationen i redovisningen i olika syften samt att vi ville få en bild av de olika intressenternas intressen. Vid intervjuerna har det uppkommit spontana följdfrågor, vilket kan ha bidragit till mer uttömmande svar men även till ett visst sidospår sett till vår frågeställning. Vi har dock strävat efter att få en så fullständig bild som möjligt, varför detta inte ses som ett negativt inslag.

Respondenterna informerades om syftet med studierna samt om hur materialet skulle användas innan intervjuerna började. Samtliga respondenter utom en godkände att vi använde deras namn och organisation i uppsatsen. Besöksintervjuerna tog mellan 30 och 60 minuter att genomföra. När samtliga intervjuer var genomförda sammanställde och granskade vi det insamlade materialet för att försöka skapa oss en helhetsbild av respondenternas åsikter. Därefter gav vi respondenterna möjlighet att granska materialet från respektive intervju för att, om önskat, komplettera eller göra ändringar. Denna möjlighet har utnyttjats av alla våra respondenter förutom Svenskt Näringsliv och Bank X.

2.4 Källkritik

Det syfte som källkritiken har är att kontrollera huruvida det föreligger systematiska felvariationer i källan samt att avgöra huruvida de använda källorna mäter det som de utger sig för att mäta. Detta kallas för reliabilitet och validitet. När man talar om reliabilitet menas att mätningen är tillförlitlig och pålitlig, vilket exempelvis innebär att oberoende undersökningar med samma metod bör komma fram till samma resultat.⁴⁷ I vår undersökning handlar det om huruvida vi har intervjuat ”rätt” personer eller ej. De respondenter vi har valt har valts utifrån sin erfarenhet, position eller specifikt kunnande, för att ge studien god reliabilitet. De finns dock en risk att vi inte har funnit den ultimata respondenten i den mening att en annan forskare skulle kunna bli hänvisad till att intervjua någon annan i samma syfte. Med validitet menas att det finns en överensstämmelse mellan det mätinstrument som används och det man avser att mäta⁴⁸. För att försöka erhålla en god validitet har vi utgått från undersökningens problemformulering och syfte och därefter strukturerat intervjufrågorna i linje med dessa. Det är sannolikt att den bild som förmedlats till oss av intervjupersonerna är påverkad av deras respektive befattningar, värderingar etc. Till viss del är detta dock orsaker som gjort att vi valt ut just dessa intervjupersoner. Vi önskar emellertid att återge en så objektiv bild som möjligt av lagändringens relevans. Därför kommer vi att ta hänsyn till ovan nämnda faktorer då vi gör vår sammanställning och vår analys.

När det gäller de intervjuer som vi har genomfört vill vi uppmärksamma att respondenterna *kan* ha blivit påverkade av oss, s.k. intervjuareffekt⁴⁹. Denna risk torde dock vara ytterst liten om inte obefintlig, då vi har intervjuat personer med god insikt i frågan och dessa inte med lätthet låter sig påverkas. För att minimera risken ytterligare har vi använt oss av frågor med öppna svarsalternativ för att inte ”lura” respondenterna att svara enligt våra åsikter. När det gäller de e-mail intervjuer vi utfört har vi gått miste om den naturliga interaktionen som sker vid en besöksintervju och risken för missförstånd gällande frågorna har varit något större. Detta har vi försökt undvika i så stor utsträckning som möjligt genom att grundligt förklara vårt syfte med uppsatsen innan intervjun tog sin början samt att vi har varit extra uppmärksamma på de svar vi erhållit. Vi har även, som tidigare nämnts, låtit respondenterna läsa igenom respektive intervju när vi sammanfattat den, för att ge dem möjlighet att komplettera eller ändra. Detta har gjort att en eventuell intervjuareffekt minskat.

⁴⁷ Holme, I. M & Solvang, B. K, ”Forskningsmetodik”, (1997), s 163.

⁴⁸ Eriksson, L.T & Wiedersheim-Paul, F, ”Att utreda forska och rapportera”, (1997), s. 38.

⁴⁹ A.a., s. 161.

Vi vill även nämna att Teknikföretagen är en av de organisationer som har Svenskt Näringsliv som takorganisation. Detta kan ha föranlett att svaren från dessa två intressenter är likartade. Respondenterna blev informerade om det perspektiv de syftade till att representera varför vi ansåg det relevant att undersöka båda.

När en källas tillförlitlighet skall bedömas finns det ytterligare ett antal grundläggande källkritiska kriterier att använda sig av. De tre viktigaste är:

- Samtidskrav
- Tendenskritik
- Beroendekritik

Samtidskravet innebär att källan ligger nära i tiden, vilket ökar sannolikheten att sanningshalten i källan är stor. Tendenskritik kan riktas mot valet av ord, uttryck och det urval av fakta som gjorts. Beroendekritik kan man slutligen rikta mot källor som är beroende av varandra.⁵⁰ Nedan kommer vi att applicera ovanstående kritik på våra egna källor.

2.4.1 Kritik av vald litteratur

För att få reda på mer om bakgrunden till lagändringarna har vi använt oss av regeringens prop. 2002/03:6, något som kan ha medfört att bakgrunden till och syftet med lagändringarna presenterats i det ljus regeringen önskar. Vi har samtidigt strävat efter att ta upp den kritik som riktats mot regeringen, bl.a. genom artiklar på olika hemsidor. Då frågan till viss del är politisk, strävar vi efter att spegla så många sidor som möjligt för att undvika en undersökning som endast speglar en åsikt. Denna strävan uppfylls ytterligare genom bredden på kompetens och erfarenhet hos våra respondenter.

När det gäller den litteratur som vi använt oss av på området kunskapsintensiva företag, är det så att de flesta böckerna bygger på de böcker som Sveiby skrivit, då han är den som dominerar på området. Detta föranleder att beroendekritik kan riktas mot denna litteratur. Mot den litteratur som vi har använt oss av vid beskrivningen av intressentmodellen kan samtids- och beroendekritik riktas eftersom samtliga av dessa hänvisar till Barnards ”*The functions of the executive*”, från 1938, i vilken intressentmodellen presenterades för första gången. Även Rehnmans bok är av äldre datum men det har känts relevant att använda denna då Rehnman var den som introducerade intressentmodellen i Sverige. Vad gäller den litteratur vi använt oss av vid beskrivning av personalredovisning, vill vi nämna

⁵⁰ Eriksson, L.T & Wiedersheim-Paul, F, ”Att utreda forska och rapportera”, (1997), s. 154.

att denna kan ha en subjektiv vinkling. Det är något som vi försökt vara medvetna om vid våra litteraturstudier. Även samtidskritik kan riktas mot denna litteratur, då huvuddelen av böckerna är skrivna i början av 1990-talet då det ännu inte fanns några större praktiska erfarenheter på området. Böckerna är snarare tänkta som en vägledning. Därför har vi kompletterat med ett antal artiklar på området.

Vid beskrivningen av redovisningens ramverk har vi använt oss av RR:s ”Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter”. Denna är en översättning av IASC:s ”Framework for the preparation and presentation of financial statements”. Anledningen till att vi använt den svenska översättningen är att vi först i ett sent skede av uppsatsarbetet fick tillgång till originaltexten. Vid en jämförelse ansåg vi att de två versionerna var så lika att valet av den svenska inte har någon inverkan på uppsatsen.

Under uppsatsarbetets gång har vi försökt finna litteratur som varit lämplig för vårt syfte. I många fall har vi lyckats med detta men när det gäller vissa böcker har det varit svårt att få tillgång till dem av olika skäl. Först i slutet av den tid vi disponerat för uppsatsen har några av dessa böcker blivit tillgängliga för oss, något som gjort att vi inte kunnat ta del av dem på det sätt vi önskat. I vissa fall har vi, av tidsbrist, helt fått avstå från att använda dem.

Nackdelen med att använda sig av Internet är att detta medium ständigt förändras. Det kan därmed vara svårt att bedöma informationens egentliga upphovsman och dess tillförlitlighet. Vi har dock hållit oss till hemsidor som välrenommerade organisationer står bakom varför vi inte finner anledning att tvivla på deras tillförlitlighet.

3 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

I detta kapitel ges en bakgrund till de ändringar som medför att företag, kommuner och landsting med fler än tio anställda från och med 1 juli 2003 måste redovisa sjukfrånvaro i sina årsredovisningar. Om inget annat anges nedan har vi använt oss av regeringens prop. 2002/03:6 som källa i detta kapitel.

3.1 Bakgrund till lagändringarna

De föreslagna förändringarna, som innebär att företag, kommuner och landsting måste redovisa sjukfrånvaro, är en av elva punkter i handlingsplanen för ökad hälsa i arbetslivet, den s.k. HpH- utredningen. Under de senaste åren har sjukfrånvaron i Sverige ökat kraftigt, främst i form av antalet ersatta dagar. Under 2003 är det beräknat att 46 miljarder kronor kommer att betalas ut i form av sjukersättning. Detta innebär en ökning på 5,5 miljarder jämfört med 2001 och mer än en fördubbling sedan 1998 då kostnaden var 19 miljarder kronor. Utöver detta leder den höga sjukfrånvaron till ökade kostnader för företagen, i form av sjuklön, vikarier, produktionsbortfall och i vissa fall nyrekrytering. Ett av regeringens viktigaste mål under mandatperioden är att halvera sjukfrånvaron, exklusive sjuklöneperioden, fram till 2008. Förändringarna i lagen är en del i regeringens arbete med att skapa ekonomiska drivkrafter för arbetsgivarna att minska sjukfrånvaron. Syftet är att genom redovisning av sjukfrånvaro öka medvetenheten om dess fördelning på olika verksamheter, vilket i sin tur kan leda till att arbetsgivarna vidtar åtgärder för att minska den.

3.2 Lagändringarna

De ändringar som kommer att träda i kraft innebär en skyldighet för privata arbetsgivare, kommuner och landsting att redovisa uppgifter om anställdas sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Övertid räknas ej in i arbetstiden. Redovisningen skall delas upp på kvinnor respektive män samt olika åldersgrupper, 29 år och yngre, 30-49 år samt 50 år och äldre. Utöver detta skall långtidssjukfrånvaro, dvs. sjukfrånvaro som varar längre än 60 dagar, särredovisas. Lagen träder i kraft 1 juli 2003 och skall tillämpas på det redovisningsår som börjar närmast efter 2002. Detta innebär

att företag med räkenskapsår som följer kalenderåret sannolikt endast kommer att redovisa sjukfrånvaro för den andra hälften av året, då endast detta krävs.

Ändringarna sker i Årsredovisningslagen, Lagen om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag, Lagen om årsredovisning i försäkringsföretag samt i Lagen om kommunal redovisning.

3.3 Redovisningens intressenter

För årsredovisningar finns flera olika intressenter. Här nämner vi dem som kan ha intresse av redovisning av sjukfrånvaro enligt regeringens proposition. De första som nämns är företagets ägare, borgenärer, leverantörer samt staten eller kommunens medborgare och andra externa intressenter. Dessa intressenter har ett intresse av sjukfrånvarons omfattning då den leder till stora direkta och indirekta kostnader. Särskilt när det gäller tjänste- och kunskapsföretag är information som rör personalen intressant när det gäller att bedöma företagets ekonomiska ställning och framtidsutsikter. Sjukfrånvaron kan vara ett tecken på hur verksamheten bedrivs och resurser förvaltas. Anställda och fackliga organisationer är intresserade av uppgifterna för att bedöma arbetsmiljön på arbetsplatserna. Även för arbetsökande är informationen intressant, då den kan ge en indikation på arbetsförhållandena i företaget.

3.4 Kritik och motivering till lagförslaget

3.4.1 Lagens nödvändighet

En del remissinstanser har betvivlat huruvida en lag som gör redovisning av sjukfrånvaro tvingande kommer att leda till minskad sjukfrånvaro. Det har även ifrågasatts huruvida det är nödvändigt att redovisa denna i företagets årsredovisningar, samt om detta är det bästa sättet att redovisa på. Vidare har det kommenterats huruvida lagändringen strider mot den internationella harmonisering som sker inom redovisningen.

Regeringen anser att upplysningar i årsredovisningen är det mest lämpliga sättet att redovisa sjukfrånvaro på. När det gäller att endast redovisa sjukfrånvaro i den interna redovisningen menar regeringen att det, som ovan nämnts, även finns externa intressenter av informationen. Dessutom tror man att ett offentliggörande av uppgifterna skulle vara mer verksamt för att förmå företagsledningen att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Som vi har nämnt har det även riktats kritik mot att lagändringarna skulle strida mot den internationella harmoniseringen på området. Regeringen bedömer dock att tilläggen inte kommer att stå i strid med harmoniseringen. Detta då det främst är koncernredovisningar som från och med 2005 skall upprättas i enlighet med IASB:s standarder och dessa är undantagna från upplysningsplikten i lagändringen. Informationen skall lämnas för varje företag för sig då detta ger mer relevant information. Utöver detta finns det förslag inom EU på att det skall införas ett krav på att även icke-finansiell information, bl.a. om anställningsförhållanden, skall lämnas i förvaltningsberättelsen.

3.4.2 Hur sjukfrånvaron redovisas

Regeringen föreslår att sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda arbetstid. De flesta remissinstanser ställer sig positiva men några har invändningar. Det har riktats kritik mot att förslaget är alldeles för detaljerat vilket avviker från den ramlagstiftning som brukar användas inom redovisningsområdet. Redovisning av sjukfrånvaro som genomsnittligt antal sjukdagar per anställd har föreslagits. Det har även framförts att det är svårt att definiera ordinarie arbetstid.

Regeringen anser att för att kunna få fram information, som kan jämföras mellan olika företag och över tiden och inte kräver ytterligare beräkningar, måste lagen vara relativt detaljerad. Det gäller att göra en avvägning mellan flexibel redovisning och klara otvetydiga regler. I detta fall är det klara regler som är ett tungt vägande intresse, samtidigt som man har valt att endast ett fåtal indikatorer skall redovisas, vilka vi nämnt ovan. De uppgifter som skall lämnas skall gå att utvinna ur företagets ordinarie redovisning, för att det inte skall bli en extra arbetsbörda. När det gäller de anställdas ordinarie arbetstid är det arbetstid enligt kollektivavtal eller annat avtal som avses. Övertid inberäknas ej.

Redovisningen av sjukfrånvaron skall indelas i olika grupper. Uppgifter skall dock inte lämnas om antalet anställda i gruppen understiger tio eller om uppgifterna kan hänföras till en enskild individ. Den kritik som har riktats mot förslaget har gällt både att det är för detaljerat och att det rör sig om för små grupper för att kunna skydda individens integritet. Samtidigt som andra remissvar antyder att grupperna borde vara mindre och indelningen mer finfördelad.

Regeringen anser att en uppdelning i olika grupper är nödvändig för att ge en mer detaljerad information om sjukfrånvaron då denna skiljer sig mellan kvinnor och män samt mellan olika åldersgrupper. Indelningen mellan kvinnor och män faller sig naturligt då det redan idag krävs i samtliga av de aktuella lagarna att uppgifter lämnas rörande antalet anställda fördelat på kön.

Det finns möjligheter att göra finare indelningar av åldersgrupperna med hjälp av RFV:s statistik. Regeringen anser dock att den föreslagna indelningen är lämplig för att skydda den enskildes integritet och begränsa arbetsgivarnas arbetsbörda.

Utöver gruppindelningen skall långtidssjukfrånvaron, dvs. sjukfrånvaro under en sammanhängande period av 60 dagar eller mer, särredovisas. Även här riktas kritik mot att metoden är alltför komplicerad. Det har lämnats förslag om att låta försäkringskassorna föra statistik över långtidssjukfrånvaron. Det har även framförts åsikter om att redovisningen bör kompletteras med en orsaksanalys.

Även om redovisning av långtidssjukfrånvaro innebär att företagen tvingas ta fram ytterligare uppgifter anser regeringen att dessa är intressanta. Detta eftersom långtidssjukfrånvaron har ökat mer än korttidssjukfrånvaron och i många fall leder till förtidspensionering. Därför är det av stor vikt att åtgärder vidtas mot denna. Det kan vara av värde med kompletterande analyser men regeringen kommer inte att föreskriva att krav på sådana analyser införs. Gränsen går vid 60 dagar, då RFV dragit denna gräns i vissa av sina rapporter samt att det har visat sig att antalet i denna grupp är litet men kostnaderna höga.

3.4.3 Ytterligare indikatorer för redovisning av sjukfrånvaro

Regeringen anser att det inte skall införas krav på att lämna ytterligare uppgifter än de ovan föreslagna. Det har framkommit flera olika förslag på hur redovisningen skulle kunna göras istället. Några av dessa förslag är:

- Uppdelning på verksamheter, yrkesgrupp etc.
- Angivelse av vilka åtgärder som har vidtagits för att aktivt förebygga ohälsa samt hur rehabilitering genomförs.
- Information om hur många kvinnor respektive män som befinner sig i rehabiliteringsprogram.
- Redovisning av beviljade förtidspensioner / sjukbidrag.
- Hur stor del av sjukfrånvaron som utgörs av deltidssjukfrånvaro.

Regeringen har inte krävt fler uppgifter för att undvika att arbetsbelastningen för att få fram dem skall bli för hög. Utöver den ökade arbetsbelastningen minskar integritetsskyddet för den enskilde individen ju fler indikatorer som redovisas. Regeringen anser dock att det kan finnas intresse av redovisning av sjukfrånvaro från olika verksamhetsgrenar då dessa kan skilja sig åt mycket. Det förekommer arbete med inriktning på hur uppgifter fördelade på verksamhetsområden kan inhämtas från offentliga arbetsgivare.

3.5 Lagändringens konsekvenser för företagen

De företag som är skyldiga att lämna årsredovisning, enligt de aktuella lagarna, kommer att omfattas av lagändringarna under förutsättning att de har mer än tio anställda. Detta innebär att ca 32 000 företag med sammanlagt drygt 3 miljoner anställda omfattas. 176 000 företag med sammanlagt 475 000 anställda undantas från lagändringen då de har färre än tio anställda eller är s.k. bokslutsföretag. Vid en högre gräns skulle ett stort antal arbetsgivare undantas, vilket skulle kunna få som konsekvens att syftet med lagen inte uppfylls, nämligen att åtgärder vidtas för att minska sjukfrånvaron.

För de företag som i dagsläget inte har några rutiner för rapportering om sjukfrånvaro kan lagändringen innebära extra arbetsbörda för att ta fram den nödvändiga informationen. De flesta företag har dock, enligt uppgift från näringslivets organisationer, tillgång till de resurser som krävs, varför arbetsbördan torde bli begränsad. Då syftet med lagändringen är att öka hälsan på arbetsplatserna bör resultatet av gjorda investeringar i slutändan bli positivt för företagen.

4 Redovisningens ramverk

I detta kapitel ger vi en beskrivning av de olika normgivande organ som påverkar utvecklingen av redovisningsprinciper i Sverige. För att ge en bättre förståelse för vårt problem kommer vi även att beskriva olika redovisningsprinciper som har betydelse för den rättvisande bilden av redovisning; relevans, tillförlitlighet, jämförbarhet och begriplighet.

