



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska Institutionen

FEKH69

Examensarbete i redovisning på kandidatnivå

VT 2022

Humankapital – en osynlig tillgång?

En studie om hur de största svenska konsult- respektive
industriföretagen rapporterar om humankapital i sina
årsredovisningar.

Författare:

Tim Karkkola Olsson

Max Nilsson

Ida Pettersson

Handledare:

Elin Funck

Förord

Till att börja med har det varit mycket givande att skriva detta examensarbete och förhoppningsvis kan studien bidra till att utöka förståelsen på området. Uppsatsen har stundom tenderat att spreta åt olika håll och har inte alltid varit lätt att skriva. Vi vill därför rikta ett stort tack till vår handledare Elin Funck som varit till stor hjälp under examensarbetets gång. Elin har varit ett utomordentligt bollplank som stöttat oss med sina goda råd från examensarbetets början till dess slutförande.

Lund 2022-05-31

Tim Karkkola Olsson



Max Nilsson



Ida Pettersson



Examensarbetets titel: Humankapital – en osynlig tillgång?

Seminariedatum: 2022-06-03

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

Författare: Tim Karkkola Olsson, Max Nilsson och Ida Pettersson

Handledare: Elin Funck

Fem nyckelord: humankapital, HRA, humankapitalredovisning, innehållsanalys, legitimitet

Forskningsfrågor: Hur skiljer sig rapporteringen av humankapital åt mellan industriföretag och konsultföretag? Hur rapporteras humankapital? Hur kan skillnaden i rapportering av humankapital mellan branscherna förklaras?

Syfte: Denna studie har som syfte att utvidga och uppdatera kunskapen om hur humankapital rapporteras av svenska företag genom en jämförelse av konsult- respektive industriföretag.

Metod: Studien tar en explorativ och komparativ ansats med en kvalitativ forskningsstrategi. Empirin baseras på innehållet i valda företags årsredovisningar för räkenskapsår 2020 och utifrån dessa genomförs en innehållsanalys.

Teoretiska perspektiv: Det teoretiska ramverket består av Human Resource Accounting-teori, följt av tre olika teoretiska perspektiv som kan förklara varför företag redovisar humankapital och varför det skiljer sig.

Resultat: Totala antalet träffar på humankapitalbegrepp uppgår till 3002 för industriföretagen respektive 2700 för konsultföretagen. Utifrån träffar per sida är konsultföretagen mest benägna att rapportera om sitt humankapital då dessa företag i genomsnitt rapporterar om sitt humankapital 4,13 gånger per sida jämfört med industriföretagens 2,63 gånger per sida. I konsultföretagens årsredovisningar innehåller i snitt var femte mening information om humankapital medan det för industriföretagen endast återfinns i var tionde mening. Utifrån detta mått är alltså konsultföretagen dubbelt så benägna att rapportera om sitt humankapital än industriföretagen.

Slutsats: Studien identifierar skillnader mellan hur industriföretag och konsultföretag redovisar sitt humankapital. I industriföretagens årsredovisningar innehåller 10,53 % av meningarna begrepp som beskriver humankapitalet respektive 21,42 % för konsultföretagen. Industriföretagen rapporterar mer om begrepp relaterade till arbetsmiljö och säkerhet medan konsultföretagen rapporterade mer om begrepp relaterade till de anställda och deras kunskap. Studien noterade en ökning i humankapitalrapportering eftersom i genomsnitt 13,87 % av meningarna i årsredovisningen behandlar humankapitalet, jämfört med 4,0 % mellan åren 1990–1998. Studien visar också på svårigheterna med att införa standardiserad humankapitalredovisning som en del av den tvingande redovisningen. Då denna studie indikerar att olika branscher behöver rapportera om humankapital på olika sätt så kan en standardisering av detta leda till att företag inte riktigt får ut det som de söker av humankapitalredovisningen.

Title: Human capital - an invisible asset?

Seminar Date: 2022-06-03

Course: FEKH69, Degree Project Undergraduate level, Business Administration, Undergraduate level, 15 University Credits Points (UPC) or ECTS-cr)

Authors: Tim Karkkola Olsson, Max Nilsson and Ida Pettersson

Advisor: Elin Funck

Keywords: human capital, HRA, human capital accounting, content analysis, legitimacy

Research question: In what ways does the reporting of human capital differ between industrial companies and consulting companies? How is human capital reported? How can the difference in human capital reporting between industries be explained?

Purpose: The purpose of this study is to expand and update knowledge about how human capital is reported by Swedish companies through a comparison of consulting and industrial companies.

Methodology: This study takes an exploratory and comparative approach with a qualitative research strategy. The empirical data is collected from the selected companies' annual reports for the financial year 2020, and based on these, a content analysis is performed.

Theoretical perspectives: The theoretical framework consists of Human Resource Accounting theory, followed by three different theoretical perspectives that can explain why companies report human capital and why it might differ between industries.

Result: The total number of hits on human capital phrases amounts to 3002 for the industrial companies and 2700 for the consulting companies. Consulting companies are most likely to report on their human capital since these companies report their human capital 4.13 times per page on average compared to the industrial companies' 2.63 times per page. In the consulting companies' annual reports, on average, every fifth sentence contains information on human capital, while for industrial companies it is only found in every tenth sentence. Based on this measure, the consulting companies are twice as likely to report on their human capital as the industrial companies.

Conclusion: The study identifies differences between how industrial companies and consulting companies report their human capital. In the industrial companies' annual reports, 10.53 % of sentences refer to human capital as opposed to 21.42 % for consulting companies. The industrial companies report more on concepts related to work environment and safety, while the consulting companies report more on concepts related to the employees and their knowledge. The study noticed an increase in human capital reporting as 13.87% of the sentences in the annual report, on average, describe human capital, compared with 4.0% between the years 1990-1998. The study also reveals the difficulties in introducing standardized human capital accounting as part of mandatory accounting. As this study indicates that different industries need to report on human capital in different ways, standardized reporting could lead to no companies acquiring what they seek from human capital accounting.

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Varför är det viktigt att redovisa humankapital?	7
1.2. Redovisning som kommunikationsverktyg	8
1.3 Problematisering	9
1.3.1 Studiens positionering	11
1.4 Syfte och frågeställning	12
2. Teori	13
2.1 Redovisning av humankapital	13
2.2 Vad är humankapital?	15
2.3 Redovisning av humankapital - ett historiskt perspektiv	15
2.4 Varför redovisar företag humankapital?	16
2.4.1 Legitimitetsperspektivet	16
2.4.2 Rationalitetsperspektivet	18
2.4.3 Styrningsperspektivet	20
2.5 Sammanfattning av teori	22
3. Metod	23
3.1 Övergripande metod	23
3.2 Val av forskningsansats	23
3.3 Litteratursökning	24
3.4 Datainsamling	25
3.4.1 Val av datainsamlingsmetod	25
3.4.2 Innehållsanalysens underlag	25
3.4.3 Urval	26
3.5 Analys av empiri	28
3.5.1 Genomförande	28
3.5.2 Kodningsmanual	29
3.6 Reliabilitet och validitet	32
4. Empiri	34
4.1 Övergripande empiri	34
4.2 Kategorier	35
4.2.1 Personal	35
4.2.2 Kunskap	36
4.2.3 Arbetsmiljö	38
4.2.4 Utbildning	40
4.3 Sammanfattning av empiri	43
5. Analys	46

5.1 Hur skiljer sig rapporteringen mellan branscherna?	46
5.2 Varför skiljer sig rapporteringen mellan företagen?	47
5.2.1 Legitimitet	47
5.2.2 Rationalitet	51
5.2.3 Styrning	53
5.3 Sammanfattning av analys	55
6. Slutsats	58
6.1 Slutsats	58
6.2 Studiens bidrag	61
6.3 Pandemins påverkan	63
6.4 Studiens begränsningar	63
6.5 Förslag till framtida forskning	64
Referenslista	65
Bilagor	74

1. Inledning

Avsnittet inleds med att ge en bakgrund till humankapital och dess betydelse genom tiden och fortsätter sedan med att förklara varför informationsasymmetri är en central aspekt i redovisning. Kapitlet avslutas med en problematisering, positionering och studiens forskningsfråga och syfte presenteras.

Humankapital är en värdefull resurs i en organisation och kan vara en avgörande faktor för att uppnå hållbara konkurrensfördelar (Pfeffer, 1994). Om det tämligen breda begreppet humankapital ska försökas kokas ned till sin essens så kan det beskrivas som antagandet om att färdigheter, erfarenheter och kunskaper är tillgångar som människor besitter och kan benämnas som humankapital (Flamholtz, 1999). Att humankapital är en värdefull resurs har länge varit känt då till exempel den välkände nationalekonomen Adam Smith var tidig med att påpeka detta redan på 1700-talet, trots att begreppet ännu inte var myntat (Spengler, 1977). För att generera konkurrensfördelar är det viktigt för företag att maximera användningen av alla sina resurser, vilket innefattar såväl materiella- som immateriella tillgångar (Ling, 2012). Tidigare forskning visar dessutom att företag som misslyckas med att förmedla värdet av sitt humankapital i stor utsträckning riskerar att undervärderas av investerare (Hansson, 1997). Det är därför av stor vikt för företag att både värdera och förmedla värdet av sitt humankapital i sin rapportering. De värden som utvinns av dagens tillgängliga mätmetoder för värdering av intellektuellt kapital (av vilket humankapital är en del) tenderar att vara väldigt avancerade något som Müller (2004) vidare menar leder till att kommunikationen av viktig information kring verksamhetens intellektuella kapital begränsas.

Med ovan konstaterat påvisar det att människor och deras förmågor, kvalitéer och egenskaper länge har varit intressant att försöka mäta och fastställa ett värde på. Det påvisar också att humankapital är en mycket viktig tillgång för företag och dess konkurrenskraft. Men det indikerar även att det än så länge inte finns ett fullkomligt sätt för att redovisa humankapital. Därför har frågan kring hur företag bokför och rapporterar om människor inom företaget väckt ett intresse hos många akademiker inom redovisningsområdet (Flamholtz, 1999). Vid en genomgång av Human Resource Accounting (HRA) historiskt (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002) kan det lätt framstå som om att områdets popularitet har minskat under det senaste decenniet, men vid en sökning på "human resource accounting" i artikeldatabasen Google

Scholar visas 3 710 träffar mellan år 2010 och 2020. Jämfört med 731 träffar under åren 1970–1980, som enligt Flamholtz, Bullen & Hua (2002) beskrivs som HRA populäraste period tyder detta på att HRA fortfarande är ett mycket relevant område som fortfarande utforskas och växer.

Fortsättningsvis så kommer denna studie att undersöka hur svenska företag väljer att rapportera om sitt humankapital. Författarna har valt att studera två olika branscher, industriföretag och konsultföretag, för att se hur dessa branscher rapporterar och redovisar kring humankapital och om rapporteringen kanske skiljer sig åt mellan de två branscherna. Vidare i uppsatsen kommer begreppen humankapitalredovisning och humankapitalrapportering att användas synonymt.

1.1 Varför är det viktigt att redovisa humankapital?

I en debattartikel skriven av Birgitta Olsson (2002) menar hon att redovisning i form av den årsredovisning som företag avlämnar är otillräcklig för den som försöker bilda sig en uppfattning om företagets ställning och framtid. En särskilt bidragande faktor till detta är att det saknas uppgifter om företagets personal, kompetensutvecklingar med mera (Olsson, 2002). Olsson (2002) framhåller att mindre än 4 procent av textmassan i en årsrapport från de 20 största företagen på stockholmsbörsen utgörs av information om de anställda i företaget. Därmed menar Olsson (2002) att humankapitalet är en dold immateriell tillgång i företag, eftersom den inte redovisas. Olsson (2002) listar fler skäl till att företag borde redovisa humankapital, såsom svårigheter att bedöma företags ställning när hälften eller mer av tillgångarna inte redovisas, risker för manipulation av finansiella data, exploatering av insiderinformation och en risk för hög volatilitet när investeringsbeslut inte är underbyggda av korrekt information. Ett annat exempel som tyder på en efterfrågan av humankapitalredovisning var när regeringen (2020) nyligen föreslog införandet av ett hälsobokslut eftersom sjukfrånvaron var rekordhög. Därtill estimerade en rapport från 2019 framtagen av Ernst & Young att 52 procent av en organisations börsvärde utgörs av humankapital och kultur. Således är detta sammantaget en tydlig fingervisning mot att humankapital är ett område som har både hög praktisk och teoretisk relevans samt ett område där det finns mycket att utforska och tillföra.

1.2. Redovisning som kommunikationsverktyg

Redovisning syftar till att minimera mängden asymmetrisk information mellan redovisningens användare och företaget som avlämnar redovisning. Teori om informationsasymmetri hjälper därför till med att förklara varför redovisning är viktigt och varför redovisning är ett viktigt kommunikationsverktyg. Asymmetrisk information uppstår när två eller fler parter har tillgång till olika mängd information, till exempel mellan köpare och säljare och i detta fall den som avlämnar redovisning och slutanvändaren av redovisningen (Stiglitz, 2002). Akerlofs (1970) artikel behandlar just detta problem. Men Akerlof (1970) hjälper också till med att förklara varför företag väljer att rapportera ytterligare information frivilligt, utöver kraven. Enligt 'market for lemons' perspektivet, som Akerlof (1970) presenterar, kommer användare av redovisning sålla ut företag som inte avger tillräckligt med information eller falsk information som icke trovärdiga företag. Det kan emellertid vara svårt för redovisningens användare att bedöma sanningshalten i en årsredovisning, eftersom det råder asymmetrisk information. Vidare kan Akerlofs (1970) fynd i sin tur sammankopplas med legitimitetsteori (DiMaggio & Powell, 1983) då företag vill framstå som legitima och trovärdiga finns det incitament till att delge information om hur organisationer hanterar sitt humankapital för att inte få det att framstå som om någon viktig information döljs för allmänheten.

Utöver problemet med informationsasymmetri så är signalteori också användbart för att beskriva beteenden när två parter har tillgång till olika information, vanligtvis så måste användaren välja hur och vad den ska kommunicera (signal) och mottagaren måste välja hur den ska tolka signalen, förklarar Connelly, Certo, Ireland och Reutzel (2011). Applicerat på studiens forskningsfråga kan detta till exempel innebära att ett företag väljer att rapportera och därmed signalera att det är en hög säkerhet och högt välbefinnande på arbetsplatsen i sin årsredovisning och således påverka mottagarens beslut och uppfattning (användaren av redovisningen) beroende på hur mottagaren väljer att tolka den informationen. Tidigare ekonomiska modeller har utgått ifrån antagande om perfekt information vid beslutsfattande och bortsett från informationsasymmetrier (Connelly et al. 2011) men Akerlof (1970) har bevisat att asymmetrisk information spelar stor roll när individer fattar beslut och bör alltså inte förkastas. Likaså gav Hansson (1997) empiriskt stöd åt att investerare tenderar att underskatta företags förmåga att generera vinst om företaget inte lyckas förmedla humankapitalets värde. Denna teoretiska bakgrund tillsammans med informationsasymmetri

är viktig att klargöra för att förstå redovisningens roll i beslutsfattande och kunna förstå varför företag väljer att rapportera på ett särskilt sätt i sin årsredovisning. Det hjälper också till att förstå varför företag redovisar något överhuvudtaget; eftersom det råder informationsasymmetri.

1.3 Problematisering

Hur företag väljer att rapportera sitt humankapital har fått ett ökat intresse och relevans som delvis kan förklaras av de stora teknikföretagens framgång, såsom Microsoft, i vilka kunskap och humankapital utgör större delarna av produktionen (Flamholtz, Kannan-Narasimhan & Bullen, 2004). Utöver detta framhåller Keong Choong (2008) att forskningsområdet kring humankapital har varit och är väldigt omfattande, vilket skulle kunna bero på en efterfrågan på en djuplodande förståelse på ämnet. Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen (2004) är överens med Keong Choong (2008) om att HRA som område är väldigt brett och föreslår därför att det med fördel delas in i olika grupperingar med olika fokusområden och därmed kontextualiserar HRA. I tabellen nedan sammanställs de grupperingar som artikeln föreslår för att ge en tydlig överblick över forskningens alla fokusområden samt vilka artikelförfattare som varit framträdande inom de olika områdena.

Tabell 1: Litteraturöversikt

Grupp 1	Artiklar som diskuterar vikten av humankapitalredovisning	Johanson, 1996; Johanson & Nilsson 1997; O'Regan, O'Donnell, Kennedy, Bontis & Cleary, 2001; Garcia-Ayuso, MorenoCampos, and Molina, 2000
Grupp 2	Empiriska studier, fältstudier och metoder som syftar till att försöka implementera och studera hur HRA rapporteras	Telia, 1996; Maher, 1996; Morrow, 1996; Morrow, 1997; The Swedish Civil Aviation Administration, 1998; Subbaro & Zehgal, 1997; Olsson, 1999; Olsson, 2001; Roy, 1999
Grupp 3	Studier som analyserar metoder för att mäta värdet på mänskliga resurser	Sveiby, 1997; Cascio, 1998
Grupp 4	Studier som fokuserar på HRA som styrningsverktyg och verktyg vid beslutsfattande	Sturman, 2001; Judiesch, Schmidt & Mount, 1996; Lezotte, Raju, Burke och Normand, 1996; Hoffman, 1996; Boudreau, 1996; Cascio, 1996; Mabon & Westling, 1996; Sandervang, 2000; Flamholtz, Bullen & Hua, 2003
Grupp 5	Studier som undersöker flaskhalsar och hinder för HRA-områdets tillväxt	Jensen, 2001; Turner, 1996; Johanson & Mabon, 1998; Hedlin & Adolphson, 2000; Hedlin, 2001

Grupp 6	Studier som identifierar kontroverser inom HRA området särskilt "Hårda" kontra "Mjuka" siffror och problem med värdering av mänskliga resurser	Roslender, 1997; Johanson & Mabon, 1998; Bradma, 1997; Dobija, 1998; Turner, 1996; Flamholtz & Main, 1999; Abeysekera, 2003
Grupp 7	Studier som fokuserar på balanserat styrkort (ekonomisk styrning)	Johanson & Mabon, 1998; Turner, 2000; Olsson, Karlsson & Sharma, 2000; Flamholtz, 2003

Egen bearbetning av Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen (2004)

Hur humankapital ska eller om det bör redovisas är bevisligen ett välutforskat problem inom HRA och något som akademiker på området ofta återkommer till, vilket sannolikt beror på att det inte finns något enkelt svar (McCracken, McIvor, Treacy och Wall 2018; Okeke, 2017; Flamholtz 1972; Bavali och Jokar 2013). Detta åskådliggörs också i Tabell 1 som delar in studier utifrån olika grupperingar som uppstått inom HRA-fältet och som tar olika forskningsinriktningar. Utöver de studier som har presenterats i Tabell 1, har forskare försökt ta fram olika modeller för värdering och redovisning av humankapital eftersom det inte finns några etablerade redovisningsstandarder för redovisningen av humankapital, men inga av dessa modeller har fått något större genomslag. Detta då modellerna tenderar att bli väldigt komplicerade och i slutändan blir HRA-redovisning möjligen dyrare för företag att implementera än den nytta den tillför (Samudhram, Shanmugam & Lock Teng Low 2008; Flamholtz, 1974). Olsson (2001) kom i sin innehållsanalys av företag på Stockholmsbörsens A-lista fram till att, bortsett från mängd, så rapporterades humankapital på snarlikt vis under de undersökta åren 1990, 1994 och 1998 fast med en viss ökning. McCracken et al. (2018) drog slutsatsen att irländska företag rapporterar mindre om humankapital än brittiska bolag och vanligast att rapportera om var kategorin utveckling av mänskliga resurser. Subbarao och Zehgal (1997) studerar ett makro-perspektiv på HRA genom att jämföra skillnaderna i rapportering mellan sex olika länder och kom fram till att det finns internationella skillnader i hur humankapital rapporteras. Vikten av att på ett verklighetstroget vis lyckas förmedla värdet av sitt humankapital har som går att se länge varit ett etablerat fenomen, dock utan några konkreta lösningar. Avsaknaden av etablerade redovisningsstandarder och värderingsmodeller för humankapital är ett faktum och därmed kan företag välja att rapportera kring humankapital på olika vis. Att företag har möjlighet att påverka vilken information som kommuniceras till företagets intressenter kan bidra med skillnader i rapporteringen mellan såväl enskilda företag som branscher i stort.

1.3.1 Studiens positionering

Med utgångspunkt i ovan så har studien beaktat en gedigen uppsättning tidigare forskning som studien avser att bygga vidare på samtidigt som en ny grund läggs för framtida forskning. Denna studies positionering passar in under grupp 2 i tabellen ovan, i det avseende att uppsatsen ämnar studera och analysera hur företag rapporterar om humankapital. Tidigare studier har utförts på hur företag rapporterar om humankapital men inga av dessa är gjorda på svenska bolag under senare år och inte heller har de jämfört två olika branscher vilket kan utläsas i tabell 1 (Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen, 2004). Att rapportering av humankapital än i dag är ett hett ämne med ett stort intresse syns tydligt utifrån tidigare forskning. Däremot är humankapitalredovisning i Sverige ett till synes aningen bortglömt ämne. Både Olsson (2001) och Vandemaele, Vergauwen och Smits (2005) har genomfört liknande forskning inom området men med tanke på att de undersökta perioderna i dag ligger 20 till 30 år bakåt i tiden anses det finnas ett betydande informationsgap som denna studie ämnar fylla. Därför är det av intresse att undersöka hur svenska företag i dagsläget rapporterar om sitt humankapital och om detta skiljer sig åt mellan branscher. Därmed är det också av särskilt intresse att undersöka om konsultföretag, som är mer humankapitalintensiva, rapporterar på ett annorlunda sätt jämfört med en kapitalintensiv bransch som industriföretag i detta fall. Författarnas förhoppning är också att studien ska komma fram till en förklaring till varför företagen redovisar och rapporterar som de gör.

