



LUND UNIVERSITY
School of Economics and Management

Företagsekonomiska institutionen

FEKH69

Examensarbete i redovisning på kandidatnivå, 15 HP

HT 19

Humankapital - En trendsättare?

En longitudinell studie av 20 företag i teknikbranschen, med fokus på hur och varför rapportering av humankapital förändrats sedan år 2000.

Författare:

Axel Pettersson
Fredrik Wessner
Samuel Net

Handledare:

Kristina Artsberg

FÖRORD

Vi vill rikta ett stort tack till de företag som varit föremål för den här studien och bidragit med årsredovisningar från tjugo år tillbaka i tiden. Ett särskilt tack riktas till Stefan Jelvin och Anna-Karin Samuelson från Ericsson som var behjälpliga vid uppsättandet av intervju. Utan er hade studien inte varit möjlig! Slutligen vill vi tacka vår handledare Kristina Artsberg som guidat oss genom processen med att skriva uppsats och varit ett nödvändigt bollplank ända fram till studiens färdigställande.

Lund 2020-01-14

Axel Pettersson

Fredrik Wessner

Samuel Net

Examensarbetets titel: Humankapital - En trendsättare?

Seminariedatum: 17 januari 2020.

Ämne/kurs: FEKH69, Examensarbete i redovisning på kandidatnivå, 15 högskolepoäng

Författare: Axel Pettersson, Fredrik Wessner och Samuel Net

Handledare: Kristina Artsberg

Fem nyckelord: Humankapital. Teknikföretag. Isomorfism. Rapportering. Immateriella tillgångar.

Syfte: Hur har rapporteringen av humankapital förändrats mellan år 2000-2018 i 20 av de största teknikbolagen listade på stockholmsbörsen och varför har denna förändring uppstått?

Metod: Metoden bygger på en longitudinell studie där syftet är att ge en bild av hur och varför rapportering av humankapital förändrats mellan år 2000-2018 i 20 teknikföretag. Den huvudsakliga forskningsansatsen i studien är av kvalitativ karaktär och teorikapitlet utgörs av tidigare litteratur och forskningsartiklar. Datainsamlingen baseras på en innehållsanalys av årsredovisningar samt utvalda intervjuer.

Teoretiska perspektiv: I teoridelen tas definitioner och teorier kring rapportering av humankapital upp. Teoriavsnittet är uppdelat i substantiell teori, formell teori och institutionell teori som syftar till att besvara studiens syfte och frågeställning.

Empiri: I empirin visas tabeller på hur ofta företagen i någon mån diskuterar eller presenterar humankapital utifrån de fem kategorierna kunskap, utbildning, färdighet, kompetens och personal i sina årsredovisningar. Varje stapel representerar ett år i tidsintervallet 2000-2018 där företagen som är noterade det året sammanlagda rapportering av humankapital summerats. Totalt sett har rapportering kring humankapital ökat med 152,02 procent mellan åren 2000-2018, den procentuella genomsnittliga ökningen per år är således 8 procent.

Resultat: Studiens innehållsanalys visar hur det i teknikbranschen skett en intensifiering i rapportering av humankapital under tidsperioden år 2000-2018. Studien kommer fram till att några företag har varit drivande i utvecklingen och agerat som innovators och majoriteten av de andra företagen har sedan följt efter. Studien kommer fram till att den tvingande lagstiftningen spelat en avgörande roll vid ökningen i rapportering, i synnerhet under tidsperioden 2016-2018. Det har funnits en trend i samhället där humankapital blivit allt viktigare och där sambandet mellan finansiell framgång och nöjda medarbetare blivit uppenbar för företagen och dess intressenter. Ett ökat fokus på tillgången har därmed varit ytterligare en faktor till ökad rapportering.

Title: Human capital- A trendsetter?

Seminar date:

Course: FEKH69, Degree project undergraduate level in accounting, 15 University Credits Points (UPC)

Authors: Axel Pettersson, Fredrik Wessner and Samuel Net

Advisor/s: Kristina Artsberg

Key words: Human capital. Tech Company. Isomorphism. Reporting. Intangible Assets

Purpose: How has the reporting of human capital changed between the years 2000-2018 in 20 of the largest tech companies listed on the Stockholm stock exchange. And why has this change occurred?

Methodology: The method is based on a longitudinal study where the purpose is to give a picture of how and why reporting of human capital changed between 2000-2018 in 20 tech companies. The main research approach in the study is of a qualitative nature. The theoretical chapter contains previous literature and research articles in the chosen field. The data collection will be based on content analysis of annual reports and selected interviews.

Theoretical perspectives: In the theory section definitions and theories are raised, regarding the reporting of human resources, The theoretical chapter is divided into substantive theory, formal theory and institutional theory that aims to answer the study's purpose.

Empirical foundation: The empirical tables show how often the companies discuss or present human capital on the basis of the five categories of knowledge, education, skills, competence and staff in their annual reports. Each bar represents a year in the time interval 2000-2018 in which the companies listed in that year's total reporting of human capital are summarized. Overall, reporting on human capital has increased by 152.02 per cent between 2000-2018, so the average average increase per year is 8 per cent.

Conclusions: The study's content analysis shows how there has been an intensification in the reporting of human capital in the technology industry during the period 2000-2018. The study finds that some companies have been driving the development and acted as innovators and the majority of the other companies have since followed suit. The study concludes that mandatory legislation played a crucial role in the increase in reporting, especially during the period 2016-2018. There has been a trend in society where human capital has become increasingly important and where the relationship between financial success and satisfied employees has become apparent to the companies and its stakeholders. An increased focus on the asset has thus been another factor for increased reporting.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 PROBLEMATISERING	3
1.3 SYFTE & FRÅGESTÄLLNING	5
1.4 AVGRÄNSNINGAR	5
1.5 DISPOSITION	6
2. METOD	7
2.1 ÖVERGRIPANDE METOD	7
2.2 STUDIENS ARBETSGÅNG	7
2.3 VAL AV ANGREPPSSÄTT	8
2.4 TIDIGARE STUDIER/LITTERATUR	9
2.5 VAL AV DATAINSAMLINGSMETODER	10
2.5.1 <i>Innehållsanalys av årsredovisningar</i>	11
2.5.1.1 Val av bransch och företag	11
2.5.1.2 Innehållsanalys	13
2.5.1.3 Val av kategorier och begrepp i innehållsanalys	15
2.5.1.4 Kodningsmanual	17
2.5.2 <i>Intervju</i>	18
2.6 KRITIK MOT METOD	19
2.7 KÄLLKRITIK	20
2.8 STUDIENS TROVÄRDIGHET	21
2.8.1 <i>Tillförlitlighet</i>	21
2.8.2 <i>Överförbarhet</i>	22
2.8.3 <i>Pålitlighet</i>	22
2.8.4 <i>Konfirmering</i>	22
3. REFERENSRAM	23
3.1 SUBSTANTIELL TEORI	23
3.1.1 <i>Immateriella tillgångar - Humankapital</i>	23
3.1.2 <i>Redovisning av humankapital</i>	24
3.1.3 <i>Tvingande rapportering</i>	26
3.1.4 <i>Frivillig rapportering</i>	27
3.2 FORMELL TEORI	29
3.2.1 <i>Diffusion of innovations - teori om förändringsprocesser</i>	29
3.2.2 <i>Institutionell teori</i>	30
3.2.2.1 Tvingande isomorfism	31
3.2.2.2 Härmande isomorfism	31
3.2.2.3 Normativ isomorfism	32
3.2.3 <i>Legitimitetsteorin</i>	32
4. INSTITUTIONALIA	34
4.1 ÅRSREDOVISNINGSLAGEN, 1995:1554	34
4.2 HÅLLBARHETSLAGEN	35
4.3 IAS 38	35
4.4 REDOVISNINGENS KVALITATIVA EGENSKAPER	36
4.4.1 <i>Begriplighet</i>	36
4.4.2 <i>Relevans</i>	36
4.4.3 <i>Tillförlitlighet</i>	37
4.4.4 <i>Jämförbarhet</i>	37

4.4.5 Avvägningar	38
5. EMPIRISKA DATA	39
5.1 RAPPORTERING AV HUMANKAPITAL	39
5.1.1 Hela branschen år 2000 - 2018	39
5.1.2 År 2000	40
5.1.3 År 2002	41
5.1.4 År 2004	42
5.1.5 År 2006	43
5.1.6 År 2008	44
5.1.7 År 2010	45
5.1.8 År 2012	46
5.1.9 År 2014	47
5.1.10 År 2016	48
5.1.11 År 2018	49
5.2 SAMMANFATTNING AV INNEHÅLLSANALYS	50
5.3 INTERVJU MED ANNA-KARIN SAMUELSSON	51
6. ANALYS	53
6.1 FÖRÄNDRINGSPROCESSEN ÅR 2000-2018	53
6.2 BAKOMLIGGANDE MOTIV TILL FÖRÄNDRING AV RAPPORTERING	55
6.2.1 Tvingande lagstiftning	55
6.2.2 Företag följer varandra	56
6.2.3 Skapa legitimitet för verksamheten	57
6.2.4 Samhällstrend	59
7. SLUTSATSER	60
8. DISKUSSION	61
8.1. DISKUSSION KRING TVINGANDE RAPPORTERING	61
8.2 FÖRSLAG PÅ VIDARE STUDIER	62
REFERENSLISTA	64
BILAGOR	69
BILAGA 1 – KODNINGSCHEMA	69
BILAGA 2 - KODNINGSMANUAL	70

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Ända sedan 1960-talet har tjänstesektorn blivit allt starkare i Sverige. En förklaring till utvecklingen grundar sig delvis i ökade inkomstnivåer hos den svenska befolkningen, vilket lett till ökad efterfrågan på immateriella tjänster, såsom datateknik, sjukvård och underhållning (NE, 2019a). Industrins tekniska utveckling har också spelat roll då det krävts forskning, utbildning och finansiella tjänster för att möjliggöra skapande och utveckling av tjänsteföretag (NE, 2019a). Enligt SCB står den svenska tjänstesektorn för två tredjedelar av den totala produktionen och utgör därmed den största sektorn i det svenska näringslivet. Sektorn delas i sin tur in i olika delsektorer, till exempel handel, transport och utbildning. Teknikbranschen återfinns inom delsektorn konsultverksamheter som enligt SCB står för 10,6 % av den totala tjänstesektorn i Sverige (Ekonomifakta, 2019). Under 2000-talet har teknikutvecklingen vuxit till en global megatrend. Digitaliseringen och framväxten av ny teknik har inneburit att teknikbranschen vuxit explosionsartat under de senaste två decennierna. Lösningarna på flera av de samhällsproblem som existerar i Sverige och världen idag återfinns inom teknikbranschen. Detta har således resulterat i att företag inom teknikbranschen under 2000-talet blivit allt mer väletablerade i samhället (Ekonomifakta, 2019).

Idag återfinns en stor del av Sveriges mest framgångsrika företag inom teknikbranschen. Förutom att branschen är en stor arbetsgivare så bidrar sektorn med en stor del av Sveriges varuexport. Trots att den svenska tekniksektorn är liten ur ett globalt perspektiv, så har den svenska teknikbranschen haft en betydande inverkan på den globala marknaden. (Teknikföretagen, u.d). Teknikföretagen är en stor del av den så kallade kunskapsekonomin där företagen karaktäriseras av att vara kunskaps och- teknikintensiva. Inom branschen återfinns ett stort humankapital som är avgörande för företagets fortlevnad. I en debattartikel i tidningen Ny Teknik tar forskaren Martin Andersson upp det faktum att 74 procent av de som besitter en hög utbildning inom tillverkningsindustrin, arbetar hos de kunskaps- och teknikintensiva företag som finns i branschen. Vidare anställer branschen 81 procent av de med en forskarutbildning (Andersson, 2017). Ett kunskapsföretag definieras enligt Arbetsgruppen Konrad som: *''Ett företag som lever på att sälja sin kunskap''* (Arbetsgruppen Konrad, s.9, 1990). Vidare menar gruppen att kunskapsföretag ofta bedriver någon form av

konsultverksamhet där kunskap är produkten som säljs (Arbetsgruppen Konrad, 1990). Kunskapsföretag kan enligt nationalencyklopedin sälja standardiserade produkter, men för att vara ett kunskapsföretag måste kunskapen i företaget vara individ eller organisationsrelaterad och i minsta möjliga mån vara bunden till reella tillgångar (NE, 2019b). Företagens framgång ligger därför i att lyckas sälja den kunskap som företaget besitter, således ligger framgångsfaktorn i personalens kompetens.

Det har under en lång period funnits diskussion huruvida immateriella resurser och där inräknat humankapital, ska redovisas eller inte. Under 1960-talet utformades fundamentala teorier kring hur redovisningen av humankapital skulle kunna fungera och appliceras (Flamholtz 1999). Diskussionen har sedan dess levt vidare och har skiftat i intensitet och aktualitet genom åren (Flamholtz 1999).

I International Financial Reporting Standards (2018) definieras en immateriell tillgång som “*en identifierbar icke-monetär tillgång utan fysisk form*”, exempel på sådana tillgångar är patent och varumärken. Även fast det idag är flera decennier sedan diskussionen angående redovisning av immateriella resurser initierades har det inte skapats några verktyg för att i balansräkningen redovisa humankapital. Utvecklingen kring tvingande rapportering av humankapital i Sverige har vuxit stegvis under 2000-talet, detta tack vare bland annat EU-direktiv och politiska beslut. Även den frivilliga rapporteringen i Sverige har vuxit i omfattning under 2000-talet. Detta mycket på grund av ett växande behov bland företagen kring att kunna redovisa information som ej kan ingå i de sedvanliga finansiella rapporterna. Humankapital faller inte under definitionen av en kontrollerbar tillgång och flertalet forskare och redovisningsexperter menar att resursen är komplicerad att värdera samt svår att jämföra mellan olika aktörer på marknaden (Bloom & Kamm, 2014). Penman (2009) menar att det nödvändigtvis inte behöver vara negativt när humankapital inte klassas som en finansiell tillgång. Det stora bekymret Penman (2009) poängterar är bristen på information om humankapital. Han ifrågasätter hur värdet på ett företag ska kunna bedömas ifall företaget ifråga inte delger information om en av företagets viktigaste tillgångar.

1.2 Problematisering

Humankapital som konkurrensfaktor har ökat i betydelse det senaste decenniet, där resursen består av den kunskap som medarbetarna besitter och som gagnar företagets operativa verksamhet. För att som kunskapsföretag uppnå konkurrenskraft på marknaden är det av stor vikt att förstå och på ett tillfredsställande sätt hantera denna vitala resurs (Luthy, 1998). Värdet på humankapital är komplicerat att bedöma, något som på lång sikt kan vara problematiskt för kunskapsintensiva organisationer (Luthy, 1998). Enligt Bloom & Kamm (2014) misslyckas de flesta av dagens kunskapsbaserade företag att finansiellt redovisa humankapital, trots att det är en av de viktigaste och starkaste interna resurserna i denna typ av bolag. Författarna menar att företag i redovisningen enbart behandlar humankapital som en post i resultaträkningen, i form av personalkostnader som uppkommer relaterat till löner och utbildningar (Bloom & Kamm, 2014). Edvinsson (1997) uttrycker att det i bolag med stort humankapital ofta finns en markant skillnad mellan marknadsvärde och bokfört värde. Svårigheten i att tekniskt redovisa humankapital som en långsiktig tillgång kan skapa en potentiell problematik då bokfört värde inte motsvarar det verkliga.

I en debattartikel ur Balans (2002) menar Birgitta Olsson, docent i företagsekonomi, att redovisning av humankapital är viktigt ur ett informationsperspektiv. När inte all väsentlig information kring humankapital delges i årsredovisningen menar hon att risken för manipulation, insideraffärer och värderingssvårigheter ökar markant (Olsson, 2002). Olsson ställer sig frågande till hur redovisningen ska gå till, men framhåller att det krävs ett tydligare tillvägagångssätt och regleringar. Trots att det är av hög relevans att tekniskt redovisa humankapital som en tillgång menar Dahmash, Durand och Watson (2009) att det utifrån dagens regleringar inte kan ske med hög tillförlitlighet då redovisningen hade blivit subjektiv och helt upp till varje enskilt företag. Eftersom att det i dagsläget inte finns en generell definition för vad en teknisk redovisning av humankapital ska innefatta, blir det i princip omöjligt att redovisa resursen som en tillgång i balansräkningen.

Genom upplysningar om personalen i företags årsredovisningar så rapporteras humankapital idag på ett mer skriftligt beskrivande tillvägagångssätt. Upplysningarna regleras i svenska företag utifrån årsredovisningslagen där företag är tvingade att rapportera ett urval av aspekter rörande personalen (Artsberg, 2011). En studie som har utrett skillnader i hur företag väljer att rapportera humankapital är Vandemaele, Vergauwen och Smits (2005) som på nationsnivå jämfört hur Nederländerna, Sverige och Storbritannien rapporterar sitt humankapital. Studien

är särskilt intressant ur ett svenskt perspektiv då den visar att Sverige är inflytelserikt och ledande när det kommer till att lämna information om humankapital. Sverige är det land, av de som deltagit i studien, som lämnar mest omfattande information om humankapital i årsredovisningar (Vanemaele, Vergauwen & Smits, 2005). Flertalet svenska företag som väljer att genomföra en utvecklad redovisning av personal gör det genom frivillig upplysning (Artsberg, 2005), något som skulle kunna tyda på att den tvingande lagstiftningen inte är tillräcklig. Vidare skulle det här kunna tolkas som att det finns en stor efterfrågan från svenska företags intressenter på sådan typ av information, vilket gör det ännu svårare att förklara varför rapportering av humankapital ur ett standardmässigt perspektiv inte utvecklats mer. Det är av intresse att studera vilka motiv som kan ligga bakom att så många företag väljer att rapportera information om sin personal trots att de inte behöver det.

För att klara av framtida utmaningar med digitalisering, AI och kunskapsbrist, blir kompetent och välutbildad personal en nyckelfaktor för samtliga kunskapsintensiva företag (Gamerschlag, Guenther & Möller, 2011). För att intressenterna ska kunna skapa sig en klarare bild över personalen som tillgång, borde rapportering vara det informationsverktyg som skapar förståelse för verksamheten (Bloom & Kamm, 2014). Det är därför intressant att studera hur rapporteringen av humankapital i svenska kunskapsföretag sett ut de senaste åren. Om den frivilliga rapporteringen har skiftat i intensitet kan det tyda på att rapportering av humankapital endast varit en kortsiktig trend. Även jämförelsen mellan företagen sinsemellan kan vara intressant och se ifall de tar inspiration från varandra och andra generella normer i samhället. Används inte rapporteringen av humankapital för att delge information utan har andra motiv, kan en problematik kring trovärdighet i rapporteringen uppstå. När det inte heller finns generella praxis över hur rapporteringen ska utformas kan informationen ur vissa aspekter bli meningslös för intressenterna, då den inte går att jämföra mellan de kunskapsintensiva företagen.

1.3 Syfte & Frågeställning

Syftet med studien är att undersöka hur rapporteringen av humankapital förändrats de senaste tjugo åren. Med endast ett fåtal redovisningskrav i årsredovisningslagen sker stora delar av rapporteringen på frivillig basis. Genom att studera huruvida rapporteringen har förändrats och skiftat i intensitet så ska studien undersöka faktorerna bakom att företag rapporterar humankapital och ifall redovisning av humankapital är en nedåtgående trend eller något som i framtiden kan komma att bli praxis. Denna longitudinella studie kommer fokusera på 20 kunskapsintensiva företag inom teknikbranschen och hur deras rapportering av humankapital har förändrats de senaste tjugo åren. Studien syftar också till att undersöka huruvida det finns en skillnad i rapportering av humankapital mellan de undersökta företagen och vad dessa skillnader i så fall kan bero på. Frågeställningarna är således:

- Hur har rapporteringen av humankapital förändrats mellan år 2000-2018 i 20 av de största teknikbolagen listade på stockholmsbörsen och varför har denna förändring uppstått?

1.4 Avgränsningar

Studiens syfte är avgränsat till att förklara hur och varför humankapital rapporteras. Avgränsningen är gjord till att fokusera på tjugo företag inom teknikbranschen då vi bedömer att dessa värdesätter humankapital som en vital tillgång. Vid insamling av den teoretiska referensramen har studien avgränsat sig till att endast använda vetenskapliga artiklar och tidigare genomförda studier, där författarna valt de artiklar som uppfattats som mest relevanta. Studien har avgränsat sig till tre formella teorier, Rodgers förändringsteori, institutionell teori och legitimitetsteorin. Den empiriska faktan kommer att presenteras utifrån granskningar av företagens årsredovisningar där avgränsningen skett till åren 2000-2018. Årsredovisningarna granskas med en innehållsanalys som presenterar och undersöker omfattningen av fem valda sökkategorier, med tre synonyma begrepp per kategori. För att få en djupare förståelse kring varför företagens rapportering av humankapital förändrats har vi valt att intervjua ett av företagen.

1.5 Disposition

1. Inledning

Det inledande kapitlet presenterar först bakgrunden till ämnet som leder till studiens problematiseringen, vilket vidare mynnas ut till syfte och frågeställning. Avsnittet avslutas med studiens val av avgränsningar.

2. Metod

Metodavsnittet beskriver inledande den övergripande metoden och dess arbetsgång, tillsammans med val av angreppssätt. Vidare tar metodavsnittet upp tidigare litteratur på området, innan en övergripande genomgång av studiens innehållsanalys och- intervju görs. I avslutande delen av metodavsnittet tas kritik mot metoden och-källkritik upp. Avsnittet avslutas med beskrivning kring studiens trovärdighet.

3. Referensram

Avsnittet kring referensramen inleds med beskrivning av studiens substantiella teori för att i efterföljande del beskriva studiens formella teori.

4. Institutionalialia

Institutionaliaavsnittet inleder med beskrivning av årsredovisningslagen och IAS 38. Avsnittet avslutas med beskrivning av redovisningens kvalitativa egenskaper.

5. Empiri

Empiriavsnittet inleds med empirisk data från innehållsanalysen som visar hur rapportering av humankapital förändrats mellan åren 2000-2018. Därefter görs en sammanfattning av det empiriska materialet från innehållsanalysen. Avsnittet avslutas med empirisk data från intervjun med Anna-Karin Samuelsson, Head Of Human Resources på Ericsson.

6. Analys

Analysavsnittet inleder med analys av förändringsprocessen mellan år 2000-2018, detta mynnar sedan ut i en analys av bakomliggande motiv till förändring av rapportering.

7. Slutsats

Slutsatsen bygger avslutningsvis på de slutsatser vi valt att dra baserat på den studie vi genomfört gällande rapportering av humankapital.