4.1 Normgivande organ

Ett viktigt syfte med redovisning är att ge betydelsefull information till beslutsfattare i ekonomiska frågor, vilka använder redovisningen som grund för sina beslut. Syftet uppnås bäst då årsredovisningar och annan finansiell information utformas enligt enhetliga principer och innehåller relevanta upplysningar.⁵¹

International Accounting Standards Board, IASB, har som uppgift att harmonisera internationella redovisningsstandarder. Dess mål är; *”developing, in the public interest, a single set of high quality, understandable and enforceable global accounting standards that require transparent and comparable information in general purpose financial statements.”*⁵² Detta för att underlätta för multinationella företag, vilka annars hade tvingats att anpassa sin redovisning efter varje lands regler. Standarderna underlättar även för investerare, som endast behöver sätta sig in i ett regelverk istället för olika regelverk beroende på varifrån de aktuella företagen härstammar.⁵³

Det organ som i huvudsak upprättar redovisningsstandarder för börsnoterade bolag i Sverige är Redovisningsrådet. RR bildades 1989 genom tillkomsten av Stiftelsen för utvecklande av god redovisningssed.⁵⁴ Tidigare skedde utvecklingen på området av Bokföringsnämnden (BFN), Föreningen Auktoriserade Revisorer FAR och Sveriges Industriförbund.⁵⁵

⁵¹ Redovisningsrådets hemsida.

⁵² IASB:s hemsida.

⁵³ Schröder, R & Clark, M & Cathey, J, *”Financial accounting theory and analysis text readings and cases”*, (2001), 26ff.

⁵⁴ FAR:s samlingsvolym, Förord till Redovisningsrådets rekommendation, (2003), s. 658.

⁵⁵ Redovisningsrådets hemsida.

Syftet med grundandet av stiftelsen var att endast ha ett organ som styrde utvecklingen istället för dåvarande tre, vilket tenderade att skapa en splittrad redovisningspraxis.⁵⁶

4.2 Lagstiftning och rekommendationer

Lagstiftningen inom redovisningsområdet är en ramlagstiftning till sin karaktär. Detta innebär att lagen anger grundläggande redovisningsprinciper medan normgivande organ och praxis närmare utformar de regler som är nödvändiga för att de överordnade kraven skall uppnås. Syftet med rekommendationerna är att skapa enhetliga redovisningsprinciper, att sådan information som är betydelsefull för de som fattar beslut grundade på företagets finansiella basis lämnas samt att företagens finansiella rapportering håller en hög kvalitativ nivå som även tillgodoser kraven på den internationella kapitalmarknaden.⁵⁷

Rådets rekommendationer är utformade med utgångspunkt i IASB:s redovisningsstandarder IAS. Att de har sin grund i dessa beror bl.a. på att många av Sveriges företag är verksamma även utomlands och därmed bör svensk redovisning utformas så att den är tillgänglig för utländska investerare.⁵⁸ Målet är att alla rådets rekommendationer skall följa IAS, utom i de fall det strider mot svensk lagstiftning.⁵⁹ Från och med år 2005 skall alla börsnoterade företag i Sverige följa IFRS (nuvarande IAS) i sin koncernredovisning⁶⁰.

4.3 Redovisningsprinciper

Företag är skyldiga att lämna en årsredovisning som ger en rättvisande bild av företaget. RR anser att om dess rekommendationer tillämpas uppnås en rättvisande bild. Bl.a. uppnås denna genom att företaget lämnar den krävda informationen samt upplysning om de tillämpade redovisningsprinciperna på ett sätt som uppfyller kraven på *relevans, tillförlitlighet, jämförbarhet och begriplighet*. Företaget måste även lämna upplysningar när tillämpningen av RR:s rekommendationer inte ger tillräckligt med information för att användare av den skall kunna se effekterna av olika redovisningstransaktioner.⁶¹

⁵⁶ Redovisningsrådets hemsida.

⁵⁷ FAR:s samlingsvolym, Förord till Redovisningsrådets rekommendation, (2003), s. 658.

⁵⁸ Redovisningsrådets hemsida.

⁵⁹ FAR:s samlingsvolym, Förord till Redovisningsrådets rekommendation, (2003), s. 658.

⁶⁰ FAR:s samlingsvolym, Inledning till Rekommendationer mm i redovisningsfrågor, (2003), s. 1211.

⁶¹ RR 22, p. 13.

I sitt val av redovisningsprinciper måste företaget välja principer som leder till att alla tillämpliga rekommendationer uppfylls. Är inte samtliga tillämpliga rekommendationer uppfyllda är inte redovisningen att betrakta som rättvisande.⁶² Vad som är rättvisande bild råder det dock skilda meningar om. Vi har endast valt att redogöra för RR:s tolkning av begreppet då dess rekommendationer har uppnått god acceptans. Detta kan bl.a. ses genom att det krävs att noterade företag på Stockholmsbörsen följer RR:s rekommendationer.⁶³ För att bl.a. öka förståelsen för RR:s rekommendationer har ett ramverk för redovisning utvecklats av RR. Till grund för ramverket ligger en översättning av IASB:s ”*Framework for the preparation and presentation of financial statements*”. Ramverket har också till syfte att likartade transaktioner skall redovisas på ett enhetligt sätt samt ge vägledning till hur redovisningsfrågor utan någon direkt rekommendation skall lösas.⁶⁴

Som vi nämnt ovan är det viktigt att informationen i företagens redovisning är relevant, tillförlitlig, jämförbar och begriplig. Med anledning av detta och vår frågeställning kommer vi att gå närmare in på innebörden av dessa begrepp i de kommande styckena.

4.3.1 Relevans

Med relevant information menas att den kan vara till hjälp för användare när det gäller att värdera händelser i företaget för att fatta ekonomiska beslut⁶⁵. Information kan vara både framåtriktad och bekräftande. Detta innebär att information om t.ex. tillgångar kan vara av betydelse vid bedömning av hur väl företaget utnyttjar möjligheter och dess förmåga att agera när förutsättningarna förändras. Samtidigt kan informationen bekräfta tidigare gjorda antaganden.⁶⁶ Den information som lämnas i finansiella rapporter används ofta för att bedöma företagets framtida finansiella ställning och resultat och annat som är av intresse för dess intressenter. Det behöver inte finnas prognoser i rapporterna för att man skall kunna göra bedömningar om framtiden, bedömningarna påverkas dock av hur informationen presenteras.⁶⁷

⁶² RR 22, p. 13.

⁶³ Redovisningsrådets hemsida

⁶⁴ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), s. 3.

⁶⁵ Schroeder, R & Clark, M & Cathey, J, ”*Financial accounting theory and analysis text readings and cases*”, (2001), s 194.

⁶⁶ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p 27.

⁶⁷ Schroeder, R & Clark, M & Cathey, J, ”*Financial accounting theory and analysis text readings and cases*”, (2001), s. 21.

Viktigt är också att uppgifterna kommer i tid, dvs. att de kommer när de behövs och fortfarande har betydelse för beslut som skall fattas. Kommer informationen vid en senare tidpunkt kan den relevans som den skulle kunna ha haft tappas.⁶⁸

De finns de som menar att redovisningen har tappat sin relevans på grund av det faktum att företagen och normgivare misslyckats med att identifiera och värdera de immateriella tillgångar som genereras i företagen. Diskussionerna innefattar investeringar i forskning och utveckling, varumärken och personalutbildning – investeringar som är gjorda för framtida ekonomiska fördelar för företaget.⁶⁹ Som vi nämnde redan i inledningen finns det flera olika intressenter till redovisning av sjukfrånvaro och annan personalredovisning. Definitionen av begreppet relevans är att informationen kan påverka beslut i ekonomiska frågor. Men när det gäller just redovisning av sjukfrånvaro och annan personalredovisning behöver det inte tvunget vara rent ekonomiska frågor som påverkas av informationen. Intressenternas riskbedömning grundar sig på flertalet faktorer. Det kan handla om allt från att bedöma huruvida leveranser beräknas komma i tid, till företagets konkurrensmässiga läge.⁷⁰ I slutändan blir det dock ekonomiska frågor eftersom försenade leveranser, arbetslöshet, sjukskrivning m.fl. påverkar intressentens ekonomi. Vad som är relevant information påverkas i hög grad av vad man som intressent är intresserad av att undersöka. Ett annat sätt att uppnå relevans, av informationen i företagens årsredovisningar, är att företagen i sin redovisning skall försöka bli mer framåtblickande än vad de är idag.⁷¹ Framförallt vid bedömning av företag inom vad som kom att kallas den nya ekonomin, tittar man inte så mycket på den faktiska lönsamheten när man gör sina framtidsprognoser. Detta eftersom balans- och resultaträkningarna mer och mer upphör att bistå med den mest relevanta informationen om många företag. Det finns t.ex. företag som enbart sysslar med forskning och utveckling, för att sedan förlägga distribution och tillverkning till andra företag och företag med intellektuellt kapital som sin primära tillgång där traditionella värderingar underskattar dess värde.⁷²

Som vi kommer att se i kapitel sex varierar de olika intressenternas behov i hög grad varför det kan vara svårt att avgöra relevansen och därmed vilken information som bidrar till att ge en rättvisande bild av företaget.

⁶⁸ Schroeder, R & Clark, M & Cathey, J, ”*Financial accounting theory and analysis text readings and cases*”, (2001), s. 21.

⁶⁹ Entwistle, G & Phillips, F, ”Relevance, reliability, and the earnings quality debate”, (2003), s. 79ff.

⁷⁰ Israeloff, R, ”The Forward-Looking-Data debate”, (1995), s. 15f.

⁷¹ A.a., s. 15f.

⁷² Alles, M & Kogan, A & Vasarhelyi, M, ”The Relevance of Accounting and Reporting”, (2000), s. 14ff.

4.3.2 Tillförlitlighet

Med tillförlitlighet menas att informationen inte innehåller väsentliga felaktigheter eller är vinklad⁷³. Uppgifterna måste återges på ett korrekt sätt som görs gällande eller som rimligen kan förväntas⁷⁴. Som en konsekvens av detta skall information presenteras utifrån sin ekonomiska innebörd snarare än sin juridiska form⁷⁵. Den ekonomiska innebörden kan vara annorlunda än den juridiska t.ex. då en tillgång sålts med förbehållet att den ekonomiska nyttan som förknippas med tillgången får fortsätta åtnjutas. I detta fall skulle det vara fel att redovisa en försäljning då detta inte skulle återge transaktionen på ett korrekt sätt.⁷⁶ För att information skall vara användbar krävs det att den är både relevant och tillförlitlig. Det är inte alltid solklart vad som är tillförlitlig information utan definitionen beror på vad som är verifierbart och representativt trovärdigt, även neutralitet har stor betydelse i detta begrepp.⁷⁷ Med neutralitet menas att informationen inte får vara vinklad. Om informationen är utvald eller presenterad i syfte att uppnå ett förutbestämt resultat eller annat mål kan inte informationen anses vara neutral.⁷⁸ När det gäller poster i redovisningen som är relevanta men osäkra kan det vara lämpligt att redovisa dem på ett annat sätt än i balans- och resultaträkningarna för att undvika att redovisningen blir vilseledande. Detta kan t.ex. vara skadeståndsanspråk som är föremål för en rättstvist.⁷⁹

Det kan finnas tillfällen då man tvingas göra en avvägning mellan relevans och tillförlitlighet. För att information skall vara relevant måste den, som vi nämnt ovan, presenteras inom rimlig tid. Detta kan leda till att rapporter måste lämnas innan alla konsekvenser av en transaktion eller händelse är kända vilket innebär att tillförlitligheten minskar. Väntar man däremot för att kunna rapportera helt tillförlitlig information tappar informationen relevansen i den mening att de användare som har fattat beslut i mellantiden inte har kunnat dra nytta av informationen. En avvägning måste göras mellan olika kvalitativa egenskaper för att på bästa sätt förse användarna med den information de behöver för att kunna fatta ekonomiska beslut.⁸⁰

⁷³ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 31.

⁷⁴ A.a., p. 33.

⁷⁵ Schroeder, R & Clark, M & Cathey, J, ”*Financial accounting theory and analysis text readings and cases*”, (2001), s. 194.

⁷⁶ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 35.

⁷⁷ Schroeder, R & Clark, M & Cathey, J, ”*Financial accounting theory and analysis text readings and cases*”, (2001), s. 22.

⁷⁸ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 36.

⁷⁹ A.a., p. 32, 45.

⁸⁰ A.a., p. 43.

Som vi nämnde i inledningen finns det viss skepsis till hur tillförlitlig informationen kring sjukfrånvaro kommer att bli bl.a. eftersom systemet utnyttjas felaktigt och att folk inte sjukskriver sig när de är sjuka utan tar semesterdagar istället. För att informationen skall kunna bli tillförlitlig och relevant krävs det att företagen verkligen redovisar den sjukfrånvaron som finns och att de anställda använder systemet till att sjukskriva sig vid sjukdom.

4.3.3 Jämförbarhet

Nyttan av informationen ökar om det är möjligt för användare att jämföra den med andra företag eller med samma företag över tiden⁸¹. Därför måste värderings- och presentationstekniker för likartade händelser och transaktioner redovisas på ett likartat sätt över tiden och i olika företag. Jämförelsetal för tidigare perioder måste lämnas för att jämförelser över tiden skall kunna göras. I kravet på jämförbarhet ingår att företaget skall informera användarna om de olika redovisningsprinciper som använts samt om eventuella ändringar och effekterna av dessa. Genom att företag använder sig av IAS, RR:s rekommendationer i Sverige, ökar jämförbarheten mellan olika företag då användarna kan identifiera skillnader och likheter i redovisningsprinciper.⁸² Hur informationen kan användas beror till stor del på användarens kunskaper och förmåga att relatera till annat⁸³.

När det gäller den föreslagna redovisningen av sjukfrånvaro kommer jämförbarhet att uppnås i och med att specifika nyckeltal anges för hur denna skall redovisas. Problem kan komma att uppstå då sjukfrånvaro definieras olika, som vi nämnde i inledningen är det ofta upp till individen själv att avgöra om han eller hon kan arbeta. Vi har även sett problem med att anställda som vantrivs på jobbet i större utsträckning anser att det kan vara rätt att stanna hemma från arbetet även om man inte är sjukare än att man hade kunnat arbeta. Det kan därmed ifrågasättas huruvida det är samma sak som mäts och jämförs i de olika företagen.

4.3.4 Begriplighet

Den information som lämnas i finansiella rapporter måste vara begriplig för användarna. Det förutsätts dock att användaren har rimliga kunskaper inom företagsekonomi och att är beredd att studera informationen med rimlig noggrannhet.⁸⁴

⁸¹ Schroeder, R & Clark, M & Cathey, J, ”*Financial accounting theory and analysis text readings and cases*”, (2001), s. 22.

⁸² Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 39-42.

⁸³ Schroeder, R & Clark, M & Cathey, J, ”*Financial accounting theory and analysis text readings and cases*”, (2001), s. 22.

⁸⁴ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 25.

Sådan information rörande komplicerade frågor som kan vara svår för vissa användare att förstå får inte utelämnas om den kan förväntas vara relevant för användarna som beslutsunderlag.⁸⁵

Det torde inte finnas några problem med begripligheten av informationen om sjukfrånvaro så länge förklaring lämnas om vad nyckeltalen innebär. Något som skulle kunna störa begripligheten är de olika uppfattningar om sjukfrånvaro och ordinarie arbetstid som finns. Detta leder till, som vi nämnt, att även jämförbarheten och tillförlitligheten störs.

4.3.5 Jämförbarhet / relevans i redovisning av sjukfrånvaro

Grundtanken med att redovisa sjukfrånvaron i företagens årsredovisningar är att uppgifterna skall gå att jämföra dels över tiden, dels mellan olika branscher och arbetsgivare. För att uppnå detta har man ansett det tvunget att göra en relativt detaljerad reglering av vad som skall jämföras.⁸⁶ Här har man alltså tydligt tagit ställning till att jämförbarheten är den viktigaste kvalitativa egenskapen att uppfylla. Detta för att lagen skall uppnå sitt syfte. Frågan är dock om tilläggen i redovisningen bidrar till att mer relevant information om företagen skapas. Kommer informationen att påverka olika intressenters beslut i olika frågor?

⁸⁵ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 25.

⁸⁶ Regeringens proposition 2002/03:6.

5 Kunskapsintensiva företag

I detta kapitel definierar vi begreppet kunskapsintensiva företag⁸⁷ samt ger en beskrivning av den specifika roll som personalen har i dessa företag. Detta gör vi för att ge en bättre bild av den betydelse som personalen har för de kunskapsintensiva företagen. Utöver detta har vi tittat på hur teorin kring redovisning av personal i företagens årsredovisningar har utvecklats genom åren, samt hur det ser ut i svenska årsredovisningar idag när det gäller denna typ av information.

5.1 Utveckling

De kunskapsintensiva företagen blir allt fler och är de snabbast växande företagen i västvärlden. Även under krisåren under början av 90-talet fortsatte dessa företag att växa i samma takt som tillverkningssektorn gick tillbaka. Under 1993 var ca 210 000 personer anställda i kunskapsintensiva företag, vilket innebär en fördubbling sedan 1980.⁸⁸ Efter 1993 har den årliga tillväxttakten varit i genomsnitt 5,3 % per år för dessa företag. Den höga tillväxttakten kan förklaras med att industriföretagen väljer att satsa på sin kärnverksamhet och istället köper in olika typer av tjänster från andra företag.⁸⁹ I stort sett alla företag och branscher har blivit mer informationsintensiva, dvs. de måste använda sig av kunskap för att locka till sig kunder och av informationsteknologi för att kunna bedriva sin verksamhet⁹⁰.

5.1.1 Definition

Ett kunskapsintensivt företag skiljer sig från traditionella tillverkande företag genom att de säljer tjänster och inte färdiga produkter. Därmed har de stora likheter med tjänsteföretag men det finns även skillnader dem emellan. I tjänsteföretag beror lönsamheten på hur långt utvecklingen kommit när det gäller att standardisera tjänsten för att kunna möta en massmarknad.

⁸⁷ Vi har noterat att det i litteraturen förekommer såväl termen kunskapsföretag som kunskapsintensiva företag. I denna uppsats kommer vi att använda oss av termen kunskapsintensiva företag då vi har gjort tolkningen att skillnaden ligger i åldern på litteraturen. De äldre böckerna tenderar att använda termen kunskapsföretag.

⁸⁸ Sveiby, K-E, ”Kunskapsflödet - organisationens immateriella tillgångar”, (1995), s. 87.

⁸⁹ Svenskt Näringslivs hemsida.

⁹⁰ Stewart, T, ”Intellektuellt kapital”, (1997), s. 45.