Eftersom studien utgår från en explorativ och komparativ ansats är det lämpligt att formulera ett antagande för att förtydliga studiens syfte. I humankapitalintensiva företag är humankapitalet centralt för företagets fortlevnad och vinstgenerering (Flamholtz, Kannan-Narasimhan & Bullen, 2004) och eftersom humankapitalredovisning är viktigt för att inte bli undervärderad av investerare (Hansson, 1997), särskilt för humankapitalintensiva företag, så är studiens antagande att konsultföretagen kommer ha en mer omfattande humankapitalrapportering i sina årsredovisningar jämfört med industriföretagen. Eftersom industriarbete föranleder större säkerhetsrisker för dem anställda kontra konsultföretag förväntar sig författarna dock att industriföretag kommer att rapportera mer om säkerhetsåtgärder och preventiva åtgärder mot skaderisker på arbetsplatsen.

Utifrån ovan diskussion kring studiens problematisering, positionering och antagande har det formats ett syfte och relevanta frågeställningar för uppsatsen.

1.4 Syfte och frågeställning

Denna studie har som syfte att utvidga och uppdatera kunskapen om hur humankapital rapporteras av svenska företag. Genom att undersöka en kunskapsintensiv bransch och en kapitalintensiv bransch ämnar studien att tydligt kunna utläsa skillnader i hur humankapital rapporteras för att sedan kunna förklara vad dessa skillnader beror på. Detta leder till en ökad förståelse för varför humankapitalrapportering ser ut på ett visst sätt beroende på företag och bransch samt hur det skiljer sig åt mellan branscherna. Syftet mynnar således ut i en huvudfrågeställning och i två underfrågeställningar.

Huvudfrågeställningen lyder:

Hur skiljer sig rapporteringen av humankapital åt mellan industriföretag och konsultföretag?

Huvudfrågeställningen kompletteras med de två relevanta underfrågeställningarna:

Hur rapporteras humankapital?

Hur kan skillnaden i rapportering av humankapital mellan branscherna förklaras?

2. Teori

Det teoretiska ramverket inleds med en bakgrund till humankapitalredovisning, följt av en definition av humankapital och en historisk återblick av humankapitalredovisning. Kapitlet avslutas med tre olika teoretiska perspektiv som kan förklara varför företag redovisar humankapital och varför det skiljer sig.

2.1 Redovisning av humankapital

Att företag inte får äga sina anställda sägs vara en anledning eller motivering till varför företag inte redovisar sin personal som en tillgång i balansräkningen utan i stället kostnadsför personalrelaterade utgifter i resultaträkningen, i regel (Rouen, 2019). Med det sagt finns det däremot undantag där till exempel fotbollsföreningar aktiverar utgifter för spelarförvärv i balansräkningen, i de fallen finns det tydliga kontrakt med en fastställd köpeskilling och en tidsfrist som underlättar redovisningen (Pwc, 2018). Likväl har intresset varit stort bland akademiker att empiriskt undersöka och analysera hur företag kan integrera, redovisa och rapportera om humankapital och då särskilt i balansräkningen (Dobija, 1998). Således har det vuxit fram en gren inom det breda HRA-fältet som just fokuserar på detta (Telia, 1996; Maher, 1996; Morrow, 1996; Morrow, 1997; The Swedish Civil Aviation Administration, 1998; Subbaro & Zehgal, 1997; Olsson, 1999; Olsson, 2001; Roy, 1999). Idén om att redovisa humankapital som en post i balansräkningen möter dock också motstånd. Bristen på standardiserade metoder inom HRA och svårigheter vid insamling av information och värdering av humankapital lyfts av Bavali och Jokar (2013) fram som anledningar till att humankapital i regel inte borde tas upp som en post i balansräkningen. Flamholtz (1972) lyfter som ett av de stora problemen med värderingsmodeller svårigheten med att på ett tillförlitligt sätt prognostisera hur länge den anställda kommer stanna i företaget och alltså vara betraktad som en tillgång. Faktumet att företaget inte äger humankapitalet utan endast hyr det av den anställda, ofta under en obestämd tid, är enligt Janshanlo, Baidildina, Kogut, Sultanova och Akimbaeva (2019) en av de stora anledningarna till att upptagandet av humankapital i balansräkningen ännu ej är ett etablerat fenomen då det anses vara en för osäker tillgång sett till värdering och kontroll.

Stora teknikföretags överlevnad och framgång under 1980-talet (såsom Microsoft, IBM och Intel) var i stort på grund av deras massiva humankapital vilket Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen (2004) menar har bidragit till ett ökat intresse för hur humankapital redovisas och hanteras i företagen. Fortsatt framhåller Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen (2004) att Hanssons (1997) fynd var årtiondets viktigaste inom HRA fältet och redovisningsgrenen. Hansson (1997) fann empiriskt stöd till vikten av att inkludera redovisningsinformation om mänskliga resurser. Studien indikerade att ett ökat beroende av mänskliga resurser gav upphov till onormalt stora intäkter samt att investerare tenderar att underskatta företags resultatnivå om det inte kan urskilja personalinvesteringar från personalkostnader (Hansson, 1997). En annan studie inom den irländska telekomsektorn kom fram till att det intellektuella kapitalet är en avgörande faktor vid värdering av företag (O'Regan, O'Donnell, Kennedy & Cleary, 2001). När intellektuellt kapital utgör den största inkomstkällan i företag och företaget inte rapporterar om det så minskar årsredovisningens nytta för investerare (O'Regan et al. 2001). I Garcia-Ayuso, Moreno-Campos & Sierra Molina (2000) empiriska studie klargjordes nackdelarna med att bortse från det intellektuella kapitalet i fundamental analys, studien gav också stöd till att företags marknadsvärde är associerat med kvalitén på de mänskliga resurserna. Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen (2004) konstaterar att Garcia-Ayuso, Moreno-Campos och Sierra Molinas (2000) studie stödjer resultaten som Hansson (1997) och O'Regan et al. (2001) presenterar om att ju bättre kvalitet på mänskliga resurser ett företag visar ju större är marknadens förväntningar på framtida tillväxt. Sammantaget visar studierna på ett tydligt behov av HRA information från företaget till dess investerare och att företaget särskiljer mellan personalinvesteringar respektive personalkostnader för att kunna bedöma företagets framtida prestation (Flamholtz, Kannan-Narasimhan & Bullen, 2004).

Litteraturen som presenterades ovan tyder på ett behov av HRA-information i företags rapportering, en naturlig följdfråga blir således hur ska denna information implementeras och redovisas i företagens rapportering. Svenska Luftfartsverket (1998) tillhandahöll en HRA resultat- och balansräkning och Telia (1996) presenterade en balansräkning med personalinvesteringar samt procentuell förändring i HR, i *Journal of Human Resource Costing & Accounting*. Båda dessa rapporter ger extensiv information om de respektive företagens mänskliga resurserna genom en kombination av hårda och mjuka värden.

2.2 Vad är humankapital?

Humankapital bildar tillsammans med strukturellt kapital ett företags intellektuella kapital vilket är en specifik typ av immateriell tillgång som ett företag besitter (Petty & Guthrie, 2000). Det strukturella kapitalet består av till exempel distributionskedjor och affärsprocesser medan humankapital består av de anställdas kompetenser men även externa kompetenser tillgängliga för företaget (Abeysekera & Guthrie, 2004; Petty & Guthrie, 2000). Vidare så definierar Micah, Ofurum och Ihendinihu (2012) humankapital som de färdigheter, talanger och kunskaper hos de människor som utnyttjas, eller potentiellt kan utnyttjas, av ett företag för att skapa produkter eller användbara tjänster. Även Becker (2002) definierar humankapital på ett snarlikt vis med definitionen; kunskapen, informationen, idéerna, färdigheterna och hälsan hos individer. Värdet av en persons humankapital för en organisation varierar dessutom beroende på hur detta humankapital utnyttjas inom organisationen menar Flamholtz (1971). Humankapitalet behöver dessutom som en följd av dess natur interagera med någon annan tillgång hos företaget, så som en materiell eller en finansiell tillgång, för att ett faktiskt värdeskapande ska ske inom organisationen (Gamerschlag, Guenther & Möller, 2011). Ytterligare något som karaktäriserar humankapital och som bidrar med en stor svårighet vid värdering av detta är att det är en tillgång som ett företag faktiskt inte kan äga på grund av att humankapital är knutet till personen som besitter det vars tjänster endast hyrs av företaget under en period (Gamerschlag, Guenther & Möller, 2011). Utifrån detta kommer studien att utgå från humankapital som de kompetenser, färdigheter och kunskaper en organisation har att tillgå i mänsklig form och som utnyttjas med syfte att skapa värde inom organisationen.

2.3 Redovisning av humankapital - ett historiskt perspektiv

Det historiska intresset för redovisning av humankapital sträcker sig bak till 1960-talet där utvecklingen av forskningen inom området går att dela in i fem olika stadier (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Efter denna utveckling så går det dessutom att prata om ett sjätte stadie som vi kan anses vara en del av i dagsläget. Det första stadiet som utspelar sig mellan 1960 och 1966 karakteriseras av ett ökande intresse kring området och framtagandet av grundläggande begrepp, idéer och modeller (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Utvecklingen fram till begynnelsen av 1970-talet anses utgöra det andra stadiet och präglas av framtagandet av modeller för att mäta och värdera humankapital på ett tillförlitligt vis, även begreppet Human Resource Accounting myntades under detta stadie (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002).

Det tredje stadiet i forskningen som sträcker sig över stora delar av 1970-talet, fram till 1977, blir det stadie då forskningsresultaten från de tidigare stadierna börjar användas i praktiken samtidigt som mer och mer forskning inom området publiceras (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Flertalet studier publicerades under detta stadie som visade att investerare reagerar positivt på rapportering av humankapital (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Det fjärde stadiet mellan 1977 och 1980 präglades av ett fallande intresse för området och redovisning av humankapital ansågs ha varit en lovande idé men utan större utvecklingspotential. Under det femte stadiet som inleds 1981 så återkommer ett stort intresse för området, framför allt på en akademisk nivå men även praktiskt (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Anledningen till det nyfunna intresset anses bero på den utveckling som skett där några av de mest avancerade ekonomierna i världen har skiftat från att vara industriella ekonomier till post-industriella ekonomier där humankapital i dag utgör en av de viktigaste tillgångarna för många företag (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Under senare år i vad som kan beskrivas som ett eventuellt sjätte stadie så har forskningen och intresset för HRA vidare utvidgats och blivit ett hett ämne, inte bara inom redovisning, utan även inom andra fält så som ekonomi, organisation och styrning (Okeke, 2017). Under detta sjätte stadie så har även en ökning och standardisering av hållbarhetsrapportering skett (Gokten, Ozerhan & Gokten, 2020). Som en del av denna hållbarhetsrapportering så spelar humankapital såklart en stor roll och detta nuvarande stadie kan därför utmärkas av ett fortsatt ökande intresse samt vikt vid rapportering av humankapital, men som en del av den större hållbarhetsrapporteringen.

2.4 Varför redovisar företag humankapital?

Företag har, som nämns ovan, sedan tidigt 1960-tal riktat fokus mot redovisning av humankapital och sedan dess har fenomenet utvecklats. Det finns flera faktorer som ligger till grund för företags val att inkludera information om humankapital i sin rapportering av verksamheten. Dessa faktorer kan vara såväl tvingande som frivilliga, vilket innebär att alla företag inte nödvändigtvis måste rapportera på ett och samma vis. Nedan presenteras tre perspektiv som kan fördjupa förståelsen för varför företag väljer att rapportera kring sina sociala ansvarstaganden och däribland sitt humankapital. Dessa tre perspektiv är legitimitetsperspektivet, rationalitetsperspektivet och styrningsperspektivet.

2.4.1 Legitimitetsperspektivet

En teori som kan förklara företags uppförande vid implementering, utveckling och rapportering av sociala ansvarstaganden är legitimitetsteorin (Zyznarska-Dworczak, 2017).

Teorin hävdar att en organisation ständigt vill uppfattas som legitim gentemot utomstående intressenter utifrån existerande normer och sociala gränsdragningar (Deegan & Unerman, 2011). Enligt Deegan & Unerman (2011) grundas legitimitetsteorin på antagandet att det finns ett socialt kontrakt mellan organisationen och dess intressenter. Detta sociala kontrakt består av samhällets såväl uttalade som underförstådda förväntningar på organisationen. Om detta sociala kontrakt bryts kan samhället införa sanktioner mot organisationen i fråga, till exempel i form av regleringar, minskad efterfrågan eller minskat investerat kapital (Deegan & Unerman, 2011). En organisations legitimitet anses inom legitimitetsteorin vara avgörande för organisationens överlevnad (Dowling & Pfeffer, 1975).

Legitimitet uppstår mellan en organisation och samhället i stort och alltså inte utifrån mindre grupper eller individers syn och relation till företaget (Fernando & Lawrence, 2014). Legitimitet definieras av Suchman (1995 s.574) som "*Legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity is desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions.*". Dessa normer och värderingar är inte bestående vilket innebär att en organisation som vill betraktas som legitim behöver vara uppmärksam på förändringar i den etiska miljö de verkar inom (Deegan & Unerman, 2011). De normer och värderingar som legitimiteten bygger på kan också variera kraftigt dels mellan branscher, dels från organisation till organisation (Deegan & Unerman, 2011). Det är därför av största vikt för en organisation att vara ständigt uppmärksam på de normer och värderingar som just den organisationens legitimitet bygger på. Med hjälp av rapportering kring humankapital kan ett företags rykte förbättras då hur ett företags anställda behandlas och används inom företaget ses som en viktig del i ett företags CSR-arbete (Gamerschlag & Moeller, 2011). Författarna menar på att genom att ett företag rapporterar kring denna information så kan företaget av sina intressenter ses som ett företag som värnar om sina anställda och därmed även hållbarhet.

Skulle ett företags anseende och de krav som ställs på företaget inte stämma överens så skapas ett legitimitetsgap (Fernando & Lawrence, 2014). Enligt Lindblom (1994, återgiven i Fernando & Lawrence, 2014) finns det fyra sätt för en organisation att överkomma detta legitimitetsgap och återfå sin legitimitet. Den första strategin som föreslås är att förmedla organisationens faktiska prestation till de relevanta intressenterna. Fortsättningsvis föreslås det också att organisationen kan förändra de relevanta intressenternas syn på företaget utan att egentligen förändra hur man agerar. Den tredje strategin som Lindblom (1994, återgiven i

Fernando & Lawrence, 2014) förslår är att organisationen i stället flyttar uppmärksamheten från det ifrågasatta området till ett område där organisationen agerar positivt. Den fjärde och sista strategin är att organisationen kan försöka förändra de externa förväntningarna som ställs på organisationen och på så sätt också nå upp till de nya förväntningarna och som ett resultat av detta återigen anses vara legitim. Samtliga av dessa fyra strategier går att applicera med hjälp av vad man som företag väljer att lyfta och framhäva i sin rapportering. Att tydligt i ens rapportering kommunicera hur man handlar för att agera utifrån samhällets förväntningar kan alltså vara ett sätt för ett företag att genom rapportering uppnå legitimitet.

Legitimitetsperspektivet går alltså att använda för att förklara varför ett företag väljer att rapportera på ett visst sätt då detta är ett sätt för företaget att framhäva och uppvisa vissa delar av sin verksamhet som är viktiga för att möta kraven i det sociala kontraktet. Skulle detta lyckas har också företaget ökat sina chanser att uppfattas som legitimt. Årsredovisningen blir således också ett viktigt verktyg för företag att visa upp sina bra sidor för att försöka framstå som legitima.

2.4.2 Rationalitetsperspektivet

Ett annat perspektiv som kan förklara företags uppförande vid implementering, utveckling och rapportering av sociala ansvarstaganden är rationalitetsperspektivet. Detta perspektiv bygger på redovisningens syfte och dess innehåll samt de ramverk som finns för företag att förhålla sig till. Med hjälp av rapportering kring icke-finansiella tillgångar med fokus på immateriella tillgångar så minskar informationsasymmetrin vilket Arvidsson (2011) menar leder till bland annat lägre kapitalkostnad och mindre skillnad mellan köp- och säljkurser på aktiemarknaden. Även agentkostnader och transaktionskostnader reduceras som ett resultat av den ökade transparensen som sker som en följd av rapportering av humankapital (Gamerschlag & Moeller, 2011). Vidare så menar Arvidsson (2011) på att den traditionella finansiella rapporteringen i stor utsträckning misslyckas med att spegla ett företags faktiska värde och att detta till stor del beror på den stora mängd ej rapporterade immateriella tillgångar som många företag besitter. Empiriska studier visar att så mycket som upp till 80 % av ett företags faktiska marknadsvärde ej återspeglas i företagets finansiella rapportering som ett resultat av detta (Arvidsson, 2011). Dessa observationer tillsammans med Hanssons (1997) fynd visar hur humankapitalrapportering i många fall kan vara en avgörande del för att ett företag ska lyckas förmedla sitt verkliga värde till sina intressenter och öka marknadens förväntningar på framtida tillväxt.

Gamerschlag (2013) påvisade också ett positivt samband mellan ett företags humankapitalrapportering och företagets aktiepris. Information rörande kvalifikation och kompetens hos de anställda är den humankapitalinformation som enligt Gamerschlag (2013) har störst positiv påverkan på ett företags värde. Däremot menar han också på att denna påverkan på företagsvärdet inte är omedelbar utan äger snarare rum över en längre tid som en följd av ett orsak-verkan samband. Exempelvis så kan detta orsak-verkan sambandet bero på att den ökade transparensen och kontrollbarheten som härstammar från HRA leder till en högre motivation och förmåga hos de anställda vilket leder till bättre uppfinningsförmåga som i sin tur gör företaget mer attraktivt hos potentiella kunder och på så sätt ökar avkastningen och omsättningen på längre sikt (Gamerschlag & Moeller, 2011).

Ytterligare en viktig parameter som styr hur redovisning utformas är de lagar och redovisningsnormer som företag har att förhålla sig. I de ramverk som finns för redovisningen, i huvudsak Årsredovisningslagen (SFS 1995:1554) och IFRS (2018), stadgas kvalitativa egenskaper som redovisningen bör präglas av. Redovisningens kvalitativa egenskaper är det som gör redovisningen användbar för redovisningens användare enligt ÅRL och IFRS. IFRS (2018) fyra kvalitativa egenskaper som benämns som viktigast är; begriplighet, relevans, tillförlitlighet och jämförbarhet. Begriplighet innebär att innehållet ska vara lätt att förstå för användarna. Relevans innebär vidare att informationen ska vara ett relevant beslutsunderlag för användare. Detta krav uppfylls om informationen kan hjälpa till vid en bedömning av företags ekonomiska ställning. Tillförlitlighet innebär i sin tur att innehållet i rapporteringen är korrekt vinklad och att innehållet inte innehåller väsentliga fel. Det ska vara pålitlig information som visas på ett korrekt vis. Det krävs att transaktioner och övriga händelser visas på ett korrekt sätt för att informationen ska räknas som tillförlitlig och därmed ge en *korrekt bild*. Information ska redovisas i enlighet med ekonomisk innebörd och inte bara enligt juridisk form vilket kallas för *innebörd före form*. Informationen ska också vara *neutral* för att vara tillförlitlig. Detta innebär att informationen inte ska påverka bedömningar i syfte att påverka resultat i viss riktning. Informationen ska också behandlas med *försiktighet* i den mån posten är osäker. Detta görs genom upplysningar samt genom användning av försiktighetsprincipen. Försiktighetsprincipen innebär att värdering av intäkter och skulder ska göras med försiktighet, dvs att inte värdera intäkter för högt och inte värdera skulder för lågt. Informationen ska också vara *fullständig* med hänsyn till vad det kostar att ta fram denna information. Informationen ska också ge användare möjlighet att jämföra

finansiella rapporter sinsemellan. Detta innebär att presentationsteknik och värderingsprinciper måste redovisas på ett likvärdigt sätt. Redovisningsprinciperna som tillämpas ska redovisas och vid förändring ska såväl förändring som effekter av denna redovisas. Så beskriver IFRS (2018) sitt konceptuella ramverk.

Utifrån rationalitetsperspektivet går det att argumentera för och förklara varför en del företag väljer att lyfta vissa saker i sin rapportering medan andra företag inte väljer att göra detta. Den största anledningen till att olika företags rapportering kan skilja sig åt går utifrån rationalitetsperspektivet att argumentera för att främst bero på redovisningens kvalitativa egenskaper och då framför allt egenskapen relevans. Detta innebär att ett företag ska rapportera om det som anses vara relevant för företagets verksamhet och dess intressenter. Olikheter inom detta område leder således även till olikheter i rapportering. Att företaget ska återge en korrekt bild av sin ekonomiska ställning kan också leda till skillnader i hur humankapital redovisas hos konsult- och industriföretag. Det kan också vara en anledning till att konsultföretag möjligtvis rapporterar mer om humankapital.

2.4.3 Styrningsperspektivet

Inom humankapital som forskningsområde finns det forskning som är inriktad på hur humankapitalredovisning kan användas som ett styrverktyg och verktyg för att hantera sin personalstyrka och sitt humankapital (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Denna forskningsgren benämns i uppsatsen som styrningsperspektivet. Varför detta är relevant för studiens forskningsfråga och syfte är eftersom det kan hjälpa till att förklara varför företag frivilligt väljer att kartlägga, rapportera och redovisa sitt humankapital. Alltså för att det finns andra fördelar eller aspekter med humankapitalredovisning bortsett från de som presenterats ovan.