2. Metod

2.1 Övergripande metod

Metoden bygger på en longitudinell studie där syftet är att ge en bild av hur rapportering av humankapital förändrats mellan år 2000-2018 i 20 teknikföretag. Arbetet utgår från frågeställningen: Hur har redovisning av humankapital förändrats mellan år 2000-2018 i 20 av de största teknikbolagen listade på stockholmsbörsen, och varför har denna förändring uppstått? Den huvudsakliga forskningsansatsen i studien är av kvalitativ karaktär och teorikapitlet utgörs av tidigare litteratur och forskningsartiklar. Datainsamlingen kommer att baseras på en innehållsanalys av samtliga årsredovisningar för vardera företag under den valda tidsperioden, samt intervju av en person som arbetar med humankapital på ett av företagen. Metodvalet i studien vilar på utgångspunkten att besvara den frågeställning som studien i helhet syftar till att besvara. För att stärka trovärdigheten i arbetet har målet varit att tillämpa metodtriangulering som innebär att olika vetenskapliga metoder och källor kombinerats, vilket enligt Lundahl och Skärvad (2016) resulterar i att trovärdigheten stärks. Trianguleringen i studien består av tidigare litteratur, innehållsanalys av årsredovisningar samt en kvalitativ intervju.

2.2 Studiens arbetsgång

För att på ett effektivt och angreppningsbart tillvägagångssätt utforma en studie rörande rapportering av humankapital valde gruppen att först utföra en grundlig litteraturgenomgång. Det här stadiet av studien var kritiskt, då författarna i detta skede skapade sig förståelse för vad som tidigare studerats i ämnet och därmed gavs möjlighet att förstå problematiken kring rapportering av humankapital samt vilka perspektiv och vinklar som inte studerats. Utifrån den befintliga litteraturen hittades ett specifikt forskningsområde där gruppen ansåg att det fanns ett perspektiv som forskningen i större utsträckning inte tidigare hade berört. Ett område kring hur rapportering av humankapital skiftat i intensitet och förändrats under 2000-talet. Studien fokuserades därmed på hur rapportering av humankapital förändrats i teknikbolag sedan starten på 2000-talet. Utifrån litteraturgenomgången och det fokus som identifierades, formulerades sedan studiens syfte och problemformulering.

När studien givits ett konkret syfte och mål strukturerades det teoretiska materialet. Relevant litteratur från den genomförda litteraturgenomgången skapade studiens teoretiska referensram. Teorikapitlet strukturerades utifrån relevanta perspektiv på redovisning av humankapital, där

första delen var substantiell och beskrev vad forskare kommit fram till i tidigare studier och där andra delen beskrev mer formella teorier så som förändringsteori, institutionell teori och legitimitetsteori. Efter att författarna läst in sig på de teoretiska perspektiven skapades en metod kring hur empirin skulle samlas in. Eftersom att information om teknikföretags redovisning hittas i årsredovisningar, valdes ett kvalitativt tillvägagångssätt där 20 av de största teknikföretagen studerades longitudinellt. Författarna använde sig av en innehållsanalys när årsredovisningarna studerades. Innehållsanalysen studerade hur ofta relevanta begrepp för beskrivning av humankapital förekom, för att sedan jämföra hur förekomsten av dessa begrepp förändrats mellan åren 2000 och 2018 i de olika företagen och branschen i helhet. Metoden för insamling av empiri utvecklades sedan till att även innefatta en intervju med ett av de studerade företagen. Genom att få en kvalitativ kommentar på hur en ansvarig för rapportering av humankapital såg på förändringen, kunde anledningar bakom förändringen identifieras.

Empirikapitlet sammanställde resultatet från innehållsanalysen i grafer som på ett enkelt och illustrativt sätt beskrev hur förändringen i rapportering av humankapital förändrats under den valda tidsperioden. Datan valdes att presenteras på två olika sätt, först genom att visa den totala utvecklingen i tidsintervallet, för att sedan presentera en djupare inblick i varje år. Den genomförda intervjun sammanställdes i andra delen av empirin, där det viktigaste från intervjun presenterades. I analyskapitlet analyseras det empiriska resultatet utifrån den teori som tidigare beskrivits. Huvudfokus i analysen har hela tiden varit att besvara hur rapporteringen av humankapital förändrats och varför förändringen ägt rum. Analysen binder samman studien när den kommer fram till slutsatser utifrån det insamlade resultatet i kombination med både substantiell och formell teori. Slutsatserna sammanfattas i nästkommande kapitel och avslutningsvis diskuteras slutsatserna ur en mer öppen kontext, där även förslag på vidare studier ges.

2.3 Val av angreppssätt

Vid val av angreppssätt för studien så finns det enligt Bryman och Bell (2015) tre olika teorier som skildrar koppling mellan studiens empiri och teori, den induktiva, deduktiva och abduktiva ansatsen. Den deduktiva ansatsen bygger på att författarens kunskap inom området samt den teoretiska referensramen används för att utveckla hypoteser som testas via empirisk granskning. Den induktiva ansatsen utgår ifrån enskilda iakttagelser där studiens författare drar slutsatser och kopplar dessa till lämplig teori (Bryman & Bell, 2015). En abduktiv ansats är en kombination av de två första. I denna studie sätts inga hypoteser utan studien syftar till att först

samla in det empiriska materialet, genom att via en innehållsanalys av årsredovisningar undersöka hur rapporteringen av humankapital har förändrats i de utvalda teknikbolagen. Författarna har därmed inga förutbestämda tankar om vad den empiriska undersökningen ska komma fram till, utan är i ett första steg intresserade av att observera hur rapporteringen av humankapital förändrats. Om det empiriska materialet indikerar på en förändring kommer författarna att utöka studien för att hitta förklaringar till varför förändringen har ägt rum. Med intervju av en av de personer som är ansvarig för utformningen av årsredovisningar tillsammans med lämpliga teorier så kommer författarna att besvara varför förändringarna har inträffat. Arbetssättet stämmer överens med det Bryman och Bell (2015) menar är ett induktivt tillvägagångssätt.

2.4 Tidigare studier/Litteratur

Relevant litteratur och teori hittades genom att göra systematiska litteratursökningar inom studiens valda område. Litteratursökningen gjordes via de databaser som tillhandahålls studenter och lärare vid Lunds universitet. Majoriteten av källorna hittades i LUBsearch och Business-source complete. LUBsearch är en databas med ett brett spektra av artiklar, journaler och arbeten från olika områden inom akademien, medan Business-source complete endast består av källor som berör företagsekonomi. Flertalet av de artiklar som hämtats från dessa databaser är publicerade journaler från till exempel *ABACUS*, *Journal of Business Strategy* och *Journal of Financial Reporting and Accounting*. Enligt Bryman och Bell (2015) är det vid en litteratursökning ytterst väsentligt att utforma sökord när relevanta källor för ett specifikt vetenskapligt område ska identifieras. De menar vidare att sökorden ofta identifieras i ett tidigt skede av litteratursökningen och att dessa lägger grunden för den inriktning forskningsprojektet tar. De sökord som använts mest frekvent i detta arbete är “*human capital*”, “*IAS 38*”, “*Accounting for intangibles*” och “*intangible assets*”. De fyra begreppen berör redovisning av humankapital där det första är direkt kopplat till ämnesområdet och de tre sistnämnda är bredare begrepp som ofta leder fram till artiklar som på något sätt berör det valda ämnesområdet. Syftet med sökningen var att smalna av studien och identifiera artiklar som berör redovisningsområdet. Eftersom att humankapital är ett brett begrepp som berör ekonomistyrning, management, human resources och flertalet andra inriktningar inom ekonomi, så har det funnits en utmaning i att samla in artiklar som mestadels fokuserar på redovisning. Vi har i våra litteratursökningar försökt tillämpa ett så kallat snöbollsurval där vi i vår valda litteratur undersökt vilka andra forskare inom ämnet som litteraturen hänvisar till.

På sådant vis skapas en snöbollseffekt och vi breddar urvalet av källor som innebär att en högre trovärdighet i studien uppnås.

Alla de vetenskapliga artiklar och arbeten som används i studien faller under kriteriet “peer reviewed”, vilket innebär att de har blivit vetenskapligt granskade och godkända. Ett flertal av de textverk som identifierats vid sökningar i databaserna har först överskådligt lästs igenom för att bedömas relevanta eller ej. De texter som inramat området kring redovisning av humankapital och som i övrigt kunnat tillföra något till denna kandidatuppsats har sammanfattats kort i ett samlat dokument. Bryman och Bell (2015) menar att innehållet i relevant litteratur ska sammanfattas vid inläsningstillfället då detta skapar en översiktlig bild av de källor som används i uppsatsen och hjälper författarna att strukturera litteratursökningen genom hela arbetsprocessen. Den litteratur som sedan använts har legat till grund för innehållet i både bakgrund och teori-kapitlet.

2.5 Val av datainsamlingsmetoder

Under studiens gång har flertalet olika dataunderlag använts och kombinerats med varandra. Studien har haft sin grund i ett kvalitativt tillvägagångssätt där den data som använts har analyserats på ett djupare plan. En kvalitativ studie genomförs genom att lågt organiserad data studeras, exempelvis via iakttagelser, dokument eller intervjuer (Lundahl & Skärvad, 2016). Bryman och Bell (2015) menar att kvalitativa studier generellt använder sig av induktiva metoder där data först samlas in och sedan analyseras utifrån teorin, något som stämmer överens med studiens tillvägagångssätt. En kvalitativ studie kräver neutralitet när data samlas in för att empirin inte ska bli vinklad utan återspegla verkligheten som den är (Bryman & Bell, 2015), något som författarna i studien i största möjliga mån tagit hänsyn till. För att öka studiens neutralitet och trovärdighet har tankesättet kring triangulering använts.

Den kvalitativa studiens utgångspunkt är att hitta en djupare förståelse i det den avser att undersöka, studien är mer grundlig och har som mål att förklara hur och av vilken anledning saker och ting sker (Bryman & Bell, 2015). Den här studien visar med innehållsanalysen hur rapportering av humankapital förändrats och genom intervjuerna så ges förutsättningar för att besvara varför dessa förändringar ägt rum. I analysen kombineras sedan det teoretiska kapitlet med empiri i form av de kvalitativa intervjuerna för att förklara vilka anledningar som kan ligga bakom förändringen. Den kvalitativa metoden fokuserar på att skapa förståelse för innebörden av ord hellre än att bedöma kvantitativa värden (Bryman & Bell, 2015). I studien så har en

innehållsanalys av årsredovisningar samt intervjuer använts som datainsamlingsmetoder, vilket beskrivs i kommande underrubriker.

2.5.1 Innehållsanalys av årsredovisningar

2.5.1.1 Val av bransch och företag

Studien fokuserar på teknikbranschen och de företagen som är listade på Large och Mid Cap, listor som sorterar bolagen utifrån börsvärde. Statistiken är hämtad från Avanza där bolagens börsvärde uppdateras i realtid. De börsvärdena som används i studien är hämtade den femte december 2019 klockan 10:00. Avanza delar in företagen efter vilken bransch företaget tillhör och studien har därför utgått efter Avanzas indelning av teknikföretag. Indelningen bygger på Morningstars definition av teknikbolag som beskriver att branschen kännetecknas av högteknologiska företag vars affärsidé fokuserar på exempelvis datorer, olika former av mjukvara, nätverk, internet-lösningar samt olika medicinska lösningar (Morningstar, 2018). Definitionen är bred, men eftersom att det på Stockholmsbörsen endast finns 22 företag listade på Large och Mid cap inom denna klassificering är branschen möjlig att undersöka.

Valet att rikta studien mot den här gruppen av företag grundar sig i att teknikföretag agerar i en bransch som kännetecknas av hög personalintensitet där immateriella tillgångar och humankapital är en stor del av företagets verksamhet. Humankapitalet är av stort internt intresse för respektive företag eftersom personalen är en viktig beståndsdel i att leverera kvalitet och kompetens genom företagets tjänster och produkter. Teknikföretag levererar delvis tjänster, exempelvis dataservice, underhåll och programmering, som helt bygger på kunskap och humankapital. De fysiska produkter som produceras inom företagen består i sig inte av humankapital, men för att få fram och utveckla produkterna så är humankapital ovärderligt. Utan kunskapsintensivt humankapital kommer företaget ifråga inte kunna konkurrera med välutvecklade produkter. Att kunna bedöma humankapitalets kvalitet och kompetens borde därmed rimligen vara relevant i personalintensiva teknikföretag. Därför borde också en diskussion kring redovisning av humankapital finnas i varje enskilt bolag. Motivet bakom att de företag som finns listade på Large och Mid Cap används som underlag grundar sig i att dessa bolag drar till sig olika typer av intressenter och därför ges incitament att skapa informationsrika årsredovisningar. Att alla bolag är noterade på svenska börsen leder till att alla årsredovisningar utformats efter samma regelverk och dessutom är tillgängliga för alla intressenter.

Företagen analyserades mellan år 2000 och 2018. På Large och Mid Cap idag finns det 22 noterade bolag, men alla var inte möjliga att använda i studien. För att kunna jämföra bolagen emellan så användes endast årsredovisningar från de år de var noterade samt årsredovisningar som var tillgängliga på svenska. När företag är börsnoterade så ställs vissa krav på hur årsredovisningen ska se ut och för att göra jämförelsen mellan företag relevant så används endast årsredovisningar från noterade bolag. Två stycken av de 22 bolagen, Better collective och Tieto Oyj, uteslöts från studien. Better Collective har sina årsredovisningar på engelska och kunde därför inte jämföras med de andra årsredovisningarna. Tieto Oyj kunde efter återupprepade försök inte tillhandahålla årsredovisningar för det valda tidsintervallet och var av den anledningen tvungna att uteslutas.

13 av 22 teknikbolag som idag är noterade på stockholmsbörsens Large och Mid cap-listor har varit noterade sedan innan år 2000 och har alla årsredovisningar på svenska. Bolagen kunde därför användas och undersökas för samtliga år inom studiens valda tidsintervall:

- Ericsson
- Hexagon
- Electrolux
- Mycronic
- Addnode group
- Vitec Software Group
- Fingerprint Cards
- Enea
- Knowit
- HiQ International
- I.A.R Systems Group
- Proact IT Group
- Net Insight

Sju av de 22 noterade bolagen börsnoterades efter år 2000 och dessa företag användes därmed i det empiriska materialet från det år de noterades:

- Lagercrantz Group (2001)
- HMS Networks (2007)
- Dustin Group (2015)
- Invisio communication (2004)
- Tobii (2015)
- Hexatronic (2008)
- Dometic Group (2015)

I listan nedan presenteras sammanfattningsvis de 20 teknikbolag som används i studien. De som börsnoterades efter år 2000 beskrivs med året de noterades inom parentes:

Företag	Börsvärde (MSEK)
Ericsson	293 756
Hexagon	201 212
Electrolux	76 423
Dometic Group (2015)	27 210
Mycronic	15 774
Lagercrantz Group (2001)	9 510
HMS Networks (2007)	7 565
Dustin Group (2015)	6 980
Addnode Group	5 665
Vitec Software Group	5 211
Fingerprint Cards	5 189
Invisio Communications (2004)	4 343
Enea	4 009
Tobii (2015)	3 743
Knowit	3 658
HiQ International	2 627
Hexatronic Group (2008)	2 432
I.A.R Systems Group	2 391
Proact IT Group	1 832
Net Insight	1035

Bild 1 - Studiens valda företag som är sorterade i storleksordning sett till börsvärde

2.5.1.2 Innehållsanalys

De valda företagens årsredovisningar analyserades utifrån en innehållsanalys, en metod som enligt Bryman och Bell (2015) är en flexibel och beprövad forskningsmetod vid datainsamling från olika typer av dokument. Årsredovisningarna från samtliga analyserade år hämtades från varje företags respektive hemsida. I enstaka fall när företagen inte kunde tillhandahålla alla

årsredovisningar, hämtades de från *Business retriever*, en databas som lagrar årsredovisningar från alla börsnoterade företag. En innehållsanalys är en kvalitativ metod som syftar till att förstå innehållet i olika dokument. Analysen byggs systematiskt utifrån förutbestämda kategorier, där det är viktigt att tidigt formulera en problematisering och frågeställning eftersom att de styr hur innehållsanalysen ska utformas (Bryman & Bell, 2015). Innehållsanalysen i denna studie har hela tiden haft syftet att skapa underlag för att möjliggöra en identifiering av hur rapporteringen av humankapital förändrats sedan år 2000.

Vid utformningen av innehållsanalysen bestäms vilken typ av dokument som ska granskas och från hur långt bak i tiden informationen ska hämtas in (Bryman & Bell, 2015). I denna studie användes årsredovisningar som material då information om humankapital återges i dessa rapporter. Börsnoterade bolag har en skyldighet att ha offentliga årsredovisningar utformade efter ett specifikt ramverk, vilket gör rapporterna lättillgängliga samt jämförbara sinsemellan de studerade företagen. Den undersökta tidsperioden för de studerade årsredovisningarna löper från år 2000 till år 2018 där årsredovisningarna för vartannat år analyserats. Typen av insamling där företag studeras bakåt i tiden ger studien en longitudinell design. En longitudinell design används enligt Bryman och Bell (2015) för att möjliggöra en studie med fokus på hur något har förändrats under en bestämd tidsperiod. Det valda tidsspännet grundas i att se hur redovisningen av humankapital förändrats över tid samtidigt som det ska vara rimligt många år att studera i förhållande till storleken på studien. Tidsspännet är också intressant ur en historisk synvinkel eftersom att förutsättningarna för rapportering av humankapital förändrats. Dessutom har utvecklingen under 2000-talet i teknikbranschen varit intensiv och vikten av att rapportera humankapital i teknikföretag har varit stor och central. På grund av utvecklingen på olika områden under det valda tidsspännet, blir det intressant att studera hur rapporteringen av humankapital förändrats under dessa år.

Vid kodning av innehållsanalysen valdes analysenheter utifrån studiens frågeställning (Bryman & Bell, 2015). Innehållsanalysen syftar därmed till att besvara hur rapporteringen av humankapital förändrats sedan år 2000. Bryman och Bell (2015) beskriver hur en innehållsanalys till exempel kan koda både utifrån vissa enskilda ord, men också mer generellt utefter teman och ämnesområden. En innehållsanalys är av kvalitativ karaktär, men har två olika tillvägagångssätt som skiljer sig åt. Det ena syftar till att generellt bedöma innehållet i textmassor och i stora drag förstå vad texten handlar om. Det andra tillvägagångssättet, vilket används i den här studien, är mer konkret och syftar till att identifiera hur ofta enskilda begrepp kopplade till det undersökta ämnet förekommer (Bryman & Bell, 2015). I studien identifieras

fem kategorier som är centrala utifrån definitioner av humankapital. Kategorierna kopplas till studiens syfte eftersom att de ligger till grund för att identifiera hur rapporteringen av humankapital förändrats generellt och mellan företag i teknikbranschen. Weber (1990) menar att flertalet begrepp kan användas inom en kategori för att undvika att viktiga synonymer inte faller bort vid datainsamlingen.

I studien kodas varje kategori utifrån tre synonyma begrepp för att undvika att till exempel begreppet **medarbetare**, vilket är en synonym till kategorin **personal**, faller bort från studien. Kodningen byggs upp med hjälp av ett kodningsschema (se bilaga 1) och en kodningsmanual (se bilaga 2). Kodningsschemat utformas utifrån de kategorier som analyseras, där varje kategori tillskrivits ett specifikt nummer (Bryman & Bell, 2015). I studien har de fem valda kategorierna tillskrivits romerska siffror från I till V. Kodningsmanualen beskriver hur kodningen ska gå till och hur varje enskilt begrepp ska räknas med i analysen. I kodningsmanualen definieras varje begrepp samt kategori och manualen beskriver hur information ska klassificeras och tillskrivas dessa olika parametrar (Bryman & Bell, 2015). Eftersom att innehållsanalysen syftar till att identifiera hur ofta relevanta begrepp förekommer så får analysen en viss kvantitativ utformning. Analysen syftar dock fortfarande till att förstå innehållet i dokumenten och metoden har därför i stort ett kvalitativt angreppssätt. När sökning efter begreppen har genomförts har den omgärdande texten kring varje begreppsträff lästs noga igenom och bedömts huruvida den syftar till rapportering av humankapital. Antalet begrepp har alltså bara inte utgått från antalet träffar, utan varje träff har noga analyserats och utifrån kodningsmanualen bedömts relevant eller inte.

2.5.1.3 Val av kategorier och begrepp i innehållsanalys

Tillvägagångssättet vid val av kategorier och begrepp har tagit inspiration från Weber (1990) som beskriver hur en innehållsanalys kan konstrueras. Weber förklarar att val av kategorier kan baseras på olika definitioner samt beskrivningar av ämnet, men att det viktigaste är att kategorierna anpassas efter studies utformning och frågeställning. Att dela upp sökningen utifrån olika kategorier menar Weber (1990) ger en större och säkrare träffbild, då relevanta träffar inte undkommer sökningen. De valda kategorierna i studien identifieras utifrån definitioner av humankapital från kända studier och uppslagsverk där centrala ord inom rapportering av humankapital selekterats. Valet grundas på tre olika definitioner av humankapital, men också på kunskap som uppkommit då författarna läst in sig på den valda teorin för studien.

Nationalencyklopedin definierar humankapital som: “människors **kunskaper, färdigheter** och andra till produktionsförmågan bidragande fysiska och psykiska egenskaper som förvärvats genom investeringar i form av bl.a. **utbildning**, träning och hälsovård” (NE, 2019). Enligt Dean, Mckenna & Krishnan (2012, p. 62) definieras humankapital som: “sammanställning av talangen, **färdigheten** och **kunskapen** av ett företags arbetskraft”. Roos, Fernström & Pike (2006) resonerar kring värdet på humankapital som företagets arbetskraft med dess **kunskaper, färdigheter** och **kompetenser** som används i den värdeskapande processen för att utveckla unika lösningar och generera motståndskraftig lönsamhet. Kategorin **Personal** har också identifierats som en central kategori kopplat till humankapital. Företags beskrivningar av humankapital kopplas ofta till denna kategori eftersom att den är synonym till resursen humankapital.

Utifrån de ovan nämnda beskrivningarna av humankapital har följande kategorier valts:

- Kunskap
- Utbildning
- Färdighet
- Kompetens
- Personal

Enligt Bryman & Bell (2015) så är det önskvärt att testa innehållsanalysen i en pilotstudie innan den används full ut för att upptäcka eventuella brister i kodningsschemat. I studien så lästes först 10 årsredovisningar igenom där de valda kategorierna undersöktes genom att söka på orden och utvärdera huruvida dessa berörde rapportering av humankapital. Testet visade att kategorierna var identifierbara och relevanta, men att de behövde utvecklas för att fånga upp fler textstycken som berörde denna form av rapportering. Därför valdes ett antal begrepp som kopplades till kategorierna. Under pilotstudien söktes även på andra begrepp som bedömdes kunde vara föremål för studien. Sökningen visade att begreppen ej representerades frekvent i årsredovisningarna och de användes därför inte i studien.