Kunskapsintensiva företag har en mer komplex problemlösning där lönsamheten är kopplad till att hitta individuella lösningar på individuella problem, ett exempel på detta är läkare som finner en behandling som baseras på den individuella patientens tillstånd. Medan tjänsteföretag kan standardisera sin verksamhet i så hög grad att de nästan blir oberoende av människor är de kunskapsintensiva företagen, på grund av sin komplexitet i problemlösningen, starkt beroende av sin personal. I vissa tjänsteföretag, bl.a. banker, finns det dock inslag av mer komplex problemlösning men de är fortfarande mest tjänsteföretag. De karaktäristika som Sveiby tar upp för kunskapsintensiva företags produktion är följande:

- icke standardiserad
- kreativ
- starkt individberoende
- komplext problemlösande.⁹¹

5.1.2 Personalens roll

Kunskapsintensiva företag skiljer sig till stor del från de traditionella företagen då personalen har en annan roll. I ett kunskapsintensivt företag verkar högt utbildade individer som håller sig välinformerade genom flera olika källor, kunder och informella nätverk med ett stort informationsöverflöd. Mycket av verksamheten bedrivs utanför företagets fyra väggar, hos kunder eller i form av privata överläggningar mellan konsulten och kunden. Detta gör det svårare för en chef i ett kunskapsintensivt företag att kontrollera verksamheten eftersom det inte finns några färdiga mallar att följa. I många företag är det i realiteten personalen som driver företaget.⁹² Individerna i ett kunskapsintensivt företag besitter det viktigaste maktinstrumentet, kontrollen över kunskapen. De kan välja att lämna företaget när som helst och gå över till en konkurrent.⁹³

Allt mer av vår produktion blir kunskapsintensiv då en allt större del av företagets resursåtgång går till kunskapsbyggande och kunskapshantering. Detta har som följd att ett företags långsiktiga framgång, i allt större utsträckning, är beroende av dess förmåga att upprätthålla och vidareutveckla företagets kunskapskapital. Kunskapskapitalet består av två delar, kompetens och information. Kompetensen är knuten till individen medan informationen är knuten till organisationen.⁹⁴

⁹¹ Sveiby, K-E & Risling, A, ”Kunskapsföretaget – seklets viktigaste ledarutmaning? ”, (1991), s. 11ff.

⁹² Sveiby, K-E, ”Kunskapsflödet - organisationens immateriella tillgångar”, (1995), s. 9ff.

⁹³ Sveiby, K-E & Risling, A, ”Kunskapsföretaget – seklets viktigaste ledarutmaning? ”, (1991), s. 19.

⁹⁴ Bruzelius, L & Skärvad, P-H, ”Integrerad organisationslära”, (2000), s. 263f

Kunskapskapital uppstår alltså när individer utnyttjar sin kompetens och kombinerar den med organisationens information.⁹⁵ Många kunskapsintensiva företag har väldigt få materiella tillgångar. Så länge företagen har intellektuellt kapital kan de skaffa sig intäkter utan att tyngas av de kostnader som det innebär att ha materiella tillgångar, istället hyrs lokaler etc.⁹⁶ Det som utgör värdet i ett kunskapsintensivt företag är istället dess immateriella tillgångar t.ex. medarbetarnas talanger, ledningens effektivitet samt kvaliteten på kundrelationerna, det så kallade intellektuella kapitalet⁹⁷.

5.1.3 Personalidé i kunskapsintensiva företag

För att upprätthålla en organisations konkurrenskraft har Human Resource Management, (HRM), blivit allt viktigare. Detta innebär att medarbetarna ses som en tillgång och investering och inte som en kostnad och något som snabbt förbrukas. Man strävar efter att säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens och motivation samt möjligheter att använda sig av denna kompetens på bästa sätt. I och med detta har begreppet personalidé myntats. Personalidén uttrycker vilken typ av personal som företaget strävar efter att rekrytera, hur den skall insocialiseras i organisationen, vad företaget kan erbjuda personalen i form av lön, arbetsvillkor, utveckling och övriga belöningar. Den uttrycker även hur personal skall avvecklas samt hur man skall skapa kongruens mellan företagets och medarbetarnas mål. Personalidén beskriver även hur företaget skall förhålla sig till individerna från det att de rekryteras till det att de avvecklas. Det idealiska förhållandet mellan personalidé och affärsidé uppstår när individerna når sina individuella mål i och med att företagets mål uppfylls.⁹⁸ För ett kunskapsintensivt företag är rätt kompetens hos medarbetarna speciellt viktigt eftersom denna är avgörande för företagets framgång. I och med detta blir det omöjligt att skilja på personalidé och affärsidé i denna typ av företag.⁹⁹

Även motivation är en viktig del i personalidén och det är känt att individer motiveras av att arbeta i en framgångsrik organisation, då framgång föder framgång. För ett kunskapsintensivt företag är det viktigt att fokusera på de viktiga framgångsfaktorerna och inte endast se till finansiella resultat. Det viktiga är att företagets värde ökar, vilket det gör bl.a. genom personal med mycket kunskaper. Något som endast kan mätas vid en försäljning då detta värde blir den goodwill som uppstår. När det gäller avveckling av personal är det viktigt att tillvarata de möjligheter som ges när en person avgår. Genom att skiljas som

⁹⁵ Bruzelius, L & Skärvad, P-H, "Integrerad organisationslära", (2000), s. 263f.

⁹⁶ Stewart, T, "Intellektuellt kapital", (1997), s. 64.

⁹⁷ A.a., s. 86.

⁹⁸ Bruzelius, L & Skärvad, P-H, "Integrerad organisationslära", (2000), s. 273f.

⁹⁹ A.a., s. 273ff.

vänner kan de före detta anställda verka som ambassadörer för företaget och t.o.m. leda till nya kontrakt.¹⁰⁰

5.2 Redovisning av personal

5.2.1 Immateriella tillgångar

En immateriell tillgång definieras i RR 15 p.7 som ”en identifierbar icke-monetär tillgång utan fysisk substans som används för produktion eller tillhandahållande av varor eller tjänster samt för uthyrning till andra eller för administrativa ändamål.”¹⁰¹ För att en immateriell tillgång skall få tas upp i balansräkningen krävs det att: den är identifierbar, företaget har kontroll över tillgången samt att företaget tillförs framtida ekonomiska fördelar av den. Om dessa krav inte är uppfyllda skall posten kostnadsföras när den uppstår.¹⁰² Eftersom företaget inte har kontroll över att personalen stannar i företaget och inte har några legala rättigheter över den kunskap som den besitter får dessa inte aktiveras i balansräkningen. Detsamma gäller för övriga immateriella tillgångar där företaget inte kan kontrollera att de ekonomiska fördelarna tillfaller dem, exempelvis bra kundrelationer.¹⁰³

5.2.2 Värdet av intellektuellt kapital

Även om humankapital inte får lov att aktiveras finns det ingen anledning att inte försöka värdera det. Leif Edvinsson, f.d. chef för intellektuellt kapital på Skandia AFS, har räknat ut att det intellektuella kapitalet i företag är värt mellan fem och sexton gånger mer än det bokförda värdet av materiella tillgångar. I en undersökning har det visat sig att endast 20 procent av all kunskap i företag används. Detta innebär att stora fördelar skulle kunna uppnås om företag förvaltade sitt intellektuella kapital bättre. För att kunna göra detta måste det immateriella i organisationen identifieras så att det blir påtagligt och hanterbart. Definitionen måste skapa förståelse och stimulera till handling.¹⁰⁴ Intellektuellt kapital kan beskrivas som ”*summan av en organisations patent, tillverkningsmetoder, kompetens hos de anställda, teknologi, information om kunder och leverantörer samt traditionell erfarenhet*”.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Sveiby, K-E & Risling, A, ”Kunskapsföretaget – sektens viktigaste ledarutmaning? ”, (1991), s. 72ff.

¹⁰¹ RR 15 p. 7.

¹⁰² A.a., p. 7, 8.

¹⁰³ A.a., p. 15, 16.

¹⁰⁴ Stewart, T, ”Intellektuellt kapital”, (1997) s 93ff.

¹⁰⁵ A.a., s. 98.

5.2.3 Behov av personalredovisning

Med anledning av ovanstående resonemang och regelverk är det därför viktigt att kunskapsintensiva företag speglar personalen på ett mer fullständigt sätt än i andra företag i sin årsredovisning. För industriföretag finns det en tradition när det gäller redovisning, nyckeltal och beräkning av lönsamhet etc. De nyckeltal som används går i hög grad att jämföra mellan företag men det kan dock finnas skillnader dem emellan. Investerare och övriga intressenter har en praxis att utgå från för vad som är rimlig lönsamhet och effektivitet. Industriföretagens redovisning bygger mycket på det finansiella kapitalet, varför räntabiliteten på arbetande kapital eller eget kapital blir mycket centrala mått.¹⁰⁶

De kunskapsintensiva företagens årsredovisningar måste istället ge intressenterna en riktig uppfattning om personalens produktionsförmåga, stabilitet, kunskap och vinstpotential. För externa aktieägare är det viktigt att kunna bedöma hur vinsterna är idag samt hur den framtida vinstpotentialen och organisationens stabilitet ser ut. Stabiliteten i företaget är även viktig för långivarna i den bedömning de gör av kreditrisken. Hur stor är den finansiella risken? Hur stor är rörelserisken? För de anställda är det viktigt att deras företag går bra jämfört med andra företag och att det är en säker arbetsplats. För ledningen däremot, som använder sig av andra styrmedel, får årsredovisningen till största del utgöra ett informationsmedium. Årsredovisningen måste spegla personalen i alla dessa avseenden. Det finns inte möjlighet att i dag få fram dessa data ur den ekonomiska redovisningen.¹⁰⁷

5.2.4 Bakgrund till teoretisk utveckling på området

I början och mitten av 1970-talet arbetade både akademiker och praktiker intensivt med att utveckla nya ekonomiska värderings-, kalkyl- och redovisningsmodeller avseende en organisations anställda. Dessa försök benämndes vanligen för ”Human Resource Accounting” (HRA)¹⁰⁸, ett uttryck som myntades redan 1968 av Brummet et al¹⁰⁹. Samtidigt arbetade andra med att utveckla företagets årsredovisningar med syfte att bättre redovisa det totala välfärdsbidraget, inte bara det penningmässiga. Detta kom att kallas ”Social Redovisning” (SR) eller ”Social Rapportering” och innehöll vanligtvis någon slags HRA-modell.¹¹⁰

¹⁰⁶ Arbetsgruppen Konrad, ”Den osynliga balansräkningen”, (1990), s. 10f.

¹⁰⁷ A.a., s. 13.

¹⁰⁸ Gröjer, J-E, ”Det personalekonomiska bokslutet”, (1992), s. 8.

¹⁰⁹ Gebauer, M, ”Information system om human capital in service sector organisations”, (2003), s. 34.

¹¹⁰ Gröjer, J-E, ”Det personalekonomiska bokslutet”, (1992), s. 8ff.

Till en början tenderade den praktiska tillämpningen att framförallt röra intern rapportering och inte så mycket den externa redovisningen i företagets årsredovisningar.¹¹¹ I början av 1990-talet ökade dock efterfrågan på SR och HRA igen. Framförallt inom SR, beroende på ökade krav på miljöredovisning.¹¹² I ”*Den osynliga balansräkningen*” från 1990, av Arbetsgruppen Konrad presenterades förslag på hur immateriella tillgångar skulle få en större plats i redovisningen. Ett par år senare gav Gröjer ut ”*Det personalekonomiska bokslutet*” och förra året kom Liukkonens ”*Hälsobokslut*”, böcker som belyser vikten av personalredovisning. Nedan presenterar vi kort de tre modellerna i böckerna.

5.2.4.1 Den osynliga balansräkningen

Arbetsgruppen Konrad gör, i vad de kallar den osynliga balansräkningen, en uppdelning mellan individkapital och strukturkapital. Med individkapital menas den kunskap som varje människa alltid bär med sig och som utgörs av personens formella utbildning, förvärvade erfarenheter och färdigheter, social kompetens samt förmågan att omsätta allt detta i handling.¹¹³ Strukturkapital består av kunskapsinvesteringar gjorda i företagets struktur i syfte att skapa system, rutiner, nätverk och image. Allt detta för att öka företagets möjligheter att hantera en större affärsvolym samt att göra det mindre sårbart för personalavhopp och förluster av kunder.¹¹⁴ Genom att skapa ett strukturkapital lagras en del av de anställdas individkapital i företaget. För att belysa vikten av detta osynliga kapital ger arbetsgruppen förslag på ett antal nyckeltal så som utbildningsnivå, antal år i yrket, internutbildning, attitydmätningar hos personalen, rekryteringsförmåga, leveranssäkerhet, servicenivå m.fl. Dessa nyckeltal speglar såväl individ- som strukturkapitalet.¹¹⁵

Denna modell skapar i första hand utrymme för att redovisa det kapital som de anställda bär med sig till företaget i form av kunskaper inhämtade på olika vis. Kunskapen visas också genom de strukturförbättringar den lagras genom. Det ges dock inga indikatorer på att olika personalförhållanden så som sjukfrånvaro bör redovisas.

¹¹¹ Gröjer, J-E, ”*Det personalekonomiska bokslutet*”, (1992), s. 8ff.

¹¹² A.a., (1992), s. 8ff.

¹¹³ Arbetsgruppen Konrad, ”*Den osynliga balansräkningen*”, (1990), s. 24.

¹¹⁴ A.a., s. 28.

¹¹⁵ A.a., s. 24ff.

5.2.4.2 Det personalekonomiska bokslutet

Jan-Erik Gröjer presenterade i början 1990-talet en modell som han kallar det personalekonomiska bokslutet. En modell med fyra beståndsdelar; personalberättelse, personalresultaträkning, personalnyckeltal och personalfotnoter.

Personalberättelsen har samma funktion som förvaltningsberättelsen, men skall istället belysa händelser och åtgärder under året gällande personalfrågor t.ex. personalutveckling, frånvaro, personalomsättning och personalsociala frågor. *Personalresultaträkningen* är tänkt att beskriva hela verksamhetens kostnader och intäkter. Här skall även poster med kostnader för personalutveckling, personalomsättning, frånvaro samt personalsociala kostnader lyftas fram. *Personalnyckeltalen* skall framförallt presenteras för att åskådliggöra förändringar över åren samt mellan olika enheter. De tillhörande *noterna* är tänkta att tillföra kvalitativ information på området. Som exempel anger Gröjer att posten frånvarokostnader kan kompletteras med frånvaroomfattning och frånvarotyp, i procent, och ev. fördelning på kön. Ytterligare uppdelningar kan göras på t.ex. yrkeskategori, antal arbetsskador och olycksfall.¹¹⁶

I denna form av personalredovisning ges tydligare indikationer på att det kan vara av värde att redovisa personalens sjukfrånvaro. Denna skulle få en roll i personalberättelsen. Här ges dessutom utrymme att redovisa de åtgärder som vidtagits för att förbättra arbetsmiljön såväl fysiskt som psykiskt. I företagen skulle man på detta vis kunna redovisa vad sjukfrånvaron beror på och vad som görs för att minska densamma.

5.2.4.3 Hälsobokslut

Ett hälsobokslut kan se ut på många olika sätt och någon enhetlig definition finns inte. Ett synsätt är att samla information och öka delaktigheten hos personalen. Claes Malmqvist, som också utarbetat en modell för hälsobokslut för landstinget i Jämtland, menar att det skall vara en del av det ordinarie bokslutet.¹¹⁷

Ett hälsobokslut bör innehålla satsningar gjorda inom arbetsmiljö och hälsa. Först gäller det att inom företaget definiera hälsa, för att sedan förankra detta i organisationens vision, mål och handlingsplaner. De hälsovariabler som sätts upp skall sedan följas upp som en del av företagets totala verksamhetsuppföljning. Arbetsmiljö- och friskvårdsinvesteringar, satsningar i arbetsförmåga, friskvård och rehabilitering är några exempel på variabler.¹¹⁸

¹¹⁶ Gröjer, Jan-Erik, "Det personalekonomiska bokslutet", (1992), s. 11ff.

¹¹⁷ Lundgren, H, "Så kommer du igång med hälsobokslutet", (2003).

¹¹⁸ Liukkonen, P, "Hälsobokslut", (2002), s. 13ff.

Personalredovisning är också en viktig faktor när det gäller att skapa ett hälsobokslut, då man med hjälp av denna redovisning ringar in den population som står i fokus för just hälsobokslutet. Det är viktigt att den presenteras på ett sätt så att resultat kan analyseras, externt och framförallt internt.¹¹⁹

Vidare skall sjukfrånvaron redovisas på ett sätt som mäter den totala sjukfrånvaron och inte bara den ersatta. Detta innebär att även dold sjukfrånvaro samt sjuknärvaro måste identifieras i den mån det är möjligt. Orsaken till sjukfrånvaron skall enligt förslag utredas med en enkätundersökning, detta för att åtgärder skall kunna sättas in för att förbättra arbetsmiljön och öka hälsan i arbetet.¹²⁰

I och med att kärnpunkten i ett hälsobokslut utgörs av personalen finns det egentligen inga begränsningar angående vad som bör finnas med. Detta ger, liksom i det personalekonomiska bokslutet, stora möjligheter att redovisa såväl åtgärder som utfall. Detta trots att hälsobokslutet i första hand syftar till att öka det interna medvetandet hos företagets anställda och ledning.

5.2.5 Personalredovisning i företagens årsredovisningar idag

Birgitta Olsson, verksam vid Stockholms och Örebros universitet, menar att redovisningen kring personalen är mycket bristfällig. Det finns dock ett fåtal företag som bryter det gängse mönstret. Dessa företag redovisar personalen i bilagor och dylikt. Gör företagen något för att förbättra redovisningen av personal syns inte detta i de offentliga rapporterna. Mätningar gjorda 1990, 1994 samt 1998 visar samtliga samma låga andel information om personalen. Mellan 1990 och 1994 skedde det dock en liten ökning av andelen information i årsredovisningarna som behandlade personalen. Denna steg då från 2,44 % till 3,77 %, siffrorna sjönk dock till 3,67 % till 1998. Det företag, bland Stockholmsbörsens A-listas 20 största företag, som redovisar mest, har en andel på 6,7 % information om personalen i årsredovisningen.¹²¹

¹¹⁹ A.a., s. 16ff.

¹²⁰ A.a., s. 37ff.

¹²¹ Olsson, B, "Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov", Balans nr 3 2002.

I en senare studie gjord 2001 av Blom et al, görs en jämförelse mellan industri-företag respektive IT - och Internetkonsulters personalredovisningar. Totalt behandlade undersökningen 65 bolags årsredovisningar från år 2000, alla noterade på Stockholmsbörsens A- eller O-lista. I undersökningen används en checklista som baserats främst på Arbetsgruppen Konrads "Den osynliga balansräkningen", samt Tjänsteförbundets rekommendationer om styrtalet i tjänsteföretag.¹²²

De fann att den verbala beskrivningen av personalen görs framförallt i konsultföretagens årsredovisningar. 73 % av konsulterna respektive 30 % av industriföretagen ges högsta betyg i undersökningen som undersökt på vilket sätt informationen lyfts fram och hur kvalitén på informationen varit. Generellt sett gäller samma fördelning på alla undersökta aspekter även när det gäller nyckeltal kopplade till personalen.¹²³

När det gäller redovisning av sjukfrånvaro däremot visar studien att det inte verkar finnas något intresse av att redovisa denna. Endast tre företag, samtliga industriföretag, redovisade någon form av sjukfrånvarotal överhuvudtaget. Någon specifikation av personalkostnader enligt Gröjers modell för personalresultaträkning görs inte av något företag, varför tex. Sjukfrånvarokostnader inte går att utläsa.¹²⁴

Trots att några företag fick bra betyg i undersökningen visar den att det inte har funnits något större intresse hos företagen att redovisa sin sjukfrånvaro eller sina sjukfrånvarokostnader. De företag som faktiskt redovisar personalen på ett, enligt undersökningen, förmånligt sätt tros ha inspirerats av bl.a. "den osynliga balansräkningen", den modell som enligt ovan förda resonemang minst beaktar redovisning av sjukfrånvaro. Detta visar att det, trots ansträngningar att utveckla sätt att redovisa personalen, inte finns något större intresse hos företagen. De som verkar mest intresserade är IT - och konsultföretag, som klassificeras som kunskapsintensiva företag. Det finns dock brister i redovisningarna, vilket skulle kunna bero på den valda redovisningsmodellen.