Flamholtz, Bullen och Hua (2002) framhåller att även om HRA kan bidra till förbättrad rapportering så är en av de viktigaste fördelarna med humankapitalredovisning de verktyg för styrning som det medför. Det kan alltså vara väldigt användbart vid beslutsfattande som är HR-relaterat såsom uppsägningar, nyanställningar, personalinvesteringar med mera eftersom man får numerisk information om kostnaderna och värdet som humankapitalet medför (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002). Detta kan förklara varför organisationer integrerar humankapital i sin styrning och redovisning. Organisationen får också ett analytiskt ramverk för beslutsfattande och det motiverar beslutsfattare till att anamma ett

humankapitalperspektiv vilket kan leda till mer motiverade anställda och en mer produktiv verksamhet. Till sist hjälper det också till med att kommunicera och sprida uppfattningen om att människor är viktiga för organisationen (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002).

Det finns en mängd litteratur som har fokuserat på styrningsperspektivet av humankapitalredovisning (Roslender, 1997; Johanson & Mabon, 1998; Bradsma, 1997; Dobija, 1998; Turner, 1996; Flamholtz & Main, 1999; Abeysekera, 2003). Skandia får i sammanhanget ses som en pionjär då Skandia var de första med att införliva och applicera HRA-teori och humankapitalredovisning i sin ekonomistyrning, vilket kartläggs i Roys fallstudie från 1999. Med vägledning från Leif Edvinsson tog Skandia fram Skandia Navigatorn som bidrog med nya affärsförhållanden vilket gjorde att organisationen lade större emphasis vid immateriella tillgångar, såsom humankapitalet, snarare än de materiella tillgångarna (Roy, 1999). Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen (2004) menar också att organisationer kan sammanlänka HRA med affärsstrategi genom att det balanserade styrkortet kan innehålla mått framtagna inom HRA-fältet. Således blir humankapitalredovisningen och de anställda integrerade med företagets affärsstrategi eftersom det går att producera och mäta mer relevant information om humankapitalet (Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen, 2004). Med det sagt finns det också en skara forskare som valt att fokusera på det balanserade styrkortet inom HRA-fältet (Johanson & Mabon, 1998; Turner, 2000; Olsson, Karlsson & Sharma, 2000; Flamholtz, 2003)

Sammantaget tyder detta på att humankapitalredovisning är ett mångfacetterat fenomen och att det finns många praktiska användningsområden som kan förklara varför företag väljer att implementera humankapitalredovisning i sin verksamhet, varav styrningsperspektivet är ett av dessa. Styrningsperspektivet går att använda för att analysera varför företag väljer att rapportera på ett visst sätt och på vilka sätt företag använder sig av humankapitalredovisning i företagets interna styrning. Att till exempel rapportera om säkerhetsmål i sin årsredovisning kan vara ett sätt för företaget att integrera sin redovisning i företagets interna styrning. Vice versa gäller också, om företag mäter ett särskilt fenomen som till exempel arbetsrelaterade olyckor så är det sannolikt att de redovisar detta också i sin årsredovisning. Så perspektivet ger också ett analytiskt ramverk för hur styrning och redovisning hänger ihop.

2.5 Sammanfattning av teori

Sammanfattningsvis kan det konstateras att humankapital är en viktig del av verksamheten att kommunicera från företag till dess intressenter (Flamholtz, Kannan-Narasimhan & Bullen, 2004). Humankapital, som i studien definieras som kunskaper en organisation har att tillgå i mänsklig form och som finns tillgängliga för företag att utnyttja med syfte att skapa värde inom organisationen, är enligt Hansson (1997) viktig för att redovisningsinformationen ska ge en korrekt bild av verksamheten. Ur ett historiskt perspektiv har detta fenomen varit intressant bland forskare sedan 1960-talet och forskningens utveckling har därefter delats in i sex olika stadier, vilket innefattar den forskning som ligger till grund för denna studie. För att förstå drivkrafterna bakom företags val kring hur, vad och varför företag rapporterar av humankapital presenteras tre perspektiv; legitimitetsperspektivet, rationalitetsperspektivet och styrningsperspektivet. Utifrån legitimitetsperspektivet och dess inkluderade teorier kan resonemang kring huruvida företags styr sin rapportering beroende på hur företagen vill uppfattas av dess intressenter och därigenom hur legitima de framstår som. Vidare möjliggör rationalitetsperspektivet en analys av företags rapportering utifrån redovisningens kvalitativa egenskaper samt empiriska bevis på fördelar med rapportering av humankapital. Sist presenteras ett styrningsperspektiv som belyser ett strategiskt perspektiv där humankapital integreras som en gren i ett företags ekonomistyrning. Sammantaget möjliggör denna teoretiska bakgrund ett analytiskt ramverk för att uppnå studiens syfte och frågeställningar.

3. Metod

I detta avsnitt presenteras studiens metodologiska ansats. Kapitlet innehåller en genomgående beskrivning av metodval och forskningsansats, litteratursökning och datainsamling.

3.1 Övergripande metod

Studien kommer ta en explorativ och komparativ ansats med en kvalitativ forskningsstrategi. Empiri kommer att samlas in och baseras på innehållet i valda företags årsredovisningar för räkenskapsår 2020 och utifrån dessa kommer en innehållsanalys att utföras. En kodningsmanual har utformats med stöd i tidigare forskning och innehåller de begrepp som anses väsentliga för valt undersökningsområde. Empirin kodas och kategoriseras utifrån den kodningsmanual som utformats. Analysen kommer därefter att genomföras på den empiriska datan med stöd i litteratur och teorier som tagits upp i föregående kapitel.

3.2 Val av forskningsansats

Studien tar en explorativ och komparativ ansats. För att maximera upptäckten av generaliseringar som kan leda till bättre förståelse inom området humankapital genomförs en bred, systematisk undersökning (Stebbins, 2001). Tidigare forskning inom området kommer att utvärderas vilket ger en tydlig bild över vad för sorts information som ska inhämtas och som kan leda studien framåt vilket är en grundsten i en explorativ undersökning (Sreejesh, Mohapatra & Anusree, 2014). Denna tidigare forskning sammanfattas i en litteraturöversikt som i sin tur ligger till grund för studiens teoretiska ramverk. Då forskningen inom området ej bedrivits med fokus på svenska företag de senaste decennierna så anses det finnas en brist på aktuell forskning och aktuella resultat och denna studie anses därför ta en explorativ ansats för att på så sätt förnya förståelsen om ämnet samt uppmuntra till fortsatt, mer djupgående forskning i framtiden.

Studien tar även en komparativ ansats då identisk metod används för att jämföra identiska fall, vilket stämmer överens med hur Bryman & Bell (2017) beskriver en komparativ studie. Studien avser att samla in empiriska data och göra en innehållsanalys av valda årsredovisningar för att utifrån detta undersöka eventuella skillnader mellan de olika

branschernas redovisning av humankapital. Innehållsanalysen kommer baseras på identiska kodningsmanualer för de olika branscherna och samtliga studieobjekt inhämtas från samma tidsperiod. Således kommer studien genomföra en kvalitativ innehållsanalys där syftet med metoden är att på ett replikerbart och systematiskt sätt analysera dokumentets innehåll utifrån kodningsmanualens kategoriseringar (Bryman & Bell, 2017). I denna studie utgör dokumenten de årsredovisningar från de företagen som selekteras i urvalet, se kapitel 3.4.3.

3.3 Litteratursökning

För att hitta relevant och användbar litteratur med teorier som kan tillämpas på området studien avser att studera, utfördes systematiska litteratursökningar. Viktiga begrepp för området identifierades och några av dessa är “human capital”, “human resource accounting”, “intangible assets” och “intellectual capital”. Dessa begrepp användes i litteratursökningen för att hitta relevant litteratur med applicerbara teorier. Med dessa begrepp som sökord kunde sökningen dock tendera att bli betydligt bredare än vad som är relevant för studien och det blev därför av stor vikt att tidigt i läsningen av en ny artikel avgöra om artikeln berörde humankapital avseende redovisning och rapportering. Dessa begrepp identifierades tidigt i litteratursökningen för att få en så tydlig och korrekt bild av ämnesområdet som möjligt vilket Bryman & Bell (2017) menar är viktigt för att hitta relevant litteratur på ett visst vetenskapligt område. Samtliga artiklar som använts i litteratursökningen har även varit peer reviewed. Peer reviewed innebär att artiklarna blivit vetenskapligt granskade och godkända av andra forskare. Till största del hittades relevanta artiklar i LUBsearch och EBSCO, men även i andra databaser såsom Retriever Business och Google Scholar. Vid litteratursökning eftersöktes förklarande teorier till fenomenet humankapital och teorier kopplade till varför företag väljer att delge frivillig information i sin rapportering. Dessa eftersöktes för att ge en översikt av den forskning som existerar samt underlag för studiens vidare undersökning. Även artiklar som förklarar vad man som företag rapporterar kring humankapital, samt vad man som företag inte rapporterar eftersöktes. Den litteraturöversikt på HRA-fältet framtagen av Flamholtz, Kannan-Narasimhan och Bullen (2004) som listade framstående forskningsfynd indelade efter olika forskningsområden användes också.

3.4 Datainsamling

3.4.1 Val av datainsamlingsmetod

Innehållsanalys har valts som metod eftersom det möjliggör en studie och undersökning av hur företag väljer att rapportera om sitt humankapital för att försöka utläsa om det finns några särdrag i hur humankapital redovisas och framför allt mellan branscherna. En sådan dokumentstudie gör det möjligt att gå direkt till informationskällan, i form av företagens årsredovisningar, och undersöka denna. Innehållsanalysen kan assistera i att urskilja olika mönster i observationer och dokument (Weber, 1990). Detta stämmer överens med Mayrings (2000) definition på innehållsanalys som en systematiskt och regelbaserad undersökning av textmaterial. Fundamenten i en väl genomförd innehållsanalys består av ett genomtänkt och välutvecklat kategorisystem enligt Mayring (2000). Studiens kategorisystem presenteras nedan.

En fördel med dokumentstudier av årsredovisningar är att det ökar replikerbarheten eftersom samma årsredovisningar kan användas vid en senare studie. För att en intervjubaserad studie ska vara replikerbar kräver det att samma personer intervjuas, vilket kan göra en sådan undersökning komplex. Utöver detta kan det vara svårt att få tag på rätt intervjuperson som både är kunnig inom redovisning och humankapital som således kan bidra med relevant empiri till studien. Utifrån Bryman och Bells (2017) bukett med metodologiska ansatser anses en kvalitativ studie genom analys av dokument matchas bäst till uppsatsens forskningsfråga liksom Funck och Karlsson (2021) föreslår. Det bidrar också till att göra studien mer replikerbar.

3.4.2 Innehållsanalysens underlag

Inledningsvis klassificeras den stora mängd text som ska analyseras i ett antal innehållskategorier, vilket enligt Weber (1990) är en central del i en innehållsanalys. Baserat på tidigare forskning inom området som använt sig av innehållsanalys som metod utformades de kategorier som utgör innehållsanalysen. Med stöd i tidigare forskning valdes också de begrepp som ingår i varje innehållsanalys. Dessutom har det genomförts en pilotstudie där fyra slumpmässiga företags årsredovisningar, två ur vardera bransch, har genomgått en innehållsanalys för att på så vis säkerställa att de valda kategorierna och begreppen är relevanta samt heltäckande sett till studien syfte och frågeställningar. Varje kategori har efter framtagandet knutits till flera likartade begrepp som kommer utgöra de sökord som används

när innehållsanalysen genomförs. Detta har gjorts för att undvika det bortfall av synonyma eller likartade begrepp som hade riskerat ske vid sökning med hjälp av endast de kategorispecifika termerna. De valda kategorierna sammanställs i ett kodningsschema och i en kodningsmanual som ska fungera som underlag till själva innehållsanalysen (se Tabell 3). Kategorierna i denna studie är framtagna för att vara ömsesidigt uteslutande då detta leder till att studien har en högre tillförlitlighet (Weber, 1990).

3.4.3 Urval

Studien fokuserar på en jämförelse mellan konsultföretag och industriföretag. Anledningen till den valda kategoriseringen av företagen är antagandet att konsultföretag präglas av ett stort beroende på deras anställdas färdigheter, kunskaper och erfarenheter, det vill säga deras humankapital. Då konsultbranschen präglas av hög personalintensivitet så är rapportering av humankapital av stort intresse för samtliga intressenter såväl internt som externt. Därav bör också konsultföretagen rapportera med detta i åtanke, något som i så fall borde speglas i deras årsredovisningar. Eftersom de anställdas kompetenser också är det som konsultföretagen i slutändan säljer i form av tjänster kan det förekomma att konsultföretagen vill marknadsföra sina konsulter i årsredovisningen vilket ytterligare kan bidra till en ökad humankapitalredovisning. Valet av industribranschen bygger däremot på antagandet att företagen inom denna bransch, trots att dessa också kan besitta betydande humankapital, besitter stora mängder materiella tillgångar som främsta produktionsfaktor för deras huvudverksamhet. För deras intressenter är det detta som är det största fokuset och mer utrymme för detta borde då ges i deras årsredovisningar.

För att göra studien så aktuell och relevant som möjligt så har det senaste år där samtliga företags årsredovisningar är tillgängliga valts ut som det studerade året. Vid studiens start är detta år 2020 och detta års årsredovisningar har därför valts som underlag till innehållsanalysen. Urvalet av företag är gjort utifrån de företag som vid 2020 års bokslut uppvisade högst omsättning inom de två valda branscherna. Anledningen till att urvalet är gjort baserat på omsättning är på grund av relevansen av att se hur stora företag med betydande marknadsandelar, kapital samt personaltillgångar väljer att agera. Ett antagande går dessutom att göra om att de större företagen ligger som grund för hur även mindre företag väljer att göra. Detta då mindre företag potentiellt tar efter de strategier och system som bevisligen har fungerat tidigare vilket leder till antagandet att även de mindre företaget inom

respektive bransch väljer att rapportera kring humankapital på liknande vis och enligt samma metoder som företagen i denna studies urval.

Ett krav som ligger till grund för urvalet är också att företagets årsredovisning behöver vara skriven på svenska för att innehållsanalysen ska vara möjlig att genomföra. Företag vars årsredovisning är skriven på ett annat språk än svenska ersätts i stället av nästkommande företag på listan sorterat efter omsättning år 2020 vars årsredovisning är skriven på svenska.

Som grund till urvalet av industriföretag används Retriever Business där svenska företag inom branschen tillverkning och industri har sorterats utifrån omsättning vid 2020 års bokslut. I Retriever Business filteringsfunktion så finns det ingen avgränsning för endast konsultföretag så därför används i stället Cinodes (2021) sammanställning av svenska konsultföretags årsredovisningar i Konsultkollen 2021 som utgångspunkt för urvalet av konsultföretag. Även Konsultkollen har sorterats utifrån högst omsättning vid 2020 års bokslut.

Från populationen så har urvalet gjorts i form av att de sju företag från varje bransch med högst omsättning i kronor för år 2020 vars årsredovisningar är skrivna på svenska har valts ut. Detta resulterar i totalt 14 företag. I ett första skede av urvalsprocessen så har de företag som rapporterar på ett annat språk än svenska uteslutits från studien. Därefter så har Volvo Personvagnar AB, Volvo Lastvagnar AB samt Volvo Construction Equipment AB valts bort till förmån för att endast använda AB Volvo i studien. Detta är gjort med anledningen av att ge urvalet av industriföretag en större variation i stället för att nästan hälften av denna grupp i urvalet skulle utgöras av Volvo. Dessa tre företag har då ersatts till förmån för nästkommande företag som uppfyller kraven för att ingå i studien. När urvalet har gjorts så har även SAAB plockats bort från listan över industriföretag då SAAB i stor utsträckning är aktiva i en mycket högteknologisk bransch i form av tillverkning och utveckling av försvarsutrustning. En stor del av SAAB:s verksamhet består dessutom av konsultuppdrag vilket gör att företagets positionering i denna studie passar in som en hybrid i båda de valda kategorierna. På grund av detta har SAAB uteslutits och ersatts av nästkommande industriföretag som uppfyller kraven för att vara med i studien. Rörande de andra industriföretagens verksamhet så bedöms dessa företag agera inom ramarna för vad som kan förväntas av ett marknadsledande företag inom industribranschen och dessa företag bedöms därför falla under begreppet industriföretag trots att även dessa kan vara delvis verksamma inom andra

branscher också. Gemensamt för de båda branscherna är att hållbarhetsredovisning har tagits i beaktning för de företag som hänvisar till separat hållbarhetsredovisning. Exempelvis Preem hänvisar till en separat rapport avseende hållbarhet och även denna beaktas då i innehållsanalysen.

De företag som ingår i studien illustreras i tabell 2 nedan och är sorterade utifrån bransch och omsättning i svenska kronor i fallande ordning år 2020.

Tabell 2: Urval av företag

Konsultföretag	Industriföretag
Sweco AB	AB Volvo
AFRY AB	Scania AB
Addnode Group AB	Sandvik AB
Knowit AB	Preem AB
Pulsen AB	Husqvarna AB
Rejlers AB	LKAB
Tyréns Sverige AB	SSAB AB

3.5 Analys av empiri

3.5.1 Genomförande

Utförandet av analysen sker genom en sökning av valda kategorier och närmare bestämt de begrepp som ingår i vardera kategorin. När ett av de utvalda begreppen påträffas i en av de analyserade årsredovisningarna så studeras kontexten som detta begrepp används i för att säkerställa att begreppets användning är kopplat till humankapital. Som underlag för detta används kodningsmanualens förklaring av begreppet. Anses denna användning av det specifika begreppet ej ha en anknytning till humankapital så har denna användning inte heller registrerats i kodningsschemat som en träff. För att bedöma om begreppet är knutet till

humankapital har därför meningen innan, meningen som innefattar begreppet och meningen efter lästs. Exempelvis så kan begreppet *säkerhet* användas både i relation till att man värnar om sina kunders säkerhet och på ett sätt som är kopplat till humankapital det vill säga att man värnar om sina anställdas säkerhet på arbetsplatsen. I det förstnämnda fallet så registreras inte användningen av begreppet säkerhet medan det i det andra fallet däremot görs. Samtliga författare kommer, oberoende av varandra, att genomföra innehållsanalysen på samtliga 14 företag i urvalet. Detta ökar studiens interbedömarreliabilitet då risken för personliga tolkningar av materialet minskar (Weber, 1990).

Under innehållsanalysen så har varje omnämnande av kodningsmanualens begrepp registrerats och analyserats på ovan nämnt vis för att säkerställa att träffen är kopplad till humankapital. Därefter så har tre övergripande mått tagits fram för att kunna mäta de olika företagens humankapitalrapportering. Det första är måttet *totala träffar* vilket mäter sammanlagda träffar av de sökta begreppen. Detta mått används både för totala träffar och totala träffar sett till de specifika kategorierna och begreppen i kodningsmanualen. Fortsättningsvis så används måttet *antal träffar per sida* som tas fram genom att dividera totala träffar med antalet sidor som ett företags årsredovisning innehåller. Detta mått visar på ett företags benägenhet att rapportera humankapital i sin årsredovisning. Slutligen så har även ett mått tagits fram för att mäta hur många av en årsredovisnings totala meningar som innehåller information om företagens humankapital. Detta mått har som syfte att visa hur stor del av sin årsredovisning som företagen tillägnar humankapital. Samtliga tre mått kommer att användas tillsammans för att skapa en nyanserad och multidimensionell bild av hur företagen och branscherna väljer att rapportera humankapital.

3.5.2 Kodningsmanual

Som underlag till innehållsanalysen och som komplement till kodningsschemat (se bilaga 1) så har en kodningsmanual tagits fram. Kodningsmanualen består av beskrivningar av var och ett av de begrepp som tillsammans bildar de fyra kategorier som innehållsanalysen bygger på. Syftet med kodningsmanualen är att utgöra ett typ av lexikon som fungerar som instruktioner och vägledning vid själva kodningen (Bryman & Bell, 2017). Bryman och Bell (2017) menar fortsättningsvis på att kodningsmanualen dessutom möjliggör för en mer konsekvent kodning av materialet eftersom alla begrepp är tydligt definierade och beskrivna.

Den kodningsmanual som utformats för att utföra innehållsanalysen av valda dokument innehåller fyra kategorier som alla har tilldelats flertalet begrepp. Dessa kategorier har valts ut med stöd i tidigare forskning och däribland kategoriseringar som legat till grund för framgångsrika undersökningar på ämnet. Abeysekera & Guthrie (2003) presenterar en kodningsmanual där kategorierna som utgjorde underlag för analysen var utveckling, entreprenöriella färdigheter, säkerhet, hälsa, aktierelaterade mått, relationer mellan anställda och andra mått relaterade till de anställda. Olsson (2001) presenterar i stället fem kategorier där även denna analys presenterar utbildning och utveckling men vidare skiljer sig genom att presentera kategorier såsom jämställdhet, VD-kommentarer rörande intellektuellt kapital, rekrytering och urval av anställda. Papula & Volná (2012) presenterar också fem kategorier som berör humankapital. De kategorier som utformats är anställda, utbildning, träning, kunskap och företagsledning.

Därför kommer dessa kodningsmanualer att användas i en kombination för att få en så bred och tydlig bild som möjligt av innehållet i valda dokument och därmed ett bredare underlag för den analys som ska göras utifrån resultatet. Det gör också att denna studie kan knyta an till tidigare forskning. De kategoriseringar som gjorts för denna undersökning är *Personal*, *Kunskap*, *Arbetsmiljö* och *Utbildning*. Kunskap och färdighet är en kategori som framhävs av såväl Olsson (2001) och Papula & Volná (2012). Även utbildning ingår i tidigare nämnda artiklar och denna kategori inkluderas därmed i denna undersökning. Vidare är kategorin *Personal* en kategori som ingår i samtliga av de ovan nämnda artiklarna. Där Abeysekera & Guthrie (2003) inkluderar relationer mellan anställda och andra liknande mått avseende personal, inkluderar Olsson (2001) i stället jämställdhet, rekrytering och urval av anställda. Papula & Volná (2012) använder en övergripande kategori med benämning personal. Därför kommer *Personal* också vara en kategori i denna manual. Abeysekera & Guthrie (2003) använder sig av en kategori som benämns som säkerhet. Med tanke på denna kategoris relevans kommer den att inkluderas även i denna studie men kategorin har breddats och därmed benämns den som *Arbetsmiljö*. Inom denna kategori kommer även begrepp relaterade till personhälsa att ingå då Abeysekera & Guthrie (2003) menar att detta är en viktig parameter att ta i beaktning i denna typ av studie.