Varje kategori har tillskrivits tre synonyma begrepp som kommer vara föremål för sökningen i årsredovisningarna. Valet av begrepp har likt tidigare beskrivet tagit utgångspunkt i att undvika bortfall av väsentlig information kring kategorierna i de fall synonymer har använts. Weber (1990) menar att varje kategori bör tillskrivas ett antal relevanta synonymer för att minska bortfall i innehållsanalysen. Vidare beskriver han vikten av att utveckla kategorierna till mer specifika definitioner för att ge ett mer djup i träffbilden. I valet har hänsyn tagits till

vilka begrepp som vid en större överblick brukar användas vid rapportering av humankapital. Testet som genomfördes på tio årsredovisningar var till hjälp när författarna skulle fastslå dessa begrepp. Fler begrepp skulle självklart kunna identifieras, men för att smalna av studien och göra den hanterbar har varje kategori tilldelats tre begrepp. Författarna av den här studien är väl medvetna om att det finns fler begrepp som kan beskriva de olika kategorierna och att dessa begrepp inte används i den här studien. Studien ges därmed en viss svaghet då det finns risk för att begrepp som beskriver kategorierna faller bort, vilket leder till att resultatet av antal gånger kategorin förekommer blir lägre. Med fler begrepp hade dock definitionen av varje kategori riskerat att bli svagare. Begrepp som inte tydligt, utan endast vagt, stämmer överens med de valda kategorierna hade bidragit till en mindre tydlig studie.

Nedan ses en sammanställning av de kategorier och begrepp som studien baseras på:

Kod	Kategori	Begrepp
I	Kunskap	Kunskap, expertis, erfarenhet
II	Utbildning	Utbildning, kurs, undervisning
III	Färdighet	Färdighet, förmåga, skicklighet
IV	Kompetens	Kompetens, behörighet, kvalifikation
V	Personal	Personal, medarbetare, anställda

Bild 2 - Studiens kodningsschema som presenterar de kategorier samt begrepp som innehållsanalysen utgått ifrån

2.5.1.4 Kodningsmanual

Mätningen av hur ofta begreppen förekommer ur ett relevant perspektiv har bedömts utifrån en noga utformad kodningsmanual (se bilaga 2). Enligt Bryman och Bell (2015) används kodningsmanualen som innehållsanalysens lexikon med tydliga instruktioner på hur analysen praktiskt ska gå till, exempelvis när begreppen ska tas i beaktning. Mätningen av begrepp har gjorts för varje enskilt företag på årsredovisningarna från vart annat år sedan 2000. Som tidigare nämnt har företagen som börsnoterats innan år 2000 analyserats för samtliga år, medan de som noterats efter har analyserats från det år de noterades. I Googles sökfunktion för ord har förekomsten för varje enskilt begrepp noterats. Varje notering har sedan studerats i detalj, där meningarna innan och efter noteringen granskats för att se att träffen varit relevant kopplad till rapportering av humankapital. Kodningsmanualen har hela tiden varit i fokus för att identifieringen ska bli så neutral som möjligt. När till exempel ordet aktiekurs förekommit har inte begreppet kopplats till kategorin utbildning eftersom att aktiekurs ur ett relevant perspektiv inte kan kopplas till rapportering av humankapital. Manualen beskriver vad den som söker efter

begreppen ska ta hänsyn till för att bedöma att träffen är relevant. En mer specificerad definition av begreppen och hur de kan användas i löpande text hjälper den som genomför innehållsanalysen att besluta ifall träffen kan kopplas till rapportering av humankapital. Definitionen av varje enskilt begrepp i kodningsmanualen har tagits från Nationalencyklopedin. Träffarna från innehållsanalysen fördes vidare in i Excel där dem sorterades efter företag och år. I Excel summerades träffarna på begreppen till vardera huvudkategori och därefter utformades olika diagram som används i empirin.

2.5.2 Intervju

I innehållsanalysen har totalt sett 20 företag analyserats, men i intervjun valde författarna att endast fokusera på ett av företagen. Intervjun syftar till att kommentera det empiriska resultatet studien samlat in och bidra med information för att besvara varför rapportering av humankapital förändrats sedan början på 2000-talet. Författarna valde att intervjua ett av de företag som procentuellt sett ökat rapporteringen mest. Ericsson ökade under den valda tidsperioden rapporteringen med 495,74 % och blev det företag som intervjuades.

Anna-Karin Samuelson är en person med lång erfarenhet inom företagsvärlden, då hon suttit i flera koncernledning och innehaft diverse ledande positioner på olika företag. Idag jobbar hon sedan drygt ett år tillbaka som Head of Human resources i Sverige, på Ericsson. Som ansvarig för personalfrågor så arbetar hon dagligen med humankapital och utveckling av personal. Hennes långa erfarenhet gör att hon har en gedigen kunskap om teknikbranschen och de trender som råder. Hon har kunskaper och insikt kring hur rapportering utformas och på den lagstiftning som trätt i kraft de senaste tjugo åren. Hennes tankar kring rapportering av humankapital bidrog därför till ett ytterligare djup i studien.

Intervjun var semistrukturerad där frågorna byggde på förutbestämda teman kopplade till vad författarna ville få ut av intervjun. De frågor som ställdes ledde in till rätt ämne och i övrigt var intervjun förhållandevis flexibel (Bryman & Bell, 2015). Frågorna fokuserade på motiven kring företagets rapportering av humankapital och hur olika händelser under tidsperioden 2000-2018 har lett fram till hur rapporteringen ser ut idag. Den genomförda intervjun spelades in och transkriberades i efterhand. Inspelningen skedde för att författarna under intervjun skulle kunna fokusera på att ställa följdfrågor och få igång en bra dialog. Genom att sedan transkribera

intervjun från inspelningen skapade sig författarna ytterligare förståelse för informationen som kom fram (Bryman & Bell, 2015).

Huvudfrågorna i intervjun var följande:

-Hur ser Ericsson på rapportering av humankapital? Både rent skriftligt i form av beskrivande texter och som finansiella siffror i form av löner etc.

-Det empiriska material vi har fått fram i vår studie visar att Ericsson har ökat sin rapportering av humankapital kraftigt sedan år 2000. Vad beror detta på?

-Den tvingande lagstiftningen för rapportering av humankapital har förändrats och skärpts under 2000-talet. Ligger Ericssons ökade rapportering endast i samklang med dessa förändringar, eller har ni sett ett ökat intresse från intressenterna och därför utökat er frivilliga rapportering?

-Tror du att rapportering av humankapital är trendbaserat och att företagen följer varandra?

2.6 Kritik mot metod

Generellt så är metoden välutvecklad och underlättar för studien i helhet att uppfylla syftet samt besvara frågeställningen. Viss kritik kan dock riktas mot de avgränsningar och metodval som gjorts. Kritiken grundas mest på att de insamlingar som genomförts skulle kunnat vara mer omfattande för att ge mer säkerställda slutsatser. Data från fler och mer varierande företagstyper skulle kunnat användas för att få ett större urval. Hade även de företag som är listade på Small Cap inkluderats i undersökningen hade perspektivet på hur mindre företag rapporterar humankapital potentiellt bidragit till andra slutsatser. Antalet valda kategorier i innehållsanalysen hade kunnat vara fler, för att ytterligare hitta kopplingar till hur företagen rapporterar humankapital.

Innehållsanalys som insamlingsmetod kan kritiseras ur flera synvinklar. Eftersom att analysen bara söker efter vissa utvalda ord kan perspektivet bli något ensidigt. Det gör att viktiga aspekter kan gå mistes om och innehållsanalysen kan då bli något vag. Innehållsanalysen kan också bli något subjektiv eftersom författarna i den här studien gör en personlig bedömning huruvida begrepp kan kopplas till rapportering av humankapital. Kodningsmanualens konstruktion ska dock bidra till att minska den subjektiva bedömningen och skapa ett generellt tillvägagångssätt innehållsanalysen igenom. Det kan finnas andra begrepp som beskriver humankapital och dessa

tas inte till hänsyn i den valda metodiken. Författarna till den här studien anser dock att de valda begreppen är de mest relevanta. Hade fler begrepp använts hade resultatet blivit mer omfattande, men kanske också mer spretigt eftersom alla begrepp möjligen inte haft lika stark koppling till rapportering av humankapital. Innehållsanalysen skulle också kunnat använda sig av bredare kategorier i form av teman och illustrationer, för att ge studien ett bredare perspektiv. Innehållsanalysens funktion i denna studie är att visa på hur förändringen har sett ut sedan år 2000. Eftersom att analysen inte på något sätt besvarar varför dessa förändringar har ägt rum så anser författarna att analysens relativt enkla utformning fungerar till ändamålet.

Intervjun som genomfördes i studien ger ett nytt perspektiv som beskriver mer varför företagen valt att rapportera som de gjort. Perspektivet är viktigt för att empirin ska kunna besvara varförfrågan samt för att ge empirin ett djupare och kraftfullare innehåll. Det hade dock kunnat göras fler intervjuer så att mer precisa slutsatser kunnat dras. Fler intervjuer hade möjligen också bidragit med fler faktorer till varför förändringen sett ut som den gjort och gett mer tyngd till de redan kända faktorerna. Att endast intervjua en person från de utvalda företagen i studien skapar möjligen en vinklad bild och informationen kan bli något koncentrerat utefter personens individuella tankar om humankapital. Valet av att intervjua en person som har lång erfarenhet av att jobba med humankapital i olika företag, motverkar dock risken med att en alltför snäv bild utvecklas.

Fler intervjuer hade gjort datainsamlingen betydligt svårare att genomföra och ur ett tidsperspektiv hade det blivit administrativt omöjligt att hinna med intervjuer av alla 20 företag. Intervjun skall i första hand bidra med empiriskt material kring varför rapporteringen av humankapital förändrats och tillsammans med teorier och det andra forskare kommit fram till så anser vi att studiens syfte kan besvaras. Metoderna som används för empiriinsamling ger ändå en nyanserad bild av ämnet. En kombination med analys av årsredovisningar och en kvalitativ intervju ger en mixad bild, samt nödvändig information kring studiens valda ämne.

2.7 Källkritik

Vid val av källor till studien så är det vitalt att författarna är noggranna och källkritiska så att de utvalda källorna uppnår hög relevans och trovärdighet (Bryman & Bell, 2015). Detta kritiska förhållningssätt har författarna av studien haft i åtanke under hela arbetet och speciellt vid utformningen av det teoretiska kapitlet. Som tidigare beskrivits så inriktas studien i stort på några specifika journaler som utgör en stor del av den teoretiska referensramen. Att rikta litteraturen utifrån några journaler kan ge en viss vinkling på informationen och studien kan gå

miste om andra viktiga perspektiv. För att göra studien och den teoretiska referensramen skarpare och trovärdigare hade fler journaler kunnat användas. Studien har också, som tidigare nämnt, använt sig av snöbollsurval, vilket gör att källor som andra studier använt också varit i fokus i denna studie. Att använda sig av det urvalet skapar en viss trovärdighet i sig då studien får grepp om vilka som är de centrala författarna inom området, men det gör också att andra författare kan undgås helt. En del av de artiklar och forskningsrapporter vi använt oss av som underlag till studien är upprättade så långt tillbaka som på 1970-talet. Trots att vi hela tiden tänkt på detta vid användningen av källorna så finns det självfallet en viss risk att källorna i sig, och teorierna de tar upp kan vara utdaterade. Igenom hela arbetet har målet varit att arbeta utifrån ett neutralt förhållningssätt, vi ser en viss risk i att vår neutralitet kan vara något bristande och att våra egna åsikter kring humankapital kan avspegla sig i studien.

2.8 Studiens trovärdighet

Bryman och Bell (2015) menar att när en studie i första hand byggs på en kvalitativ forskningsansats så minskar användbarheten i begreppen reliabilitet och validitet som används för att bedöma kvalitet och trovärdighet i framförallt kvantitativa studier. När trovärdigheten undersöks i en kvalitativ studie brukar det istället talas om fyra delkategorier som har sin motsvarighet i kvantitativ forskning, *tillförlitlighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *konfirmering*.

2.8.1 Tillförlitlighet

Tillförlitligheten handlar om att det är säkerställt att den forskning som utförts följer de regler som finns. Författarna ska även rapportera resultatet till personer som är inblandade i studien (Bryman & Bell, 2015).

Tillförlitligheten i vår studie stärks framförallt av att studien använder sig av triangulering för att öka trovärdigheten i det empiriska materialet. Triangulering är enligt Bryman och Bell (2015) ett sätt att säkerställa att den informationen som samlas in är tillförlitlig och korrekt. Genom att använda sig av både tidigare forskning, årsredovisningar och intervju så kan liknande resultat säkerställas från flera olika källor (Bryman & Bell 2015). I studien har vi vidare följt de riktlinjer vi fått från Lunds Universitet om hur studien ska utformas, detta bidrar till att tillförlitligheten stärks i studien.

2.8.2 Överförbarhet

Överförbarheten tar upp frågan hur pass överförbara resultaten är till en annan miljö (Bryman & Bell 2015).

Vi anser att studien är överförbar i frågor som rör humankapital inom teknikbolag. Vi har eftersträvat att producera fylliga och täta redogörelser kring hur teknikbolagen redovisat sitt humankapital historiskt. Detta innebär att vi upprättar en så kallad databas där andra individer kan göra en individuell bedömning om hur överförbara resultaten är till en annan miljö (Bryman & Bell 2015).

2.8.3 Pålitlighet

För att uppnå pålitlighet ska studiens arbetsmetoder omges av transparens samt att slutsatserna är välmotiverade (Bryman & Bell 2015).

I upprättandet av studien har vi strävat efter att vara transparenta kring hur studien är uppbyggd och hur våra forskningsmetoder utformats. Slutsatserna är välmotiverade men då det finns begränsat med studier och forskning kring hur och- varför rapportering av humankapital förändrats under 2000-talet, är det svårt att bedöma hur pålitliga våra slutsatser är.

2.8.4 Konfirmering

Konfirmering handlar om att studien har utformats utifrån god tro. Detta innebär att författarna i arbetet ej har lagt in personliga värderingar eller tolkningar utan har haft ett opartiskt synsätt (Bryman & Bell, 2015).

Under hela arbetet har författarna haft som avsikt att endast tolka det insamlade materialet utan att använda personliga åsikter. Insamling och granskning av årsredovisningarna som ligger till grund för analysen har skett på ett systematiskt och upprättat tillvägagångssätt enligt rekommendation från litteratur och handledare.

3.Referensram

3.1 Substantiell teori

3.1.1 Immateriella tillgångar - Humankapital

Betydelsen av immateriella tillgångar har under de senaste årtiondena ökat kraftigt och för många företag varit en avgörande faktor för att långsiktigt utveckla och bibehålla konkurrensfördelar (Gamerschlag, Guenther & Möller, 2011). Definitionen av immateriella tillgångar har länge innefattat allt som inte är konkreta tillgångar, vilket har generaliserat bilden och gjort dem svårdefinierade (Quagli, 1995). Några immateriella tillgångar som varit i fokus de senaste åren är goodwill, varumärke och patent. Alberto Quagli (1995) menar att endast fokusera på dessa tillgångstyper ger en svag bild av området samt definition av tillgångstypen. Fram tills slutet på 90-talet menar författaren att det ensidiga fokuset kan vara missvisande och långsiktigt negativt för företagen. Han beskriver hur en immateriell tillgång kan vara så mycket mer än dessa tydligt identifierbara tillgångar. Immateriella tillgångar bör enligt Quagli (1995) primärt ses som företagets och dess anställdas kunskaper, erfarenheter, kompetenser och rykten i branschen. Ett sådant synsätt leder till att företags kunskap samt värde till stor del kan hänföras till personalen. Perspektivet skiljer sig från hur företags värde bedömdes förr, där de materiella tillgångarna var centrala och där minimalt fokus generellt riktades mot immateriella tillgångar. De tillgångar som personalen genererar i ett företag beskrivs ofta med uttrycket humankapital och är enligt (Gamerschlag, Guenther & Möller, 2011) en av de viktigaste tillgångarna i en organisation och bör enligt författarna redovisas som andra immateriella tillgångar görs i balansräkningen.

Humankapitals generella definition enligt Dean, Mckenna & Krishnan (2012, p. 62) är att det är "The compilation of talents, skills and knowledge of a company's workforce". Definitionen ligger i samklang med hur Roos, Fernström & Pike (2006) resonerar kring ämnet. Författarna menar att företagets arbetskraft med dess kunskaper, färdigheter och kompetenser används i den värdeskapande processen för att utveckla unika lösningar och generera motståndskraftig lönsamhet. Nationalencyklopedin definierar humankapital som "människors kunskaper, färdigheter och andra till produktionsförmågan bidragande fysiska och psykiska egenskaper som förvärvats genom investeringar i form av bl.a. utbildning, träning och hälsovård" (NE, 2019c). Det är viktigt att klargöra att det är kunskapen och arbetsinsatsen personalen besitter

som utgör human-tillgången och inte själva människan i sig (Roos, Fernström & Pike, 2006). Gamerschlag, Guenther & Möller (2011, s.315) uttrycker i sin studie att “humankapital kan betraktas som ett företags arbetskrafts resultatpotential”, men att humankapitalet måste integreras med andra tillgångar för att kunna skapa ett värde. Författarna anser att detta har resulterat i en svårighet att särskilja humankapital från andra tillgångar, vilket gör det problematiskt att enbart värdera det humana kapitalet (Gamerschlag, Guenther & Möller, 2011). Författarna anser också att humankapital blir svårt att enskilt värdera då personal enligt generella bokföringsregler är något företag inte kan ha långsiktig kontroll över. En enskild post för humankapital i balansräkningen hade enligt författarna i teorin bara fungerat under slavförhållande där företaget faktiskt äger sin personal (Gamerschlag, Guenther & Möller, 2011). Däremot kan humankapital redovisas på andra sätt i årsredovisningen genom både text och siffror (Gamerschlag, Guenther & Möller, 2011).

3.1.2 Redovisning av humankapital

Finansiell rapportering har enligt Sellhorn och Stier (2018) två syften. Det ena handlar om att finansiella rapporter ska ge tillräcklig information till investerare för att möjliggöra ett rimligt värderingsunderlag. Det andra handlar om att finansiella rapporter ska underlätta ledningen av verksamheten och bidra med nyckeltal som kan vara väsentliga vid potentiella skuldkontrakt. Redovisning av humankapital ökar informationen till investerare och kan genom ökad information även underlätta den interna styrningen. Enligt IAS 38 värderas en immateriell tillgång utifrån den kostnad som uppstår när tillgången anskaffas, värdet motsvarar alltså anskaffningsvärdet på den aktuella tillgången (IFRS-volymer, 2018). Tillgången kan dock omvärderas årligen ifall det finns en aktiv marknad för den specifika tillgången (Sellhorn & Stier, 2018). Enligt IAS 38 får endast immateriella tillgångar som är identifierbara, vilket innebär att de enskilt går att sälja eller på annat sätt överlåta från verksamheten, redovisas i den finansiella rapporteringen (IFRS-volymer, 2018). Företaget måste enligt IAS 38 även långsiktigt kontrollera tillgången och därmed blir det problematiskt att redovisa humankapital som en tillgång. IAS 38 punkt 15 säger dock att personal kan redovisas som en immateriell tillgång ifall företaget har tillräcklig kontroll över de framtida intäkter humankapitalet kan generera, vilket oftast inte är fallet (IFRS-volymer, 2018).

Nästan alla företag säger att nyckeln till en välfungerande och lönsam organisation, ligger i att ha presterande anställda som besitter hög kompetens (Bloom & Kamm, 2014). Enligt Bloom och Kamm (2014) kapitaliseras inte kostnaden för humankapital i företags balansräkningar trots

att tillgången är ytterst relevant. Att endast presentera information om humankapital genom lönekostnader ger ingen bestyrkning kring hur de anställda presterat eller vilka kunskaper och förmågor som genereras i företaget (Bloom & Kamm, 2014). Författarna visar i sin artikel hur det i högpresterande företag finns ett samband mellan finansiell framgång och duktiga samt nöjda medarbetare. Har du ett högt värde på humankapitalet så genereras enligt författarna positiva finansiella resultat (Bloom & Kamm, 2014).

Utifrån korrelationen menar Bloom och Kamm (2014) att humankapitalet är en sådan viktig faktor för högpresterande företag att tillgången borde kapitaliseras. Författarna beskriver vidare hur både IASB och FASB har arbetat med att tydliggöra vad som definieras som en tillgång där en del av definitionen lyder:

“a present economic resource to which the entity has a right or other access that others do not have” (FASB, 2010).

Utifrån citatet menar Bloom och Kamm (2014) att det går argumentera för att redovisa humankapital. FASB och IASB kommer dock med ett antal förtydligande som innebär att humankapital inte kan definieras som en tillgång då företaget inte har den inom sin tillräckliga kontroll (Bloom & Kamm, 2014). Det finns dock organisationer, t.ex. fotbollsklubbar, där spelarna lyfts upp och redovisas i balansräkningen. Något som blivit möjligt då spelarna har skrivit kontrakt som binder dem till klubben under en viss period, vilket ger klubben tillräcklig kontroll för att kunna definiera spelaren som en tillgång (Bloom & Kamm, 2014). Författarna påstår att den här lösningen bör ses över, och om det är möjligt, försöka tillämpa i fler verksamheter (Bloom & Kamm, 2014).

Penman (2009) menar att redovisning ofta blir problematisk när värden måste uppskattas och spekuleras fram. Skulle humankapital tillåtas att aktivera i balansräkningen så hade dessa värden blivit baserade på antaganden och gissningar, något som gör Penman (2009) kritisk till en sådan tillämpning. Han menar att ett spekulerande i värde där värdet på tillgångar skrivs upp ofta är sådant som blåser upp ekonomier och slutligen leder till finansiella kriser (Penman, 2009). Penman anser att humankapitalet dessutom redan redovisas i företags resultaträkning som en kostnad och att det därmed blir irrelevant att aktivera kapitalet i balansräkningen (Penman, 2009). Eftersom resultaträkningen avslöjar hur intäkter och kostnader påverkas av företagets immateriella värden, menar Penman att aktivering av svårdefinierade immateriella tillgångar endast bidrar till osäkra bokförda värden (Penman, 2009).