¹²² Blom, H, Larsson, H, Lindberg, C, Magnusson, K, "Personalen i årsredovisningen – En jämförelse mellan två branscher", Lund, (2002), s. 46ff.

¹²³ A.a., s. 46ff.

¹²⁴ A.a., s. 46ff.

6 Intressenterna och deras informationsbehov

I detta kapitel kommer en djupare presentation av intressentmodellen att ges samt en beskrivning av hur de olika intressenterna arbetar gentemot företaget. Vidare har vi studerat vilken information de kräver för sina beslutsfattande samt tillvägagångssätt vid informationsinsamlingen.

6.1 Inledning

Eftersom vi i vårt syfte valt att anta ett intressentperspektiv har det varit viktigt att utifrån denna ansats identifiera relevanta intressenter för vår analys. Det finns många definitioner av ordet intressent. Den definition som vi har valt är anpassad efter det syfte som uppsatsen har. Enligt denna är ett företags intressenter; *de som grundar delar av sina beslut på den information som finns att hämta i ett företags årsredovisningar*. De intressenter som är relevanta för vår analys skulle kunna beskrivas som de intressenter som har ett primärt intresse av den information som blir tillgänglig i företagets årsredovisningar genom den lagändring som träder kraft 1 juli 2003. Detta gör att vi utesluter vissa intressenter i vår undersökning. Vi har valt att använda oss av intressentmodellen för att på så vis illustrera, i både bild och skrift, hur de olika intressenternas relation till företaget ser ut. Valet av intressenter har tidigare motiverats i metodkapitlet.

6.2 Intressentmodellen

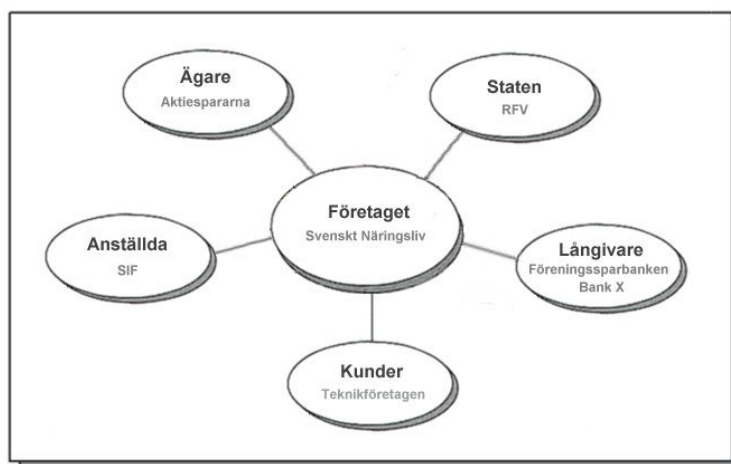
En intressent är en individ, grupp eller organisation som grundar delar av sina beslut på den information som finns att hämta i ett företags årsredovisning. Företaget är beroende av intressenterna för sin fortsatta existens och omvänt är intressenterna beroende av företaget av skilda orsaker. Detta beroende gör att företagen måste sträva efter att uppnå en jämvikt i sin relation till intressenterna. En sådan jämvikt är endast möjlig att uppnå då det finns en bidrags- / belöningsbalans, dvs. den relation som företaget har till omvärlden skall resultera i en win-win situation, där båda parter vinner på samarbetet.¹²⁵

¹²⁵ Bruzelius, L, & Skärvad, P-H, "Integrerad organisationslära", (2000), s. 72ff.

För att uppnå denna balans måste samtliga parter vara villiga att samarbeta. Graden av samarbetsvilja kan dock variera beroende på de belöningar som kan erhållas.¹²⁶ Belöningarna kan te sig på olika sätt, exempelvis genom att företagets policy stämmer överens med intressenternas åsikter. Rehnman menar att det måste finnas en minimumnivå på de förväntade / erhållna belöningarna för att intressenterna skall fortsätta medverka till företagets verksamhet.¹²⁷ Om inte de förväntningar och krav som intressenterna ställer på företaget uppfylls och om de inte får den belöning de förväntar sig, kommer de inte längre att ha något intresse av att fortsätta sin relation med företaget. Det kan dock vara svårt att helt bestämma vilka belöningar som skall komma intressenterna tillgodo eftersom mycket styrs av marknadskrafterna samt att vissa intressenter kan ha krav som strider mot övrigas. Det är därmed en balansgång när jämvikt skall skapas.¹²⁸

6.3 Intressenterna

Organisationer kan sägas fungera som stora nätverk där vissa medlemmar har större inflytande än andra¹²⁹. Nedan kommer vi att presentera en för vår studie anpassad version av intressentmodellen. Vi kommer sedan att utifrån denna modell kommentera de olika intressenternas roller och perspektiv. När det gäller företagsperspektivet har vi valt att ta med detta i vår undersökning för att skapa oss en bild av hur företagen själva tror att den information de lämnar i sina årsredovisningar används av intressenterna. I denna uppsats har vi dock valt att inte studera hur företagens framtagna information påverkar deras egna beslut. Vi kommer därmed inte att presentera några beslutspåverkande faktorer rörande detta perspektiv.



Figur 2 Anpassad version av intressentmodellen (Källa: Bruzelius/Skärvad, s 74)

¹²⁶ Barnard, C, "The functions of the Executive", (1968), s. 82ff, 139ff.

¹²⁷ Rehnman, E & Stymne, B, "Företagsledning i en föränderlig värld", (1971), s. 23f.

¹²⁸ A.a., s. 60ff.

¹²⁹ Barnard, C, "The functions of the Executive", (1968), s. 96.

6.3.1 Ägare

Ägarna bidrar med kapital till företagets verksamhet, vilket leder till att de kommer att ställa vissa krav på avkastning på det investerade kapitalet. Den vinst som företaget genererar skall vara tillräcklig för att företaget skall uppnå en tillfredställande självfinansiering samt räkna till en viss utdelning till ägarna. För att ett företag skall gå med vinst måste det kontinuerligt underhålla befintliga materiella tillgångar och investera i nya. Det är även av stor betydelse att företaget använder sitt kapital på bästa sätt och har en god resursfördelning.¹³⁰ Sett till kunskapsintensiva företag kan man göra följande jämförelse; Det är av yttersta vikt att företaget ständigt investerar i sin personal, vilken utgör den avgjort viktigaste resursen för företaget. Då en materiell anläggningstillgång i den traditionella industrin går sönder är det lätt att låta reparera eller byta ut den till en helt ny maskin. När det gäller människor är detta inte en självklarhet. När det gäller personalen i kunskapsintensiva företag, vilken besitter hög kompetens och viktiga kontaktnät är detta inte heller alltid möjligt. Kunskapsinhämtningen sker oftast inte via traditionella kurser utan sker i det dagliga arbetet, exempelvis i relationen till kunden. Därför är det viktigt att ständigt visa personalen uppskattning och sträva efter att uppnå en god arbetsmiljö.¹³¹

6.3.1.1 Ägarnas tillgång till information

Behovet av information i företagens rapporter varierar från ägare till ägare, beroende på ägandets karaktär. För börsbolagens många småägare kan årsredovisningen vara en viktig, och som regel, enda informationskällan, dels direkt, dels indirekt genom att den kommenteras i dags- och fackpress.¹³² Den information som lämnas i årsredovisningen kan användas som beslutsunderlag för huruvida aktierna skall köpas, behållas eller säljas. Uppgifterna ger även möjlighet att bedöma företagets utdelningsförmåga.¹³³ Informationen får dock en annan betydelse i de företag som endast har ett fåtal ägare, som ofta också själva är verksamma på något sätt i företaget. Årsredovisningen fungerar då mer som ett instrument för planering och kontroll.¹³⁴

¹³⁰ Bruzelius, L & Skärvad, P-H, ”Integrerad organisationslära”, (2000), s. 75.

¹³¹ Sveiby, K-E, ”Kunskapsflödet - organisationens immateriella tillgångar”, (1995), s. 196.

¹³² Thomasson, J, ”Extern redovisning och finansiell analys”, (2000), s. 197f.

¹³³ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 9a.

¹³⁴ Thomasson, J, ”Extern redovisning och finansiell analys”, (2000), s. 197f.

6.3.1.2 Ägarnas informationsbearbetning

Ett vanligt sätt att göra en aktievärdering på lång sikt är att analysera fallföretagets framtida kassaflöden, baserad på historisk data och antaganden om framtiden, som sedan diskonteras med en räntesats, t.ex. WACC (Weighted Average Cost of Capital). Liknande modeller innebär att man tittar på avkastningsvärdet, dvs. med utgångspunkt i vinsten från det senaste prognosåret, den ökning som kan antas ske i framtiden av vinsten samt inflationen. Gemensamt för alla modeller är att det måste göras en del antaganden och ju fler detaljerade antaganden som görs desto större är risken för att osäkerheten i värderingen ökar. Eftersom antaganden till stor del utgörs utifrån historisk information hämtat ur företagets redovisning, blir det dessutom svårare att värdera nyare företag.

Värderingen av kunskapsföretag skiljer sig i princip inte från värderingen av något annat företag – värdet utgörs av nuvärdet av ackumulerade framtida kassaflöden. Vad som däremot skiljer sig är analysmodellerna och med vilken säkerhet det kan bedömas huruvida framtida prognoser kommer att kunna infrias. Större delen av kunskapen ligger inte bunden i tillgångar på balansräkningen utan besitts istället av företagets medarbetare. Detta får till följd att när en medarbetare slutar försvinner också motsvarande vinstgenereringsförmåga.¹³⁵

Därför är det centralt att kunskapsföretagets årsredovisningar lämnar uppgifter om personalens produktionsförmåga, stabilitet, kunskap och vinstpotential och inte bara upplysningar om tillgångarna i balansräkningen.¹³⁶ Vid bedömningen av dessa företag är traditionella avkastningsmått, såsom räntabilitet på total kapital eller vinstbegrepp som bruttomarginal mindre viktiga. I stället används begrepp som förädlingsvärde, förädlingsgrad, utnyttjandegrad och tillväxt.¹³⁷

Studier visar att information som lämnas i företagets årsredovisningar, ämnade för företagets investerare och tänkbara investerare, ofta tolkas olika av olika individer. Human information processing, (HIP), undersökningar har påvisat att intressenterna har en väldigt begränsad förmåga att ta del av och processa alltför mycket information. Detta leder till att individen ifråga bara letar efter den information som han eller hon på förhand sökte, vilket i sin tur leder till att optimala beslut inte kan fattas. Vidare kan individer inte bearbeta all information given till dem på en gång utan måste dela upp den. Redovisningen utvecklas dock i en riktning mot mer information och detaljrikedom i årsredovisningarna, något som

¹³⁵ Landelius, A & Treffner, J, ”Fokusera på aktieägarvärdet! – Värdeskapande och företagsvärdering i praktiken”, (1998), s. 239.

¹³⁶ Arbetsgruppen Konrad, ”Den osynliga balansräkningen”, (1989), s. 13.

¹³⁷ A.a., s. 49ff.

kan ha motsatt effekt gentemot vad som önskades från början enligt ovan förda resonemang.¹³⁸

6.3.2 Anställda

De anställda på ett företag förväntar sig att få något i utbyte mot den prestation de lägger ner för företagets räkning. Det är viktigt att de erhåller såväl inre som yttre belöning för sina insatser. Den inre belöningen sker exempelvis i form av meningsfyllda arbetsuppgifter, personlig utveckling, medbestämmande och en god arbetsmiljö, medan den yttre belöningen tar sig form i rimlig lön och eventuell bonus.¹³⁹ På ett kunskapsintensivt företag kan de inre och yttre belöningarna spela en större roll än på ett traditionellt företag. Inte minst arbetsmiljön är en avgörande faktor på en nischad arbetsmarknad som expanderat kraftigt de senaste åren¹⁴⁰. Enligt en undersökning, gjord av RFV, har det framkommit att de som inte är nöjda med sitt arbetsklimat tenderar att må sämre än de som är nöjda. Under dessa omständigheter är det inte arbetsbelastningen som leder till sjukdom. De individer som har störst inverkan på arbetsklimatet är chefer, arbetskamrater och i vissa fall även kunder.¹⁴¹

Genom detta samspel med andra människor skapas inte bara en arbetsprodukt utan även ett viktigt socialt nätverk.¹⁴² Kunskapsintensiva företag skiljer sig från traditionella företag, som vi beskrivit i kapitel 5, bl.a. genom att de är starkt beroende av de nätverk som den individuella anställde skapar.¹⁴³ Genom att belöna ett beteende som uppmuntrar till att skapa kontakter och specifika lösningar för kunderna, torde ett gott arbetsklimat kunna skapas i kunskapsintensiva företag.¹⁴⁴ Ett arbetsklimat där kreativiteten får flöda och där de anställda känner att de får något i gengäld för sina insatser i företaget.

¹³⁸ Schroeder, R & Clark, M, "Accounting theory", (1998), s. 66f.

¹³⁹ Bruzelius, L & Skärvad, P-H, "Integrerad organisationslära", (2000), s. 75.

¹⁴⁰ Sveiby, K-E, "Kunskapsflödet - organisationens immateriella tillgångar", (1995), s. 18.

¹⁴¹ Utvärderingsavdelningen RFV, "2001:11 Arbetsmiljöns betydelse på sjukfrånvaro och utbyte av arbete", s. 16f.

¹⁴² Utvärderingsavdelningen RFV, "2001:11 Arbetsmiljöns betydelse på sjukfrånvaro och utbyte av arbete", s. 16f.

¹⁴³ Sveiby, K-E & Risling, A, "Kunskapsföretaget – sektens viktigaste ledarutmaning?", (1991), s. 11ff.

¹⁴⁴ Kerr, S, "An academic Classic, On the folly of Rewarding A, while hoping for B", (1995), s. 7ff.

6.3.2.1 Anställdas tillgång till information

Den information som lämnas i företagets årsredovisningar har fått en allt större betydelse för de anställda, framför allt med tanke på medbestämmandelagen (MBL) som ger anställda och arbetstagarorganisationer större inflytande.¹⁴⁵ Arbetsgivaren är, enligt MBL 19§, skyldiga att ”*fortlöpande hålla arbetstagarorganisation [...] underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar [...]*”¹⁴⁶. I princip har alla anställda rätt till information som rör företagets ekonomiska förhållande och dess framtidsutsikter.¹⁴⁷ Den information som de anställda har störst intresse av är arbetsgivarens stabilitet och lönsamhet. Utifrån denna information ges de möjlighet att bedöma arbetsgivarens förmåga att erbjuda arbetstillfällen samt möjlighet att betala ut löner och pensioner.¹⁴⁸

6.3.3 Kreditgivare

Det finns en mängd olika kreditgivare på den svenska marknaden, så som affärsbanker, sparbanker, finansieringsbolag, försäkringsbolag, hypoteksinstitut, myndigheter m fl. Betoning i det här avsnittet kommer att ligga på bankernas arbetsgång, även om den vid kreditbedömningen hos kreditgivarnas fallföretag i mångt och mycket är densamma för samtliga kreditgivare.¹⁴⁹

Lån- och kreditgivarnas relation till företaget är rent finansiell, då de bidrar med kapital till företagets verksamhet. För denna intressentgrupp är det viktigt att erhålla amorteringar och ränteintäkter från företaget på utsatt tid.¹⁵⁰ I kunskapsintensiva företag kan redovisning av sjukfrånvaro vara intressant vid bedömning av ett företags ekonomiska ställning och framtida utveckling. Detta då personalen är en viktig resurs och förekomsten av sjukfrånvaro kan vara en indikator på hur företagets resurser förvaltas.¹⁵¹

¹⁴⁵ Thomasson, J, ”*Extern redovisning och finansiell analys*”, (2000), s. 198.

¹⁴⁶ Lag (1976:580), om medbestämmande i arbetslivet (MBL), 19§.

¹⁴⁷ Thomasson, J, ”*Extern redovisning och finansiell analys*”, (2000), s. 198.

¹⁴⁸ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 9b.

¹⁴⁹ Broomé, P & Elmér, L & Nylén, B, ”*Kreditgivning till företag*”, (1998), s. 8.

¹⁵⁰ Bruzelius, L, & Skärvad, P-H, ”*Integrerad organisationslära*”, (2000), s. 76.

¹⁵¹ Regeringens proposition 2002/03:6.

6.3.3.1 Kreditgivarnas tillgång till information

Kreditöverenskommelser är oftast långvariga relationer mellan det kreditgivande företaget och det kredittagande. Båda parterna är i regel vinstorienterade, där kredittagaren vill få så låg kostnad som möjligt på sin upplåning samtidigt som kreditgivaren agerar för att öka sin egen lönsamhet genom kreditöverenskommelsen. Båda parterna lägger fram sina krav under kreditförhandlingarna. Under förhandlingarna bestäms engagemangets storlek, utformning av engagemanget, typ av kredit m.fl. faktorer i relationen mellan kreditgivare och kredittagare.¹⁵²

6.3.3.2 Kreditgivarnas informationsbearbetning

För företaget handlar det om att före förhandlingarna ha utrett kreditbehovet, som presenteras tillsammans med en historisk bild av företaget, som oftast utgörs av årsredovisningar och dyl. Ett viktigt argument för kredittagaren är också företagets marknadssituation och marknadsutveckling, då det är av intresse för kreditgivaren att kunna få en uppfattning om vilken potential det finns hos företaget att bibehålla eller öka sin omsättning. Som regel kräver kreditgivaren i sin tur att marknadsplanen skall omsättas i siffror genom en budget. Även om kreditgivaren inte alltid är expert på det aktuella området så kan budgeten och marknadsplanen bedömas genom en rimlighetsgranskning. Vidare är ledarskapet i företaget en viktig faktor, kanske den viktigaste, för kreditgivaren att granska. Samtidigt är den antagligen också den svåraste att värdesätta. Svårigheterna ligger dels i värderingens syfte att vara framtidsorienterad men också i svårigheten att finna enhetliga värderingsgrunder för vad god företagsledning är. Här spelar med andra ord kreditgivarens erfarenhet på området, och hur långvarig relationen mellan parterna har varit, en betydande roll.¹⁵³

Kreditgivaren gör vidare en företagsanalys utifrån den information som givits, där bl.a. utvecklingen och prognostiserat resultat, räntabilitet, soliditet och likviditet beaktas. Framtidsutsikterna för givna nyckeltal ligger också till grund för den finansiella riskanalys som måste göras. Här är det viktigt att inte bara fokusera på den aktuella kreditens risk utan att även ta hänsyn till företagets totala risk. I denna inkluderas också rörelserisken, där omvärldsfaktorer som bl.a. konkurrens, kundberoende och utlandshandel vägs in. I de flesta fall vill kreditgivarna sedan säkerställa sina krediter, i huvudsak genom pantbrev i fast egendom eller företagsinteckning.¹⁵⁴

¹⁵² Broomé, P & Elmér, L & Nylén, B, ”Kreditgivning till företag”, (1998), s. 50.