I kategorin *Personal* kommer begreppen personal, anställda och medarbetare inkluderas. Dessa begrepp bedöms vara synonyma med varandra och därmed kommer samtliga begrepp tas i beaktning för att göra sökningen fullständig. Vidare kommer kategorin *Kunskap* att bestå

av begreppen förmåga, kompetens, färdighet, förmåga, skicklighet, expertis, erfarenhet och kunskap. Samtliga begrepp bedöms vara synonyma och därmed kommer de att inkluderas. I kategorin Arbetsmiljö ingår säkerhet, hälsa, välbefinnande, engagemang, arbetsmiljö och arbetsplats. Även mångfald kommer vara ett begrepp i denna kategori vilket bedöms vara en del av jämställdhet i en organisation. Vidare utgörs kategorin Utbildning av begreppen utbildning, kurs och undervisning vilket också bedöms vara kompletterande begrepp som bidrar till en fullständig insamling av information. Nedan finns den kodningsmanual som utformats för studiens innehållsanalys.

Tabell 3: Kodningsmanual

Kodningsmanual		
Kategori	Begrepp	Beskrivningar
Personal	Anställda	En anställd är en person med anställning i organisationen och ska därmed visa ett företags källa av humankapital
	Medarbetare	En medarbetare är en person som samarbetar med andra i arbete och kan likställas med anställd som visar en källa till humankapital.
	Personal	Begreppet syftar till att spegla information kring samtliga anställda i en organisation.
Kunskap	Förmåga	Förmåga visar en persons möjlighet att utföra något som enbart beroende av egenskaper hos den anställda
	Kompetens	Begreppet syftar till att spegla en anställds formella utbildning eller erfarenhet som krävs för utförande av visst arbete.
	Färdighet	Färdighet syftar till att spegla anställdas förmåga att utföra något i praktiken.
	Skicklighet	Skicklighet avser att spegla anställdas speciella förmågor att utföra något och speglar spetskompetenser i en organisation.
	Expert(is)	Syftar till att visa information om en organisation besitter experter inom visst område.
	Erfarenhet	Syftar till lärdomar efter att ha arbetat inom ett visst område, exempelvis tidigare arbetslivserfarenhet.
	Kunskap	Kunskap speglar anställdas förmåga att använda den teoretiska kunskap de besitter.

Arbetsmiljö	Säkerhet	Säkerhet syftar till att ge information om åtgärder som minskar sannolikheten för olyckor eller andra oönskade händelser
	Hälsa	Begreppet syftar till att ge information om arbete kring anställdas hälsa, vilket kan beskrivas som arbete för att främja medarbetares frihet från sjukdom och annan ohälsa.
	Välbefinnande	Välbefinnande syftar till att spegla hur bra de anställda mår och hur nöjda de är med sin situation i organisationen.
	Engagemang	Speglar anställdas intresse för arbetet och organisationen.
	Arbetsmiljö	Begreppet syftar till att ge information om den miljö de anställda arbetar i.
	Arbetsplats	Den plats där arbetet utförs av de anställda.
	Mångfald	Syftar till att visa diversitet bland anställda, vilket kan vara variation i exempelvis kön, härkomst, kunskap, egenskaper etc.

Utbildning	Utbildning	Utbildning syftar till undervisning som ger teoretisk och praktisk kunskap i arbetet för anställd.
	Kurs	En kurs syftar till begränsat område i utbildning som ger kunskap i arbetet för anställd.
	Undervisning	En utbildning ledd av sakkunnig person som leder till överföring av kunskap till de anställda.

Samtliga definitioner hämtade från Nationalencyklopedin (u.å.)

3.6 Reliabilitet och validitet

Det finns tre typer av reliabilitet som är relevanta kopplade till innehållsanalyser. Dessa tre typer av reliabilitet är enligt Krippendorff (1980, återgiven i Weber, 1990) stabilitet, reproducerbarhet och exakthet. Stabilitet skapas genom oföränderlig klassificering av innehållet över tid (Weber, 1990). Enligt Weber (1990) bestäms stabilitet när ett och samma innehåll kodas flera gånger av samma kodare. För att uppnå detta så kommer samtliga författare att koda innehållet i årsredovisningarna vars två gånger utifrån samma kodningsmanual. Genom att inte genomföra förändringar i klassificeringen av de begrepp som ingår i innehållsanalysen och med hjälp av tydliga instruktioner och förklaringar, uppnår studien den stabilitet som nämns ovan. För att säkerställa studiens reproducerbarhet så kommer varje författare att, oberoende av varandra, koda materialet var för sig för att därefter jämföra kodningens resultat. Skulle det uppstå betydande skillnader i kodningsresultatet så

kommer dessa att ses över för att därefter göras om på nytt till alla författares resultat stämmer överens med varandra. Enligt Weber (1990) är reproducerbarhet en minimistandard eftersom reproducerbarhet ser till delade meningar hos flertalet kodare medan stabilitet ser till en kodares individuella mening. Skillnaderna som kan uppstå i dessa kodningar beror i hög utsträckning på grund av oklara instruktioner för kodning, mänskliga fel som sker av slumpmässig art eller skillnader i kodarnas kognitiva förmåga (Weber, 1990). Vidare är även exakthet en typ av reliabilitet som är relevant för innehållsanalys och denna anses också vara den starkaste typen (Weber, 1990). Denna typ av reliabilitet ser till hur stor del klassificeringen överensstämmer med en viss norm eller en viss standard (Weber, 1990). Exakthet uppnås oftast genom att kodningsresultatet jämförs med ett redan etablerat standardresultat (Weber, 1990). Då ett redan etablerat standardresultat sällan finns i praktiken så bortses det ofta från exakthet vid bedömning av reliabilitet något som också är fallet för denna studie.

För studiens validitet så används tidigare forsknings definition av humankapital som utgångspunkt för hur humankapital definieras även i denna studie. Därtill används kodningsmanualer från tidigare forskning inom HRA-fältet som underlag vid framtagandet av denna studies kodningsmanual. Detta är gjort för att säkerställa att de begrepp och mått som studien använder sig av och de resultat som dessa mått ger faktiskt är relevanta och trovärdiga för det valda ämnet. Som en följd av att dessa begrepp och mått anses vara relevanta sett till studiens syfte och frågeställning så anses också validiteten påverkas positivt (Bryman & Bell, 2017).

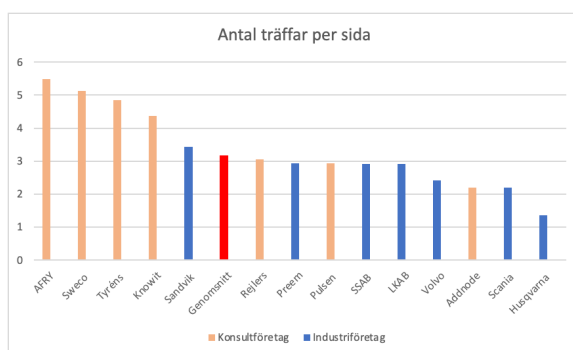
4. Empiri

I detta kapitel presenteras Empirin. Avsnittet inleds med en övergripande genomgång av empirin. Sedan presenteras den empiriska datan utifrån de fyra kategorierna personal, kunskap, arbetsmiljö och utbildning.

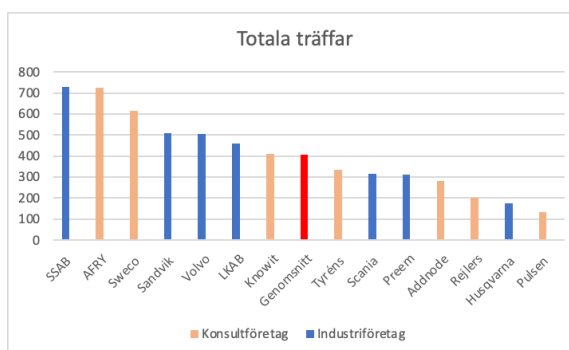
4.1 Övergripande empiri

Innehållsanalysen visar att företagen inom de två branscherna uppvisar snarlika nivåer i totalt antal träffar. Det totala antalet träffar i industriföretagens årsredovisningar uppgår till 3003 medan motsvarande siffra för företagen inom konsultbranschen är aningen lägre och uppgår till 2700. Utifrån måttet antal träffar per sida är det däremot konsultföretagen som är mest benägna att rapportera om sitt humankapital då dessa företag i genomsnitt rapporterar om sitt humankapital 4,13 gånger per sida. Samma mått för industriföretagen är i stället 2,63 gånger per sida. En tydlig skillnad mellan branscherna visas också om man tittar på hur stor andel av meningarna i årsredovisningarna som innehåller humankapitalinformation. Detta mått visar att i konsultföretagens årsredovisningar så innehåller i snitt över var femte mening information om humankapital medan det för industriföretagen endast återfinns i ungefär var tionde mening. Utifrån detta mått är alltså konsultföretagen dubbelt så benägna att rapportera om sitt humankapital än vad industriföretagen är. Sammantaget för samtliga företag i urvalet så beskriver 13,87 % av meningarna humankapitalet.

Utifrån måttet antal träffar per sida så är de fyra företag som rapporterar humankapital flest gånger per sida alla konsultföretag något som illustreras nedan i figur 1. Sorteras företagen däremot utifrån totala träffar så är fördelning av företagen mer varierad vilket illustreras i figur 2.



Figur 1: Antal träffar per sida



Figur 2: Totala träffar

I kapitel 4.2 presenteras den data som är insamlad från innehållsanalysen mer detaljerat utifrån de fyra kategorierna *personal*, *kunskap*, *arbetsmiljö* och *utbildning* som innehållsanalysen är uppbyggd kring. Som mått på hur humankapitalet redovisas kommer både totalt antal träffar, träffar per sida och andelen av meningar som innehåller personalrelaterade begrepp att användas.

4.2 Kategorier

4.2.1 Personal

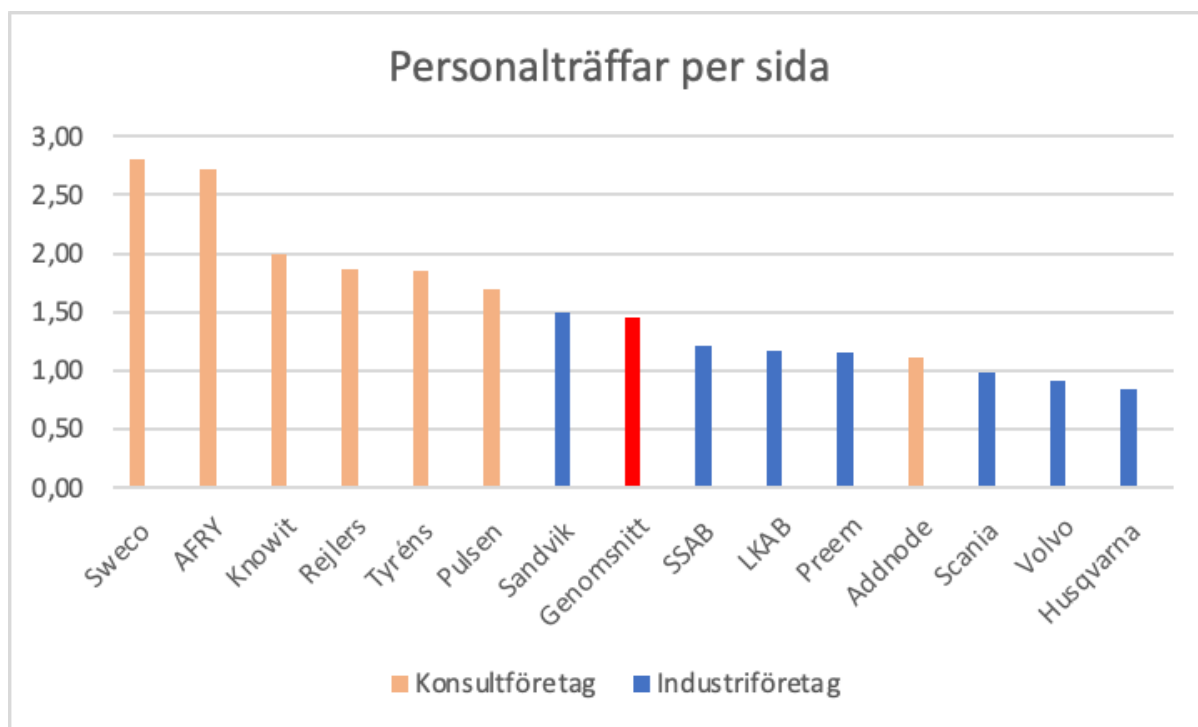
Inom kategorin personal så går det tydligt att utläsa att de olika branscherna till synes väljer att rapportera på ett snarlikt vis. Mellan de två branscherna skiljer det sig bara med 77 totala träffar där industriföretagen nämner sina anställda 1273 gånger i de analyserade årsredovisningarna medan konsultföretagens totala antal träffar inom kategorin uppgår till 1350 gånger. En tydlig skillnad visar sig dock mellan branscherna när man tittar på antal personalträffar per sida. Utifrån detta mått så uppvisar företagen i industribranschen en sammanlagd siffra på 1,11 personalträffar per sida medan konsultföretagen uppvisar den betydligt högre siffran 2,06 personalträffar per sida.

De vanligaste begreppen som används inom kategorin personal är *anställda* och *medarbetare* som används ungefär lika mycket och tillsammans står för ungefär 86 % av de totala träffarna inom personalkategorin.

Det företag som rapporterar mest kring sin personal sett till totala träffar är konsultföretaget AFRY med totalt 385 träffar medan det är konsultföretaget Sweco som rapporterar mest kring

personal sett till antal träffar per sida med 2,8. I andra änden så är det konsultföretaget Pulsen som rapporterar minst kring sin personal sett till totala träffar med 76 medan det är industriföretaget Husqvarna som rapporterar minst om sin personal per sida med endast 0,84 träffar per sida.

I figur 3 nedan så illustreras antal personalträffar per sida för varje företag i undersökningen. Figuren visar också tydligt hur konsultföretagen är mer benägna än industriföretagen att rapportera kring sina anställda då de sex första företagen sorterat efter antal personalträffar per sida alla är konsultföretag.



Figur 3: Antal personalträffar per sida

4.2.2 Kunskap

I kategorin Kunskap presenteras antalet gånger som begreppen förmåga, kompetens, färdighet, skicklighet, expert(is), erfarenhet och kunskap förekommer i företagens årsredovisningar. Industriföretagen använder sig gemensamt av begreppen 390 gånger, medan konsultföretagen använder begreppen 603 gånger vilket är ungefär 1,5 gånger fler än industriföretagen. Vid beräkning av antal träffar per sida i årsredovisningarna förekommer begreppen i denna kategori 0,34 gånger i industriföretagens årsredovisningar medan

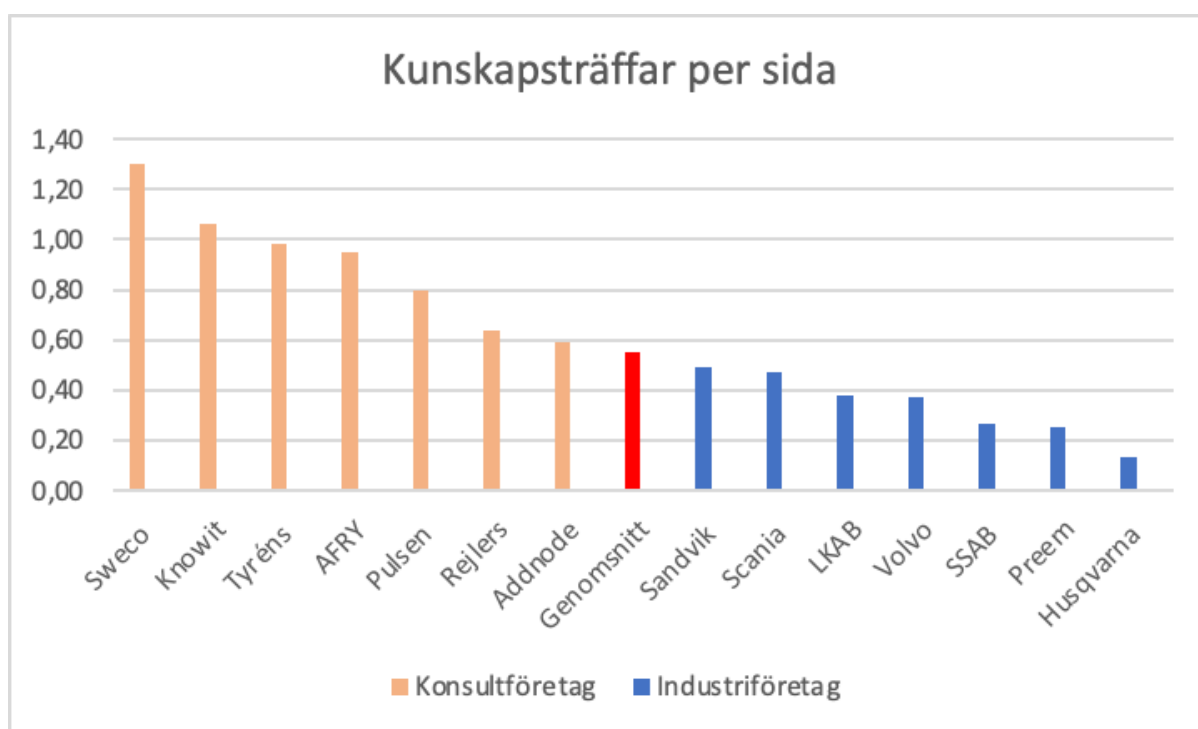
begreppen förekommer 0,92 gånger per sida i konsultföretagens årsredovisningar. Det begrepp som är mest använt i såväl industri- som konsultföretagens årsredovisningar är kompetens och det används i industriföretagen 144 gånger medan konsultföretagen använder begreppet 214 gånger. Vidare är kunskap och erfarenhet båda begrepp som är frekvent förekommande i de båda branscherna. Volvo är det industriföretag som använder begreppen i kategorin vid flest tillfällen där totala antal träffar är 78. Detta innebär att begreppen används 0,37 gånger per sida i deras 210 sidor långa årsredovisning. Bland konsultföretagen är det företag med flest antal träffar i kategorin Sweco och begreppen förekommer då 156 gånger. Detta innebär att Sweco använder sig av begreppen i kategorin 1,3 gånger per sida i deras 69 sidor långa årsredovisning. I det lägre spannet utmärker sig Husqvarna och Preem där begreppen förekommer 17 respektive 27 gånger medan resterande av industriföretagen har träffar mellan 60–78 gånger. Bland konsultföretagen utmärker sig Pulsen och Rejlers med minst antal begrepp som förekommer där antalet träffar är 36 respektive 42, vilket är lite mer än hälften av antal träffar i Tyréns och Addnode med 68 respektive 76 antal träffar.

Trots att både förekomsten och benägenheten att rapportera kring kunskap på företaget skiljer sig mellan de två branscherna så är användning av begreppen inom kategorin snarlika. Det ledande begreppet, kompetens, används i huvudsak för att beskriva och förtydliga att den interna kompetensen inom företaget är hög jämfört med företagets konkurrenter. Därefter så är en återkommande användning av begreppet även i form av kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Användning av dessa två former av begreppet kompetens visar på en tydlig målsättning hos både konsult- och industriföretag att ligga i framkant inom kompetens även i framtiden. Kompetensrapporteringen skiljer sig åt mellan företagen i form av målsättning att attrahera ny kompetens till företaget. Denna typ av rapportering är vanligare i konsultföretagens årsredovisningar. Även uttryck som spetskompetens och expertkompetens är former av begreppet kompetens som används betydligt mer inom konsultbranschens rapportering än vad den görs inom industribranschens motsvarighet. Konsultbranschens vikt av kompetens beskrivs tydligt i citatet ”*eftersom det i huvudsak är humankapitalet i form av medarbetarkompetens som utgör värdet i konsultföretag*” (2021, s.79) från AFRYs årsredovisning.

Det specifika begreppet kunskap är totalt sett nästan dubbelt så vanligt förekommande hos konsultföretagen än hos industriföretagen och över tre gånger vanligare per sida. Trots detta

så används begreppet på ett liknande sätt inom båda branscherna det vill säga för att beskriva den interna kunskapen inom företaget.

Nedan visas samtliga företags antal träffar av kategorins begrepp per sida i bolagens årsredovisningar.



Figur 4: Antal träffar per sida i kategorin Kunskap

4.2.3 Arbetsmiljö

I kategorin Arbetsmiljö kan en väsentlig skillnad utläsas där begreppen är betydligt mer framträdande i industrieföretagens årsredovisningar. Antal träffar i samtliga industrieföretags årsredovisningar i denna kategori är 1050 träffar, medan antal träffar i samtliga konsultföretags årsredovisningar är 543 vilket är ungefär hälften av tidigare nämnda företags träffar. Det innebär att gemensamt antal träffar per sida i industrieföretagens årsredovisningar är 0,92 gånger medan antal träffar per sida gemensamt i konsultföretagens årsredovisningar är 0,83 gånger. Begreppet "Säkerhet" är vanligt förekommande i nästan samtliga industrieföretag och däribland kan SSAB ses sticka ut ur mängden med 149 träffar vilket är det företag med flest träffar på begreppet. I SSAB:s årsredovisning kan man läsa:

“SSAB har förbundit sig att bli det säkraste stålföretaget i världen med målet att uppnå noll arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar. Alla har rätt till en hälsosam och olycksfallsfri arbetsmiljö på SSAB. Vårt mål är att förhindra alla personskador och arbetsrelaterade sjukdomar. Vi minimerar säkerhetsrisker och ohälsa överallt där vi är verksamma.” (SSAB, 2021, s.67).