Redovisning av humankapital handlar inte enbart om att tekniskt redovisa tillgången i resultat och balansräkning. Flertalet företag väljer idag att rapportera om sitt humankapital skriftligt som en del av årsredovisningen. Majoriteten av de största företagen noterade på stockholmsbörsen, år 2000, lämnar någon form av kommentar kring sin personal (Artsberg, 2005). Enligt årsredovisningslagen måste svenska företag lämna vissa upplysningar gällande de anställda. De måste till exempel informera hur många anställda företaget har och hur dessa är fördelade mellan kön, samt vilka personalkostnader som är specificerade till lön (Artsberg, 2005). Många företag går även längre i sin beskrivning av personalen där frivilliga uppgifter såsom antal utbildningsdagar, personalomsättning i procent och utbildningsnivå presenteras i årsredovisningen (Artsberg, 2005).

3.1.3 Tvingande rapportering

Under de senaste decennierna har handeln med aktier ökat kraftigt, detta tillsammans med den växande globaliseringen har medfört ett behov av att kunna jämföra företag på både ett inhemskt men även internationellt plan. Med detta i åtanke stiftade europeiska kommissionen en förordning 2002 som innebar att alla företag som var börsnoterade skulle följa de gemensamma redovisningsstandarder som International Accounting Standards upprättat. I förordningen står det även att medlemsstaterna har möjligheten att tvinga enskilda bolag att följa redovisningsstandarder från IASB, något som Sverige ej har valt att verkställa. Förordningen trädde i kraft i början av 2005 (Smith, Brännström & Jansson, 2015). Idag är de mest väsentliga och centrala lagarna inom redovisning årsredovisningslagen från år 1995 och bokföringslagen från år 1999. Lagarna är så kallade ramlagar som innebär att lagstiftaren ger huvudsakliga värderingar, helhetsprinciper och riktlinjer. Vid upprättandet var det primära målet att inte detaljstyra området utan lagstiftaren ville att lagen skulle verka som en vägledare för företagen. Detta innebär att företagen inte har några enskilda bestämmelser att efterleva utan mer resonemang att rätta sig efter i principfrågor med stor betydelse (Tidningenbalans.se, 2015).

År 2014 antogs ett EU-direktiv med syfte att vidga informationen om hur företag tar sig an hållbarhetsfrågor samt gör informationen transparent och jämförbar (KPMG, 2016). Enligt direktivet ska företagen tillhandahålla information kring hur företaget jobbar med miljöfrågor, sociala frågor och sin egna personal. När det kommer till personalen ska företaget återge information kring hur de arbetar med jämställdhetsfrågor, arbetsvillkor samt hälsa och säkerhet

för sin personal. Enligt direktivet ska vidare en hållbarhetsrapport ingå i förvaltningsberättelsen men kan även lämnas separat om hänvisning återfinns i förvaltningsberättelsen (KPMG, 2016). EU-direktivet låg till grund för de förändringar som senare skulle komma att göras i årsredovisningslagen.

Under 2015 trädde en stor förändring i kraft för tvingade rapporteringen då svenska riksdagen beslutade om att förändra den svenska årsredovisningslagen. Denna förändring började gälla från och med verksamhetsåret 2016. Förändringen innebar till exempel att företag behöver rapportera medelantalet anställda, under räkenskapsåret. Under 2016 lagstodgades ytterligare en avgörande förändring där större företag från och med kalenderåret 2017 blev tvungna att upprätta en hållbarhetsrapport. En hållbarhetsrapport som grundades i EU-direktivet från 2014, med fokus på miljö, sociala förhållande och personal. (PWC, 2016). De bolag som måste upprätta en hållbarhetsrapport ska uppfylla ett av följande tre kriterier: Medelantalet anställda har under vart och ett av de två senaste åren varit mer än 250, balansomslutningen har för vart och ett av de två senaste räkenskapsåren varit mer än 175 miljoner kronor, nettoomsättningen har för vart och ett av de två senaste räkenskapsåren varit mer än 350 miljoner kronor (PWC, 2016).

3.1.4 Frivillig rapportering

Då vi går mot ett alltmer informationsbaserat samhälle har även den frivilliga rapporteringen ökat (Artsberg, 2005). I den frivilliga rapporteringen väljer företag att rapportera det de anser är viktigt att informera om, för det mesta sker rapporteringen i en mer beskrivande text även om informationen också kan rapporteras ur ett mer finansiellt perspektiv (Prince & Dwivedi, 2013). Ett centralt motiv är att informationen som företaget vill rapportera i sina rapporter inte går att redovisa värderingsmässigt i dess resultat och- balansräkningar, därav väljer företagen att frivilligt lägga till informationen som en komplettering i de finansiella rapporterna (Artsberg, 2005).

Anledningen till att många företag försöker ge en tydligare bild av humankapital i årsredovisningarna är att den tidigare nämnda tvingade rapporteringen av humankapital är alltför innehållslös för att det ska vara av intresse för företagens intressenter (Artsberg, 2005). I kunskapsintensiva verksamheter menar Edvinsson (1993) att det osynliga kapitalet är en vital framgångsfaktor även om det resulterar i komplicerade redovisningsfrågor. Det osynliga kapitalet i form av humankapital tenderar att ge positiva utslag i de finansiella resultaten, därför

menar Edvinsson (1993) att värdering av kunskapsintensiva företag ofta är vida överstigande det så kallade substansvärdet. Författaren ger dock exempel som visar att marknaden i vissa fall har förmågan att värdera in humankapitalet i kunskapsintensiva företag genom att påvisa att företag såsom Coca-Cola, Securitas och Astra har ett börsvärde som vida överstiger dess substansvärde.

Arvidsson (2011) menar att många företagsledningar idag erkänner det stora behovet av att frivilligt rapportera icke-finansiell information där humankapital ingår i de finansiella rapporterna. Det här baseras på att de vill minska skadan med att de finansiella rapporterna ej har förmågan att korrekt återspegla värdet på de osynliga tillgångarna och därmed företaget i stort. Även Wallman (1995) tar upp frågan att det behövs förändring kring upprättandet av de finansiella rapporterna då de ursprungliga rapporteringssystemet inte står i symmetri med den allt mer snabbföränderliga världen. Även fast det finns en ökad efterfrågan kring frivillig rapportering av icke-finansiell information så menar Deegan och Unerman (2011) att företagens operativa avdelningar gör enskilda bedömningar om hur stor efterfrågan är kring den frivilliga informationen från företagens intressenter och i vilken omfattning informationsgivningen kommer påverka företaget. Författarna menar vidare att frivillig information som ej påverkar företaget ur en positiv aspekt eller som har en risk att skada företaget utelämnas, vilket gör att det uppkommer en fråga om den frivilliga rapporteringens transparens och tillförlitlighet (Deegan & Unerman, 2011). Men när efterfrågan av rapporteringen av en viss typ av information blir till en stark praxis bland redovisningsenheter menar Artsberg (2005) att detta ofta resulterar i att lagstiftare inom området går in för att göra rapportering av informationen tvingande. Trots att det krävs drastiska reformeringar kring upprättandet av de finansiella rapporterna enligt Wallman (1995) ställer sig dock författaren sig frågande till om det finns tillräcklig motivation och kunskap bland beslutshavarna till att reformera rapporteringssystemet.

3.2 Formell Teori

3.2.1 Diffusion of innovations - teori om förändringsprocesser

1962 skrev Everett Rogers boken *Diffusion of Innovations* där han beskrev hur idéer, tillvägagångssätt och produkter sprids och implementeras bland organisationer samt individer i samhället. Han fokuserar på innovationer som för den stora massan uppfattas som nya och hur dessa lyckas samt sprids i samhället. Enligt Rogers (2003) så kan de organisationer som omfattas av en förändring delas in i olika kategorier. Vissa kommer snabbt att applicera den nya idéen medan andra kommer att vara mer trögrörliga och först applicera innovationen när den har blivit en standard i branschen. Rogers (2003) identifierar fem olika kategorier: innovators, early adopters, early majority, late majority och laggards.

Innovators består ofta av en mindre mängd företag som tidigt i förändringsprocessen tar en ledande roll. De fokuserar på att snabbt och effektivt implementera nya idéer och utveckla innovationer. Innovators är enligt Rogers (2003) nödvändiga för att förändringar ska kunna drivas på och bli verklighet för en hel bransch.

Early adopters är de som snabbt anpassar sig efter de förändringar som innovators driver på. De gillar att vara ett steg före sina konkurrenter och ser sig själva som trendsättare. Ofta har de gott om finansiella medel och är mer socialt accepterade i branschen. När en early adopter applicerar en ny idé brukar det inte dröja länge innan betydligt fler företag i branschen applicerar densamma på sin verksamhet. Rogers (2003) menar att early adopters är de som formar iden så att den praktiskt går att applicera på ett typiskt företag i branschen.

Early majority är de som applicerar idén på sin verksamhet när de tycker att det finns bevis för att den är till fördel för företaget. De är relativt snabba på att hoppa på trender, men är inte med och skapar några nya. Enligt Rogers (2003) är early majority riskaverta och kommer inte att applicera en ny ide såvida de inte tvingas till det eller ser det som ekonomiskt fördelaktigt.

Late majority är den kategori av företag som är mer försiktiga och konservativa. De ogillar risker och stora förändringar. Rogers (2003) menar att de endast hakar på trender och nya idéer när de har blivit fullt applicerbara och standardiserade. Han menar att det stora motivet till förändring i denna kategori av företag är rädslan för att inte passa in med de andra företagen i branschen. Därför genomför de endast förändringar när de ser dem som riskfria, standardiserade och början till djupt rotade i branschen.

Laggards är den kategori av företag som är sist med att applicera en ny ide. De ser en hög risk med att förändra sig och försöker ständigt argumentera mot förslag på förändring. Laggards behöver tvingas genom lagstiftning eller under en lång tid övertygas för att applicera en idé. Det kan till och med gå så långt att de aldrig applicerar innovationen. Om en ny ide på lång sikt blir dålig och ineffektiv är det dock ofta laggards som blir vinnare.

3.2.2 Institutionell teori

Forskarna Paul DiMaggio och Walter Powell (1983) lade grunden för institutionell teori och utvecklade denna teori för att få ett perspektiv på varför företag i samhället blir allt mer homogena. Teorin utgår ifrån att besvara varför företag i en allt mer global och konkurrenskraftig värld har börjat bli allt mer lika både ur ett organisationsperspektiv som ett redovisningsperspektiv (DiMaggio & Powell, 1983). Institutionell teori är en del ut av de systemorienterade teorierna, där legitimitetsteorin och intressentteorin också ingår. De systemorienterade teorierna har sitt ursprung i “the Positive Accounting Theory”, vilket beskriver och förklarar olika redovisningsfenomen (Deegan & Unerman, 2011). Författarna menar därmed att positiv teori förklarar varför redovisning ser ut och fungerar på ett visst sätt. Institutionell teori används ur ett redovisningssynsätt för att beskriva och förklara varför företag väljer att rapportera sina frivilliga samt tvingande upplysningar (Deegan & Unerman, 2011). Omgivningens uppfattningar om vad som är rätt att redovisa påverkar företagen och resulterar i att de harmoniserar och anpassar sig efter varandra.

Ur Institutionell teori utvecklas sedan isomorfism som definieras av Hawley i DiMaggio och Powell (1983, s.149) som “ a constraining process that forces one unit in a population to resemble other units that face the same set of environmental conditions”. Ämnet är vidare studerat av Deegan & Unerman (2011) där det uttrycks att isomorfism beskriver hur företag lär och anpassar sig utifrån vad andra företag, intressenter och myndigheter både vill och tycker de ska göra. Isomorfism delas in i tre olika processer, tvingande, härmande och normativ, där de olika processerna spelar sig ut i olika organisationer och företag (Deegan & Unerman, 2011).

3.2.2.1 Tvingande isomorfism

Tvingande isomorfism är det isomorfismperspektivet som berör hur olika intressenter påverkar och pressar företag att utföra olika aktiviteter (Deegan & Unerman, 2011). Intressenter har olika uppfattningar om hur en organisationen ska styras och vilken typ av rapportering som ska utföras. De intressenter som besitter störst makt och därmed är inflytelserika, kommer att påverka företagen till sin fördel och få en redovisning som är tillämpad och utformad efter deras behov (Deegan & Unerman, 2011). DiMaggio & Powell (1983) anser att detta gör att stora intressenter vänder förhållandet med företagen och då blir styrande istället för vara anpassningsutsatta som de är i vanliga fall. Författarna visar i sin studie att intressenter som besitter makt att påverka, är de intressenter företaget är beroende av. Vidare beskriver Deegan & Unerman (2011) att inflytelserika intressenter är branschorienterade, vilket bidrar till att företagen inom samma bransch blir påverkade av samma intressenter. Det här resulterar i att företagets utformning och redovisning kommer att bli mer homogeniserad (Deegan & Unerman, 2011). Då stora inflytelserika intressenter styr företagen så kommer inte mindre intressenter få sin röst hörd, vilket gör att organisationers redovisning endast blir uppbyggda på ett sätt som tillfredsställer några få intressenter och på så sätt inte blir lika relevant och tillförlitlig (DiMaggio & Powell, 1983).

3.2.2.2 Härmande isomorfism

Härmande isomorfism har sitt ursprung i den osäkerhet som många organisationer möter under sin utvecklingsprocess. Osäkerhet i hur organisationen ska utvecklas leder vidare till incitament för imitation av liknande företag och verksamheter. Det finns stora fördelar med att härma andra företag eftersom att kostnaderna i att hitta lösningar på framtida utmaningar blir betydligt lägre ifall ideer tas från andra aktörer på samma marknad (DiMaggio & Powell, 1983). Att härma och kopiera andra organisationers framgångsfaktorer och sedan implementera och utveckla dem i sin egen organisation, menar Deegan och Unerman (2011) är ett effektivt sätt att nå legitimitet samt långsiktig konkurrenskraft. DiMaggio och Powell presenterar två hypoteser som relaterar till härmande isomorfism. Den ena hypotesen säger att en organisation vars verksamhet bygger på osäkerhet i vad företaget kommer leverera för produkter i framtiden mer troligen kommer att härma andra organisationer. Det här är vanligt i branscher som kännetecknas av ständig utveckling där företag hela tiden kikar på vad konkurrenterna kommer göra i nästa steg (DiMaggio & Powell, 1983). Den andra hypotesen menar att företag med högt ställda mål på organisationens verksamhet mer troligen kommer att härma andra organisationer.

För att organisationer ska kunna vara legitima och nå sina uppsatta mål så kan de känna ett behov av att imitera redan befintliga aktörer på marknaden (DiMaggio & Powell, 1983).

3.2.2.3 Normativ isomorfism

Normativ isomorfism bygger på att organisationer formas utefter olika typer av gruppnormer i samhället. Processen resulterar i att normernas påtryckningar gör att företag ändrar sin rapportering för att bli socialt och samhällsmässigt accepterade. Det kan handla om hur organisationer bygger sin ledningsstruktur, jobbar med hållbarhet eller hur de hanterar sin personal (DiMaggio & Powell, 1983). Deegan och Unerman (2011) menar att processen till exempel utspelar sig i revisionsbranschen där revisorers gemensamma uppfattning och norm avspeglas i bokföringen hos de företag som revideras. Det kan uttryckas både formellt och informellt där revisionsfirmorna dels kan ställa direkta krav på hur bokföringen ska se ut, men också att managers för enskilda företag sinsemellan kan se vad revisionsfirmorna efterfrågar (Deegan & Unerman, 2011). Normativ isomorfism tenderar att framkomma i situationer efter olika företagsledare- sammanträffanden och utbildningar, där de diskuterat fram ett accepterat sätt att uppföra sig på samt ett sätt hur de ska leda sina företag (Deegan & Unerman, 2011). Det här resulterar menar författarna i att företagen, vars ledare varit med i dessa utbildningar och sammanträffanden, kommer att likna varandra och implementera samma beteenden.

3.2.3 Legitimitetsteorin

Legitimitet definieras av Mark Suchman (1995) som “a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions”. Begreppet har sitt ursprung i legitimitetsteorin som förklarar att företag anpassar sin organisation ut efter vad omgivning anser vara legitimt (Suchman, 1995). Det kan handla om att följa lagar och regler så att företagen ur ett samhällsperspektiv anses handla och agera på ett allmänt accepterat samt korrekt sätt (Deegan & Unerman, 2011). Deegan och Unerman (2011) menar att företag är beroende av att uppfattas som legitima för att långsiktigt kunna överleva på marknaden och upprätthålla konkurrenskraft. Legitimitet beskrivs därför som en vital resurs för företaget som går att manipulera och påverka genom användning av olika informationsutgivande strategier (Suchman, 1995). Något som Deegan och Unerman (2011, s. 324) beskriver genom “For an organisation seeking to be perceived as legitimate it is not the actual conduct of the organization

that is important, it is what society collectively knows or perceives about the organization's conduct that shapes legitimacy”.

Legitimitetsteorin utgår ifrån att det finns ett socialt kontrakt mellan organisationen och samhället den agerar inom. Kontraktet ska representera de olika förväntningarna som samhällets har på hur företaget ska operera i sitt område och hur de ska utföra aktiviteter (Deegan & Unerman, 2011). Det sociala kontraktet är inte ett skriftligt kontrakt utan det är ett teoretiskt kontrakt som är utformat olika beroende på människors förväntningar. Människors normer och referensramar förändras allt eftersom hur samhället utvecklas samt i takt med skapandet av nya lagar och regler. Det här återspeglas vidare på hur människor anser att företagen ska vara utformade, vilket sätter press på organisationernas förändrings- och anpassningsbarhet (Deegan & Unerman, 2011). Organisationer måste därför utveckla verksamheten utifrån hur samhällets förväntningar och normer förändras för att bibehålla och få långsiktig konkurrenskraftig legitimitet (Suchman, 1995). Om företag inte uppnår eller upprätthåller förväntningarna i det sociala kontraktet så kan ett legitimitetsgap utvecklas, vilket kan skada förhållandet mellan företaget och dess intressenter. Legitimitetsgapet uppstår då det finns en skillnad mellan hur samhället tycker företagen ska agera och hur företagen uppfattas agera (O'Donovan, 2002). Sethi (1975) beskriver att det finns två grundläggande källor till att ett legitimitetsgap utvecklas. Det första gapet uppkommer då företag fortsätter att operera på samma sätt som tidigare även fast att samhällets förväntningar förändras (Sethi, 1975). Vidare beskriver han hur det andra legitimitetsgapet skapas genom att information om företaget som tidigare inte varit tillgänglig offentliggörs.

4. Institutionalialia

4.1 Årsredovisningslagen, 1995:1554

Dagens utformning av årsredovisningslagen infördes 1995. Lagen är tillämplig för sådana företag som enligt bokföringslagen är skyldiga att fullborda bokföringen med en årsredovisning. Årsredovisningslagen innehåller bestämmelser angående upprättande och offentliggörande av årsredovisningen, koncernredovisningen och delårsrapporter. Anledningen till upprättandet av en ny årsredovisningslag 1997 var att anpassa regleringen till Sveriges inträde i Europeiska Unionen (EU). I och med inträdet i EU är det tvingande att följa EU:s bolagsdirektiv. Årsredovisningslagen har tre övergripande direktiv som innefattar att årsredovisningarna ska vara *överskådligt uppställda*, ge en *rättvisande bild* av verksamhetens ställning och resultat samt följa *god redovisningssed* (Årsredovisningslagen, 1995:1554).

I både svensk och europeisk redovisningsstandard så finns det tvingande och frivillig rapportering. Tvingande rapportering eller lagstadgade rapportering är redovisningskrav som tvingar vissa delar framföras i de finansiella rapporterna då det anses vara väsentlig information till företags intressenter. Svenska redovisningsbestämmelser regleras i årsredovisningslagen, där vissa upplysningar rörande företags anställda ska rapporteras och är därmed tvingande att framföras. I årsredovisningslagens kapitel 5, 20§ och 37§ - 44§, framförs bestämmelserna, vilka ska redovisas i årsredovisningens noter samt de finansiella rapporterna och berör lön, olika typer av ersättningar till anställda, medelantalet anställda för räkenskapsåret, fördelningen mellan kvinnor och män i ledande positioner samt sociala kostnader och olika typer av förmåner (Årsredovisningslagen, 1995:1554).

Redovisningen skiljer sig åt mellan större och mindre företag, vilket avspeglas i att mindre företag endast tvingas att upplysa om medelantalet anställda för räkenskapsåret medans större företag är tvingade att upplysa enligt alla ovanstående paragrafer. För att anses som ett större företag måste minst ett av följande villkor uppfyllas, medelantalet anställda har överstigit 50 st för de två senaste räkenskapsåren, balansomslutningen har överstigit 40 miljoner kronor för de två senaste räkenskapsåren samt att nettoomsättningen överstigit 80 miljoner kronor för de två senaste räkenskapsåren (Årsredovisningslagen, 1995:1554).

4.2 Hållbarhetslagen

Under 2014 antogs ett direktiv som innehöll ändringar i EUs redovisningsdirektiv, gällande hållbarhet. Tanken med EU-direktivet är att öppna upp informationen kring hur företag arbetar med hållbarhetsfrågor, och göra den mer transparent och jämförbar. Med anledning av detta genomfördes år 2016 förändringar i den svenska årsredovisningslagen.

I årsredovisningslagen kap 6, 10§ står det att företags förvaltningsberättelse ska innehålla en hållbarhetsrapport om företaget uppfyller mer än ett av de tre följande villkor: Medelantalet anställda inom företaget ska under de två senaste åren ha varit över 250. Den redovisade balansomslutningen ska under de två senaste åren uppgått till mer än 175 miljoner. Nettoomsättningen har under de två senaste åren varit över 350 miljoner (Årsredovisningslagen, 2016:947). Innehållet i hållbarhetsrapporten ska skapa förståelse för företagets utveckling, nuvarande ställning samt resultat och konsekvenser av dess verksamhet. Resultat och konsekvenser hänförs till frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter samt korruption (Årsredovisningslagen 2016:947). Hållbarhetsrapporten ska vidare innehålla beskrivning av företagets affärsmodell, policy kring frågor enligt ovan och dess resultat och verkan inom företaget, väsentliga risker som rör dessa frågor och hur riskerna hanteras inom företaget och avslutningsvis centrala resultatindikatorer som anses relevanta för verksamheten (Årsredovisningslagen 2016:947). Företag kan även välja att lämna hållbarhetsrapporten som en enskild handling, separerad från årsredovisningen.