¹⁵³ A.a., s. 52ff.

¹⁵⁴ A.a., s. 62ff.

6.3.4 Staten

Staten representeras av olika myndigheter med skilda funktioner i samhället. Dessa tillhör företagens intressenter på så vis att de kan erbjuda företagen stöd i form av t.ex. bidrag och direkta lån. Det staten vill ha i gengäld är företag som tar sitt ansvar som skattebetalare men även som arbetsgivare.¹⁵⁵ Staten har ett intresse i företagens årsredovisningar för att skapa en bild av deras resursutnyttjande och därmed verksamhet. Viss information används även för att fastställa skattepolitik, föra statistiska uppgifter samt för att reglera företagets verksamhet.¹⁵⁶ Då sjukfrånvaron kostar samhället miljardbelopp varje år är det av stort intresse för staten att företagen strävar efter en god arbetsmiljö, vilket kan ha en positiv effekt på sjukfrånvaron.¹⁵⁷

Alla företag omfattas av en informationsplikt, vilken innebär att de enligt lag är tvungna att lämna viss information till exempelvis offentliga institut och myndigheter. Detta kan vara uppgifter som inte är direkt relaterade till företagets finansiella ställning. En av dessa myndigheter är RFV, till vilket information angående bl.a. sjukfrånvaro lämnas.¹⁵⁸

De uppgifter som lämnas in till olika myndigheter används för att bedöma huruvida företagen uppfyller de olika krav som ställs på dem. Dessa uppgifter kan t.ex. ligga till grund för bedömning av arbetsmiljön på olika arbetsplatser.

6.3.5 Kunder

Ett företags kunder är framförallt intresserade av dess fortlevnadsförmåga, i synnerhet om de har ett långsiktigt samarbete med, eller är beroende av företaget på något sätt¹⁵⁹. I tjänsteföretag är det viktigaste att uppfylla de löften som på ett tidigt stadium av relationen givits till kunden. Detta genom att företaget håller en hög kvalitet på de tjänster som säljs. Om löfterna infrias och kunden är nöjd med tjänsten, kommer denna tidigare upplevelse att ligga till grund för bedömningen av företaget, nästa gång kunden har behov av en liknande tjänst. Ytterligare en källa som ligger till grund när en kund fattar beslut är det man hör från andra s.k. "word of mouth". För företaget är detta också av stor betydelse då en missnöjd kund sprider sitt missnöje till många fler än vad en nöjd kund berättar om sina upplevelser.¹⁶⁰ I ett tjänsteföretag så som kunskapsintensiva företag är tjänsten

¹⁵⁵ Bruzelius, L, & Skärvad, P-H, "Integrerad organisationslära", (2000), s. 76.

¹⁵⁶ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 9f.

¹⁵⁷ Regeringens proposition 2002/03:6

¹⁵⁸ Boman, R & Edman, M & Mosander, J, "Konsten att undersöka företag", (1989), s. 147.

¹⁵⁹ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter*, (1995), p. 9e.

¹⁶⁰ Grönroos, Christian, "Marknadsföring i tjänsteföretag", (1996), s. 22ff.

den viktigaste marknadsföringen och har mycket större betydelse än traditionell marknadsföring.¹⁶¹

6.4 Bedömning av sjukfrånvaro

De faktorer för bedömning som vi stött på ovan behandlar sjukfrånvaro i väldigt liten utsträckning. Inom aktievärdering förekommer förvisso en diskussion kring att bedömningen av kunskapsintensiva företag bör ta hänsyn till kompletterade information. Det ges dock inte några konkreta exempel på hur dessa faktorer, som bedöms som viktigare i dessa företag, skall kunna appliceras i de existerande värderingsmodellerna för att ge en helhetsbild av företagets totala värde. När det gäller kreditgivning finns det större möjligheter att få en helhetsbild av företaget, genom den öppna dialog som förs mellan kreditgivare och kredittagare.

Regeringen menar i sin prop. 2002/03:6 att sjukfrånvaron kan vara en viktig punkt vid bedömning av kunskapsintensiva företag. I litteraturen har vi dock endast stött på sjukfrånvaro vid ett tillfälle, nämligen i en checklista över vad kreditbedömare bör beakta för en långsiktig konkurrens- och överlevnadsförmåga hos företaget.¹⁶² Det kan diskuteras vidare om litteratur på området saknas på grund av att det inte finns intresse från intressenterna av denna information eller om det har sin grund i företagens ovilja av att redovisa densamma. I föregående kapitel kunde vi konstatera att endast ett fåtal företag redovisar sjukfrånvaro.

¹⁶¹ A.a., s. 29.

¹⁶² Lundén, B & Ohlsson, G, ”Bokslutsanalys – Att utnyttja bokslut och årsredovisningar som informationskälla”, (1999), s. 203.

7 Empiri

I detta kapitel presenterar vi det material som vi har samlat in under vår kvalitativa undersökning.

7.1 Sveriges Aktiesparares Riksförbund

På Aktiespararna har vi intervjuat Gert Friström, regionchef för område Syd.

De informationskällor som Aktiespararna huvudsakligen använder sig av vid en aktievärdering är årsredovisningar, kvartalsrapporter samt träffar med företagsledningen. För att få information från en femårsperiod använder de sig av Börsguiden. Även uppgifter från olika analysinstitut används. Den icke-finansiella informationen är något som Aktiespararna tittar på men resultatet kommer dock i första hand. Något som kan vara intressant att titta på är åldersfördelning och utbildningsstruktur, till detta kommer nu sjukfrånvaro. Man utgår från att den information som lämnas är någorlunda rätt samt tillförlitlig även om den inte är granskad. Möjligen kan informationen vara färgad av den som har skrivit, dock tror man inte att informationen är vinklad.

När det gäller Lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, tycker Aktiespararna att den är ok, eftersom sådan redovisning börjat komma nu. Dock påpekas att det är en politisk fråga för att lyfta fram problemet med sjukfrånvaron. Respondenten tror dock inte att sjukfrånvaron kommer att minska tack vare lagen. Detta borde kunna ske ändå, eftersom företagsledningen har ett incitament till att arbeta för minskad sjukfrånvaro genom sambandet mellan sjukfrånvaro och försämrad lönsamhet. Även om Aktiespararna anser att lagen är ok tycker de att det finns andra uppgifter såsom personalomsättning och utbildningskostnader, som har större betydelse vid bedömning av köp av aktier i ett företag eller ej. Investeringen förutsätter att de uppgifter som lämnas i årsredovisningarna är riktiga. Uppgifterna om sjukfrånvaro kommer att delvis påverka bedömningen av företag eftersom det är lätt att bli tveksam till ett företag som har hög sjukfrånvaro. Om sjukfrånvaron i ett företag avviker från företag i samma bransch ifrågasätts det vad den beror på.

Aktiespararna tror inte att informationen från kunskapsintensiva företag kommer att användas annorlunda än informationen från andra företag. Däremot kommer företagen att bedömas inom respektive sektor, dvs. kunskapsintensiva företag kommer att jämföras med andra kunskapsintensiva. Många kunskapsintensiva företag har färre än tio anställda vilket kommer att innebära att många av dessa inte kommer att redovisa sjukfrånvaron. Huruvida detta kommer att påverka lagens relevans kan Aktiespararna inte uttala sig om då de flesta av dessa små företag ej är börsnoterade. Även om man på Aktiespararna inte anser att det fanns betydelsefulla skillnader i personalen i kunskapsintensiva och tillverkande företag så menar man att kunskapsintensiva företag har ett större intresse av att redovisa sin personal. Värdet på ett kunskapsintensivt företag består till stor del av den kunskap som dess personal besitter. Det är dock svårt att göra en värdering utifrån personalens inneboende kunskap eftersom detta inte är en tillgång som företaget har kontroll över. När personalen går hem på fredag eftermiddagen finns det ingen garanti för att de kommer tillbaka på måndag morgon. Vid en bedömning av dessa företags värde får uppgifter om personalomsättning, utbildningsstruktur, åldersfördelning samt utbildningskostnader användas.

7.2 Sif

På Sif har vi intervjuat Barbro Sundqvist, chef för Enheten för Arbetsmiljö och försäkring.

När Sif skall göra en bedömning av ett företag ser de bl.a. till hur personalsituationen i företaget ser ut. De lokala fackklubbarna för diskussioner med företaget om förebyggande arbetsmiljöarbete och verksamhetsutveckling. När det gäller Lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, anser Sif att den är bra eftersom sjukfrånvaron liksom allt annat påverkar företagets framtida utveckling. Den information som lämnas av företagen kommer att användas olika beroende på situationen i det enskilda företaget. Det kan handla om att påverka det enskilda företaget att arbeta förebyggande för att undvika framtida sjukfrånvaro, men även att diskutera rehabiliteringsinsatser där det finns behov av detta. Det är dock svårt att skapa sig en bild av arbetsplatsen enbart utifrån uppgifter om sjukfrånvaro eftersom det är svårt att sätta fingret på orsaken till denna. För att göra en bedömning av arbetsplatserna kommer informationen att användas men den kommer att kompletteras med annan information. Detta gäller även vid rådgivning till arbetssökande. Här krävs även mer av kunskap om bakomliggande faktorer samt åtgärder som företaget vidtagit etc. Sif har önskemål om mer information via ett hälsobokslut där det även framgår vilka kostnaderna för sjukfrånvaro är. Detta tros kunna bidra till en bra diskussion om åtgärder och rehabilitering. Sif tror inte att lagen kommer att leda till minskad sjukfrånvaro, i alla fall inte när det gäller den långa sjukfrånvaron som är den mest alarmerande.

De har även svårt att se huruvida lagen skulle bli mer relevant om företagen tvingades betala en större del av sjukfrånvaroersättningen till de anställda.

När det gäller kunskapsintensiva företag tror Sif att informationen som lämnas kommer att få en större betydelse för bedömningen av företagets utvecklingsmöjligheter och framtidsutsikter än för andra företag. Detta då dessa företag i ännu större utsträckning är beroende av sin personal eftersom denna ofta inte är utbytbar. Den bedömning som kommer att göras av företagets kapacitet är beroende av huruvida man tror att personalen kommer att finnas kvar. Därmed är en låg sjukfrånvaro viktigare i ett kunskapsintensivt företag. Behovet av information från ett kunskapsintensivt företag är troligtvis detsamma som för andra företag men det är viktigare att sådan information finns tillgänglig. Eftersom många kunskapsintensiva företag är små kommer de att undantas från lagen, något som är negativt eftersom inte alla påverkas.

7.3 FöreningsSparbanken

Vi har intervjuat Martin Sjöstrand, företagsrådgivare, på FöreningsSparbanken, Limhamn. Han har framförallt hand om företag med en omsättning upp till 100 miljoner kronor. Till antalet har banken mest småföretag som kunder.

Den information som huvudsakligen används inför en kreditbedömning uppstår ur en nära dialog med kunderna/kredittagarna. De punkter man tittar särskilt på är:

- Entreprenörskap & ledning
- Återbetalningsförmåga bl.a. baserad på affärsidé, förutsättningar på marknaden
- Säkerhet. Bankrörelselagen säger att utlåningen ska säkerställas. Vid nystartade företag har banken höga krav på säkerställandet, tex. i form av borgensåtaganden.

När det gäller nya företag tittar banken först på företaget som helhet och skaffar sig en bild av det. Framförallt är det de traditionella nyckeltalen som studeras. Sedan förs en dialog med företagsledningen där de får berätta om sin verksamhet, vilket behov de har av finansiella tjänster t.ex. kreditbehov. Därefter utarbetas ett förslag på upplägg för kunden som bl.a. inkluderar låneupplägg med betalningsplan. När det gäller den icke-finansiella informationen har banken en modell för hur denna skall användas vid företagsbedömning. Häri ingår att skapa sig en bild av ledarskapet, miljöaspekter, företagets/företagsledarens nätverk. Banken tittar även på det human- och strukturkapital som finns i företaget. Eftersom den typ av personal som krävs varierar mellan olika verksamheter försöker banken även skapa sig en bild av personalbehovet. I regel är det lättare att byta ut personalen i

tillverkande företag än i kunskapsintensiva. Det är viktigt att göra en bedömning av arbetsmiljön eftersom en god arbetsmiljö påverkar hur de anställda trivs och därmed om de stannar kvar och utvecklar företaget. För att göra kunskapsintensiva företag mindre sårbara finns det möjligheter att teckna en ”nyckelmannaförsäkring” för att knyta nyckelpersoner till företaget, detta är dock ingen säkerhet för banken. Sådana försäkringar är något som banken tittar på och i de fall där de inte existerar föreslår banken ofta lösningar för att knyta just dessa personer till företaget. Vid bedömning av företag är det viktigt med siffror, beroende på vilken typ av företag som granskas används olika nyckeltal. Banken försöker skapa sig en helhetsbild av företaget och därför används även icke-finansiell information trots att den inte väger så tungt. Personalredovisning ger ett kvitto på hur företaget självt värdesätter sin personal, vilket i sig kan ses som en trygghet på lång sikt. Den största vikten läggs dock vid analysen av företagets finansiella situation. Oavsett vilken information som granskas är det viktigt att vara kritisk. Det finns alltid en risk att den hade kunnat bli annorlunda om någon annan hade skrivit den, dvs. tillförlitligheten måste ifrågasättas. Redovisningen kan ju göras olika beroende på vad företaget vill visa.

När det gäller Lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, kommer uppgifterna att beaktas, speciellt om ett företag utmärker sig genom en väldigt hög sjukfrånvaro då detta kan vara en risk för bankens säkerheter. Denna information kommer dock inte att vara av lika stor vikt som den finansiella. I förlängningen kommer en hög sjukfrånvaro i ett företag att synas i ökade kostnader för företaget. Därmed blir denna typ av information också viktig för företagets återbetalningsförmåga. Banken anser inte att den information som lämnas behöver ifrågasättas. Den risk banken istället kan se är att företagen anstränger sig för att visa bra siffror i så hög grad att det istället får till följd att arbetsmiljön försämras. Detta då anställda kanske känner sig pressade att gå till arbetet även vid sjukdom. I dagsläget är det inte vanligt att banken frågar efter information som har med sjukfrånvaron att göra. När det gäller bedömning av återbetalningsförmågan på lång sikt är sjukfrånvaron dock något som banken kommer att titta på då den kan leda till höga kostnader för företaget. Banken anser att den får all nödvändig information genom den öppna dialogen med företaget och anser därmed inte att någon ytterligare information i årsredovisningarna bör krävas i lag.

Effekten av lagen kommer förhoppningsvis att bli att sjukfrånvaron minskar, genom lösningar som bidrar till en bättre arbetsmiljö, när den kommer att synas utåt. Detta kan leda till långsiktiga lösningar i arbetsmiljöfrågor som även kan leda till minskade kostnader för företagen. I den händelse att företagen kommer att tvingas betala en större del av sjukersättningen till anställda kommer det att leda till en högre kostnad för sjukfrånvaron. Men det är mer relevant att ställa sig frågan vad den höga sjukfrånvaron beror på.

När det gäller kunskapsintensiva företag tror banken att det kommer att tittas mer på uppgifterna kring sjukfrånvaro i dessa företag eftersom det (hårddraget) är viktigare för dem med en låg sjukfrånvaro än för tillverkande företag, då personalen är den viktigaste tillgången. Tidigare har man inte tittat speciellt på informationen om sjukfrånvaro utan försökt skapa sig en helhetsbild av företaget och dess arbetsmiljö.

Om många företag undantas p.g.a. färre än tio anställda får kanske inte lagen den önskade relevansen. Men många små företag tänker bli större och detta kan få dem att långsiktigt satsa på arbetsmiljöfrågor. Det är inte säkert att det är en fördel för företagen att de slipper redovisa. Det är bra att det sätts fokus på frågan. Ju mer något lyfts fram desto mer tittar man på det. T.ex. har frågan om miljöredovisning hamnat i fokus efter att den blev tvingande.

7.4 Bank 2

Den andra banken vi intervjuade vill vara anonym i vår uppsats, något som vi naturligtvis har fått respektera.

Den information som banken använder sig av vid kreditbedömningar kommer främst från de kundansvariga på kontoren. Dessa i sin tur inhämtar sin information framförallt ifrån reviderade bokslut. Utöver de reviderade boksluten använder de sig av budgetuppgifter, prognoser och delårsrapporter från företaget. Det finns även möjligheten att få information från företagets revisor, om företaget, samtycker. Den nära dialogen mellan företaget och de kundansvariga bidrar i hög grad till informationsinhämtningen. När det gäller icke-finansiell information efterfrågas den inte direkt, om man inte vet att det finns eller borde finnas sådan av värde. Bankens tittar på den personalredovisning som finns idag, speciellt om det har skett stora förändringar på något sätt, men det läggs ingen större vikt vid den.

När det gäller Lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, tror banken att de kommer att titta på redovisningen när den kommer och ifrågasätta de företag som har en hög sjukfrånvaro samt vad den beror på. Speciellt med tanke på att det är viktigt för banken att endast ha kunder som anses vara etiskt korrekta. Den information som kommer att lämnas räcker för banken då de kan få de uppgifter som de saknar på annat håll än via årsredovisningarna. Vad banken kommer att använda uppgifterna till fick vi inget direkt svar på. Vår respondent trodde att informationen kan komma att användas av företag som vill titta på sina underleverantörer, om de klarar att hålla leveranser av hög kvalitet. Klaras inte detta kommer det ändå att synas på andra sätt än via sjukfrånvarotalen i

årsredovisningen. Huruvida lagen kommer att bidra till en minskad sjukfrånvaro hade respondenten ingen uppfattning om.

När det gäller kunskapsintensiva företag kan det hända att man kommer att titta lite mer på information, rörande sjukfrånvaron, i dessa företag. Detta då det kan vara viktigare för dem att ha kvalificerad och frisk personal. Det finns dock inget större behov av information kring personalen från ett kunskapsintensivt företag än andra företag. Det är också viktigt att påpeka att kunskapsintensiva företag har ett mindre kapitalbehov än vad tillverkande företag har eftersom de i regel inte gör några stora investeringar utan hyr in det mesta. De är främst i behov av rörelsekapital.

Trots att många kunskapsintensiva företag kommer att hamna under undantaget på tio anställda, tror banken att uppgifter om sjukfrånvaro kommer att efterfrågas ändå.

7.5 Svenskt Näringsliv

Vi har intervjuat Joakim Bogdanoff, Regionchef på Svenskt Näringsliv i Malmö. Vi vill gärna påpeka att Joakim, före intervjun, tog tillfället i akt att diskutera frågan om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro med ett antal kunskapsintensiva företag. Detta för att kunna ge oss en så tillförlitlig bild som möjligt i frågan.

Huruvida icke-finansiell information används vid företagsbedömning tror man på Svenskt Näringsliv är branschberoende. Vid offentliga upphandlingar är denna typ av information av större vikt än vid privata. De man tittar närmare på är know-how, miljö, jämställdhetsplaner etc. När det gäller den personalredovisning som finns idag tror Svenskt Näringsliv att intressenterna inte tittar ”ett skit” på densamma. Det viktiga är vad företagen har gjort tidigare, vad de uppnått och vilka kunder de haft. Det är den slutgiltiga produkten/tjänsten som är av intresse.