Vidare kan det utläsas att Husqvarna är det enda industriföretaget som utesluter begreppet arbetsmiljö ur sin årsredovisning, detta medan LKAB är det företag som använder begreppet i störst utsträckning med 33 träffar. Husqvarna är också det industriföretag med minst antal träffar i kategorin i sin helhet. Där Husqvarna involverar begreppen i kategorin 43 gånger kan det utläsas att SSAB involverar begreppen 310 gånger. Trots att Volvo inte utmärker sig i antal träffar inom arbetsmiljökategorierna så påpekar de tydligt i sin årsredovisning vikten av säkerhet på deras arbetsplatser genom citatet:

“Säkerhet är navet i Volvokoncernens strategi. Under året har koncernen fortsatt med sina kampanjer för ökad säkerhetsmedvetenhet och ökat sitt fokus på ledarskap inom säkerhet.” (Volvo, 2021, s.162).

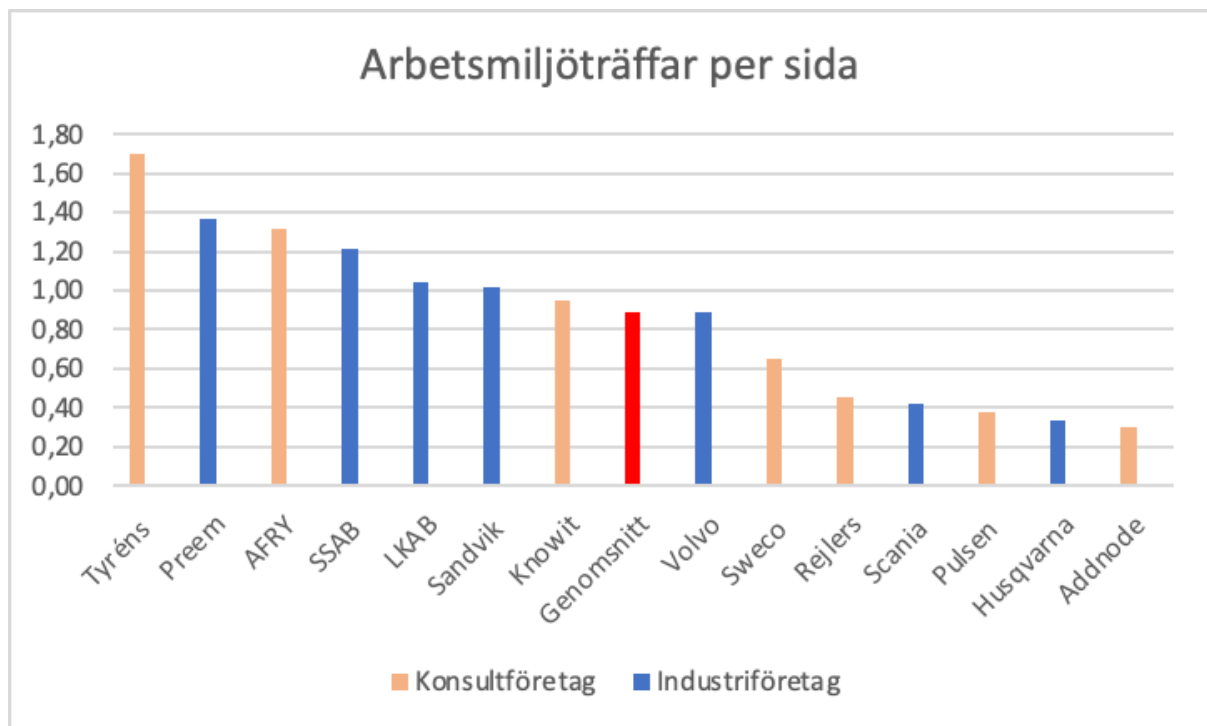
Bland konsultföretagen är AFRY det företag med flest antal träffar inom kategorin med 174 träffar, medan det företag med minst antal träffar är Pulsen med endast 17 träffar. I Pulsens årsredovisning kan det läsas:

“Vårt hållbarhetsarbete blir därmed också en fråga om att lösa vår framtida kompetensförsörjning och att utvecklas som en attraktiv arbetsplats.” (Pulsen, 2021, s.15).

Även Rejlers har relativt få träffar jämfört med resterande företags årsredovisningar. Bland de träffar som gjorts skrivs det:

“Att erbjuda en stimulerande arbetsplats för medarbetarna samt att ge goda möjligheter till utbildning och personlig utveckling bidrar till företagets utveckling. Genom Rejlers vision ”Home of the learning minds” visar vi vikten av att vara ett lärande bolag och förstärker därmed Rejlers varumärke som attraktiv arbetsgivare.” (Rejlers, 2021, s.8).

Vidare utmärker sig konsultföretagen genom att i större utsträckning rapportera kring att värna om de anställdas psykiska hälsa. Psykisk ohälsa beaktas av konsultföretagen gemensamt som ett tydligt problem inom branschen. Detta är ett mönster som inte återfinns i industribranschens företag. Nedan visas samtliga företags antal träffar av kategorins begrepp per sida i bolagens årsredovisningar.



Figur 5: Antal träffar per sida i kategorin Arbetsmiljö

4.2.4 Utbildning

Inom kategorin utbildning finns det en skillnad mellan branscherna i avseende hur ofta begreppen förekommer i årsredovisningar när man endast kollar på totala träffar. Baserat på totala träffar så har industrieföretagen flest träffar, men utifrån träff per sida så leder konsultföretagen. Industrieföretagen hamnar totalt sett på 290 träffar och konsultföretagen på 204 träffar, detta innebär att utbildning förekommer 1,4 gånger fler i industrieföretagen jämfört med konsultföretagen. I denna kategori är begreppet “Utbildning” mest förekommande i årsredovisningar utav begreppen “Utbildning”, “Kurs” och “Undervisning”. Hos industrieföretagen förekommer begreppet “Utbildning” 285 gånger respektive 200 gånger hos konsultföretagen. Det minst förekommande begreppet var “Undervisning” med 1 träff i industrieföretagen (hos Volvo) och 0 träffar bland konsultföretagen. Bland industrieföretagen är

Sandvik ledande inom kategorin med 63 träffar följt av SSAB 57 träffar och därefter kommer LKAB med 51 träffar, Husqvarna hade minst antal träffar med sina 6 träffar.

För konsultföretagen tar AFRY ledning med 67 träffar, sedan kommer Sweco på 46 träffar och vidare Knowit med 34 träffar, lägst träffar hade Pulsen med totalt 3 träffar. Om man däremot studerar denna kategori utifrån antal träffar per sida i årsredovisningen leder konsultföretagen med 0,31 träffar per sida jämfört med industriföretagens 0,25 träffar per sida. Flest träffar per sida förekom hos konsultföretaget AFRY med 0,51 träffar per sida och därefter kommer industriföretaget Sandvik med 0,43 träffar per sida följt av konsultföretaget Sweco med 0,38 träffar per sida. Lägst träffar hade industriföretaget Husqvarna med endast 0,05 träffar per sida.

Bland industriföretagen rapporterades begreppet "Utbildning" mest i kontexten utbildning inom uppförandekoder och policyer. Utöver detta förekom begreppet "Utbildning" i sammanhang såsom träning och kompetensutveckling, antikorrupktion, riskhantering och säkerhet. Något som var gemensamt för i stort sett alla företag oavsett bransch var att man rapporterade om styrelseledamöternas och ledningens utbildning. För industriföretaget SSAB var det också tydligt att man styrde mot mål kopplade till medarbetarnas utbildning med ett KPI som mätte andelen medarbetare som slutfört utbildningen i affärsetik, "*För att nå ut till samtliga medarbetare med utbildning i affärsetik, som finns tillgänglig på sex språk, och för att implementera arbetet med antikorrupktion, används en global e-learningmodul.*" (SSAB, 2021, s. 85). Ett likadant KPI hade LKAB "*87% Har gått utbildning Dialog enligt plan*" (LKAB, 2021, s.15). Här följer några citat som vidare visar i vilka sammanhang begreppet "Utbildning" hos industriföretagen.

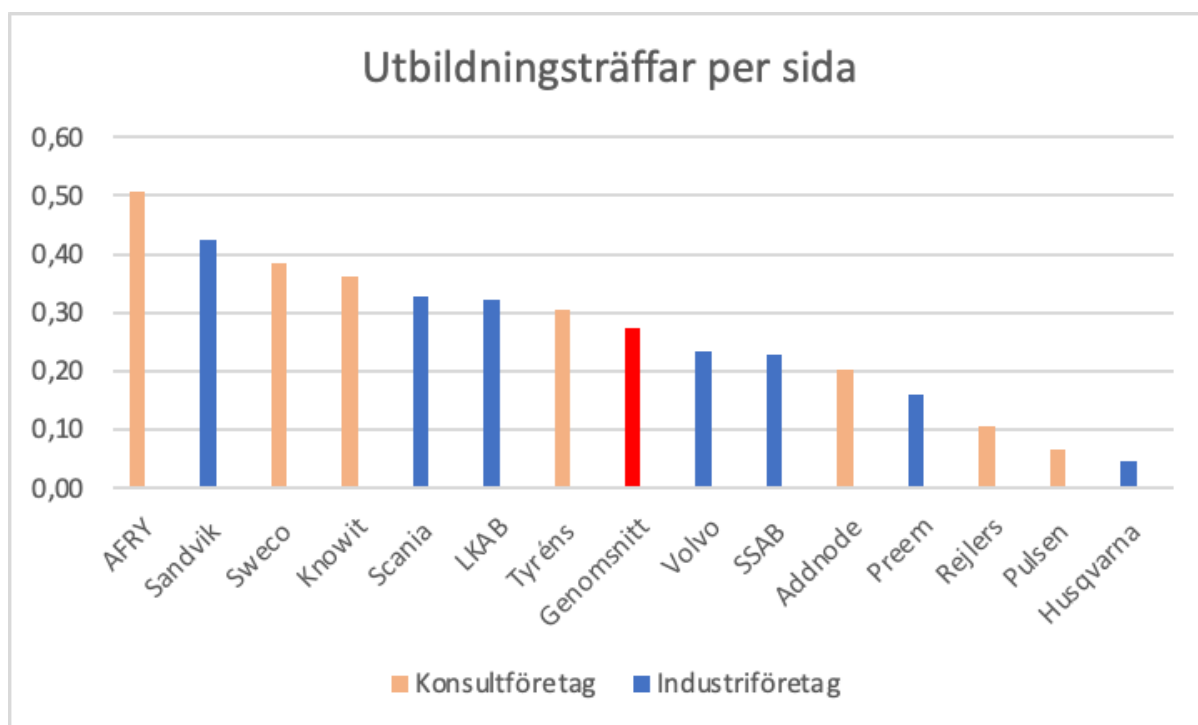
"Utbildning möjliggör matchning av kompetens [sic!] till behov för anställda, koncernen och kunder och hjälper till att skapa anställningsmöjligheter." (AB Volvo, 2021, s.153).
"Anläggnings- säkerhet har haft stort fokus vilket inkluderar såväl förebyggande arbete, inklusive riskbedömningar, som utbildning och diskussioner kring beteenden." (LKAB, 2021, s. 38).

Bland konsultföretagen rapporteras det också mest frekvent om "Utbildning" i sammanhanget uppförandekod, affärsetik och antikorrupktion. Utöver detta var begreppet vanligast i sammanhang såsom, kompetensutveckling, hållbarhet, mångfald och inkludering. AFRY

(2021) hade nyckeltal som mätte antalet anställda som genomfört utbildningen i uppförandekod. Tyréns (2021) använde sig av nyckeltalet utbildningstimmar per anställd som också var kopplat till Global Reporting Initiative, vilket är en internationell organisation med redovisningsstandard som organisationer kan följa för att kommunicera hållbarhetsfrågor. Knowit (2021) använde ett KPI som mätte antalet anställda som genomfört miljöutbildning. Det var vanligt bland konsultföretagen att ha nyckeltal kopplade till utbildning. Här följer några citat som förtydligar hur konsultföretagen rapporterar om "Utbildning".

"Därför lanserades i januari 2020 en ny obligatorisk e-utbildning om ÅF Pöyrys Code of Conduct med en koordinerad kampanj för att nå ut till alla medarbetare." (AFRY, 2021, s. 102). *"Uppförandekoden ingår i Tyréns utbildning för nyanställda."* (Tyréns, 2021a, s. 17). *"Baserat på resultatet av detta arbete planerade Knowit för att under 2020 att ta fram en ny obligatorisk utbildning inom digitalisering och hållbarhet för alla anställda i Knowit."* (Knowit, 2021, s. 27).

Sammantaget var det bland både industriföretagen och konsultföretagen populärt att rapportera om utbildningar i sammanhanget uppförandekoder, affärsetik och policyer. Industriföretagen rapporterade också mycket om utbildningar inom säkerhet, träning och riskhantering. Industriföretagen LKAB och SSAB hade också implementerat styrning mot utbildningsmål i form av nyckeltal. Konsultföretagen rapporterade även om utbildning i sammanhangen, kompetens- och vidareutveckling, miljö och hållbarhet samt mångfald och inkludering. Nästan alla företag inom båda branscherna förutom Preem, Pulsen och Tyréns, rapporterade om styrelsens och ledningsgruppens utbildningsnivå.

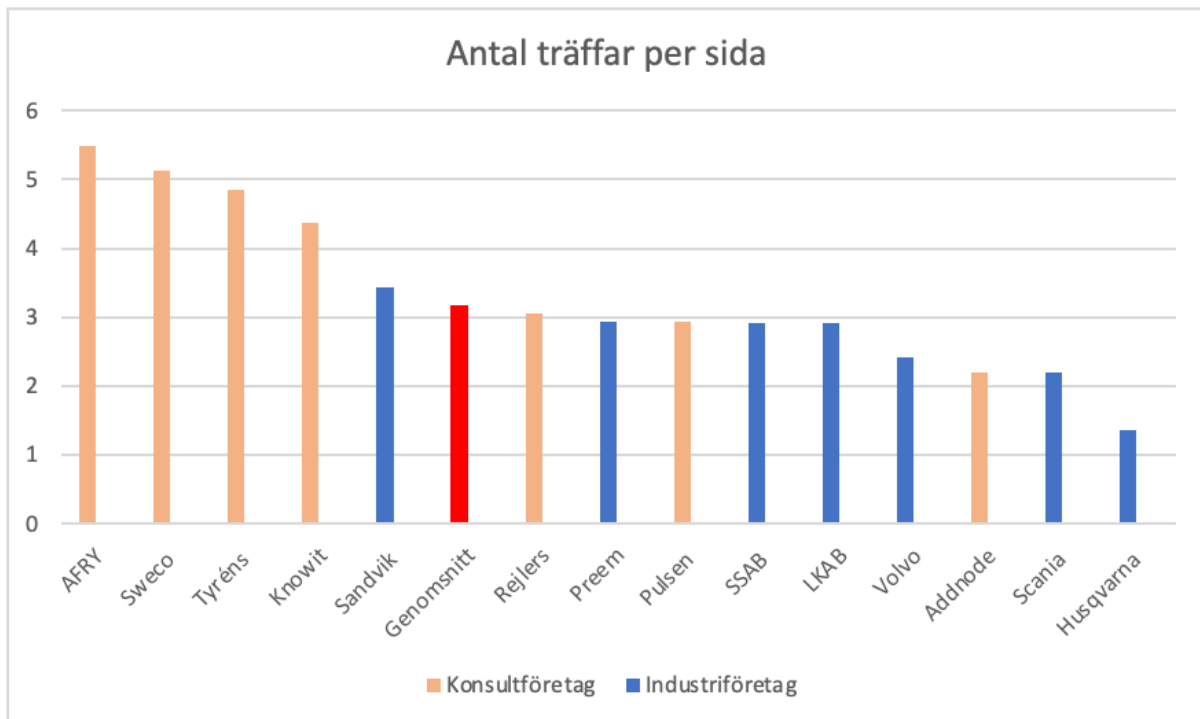


Figur 6: Utbildningsträffar per sida

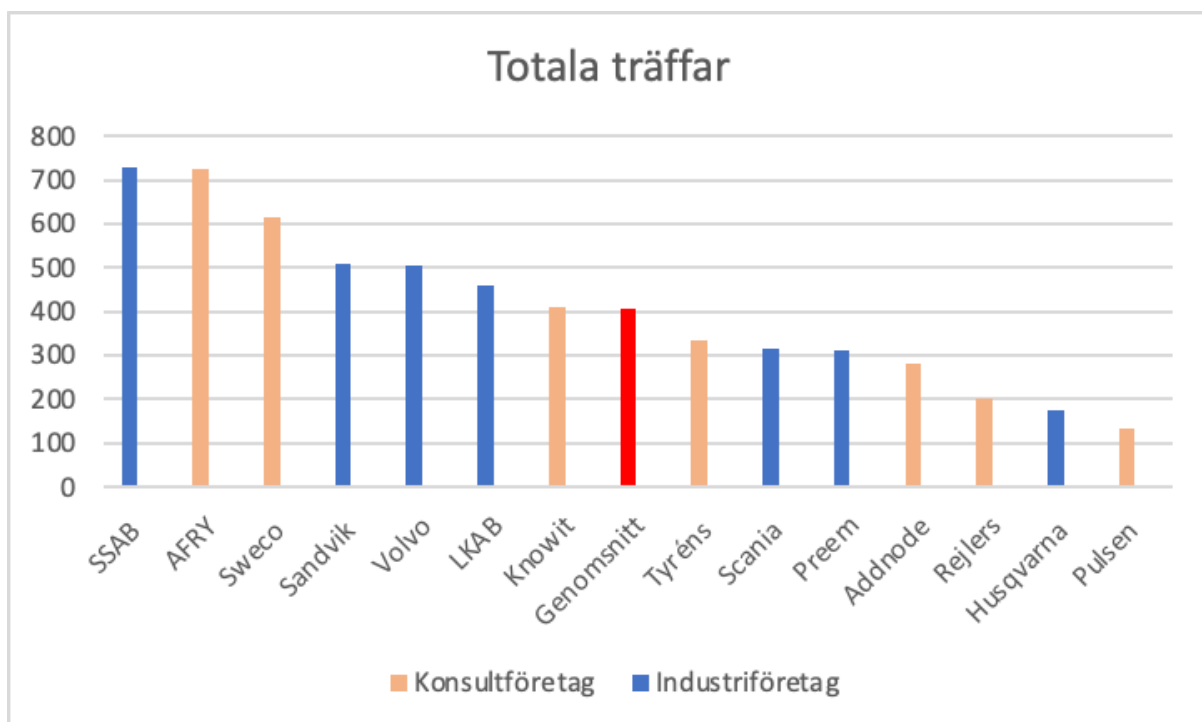
4.3 Sammanfattning av empiri

Ovan har de empiriska resultaten framförts utifrån den kategorisering som innehållsanalysen bygger på det vill säga “Personal”, “Kunskap”, “Arbetsmiljö” och “Utbildning” och sammanfattningsvis kan det konstateras att konsultföretagen rapporterar mer om sitt humankapital per sida jämfört med industriföretagen. Med det sagt har industriföretagen fler träffar totalt med 3002 träffar men som fördelar sig på 1143 sidor av årsredovisningar medan konsultföretagen har 2700 träffar som fördelar sig på 654 sidor. Konsultföretagen har sammanlagt 4,13 träffar per sida jämfört med industriföretagens 2,63 träffar per sida. Detta tyder på en mer frekvent humankapitalredovisning från konsultföretagen och begreppen som används för att redovisa sitt humankapital förekommer 1,6 fler gånger per sida för konsultföretagen jämfört med industriföretagen om man jämför träffar per sida. Ett annat mått som speglar benägenhet att rapportera humankapital är andelen meningar i årsredovisningen som innehåller personalrelaterade begrepp, som talar om hur stor andel av årsredovisningen som beskriver humankapitalet. För industriföretagen var det 10,53 % av meningarna jämfört med konsultföretagens 21,42 % av meningarna. Vid en jämförelse av

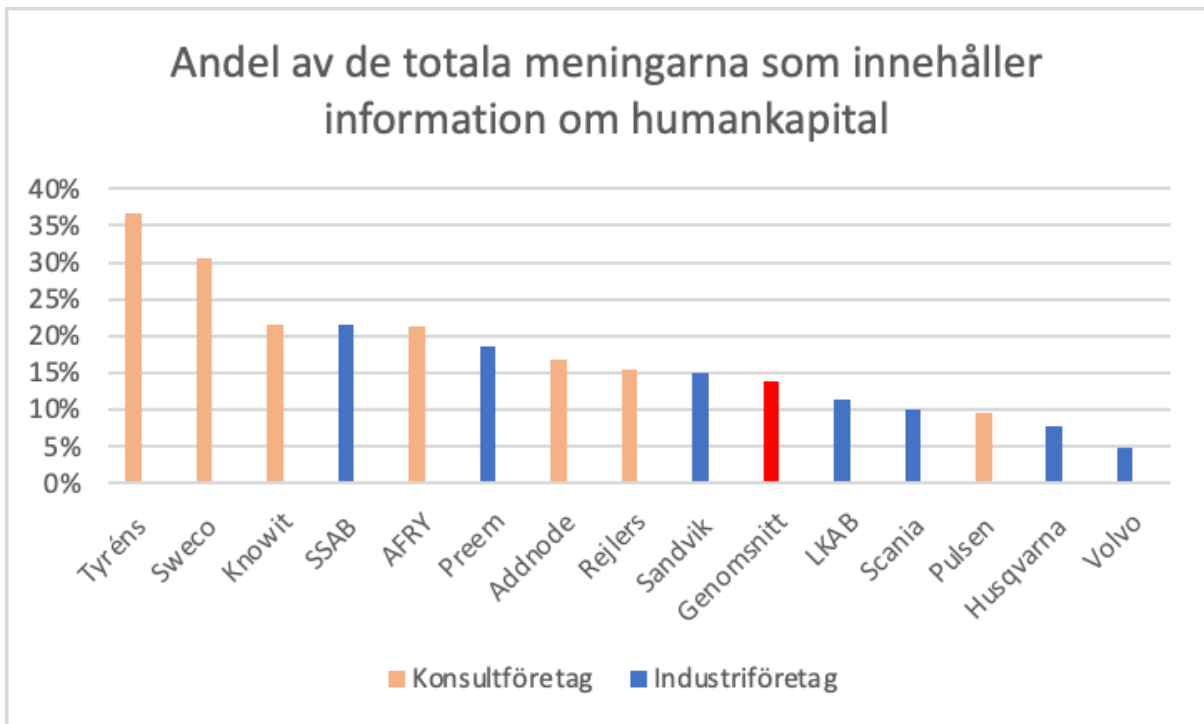
detta mått så ägnar alltså konsultföretagen dubbelt så stor del av sina årsredovisningar till humankapital jämfört med industriföretagen.