4.3 IAS 38

I IFRS så är det IAS 38 som anger hur immateriella tillgångar behandlas i redovisningen. Standarden ger information om vilka kriterier som måste uppfyllas för att en tillgång ska klassificeras som immateriell och hur de här tillgångarna ska värderas och beräknas. Immateriella tillgångar definieras i paragraf 8 som “en identifierbar icke-monetär tillgång utan fysisk form” där enligt paragraf 12 kravet på identifierbarhet uppnås genom att tillgången är “avskiljbar” eller “uppkommer ur avtalsenliga eller juridiska rättigheter”. För att en immateriell tillgång ska få ingå i balansräkningen krävs det att den går att avskilja från goodwillvärdet. Immateriella tillgångar ligger inom ramen för definitionen av tillgång och ska då enligt paragraf 8, vara en resurs inom företagets kontroll samt generera framtida ekonomiska fördelar, för att kunna klassificeras som en tillgång. För att en immateriell tillgång ska få ingå i balansräkningen krävs det att den går att avskilja från goodwillvärdet (IFRS-volymen, 2018).

Enligt paragraf 15 så anses personal inte vara inom tillräcklig kontroll för företaget och inte heller deras förväntade framtida ekonomiska fördelar. Kriterierna i IAS 38 för att kunna räknas som immateriella tillgångar uppfylls därför inte och personal klassificerar därför vanligtvis inte som immateriell tillgångar (IFRS-volymen, 2018).

4.4 Redovisningens kvalitativa egenskaper

Redovisningens kvalitativa egenskaper tas upp i IASB:s ramverk för finansiella rapporter. Målet för IASB som organisation är att vägleda och upprätta redovisningsnormer som kan appliceras globalt, samt verka för att ständigt förbättra och harmonisera redovisningsnormerna (Nilsson 2014).

De fyra kvalitativa egenskaper som bör ställas på företagens redovisningsinformation är begriplighet, relevans, tillförlitlighet och jämförbarhet. Alfredson et al (2009) tar vidare upp att egenskaperna relevans och tillförlitlighet numera är de mest vitala när det kommer till att göra redovisningsinformationen tjänlig för företagens intressenter. Med dessa fyra kvalitativa egenskaper hoppas IASB uppnå de finansiella rapporternas mål, att verka som ett beslutsunderlag för dess användare (Alfredson et al, 2009).

4.4.1 Begriplighet

Med den kvalitativa egenskapen begriplighet menas att den informationen som lämnas i de finansiella rapporterna ska vara lättfattlig för läsaren. Enheten kan dock reservera sig för att nyttjaren av de finansiella rapporterna har en rimlig inblick i kunskapen kring affärsverksamhet, ekonomi och redovisning samt att nyttjaren besitter förmågan att kunna analysera rapporterna med en någorlunda ackuratess. Likväl får dock inte viktig information som ej kan uppfylla ovanstående krav uteslutas (IASB, 2015).

4.4.2 Relevans

Begreppet relevans tar upp att det måste finnas ett värde i den information som lämnas i de finansiella rapporterna, detta uppfylls genom att informationen är relevant som beslutsunderlag för användarna. För att vara relevant som beslutsunderlag ska informationen understödja bedömningen av inträffade, aktuella- och framtida händelser. Den information som lämnas kan både vara framåtriktad eller bekräftande, vilket menas att informationen som lämnas underlättar vid bedömning av en redovisningsenhets förmåga att dra nytta av framtida möjligheter och

händelser (IASB, 2015). Vidare påverkas relevansen i informationen som återges av dess karaktär och av dess väsentlighet. En del information är enbart relevant på grund av dess art. Vidare är informationen väsentlig om ett exkluderande riskerar att påverka de beslut som användaren tar i utgångspunkt från de finansiella rapporterna (IASB, 2015).

4.4.3 Tillförlitlighet

Värdet på den information som lämnas i de finansiella rapporterna måste vara tillförlitlig. Det innebär att användaren kan förutsätta att informationen inte innehåller sådan information som är oriktig eller missvisande. Användaren ska vara garanterad att informationen speglar verkligheten på ett korrekt vis. IASB tar upp fem specifika egenskaper som dom menar gör att kriteriet tillförlitlighet uppfylls, *korrekt bild*, *innebörd framför form*, *neutralitet*, *försiktighet* och *fullständighet* (IASB, 2015).

För att informationen som lämnas ska vara tillförlitlig ska informationen avspegla en *korrekt bild* av verkligheten, detta innebär att den informationen som lämnas överensstämmer med de transaktioner och händelser som skett inom enheten. För att uppnå en korrekt återspeglning av de transaktioner och händelser som uppkommit inom enheten är det av stor vikt att återspegla och redovisa dess ekonomiska innebörd, och inte enbart dess juridiska form. Det här är det som inom föreställningsramen kallas för *innebörd framför form* (IASB, 2015).

Informationen som lämnas ska även vara *neutral* ur den aspekten att den ej är vinklad, därför får enheten i de finansiella rapporterna inte ha som mål att påverka specifika användare genom att vinkla den information som presenteras i de finansiella rapporterna. *Försiktighet* ska tillämpas när det kommer till upprättandet av de finansiella rapporterna, vilket innebär att företagen utgår från försiktighetsprincipen. Upplýsningar ska vidare lämnas vid osäkerhet kring transaktioner och- andra ekonomiska mellanhavanden. Slutligen ska *fullständighet* uppfyllas, vilket innebär att informationen i de finansiella rapporterna ska vara fullständig, något som vägs mot rimligheten och kostnaden i att det redovisas (IASB 2015).

4.4.4 Jämförbarhet

Den informationen som lämnas av företagen ska vara jämförbar över tid för användarna, vilket innebär att redovisningsenhetens övergripande finansiella ställning ska kunna jämföras över en längre tid genom att studera enhetens finansiella rapporter. Den bör vidare vara jämförbar med redovisningsinformation från externa enheter. Jämförbarheten kan således delas in i två kategorier, jämförbarhet mellan den individuella enhetens finansiella rapporter över tid, och

jämförbarhet mellan olika enheters finansiella rapporter över tid. Kategorierna ställer krav på att den egna enheten och mellan andra enheter redovisar enligt enhetliga värderingsprinciper. Efterlevnaden av sådana redovisningsnormer och information om de redovisningsprinciper som tillämpas bidrar till jämförbarhet (IASB, 2015).

4.4.5 Avvägningar

Det är av vikt att det görs en avvägning mellan de olika egenskaperna. Tidsaspekten är av väsentlig betydelse, ju längre tid som fortskrider mellan en händelse och dess synlighet i de finansiella rapporterna, desto mer förlorar informationen sin relevans (Artsberg 2005). Vidare tar dock Artsberg (2005) upp att tidsaspekten ofta är av vikt för att en händelse ska kunna redovisas på ett tillförlitligt vis, således föreligger en viss konflikt mellan relevans och att redovisa information på ett tillförlitligt vis (Artsberg 2005). Slutligen menar författaren att redovisningsenheterna behöver göra en avvägning mellan nyttan för att framställa informationen och dess kostnad som uppkommer (Artsberg 2005). Christiansen (2010) menar att nyttan och kostnad som regel får en större innebörd gentemot de kvalitativa egenskaperna när det kommer till en avvägning mellan dessa, detta på grund av att kvalitet är ett subjektivt begrepp som är svårt att definiera på allmänt vedertaget vis. Därför menar författaren att större vikt borde läggas vid nytta och kostnad (Christiansen 2010).

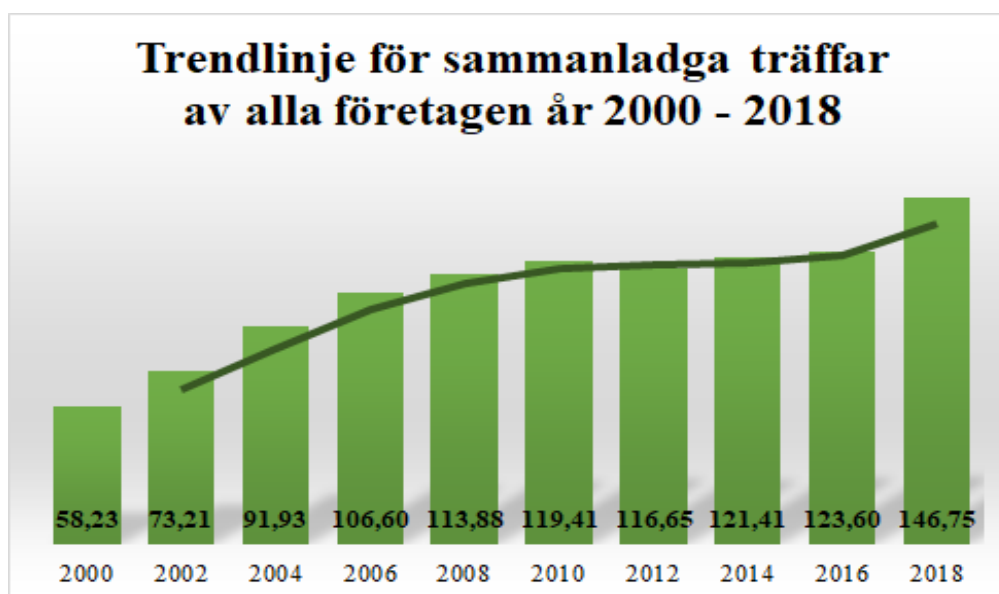
5. Empiriska data

5.1 Rapportering av humankapital

5.1.1 Hela branschen år 2000 - 2018

Nedanstående tabell visar på hur ofta företagen i någon mån diskuterar eller presenterar sitt humankapital utifrån de fem kategorierna kunskap, utbildning, färdighet, kompetens och personal i sina årsredovisningar. Varje stapel representerar ett år i tidsintervallet 2000-2018. Linjen som visas i diagrammet är en trendlinje som illustrerar ett glidande medelvärde, vilket har beräknats fram genom ett medelvärde av de två närliggande åren. Diagrammet visar att en tydlig ökning kan ses från år 2000 fram till år 2010 där rapporteringen kring humankapital stagnerar fram till år 2016 för att sedan börja öka igen från nuvarande tidsperiod.

För hela perioden mellan år 2000 till år 2018 så ökar omfattningen av rapportering kring humankapital från 58,23 gånger i genomsnitt per årsredovisning år 2000 till 146,75 gånger i genomsnitt per årsredovisning år 2018, en ökning med 152,02 procent. Genomsnittlig ökning per år under perioden 2000-2018 är 8 procent. De största ökningarna i omfånget kring rapportering av humankapital sker mellan åren 2000 och 2002 då rapporteringen under tidsperioden ökar med 25,73 procent. En intressant iakttagelse är att omfånget kring rapportering av humankapital under tidsperioden år 2010 till år 2016 endast ökar med 3,51 procent, detta är att jämföra med den genomsnittliga ökningen per år som tidigare beskrivet är 8 procent.

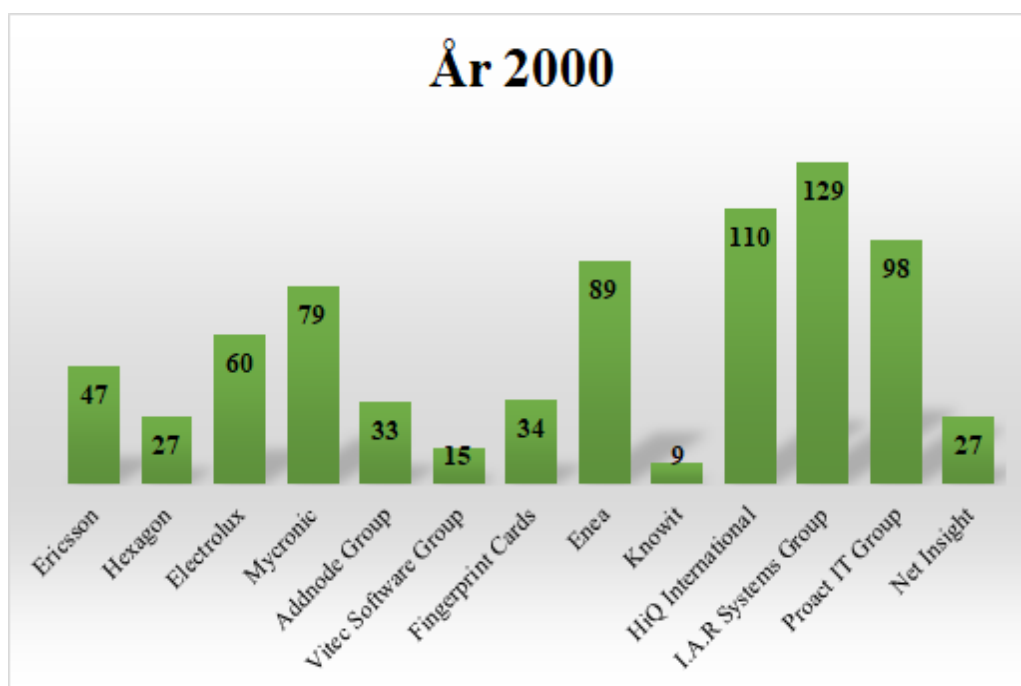


Figur 1 - Trendlinjen visar ett glidande medelvärde kring hur ofta företagen i sina årsredovisningar i någon mån diskuterar humankapital utifrån de fem kategorierna kunskap, utbildning, färdighet, kompetens och personal

5.1.2 År 2000

Graferna nedan för åren 2000-2018 visar hur ofta företagen i urvalen rapporterar om sitt humankapital i årsredovisningarna. Under tidsperioden från år 2000 fram till 2018 har företagen i urvalet ökat från 13 stycken år 2000 till 20 stycken i slutet av mätningen år 2018. Detta beror på att vissa av företagen har börsnoterats först senare in under mätperioden och således tidigare inte uppfyllt kriteriet för att ingå i mätningen.

År 2000 diskuterar I.A.R Systems Group sitt humankapital på 129 ställen i årsredovisningen, detta är flest gånger av företagen i urvalet. Det företaget som tvärtemot diskuterar humankapital minst i urvalet är Knowit som endast nämner resursen 9 gånger i årsredovisningen från år 2000. Iakttagelserna kan jämföras med det genomsnittliga värdet av hur ofta företagen rapporterar kring humankapital, som år 2000 är 58,23 gånger.



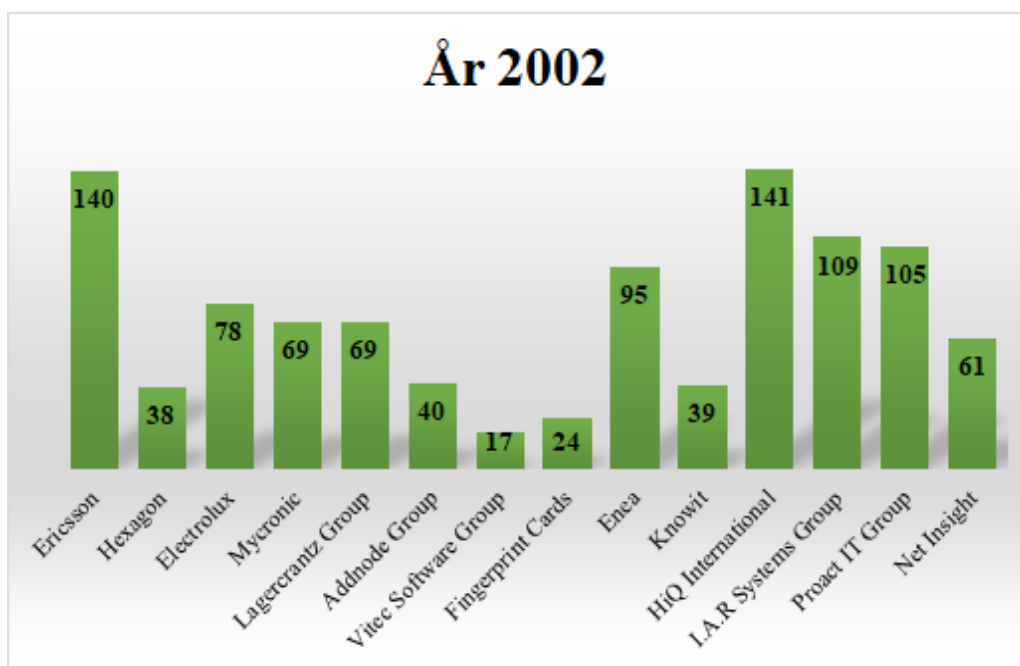
Figur 2 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2000.

5.1.3 År 2002

Grafen visar omfattningen av hur ofta företagen nämner humankapital i respektive årsredovisning år 2002, noterbart för året är att Lagercrantz Group noterades år 2001 och nu ingår i grafen. Således har de undersökta företagen ökat från 13 till 14 stycken.

Den genomsnittliga ökningen kring rapportering av humankapital mellan åren 2000-2002 är 25,73 procent. Av alla företag exklusive Lagercrantz Group har 77 procent ökat rapporteringen av humankapital under perioden 2000-2002. Den största procentuella ökningen i rapportering står Knowit för som ökat med hela 333,33 procent. Vidare nämner HiQ International sitt humankapital 141 gånger, som är flest antal i urvalet. Tvärtemot så rapporterar Vitec Software Group sitt humankapital allra minst med 17 gånger.

Tre av företagen, Mycronic, Fingerprint Cards och I.A.R Systems har minskat rapporteringen under perioden, av dessa tre företag står Fingerprint Cards för den mest omfattande minskningen med 29,41 procent.



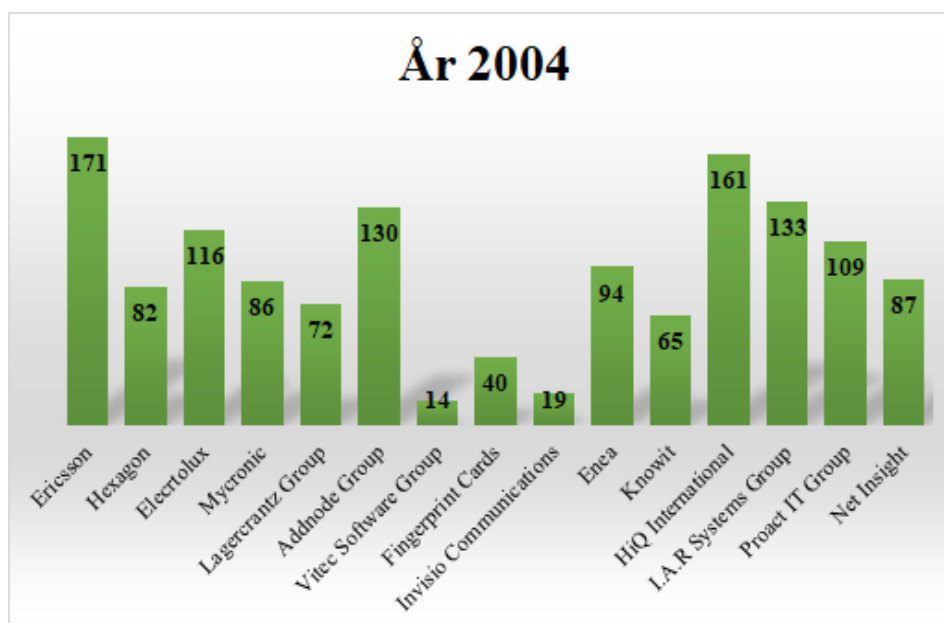
Figur 2 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2002.

5.1.4 År 2004

Grafen visar omfattningen av hur ofta företagen nämner sitt humankapital i respektive årsredovisning från år 2004, noterbart för detta år är att företaget Invisio Communications noterades år 2004 och nu ingår i grafen. Således har de undersökta företagen ökat från 14 till 15 stycken.

Den genomsnittliga procentuella ökningen kring rapportering av humankapital mellan åren 2002-2004 är 25,57 procent. Av alla företag exklusive Invisio Communications har 86 procent ökat rapporteringen av humankapital. Den största procentuella ökningen av företagen står Addnode Group för som ökat med hela 225 procent. Vidare nämner Ericsson sitt humankapital 171 gånger, som är frekventast i urvalet. Tvärtemot så rapporterar Vitec Software Group återigen sitt humankapital allra minst med 14 gånger.

Två av företagen, Vitec och Enea har minskat rapporteringen av humankapital under perioden, av dessa två står Vitec Software Group för den största minskningen med 17,65 procent.



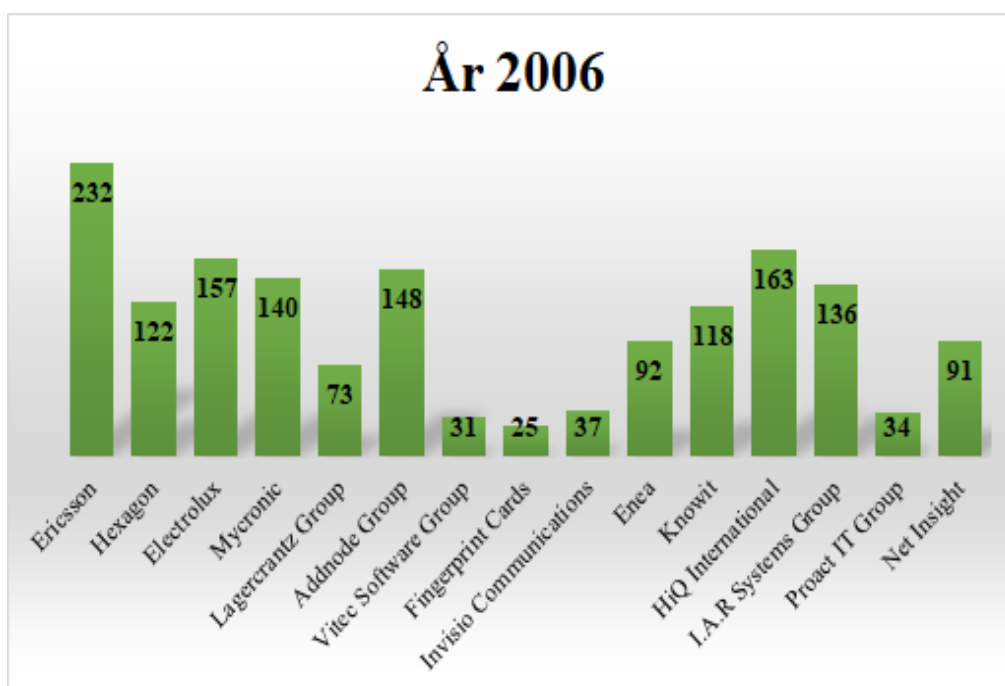
Figur 3 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2004.

5.1.5 År 2006

Grafen visar omfattningen av hur ofta företagen rapporterar kring humankapital i respektive årsredovisning från år 2006, noterbart för året är att inga nya företag har tillkommit. Således är de undersökta företagen fortfarande 15 stycken.

Den genomsnittliga ökningen kring rapportering av humankapital mellan åren 2004-2006 är 15,96 procent. Av alla företag har 80 procent ökat rapporteringen kring humankapital. Den största procentuella ökningen av företagen står Addnode Group för som ökat med hela 220 procent. Vidare nämner Ericsson sitt humankapital 232 gånger, som är flest i urvalet. Tvärt emot så rapporterar Fingerprint sitt humankapital allra minst med sina 25 gånger.