När det gäller den allmänna uppfattningen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro förstås lagstiftarens intentioner men anser att det inte är det bästa sättet att belysa problemet på. För stora företag kommer detta inte att bli något problem men däremot för mindre företag, som är mer fokuserade på sin verksamhet och där ekonomi/personalfunktionen är en liten del av verksamheten, blir det ett ”extrameck”. Tillförlitligheten kommer att vara bra men redovisningarna kommer inte att bli direkt jämförbara. Detta beror på att nyckeltalen i sig inte säger något utan behöver en kompletterande beskrivning i ord, något som kan leda till subjektivitet. Den information som kommer att lämnas kommer framförallt att användas till konkurrensanalys för att framhålla sitt eget företag.

För intressenterna är den finansiella informationen den viktigaste. Informationen om sjukfrånvaro kommer troligtvis inte att påverka bedömningen av företagen. Till största delen kommer informationen att bli ett statistiskt material för våra förtroendevalda.

Svenskt Näringsliv anser inte att det krävs någon ytterligare lagstadgad information i frågan eftersom de anser att lagen är ett politiskt ”hittepå” och inte behövs. Den kommer inte att leda till en minskad sjukfrånvaro, eftersom företagen inte bryr sig om att siffrorna redovisas. De anser inte heller att lagen kommer att bli mer relevant om företagen tvingas betala en större del av sjukersättningen till de anställda. För övrigt anses det att förslaget, att företagen skall betala mer, är förkastligt. Den effekt som det riskerar att få är att företag, av kostnadsskäl, undviker att anställa personer som kan tänkas ha en hög sjukfrånvaro.

När det gäller kunskapsintensiva företag tror Svenskt Näringsliv inte att informationen kommer att användas annorlunda. Det som är viktigt i dessa företag är som ovan nämnts tidigare erfarenheter från företaget. Marknadsmekanismerna kommer att slå ut de företag som inte sköter sig, något som inte påverkas av redovisning av sjukfrånvaro. Många kunskapsintensiva företag redovisar personalens aktiva/inaktiva kunskaper löpande i årsredovisningen av rent marknadsföringsmässiga skäl. Att många kunskapsintensiva företag kommer att hamna utanför kraven i lagen säger mer om det ogenomtänkta förslaget. Risken finns att ingen kommer att bry sig när inte samtliga företag omfattas.

7.6 Riksförsäkringsverket (RFV)

På RFV har vi intervjuat Joakim Söderberg, Utvärderingsråd, Utvärderingsavdelningen

På RFV tittas det inte speciellt på den personalredovisning som finns i dagsläget och i den mån det görs är uppgifterna inte direkt beslutspåverkande. Den information som användes kommer främst från olika register som Statistiska Centralbyrån, (SCB), tillhandahåller. Denna information ligger sedan till grund för de olika analyserna av skillnader i tex. sjukfrånvaron. RFV gör ingen skillnad mellan traditionella företag och kunskapsintensiva utan använder tillgänglig information på ett likvärdigt sätt, oavsett bransch.

När det gäller den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro tillstyrkte RFV denna redan i sitt svar till HpH- utredningen. Verket anser att obligatoriska hälsobokslut inom alla verksamheter kommer att leda till en större insyn och genomskinlighet, något eftersträvas av samhället. RFV anser att promemorians förslag i huvudsak är bra men menar också att företag med upp till 25 anställda

bör undantas från den obligatoriska redovisningen. Anledningen är bland annat att det är svårt att tolka statistik för små företag då enskilda sjukdomsfall får kraftigt genomslag i statistiken. (Om en person på ett företag med 10 anställda är långtids-sjukskriven ger detta en sjukfrånvaro med 10 %.) Den information om sjukfrånvaro som företagen skall lämna i sina årsredovisningar kommer initialt att användas för olika former av analyser av hur sjukskrivning skiljer sig åt mellan olika branscher. Liknande analyser görs redan, då med information från SCB. RFV vill påpeka att inget enskilt företag kommer att studeras genom den information som lagändringen kommer att generera. Det verket syftar till är att, med hjälp av den statistik som samlas in, finna mönster av olika slag för att kunna leverera bra beslutsunderlag. När det gäller huruvida RFV önskar mer information än den som lagen kräver, menar man att som utredare och analytiker önskas så fullständig information som möjligt. Det är emellertid viktigt att hålla i minnet att det alltid uppstår en avvägning mellan mängden statistik som efterfrågas och hur betungande det är för företagen att ta fram densamma samt vilken kvalitet statistiken har. Det är viktigt att den information som produceras är så korrekt som möjligt. Det nyckeltal för sjukfrånvaro som RFV förordar är total sjukfrånvaro under året i förhållande till de anställdas sammanlagda arbetstid.

RFV tror att öppet redovisade uppgifter om sjukfrånvaro bör kunna leda till ökade insikter hos arbetsgivarna om arbetsmiljöns betydelse för arbetstagarnas hälsa. Men främst kommer uppgifterna att ge Arbetsmiljöinspektionen tillgång till ett säkrare underlag vid prioriteringen av sina tillsynsinsatser. I den närmsta framtiden kommer sjukfrånvaron förmodligen inte att påverkas i någon större omfattning av lagändringen. På sikt kan det däremot tänkas att den påverkas genom att företag inte tjänar på ”bad will”. Hur sjukfrånvaron kommer att påverkas är till stor del beroende av hur bl.a. media uppmärksammar redovisningen. Det kan därför bli svårt att statistiskt påvisa effekterna av lagförändringen – många faktorer spelar roll i vad som beskriver utvecklingen av sjukfrånvaron. Huruvida lagändringen kommer att bli mer relevant om företagen tvingas att betala en större del av sjukersättningen till de anställda är svårt att avgöra.

När det gäller de kunskapsintensiva företagen ser man på RFV ingen anledning att specialstudera just dessa företag, eftersom alla branscher är viktiga. Arbetets art skiljer sig naturligtvis mellan ett företag som främst förvaltar humankapital och ett företag som har kapitalintensiva resurser. Det är av stor vikt vid analys av hur sjuktalet i ett givet företag eller bransch utvecklas, dock är det kostnadskrävande att samla in den mängd statistik som krävs. Det anses inte vara viktigare med en låg sjukfrånvaro i ett kunskapsintensivt företag eftersom detta är viktigt i alla branscher, utan undantag. I den mening som statistiken tillåter det och i de fall då

analyserna kräver det, kommer RFV att använda redovisningen av sjukfrånvaro till att bedöma arbetsplatserna.

7.7 Teknikföretagen

På Teknikföretagen har vi intervjuat Björn Hammar som arbetar som arbetsmiljörådgivare.

De informationskällor som i huvudsak användes för att undersöka potentiella leverantörer är; Upplysningscentralen, Compass, F-skatteteknisk kontroll, sökningar på webben samt granskning av ev. ”svarta listor”. Det är viktigt att inte bli förknippad med oseriösa leverantörer. Det är sällsynt att kunder använder sig av icke-finansiell information vid bedömning av framtida leverantörer. Den personalredovisning som finns idag används inte alls och påverkar därmed inte beslutsfattandet. Det görs inte heller någon skillnad mellan kunskapsintensiva företag och mer traditionella företag.

När det gäller Lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, anser Teknikföretagen att denna är helt onödig. Den anses vara ett spel för gallerierna och kommer inte att få någon som helst betydelse utan endast öka byråkratin. Ytterst få, om någon, väljer företag/leverantör efter exempelvis vilken arbetsskadefrekvens de har. Det som är väsentligt att titta på är bl.a. kvalitet, leveransförmåga, referenser och pris. De flesta företag känner mycket väl sin frånvaro men man är också medveten om att sjukfrånvaron påverkas av ersättnings- och försäkringsaspekter respektive hög- och lågkonjunktur. Detta är något som kan påverka relevansen och tillförlitligheten av uppgifterna. Det faktum att det är många aspekter som påverkar gör att man inte tror att lagen kommer att leda till en minskad sjukfrånvaro. Den information som kommer att lämnas pga. lagen kommer troligtvis inte att användas av någon utanför företaget och inom företaget behandlas redan sådan information. Det finns redan central statistik, vilken sammanställs, och används för benchmarking av centrala parter då utfall av förändringar i försäkringsvillkoren skall granskas. Informationen kommer därför inte att användas vid bedömningen av potentiella leverantörer. Teknikföretagen önskar inte heller någon ytterligare information från företagen. Det anses inte att lagen kommer att bli mer relevant om företagen tvingas betala en tredje veckas sjukersättning till de anställda. Detta då företagen redan idag, via sjukförsäkringsavgiften, betalar in mer till staten än vad staten betalar ut via försäkringskassan. Förutom att man nu skall betala denna vecka ”två gånger” – eftersom ingen sänkning sker som kompensation – betalas också avtalsförsäkringar med 17 miljarder samt livränta och avtalsförmåner för ytterligare 7 miljarder. Teknikföretagen menar att det varit relevant om sjukförsäkringarna lyfts ut till den privata marknaden och den offentliga sektorn haft egna

försäkringar. Med en differentierad premie, låg frånvaro – låg premie, skulle företagen själva kunna påverka sjukfrånvaron i större utsträckning. När det gäller de kunskapsintensiva företagen kommer denna information troligtvis inte att användas annorlunda eftersom personalen är viktig i alla företag. I traditionella tillverkande företag har utvecklingen lett till att personalen blivit mer oumbärlig. Då redovisningen troligtvis inte kommer att få någon betydelse kommer undantaget för företag med under tio anställda inte att påverka lagens relevans.

8 Analys

I detta kapitel sammanställer och analyserar vi det material vi samlat in under våra teori- och empiristudier, för att komma fram till ett svar på vår frågeställning.

8.1 Bedömning av företag

En intressent är någon som grundar delar av sina beslut på den information som finns att hämta i ett företags årsredovisning. Företaget och dess intressenter är ömsesidigt beroende av varandra, vilket bl.a. innebär att intressenterna är avgörande för företagets fortlevnad. Utan kunder kan man inte sälja, utan kreditgivare begränsas förmågan att få tillgång till kapital, utan anställda kan verksamheten inte bedrivas etc. För att bibehålla intressenternas intresse är det viktigt att det skapas en win-win situation där båda parter vinner på samarbetet. Detta är speciellt viktigt i de situationer där företaget är den som är mest beroende av intressenten. Eftersom ett företag har många olika intressenter kan enskildas intressen i företaget ibland strida mot de övrigas. Deras skilda intressen får även till följd att de använder sig av olika former av information vid bedömning av företag eftersom bedömningarna görs i olika syften. Intressenternas spridda informationsbehov gör det svårare för företagen när det gäller att bedöma vilken information som skall lämnas i årsredovisningarna. Detta då syftet med årsredovisningarna är att förse intressenter med betydelsefull information. Nedan kommer vi att diskutera vilken typ av information de intressenter, som vi har valt ut för vår intressentmodell, använder sig av vid bedömning av företag.

8.1.1 Ägare

Ett företags ägare bidrar med kapital till verksamheten, varför de ställer krav på avkastningen av detsamma. Företagets vinst skall räcka till såväl självfinansiering av verksamheten som till avkastning till ägarna. För att uppnå detta är det av vikt att företaget underhåller befintliga tillgångar och investerar i nya när så behövs, samt att de använder sina resurser på bästa sätt. För kunskapsintensiva företag innebär detta att man måste vårda personalen i företaget och se till att de stannar, då de utgör företagets största tillgång.

Vilken typ av information som behövs för att kunna bedöma företaget, utifrån ägarintressen, beror på vilken typ av ägare det rör sig om. För företag med många aktieägare fungerar årsredovisningarna, enligt teorin, som en viktig informationskälla, medan den i huvudsak används som ett styrinstrument i företag med endast ett fåtal ägare, som i regel också är verksamma inom företaget. I denna uppsats har vi, enligt motivering i kapitel två, låtit Aktiespararna representera företagets ägare. Enligt vår respondent är årsredovisningar den huvudsakliga informationskällan vid bedömning av företag. Detta stämmer överens med ovan förda resonemang angående ägarnas användning av årsredovisningarna, eftersom Aktiespararna representerar många småägare, vilka lättast kommer åt information om företagen via årsredovisningar. Inom Aktiespararna finns även möjlighet att få information via speciellt anordnade träffar med företagsledningen, där möjlighet ges att ställa frågor om företaget.

Frågan är dock i vilken utsträckning de små aktieägarna tillvaratar tillfället att gå på dessa träffar för att inhämta ytterligare information. Det är även tveksamt om just årsredovisningar utgör den primära källan vid bedömning av företagets framtida vinstpotential, utvecklingsmöjligheter och huruvida man skall köpa, sälja eller behålla aktier. En anledning till att årsredovisningarna inte används fullt ut, som även Womack och Fogel tar upp, kan vara att många småägare inte besitter den kunskap som krävs för att tillgodogöra sig informationen i årsredovisningarna. För dessa småägare är media en viktig informationskanal eftersom de där kan ta del av färdiga analyser, baserade på företagets offentliga information, utan att behöva gallra och ifrågasätta informationen i samma utsträckning själva. När det gäller större aktieägare, som ofta har ett större engagemang i företaget, finns det andra, interna informationskällor att tillgå när de önskar göra en bedömning av företaget.

8.1.2 Anställda

De anställda utgör en viktig resurs i alla former av företag men är kanske av ännu större betydelse i kunskapsintensiva företag, eftersom de är av väsentlig betydelse för företagets framgång. Det är de anställda som skapar nya nätverk, med nya kunder och kunskap, vilket är avgörande för att verksamheten skall drivas framåt. För att få de anställda att stanna i företaget med sin kunskap är det essentiellt att de på något sätt blir belönade för det arbete de lägger ner. I kunskapsintensiva företag är det av större vikt att de stannar, eftersom deras kunskaper ofta inte finns lagrade i organisationen. Ett sätt att lagra kunskap på, är genom att bygga upp ett s.k. strukturkapital. Detta kan dock inte ersätta närvaron av en eller flera anställda, eftersom kunskapsintensiva företag utmärker sig just genom att de erbjuder individuella lösningar på individuella problem. Dessa lösningar kan inte, som i ett

tjänsteföretag, standardiseras i så hög grad att företaget inte längre är beroende av unika personalkunskaper.

De anställda har också ett intresse i att se hur det går för företaget rent ekonomiskt för att få en uppfattning om huruvida de kan räkna med att behålla sitt arbete och få lön även i fortsättningen. Möjligheten att ta del av information har ökat med MBL, som ger de anställda rätt att ta del av information från företaget. Utifrån vår intervju har vi kommit fram till att det främst är personalsituationen i företaget som man tittar på från fackets håll. Det förs förhandlingar mellan arbetsgivare och fack om förebyggande miljöarbete och verksamhetsutveckling. Detta innebär dock inte att vi kan utesluta att det även förhandlas om sådant som går att utläsa ur årsredovisningarna, löner, stabilitet i företaget etc. Det går heller inte att säga i vilken utsträckning som enskilda anställda behandlar informationen från årsredovisningarna i jämförelse med de fackliga företrädarna. Tack vare MBL är de anställda inte längre hänvisade endast till årsredovisningarna när det gäller att få tillgång till information om situationen i företaget. Möjligheten att kontinuerligt, få information via facket, med ursprung interna källor torde vara attraktivare än att endast använda sig av företagets årsredovisningar och kvartalsrapporter. De anställda ges möjlighet att ta del av företagets utvecklingsplaner och insatser utan att ta del av dess årsredovisning, som i mångt och mycket vänder sig till dess finansierare.

Även om en större del av personalen i ett kunskapsintensivt företag har en högre utbildning än i ett traditionellt företag, finns det risk att det saknas intresse och kunskap, för att tillgodogöra sig informationen i årsredovisningar. Liksom småägarna tillgodogör sig information från årsredovisningarna gör förmodligen även de anställda det. Genom att tydligt, internt i företaget, kommunicera ut de insatser som planeras och genomförs för att förbättra arbetsmiljön och vilka utvecklingsmöjligheter som personalen erbjuds med de berörda, kan företag motivera sin personal att stanna i organisationen. Detta i sin tur kommer att leda till att redan befintliga nätverk förstärks och nya byggs, samtidigt som mängden kunskap i företaget mångdubblas.

8.1.3 Kreditgivare

Kreditgivare är i första hand intresserade av att deras klienter utnyttjar sina krediter och att de sedermera har kapacitet att amortera och betala ränta. För att bedöma detta tittar man bl.a. på företagets finansiella ställning, ledarskap, affärsidé mm. Det är alltså flera olika faktorer som spelar in när återbetalningsförmågan skall bedömas. Det görs sedan en företagsanalys utifrån den insamlade informationen, där den framtida utvecklingen och prognostiserat resultat, räntabilitet, soliditet och likviditet är exempel på vad som beaktas. Båda de banker som

vi har intervjuat poängterat vikten av att hålla en god kommunikation mellan företaget och banken. Genom detta erhåller bankerna all den information som krävs för att kunna göra en bedömning av företagets återbetalningsförmåga. Banken som valde att vara anonym, verkade i huvudsak vara intresserad av att titta på företagets bokslut, detta nämndes som den primära informationskällan flera gånger under vår intervju. FöreningsSparbanken däremot verkar bygga sin bedömning på kommunikation med företaget där flera olika aspekter vägs in. De har även utvecklat en modell för hur icke-finansiella aspekter skall vägas in i bedömningen. Denna skillnad kan bero på att den andra banken i större utsträckning har större företag som kunder än vad FöreningsSparbanken har. Dessa större företag har ofta en historia att se tillbaka på när det gäller att göra prognoser. De mindre företagen kan vara relativt nya företag där det inte finns lika tydliga utvecklingstrender att bygga prognoser på. I dessa företag får icke-finansiell information en större betydelse vid bedömning av framtida vinstgenereringsförmåga. Det kan också bero på vilken typ av företag som de har som kunder, för som vår anonyma bank påpekade så krävs det mer kapital i ett tillverkande företag än vad som krävs i ett kunskapsintensivt företag, eftersom dessa i regel inte har några större materiella tillgångar. I samma bank verkar det dessutom vara en längre process att bevilja krediter till företag, eftersom flera olika personer är inblandade.

8.1.4 Staten

Staten representeras i denna uppsats av RFV, eftersom det är den myndighet som har ett övergripande ansvar för samhällets ekonomiska skyddsnät. Genom den informationsplikt som företag har, erhåller RFV information rörande bl.a. sjukfrånvaron, främst genom olika register som Statistiska Centralbyrån, (SCB), tillhandahåller. Denna information ligger sedan till grund för olika analyser av skillnader i t.ex. sjukfrånvaron. Det utökade kravet på information i företagens årsredovisningar skall initialt leda till att analyser angående sjukfrånvarons spridning i olika branscher underlättas. Det kan även tänkas att dessa analyser i ett senare skede kommer att användas för riktade insatser mot sjukfrånvaron i vissa branscher och regioner. Det ter sig likväl besynnerligt att uppgifter som redan erhålls, via SCB, landets försäkringskassor etc. skall lämnas även i företagens årsredovisningar. Trots att regeringen ser staten, som utgörs av olika myndigheter, som en intressent till företagens årsredovisningar så tenderar dessa till att använda sig av andra informationskällor än dessa. Dessa informationskällor är dessutom mer lättillgängliga för myndigheterna än om de skulle läsa alla företags årsredovisningar för att kunna genomföra sina analyser.