Figur 7: Antal totala träffar per sida



Figur 8: Antal träffar totalt



Figur 9: Andel av totala meningar som innehåller information om humankapital

5. Analys

I detta kapitel analyseras hur rapporteringen skiljer sig mellan branscherna och vad detta innebär. Därefter förs en analys kring varför rapporteringen skiljer sig åt utifrån de tre perspektiven legitimitet, rationalitet och styrning.

5.1 Hur skiljer sig rapporteringen mellan branscherna?

Den insamlade empirin ger ett tydligt resultat på hur företagen inom de två valda branscherna väljer att rapportera sitt humankapital i sina årsredovisningar. För konsultföretagen som är aktiva i en bransch där just humankapitalet är den viktigaste och mest avgörande tillgången så speglas detta också i deras årsredovisningar då konsultföretagen i genomsnitt delger information om deras humankapital i mer än vart femte mening medan industriföretagen gör detsamma hälften så ofta, i ungefär vart tionde mening. En tydlig skillnad går därmed också att uttyda vid en jämförelse med Olssons (2001) resultat från hennes analys av 90-talets största svenska företags årsredovisningar. Hennes studie visade att företagen i den studiens urval i snitt endast ägnade under fyra procent av årsredovisningen till information om företagets humankapital i genomsnitt under åren 1990–1998. Därtill var det inget företag som avsatte mer än sju procent av sin årsredovisning till humankapitalinformation (Olsson, 2001). En markant ökning går alltså att beskåda sedan Olssons studie genomfördes då Tyréns i dagsläget som ledande företag i denna studie informerar om humankapital i mer än var tredje mening. Genomsnittlig rapportering för alla företag har dessutom ökat markant från fyra procent i Olssons (2001) studie till 13,87 procent i denna studie.

Konsultbranschens beroende av de anställda och deras kunskaper speglas också mycket tydligt inom personal och kunskapskategorierna då alla de sex företag som leder rapporteringen per sida inom personalkategorin är konsultföretag. I kunskapskategorin är det ännu tydligare då samtliga sju konsultföretag rapporterar mer om sina anställdas kunskap per sida än vad de sju industriföretagen gör. Sambandet mellan konsultföretag och deras beroende av deras personal och dess kunskaper och att detta speglas i företagets rapportering går alltså mycket tydligt att utläsa från den insamlade empirin.

Inom kategorin arbetsmiljö så är det dock industriföretagen som mest frekvent delger information kring detta i sina rapporter. Av de sex företag som rapporterar mest om arbetsmiljö per sida så är fyra stycken industriföretag. Det vanligaste att rapportera om för industriföretag inom kategorin arbetsmiljö är säkerheten på arbetsplatsen. Detta begrepp förekommer totalt över sex gånger oftare i industriföretagens rapportering än vad det gör i konsultföretagens. Anledningen till detta går att anta vara att ett industriföretags arbetsplats i större utsträckning är i behov av säkerhetsföreskrifter samt att det finns en större säkerhetsrisk för de anställda i deras arbete än vad det finns på ett konsultföretag. Industriverksamhet är i regel mer riskfylld sett ur ett säkerhetsperspektiv än vad konsultverksamhet, som utgår från kontorsarbete är, vilket leder till att industriföretagen är mer benägna att rapportera om säkerhet och säkerhetsåtgärder på deras arbetsplatser. Inom kategorin arbetsmiljö så är dock konsultföretagen över två gånger mer benägna att rapportera om det specifika begreppet arbetsmiljö något som går att härleda till att detta begrepp är förenligt med kontorsverksamhet och välmående och välbefinnande inom denna. Resterande begrepp inom kategorin arbetsmiljö rapporteras med ungefär samma frekvens inom de två branscherna något som tyder på att dessa begrepp inte är kopplade till någon specifik bransch eller arbetsplatsförhållande.

Inom kategorin utbildning så uppvisar företagen inom de två branscherna snarlik benägenhet att rapportera kring utbildning av de anställda inom företaget sett till antalet träffar i årsredovisningarna. Dock är konsultföretagen aning mer benägna att rapportera kring detta sett till antal träffar per sida. Då utbildning är ett sätt för företagen att förädla det humankapital de redan besitter så är det en viktig del av ett företags verksamhet oberoende av vilken bransch man verkar inom och någon större skillnad går därför inte att utläsa ur den insamlade datan.

5.2 Varför skiljer sig rapporteringen mellan företagen?

5.2.1 Legitimitet

Det kan tydligt utläsas från datainsamlingen att industriföretag i allt större utsträckning rapporterar kring arbetsmiljö och däribland specifikt säkerhet på arbetsplatsen än vad konsultföretagen gör. En orsak till detta kan tänkas vara det legitimitetskrav som ställs från företagens intressenter. Deegan & Unerman (2011) menar att det är av stor vikt att

upprätthålla det sociala kontraktet mellan organisationen och samhället och detta görs genom att agera efter de såväl underförstådda som uttalade förväntningarna intressenterna har på organisationen. Det kan anses vara av stor vikt för industriföretagens intressenter att företagen sätter sina anställdas säkerhet i första rummet i de ofta mer riskfyllda arbetsmiljöer som industriarbete innebär jämfört med konsultföretagens arbetsmiljöer. Att kommunicera ut personalens säkerhet i årsredovisningarna kan därmed vara ett sätt för företagen att upprätthålla det sociala kontraktet med sina intressenter och då säkerställa sin legitimitet. Eftersom konsultföretagens anställda inte arbetar i en sådan miljö så kan det vara därför det inte rapporteras lika mycket om detta hos konsultföretagen. Det är möjligt att det sociala kontraktet hos konsultföretagen bygger på andra principer än just fysisk säkerhet. Däremot om man bortser från legitimitetsperspektivet finns det säkerligen även en logisk förklaring till denna skillnad mellan branscherna eftersom arbetsmiljön skiljer sig avsevärt mellan industribranschen och konsultverksamheterna. Industribranschen kan tänkas löpa betydligt större risker för arbetsplatsolyckor vilket kräver att företaget agerar för att motverka dessa risker. Trots att det logiskt sett kan förväntas en skillnad i rapporteringen av just begreppet säkerhet, kan legitimitetsperspektivet förklara varför det är en så pass markant skillnad i branschernas rapportering av begreppet. Industribranschen, som löper högre risk för arbetsrelaterade olyckor, kan förväntas ha högre krav från sina intressenter och samhället att säkerställa att dessa risker minimeras. Således kan det vara viktigt för företaget att kommunicera ut riskhanteringen till intressenterna för att upprätthålla det sociala kontrakt som legitimitetsteorin presenterar. Företagen kan då påverka intressenternas bild av riskhanteringen inom organisationen, vilket gynnar företaget sett ur legitimitetsperspektivet.

Även konsultföretag kan antas ha utomstående intressenters krav på såväl personalvård som en trygg arbetsmiljö med goda villkor, fri från diskriminering och främjande av hälsa. Det kan också tänkas att dessa krav kommer från flertalet olika intressenter och däribland de som köper tjänster av konsultföretagen vilket är av stor betydelse för verksamhetens överlevnad, men också anställda och intresseorganisationer såsom fackförbund. Därför är det även viktigt för dessa bolag att upprätthålla det sociala kontrakt som finns mellan organisationen och dess intressenter. Konsultverksamheter är i stor grad beroende av sina anställda i det avseende att den största produktionsfaktorn är just de anställda. Det kan därför anses vara av stor vikt att kommunicera ut hur de anställdas arbetssituation ser ut i såväl kategori arbetsmiljö som utbildning och kompetens. Även sådan information är av både etiska och normativa skäl viktig i upprätthållandet av det sociala kontraktet mellan organisationen och samhället.

Konsultföretagen kan liksom industriföretagen genom att kommunicera ut viss information påverka intressenternas bild av organisationen och framstå som legitima. Pulsen uttrycker att deras hållbarhetsredovisning delvis syftar till att främja en attraktiv arbetsplats. Detta kan innebära att företaget rapporterar viss information för att tillgodose dess intressenter med en positiv bild av organisationen i syfte att uppnå ett visst rykte eller anseende. Vidare uttrycker Rejlers att deras vision om att ha en lärande arbetsplats är ett sätt att förstärka företagets varumärke och att framstå som en attraktiv arbetsplats. Även i Rejlers fall kan detta utifrån legitimitetsperspektivet vara ett sätt att påverka intressenters bild av organisationen i en viss riktning som är fördelaktig för företaget i flertalet avseenden.

Mångfald är ett begrepp där det skiljde sig smärre mellan branscherna. Det skulle kunna bero på att alla företag oavsett bransch eller typ förväntas att vara inkluderande mot olika sorters människor med olika bakgrund och kön. Därför upplever företagen kanske att det är viktigt att kommunicera att de är inkluderande och främjar mångfald. Ytterligare en iakttagelse som kan vara väsentlig att beakta utifrån legitimitetsperspektivet är den att alla företag oavsett bransch var noggranna med att vid upprepade tillfällen anmärka i sin årsredovisning hur många av de anställda som är utbildade i företagets uppförandekod och policys. I de fallen det inte fanns en sådan på plats så skrevs det om att företaget höll på att framarbete en utbildning inom uppförandekoden. Begreppet används också i de flesta företagens fall i samband med arbetsmiljö, engagemang och utbildning där de anställda uppfostras och utbildas i hur de ska agera inom organisationen. Det finns alltså en genomgående trend att rapportera om sin uppförandekod och att anställda utbildas inom denna. Att påverka sina anställda att uppföra sig enligt uppförandekoden såväl inom organisationen som utåt mot organisationens intressenter kan utifrån legitimitetsperspektivet anses vara ett försök att påverka beslutfattares och allmänhetens uppfattning och därmed kontrollera hur organisationen uppfattas av utomstående intressenter.

Det kan därmed utläsas att det förekommer att företag i viss utsträckning påverkar rapporteringen kring humankapital till det som gynnar företaget önskade bild av sin organisation. Att industriföretag rapporterar kring säkerhet som är utmärkande för branschen i allt större utsträckning kan vara ett strategiskt val för att öka sin legitimitet och därmed attrahera intressenter att investera, arbeta och konsumera företaget. Även konsultföretag kan tänkas rapportera om sina medarbetare i en positiv kontext för att kommunicera ut den bild av organisationen som företaget vill att redovisningens användare ska ha, snarare än den bild av

organisationen som är rationell eller verklighetstrogen. Därmed kan det konstateras att företag vill undvika att framstå som illegitima, och visa att de lever upp till det sociala kontraktet och det sociala kontraktets innehåll varierar beroende på vad för förväntningar som läggs på företaget och därför observeras det också olika teman eller särdrag i hur branscherna rapporterar.

Det kan också utläsas att de olika branscherna behöver tillgodose olika typer av intressenters krav på organisationen. Där konsultföretagen i högre utsträckning rapporterar kring kunskap och psykosocial miljö, rapporterar industriföretagen i högre utsträckning kring säkerhet på arbetsplatsen. Att rapportera kring psykosocial miljö kan tänkas vara för att framstå som legitima gentemot anställda och framtida arbetstagare vilka kan tänkas vara de som ställer höga krav på att företaget värnar om en god psykosocial arbetsmiljö. Industriföretag däremot kan tänkas ha krav från flera olika intressentgrupper att upprätthålla en säker arbetsplats för sina anställda. Att de anställda inom industriföretagen kan arbeta utan att löpa risk för arbetsplatsrelaterade olyckor är ett krav som ställs av såväl anställda som utomstående intressenter såsom leverantörer, kunder, investerare med fler. Även rapportering av utbildning skiljer sig kring vilken typ av utbildning det rapporteras kring. Där konsultföretag rapporterar kring kunskapsöverföring avseende de uppdrag företaget avser att utföra i sin verksamhet, rapporterar industriföretag i stället kring utbildning i säkerhet på arbetsplats och uppförandekoder inom organisationen. Även detta kan kopplas till hur industriföretag i högre utsträckning har krav att leva upp till från utomstående intressenter. Uppförandekoder rapporteras det om i konsultföretagens rapporter också, men detta utgör inte en lika stor del utbildningsrapportering hos dem. Konsultföretagen rapporterar till stor del också om kompetensutveckling något som industriföretagen inte gör i alls samma utsträckning. Konsultföretagen kan tänkas ha krav från de anställda och företagens kunder avseende utbildning av de anställda för att säkerställa god kunskapsnivå hos de anställda samt att vara en attraktiv arbetsgivare. Industriföretagen däremot har som tidigare nämnts andra intressenter med krav på arbetsplatsens säkerhet och väljer därför att i större utsträckning rapportera kring hur de anställda utbildas i detta. Att tillfredsställa olika typer av intressentgruppers krav på organisationerna för att bibehålla sin legitimitet kan därmed vara en av orsakerna till att rapporteringen skiljer sig mellan de observerade branscherna.

5.2.2 Rationalitet

Att alla företag i studien rapporterar om sitt humankapital går att förklara med de lagar och regelverk kring tvingande rapportering som finns. Alla företag i studien är av den storlek att de enligt svensk lag är tvungna att upprätta en hållbarhetsredovisning som bland annat behöver innehålla information kring sociala förhållanden och personal. På grund av detta går det att förklara varför en viss mängd humankapitalrapportering förekommer i samtliga företagens redovisning. Även företagens vilja att vara transparenta och bidra med rapportering som stämmer överens med företagets verkliga värde och faktiska tillgångar kan vara en anledning till att alla företag i studien, oavsett bransch, väljer att rapportera kring sitt humankapital men även för att undvika att uppfattas som att man utelämnar information och därmed anses som ett ej trovärdigt företag enligt market for lemons-teorin (Akerlof, 1970). Att rapportera även kring icke-finansiell information bidrar till minskad informationsasymmetri vilket i sin tur leder till en aktiemarknad med lägre agent-och transaktionskostnader (Arvidsson, 2011; Gamerschlag & Möller, 2011). Att inkludera information som speglar humankapitalets värde leder också till att marknadens framtidsförväntningar på tillväxt ökar (Hansson, 1997; O'Regan, O'Donnell, Kennedy & Cleary, 2001; Garcia-Ayuso, Moreno-Campos & Sierra Molina, 2000). Ett intresse av en välfungerande aktiemarknad, lägre kostnader för att attrahera kapital och höga förväntningar på tillväxt från marknaden kan utgöra en av anledningarna till att företag väljer att vara transparenta och verklighetstroga i sin rapportering genom att i denna belysa deras humankapital.

Skillnaden i rapportering mellan de två branscherna kan, utifrån rationalitetsperspektivet, förklaras utifrån den kvalitativa egenskapen relevans som redovisningen ska besitta. Detta betyder att det som rapporteras i en års- eller hållbarhetsredovisning måste vara relevant information för företagets intressenter. För stora industriföretag där den absolut största delen av produktionen sköts av maskiner och standardiserade processer så kanske de anställda och deras specifika färdigheter inte är av intresse för årsredovisningens användare. I stället är det av större vikt att det rapporteras kring arbetsplatssäkerhet och de anställdas säkerhetsutbildning för att motverka olyckor och missöden på arbetsplatsen. Därför lutar också ett industriföretags rapportering mer åt arbetsplatssäkerhet än vad den gör åt de anställda och deras kunskaper.

För ett konsultföretags intressenter däremot så är det i stället företagens anställda och deras kunskap som är av centralt intresse i företagens rapporter. Därför ges också mer utrymme för detta i företagens årsredovisningar. För att som konsultföretag inte bli undervärderade av potentiella investerare och kreditinstitut kan det också vara viktigt att spegla sitt humankapital i sin rapportering då humankapitalet ofta är den viktigaste delen i företagens värdeskapande. Säkerhetsföreskrifter och säkerhetsåtgärder är däremot inte av samma relevans på grund av kontorsarbetets natur och får därför inte samma plats som hos industriföretagen. I stället är det arbetsmiljö och psykisk ohälsa som återkommer i konsultföretagens årsredovisningar då dessa är de aktuella och relevanta hälsofaktorer inom branschen och därmed även det som är av intresse för rapporternas användare. Konsultföretagens större benägenhet att rapportera om sin personal går också att argumentera för att detta beror på att de anställda spelar en central roll på ett konsultföretag och behöver därför också göra detta i företagens rapportering för att informationen i denna ska vara så relevant och verklighetstrogen som möjligt. Att konsultföretag väljer att rapportera betydligt mer om de anställdas kompetens än vad industriföretagen gör går också att förklara utifrån detta perspektiv. Då ett konsultföretag är starkt beroende av de anställdas kompetens, och kanske framför allt deras spets- och expertiskunskap, så utgör detta en stor del av ett konsultföretags värde och behöver därför ingå i deras rapportering. Industriföretagen däremot är inte lika beroende av spetskompetens och behöver därav inte lyfta detta på samma sätt i sin rapportering.

Att företagens vilja att spegla och visa upp sitt verkliga värde i sina rapporter kan leda till en skillnad i rapportering av humankapital är tydligt. I ett konsultföretag så ligger mycket av företagens verkliga värde i humankapitalet då det är detta som är företagens främsta värdeskapande tillgång. På grund av humankapitalets svårsmäta natur och att detta i dagsläget ofta behöver rapporteras om i textform så krävs det således att ett konsultföretag ägnar en relativt stor del av sin rapportering till att beskriva och förtydliga sitt humankapital och kanske främst då vilken kompetens de anställda besitter. För industriföretag däremot där humankapitalet relativt sett inte alls är en lika viktig tillgång så påverkar humankapitalet således inte det verkliga värdet heller på samma sätt. Samma utrymme och fokus i rapportering behöver därför inte läggas på att beskriva och förtydliga sitt humankapital. Resultatet av detta blir naturligtvis då att konsultföretagen rapporterar mer om humankapital i allmänhet samt om sin personal och deras kunskaper i synnerhet än vad industriföretagen gör.

Utifrån rationalitetsperspektivet går det alltså att analysera varför företag rapporterar på det vis de gör och att en skillnad i rapportering uppkommer mellan branscherna, främst på grund av att företagen väljer att rapportera om det som är mest relevant för deras verksamhet och dess verkliga värde vilket därmed leder till att information som inte anses vara relevant utelämnas. För lite information om humankapitalet, särskilt i humankapitalintensiva företag, kan leda till underskattning av företagets tillväxt från marknaden – varför konsultföretag inkluderar mer information om humankapitalets kompetenser och beskaffenhet. Därtill går det också att argumentera för att en strävan efter en välfungerande aktiemarknad med lägre transaktionskostnader och med så lite informationsasymmetri som möjligt leder till en mer transparent och verklighetstrogen rapportering.

5.2.3 Styrning

Styrningsperspektivet är en anledning till att företag väljer att rapportera, redovisa och ultimt integrera sitt humankapital i sin styrning genom att styra mot personalrelaterade mål. Det kan därmed förklara de skillnaderna som har observerats mellan hur industri- och konsultföretag redovisar och rapporterar sitt humankapital, eftersom branscherna styr mot olika typer av mål (Flamholtz, Kannan-Narasimhan & Bullen, 2004). Det framkom i empiriavsnittet att konsultföretagen generellt har en tätare humankapitalrapportering där sökta begrepp förekommer mer frekvent än i industriföretagens årsredovisningar där begreppen återfinns glesare. Detta kan bero på att humankapitalet utgör en central del i konsultföretagens verksamhet då deras affärsverksamhet går ut på att sälja människors kompetenser i form av tjänster till skillnad från industriföretagen där maskiner, kapital och naturresurser producerar till exempel bilar. Rimligtvis vill konsultföretagen förbättra sin produkt, humankapitalet, och har därmed en styrning som är mer centrerad kring att utveckla sitt humankapital genom fortbildning och dylikt. Likväl som till exempel industriföretag som Volvo vill förbättra sina bilar och således styr mot detta.