Tre av företagen, Fingerprint Cards, Enea och Proact IT Group har minskat rapporteringen av humankapital under perioden, av dessa två står Proact IT Group för den största procentuella minskningen med 68,81 procent.



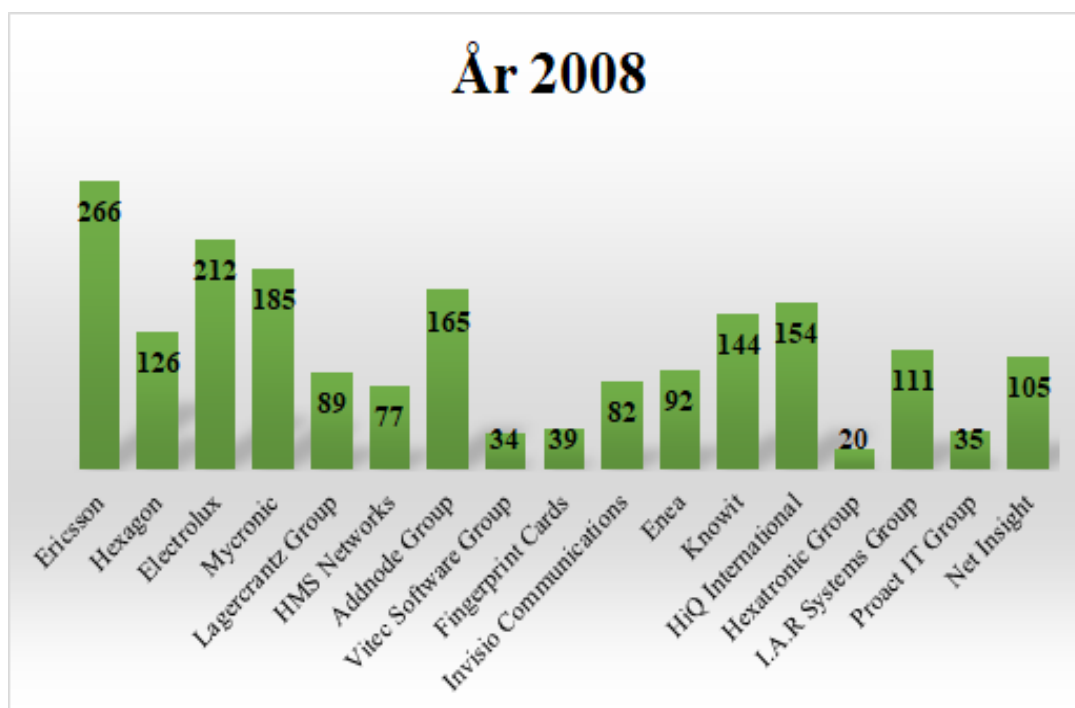
Figur 4 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2006.

5.1.6 År 2008

Grafen visar omfattningen av hur ofta företagen nämner sitt humankapital i respektive årsredovisning från år 2008, noterbart för året är att företagen HMS Networks samt Hexatronic Group som båda noterades år 2008 tillkommit och nu ingår i grafen. Således har de undersökta företagen ökat från 15 till 17 stycken.

Den genomsnittliga ökningen kring rapportering av humankapital mellan åren 2006-2008 är 6,83 procent. Av alla företag exklusive HMS Networks och Hexatronic Group så har 80 procent ökat rapporteringen av humankapital. Den största procentuella ökningen av företagen står Invisio Communications för som ökat med hela 121,62 procent. Vidare nämner Ericsson sitt humankapital 266 gånger, som är frekventast i urvalet. Tvärt emot så rapporterar Hexatronic Group humankapital minst med 20 gånger.

Två av företagen, HiQ International och I.A.R Systems Group har minskat rapporteringen av humankapital under perioden. Hos Enea har ingen förändring skett under perioden. Av de två som har minskat mest så står I.A.R Systems Group för den största procentuella minskningen med 18,38 procent.



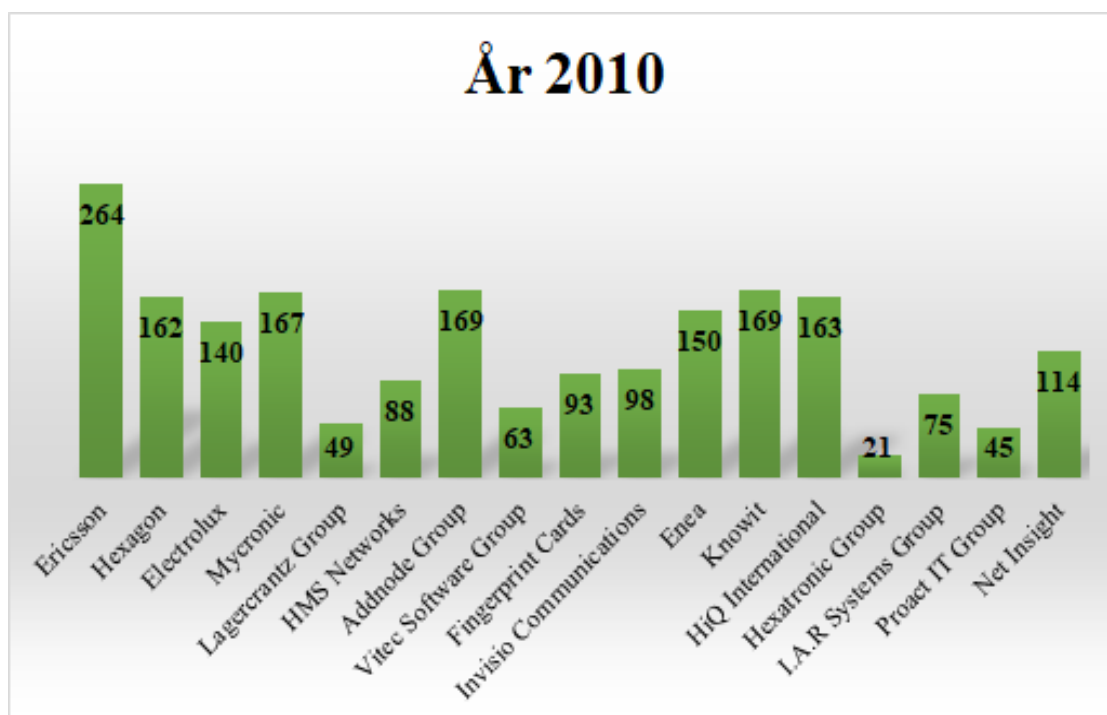
Figur 5 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2008.

5.1.7 År 2010

Grafen visar omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i respektive årsredovisning från år 2010, noterbart för året är att inga nya företag tillkommit. Således har de undersökta företagen fortsatt vara 17 stycken för perioden.

Den genomsnittliga ökningen kring rapportering av humankapital mellan åren 2008-2010 är 4,86 procent. Av alla företag så har 70,5 procent ökat rapporteringen av humankapital. Den största procentuella ökningen av företagen står Fingerprint Cards för som ökat med hela 138,46 procent. Vidare nämner Ericsson sitt humankapital 264 gånger, som är frekventast i urvalet. Tvärtemot så rapporterar Hexatronic Group sitt humankapital minst med 21 gånger.

Fem av företagen, Ericsson, Electrolux, Mycronic, Lagercrantz Group och HMS Networks har minskat rapporteringen kring humankapital under perioden. Av de fem företag som har minskat sin rapportering så står I.A.R Systems Group för den största procentuella minskningen som är 32,43 procent.



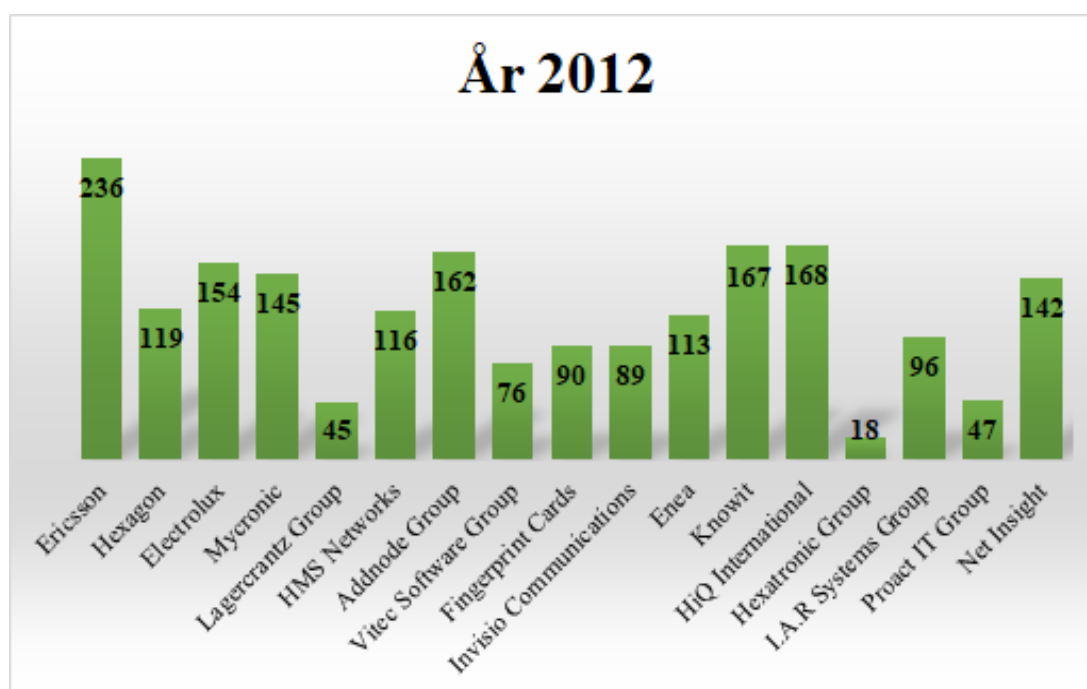
Figur 6 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2010

5.1.8 År 2012

Grafen visar omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i respektive årsredovisning från år 2012, noterbart för året är att inga nya företag tillkommit. Således har de undersökta företagen fortsatt varit 17 stycken för perioden.

Den genomsnittliga **minskningen** kring rapportering av humankapital mellan åren 2010-2012 är minus 2,31 procent. Av alla företag så har 41 procent ökat rapporteringen, vilket visar att fler företag minskat rapporteringen av humankapital än vad som har ökat. Den största procentuella ökningen av företagen står I.A.R Systems Group för som ökat med 28 procent. Vidare nämner Ericsson sitt humankapital 236 gånger, som är frekventast i urvalet. Tvärtemot så rapporterar Hexatronic Group humankapital minst med 18 gånger.

Tio av företagen, Ericsson, Hexatronic, Mycronic, Lagercrantz Group, Addnode Group, Fingerprint Cards, Invisio Communications, Enea, Knowit och Hexatronics minskar rapporteringen kring humankapital under perioden. Av de fem företagen som minskar rapporteringen står Enea för den största procentuella minskningen med 24,67 procent.



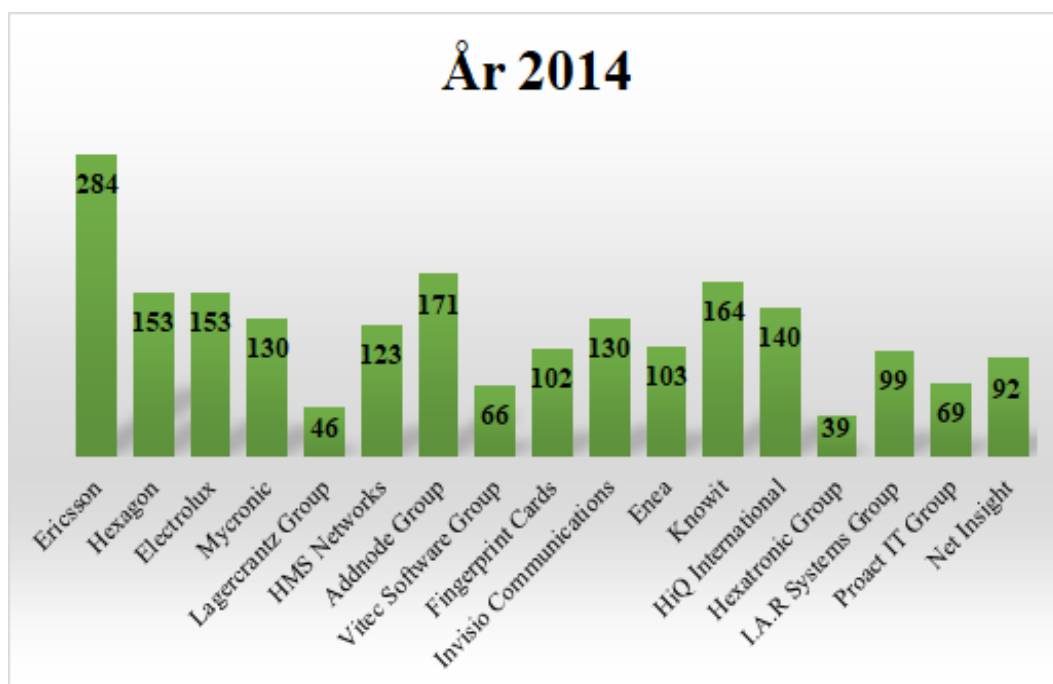
Figur 7 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2012.

5.1.9 År 2014

Grafen visar omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i respektive årsredovisning från år 2014, noterbart för året är att inga företag tillkommit. Således har de undersökta företagen fortsatt varit 17 stycken.

Den genomsnittliga ökningen kring rapporteringen av humankapital mellan åren 2012-2014 är 4,08 procent. Av alla företag så har 58 procent ökat rapporteringen av humankapital. Den största procentuella ökningen av företagen står Proact IT Group för som ökat rapporteringen med 46,81 procent. Vidare nämner Ericsson sitt humankapital 284 gånger, som är frekventast i urvalet. Tvärtemot så rapporterar Hexatronic Group sitt humankapital minst med 39 gånger.

Sju av företagen, Electrolux, Mycronic, Vitec Software Group, Enea, Knowit, HiQ International och Net Insight har minskat rapporteringen av humankapital under perioden. Av de sju som har minskat rapporteringen står Net Insight för den största procentuella minskningen med 35,21 procent.



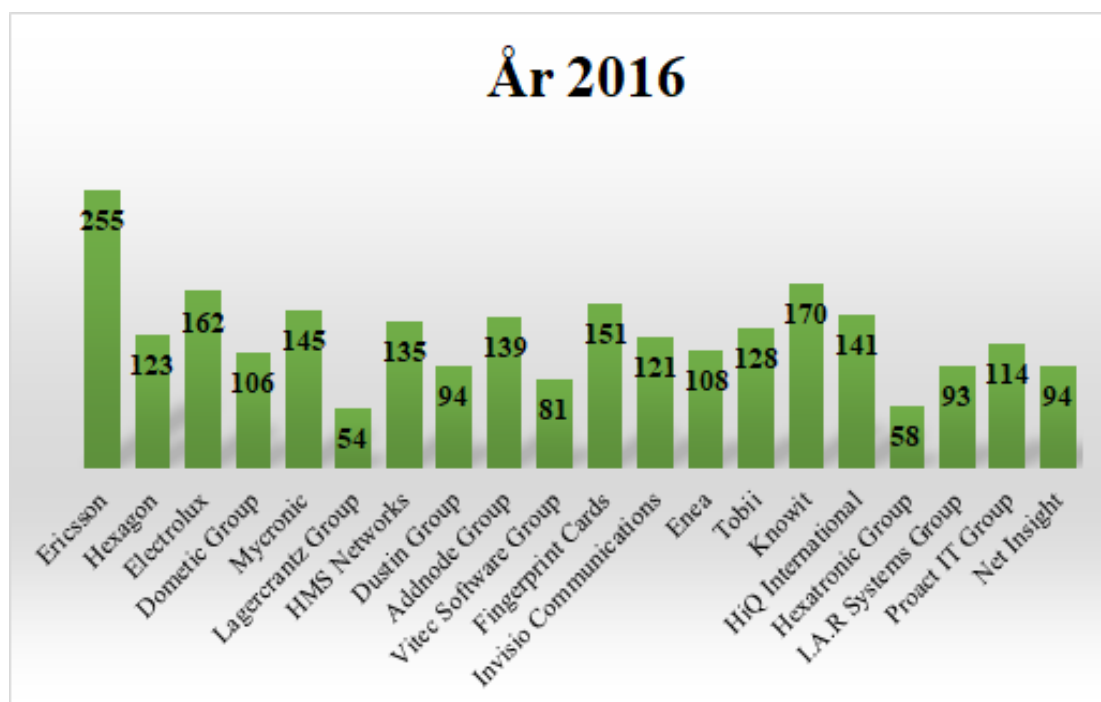
Figur 8 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisning från år 2014

5.1.10 År 2016

Grafen visar omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i respektive årsredovisning från år 2016, noterbart för året är att Dometic Group, Dustin Group och Tobii har tillkommit som företag i urvalet. Således är de undersökta företagen nu 20 stycken.

Den genomsnittliga ökningen kring rapportering av humankapital mellan åren 2014-2016 är 1,8 procent. Av alla företag exklusive Dometic Group, Dustin Group och Tobii så har 71 procent ökat rapporteringen av humankapital. Den största procentuella ökningen står Proact IT Group för som ökat med 65,21 procent. Vidare nämner Ericsson sitt humankapital 255 gånger, som är mest frekvent i urvalet. Tvärtemot så rapporterar Lagercrantz Group sitt humankapital allra minst med 54 gånger.

Fem av företagen, Hexagon, Mycronic, Addnode Group, Invisio Communications och I.A.R Systems Group har minskat rapporteringen av humankapital under perioden. Av de sju som har minskat rapporteringen så står Hexagon för den största minskningen med 19,61 procent.



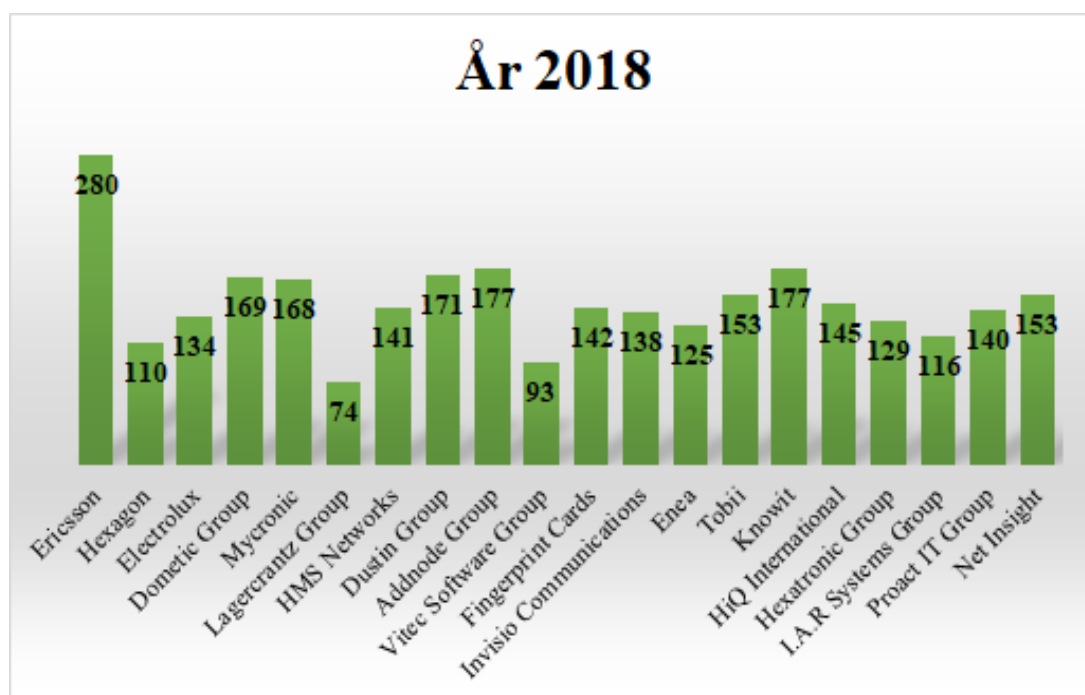
Figur 9 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2016

5.1.11 År 2018

Grafen visar omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i respektive årsredovisning från år 2018, noterbart för året är att inga företag tillkommit i urvalet. Således är de undersökta företagen 20 stycken.

Den genomsnittliga procentuella ökningen kring rapportering av humankapital mellan åren 2016-2018 är 18,73 procent. Av alla företag så har 80 procent ökat rapportering av humankapital. Den största ökningen i omfång av företagen står Hexatronic Group för som ökat med 122,41 procent. Vidare nämner Ericsson sitt humankapital 280 gånger, som är frekventast i urvalet. Tvärt emot så rapporterar Lagercrantz Group sitt humankapital minst med 74 gånger.

Tre av företagen, Hexagon, Electrolux och Fingerprint Cards har minskat sin rapportering kring humankapital under perioden. Av de fyra som har minskat sin rapportering så står Electrolux för den största procentuella minskningen med 17,28 procent.



Figur 10 - Omfattningen kring hur ofta företagen nämner humankapital i årsredovisningen från år 2016

5.2 Sammanfattning av innehållsanalys

Totalt sett har rapportering av humankapital ökat med 152,02 procent mellan åren 2000-2018, den procentuella genomsnittliga ökningen per år är således 8 procent. Av de företag som rapporterar humankapital mest frekvent så kvalar Ericsson in på en första plats sett över hela perioden. Tvärtemot är Hexatronic Group det företag som under sin notering i genomsnitt rapporterar minst kring humankapital. Företaget gör dock en rejäl ökning sista året i studien.

Den mest omfattande ökningen i rapportering av humankapital sker mellan åren 2000-2010 för att sedan stagnera fram till 2016 där det sker en stor ökning fram till 2018. Sett över hela tidsperioden så ökade 71,5 procent av företagen rapporteringen av humankapital vid varje genomförd mättidpunkt. Under år 2002-2004 expanderade 86 procent av företagen rapporteringen av humankapital, vilket är den period då flest ökning sker. Tvärtemot så expanderade få företag rapporteringen 2010-2012 då endast 41 procent av företagen ökade rapporteringen av humankapital. Detta är den enda tidpunkten under hela mätperioden 2000-2018 som en majoritet av företagen minskade rapporteringen.