8.1.5 Kunder

Ett företags kunder är framförallt intresserade av företagets fortlevnadsförmåga, i synnerhet om ett långsiktigt samarbete har etablerats. För kunder är det även viktigt att man får den tjänst eller produkt som har utlovats och att den levereras inom avtalad tid. När det gäller att välja nya inköpskanaler påverkas valet delvis av s.k. ”*word of mouth*”. Är vänner och affärsbekanta nöjda med företaget är det mer troligt att man själv anlitar det än om de är missnöjda. För kunskapsintensiva företag är detta det bästa sättet att nå en kund med information angående sina tjänster. Vår respondent på Teknikföretagen påpekar också att det väsentliga vid val av leverantör är bl.a. leveransförmåga, referenser och pris. De källor man använder sig av för informationssökning är; upplysningscentralen, Compass, F-skatteteknisk kontroll, sökningar på webben samt granskning av ”svarta listor”. Detta då det är viktigt att inte förknippas med oseriösa leverantörer. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att årsredovisningarna i princip inte spelar någon roll vid bedömning av vilka leverantörer man skall anlita. Det som istället är av störst vikt är att de tidigare har visat sig vara bra och pålitliga.

Det tenderar alltså att finnas en god överensstämmelse mellan, de av oss studerade teorierna på området, och de svar som erhållits i vår empiriska undersökning. Anledningen till att ”*word of mouth*” och egna tidigare erfarenheter utgör de största beslutsunderlagen, är troligen att kunder inte finner det relevant att lägga ner oskäligt mycket tid och pengar på att studera ett antal årsredovisningar varje gång en ny leverantör skall väljas. Det finns likväl ingen garanti för att den information som finns att tillgå där är den mest relevanta och tillförlitliga för att fatta beslut om huruvida ett samarbete eller ej skall inledas. Med detta resonemang är det motiverat att kunderna skaffar sig upplysningar om potentiella leverantörer från olika organisationer, exempelvis upplysningscentralen. Här kan relevant, tillförlitlig information angående ett flertal leverantörer erhållas på ett snabbt och smidigt sätt.

8.1.6 Tillämpliga informationskällor

Gemensamt för alla intressenter är att man är intresserad av att företaget uppvisar positiva resultat. Anledningarna till detta är dock olika. Kreditgivarna vill se en god återbetalningsförmåga, de anställda vill se sina arbeten säkrade, ägarna vill ha avkastning på det satsade kapitalet, staten vill se företag som är goda arbetsgivare och skattebetalare och kunderna vill ha pålitliga leverantörer med hög kvalitet samt överlevnadsförmåga.

Det vi kan se är att de olika intressenterna i väldigt olika utsträckning använder sig av företagens årsredovisningar som beslutsunderlag. De som använder årsredovisningarna som sin främsta informationskälla är Aktiespararna. Men även den anonyma banken anger att detta är deras huvudsakliga informationskälla. Båda bankerna har dock möjlighet att skaffa sig ytterligare information genom den kommunikation de för med sina kunder. När det gäller de anställda och staten verkar de använda sig av interna källor samt media i större utsträckning än vad de använder årsredovisningar. Kunderna använder sig i princip inte alls av årsredovisningarna utan baserar beslut på tidigare erfarenheter från företaget. Vi kan med andra ord konstatera att intressenterna använder sig av det informationsmedium som, för dem, ger den mest relevanta informationen samt att denna endast för ett fåtal finns att finna i företagens årsredovisningar.

8.2 Användning av icke-finansiell information idag

Som vi har kunnat se i ovan förda diskussion finns det intressenter som har intresse av information som inte är av enbart rent finansiell art. Denna information används för att skapa sig en bättre helhetsbild av företaget och dess arbetsmiljö än vad man kunnat göra genom att endast läsa företagets årsredovisningar. För kunskapsintensiva företag går det inte att balansera den största tillgången – personalen, eftersom detta inte tillåts enligt lag och tillämpliga redovisningsrekommendationer. En tillgång måste vara under företagets kontroll för att den skall få aktiveras, vilket personalen inte är. Därför måste företagen visa det värde som de besitter genom personalen på något annat sätt än genom balansräkningen. Aktiespararna nämnde att de tittar på information kring personalen om den finns att ta del av i årsredovisningarna. Den är dock inget som man fäster någon större vikt vid, eftersom det är resultatet som kommer i första hand. En naturlig ståndpunkt med tanke på de avkastningskrav som ägarna har. FöreningsSparbanken har utvecklat en modell där man väger in såväl finansiell information som icke-finansiell. Man tittar på ledarskapet i företaget, återbetalningsförmågan baseras bl.a. på affärsidén och förutsättningarna på marknaden. Den andra banken uppgav att de inte frågar efter icke-finansiell information, om man inte vet att det finns sådan eller borde finnas sådan som har betydelse för kreditbedömningen. För båda bankerna är det av vikt att ha en god kommunikation med företagen, vilket innebär att de inte är så utelämnade till den information som finns i årsredovisningarna som övriga intressenter. Det verkar som att de flesta av dessa intressenter tittar på den personalredovisning som finns men det fästs ingen större vikt vid den. Detta behöver inte endast betyda att intressenterna inte har något intresse av informationen. För, som vi nämnde tidigare, använder många intressenter sig av andra informationskällor än årsredovisningarna. Genom dessa källor kan de få information av icke-finansiell art. Men troligtvis efterfrågas denna inte i någon större utsträckning.

Svenskt Näringsliv däremot menar att det inte finns någon som tittar på den icke-finansiella informationen vid bedömning av företag. De menar att de flesta är i huvudsak intresserade av vinstdrivande företag för att få sina intressen uppfyllda. Teknikföretagen säger också de att de överhuvudtaget inte använder sig av den personalredovisning som finns idag för sin kundbedömning, utan det är ovan nämnda faktorer, t.ex. tidigare erfarenhet, som är avgörande.

8.2.1 Personalredovisning idag

Flera olika undersökningar har visat att det redovisas förhållande lite kring personalen i företagens årsredovisningar. Endast ca 4 % av det totala innehållet i en årsredovisning bland de största företagen på Stockholmsbörsens A-lista består av information kring personalen. Detta trots att det har utvecklats flera olika modeller inom HRA, som syftar till att företag skall redovisa det värde som personalen innebär. De flesta av dem som vi har intervjuat har sagt att man tittar på den redovisning av personal som finns men att det fästs inte så stor vikt vid den. Svenskt Näringsliv hävdar att det inte finns någon som är intresserad av denna typ av information. Detta är något som delvis bekräftas då Teknikföretagen överhuvudtaget inte använder sig av den vid val av leverantörer.

Frågan är då om denna skillnad beror på att intressenterna förväntas visa ett intresse av denna typ av information, eller om det finns ett gap mellan vad intressenterna förväntar sig för information och vad företagen tror att de måste redovisa för att uppfylla redovisningens primära syfte, – att förse intressenter med betydelsefull information. Troligen är intressenterna intresserade av informationen för att skapa sig en bättre helhetsbild av företaget och dess arbetsmiljö, men det är inte vad man primärt letar efter, varför företagen inte lägger ner mycket energi på att redovisa denna typ av information. Genom de modeller för HRA som har utvecklats borde detta inte vara omöjligt för företagen att göra. Det vaga intresset för personalredovisning kan komma att mogna då det förekommer mer redovisning. En jämförelse med miljöredovisning kan göras där intresset successivt har ökat i takt med att den uppmärksammats och mer information lämnats.

8.2.2 Kunskapsintensiva företag vs tillverkande företag

När vi började arbetet med denna uppsats gjorde vi det med ansatsen att personalen i kunskapsintensiva företag, borde vara av större betydelse och svårare att byta ut, än den i traditionella tillverkande företag. Detta har vi delvis fått bekräftat såväl genom litteraturstudier som intervjuer. Vår respondent på Aktiespararna höll dock inte med om detta resonemang då han anser att det är lika svårt att ersätta en person i ett tillverkande företag. Mycket av produktionen i

traditionella tillverkande företag är idag datorstyrd och det krävs en hög kompetens för att kunna hantera denna, varför man inte lätt kan byta ut personer vid sjukdom. Såväl RFV som Teknikföretagen anser att information från kunskapsintensiva företag inte används annorlunda än den från andra företag då låg sjukfrånvaro är viktigt i alla branscher. För RFV är all personal viktig oavsett vilken sorts organisation den tillhör, då verket har det övergripande ansvaret för samhällets ekonomiska skyddsnät. Detta kan tänkas vara skälet till RFV:s ställning i frågan.

Våra övriga tre respondenter som uttalade sig i frågan, alla med skilda relationer till företaget, tror dock att information från kunskapsintensiva företag får en annan betydelse just därför att personalen har en annan roll och ett annat värde i dessa företag. De menar alla att personalen i kunskapsintensiva företag har en större betydelse då de troligtvis ser personalfrågan ur ett annat perspektiv, eller har andra erfarenheter. FöreningsSparbanken har en nära relation till sina kunder och har därmed en god insyn i de enskilda företagen när det gäller att skaffa en bild av personalens relevans och värde för företaget. Även den anonyma banken anser att det är viktigare för ett kunskapsintensivt företag att ha frisk och kvalificerad personal än vad det är för andra företag. Respondenten anser dock inte att det finns ett annat behov av information kring personalen. Detta då kunskapsintensiva företag sällan behöver göra några kapitalintensiva investeringar. I och med detta är det sällan de har anledning att titta på denna typ av information. Sif har i egenskap av fackförening en uppfattning om personalens betydelse för skilda företagsformer och kan se de skilda konsekvenserna vid sjukfrånvaro. Deras bedömningar av kunskapsintensiva företags kapacitet är beroende av huruvida de tror att personalen stannar kvar i företaget. Detta visar på den roll de ger personalen i kunskapsintensiva företag.

Att informationen skulle vara mer intressant bland kunskapsintensiva företag bekräftas delvis också genom den undersökning som gjorts av Blom et al. Undersökningen visar att det var en större andel av de företag som klassificeras som kunskapsintensiva som redovisade personalen i sina årsredovisningar jämfört med andelen industriföretag som gjorde detsamma. Många kunskapsintensiva företag har inte många andra tillgångar än sin personal. Därför har de ett intresse av att på något sätt förmedla det värde företaget besitter genom sin personal. Att de kan visa ett värde är bl.a. viktigt vid kontakt med potentiella kreditgivare. Även mot kunder fungerar redovisning av personal som en form av marknadsföring där man har tillfälle att visa den kompetens, och därmed förmåga att lösa problem, som ryms inom företaget. Även om man på Aktiespararna inte anser att det finns betydelsefulla skillnader i personalen i kunskapsintensiva och tillverkande företag så menar man att kunskapsintensiva företag har ett större intresse av att redovisa sin personal.

Det är dock svårt att göra en bedömning av personalens värde eftersom detta inte är något man har kontroll över, vilket som ovan nämnts, är en av anledningarna till att personalen inte får aktiveras.

8.3 Synpunkter på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

De flesta som vi har intervjuat har varit positiva till den lag som nu kräver att företag med fler än tio anställda skall redovisa sjukfrånvaro från och med den 1 juli 2003. De som har varit mest kritiska är våra respondenter på Svenskt Näringsliv och Teknikföretagen. Vår respondent på Svenskt Näringsliv anser att lagen är ett politiskt påhitt som endast kommer att innebära en massa merarbete för företagen, ett merarbete som ingen kommer att använda sig av. Liknande synpunkter framfördes av Teknikföretagen. Det enda redovisningen kommer att leda till är en ökad byråkrati. Svenskt Näringsliv och Teknikföretagen tror inte heller att redovisningen kommer att leda till någon minskad sjukfrånvaro. Detta eftersom företagen inte bryr sig om att sjukfrånvarotalen nu kommer att bli offentliga. I och med detta kommer det inte heller att skapas några ökade incitament till att genomföra ytterligare åtgärder för minska eventuell sjukfrånvaro. Aktiespararna menar också att just dessa incitament redan borde finnas genom sambandet mellan sjukfrånvarokostnader och lönsamhet.

Återigen kan vi skönja ett visst gap mellan vissa intressentgruppers informationsbehov och företagets syn på redovisningen. En anledning till att företagets och kundernas representanter är lika negativa till lagen är att dessa har en närmare relation till arbetsbördan kopplad till redovisningen, medan övriga intressenter vi intervjuat har en större distans till densamma. De övriga intressenterna behöver endast bedöma den framtagna informationen i den mån de finner den relevant för sitt beslutsfattande. Såväl Teknikföretagens och svenskt Näringslivs medlemmar kommer att drabbas av redovisningsplikten vilken de anser kommer att bli en extra arbetsbörda utan någon mening. Med tanke på att redan befintlig information rörande personalen används i väldigt liten omfattning finns en risk att även uppgifterna om sjukfrånvaro kommer att få en liten betydelse vid beslutsfattande.

8.3.1 Önskemål om annorlunda information

Även om de flesta är positivt inställda till lagändringarna har en del naturligtvis åsikter om vad som hade kunnat göras bättre. På Sif hade man önskat att det krävdes mer information via ett hälsobokslut där det även framgår vilka

kostnaderna för sjukfrånvaron är. Ett sådant hade underlättat vid bedömning av personalsituationen i ett företag, eftersom en mer fullständig bild hade presenterats. Även Aktiespararna anser att det hade varit intressant med ytterligare uppgifter om personalen, t.ex. personalomsättning och utbildningskostnader. På RFV anser man att företag med upp till 25 anställda borde undantas från förslaget, eftersom en persons sjukfrånvaro får väldigt högt genomslag i statistiken i ett företag med endast ett fåtal anställda. För att kunna göra så utförliga analyser som möjligt är ytterligare information alltid välkommen men det måste göras en avvägning mellan den nytta som informationen tillför och det arbete som krävs för att ta fram den. Svenskt Näringsliv anser att årsredovisningarna inte är ett bra sätt att redovisa sjukfrånvaro på. Dessa används av många företag som ett marknadsföringsinstrument och det finns många andra faktorer som är intressantare att belysa. Hos bankerna önskades ingen ytterligare information. Detta kan förklaras genom att bankerna får tillgång till information utöver det som redovisas i årsredovisningarna genom kontakten med klienterna. För dem är det egentligen inte så intressant vad som redovisas även om de anger att de tittar på redovisad icke-finansiell information.

8.3.2 Kvalitativa redovisningsaspekter

Som ovan nämnts önskar Sif att informationen borde lämnas i ett hälsobokslut, eftersom enbart siffror på sjukfrånvaron i företag inte säger något om arbetsplatsen. Man måste även beakta andra bakomliggande faktorer samt de åtgärder som företaget har vidtagit. Det är inte alltid lätt att sätta fingret på vad sjukfrånvaro beror på. Även på Svenskt Näringsliv påpekas vikten av att information utöver de krävda nyckeltalen redovisas för att öka förståelsen för desamma. Beroende på vilken information som lämnas som komplement kan dock jämförbarheten störas. Syftet med utformningen av lagtilläggen är att informationen skall vara jämförbar dels mellan olika branscher och dels över tiden. Genom att lämplig information läggs till genom olika hälsobokslut eller noter kommer dock varje företags redovisning att se annorlunda ut varför inte jämförbarhet uppnås.

I vår undersökning har vi kommit fram till att uppgifterna om sjukfrånvaro inte kommer att användas i någon större omfattning av företagens intressenter. I och med att informationen inte kommer att påverka beslut är det svårt att säga att redovisning av sjukfrånvaro som nyckeltal i årsredovisningarna, har någon relevans för de intressenter vi valt för vår intressentmodell. Det har kritiserats av andra skribenter att årsredovisningarna tappar sin relevans, eftersom de inte speglar alla de immateriella tillgångar som ett företag besitter. Personalen är en av dessa tillgångar. Som vi har kunnat se i vår undersökning och fått stöd av genom Womack och Fogel används inte heller årsredovisningarna av intressenterna av olika anledningar.

För att öka relevansen av redovisningen av sjukfrånvaro måste den sättas in i ett sammanhang och presenteras på ett sätt som intressenterna förstår och kan tillgodogöra sig. Ett sätt att bibehålla jämförbarheten men ändå öka användbarheten, relevansen och begripligheten av informationen är att en praxis på området kring HRA utvecklas. Skulle alla företag följa samma mall för redovisning av personal, på samma sätt som alla framställer liknande nyckeltal mm i de finansiella rapporterna ökar även jämförbarheten. På så sätt ges även en redovisning av personalen som är en väsentlig tillgång för kunskapsintensiva företag större utrymme. För intressenterna till kunskapsintensiva företag torde redovisning av personalen vara relevant då de avgörande tillgångarna finns att finna i dessa, i högre utsträckning än i balans- och resultaträkningarna. Denna praxis skulle kunna utvecklas i samband med att EU ställer krav på att även icke-finansiell information skall redovisas i årsredovisningarna.

I och med det ökade intresset för HRA har det utvecklats flera olika mallar för redovisningen. En av dessa mallar är det personalekonomiska bokslutet som presenterades i kapitel sex. I denna mall finns det utrymme för att redovisa olika aspekter av personalredovisning. När det gäller sjukfrånvaro kan kostnaderna för och konsekvenserna av denna visas genom nyckeltalen, resultaträkningen och fotnoterna. I personalberättelsen ges det utrymme för att redogöra för de åtgärder man har vidtagit för att minska sjukfrånvaron och personalsituationen i allmänhet. På samma sätt kan man redovisa andra aspekter av personalfrågor, t.ex. utbildning och personalomsättning för att ge en bättre bild av personalidén i företaget. Eftersom personalen är ett kunskapsintensivt företags viktigaste tillgång är personalidén viktig för dess framgång. Genom en redovisning där denna framträder får intressenterna en bättre bild av företagets förutsättningar i framtiden. I kapitel sex studerade vi även hälsobokslutet och den osynliga balansräkningen. Den stora nackdelen vi ser med hälsobokslutet är att den inte har några direkta ramar att bygga redovisningen kring utan det fungerar troligtvis bäst för intern kontroll och uppföljning. Genom att följa de fyra punkterna i det personalekonomiska bokslutet har man däremot en avgränsning för vad som bör vara med. Denna är dock inte fullständig och kommer att behöva utvecklas genom praxis efter hand som intressenterna ställer krav på redovisningen. När det gäller den osynliga balansräkningen görs endast en uppdelning mellan individ- och strukturkapital, något som vi anser inte tillför information angående personalpolitik etc. Informationen skall lämnas genom olika nyckeltal, men dessa behöver sättas in i ett sammanhang för att få någon betydelse för beslutsfattare. Alltså detsamma som gäller för redovisning av sjukfrånvaro. Detta sammanhang ges genom personalberättelsen i det personalekonomiska bokslutet.

Nackdelen med att använda en separat personalredovisning är att det blir ytterligare information för intressenterna att hämta in. Vi anser dock att fördelarna med att intressenterna får en bättre bild av företagets värde överväger denna nackdel. Dessutom kan intressenterna fokusera på den information de finner relevant för sina beslut när den är uppdelad och inte integrerad i vartannat. De som endast har ett finansiellt intresse kan välja att endast läsa resultat- och balansräkningarna, medan de som vill ha en helhetsbild kan läsa samtliga delar av årsredovisningen. Genom att de resurser personalen utgör redovisas, får man även den framåtblick som efterfrågas av kritiker som anser att årsredovisningar har tappat sin relevans. Man fokuserar inte enbart på de resultat som företaget hittills har uppnått utan ser även framåt genom att redogöra för vilken roll personalen har och hur företaget genom den drivs vidare.