Med ovan konstaterat är det rimligt att konsultföretagen försöker styra mot att hela tiden utveckla medarbetarnas kompetens och vårda sin produktionsfaktor, vilket är humankapitalet. Alltså är det tänkbart att konsultföretagen har en mer välutvecklad apparat för att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla sina mänskliga resurser. Således är det sannolikt att humankapitalredovisning blir en naturlig del i konsultföretagens styrning och beslutsfattande vilket leder till en mer extensiv humankapitalredovisning eller åtminstone en

humankapitalredovisning som genomsyras av kategorierna "Personal". "Utbildning" och "Kunskap" (Flamholtz, Bullen och Hua, 2002). Detta blir också tydligt i empirin där det observeras att konsultföretagen till övervägande del styr mot personalrelaterade mål genom att mäta och följa upp detta med hjälp av nyckeltal. Inom kategorin "Utbildning" rör det sig bland annat om nyckeltal som, utbildningsnivå, andel anställda som deltagit i en viss utbildning (ofta uppförandekodutbildningar), utbildningstimmar per anställd. Likaså gäller för kategorin "Kunskap" där konsultföretagen strävar efter att ha en god kompetensförsörjning och attrahera kompetenta medarbetare och AFRY anammar till och med begreppet humankapital och skriver att företagets värde nästan uteslutande utgörs av detta (AFRY, 2021). Alltså observeras det en helt annan inställning mot personalen, humankapitalet, hos konsultföretagen kontra industriföretagen. Något som ytterligare kan bekräfta att styrningen påverkar humankapitalredovisningen är att industriföretagen i stor utsträckning styr mot säkerhets- och arbetsmiljörelaterade mål, vilket yttrar sig i form av nollvisioner för skador på arbetsplatsen samt att de följer upp olyckor i form av nyckeltal. Detta är ett mycket rimligt skäl till att det också observeras i empirin att industriföretagen ligger i framkant inom rapporteringen av kategorin Arbetsmiljö och framför allt begreppet säkerhet.

Om man jämför konsultföretaget AFRY som hade tätast humankapitalredovisning med industriföretaget Husqvarna som hade minst träffar per sida så finns det en skillnad i hur företagen formulerar sina mål (AFRY, 2021; Husqvarna, 2021). AFRY inkluderar ökat medarbetarengagemang, säkerhet, hälsa, balans mellan arbete och fritid, mångfald och jämställdhet på arbetsplatsen i sina mål. Husqvarna har däremot inga mål som knyter an till de mänskliga resurserna. Detta tyder ytterligare på en skillnad i inställning till de mänskliga resurserna i företagens styrning som får ses som ett skäl till att humankapitalredovisningen skiljer sig mellan industri- och konsultföretagen.

Sammantaget kan huvudpoängen utifrån styrningsperspektivet konstateras att branschernas olika sätt att styra sin verksamhet, och olika målsättningar, leder till en skillnad i hur humankapitalet redovisas. Alltså kommer det som företaget anser vara viktigt att påverka vad företaget styr mot samt vad företaget sätter upp för mål för verksamheten vilket i sin tur påverkar redovisningen, genom att företaget inkluderar sina mål och nyckeltal i årsredovisningen. Anser företaget att en säker arbetsplats är av största prioritet så kommer företaget styra mot det, vilket också bekräftas i empirin. En styrning som är inriktad och

integrerad med humankapitalet, såsom AFRY (2021), innebär att företaget lägger större emphasis vid immateriella tillgångar såsom humankapitalet och sammanlänkar HRA med styrning. Detta påverkar företagets inställning och syn på humankapital vilket får effekt på hur information om humankapitalet kommuniceras. Det kan emellertid utifrån legitimitetsperspektivet resoneras att det är viktigare för industriföretagen att kommunicera att medarbetarna arbetar på en trygg och säker arbetsplats där de inte utsätts för fara snarare än att beskriva deras kompetens. För konsultföretagen verkar det falla sig naturligt att kommunicera att man har duktiga, kompetenta och välutbildade medarbetare precis som Volvo vill lyfta att de har branschens bästa bilar så vill AFRY framhäva att de har branschens smartaste konsulter. Med det sagt innebär humankapitalredovisning för konsultföretagen också om att mer eller mindre sälja in sin produkt till användaren av redovisningen.

5.3 Sammanfattning av analys

Sammanfattningsvis kan det konstateras utifrån analysen att det finns olika förklaringar till hur rapporteringen av humankapital skiljer sig mellan branscherna och vad denna skillnad beror på. Legitimitetsperspektivet belyser hur företagen i vardera branschen väljer att rapportera kring humankapital och förklarar hur denna rapportering kan vara vinklad för att främja en viss bild av organisationen. Alltså kan redovisningen användas i syfte att legitimera sin organisation och verksamhet genom att belysa organisationens positiva sidor och visa att det sociala kontraktet mellan samhället och organisationen upprätthålls. Vad företagen väljer att rapportera om innehållsmässigt är vidare starkt förknippat med de mål som företagen har satt upp inom organisationen, alltså styrningen i verksamheten. Industriföretagen styr mot en säker arbetsmiljö och därmed rapporteras det frekvent om detta i industriföretagens årsredovisningar. Konsultföretagen rapporterar i stället mer kring de anställdas kompetenser och utbildning. Rationalitetsperspektivet behandlar i sin tur särskilt att företag strävar mot att redovisa företagets verkliga värde vilket inkluderar samtliga tillgångar, såsom humankapitalet för att framför allt förbättra marknadens framtidstro på företaget. Utifrån den synvinkeln bör konsultföretagen rapportera mer om sitt humankapital, vilket den empiriska datan ger stöd för då konsultföretagen rapporterar dubbelt så mycket kontra industriföretagen mätt i andel meningar som beskriver humankapitalet.

Samtliga perspektiv men främst rationalitets- och legitimitetsperspektivet lyckas väl med att förklara varför företagen frivilligt rapporterar och avlämnar information utöver vad som krävs. Utifrån legitimitetsperspektivet handlar det om att företag ständigt måste legitimera sig för att inte anses bryta mot det sociala kontraktet och därmed ses som illegitima. För industriföretagen görs detta främst i form av en tydlig rapportering kring säkerhetsåtgärder och att arbetsplats säkerhet tas på största allvar. Även konsultföretagen väljer att rapportera mycket om personalhälsa men med fokus på psykisk ohälsa och en trivsamt arbetsplats. Att tydligt signalera att man tar sina anställdas välmående på stort allvar kan vara ett sätt för konsultföretagen att uppnå legitimitet. Att det inom båda branscherna rapporteras om utbildningar inom etik och antikorrupktion går också att koppla till legitimitet. Att som ett stort företag tydligt signalera att detta är potentiella problem som man ständigt försöker motarbeta kan vara ett sätt att agera utifrån kraven och förutsättningarna i det sociala kontraktet.

Att konsultföretagen rapporterar mycket om sitt humankapital och främst sina anställdas kunskaper går att förklara utifrån rationalitetsperspektivet. Eftersom den största delen av konsultföretagens verkliga värde ligger i humankapitalet så behöver också humankapitalets omfattning och betydelse tydligt framgå i rapporteringen om konsultföretagen ska värderas på ett korrekt sätt av intressenter så som potentiella investerare och kreditinstitut. Även en strävan mot att hålla redovisningen relevant för verksamheten förklarar varför det skiljer sig mellan vilka aspekter av sitt humankapital man rapporterar om mellan de två branscherna. Detta förklarar ett konsultföretags val att rapportera kring humankapital i större utsträckning då industriföretagens verkliga värde återfinns i materiella tillgångar snarare än humankapital. Olika delar är olika viktiga beroende på vilken bransch man är aktiv inom och olika saker behöver då också lyftas i rapporteringen.

Det finns som tidigare nämnt inga rätt eller fel när det kommer till hur företag väljer att rapportera om humankapital och det får således anses svårt att införa några standarder för utformningen av humankapitalredovisningen. Något som tydligt framgår utifrån studien är att rapporteringen av humankapital skiljer sig mycket mellan företag till företag och det finns vissa teman som kan utläsas. Svårigheten med att införa en standardiserad humankapitalrapportering som en del av den tvingande rapportering förtydligas utifrån denna studies insamlade empiri. Då den insamlade datan tydligt visar hur olika branscher har olika behov och syften med sin humankapitalrapportering behöver företagen också tillåtas anpassa sin humankapitalredovisning och rapportera detta på olika vis och utifrån olika

tillvägagångssätt. Skulle en standardisering äga rum så finns det en risk att vissa företag och branscher antingen inte kan lyfta den information de vill och behöver i sin humankapitalrapportering, eller att de är tvungna att rapportera information som är högst irrelevant för företaget i stort. Något som kan leda till att företag drabbas av en onödig arbetsbörda redovisningsmässigt. Vissa forskare har för standardiseringen skull och för ökad jämförbarhet mellan företag föreslagit att en post tas upp i balansräkningen som ska spegla värdet av humankapitalet. Problemet som uppstår vid en sådan situation är att det blir en subjektiv post som kan överdriva eller förringa tillgångarnas värde eftersom det i dagsläget inte finns några pålitliga och stringenta mätmetoder och modeller för värdering av humankapital. Ett ytterligare problem som framträder är den kontroversiella frågan i att företagen då anses kontrollera humankapitalet som inte är separerbart från den anställda, en anställd kan säga upp sig, avlida eller få andra hinder som påverkar värderingen av tillgången. Detta reser fler tekniska frågor som till exempel, ska semester anses öka tillgångens värde eftersom humankapitalet återhämtar sig, hur ska utbildningar värderas och bedömas öka tillgångens monetära värde, leder en ökad omsättning till en nedskrivning av tillgången eftersom detta innebär slitage på humankapitalet eller ska företaget skriva av humankapitalet enligt plan.

6. Slutsats

I detta kapitel presenteras svaren på studiens frågeställningar och studiens slutsatser konstateras och knyts an till uppsatsens frågeställningar och syfte. Vidare presenteras studiens begränsningar samt förslag till framtida forskning.

6.1 Slutsats

Studiens syfte har varit att undersöka hur rapporteringen av humankapital ser ut för konsult-respektive industriföretag. Detta syfte har mynnat ut i tre frågeställningar som besvaras utifrån den insamlade och analyserade empirin.

Hur rapporteras humankapital?

Utifrån mängden av den totala rapporteringen som innehåller humankapitalinformation så går det att utläsa en tydlig ökning under de senaste tjugo åren sedan Olsson (2001) genomförde sin studie på ämnet. Olsson kom fram att det i genomsnitt var 4,0 % av årsredovisningen som behandlade humankapital mellan åren 1990–1998, i denna studie framkom det i stället att 13,87 % av årsredovisningen behandlade humankapital, vilket motsvarar en ökning med 247 %. Denna ökning gäller genomgående för alla företag i studien oavsett bransch vilket tyder på ett ökat intresse och popularitet för humankapitalrapportering under 2000-talet. Främst rapporteras det i form av ord och meningar i löpande text för att beskriva sina anställda, deras kompetenser, arbetsmiljö med mera. Det förekommer även humankapitalrelaterade nyckeltal som mäter till exempel andelen utbildade i uppförandekod. De totalt sett vanligast förekommande begreppen som används är medarbetare, anställda, utbildning och säkerhet. Inga företag i studien producerade fristående balans- och resultaträkningar som inkluderar humankapitalet såsom Telia (1996) och Svenska Luftfartsverket (1998) experimenterade med i slutet på 90-talet. Inte heller tas humankapitalet upp som en tillgång i balansräkning då redovisningsnormer och tillgängliga värderingsmetoder gör detta opraktiskt, och i vissa fall förbjudet i dagsläget.

Hur skiljer sig rapporteringen av humankapital åt mellan industriföretag och konsultföretag?

Utifrån studiens empiri och analys så går det att beskåda en stor skillnad i rapportering och rapporteringsmönster mellan de olika branscherna. Konsultföretagen väljer att rapportera om humankapital dubbelt så ofta vilket innebär att vart femte mening av årsredovisningarna innehåller information om humankapital medan endast var tionde gör detsamma i industriföretagens motsvarighet. Alltså är rapporteringen av humankapital alltmer frekvent förekommande i konsultföretagens rapportering. Även antal träffar per sida visar på ett liknande resultat där konsultföretagen nämner humankapitalrelaterade begrepp 4,13 gånger på sida jämfört med 2,63 gånger per sida för industriföretagen.

En tydlig skillnad går också att utläsa i med vilka begrepp och mått de olika branscherna väljer att rapportera humankapital. Konsultföretagens humankapitalrapportering består till stor del av information kring deras personal och deras kunskap. Industriföretagen å andra sidan väljer i stället att rapportera om arbetsmiljö och då framför allt säkerheten på arbetsplatsen. Inom kategorin arbetsmiljö så väljer konsultföretagen i stället att rapportera om psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Kring kategorin utbildning är det desto jämnare och båda branscherna är ungefär lika benägna att rapportera om de anställdas nuvarande och framtida utbildning.

Hur kan skillnaden i rapportering av humankapital mellan branscherna förklaras?

De olika skillnader som har hittats i rapportering av humankapital mellan branscherna går att förklara utifrån de tre perspektiven legitimitet, rationalitet och styrning.

Att konsultföretagen rapporterar mer om sina anställda och deras kunskaper än vad industriföretagen gör går främst att förklara utifrån rationalitetsperspektivet. På grund av att konsultföretagen är väldigt beroende av sitt humankapital så krävs det också att de rapporterar mer om sina anställda och deras kunskaper för att rapporteringen ska vara så relevant och verklighetstrogen som möjligt. Industriföretagen verksamhet är däremot inte lika beroende av sina anställda och deras spetskompetens i lika stor utsträckning och prioriterar därmed i stället att lyfta andra delar i sin rapportering. Detta är i industriföretagens fall säkerhet då detta bedöms vara en mer relevant del att rapportera om på grund av

industriarbetets natur. På grund av strävan efter att det företag rapporterar om ska vara relevant sett till verksamheten och dess intressenter så lutar konsultföretagens rapportering mycket åt de anställda och deras kunskaper medan industriföretagens rapportering lägger vikt på arbetsmiljö och arbetsplatssäkerhet. Utifrån rationalitetsperspektivet så går det också att argumentera för att konsultföretagen rapporterar mer om sitt humankapital än vad industriföretagen gör eftersom en stor del av konsultföretagens verkliga värde sitter i deras humankapital. För att undvika att undervärderas av sina intressenter så är det därför av stor vikt för konsultföretagen att på ett tydligt sätt förmedla värdet av sitt humankapital i sin rapportering. För industriföretagen där humankapitalet inte alls har en lika stor påverkan på företagets verkliga värde så finns inte heller samma behov av att lyfta och beskriva sitt humankapital i rapporteringen. Industriföretagens verkliga värde styrs i stället främst av materiella tillgångar som maskiner och fabrikslokaler vilket framkommer i företagets balansräkningar och humankapitalrapportering behöver därför inte ha en lika central roll som i konsultföretagens rapporter. Resultatet av detta blir såklart att för att lyckas förmedla företagets verkliga värde så rapporterar konsultföretagen mer om sitt humankapital än vad industriföretagen gör.

Även legitimitetsperspektivet går att använda för att förklara varför industriföretagen rapporterar mer om den interna säkerheten än vad konsultföretagen gör. Då industribranschen är benägen för olyckor om inte välarbetade säkerhetsföreskrifter och säkerhetsåtgärder används så är det viktigt för industriföretagen att tydligt förmedla sina säkerhetsåtgärder till sina intressenter för att upplevas som legitima. Samma argument går att applicera på konsultföretagens benägenhet att rapportera om psykisk ohälsa och åtgärder för att motverka detta hos de anställda. Om företagen tydligt visar att de tar branschens hälsorisker på allvar så ökar de också chansen att upplevas som legitima av sina intressenter. Även legitimitetsperspektivet kan förklara varför både konsult-och industriföretagen i hög grad väljer att rapportera om interna utbildningar inom områdena antikorrupcion och etik. Att visa att man som företag tar etik och antikorrupcion på största allvar gör också att man ökar sina möjligheter att uppfattas som legitim av samhället.

Konsultföretagen uttrycker också tydliga mål att attrahera ny kompetens till företaget samt att utbilda de nuvarande anställda inom företaget. Att rapporteringen ser ut på detta vis går att förklara med styrningsperspektivet och att denna typ av humankapitalrapportering är en del av företagets styrning. Liknande form av styrning går också att beskåda i industriföretagens

rapportering. Här är det dock i stället säkerhet som är centralt för styrningen i form av tydligt uttryckta nollvisionsmål.

Studiens insamlade data visar alltså på en tydlig skillnad i hur humankapital rapporteras beroende på vilken bransch företaget är verksamt inom. Företag som är kunskapsintensiva och som är starkt beroende av sina anställda och deras kunskaper och kompetens rapporterar därför mer om detta medan fokus för industriföretag sett till humankapital i stället ligger på de anställdas säkerhet och utbildning. En anledning till att rapportering skiljer sig åt är att det sociala kontraktet skiljer sig åt mellan olika branscher och det krävs också därför olika handlingar för att uppnå legitimitet. För industriföretagen i studien så var det också främst legitimitet som gick att koppla till deras humankapitalrapportering som lade en stor vikt vid arbetsplatssäkerhet. Även en vilja och ett mål att rapporteringen ska vara så verklighetstrogen och relevant som möjligt leder till en naturlig skillnad i rapportering när också typen av verksamhet skiljer sig avsevärt mellan branscherna. Vidare så var det detta perspektiv som också kan anses spela störst roll i utformandet av konsultföretagens humankapitalrapportering där behovet av att spegla företagets verkliga värde leder till en mer detaljerad rapportering kopplad till personal och deras kunskaper. Slutligen så kan också ett företags styrning bidra till att rapporteringen utformas på ett visst sätt eftersom rapportering går att använda som en del av sin styrning. Därför påverkas rapporteringens utformning och innehåll av de interna mål som företag har och som företaget styr mot att uppnå.

6.2 Studiens bidrag

Denna studie bidrar med kunskap om hur svenska företag rapporterar och redovisar sitt humankapital i dagsläget. Studiens resultat har identifierat tydliga skillnader mellan hur industriföretag och konsultföretag redovisar sitt humankapital. Det finns en gedigen uppsättning tidigare forskning på humankapitalredovisning men det har funnits en frånvaro av studier som undersöker humankapitalredovisningen hos svenska företag de senaste tjugo åren. Denna studie bidrar utifrån sin explorativa ansats därför med ny och aktuell information som lägger en ny och uppdaterad grund inom området. Studiens resultat behöver nödvändigtvis inte vara begränsat till Sverige utan går att använda som en del av framtida forskning även i andra länder. Studien visar också vilka delar av humankapital som rapporteras både i störst och minst utsträckning sett till både det enskilda företaget och också de två valda branscherna i stort. Utifrån denna grundläggande studie skapas möjligheten att

med denna studie som grund vidare utforska ämnet på ett mer djupgående vis för att på så sätt öka förståelsen ännu mer. Något som också saknas i tidigare forskning är studier som jämför humankapitalredovisning mellan olika typer av företag och branscher. Denna studie jämför konsultföretag och industriföretag och observerade skillnader mellan hur olika branscher väljer att redovisa och rapportera sitt humankapital. Studien bidrar således också med en utgångspunkt för fortsatta studier av komparativ natur inom ämnet. Med det sagt adderar studien till, samt förnyar, den breda och gedigna samling litteratur och forskning som finns inom HRA-fältet när studien jämför, knyter an och utvecklar tidigare forskning, såsom Olsson (2001).

Likväl kan resultaten vara användbara för praktiker inom redovisningsområdet som vill bredda sina kunskaper och sin förståelse för humankapitalredovisning och få en inblick i hur svenska företag rapporterar och redovisar humankapital. Studien kan också bidra med insikter till både redovisare och personer i ledningsgrupper om varför humankapital är en viktig tillgång, varför det är viktigt att kommunicera information om humankapitalet och hur man företag går tillväga för att integrera sitt humankapital i sin redovisning och styrning samt fördelarna som det medför. Utöver detta kan uppsatsen vara vägledande för den som vill bilda sig en uppfattning om ett företags humankapital till exempel vid en företagsvärdering.

Studiens resultat visar också på svårigheterna med att införa standardiserad humankapitalredovisning som en del av den tvingande redovisningen. Då studien tydligt visar att olika branscher har olika behov samt olika användning av humankapitalredovisning så hade en standardisering av humankapitalredovisning kunnat leda till att företag inte får ut det de önskar och behöver av humankapitalredovisningen. Detta kan tänkas vara en stor anledning till att humankapitalrapportering inte är tvingande i någon större utsträckning, eftersom det är svårt att införa en redovisningsnorm som är välanpassad till en stor variation företag. Studien kan alltså även vara ett bidrag i en framtida debatt över huruvida humankapitalrapportering borde vara tvingande eller inte och i sådana fall vilka delar av humankapitalet som eventuellt kan ses som tvingande alternativt frivilligt att rapportera kring. Något som emellertid är tydligt efter studiens genomförande är att jämförbarheten mellan företags humankapitalredovisning är väldigt låg och det är svårt att på ett snabbt och smidigt sätt bilda sig en uppfattning om företags humankapital. I det avseende hade en form av standardisering underlättat för redovisningen, men som ovan konstateras så kan en standardisering medföra andra problem.

Studien bidrar också med förklaringsperspektiv till varför ett företag väljer att rapportera om humankapital samt varför denna rapportering ser ut på ett visst sätt beroende på företag och bransch. De perspektiv som bäst kan förklara rapportering av humankapital är främst legitimitet och rationalitet. Humankapitalrapportering, och egentligen rapportering över lag, är ett utmärkt sätt för ett företag att uppnå legitimitet genom att i sin rapportering framhäva saker som får företaget att anses legitima. För framför allt kunskapsintensiva företag så är rationalitet också en stor anledning till att man väljer att rapportera om humankapital. För att man som kunskapsintensivt företag ska lyckas förmedla företagets verkliga värde och inte bli undervärderade av intressenter som investerare och kreditinstitut så krävs det att man rapporterar om sitt humankapital då detta i de flesta fall är den främsta värdeskapande tillgången.