I resultaten går det inte att se någon tydlig koppling mellan börsvärde och i vilken omfattning företagen rapporterar. Studeras dagens börsvärde med grafen för 2018 kan det dock ses att Ericsson som idag har högst börsvärde i urvalet, även är det företag som rapporterar mest frekvent kring humankapital. Dock så kvalar Hexagon med näst högst börsvärde in på en bottenplats sett till omfattningen kring rapportering av humankapital. Istället indikerar graferna på att det inte finns något direkt samband och att omfattningen kring hur mycket företagen rapporterar om humankapital beror på andra interna faktorer oberoende av företagets börsvärde. När början av den undersökta tidsperioden, år 2000, jämförs med slutet av tidsperioden, år 2018, så är det endast ett av företagen, I.A.R Systems, som totalt sett minskat rapporteringen av humankapital. Således har 95 procent av företagen totalt sett ökat rapporteringen av humankapital från första mättidpunkt, år 2000, till sista, år 2018.

5.3 Intervju med Anna-Karin Samuelsson

Utifrån de öppna frågor som ställdes under intervjun så fördes en dialog kring rapportering av humankapital. Från den transkribering som gjordes av intervjun följer nu en sammanfattning som beskriver de viktigaste aspekterna som intervjun bidrog med till studiens valda syfte.

Anna-Karin Samuelson berättade hur Ericsson under de senaste åren gått från benämningen Human Resources, för att istället prata om personalen utifrån benämningen People. Detta ska tydligare förmedla att företaget inte enbart ser sina medarbetare som en kortsiktig resurs, utan något som långsiktigt gagnar företaget. Samuelson utvecklar detta vidare genom att poängtera att utan medarbetarna skulle bolaget inte kunna bedriva den framgångsrika forskning de bedriver, eller vara ett välfungerande företag. Detta resonemang menar hon gäller alla teknikintensiva bolag. Samuelson berättar att Ericsson vill vara ett företag som tar plats i flera olika forum, runt om i de samhällen de bedriver verksamhet i. Hon menar att detta bygger på en övertygelse där företagen behöver locka till sig rätt talanger för att kunna bedriva en fortsatt framgångsrik verksamhet. Personal med kompetens har aldrig varit viktigare än idag menar hon.

Skiftet till när bolag generellt började inse vikten av att hitta rätt talanger för att kunna bedriva en framgångsrik verksamhet har funnits i mer än tio år menar Samuelson. Dock så har det framförallt visat sig i praktiken de senaste tre åren, då det också fått ett större fokus i bolagens rapporter. Samuelson berättar att företagen vill gå bort från den gamla trend där arbetsplatsen endast sågs som ett ställe de anställda gick till för att leverera resultat, det så kallade high performance indexet. Idag är det istället mer trendigt att prata om people experience, vilket bygger på en oerhört stark trend där företagen vill vara en mer human arbetsplats. Trenden grundar sig i att företag de senaste åren sett ett större värde i personalen och därmed pratar mer om hur de arbetar med medarbetarnas utveckling och trivsel, både muntligt, men också skriftligt i rapporteringen.

Vidare menar Samuelson att Ericsson är ett koncernföretag där det redan finns ett starkt kulturellt DNA med svenska värderingar. Det finns ett sunt förnuft, anställda är schyssta mot varandra och verksamheten bygger på en långsiktighet samt vilja att växa tillsammans med sina medarbetare. Ur ett tidsperspektiv är medelanställningstiden väldigt hög hos Ericsson berättar Samuelson, något som indikerar att det fokus som funnits på humankapital under en längre tid varit positivt. Hon menar på att Ericsson under en längre tid varit ledande i branschen när det kommer till att fokusera på humankapital. Något som kan kopplas till företagets 140 år i

branschen och den kultur som finns i organisationen. Samuelsson förklarar hur Ericsson alltid fokuserat på att tidigt anpassa sig till förändringar på marknaden. Hur företaget snabbt applicerar nya tekniska innovationer, men också tar till sig nya tankesätt som dyker upp på marknaden. Generellt så menar hon att det för företag är viktigt att se hur marknaden och branschen hela tiden förändras och försöka agera ledare i denna förändring. Misslyckas företag att anpassa sig till nya trender så menar Samuelson att det finns många exempel på hur dessa snabbt blir förlorare på marknaden.

Ur ett aktieägarperspektiv menar Samuelson att det blivit allt viktigare att under de senaste åren förmedla ett fokus på hur företag jobbar med tillväxt tillsammans med sina medarbetare. I rapporterna blir det därmed enligt Samuelson väsentligt att informera om hur företaget arbetar med faktorer som förnuft, långsiktighet och tillväxt tillsammans med medarbetarna. Samuelson anser att det generellt sett finns ett ökat krav från intressenterna på att se mer information om humankapital i rapporterna. De viktigaste intressenterna för Ericsson är stora bolag och kunder, men enligt Samuelson inte minst den svenska staten till vilken Ericsson levererar viktiga samhällsstrukturlösningar, men också måste följa den lagstiftning som finns angående rapportering.

Samuelson menar att lagstiftningen självklart påverkar omfattningen kring rapportering av humankapital. Det är viktigt att följa lagstiftningen och göra rätt för sig. Dock så anser Samuelson att det finns ett högre motiv än att bara göra rätt för sig. Företag vill visa på att det finns en tydlig plan och långsiktighet kring humankapital, och detta vill de gärna skylta med då det är en central del i hela organisationen. Samuelsson menar vidare att Ericsson som företag ser sig som en ledare på området, och inte en följare, när det kommer till rapportering av humankapital. Hon poängterar än en gång att det på Ericsson finns en genuin känsla där företaget vill vårda sina medarbetare väl. Det ska finnas en långsiktighet i arbetet kring företagets humankapital, och detta vill Ericsson gärna kommunicera till sina intressenter. Långsiktigheten i arbetet med Ericssons humankapital menar Samuelsson ligger i att kunna behålla kvar nyckelpersoner och kritisk kompetens inom bolaget. Detta ger som tidigare beskrivet en långsiktig stabilitet för hela organisationen avslutar hon.

6. Analys

6.1 Förändringsprocessen år 2000-2018

Vid granskning av den första grafen i empirin så syns en tydlig ökning i rapportering av humankapital för tidsintervallet 2000-2018. Mellan år 2000 till 2018 så har den genomsnittliga rapporteringen av humankapital i studiens utvalda företag ökat med 152,02 procent, något som tyder på att företag vill informera och ser ett behov av att presentera humankapital i en allt större utsträckning. Innehållsanalysen visar att ökningen inte har inträffat under ett specifikt år, utan att den har skett successivt under hela den undersökta tidsperioden, med år som innehåller större ökning än andra. Intervjun med Samuelson indikerar också på att förändringen ägt rum sedan många år tillbaka och att det är flera faktorer som påverkat. Det kan därmed inte vara en enskild händelse som föranlett ökningen utan motiven bör vara flera.

Som innehållsanalysen visar så var rapporteringen av humankapital inte lika utbredd i början av den undersökta tidsperioden, något som stärks av den substantiella teorin där Quagli (1995) menar att det inte fanns ett tillräckligt fokus på personal i rapporteringen, i slutet på 90-talet. Intervjun med Samuelson indikerar också på att utvecklingen först tog ordentlig fart under de senaste åren, men att den startades för mer än tio år sedan. Den samlade bilden visar alltså hur rapportering av humankapital existerat under en längre tid, men att det i början av den undersökta perioden skedde i liten utsträckning. Innehållsanalysen visar hur det under år 2000 endast var ett mindre antal av de studerade företagen som visade på en mer omfattande rapportering. Företag som I.A.R Systems Group och HiQ International hade i förhållande till många andra en högt utvecklad rapportering. Aktörerna kan kategoriseras utifrån Rogers (2003) teori om förändringar där han identifierar företag som i ett tidigt stadie tar en ledande roll i förändringsprocessen, för innovators. De företag som agerade innovators i början av tidsperioden hjälpte rimligen till att driva på en förändring genom att testa nya tillvägagångssätt kring hur en utvecklad rapportering kunde se ut och fungera.

Under de två efterföljande åren 2000-2002 visar innehållsanalysen hur några av företagen närmar sig de som år 2000 var ledande. Ett exempel på ett av dessa företag i urvalet är Ericsson som ökade rapporteringen av humankapital lavinartat under perioden, och fortsätter så under hela första halvan av det undersökta tidsintervallet. Iakttagelsen stämmer överens med Samuelsons tankar där hon beskriver hur Ericsson under en längre tid arbetat med att utveckla arbetet samt informationsgivelsen kring humankapital. För Ericsson har det enligt Samuelson

länge varit viktigt att hoppa på trender i ett tidigt stadie och hon menar att företaget är en av trendsättarna i branschen. Enligt Rogers (2003) skulle därmed Ericsson vara en early adopter, ett företag som snabbt anpassar sig efter de förändringar som sker på marknaden och som innovators driver på.

När early adopters applicerar ett tillvägagångssätt brukar andra företag relativt omgående följa efter. Detta kan ses i innehållsanalysen där majoriteten av företagen likt Ericsson ökar rapporteringen av humankapital kraftigt under efterföljande tidsperioder fram till år 2010. Som early adopter använder sig Ericsson av det som innovators ursprungligen kreerat och skapar en trend som fler etablerade företag i branschen hänger på. De företag som följer Ericsson och andra early adopters beskrivs enligt Rogers (2003) som early majority. Early majority ogillar risker, men när de ser hur många företag i branschen applicerar ett nytt tillvägagångssätt i rapporteringen är de inte sena att haka på trenden med att presentera humankapital mer omfattande.

Innehållsanalysen visar hur några företag är mer trögrörliga och inte i samma utsträckning anpassar sig till trenden kring informationsgivande av humankapital. Dessa företag faller under kategorierna late majority och laggards, men eftersom att innehållsanalysen visar att de flesta företagen ökar rapporteringen av humankapital, så är förekomsten av det Rogers (2003) kallar för laggards i princip obefintlig. Över 70% av företagen ökar rapporteringen vid varje mättillfälle och de flesta övriga ökar sin rapportering totalt sett från år 2000. Endas I.A.R systems minskar rapporteringen totalt, men eftersom att de vid år 2000 identifierades som innovators så minskar de rapporteringen från ursprungligen höga nivåer. Alla undersökta företag visar därmed någon form av intresse i att beskriva humankapital.

Det går däremot att argumentera för att vissa företag tillhör det Rogers (2003) definierar som late majority eftersom att de generellt är långsammare än övriga på att utöka rapporteringen och i vissa fall till och med minskar den. Grafen för 2018 visar hur Lagercrantz group och Vitec Software group i dagsläget rapporterar mindre än övriga företag i studien. Både Lagercrantz och Vitec har varit noterade sedan början av den undersökta tidsperioden och därför bör inte tidpunkten för respektive börsintroduktion kunna härledas till företagens låga rapportering av humankapital. Företagens långa tid som börsnoterade i kombination med att de fortfarande presenterar en relativt låg informationsgivelse gör att de bevisligen varit långsamma på att haka på den uppåtgående trenden med rapportering av humankapital. Därmed kan de två företagen klassificeras som det Rogers (2003) kallar för late majority. Även Hexatronic som under

perioden som noterad rapporterar i låg omfattning, men som dock ökar rapporteringen sista året, kan kategoriseras till denna grupp av företag.

Bland de företag som noterades någon gång under den valda tidsperioden så går det inte se något samband kring hur pass utvecklad rapporteringen var första året som noterat bolag. Vissa av företagen hade redan vid noteringen en hög grad av rapportering, medans vissa kan kategoriseras till late majority, då rapporteringen ökade gradvis från väldigt låga nivåer. Majoriteten av de företag som noterades under den valda tidsperioden ökar dock rapporteringen för varje undersökt år, något som indikerar att de företag som noteras i branschen följer den generella trenden att öka rapporteringen av humankapital. Detta stämmer alltså överens med Rogers (2003) generella idé om hur en förändringsprocess går till. Där de som försöker slå sig in i en bransch ofta identifierar hur konkurrenterna gör och därefter imiterar tillvägagångssättet.

Under tidsperioden 2010-2016 sker en generell inbromsning i ökningen av rapportering. Mellan åren 2010-2012 minskade rapporteringen av humankapital något och mellan övriga tidsintervall så ökade rapporteringen svagt. Stagneringen kan ha flera förklaringar, det som tydligt ses i innehållsanalysen är att de flesta företagen år 2010, i relation till tidigare år, har en utvecklad rapportering. Det går därför argumentera för att företagen under tidsperioden når någon form av pik, där de som vill använda sig av en utvecklad rapportering redan gör det och därför inte behöver fortsätta utökningen i samma takt. De som tillhör early och late majority har anpassat sig efter den nya trenden och därmed applicerat en utvecklad rapportering. Den kraftiga ökning som sedan sker 2016-2018 kan mestadels hänföras till förändringar i den tvingande lagstiftningen.

6.2 Bakomliggande motiv till förändring av rapportering

6.2.1 Tvingande lagstiftning

Studiens empiriska material i kombination med presenterade teorier visar på att förändringar i den tvingande lagstiftningen har varit en av faktorerna som påverkat rapportering av humankapital. Under åren 2016-2018 ökar rapporteringen av humankapital, vilket kan kopplas samman med en utökad tvingande rapportering på grund av de förändringar som trädde i kraft i årsredovisningslagen samt hållbarhetslagen under perioden. Resonemanget stärks av att Samuelson anser att lagstiftningen är viktig och att det är något som alla företag försöker följa. Hon medger därför att de förändringar som skett i lagstiftningen påverkat rapporteringen av humankapital.

DiMaggio och Powells (1983) teori om tvingande isomorfism korrelerar med sambandet ovan och kan därmed förklara den ökade rapporteringen. Svenska staten fyller en stor roll som intressent eftersom att den påverkar alla företag direkt via lagar och regler. När staten genom lagar kräver något från företagen så måste de i princip genomföra kravet, annars kan följderna bli avsevärda. Samuelson bekräftar den bilden då hon menar att staten, delvis på grund av tvingande lagstiftning, är en av Ericssons viktigaste intressenter. För företagen i studien blir därmed staten en av de mest avgörande intressenterna som påverkar rapporteringens utformning i bolagen. Som DiMaggio och Powell (1983) säger angående tvingande isomorfism så är de mest avgörande intressenterna branschorienterade och har förmågan att påverka alla företag inom en bransch. När det kommer till vad som ska finnas med i ett bolags årsredovisning så har staten en sådan makt. Utökas reglerna för vilken information om humankapital som måste finnas med i årsredovisningar så ökar per definition den tvingande rapporteringen av humankapital. Därmed har förändringarna i årsredovisningslagen och hållbarhetslagen varit en avgörande faktor för den ökning i rapportering som kan ses för tidsintervallet 2016-2018.

Den tvingande lagstiftningen förändrades dock mestadels i slutet på senaste decenniet, därmed kan den stora ökning i rapportering som ses i första halvan av den undersökta tidsperioden, år 2000-2010, inte härledas till en ökad tvingande lagstiftning. Därför måste det finnas andra frivilliga faktorer som påverkat företagens beslut kring att utveckla rapportering av humankapital. Artsberg (2005) menar att den tvingande rapporteringen ofta kan bli innehållslös och att företagen därmed väljer att utöka den med frivillig informationsgivning. Samuelsson berättar att den tvingande lagstiftningen endast är en av alla faktorer som påverkar rapporteringen. Hon indikerar att det finns ett högre frivilligt motiv med att rapportera humankapital och dessa faktorer analyseras djupare i den fortsatta analysen.

6.2.2 Företag följer varandra

Som innehållsanalysen i kombination med Rogers (2003) teori visar så härmar företag generellt varandra under processer av förändring. När några företag utvecklar rapporteringen av humankapital så är en rimlig följd att fler följer efter. Ericssons tidiga utveckling är ett sätt att skapa trender. Som ett av de ledande företagen i branschen har de ögonen på sig och kan likt Rodgers (2003) beskriva agera som en early adopter och därmed bli trendsättare. Samuelsson menar att Ericssons långa tid i branschen och fokus på långsiktighet gör att de snabbt hakar på nya trender, vilket gör att de relativt tidigt utvecklade rapporteringen. Gamerschlag, Guenther

och Möller (2011) beskriver hur intresset för humankapital ökar genom hela perioden 2000-2010 och denna trend hakar I.AR Systems, HiQ International och Ericsson bevisligen på i ett tidigt skede, när de tillsammans med andra företag agerar innovators och early adopters.

DiMaggio och Powells (1983) teori om härmande isomorfism förklarar hur organisationer som är osäkra på hur de i framtiden ska gå tillväga imiterar de som i branschen implementerar nya tankesätt. Den generella trenden i innehållsanalysen visar att majoriteten av företagen utökar rapporteringen åren efter att de som benämns innovators och early adopters implementerar en utvecklad rapportering. Därför är det rimligt att den ökade rapporteringen fram till år 2010 grundades i att företag generellt hakade på en trend där rapportering blivit allt viktigare. Teknikbranschen är en bransch i ständig utveckling där förutsättningarna i framtiden kan vara otydliga, därmed ökar incitamenten för att mer osäkra aktörer imiterar de som agerar ledare i branschen. När företag vill utvecklas och skapa legitimitet så säger härmande isomorfism att företagen identifierar hur övriga företag agerar. På så sätt ökade rapporteringen trots att det från början bara var ett fåtal ledande aktörer som hade en utvecklad rapporteringen av humankapital. Tillvägagångssättet bekräftas av Samuelsson som menar att företag generellt måste vara på tårna och se hur branschen utvecklas, vad konkurrenterna gör och vad kunderna efterfrågar. Ett tillvägagångssätt som naturligt leder till att företag imiterar varandra och därmed på längre sikt blir mer homogena.

Dock ska det noteras att vissa enskilda företag såsom Fingerprint och Enea särskiljer sig från den generella branschutvecklingen. Under vissa enstaka tidsperioder minskar de rapporteringen av humankapital trots att de flesta andra ökar, något som följaktligen skulle tala emot att härmande isomorfism föreligger i dessa företags rapportering. Däremot som tidigare beskrivit så har i princip alla aktörer totalt sett under den valda tidsperioden ökat rapporteringen, även Fingerprint och Enea. Därmed så talar det långsiktiga perspektivet fortfarande för att majoriteten av företagen går mot en ökad rapportering och i så fall imiterar det generella tillvägagångssättet i branschen.

6.2.3 Skapa legitimitet för verksamheten

Deegan & Unerman (2011) och Suchman (1995) beskriver vikten av att företag uppfattas som legitima för att både bibehålla och utveckla en långsiktig konkurrenskraft. För att skapa legitimitet enligt legitimitetsteorin så kan företag exempelvis följa lagar och regler eller försöka möta olika intressenters krav och föreställningar. Det här kan tydas från innehållsanalysen där

företagens rapportering av humankapital ökar då de tvingande rapporteringskraven skärps och utvidgas. En tydlig illustration av legitimitetsskapandet syns vid år 2016-2018, där rapporteringen ökade kraftigt från att ha varit stillastående under ett antal år. Företaget ändrar då rapporteringen utifrån de nya lagkraven dels för att de måste, men också för att upprätthålla legitimitet och inte bryta de sociala kontrakt som finns med företagets intressenter.

För att skapa en legitim organisation så krävs det dock mer än att endast följa lagen, företagen måste visa att de genuint vill upprätthålla en god och transparent kontakt med intressenterna. Samuelsson medger att den tvingande lagstiftningen är väsentlig, men hon menar att företag jobbar med olika värden för att uppnå ett högre syfte. Hon pratar mer om att skapa legitimitet gentemot de stora intressenterna, där företag vill visa hur de jobbar med humankapital och att det finns en långsiktighet i den processen. Enligt Samuelson är tillväxt i kombination med fokus på medarbetarna något som intressenterna efterfrågar i allt större utsträckning, vilket leder till att företagen informerar mer om detta i rapporterna. Sellhorn och Stier (2018) menar att de finansiella rapporterna ska ge tillräcklig information till investerarna och vara ett rimligt värderingsunderlag. Efterfrågar intressenterna mer information om humankapital kommer företagen öka rapporteringen för att fortsatt uppfattas som legitima.

Eftersom att intresset kring humankapital växt genom hela den undersökta tidsperioden kan legitimitetsskapande härledas till hela tidsintervallet 2000-2018. Samuelsson menar att företag alltid sett en vikt i att följa lagen och följa intressenternas efterfrågan. På så sätt kommer legitimitetsskapande alltid vara en viktig faktor till varför företag följer trender och förändrar sin verksamhet. Förändrar inte företagen sin rapportering utifrån vad intressenterna uppfattar som legitim rapportering eller presenterar felaktig information så finns risk för att ett legitimitetsgap utvecklas. Intressenternas efterfrågan kan återigen kopplas till teorin om tvingande isomorfism, då företagen förändras utefter vad intressenterna vill ha. Genom att följa intressenternas efterfrågan skapar sig företagen enligt legitimitetsteorin förutsättningar för att långsiktigt överleva på marknaden och upprätthålla det sociala kontrakt som finns mellan företaget och dess intressenter. Bakgrunden till intressenternas efterfrågan på mer information kring humankapital kan kopplas till Bloom och Kamm (2014) som beskriver det viktiga sambandet mellan ekonomisk tillväxt och nöjda medarbetare.

6.2.4 Samhällstrend

Gamerschlag, Gunther och Möller (2011) beskriver hur betydelsen av immateriella värden har ökat avsevärt de senaste årtiondena. Företagens värde består alltmer av kunskap och personal. Den ökade rapporteringen av humankapital som fångas upp i innehållsanalysen stämmer alltså överens med bilden av ett generellt ökat fokus på humankapital som tidigare forskning visar. Alberto Quagli (1995) menar att en stor del av företagens värde idag kan hänföras till humankapitalet och detta skapar därmed ett ökat intresse från intressenterna. Samuelsson indikerar också på att ökat fokus kring humankapital är en samhällstrend som råder i teknikbranschen. Den anställde blir allt viktigare för att företag ska utvecklas och vara välfungerande. Som Roos, Fernström och Pike (2006) förklarar så har företag börjat inse att det inte är människan i sig som är värdefull för organisationen utan den kunskap och erfarenhet som personen besitter. Företagen har därmed enligt Samuelsson ett mer genuint intresse i att värna och utveckla sin personal, samt framhäva det i sina rapporter. En mer gemensam och likvärdig bild kring humankapital i samhället kan enligt normativ isomorfism göra att rapporteringen ökar. Om företagen och dess ledningar anser att information om humankapital är viktigt, ökar också rapporteringen.

En ökad betydelse av humankapital bidrar rimligen till att företagen blir mer benägna att frivilligt prata om tillgången i rapporteringen. Den ökning i rapportering som syns från år 2000 kan härledas till en stadigt ökad betydelse av humankapital. Samuelson menar att företagen ser ett stort intresse i att ge information om humankapital, för att förklara för samhället hur de arbetar med denna allt mer viktiga tillgång. För att attrahera och behålla kompetens inom bolaget anser Samuelson att det är viktigt att följa de samhällstrender som finns, annars blir företaget snabbt en förlorare. Iakttagelsen kan härledas till teorin om normativ isomorfism där företag anpassar sitt tillvägagångssätt utefter de trender som syns i samhället. Om det i samhället generellt finns ett ökat fokus på vikten av humankapital kommer företagen enligt normativ isomorfism följa gruppnormerna i samhället för att undvika att hamna utanför och långsiktigt göra eventuella förluster.