Ytterligare en kvalitativ aspekt utöver begriplighet, jämförbarhet och relevans som bör beaktas för att, enligt RR uppnå en rättvisande bild, är tillförlitlighet. Eftersom personalredovisning i många fall består av subjektiva bedömningar kan det ifrågasättas huruvida informationen om sjukfrånvaro kommer att bli tillförlitlig. Tyvärr har vi endast fått svar från ett fåtal respondenter huruvida de tror att informationen kommer att bli tillförlitlig. Aktiespararna och FöreningsSparbanken anser inte att det finns någon anledning att ifrågasätta den information som lämnas. Som vi nämnde redan i inledningen av uppsatsen är det inte alltid som systemet med sjukfrånvaro fungerar som det är tänkt, varför en viss snedvridning av informationen kan komma att finnas. Detta är också något som Teknikföretagen påpekar. Sjukfrånvaron påverkas av ersättnings- och försäkringsaspekter samt konjunkturen. Detta gör att tillförlitligheten påverkas i den mening att det inte enbart är verkligt sjuka som är sjukfrånvarande i alla lägen.

8.3.3 Regeringens syfte

Syftet med att företag skall redovisa sjukfrånvaro i sina årsredovisningar är att medvetenheten om problemets omfattning skall öka, framförallt hos företagen själva. I och med den ökade medvetenheten är förhoppningen att arbetsgivarna skall vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron. På RFV tror man inte att sjukfrånvaron kommer att påverkas på kort sikt, men det kan tänkas att den kommer att göra det på sikt eftersom företagen vill undvika ”bad will”. Påverkan på sjukfrånvaron kommer till stor del att bero på vilken uppmärksamhet redovisningen av densamma får i media. Det är alltså flera faktorer som spelar in i utvecklingen av sjukfrånvaron. Därför är det svårt att säga om lagen i sig bidrar till en minskad sjukfrånvaro. Inte heller någon av de övriga intressenterna har kunnat säga att de tror att lagen kommer att bidra till minskad sjukfrånvaro. FöreningsSparbanken säger att lagändringen förhoppningsvis kan leda till en minskad sjukfrånvaro. Risken de ser är dock att arbetsmiljön försämras på så sätt

att folk inte vågar sjukskriva sig av rädsla för att kollegorna skall titta snett. Svenskt Näringsliv menar att företagen inte bryr sig om att sjukfrånvarotalen redovisas i årsredovisningarna. I och med att det är flera olika aspekter som påverkar sjukfrånvaron tror man inte heller på Teknikföretagen att lagen kommer att bidra till en minskad sjukfrånvaro. Dessa anser att företagen även utan redovisningen är väl medvetna om omfattningen på sjukfrånvaron.

En mer omfattande personalredovisning, lämpligen i stil med det personalekonomiska bokslutet, skulle kunna leda till att den sjukfrånvaro som beror på arbetsmiljön minskar. Eftersom det häri är tänkt att framgå vilka faktorer som företagen kan påverka och vilken sjukfrånvaro som beror på faktorer utanför företagets kontroll. Det skulle också synas vad företagen gör för att minska den arbetsrelaterade sjukfrånvaron, vilket vi menar skulle öka incitamenten att arbeta i förebyggande syfte för att minska densamma. Även om det märks på resultatet när kostnaderna ökar visas det tydligare genom denna redovisning hur stora kostnaderna för sjukfrånvaron är och vad detta får för konsekvenser för företagen.

8.4 Bedömning av kunskapsintensiva företag

Hittills har vi kunnat konstatera att det inte redovisas speciellt mycket om personalen i svenska företag men att kunskapsintensiva företag är något bättre på detta än vad industriföretag är. De intressenter som vi har valt för vår intressentmodell verkar titta på den information som finns, men det är den finansiella informationen och information som inhämtas från annat håll än årsredovisningarna som väger tyngst vid bedömning av företag. Därför går vi vidare med att se hur och i vilken utsträckning intressenterna kommer att använda sig av den information de kommer att delges genom den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen.

Det verkar inte vara någon av de intressenter vi har intervjuat som kommer att använda sig speciellt mycket av den information som den obligatoriska redovisningen ger. Våra teoretiska studier visar på att detta inte är någon information som efterfrågats tidigare, varför det heller inte finns med i de checklistor och bedömningsmodeller som används av framförallt aktieplacere och kreditgivare. Både bankerna och Aktiespararna säger dock att man kommer att titta på informationen, speciellt om något företag utmärker sig genom väldigt hög sjukfrånvaro. Framförallt kommer jämförelser inom samma branscher att genomföras. För bankerna kan dock en hög sjukfrånvaro innebära en risk att företagets återbetalningsförmåga minskar på sikt, då kostnaderna för sjukfrånvaron är höga. Det är dessutom viktigt att undersöka vad eventuell sjukfrånvaro beror på, för att på så vis kunna göra en bättre bedömning av företaget och dess arbetsmiljö. Sif kommer att tillsammans med kompletterande information att

använda sig av uppgifterna vid bedömningen av arbetsplatser. Även RFV använder informationen för att bedöma arbetsplatser i den omfattning statistiken tillåter det och när analyserna kräver det.

Vi har tidigare konstaterat att uppgifterna kommer att användas av de olika intressenterna men att dessa inte kommer att fästa någon större vikt vid dem. Det här tenderar att gälla även för kunskapsintensiva företag, trots att det finns både teoretiskt och empiriskt underlag för att personalen är en kritisk resurs i dessa. Uppgifterna om sjukfrånvaro kommer troligtvis inte i sig att leda till någon förändring av intressenternas beslut i olika frågor. För att detta skall ske måste uppgifterna sättas in i ett större sammanhang, t.ex. i ett personalekonomiskt bokslut. Genom att uppgifterna sätts in i ett sådant bokslut kan de kopplas samman och relateras till varandra. Förhoppningsvis leder detta till en djupare förståelse för de faktorer som ligger bakom sjukfrånvaro. För kunskapsintensiva företag skulle ett personalekonomiskt bokslut ge en möjlighet att visa det värde och utvecklingsmöjligheter företaget besitter genom personalens unika kompetens. Företagen ges även möjlighet att visa hur dessa tillgångar vårdas för ett maximalt tillvaratagande av resurserna. Något som bedöms av investerare i traditionella företag men där är lättare att visa genom att redogöra för genomförda och planerade investeringar. Genom att redogöra för sin personalidé och hur denna efterlevs visar företaget intressenterna hur de bedriver företaget.

För en kreditgivare kan detta vara av intresse då en uppfattning ges av hur företaget förvaltar sina resurser. Förvaltas de befintliga tillgångarna, personalen, väl finns det anledning att företaget kan bli starkt även finansiellt och därmed vara en bra kund. För de anställda innebär redovisningen en trygghet i och med att företagen måste visa en god bild utåt. Får dessutom media intresse i frågan kan denna redovisning leda till stora förbättringar av arbetsvillkor och miljö. Kunderna får en redovisning av den kompetens de kan förvänta sig att företaget innehar och därmed vilken nivå på tjänsterna som kan förväntas.

Samtliga av de intressenter vi har studerat skulle, genom redovisning av personalen i stil med ett personalekonomiskt bokslut, få en mer sammanhängande bild av kunskapsintensiva företags verksamhet och därmed uppfyllelse av de förväntningar som skapas i ett intressentförhållande. I och med den ökade förståelsen för företagens verksamhet kan informationen även användas som beslutsunderlag i olika situationer. Detta är förmodligen inte möjligt om endast siffror om sjukfrånvaron redovisas enligt kraven i lagtilläggen. Genom att endast redovisa de krävda nyckeltalen ges ingen helhetsbild av hur företagens personalidé ser ut och hur man förvaltar den resurs som personalen utgör.

9 Slutsatser

Den redovisning av sjukfrånvaro som kommer att krävas av företagen från och med den förste juli i år, 2003, har flera brister. Många intressenter anser att redovisningen inte kommer att uppnå syftet, att skapa en medvetenhet hos företagen, vilken leder till åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Informationen anses inte heller underlätta vid bedömning av företag hos de flesta intressenter. Vi kan dock konstatera att informationen får en marginellt ökad betydelse vid bedömning av kunskapsintensiva företag i jämförelse med traditionella företag. Detta då personalen är en kritisk resurs för företagets framgång. Informationen kommer dock inte att få någon avgörande betydelse. I och med detta kan vi konstatera att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro inte har någon större relevans sett ur ett intressentperspektiv, varken när det gäller kunskapsintensiva eller traditionella företag.

Ett sätt att göra redovisningen av sjukfrånvaro mer relevant är om en praxis på HRA området utvecklades. Genom att en praxis utvecklas, där det personalekonomiska bokslutet används, skapas möjlighet till att den information som lämnas från företagen blir såväl jämförbar som relevant. Användningen av det personalekonomiska bokslutet kommer att medföra att sjukfrånvaron sätts in i ett vidare perspektiv, där olika delar av ett företags personalidé beaktas. I och med detta kan intressenterna få en bättre bild av hur företaget förvaltar de resurser de förfogar över och därmed hur de kan uppfylla de förväntningar som ställs av intressenterna.

10 Källförteckning

10.1 Offentligt tryck

Bohlin, Carl-Eric, FAR:s remissvar till ”Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron”(Ds 2002:22), www.far.se, 2003-04-15

FAR:s Samlingsvolym, ”Förord till Redovisningsrådets rekommendationer”, FAR Förlag AB, Stockholm 2003

FAR:s samlingsvolym, ”Inledning till Rekommendationer m.m. i redovisningsfrågor”, FAR Förlag AB, Stockholm 2003

Lag (1976:580), om medbestämmande i arbetslivet

Redovisningsrådet, ”Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter”, Redovisningsrådet, Stockholm 1995

RR 15, augusti 2000, FAR Förlag AB, Stockholm 2003

RR 22, maj 2001, FAR Förlag AB, Stockholm 2003

Regeringens proposition 2002/03:6

10.2 Tryckta källor

Ahlqvist, Kerstin & Lundholm, Susanne, ”Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro”, Kandidatuppsats vid Ekonomihögskolan i Lund 2002

Alles, Michael & Kogan, Alexander & Vasarhelyi, Miklos A, “The Relevance of Accounting and Reporting”, *CPA Journal* nr. 11 2000

Andersen, Ib, ”Den uppenbara verkligheten”, Studentlitteratur, Lund 1998

Arbetsgruppen Konrad, ”*Den osynliga balansräkningen*”, Affärsvärlden, Stockholm 1989

Barnard, Chester, ”*The functions of the Executive*”, Harvard University Press, London 1968

Blom, Helena & Larsson, Helen & Camilla, Lindberg & Magnusson, Kristina, ”*Personalen i årsredovisningen – en jämförelse mellan två branscher*”, Magisteruppsats vid Ekonomihögskolan i Lund 2002

Boman, Ragnar & Edman, Mats & Mosander, Jan, ”*Konsten att undersöka företag*”, Tiden, Oslo 1989

Broomé, Per, & Elmér, Leif, & Nylén, Bertil, ”*Kreditgivning till företag*”, Studentlitteratur, 5 upplagan, Lund 1998

Bruzelius, Lars, & Skärvad, Per-Hugo, ”*Integrerad organisationslära*”, Studentlitteratur, Lund 2000

Bäckström, Åsa & Zetterberg, Jenny, ”Fortfarande saknas miljöinformation i många företags årsredovisningar!”, *Balans* nr 1 2003

Eckerhall, Alf, ”*Beprövade metoder för minskad sjukfrånvaro finns*”, 2003-03-13, www.svensktnaringsliv.se

Ehrenheim, Lars von & Persson, Björn, ”Hälsobokslut – en redovisning av företagets hälsotillstånd”, *Balans* nr 2 2003

Engström, Stefan, ”Är en utvidgad personalekonomisk redovisning liktydigt med en bättre informationsgivning?”, *Balans* nr 5 2002

Entwistle, Gary M & Phillips, Fred, ”Relevance, reliability, and the earnings quality debate”, *Issues in Accounting Education* nr 1 2003

Eriksson, Lars. Torsten & Wiedersheim,-Paul, Finn, ”*Att utreda forska och rapportera*“, Liber AB, Malmö 1997

Flamholtz, Eric & Bullen, Maria & Hua, Wei, , ”Human resource accounting: a historical perspective and future implications”, *Management decision*, 40/10 2002

Gebauer, Michael, ”Information systems on human capital i service sector organizations”, *New library world*, 1184/85 2003

Gröjer, Jan-Erik & Johansson, Ulf, "Current development in human resource costing and accounting", *Accounting, Auditing & Accountability*, 11/ 4 1998

Holme, Idar. Magne & Solvang, Bernt. Krohn, "Forskningsmetodik", Studentlitteratur, Lund 1997

Hullgren, Maria, "Många åtgärder krävs för minskad sjukfrånvaro", www.svensktnaringsliv.se, 2002-04-29

Israeloff, Robert L, "The Forward-Looking-Data debate", *CFO*, vol. 11 1995

Kerr, Steven, "An academic Classic, On the folly of Rewarding A, while hoping for B", *Academy of Management Executive*, 9:7-16. 1995

Landelius, Anders & Treffner, Jan, "Fokusera på aktieägarvärdet! - Värdeskapande och företagsvärdering i praktiken", Ekerlids Förlag, Stockholm 1998

Liukkonen, Paula, "Hälsobokslut", Oskar Media, Norsborg 2002

Lundahl, Ulf & Skärvad, Per-Hugo, "Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer", Studentlitteratur, Lund 1999

Lundgren, Hans, "Så kommer du igång med hälsobokslutet", *Du & Jobbet*, nr 1 2003

Lundgren, Susanne, "Företagare om regeringens sjuka förslag", www.svensktnaringsliv.se, 2003-04-16

Olsson, Brita, "Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov", *Balans* nr 3 2002

Rehnman, Eric & Stymne, Bengt, "Företagsledning i en föränderlig värld", Aldus/Bonniers, Stockholm 1971

Schroeder, Richard & Clark, Myrtle, "Accounting theory", John Wiley & Sons, Inc, sjätte upplagan, New York 1998

Schroeder, Richard & Clark, Myrtle & Cathey, Jack, "Financial accounting theory and analysis text readings and cases", Wiley, cop, sjunde upplagan, New York 2001

Stewart, Thomas, ”*Intellektuellt kapital*”, Nerenius & Santérus Förlag, Stockholm 1997

Sveiby, Karl-Erik, ”*Kunskapsflödet - organisationens immateriella tillgångar*”, Svenska Dagbladets Förlags AB, Stockholm 1995

Sveiby, K-E & Risling, Anders, ”*Kunskapsföretaget – seklets viktigaste ledarutmaning?*”, Liber Ekonomi, Kristianstad 1991

Svenskt Näringsliv, ”*Produktionsutvecklingen i tjänstesektorerna*”, *Fakta om Sveriges ekonomi*, Tryckmedia, Stockholm 2002

Thomasson, Jan, ”*Extern redovisning och finansiell analys*”, Liber Ekonomi, tionde upplagan, Malmö 2000

TT, ”Kostnader för ohälsan skenar”, *Skånska Dagbladet*, 030415

Utvärderingsavdelningen, ”*2001:11 Arbetsmiljöns betydelse på sjukfrånvaro och utbyte av arbete*”, RFV, www.rfv.se 2003-04-15

Öhlin, Henrik, ”*Regeringen: Budgetuppgörelsen mellan V och MP klar*”, Nyhetsbyrån Ticker, www.affarsvarlden.se, 2003-04-15

Womack, John & Fogel, Anders, ”Kasta inte bort pengarna på årsredovisningen”, *Resumé* 2002-10-24

10.3 Elektroniska källor

www.aktiespararna.se, 2003-04-10

www.fr.se, 2003-04-10

www.foreningssparbanken.se, 2003-05-08

www.iasb.org.uk, 2003-04-18

www.redovisningsradet.se, 2003-04-18

Söderberg, Joakim, Riksförsäkringsverket, E-mail, 2003-04-16 kl 17:28

www.sif.se, 2003-04-10

www.svensktnaringsliv.se, 2003-04-16

www.vi.se, 2003-05-08

10.4 Intervjuer

10.4.1 Besöksintervjuer

Bank X, 2003-05-09

Bogdanoff, Joakim, Svenskt Näringsliv, Regionchef, 2003-05-09

Friström, Gert, Sveriges Aktiesparares Riksförbund, regionchef för område syd, 2003-04-29 (Intervjun kompletterades 2003-05-12)

Sjöstrand, Martin, FöreningsSparbanken, Företagsrådgivare, 2003-04-29 (Intervjun kompletterades 2002-05-16)

10.4.2 E-mailintervjuer

Hammar, Björn, Svensk Verkstadsindustri, Arbetsmiljörådgivare, 2003-05-15 (Intervjun kompletterades 2003-05-17)

Sundqvist, Barbro, Sif, chef för Enheten för Arbetsmiljö och försäkringar, 2003-04-27 (Intervjun kompletterades 2003-05-12)

Söderberg, Joakim, Riksförsäkringsverket, Utvärderingsråd, 2003-05-13 (Intervjun kompletterades 2003-05-14)

Bilaga 1

Frågor

Allmänt

Vilka är era huvudsakliga informationskällor vid informationssökning inför en företagsbedömning? (Bank, aktiesparare, kund)

I vilken utsträckning använder ni er av ickefinansiell information vid eran företagsbedömning? (Bank, aktiesparare, kund)

Hur mycket tittar ni på den redovisning av personal som finns idag? Påverkar den era beslut på något sätt? Används informationen olika när det gäller kunskapsintensiva resp. mer traditionella företag? (samtliga)

Hur ser ni allmänt på den nya lagen som säger att företagen skall redovisa sjukfrånvaro från och med i år? (samtliga)

Relevans / Tillförlitlighet av uppgifterna / Jämförbarhet mellan år och företag? (Bank, aktiesparare, kund)

Vad kommer den information som företagen måste lämna att användas till? (samtliga)

Kommer redovisningen att göra att ni bedömer företag olika när folk ber om råd inför jobbsökning? (fack)

Skulle ni vilja ha mer/annorlunda information än den som krävas av lagen? I så fall vad och varför? (samtliga)

Kommer lagen att bidra till en minskad sjukfrånvaro? Hur / varför inte? (samtliga)

Kommer lagen att bli mer relevant om företagen tvingas att betala större del av sjukersätningen till de anställda? (samtliga)

Kunskapsintensiva företag

Tror ni att informationen från kunskapsintensiva företag kommer att användas annorlunda än den från andra företag? Hur / varför / varför inte? (samtliga)

Blir betydelsen av informationen från kunskapsintensiva företag av en annan betydelse än den från andra företag? (samtliga)

Är det viktigare med låg sjukfrånvaro i ett kunskapsintensivt företag? Varför? (samtliga)

Finns det ett annorlunda behov av information kring personalen i ett kunskapsintensivt företag? (samtliga)

Kan personalen i renodlade kunskapsföretag utgöra säkerheter vid ett eventuellt lån, då företaget kanske inte har andra tillgångar där detta kan göras i? (bank)

Finns det en risk att många kunskapsintensiva företag hamnar under undantaget för att de har få anställda (10)? Om det är så, hur påverkar det lagens relevans? (samtliga)