Innehållsanalysen visar hur rapporteringen stagnerar under tidsperioden 2010-2016. Motiven bakom stagningen kan som tidigare beskrivit hänföras till att företagen når en nivå i rapportering, där humankapital presenteras på ett utvecklat sätt. I övrigt så visar varken insamlad teori eller empiri vilka faktorer som ligger bakom den avstannade ökningen. Möjliga faktorer till varför stagningen inträffade diskuteras vidare i kommande diskussionsdel.

7. Slutsatser

Studiens innehållsanalys visar hur det i teknikbranschen skett en intensifiering i rapportering av humankapital under tidsperioden år 2000-2018. Den ökade rapporteringen har skett i olika steg där perioderna 2000-2010 och 2016-2018 var de år det skedde mest markanta ökningarna. Studien kommer fram till att några företag har varit drivande i utvecklingen och agerat som innovators. Dessa företag har tagit till vara på ett generellt ökat intresse kring humankapital och utvecklat en trend med ökad rapportering, som majoriteten av de undersökta företagen hakat på. Studien visar dock att en minoritet av de undersökta företagen tillhör en late majority, som varit mer trögrörliga i att utveckla rapporteringen. De företag som noterats under den valda tidsperioden har generellt sett imiterat branschens befintliga aktörer och därmed gradvis ökat sin rapportering av humankapital.

Studien kommer fram till att den tvingande lagstiftningen spelat en avgörande roll vid ökningen i rapportering, i synnerhet under tidsperioden 2016-2018. Staten spelar en stor roll när den som intressent genom lagstiftning bestämmer vad företagets årsredovisningar ska innehålla. Därmed har den tvingande redovisningen haft en direkt påverkan på den ökade rapporteringen. Studien identifierar dock att flertalet frivilliga motiv varit avgörande under hela den undersökta tidsperioden, 2000-2018. Företag härmar varandras tillvägagångssätt och har på så sätt ökat rapporteringen, där de som är mer osäkra och ofta nya i branschen imiterar de som använder mer utvecklade sätt att rapportera humankapital. Det har också funnits en trend i samhället där humankapital blivit allt viktigare och där sambandet mellan finansiell framgång och nöjda medarbetare blivit uppenbar för företagen och dess intressenter. Ett ökat fokus på humankapital har därmed varit ytterligare en faktor till ökad rapportering. För att behålla legitimiteten i verksamheten har företagen följt den förändrade lagstiftningen, men också de krav som intressenterna ställt, något som inneburit att informationen om humankapital ökat kraftigt sedan år 2000.

8. Diskussion

Slutsatserna i studien visar hur rapporteringen av humankapital ökat kraftigt sedan år 2000 och att faktorerna bakom förändringen är en ökad tvingande lagstiftning, företagets behov av att uppfattas som legitima samt att humankapital blivit trendigt under den undersökta tidsperioden. I kommande delar diskuteras slutsatserna i kombination med nödvändigheten av att kontrollera rapportering av humankapital, samt vilka vidare undersökningar som kunnat genomföras utifrån studiens resultat.

8.1. Diskussion kring tvingande rapportering

Den tvingande lagstiftningens påverkan på rapportering av humankapital är bevisligen tydlig, dock får den anses som relativt begränsad. I och med detta kan användbarheten kring rapportering av humankapital ifrågasättas. Jämförbarheten i årsredovisningarna över tid är begränsad, eftersom företagen i stort sett frivilligt kan välja hur och i vilken omfattning humankapital ska rapporteras från år till år. Som Deegan (2011) säger så finns det alltid en risk för att den frivilliga rapporteringen innehåller felaktigheter och bara visar de aspekter som är positiva för företaget. Således kan tillförlitligheten i rapportering med mestadels frivillig information anses osäker.

För att uppnå redovisningens kvalitativa egenskaper i enlighet med IASB:s referensram skulle staten förslagsvis kunna utöka den tvingande lagstiftningen för att uppnå tydligare riktlinjer kring vad som ska ingå i rapporteringen av humankapital. På så sätt skulle det vara lättare att uppnå de kvalitativa egenskaperna *begriplighet*, *relevans*, *tillförlitlighet* och *jämförbarhet*. Något Alfredson et al (2009) menar behöver uppfyllas för att göra rapporteringen användbar för företags intressenter. Med tydligare riktlinjer kring vad som ska innefattas i rapporteringen hade informationen blivit mer *jämförbar* mellan företagen, eftersom att informationen i rapporterna hade tagit ursprung i samma utformning. Den hade blivit mer *tillförlitlig* ifall de lagstiftade kraven hade blivit föremål för årlig kontroll och revision. Beroende på lagstiftningens utformning och vilken information som skulle behöva finnas med så skulle också *begripligheten* samt *relevansen* i rapporternas information kunna öka.

Utifrån studiens insamlade material kan det dock diskuteras ifall det redan idag finns en tydlig norm kring hur rapportering av humankapital ska rapporteras. Humankapital rapporteras i en större omfattning än tidigare och företagen ser ut att imitera varandras tillvägagångssätt. Därför går det att argumentera för att informationen idag redan uppfyller de krav som IASB:s

referensram ställer. Intressenternas krav på en utvecklad rapportering av humankapital ställer krav på företagen att ge ut *begriplig, relevant, tillförlitlig och jämförbar* information. En annan central fråga är ifall den kostnad företag möter vid framställning av tvingande information, motiverar nyttan. I de företag som innehar ett betydelsefullt humankapital där tillgången är central för företagets framtida framgångar, kan kostnaden säkerligen motiveras. I företag som däremot är mindre humankapitalintensiva skulle nyttan vara lägre för intressenterna, och därmed skulle kostnaden för att framställa informationen ej vara motiverad. Den frivilliga rapporteringen kanske på egen hand ger ut den information som är nödvändig för respektive företag, vilket skapar ett rapporteringsklimat som fungerar utan fler regleringar.

8.2 Förslag på vidare studier

Avgränsningarna leder till att vissa perspektiv och aspekter inte berörs i studien, vilka skulle kunna studeras i nya framtida studier. Den studie som gjorts skulle kunna göras på andra branscher för att se om resultatet endast är hänförligt till teknikbranschen eller om en ökad rapportering av humankapital är ett allmänt fenomen.

I studiens genomförda innehållsanalys framgår det att rapportering av humankapital bromsades in under 2010-2016. Författarna av studien anser att det finns aspekter kring denna stagnering som bör undersökas ytterligare för att precisera fler faktorer kring varför stagneringen inträffade. Studien kommer fram till att det skulle kunna bero på att företagens rapportering pikade under perioden och att företag generellt inte kände ett behov av att ytterligare utöka rapporteringen. Resonemanget skulle behöva undersökas i en ny studie för att få en högre trovärdighet och empirisk förankring. Under år 2008-2009 bröt en finanskris ut som skakade om de finansiella marknaderna runt om i hela världen. Därav är ett annat förslag på vidare studier att undersöka om det finns något samband mellan finanskrisen och den minskade ökningen i rapportering av humankapital. Minskade incitamenten för att vidga rapporteringen när det gick ekonomiskt sämre för företag generellt?

Det hade också varit intressant att göra en djupare fallstudie på några få företag i teknikbranschen för att få en djupare förståelse kring hur de resonerar angående rapportering av humankapital och vilka faktorer som ökar incitamenten till ökad rapportering. Studien skulle kunna kompletteras med att göra en undersökning av olika intressenter för att se vad de efterfrågar och om de anser att det krävs mer tvingande lagstiftning i rapporteringen av humankapital.

Studien skulle också kunna breddas till ett internationellt perspektiv där länder jämförs för att se vilka skillnader och likheter som finns i rapportering av humankapital. Perspektivet hade kunnat skapa ett nytt synsätt på rapportering av humankapital och information från studien hade kunnat användas för att utveckla det internationella ramverket. Om tvingande rapportering av humankapital integrerats i IASB:s internationella ramverk för redovisning hade rapporteringen blivit mer homogeniserad och jämförbar länder och företag emellan.

Slutligen diskuterar Bloom och Kamm (2014) möjligheten att tekniskt redovisa humankapital i balansräkningen. De nämner exemplet med fotbollsklubbar där spelarna tas upp och redovisas som en tillgång i de finansiella rapporterna, vilket möjliggörs genom att spelarna skriver upp sig på kontrakt som binder dem till klubben. Det skulle vara intressant att studera om tillvägagångssättet skulle vara applicerbart på teknikbranschen, som också är en bransch baserad på humankapital. Hade aktiveringen av humankapital skapat mer relevanta rapporter som gjort det enklare att bedöma verkligt värde på teknikföretag, eller hade det varit en intern katastrof för de företag som använt sig av metoden? Spontant känns tillvägagångssättet svårt att applicera på den sedvanliga arbetsmarknaden och frågan är ifall det hade funkat utifrån svensk lagstiftning. Däremot är det intressant att se vilka effekter metoden haft på den tvingande och frivilliga rapporteringen samt företags bokförda värde. Med samhällen som allt mer byggs upp kring människors kompetens och långsiktiga kunskap, skulle tillvägagångssättet vara intressant att applicera på teknikbranschen.

Referenslista

Financial Accounting Standards Board. (1985). *FASB Statement of Financial Accounting Concepts No. 6: Elements of financial statements*. Retrieved from <http://www.fasb.org/resources/ccurl/792/293/CON6.pdf>

IFRS-volymer, 2018

Årsredovisningslagen, 1995:1554

International Accounting Standards Board (2015). *Conceptual Framework for Financial Reporting*. London: IASB.

Alfredson, K., Clark, K., Leo, K., Loftus, J., Picker, R. & Wise, V. (2009). *Applying International Financial Reporting Standards*, uppl. 2, Queensland: John Wiley & Sons

Andersson, M. (2017). Kunskaps- och Teknikföretagen Avgörande för Ekonomin, NyTeknik, Tillgänglig online: <https://www.nyteknik.se/opinion/kunskaps-och-teknikforetagen-avgorande-for-ekonomin-6855304> (Hämtad 20 december 2019)

Arbetsgruppen Konrad. (1990). *Den Osynliga Balansräkningen*, Tillgänglig online: <https://www.sveiby.com/files/pdf/denosynligabalansrakningen.pdf> (hämtad 17 november 2019)

Artsberg, K. (2005). *Redovisningsteori: Policy och Praxis*, uppl. 2, Malmö: Liber ekonomi

Arvidsson, S. (2011). Disclosure of Non-financial Information in the Annual Report: A management-team perspective, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 12, issue 2, pp. 277-300, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 20 november 2019)

Bell, E. & Bryman, A. (2015). *Företagsekonomiska Forskningsmetoder*, uppl. 2. Stockholm: Liber

Bolander, M. (2019). Ekonomi och HR Måste Samarbeta, *Realtid*, Tillgänglig online: <https://www.realtid.se/debatt/ekonomi-och-hr-maste-samarbeta> (Hämtad 15 november 2019)

Bloom, R. & Kamm, J. (2014). Human Resources: Assets That Should Be Capitalized, *Compensation & Benefits Review*, vol. 46, issue. 4, pp. 219-222, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 15 november 2019)

Christensen, J. (2010). Conceptual Frameworks of Accounting from an Information Perspective, *Accounting and Business Research*, vol 40, issue 3, pp. 287-299, Tillgänglig

genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 20 november 2019)

Clarkson, E. M. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance, *Academy of Management Review*, vol. 20, issue 1, pp. 92-117, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 27 november 2019)

Dahmash, N. F., Durand, B. R. & Watson, J. (2009). The Value Relevance and Reliability of Reported Goodwill and Identifiable Intangible Assets, *The British Accounting Review*, vol. 41, issue 2, pp. 120-137, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 17 november 2019)

Dean, C. P., Mckenna, K. & Krishnan, V. (2012). Accounting for Human Capital: Is the balance sheet missing something?, *International Journal of Business and Social Science*, vol. 3, issue 12, pp. 61-64, Tillgänglig online genom: http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_12_Special_Issue_June_2012/6.pdf

Deegan, C. & Unerman, J. (2011). Financial Accounting Theory: European edition, Europe, Middle East & Africa: McGraw-Hill Education

DiMaggio, J. P. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields, *American Sociological Review*, vol. 48, issue 2, pp. 147-160, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 20 november 2019)

Edvinsson, L. (1997). Developing Intellectual Capital at Skandia, *Long Range Planning*, vol. 30, issue 3, pp. 366-373, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 20 november 2019)

Ekonomifakta.se. (2019). Tjänsteproduktion, Tillgänglig online: <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/ekonomi/Produktion-och-Investeringar/Tjansteproduktionens-sammansattning/> (Hämtad 5 november 2019)

Fernström, L., Pike, S. & Roos, G. (2006). Den Värdeskapande Organisationen: Intellektuellt kapital i praktiken, Stockholm: Studentlitteratur

Flamholtz, E. (1999). Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, Boston: Kluwer Academics Publishers

Gamerschlag, R., Guenther, F. & Möller, K. (2011). Determinants and Effects of Human Capital Reporting and Controlling, *Journal of Management Control*, vol. 22, issue 3, pp. 311-333, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 17 november 2019)

Haniffa, R., Li, J. & Pike, R. (2008). Intellectual Capital Disclosure and Corporate Governance Structure in UK Firms, *Accounting & Business Research*, vol. 38, issue 2, pp. 137-159, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 17 november 2019)

Ienciu, M. N. & Matis, D. (2014). Inflection Points in the Development of IAS 38, *Journal of Financial Reporting and Accounting*, vol. 12 no. 1, pp. 62-75, Tillgänglig online genom: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jfra-04-2012-0014/full/pdf>

KPMG. (2016). Krav på Hållbarhetsrapportering från 2017, Tillgänglig online: <https://home.kpmg/se/sv/home/nyheter-rapporter/2016/03/krav-pa-hallbarhetsrapportering-fran-1-juli.html> (Hämtad 9 december 2019).

Lenciu, M. N. & Matis, D. (2014). Inflection Points in the Development of IAS 38, *Journal of Financial Reporting and Accounting*, vol. 12, issue 1, pp. 62-75, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 20 november 2019)

Lundahl, U., Skärvad, P.H. (2016). Utredningsmetodik, uppl. 4. Malmö: Studentlitteratur

Luthy, H. D. (1998). Intellectual capital and its measurement, Tillgänglig online: <https://pdfs.semanticscholar.org/ab31/a561613f45a9c1ee3805a5c9be6ad5d1c031.pdf> (Hämtad 3 december 2019)

Morningstar (2018). Morningstar Global Category Classifications [pdf] (Hämtad 25 december 2019)

Muehlbacher, J, Siebenaler, T. & Würflingsdoble, U. (2016). The Rise of Non-financial Performance Measures in Annual Reports: An analysis of ATX-listed companies, *Trendy Ekonomiky a Managementu*, vol 10, issue 25, pp. 9-21, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 20 november 2019)

Nationalencyklopedin. (2019a). Tjänsteföretag, Tillgänglig online: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/tjanstesamhalle> (Hämtad 6 november 2019)

Nationalencyklopedin. (2019b). Kunskapsföretag, Tillgänglig online: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kunskapsforetag> (Hämtad 14 november 2019)

Nationalencyklopedin. (2019c). Humankapital, Tillgänglig online: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/humankapital> (Hämtad 25 november 2019)

Nilsson, S. (2014). Redovisningens normer och normbildare: En nationell och internationell översikt, Stockholm: Studentlitteratur

O'Donovan, G. (2002). Environmental Disclosures in the Annual Report: Extending the applicability and predictive power of legitimacy theory, *Accounting, Auditing, Accountability Journal*, vol. 15, Issue 3, pp. 344-371, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 25 november)

Olsson, B. (2002). Debatt: Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov, *Balans*, nr. 3, Tillgänglig Online: https://www.faronline.se/dokument/balans/2002/balans_nr_03_2002/balans_2002_n03_a0019/ (Hämtad 10 december)

Penman, H. S. (2009). Accounting for Intangible Assets: There is also an income statement, *Abacus*, vol. 45, issue 3, pp. 358-371, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 17 november 2019)

Prince, J. B. & Dwivedi, N. (2013). A Third Dimension to Understanding Voluntary Disclosures. *Journal of Business Strategy*, vol. 34, issue 4, pp. 48-54, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 20 november 2019)

Pwc.se (2016). Lagstadgad Hållbarhetsrapport från 2017. Tillgänglig online: <https://www.pwc.se/sv/publikationer/finansiell-rapportering/lagstadgad-hallbarhetsrapport-fran-2017.html> (Hämtad 9 december 2019).

Quagli, Alberto. (1995). Knowledge in the System of the Firm's Intangible Resources, *European Accounting Review*, vol. 4, issue 2, pp. 393-396, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 17 november 2019)

Rogers, M. R. (2003). *Diffusion of Innovations*, uppl. 5, New York: Free press

Sellhorn, T. & Stier, C. (2018). Fair Value Measurement for Long-Lived Operating Assets: Research evidence, *European Accounting Review*, vol. 28, issue 3, pp. 573-603, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 17 november 2019)

Sethi, S. P. (1975). Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytical Framework, *California Management Review*, vol. 17, issue 3, pp. 58-64, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 26 november 2019)

Suchman, C. M. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and institutional approaches, *Academy of Management Review*, vol. 20, issue 3, pp. 571-610, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 25 november 2019)

Teknikföretagen (u.d). Vår Verksamhet. Tillgänglig online:
<https://www.teknikforetagen.se/om-oss/var-verksamhet/>(Hämtad 20 december 2019)

Vanemaele, S. N., Vergauwen, P. G. M. C. & Smits, A. J. (2005). Intellectual Capital Disclosure in The Netherlands, Sweden and the UK: A longitudinal and comparative study, *Journal of Intellectual capital*, vol. 6, issue 3, pp. 417-426, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 17 november 2019)

Wallman, S. M. H. (1995). The Future of Accounting and Disclosure in an Evolving World: The need for dramatic change, *Accounting Horizons*, vol. 9, Issue 3, pp. 81-91, Tillgänglig genom: LUSEM bibliotekets hemsida <https://www.lusem.lu.se/library> (Hämtad 20 november 2019)

Weber, P. R. (1990). Basic Content Analysis, uppl. 2, Newbury Park: Sage

Bilagor

Bilaga 1 – Kodningschema

Företag X														
Kod	Kategori	Begrepp	Årtal	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	Summa
I	Kunskap	Kunskap, expertis, erfarenhet												
II	Utbildning	Utbildning, kurs, undervisning												
III	Färdighet	Färdighet, förmåga, skicklighet												
IV	Kompetens	Kompetens, behörighet, kvalifikation												
V	Personal	Personal, medarbetare, anställda												
			Summa											

Bilaga2 - Kodningsmanual

Kodningsmanual	
Information om Kategorierna	Information om begreppen som eftersökts och observerats
I. <i>Kunskap</i> . Informationen angående företags kunskap ska vara direktkopplad till företags anställda. Begreppet är valt utifrån definitioner av humankapital.	<p><i>Kunskap</i>: Ska beskriva personalens olika kunskaper som t.ex. deras teoretiska förmåga att tillämpa information de lärt sig.</p> <p><i>Expertis</i>: Kännetecknar personalens sak- och expertkunskap inom deras specifika område.</p> <p><i>Erfarenhet</i>: Återspeglar de samlade lärdomarna som personalen fått ta del av under deras yrkesliv.</p> <p>Alla träffar måste vara direktkopplad till de anställda, andra träffar ska filtreras bort.</p>
II. <i>Utbildning</i> . Information angående utbildning ska berör företags möjligheter och investeringar på att utbilda sina anställda. Begreppet är valt utifrån definitioner av humankapital	<p><i>Utbildning</i>: Återspeglar den process där personalens anställda skaffar sig nya kunskaper, bildning och färdigheter</p> <p><i>Kurs</i>: Begreppet ska förklara ett moment där personal får utbilda sig. Viktigt att vara försiktig vid sökning då begreppet används i många andra definitioner, t.ex. Aktiekurs.</p> <p><i>Undervisning</i>: Synonym till utbildning och återspeglar därmed samma definition som ska letas efter.</p> <p>Alla träffar måste vara direktkopplad till de anställda, andra träffar ska filtreras bort.</p>
III. <i>Färdighet</i> . Information angående färdighet ska beskriva personalens förmåga att använda sina kunskaper. Begreppet är valt utifrån definitioner av humankapital.	<p><i>Färdighet</i>: Ska återspegla personalens förmåga att använda sina olika kunskaper och erfarenheterna genom att utföra en handling.</p> <p><i>Förmåga</i>: Begreppet kännetecknar personalens möjlighet att utföra en viss handling.</p> <p><i>Skicklighet</i>: Ska illustrera hur personalens olika förmågor utspelar sig i verkligheten.</p> <p>De här begreppen kan alla kopplas till olika maskinella begrepp och därför måste träffarna extra noggrant analyseras.</p>
IV. <i>Kompetens</i> . Informationen angående kompetens ska visa på företagets individers förmågor att tillämpa sina kunskaper i praktiken. Begreppet är valt utifrån definitioner av humankapital.	<p><i>Kompetens</i>: Återspeglar personalens samlade erfarenheter, värderingar samt förmågor och hur de använder de i praktiken.</p> <p><i>Behörighet</i>: Ska beskriva personalens kännedom och kunskap om området. Får inte tolkas som personalens rätt i juridiska frågor.</p> <p><i>Kvalifikation</i>: Beskriver den kompetens personalen måste besitta för att utföra sin specifika arbetsuppgift. Det här begreppet får inte heller tolkas ur ett juridisk perspektiv och då betyda tolkningsförfarande. Alla träffar måste vara direktkopplad till de anställda, andra träffar ska filtreras bort.</p>
V. <i>Personal</i> . Informationen angående personal ska beskriva människorna som jobbar på de olika företagen. Begreppet är valt utifrån definitioner av humankapital.	<p><i>Personal</i>: Ska återspegla källan av humankapital, det vill säga människorna som är anställda på företaget. Var varsam på att personal kan ingå i olika tabeller och diagram där optioner beskrivs, vilket inte ska tas med.</p> <p><i>Medarbetare</i>: Samma definition som begreppet ovan och ska därmed beskriva människorna företaget består av.</p> <p><i>Anställda</i>: Syftar till att beskriva människorna som företaget utgörs av. Brukar vara rubriker på tabeller samt vissa avsnitt, måste därför noga undersökas så det verkligen beskriver personen i sig.</p> <p>Alla träffar måste vara direktkopplad till de anställda, andra träffar ska filtreras bort.</p>