6.3 Pandemins påverkan

Vid genomförandet av innehållsanalysen fanns det delar av årsredovisningarna som innehöll kommentarer angående Covid-19 pandemins påverkan på verksamheten. Dessa kommentarer berörde framför allt osäkerhetsfaktorer rörande branschen som företaget verkar i och dess framtid. Författarna till uppsatsens bedömer, efter att innehållsanalysen genomförts, att Covid-19 pandemin inte påverkade företagets humankapitalredovisning i någon märkbar utsträckning eller på ett sätt som kan påverka studiens resultat.

6.4 Studiens begränsningar

En aspekt av kritiken som kan riktas mot studien är studiens avgränsning, då ett större antal studieobjekt hade kunnat ge en ännu mer omfattande bild av hur svenska företag i valda branscher beaktar humankapital i sin rapportering. Med ett större urval av studieobjekt hade resultatet av vald metod samt slutsatserna som dragits utifrån resultatet kunnat vara statistiskt säkrare. I denna studie prioriterades dock resultatets reliabilitet i form av att innehållsanalysen gjordes två gånger av samtliga författare för att säkerställa stabilitet och reproducerbarhet. För att detta skulle vara möjligt så bedömdes det att ett mindre urval var den bästa utgångspunkten för att kunna säkerställa att den insamlade empirin var korrekt. Utifrån detta har studien därmed också kunnat lägga en ny grund och uppmuntra till fortsatt forskning på området.

6.5 Förslag till framtida forskning

Allteftersom studien har utvecklats så har det framträtt olika sidospår och frågor som hade kunnat fördjupa och utöka förståelsen på ämnet ännu djupare. Eftersom studien har kunnat påvisa skillnader mellan hur konsultföretag och industriföretag redovisar humankapital så faller det sig naturligt att göra denna studie fast i en större skala där studien inkluderar ett större urval företag för att således kunna dra mer definitiva slutsatser. Det hade också varit intressant att undersöka och jämföra andra branscher eller fokusera på en särskild bransch. För att vidare gå ännu djupare på varför företag redovisar som de gör så hade intervjuer med redovisarna hos respektive företag kunnat bidra med företagets åsikter och om humankapitalredovisning är något de har reflekterat över.

Denna studie knyter an till en liknande studie som jämför humankapitalredovisning över tid men gör ingen egen sådan. Därmed hade en historisk jämförelse med fördel kunnat utföras för att undersöka exakt hur redovisningen av humankapital har förändrats över tid de senaste tjugo åren. Här hade det också varit intressant att undersöka om metoder för att redovisa humankapital förändras över tid. Det vill säga om begrepp och ord för att beskriva humankapital har ändrats och så fall hur det har ändrats och vad detta kan bero på.

I teorikapitlet presenteras tre förklarings teorier till varför företag väljer att redovisa på ett visst sätt. Med fördel kan vidare studier göras som undersöker hur dessa perspektiv påverkar och hänger samman med redovisning av humankapital. Exempelvis hur styrning påverkar redovisningen och vice versa. Eftersom legitimitetsperspektivet lyfter fram att företagen kan utnyttja redovisningen till att skönmåla en bild av organisationen så hade en studie som undersöker verkligheten jämfört med redovisningen varit intressant, troligen skulle det förefalla att redovisningen inte alltid är en perfekt reflektion av verkligheten. Dessutom har en del tidigare HRA-forskning empiriskt bevisat att humankapitalredovisning ökar marknadens förväntningar på framtida tillväxt, särskilt vad gäller humankapitalintensiva företag. Med det sagt hade det varit på sin plats med en ny svensk studie som undersöker detta fenomen på svenska företag.

Referenslista

Abeyssekera, I & Guthrie, J. (2003). An empirical investigation of annual reporting trends of intellectual capital in Sri Lanka, *Critical perspectives on Accounting*, Tillgänglig online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1045235403000595> [Hämtad 25 april 2022]

Abeyssekera, I. (2003). Accounting for intellectual assets and liabilities, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029080&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]

Abeyssekera, I., & Guthrie, J. (2004). Human capital reporting in a developing nation, *The British Accounting Review*, Tillgänglig online: <https://www-sciencedirect-com.ludwig.lub.lu.se/science/article/pii/S0890838904000125?via%3Dihub> [Hämtad 30 mars 2022]

Addnode Group (2021). Addnode Group Årsredovisning 2020, Tillgänglig online: <https://mb.cision.com/Main/474/3317229/1395149.pdf> [Hämtad 14 april 2022]

AFRY (2021). AFRY Årsredovisning 2020, Tillgänglig online: https://afry.com/sites/default/files/2021-04/ars_och_hallbarhetsredovisning_2020.pdf [Hämtad 14 april 2022]

Akerlof, G. A. (1970). The Market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism, *The Quarterly Journal of Economics*, Tillgänglig online, <https://doi.org/10.2307/1879431> [Hämtad 31 mars 2022]

Arvidsson, S. (2011). Disclosure of non-financial information in the annual report: A management-team perspective, *Journal of Intellectual Capital*, Tillgänglig online: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/14691931111123421> [Hämtad 1 april 2022]

Bavali, E., & Jokar, I. (2014). A new approach for measuring human resource accounting, *Management Science Letters*, Tillgänglig online: <https://www.doaj.org/article/25f09453e35349e88366c6d316a857dc> [Hämtad 13 April 2022]

Becker, G. S., (2002). The Age of Human Capital, *Stanford: Hoover Institution Press*, Tillgänglig online: https://www.hoover.org/sites/default/files/uploads/documents/0817928928_3.pdf [Hämtad 5 april 2022]

Bradsma, J. (1997). Learning investment equal to capital investment? Increasing the investment in human resources by treating investment in learning and capital investment on an equal basis: (im)possibilities and challenges, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029038&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]

Bryman, A. and Bell, E. (2017). Företagsekonomiska forskningsmetoder. Upplaga 3. Liber

Cinode. (2021). Konsultkollen 2021. Tillgänglig online: <https://cinode.com/konsultkollen/> [Hämtad 12 april 2022]

Connelly, B., Certo, S., Ireland, R. & Reutzel, C. (2011). Signaling Theory: A Review and Assessment, *Journal of Management*, Tillgänglig online: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=bth&AN=66336218&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 14 april 2022]

Deegan, C., & Unerman, J. (2011). Financial Accounting Theory. 2nd European Ed. London: McGraw-Hill Education.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, *American Sociological Review*, Tillgänglig online: <https://doi.org/10.2307/2095101> [Hämtad 5 april 2022]

Dobija, M. (1998). How to place human resources into the balance sheet, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029044&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 5 april 2022]

Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior, *Pacific Sociological Review*, Tillgänglig online: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/1388226?journalCode=spxa> [Hämtad 31 mars 2022]

Ernst & Young Center for Board Matter. (2019). How and why human capital disclosures are evolving. Tillgänglig online: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/cbm/ey-how-and-why-human-capital-disclosures-are-evolving.pdf [Hämtad 14 april 2022]

Fernando, S. & Lawrence, S. (2014). A Theoretical Framework for CSR Practices: Integrating Legitimacy Theory, Stakeholder Theory and Institutional Theory, *The Journal of Theoretical Accounting*, Tillgänglig online: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c5ace4ba-5e2f-412e-aa29-d4dc7c610175%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVpZCZzaXRIPWVkey1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=99659487&db=bth> [Hämtad 2 april 2022]

Flamholtz, E. (1971). A Model for Human Resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards, *The Accounting Review*, Tillgänglig online: <https://www-jstor-org.ludwig.lub.lu.se/stable/244333> [Hämtad 31 mars 2022]

Flamholtz, E. (1972). On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements: A Comment, *The Accounting Review*, Tillgänglig online: <https://search.ebscohost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsjsr&AN=edsjsr.244575&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 13 april 2022]

- Flamholtz, E. (1974). Human Resource Accounting: A Review of Theory and Research, *Journal of Management Studies*, Tillgänglig online: <https://onlinelibrary-wiley-com.ludwig.lub.lu.se/doi/epdf/10.1111/j.1467-6486.1974.tb00872.x> [Hämtad 13 april 2022]
- Flamholtz, E. (1999). Human resource accounting : advances in concepts, methods, and application, 3 uppl., Tillgänglig online: https://books.google.se/books?id=dNwPVJ1cp2kC&lpg=PR11&ots=cMSXP_HJOE&dq=introduction%20to%20human%20resource%20accounting&lr&hl=sv&pg=PR4#v=onepage&q=introduction%20to%20human%20resource%20accounting&f=false [Hämtad 7 april 2022]
- Flamholtz, E.G., & Main, E.D. (1999). Current issues, recent advancements and future directions in human resource accounting, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029050&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]
- Flamholtz, E., Bullen, M., Hua, W. (2002). Human resource accounting: a historical perspective and future implications, *Management Decision*, Tillgänglig online: <http://www.emeraldinsight.com.ludwig.lub.lu.se/doi/10.1108/00251740210452818> [Hämtad 31 mars 2022]
- Flamholtz, E.G. (2003). Putting balance and validity into the balanced scorecard, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029081&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]
- Flamholtz, E.G., Kannan-Narasimhan, R., Bullen, M.L. (2004). Human Resource Accounting Today: Contributions, Controversies and Conclusions, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Tillgänglig online: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/eb029084> [Hämtad 1 april 2022]
- Funck, E. & Karlsson, T. (2021). Handbok för systematiska litteratur- och dokumentstudier inom samhällsvetenskapen, *Förvaltningshögskolans rapporter*, Tillgänglig online: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/67445> [Hämtad 25 mars 2022]
- Gamerschlag, R., Guenther, F. & Möller, K. (2011). Determinants and Effects of Human Capital Reporting and Controlling, *Journal of Management Control*, Tillgänglig online: https://www.researchgate.net/publication/225823877_Determinants_of_voluntary_CSR_disclosure_Empirical_evidence_from_Germany [Hämtad 31 mars 2022]
- Gamerschlag, R., & Moeller, K. (2011). The Positive Effects of Human Capital Reporting, *Corporate Reputation Review*. Tillgänglig online: <https://eds-p-ebscohost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/detail/detail?vid=4&sid=6188ed00-a80e-43c8-922d-12a82b39a836%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVpZCZzaXRIPWVkey1saxZlJnNjb3BlPXNpdGU%3d#AN=62976692&db=bth> [Hämtad 20 april 2022]

Gamerschlag, R. (2013). Value relevance of human capital information, *Journal of Intellectual Capital*, Tillgänglig online:
<https://eds-s-ebSCOhost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/detail/detail?vid=4&sid=1809c8c2-1b6d-46af-a466-82e0cffe56%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVpZCZzaXRIPWVkey1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=edsemr.10.1108.14691931311323913&db=edsemr>
[Hämtad 20 april 2022]

Garcia-Ayuso, M., Moreno-Campos, I., & Sierra Molina, G. (2000). Fundamental analysis and human capital: Empirical evidence on the relationship between the quality of human resources and fundamental accounting variables, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online:
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029063&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]

Gokten, S., Ozerhan, Y. & Gokten, P. (2020). The historical development of sustainability reporting: a periodic approach, *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, Tillgänglig online:
https://www.researchgate.net/publication/342936097_The_historical_development_of_sustainability_reporting_a_periodic_approach [Hämtad 4 april 2022]

Hansson, B. (1997). Personnel Investments and Abnormal Return: Knowledge-based Firms and Human Resource Accounting, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1108/eb029037> [Hämtad 1 april 2022]

Husqvarna Group. (2021). Husqvarna Group Årsredovisning 2020, Tillgänglig online:
<https://www.husqvarnagroup.com/sv/report/husqvarna-groups-arsredovisning-2020> [Hämtad 14 april 2022]

Janshanlo, R., Baidildina, A., Kogut, O., Sultanova, B., & Akimbaeva, K. (2019). Human Capital Accounting: Problem Status and Suggestions, Tillgänglig online:
https://heinonline-org.ludwig.lub.lu.se/HOL/Page?lname=JANSHANLO&public=false&collection=journals&handle=hein.journals/jarle10&men_hide=false&men_tab=toc&kind=&page=1032# [Hämtad 4 april 2022]

Johanson, U. & Mabon, H. (1998). The personnel economics institute after ten years: What has been achieved and where are we going?, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online:
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029049&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]

IFRS (2018). Conceptual Framework for Financial Reporting, Tillgänglig online:
<https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards/english/2021/issued/part-a/cconceptual-framework-for-financial-reporting.pdf> [Hämtad 5 april 2022]

Keong Choong, K. (2008). Intellectual Capital: Definitions, Categorization and Reporting Models, *Journal of Intellectual Capital*, Tillgänglig online:
https://www.researchgate.net/publication/235315259_Intellectual_Capital_Definitions_Categorization_and_Reporting_Models [Hämtad 22 april]

Knowit (2021). Knowit Årsredovisning 2020, Tillgänglig online:
https://www.knowit.se/globalassets/om-knowit2/finansrapporter/ar-och-delarsrapporter_svenska/2020/knowit-arsredovisning-2020.pdf [Hämtad 14 april 2022]

Ling, Y.H. (2012). A study on the influence of Intellectual Capital and Intellectual Capital Complementarity on Global Initiatives, *The Electronic Journal of Knowledge Management*, Tillgänglig online:
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=6de9e84e-c148-4a28-b260-077a51fb0428%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVpZCZzaXRIPWVkeyl saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=78349361&db=lih> [Hämtad 13 april 2022]

LKAB (2021). LKAB Årsredovisning 2020, Tillgänglig online:
<https://www.lkab.com/sv/om-lkab/finansiell-information/finansiella-rapporter/arsredovisning/> [Hämtad 14 april 2022]

Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis, *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Tillgänglig online:
<https://doi.org/10.17169/fqs-1.2.1089> [Hämtad 6 maj 2022]

McCracken, M., McIvor, R., Treacy, R., & Wall, T. (2018) A study of human capital reporting in the United Kingdom, *Accounting Forum*, Tillgänglig online: <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2017.11.001> [Hämtad 13 april 2022]

Micah, L. C., Ofurum, C. O., & Ihendinihu, J. U. (2012). Firms financial performance and human resource accounting disclosure in Nigeria, *International Journal of Business and Management*, Tillgänglig online:
https://www.researchgate.net/publication/267941977_Firms_Financial_Performance_and_Human_Resource_Accounting_Disclosure_in_Nigeria [Hämtad 30 mars 2022]

Müller, C. (2004). The 3 Ms of Intellectual Capital - Measuring, Monitoring and Managing, Tillgänglig online:
https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/conf/olkc/archive/oklc5/papers/k-2_mueller.pdf [Hämtad 13 april 2022]

Nationalencyklopedin. (u.å.). Tillgänglig online:
<https://www-ne-se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/> [Hämtad 13 april 2022]

Okeke, R. C. (2017). Human capital accounting: A literature review, *Accounting*, Tillgänglig online:
<http://m.growingscience.com/beta/ac/2181-human-capital-accounting-a-literature-review.html> [Hämtad 4 april 2022]

Olsson, B., Karlsson, M. & Sharma, E. (2000). Towards a theory of implementing the balance scorecard: A study in association with the Swedish telecommunication firm Ericsson, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online:
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029064&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]

Olsson, B. (2001). Annual Reporting Practices; Information about Human Resources in Corporate Annual Reports in Major Swedish Companies, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Tillgänglig online:
<https://search-ebshost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029071&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 1 april 2022]

Olsson, B. (2002). Debatt: Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov, *Balans nr. 3*, Tillgänglig online:
https://www-faronline-se.ludwig.lub.lu.se/dokument/balans/2002/nr-3/balans_2002_n03_a0019/?q=Debatt%3A%20F%C3%B6retagens%20bokslutsrapporter%20%C3%A4r%20inte%20anpassade%20till%20dagens%20informationsbehov [Hämtad 14 april 2022]

O'Regan, P, O'donnell, D, Kennedy, T, Bontis, N & Clearly, P. (2001). Perceptions of Intellectual Capital Irish Evidence, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online:
<https://search-ebshost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edo&AN=ejs22943971&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 1 april 2022]

Papula, J & Volna, J. (2014). The Level of Intellectual Capital Management in Slovak Companies, Tillgänglig online:
https://www.researchgate.net/publication/270547204_The_Level_of_Intellectual_Capital_Management_in_Slovak_Companies [Hämtad 25 april 2022]

Petty, R. and Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review: Measurement, reporting and management, *Journal of Intellectual Capital*. Tillgänglig online:
<http://www.emeraldinsight.com.ludwig.lub.lu.se/doi/10.1108/14691930010348731> [Hämtad 30 mars 2022]

Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage Through People, *California Management Review*. Tillgänglig online:
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=6128c89b-3c18-497a-9b87-73985e7c7791%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVpZCZzaXRIPWVkcylsaXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=9410213928&db=bth>[Hämtad 13 april 2022]

Preem Sverige (2021a). Preem Sverige Hållbarhetsredovisning 2020, Tillgänglig online:
https://www.preem.se/globalassets/om-preem/hallbarhet/preem_hallbarhetsredovisning_2020_sve.pdf [Hämtad 14 april 2022]

Preem Sverige (2021). Preem Sverige Årsredovisning 2020, Tillgänglig online:
https://www.preem.se/globalassets/om-preem/finansiell-info/arsredovisningar/2020/preem_ar_sredovisning-2020.pdf [Hämtad 14 april 2022]

Pulsen (2021). Pulsen Årsredovisning 2020, Tillgänglig online:
https://pulsen.se/download/18.1b31ce9e17c4c16b9dc5e9/1634741160583/pulsen_arsredovisning_2020-21_webb.pdf [Hämtad 14 april 2022]

PwC. (2018). Accounting for typical transactions in the football industry, Tillgänglig online:
<https://www.pwc.com/gx/en/audit-services/ifrs/publications/ifrs-9/accounting-for-typical-transactions-in-the-football-industry.pdf> [Hämtad 20 maj 2022]

Regeringen. (2020). Yttrande över SOU 2020:24 Tillsammans för en välfungerande sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess, Tillgänglig online: <https://www.regeringen.se/4a3ca4/contentassets/12a36c0829794b2586bb2a39160cb2b6/ptk.pdf> [Hämtad 20 april 2022]

Rejlers (2021). Rejlers Årsredovisning 2020, Tillgänglig online: <https://www.rejlers.com/se/Press/Pressmeddelanden/rejlers-arsredovisning-for-2020-ar-publicerad/> [Hämtad 14 april 2022]

Roslender, R. (1997). Accounting for the worth of employees: Is the discipline finally ready to respond to the challenge?, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029033&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]

Rouen, E. (2019). The Problem with Accounting for Employees as Costs Instead of Assets, *Harvard Business Review*, Tillgänglig online: <https://hbr.org/2019/10/the-problem-with-accounting-for-employees-as-costs-instead-of-assets> [Hämtad 1 april 2022]

Roy, S. (1999). Managing Intellectual Capital; The Work with the Navigator in the Skandia Group, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Tillgänglig online: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/eb029054> [Hämtad 1 april 2022]

Samudhram, A., Shanmugam, B., & Lock Teng Low, K. (2008). Valuing human resources: an analytical framework, *Journal of Intellectual Capital*, Tillgänglig online: <https://www-emerald-com.ludwig.lub.lu.se/insight/content/doi/10.1108/14691930810913203/full/html> [Hämtad 13 April 2022]

Sandvik (2021). Sandvik Årsredovisning 2020, Tillgänglig online: <https://www.home.sandvik.se/investerare/rapporter-presentationer/arsredovisningar/> [Hämtad 14 april 2022]

Scania (2021). Scania Årsredovisning 2020, Tillgänglig online: <https://www.scania.com/content/dam/group/investor-relations/annual-review/download-full-report/scania-ars-och-hallbarhetsredovisning-2020.pdf> [Hämtad 14 april 2022]

SFS 1995:1554. Årsredovisningslag.

Spengler, J. (1997). Adam Smith on Human Capital, *American Economic Review*, Tillgänglig online: <https://www.jstor.org/stable/1815877> [Hämtad 14 april 2022]

Sreejesh, S., Mohapatra, S. and Anusree, M. R. (2014). Business Research Design: Exploratory, Descriptive and Causal Designs, *Business Research Methods*, Tillgänglig online: https://www.researchgate.net/publication/300010725_Business_Research_Design_Exploratory_Descriptive_and_Causal_Designs [Hämtad 1 april 2022]

SSAB (2021). SSAB Årsredovisning 2020, Tillgänglig online:
<https://www.ssab.com/sv-se/nyheter/2021/03/ssab-publicerar-rsredovisningen-fr-2020>
[Hämtad 14 april 2022]

Stebbins, R. A. (2001). Exploratory Research in the Social Sciences, *Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods*, uppl. 48. Thousands Oaks, CA: Sage, Tillgänglig online: <https://dx.doi.org/10.4135/9781412984249> [Hämtad 3 april 2022]

Stiglitz, J. (2002). Information and the change in the paradigm in economics, *American Economic Review*. Tillgänglig online:
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsjrs&AN=edsjrs.3083351&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 14 april 2022]

Subbarao, A. V., & Zeghal, D. (1997). Human Resources Information Disclosure in Annual Reports; An International Comparison, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Tillgänglig online: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/eb02903> [Hämtad 1 april 2022]

Suchman, M. (1995) Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches, *Academy of Management Review*, Tillgänglig online:
<https://eds-p-ebscohost-com.ludwig.lub.lu.se/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=6295e462-69d5-494c-84d5-ca0b010b9c81%40redis> [Hämtad 30 mars 2022]

Sweco (2021). Sweco Årsredovisning 2020, Tillgänglig online:
<https://www.swecogroup.com/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/sweco-arsredovisning-2020.pdf> [Hämtad 14 april 2022]

Telia AB (1996). "Statement of Human Resources, 1994", *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Tillgänglig online:
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029025&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 1 april 2022]

The Swedish Civil Aviation Administration; Statement of Human Resources (1998). *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Tillgänglig online:
<https://search-ebscohost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029043&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 1 april 2022]

Turner, G. (1996). Human resource accounting - Whim or wisdom, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online:
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029023&site=eds-live&scope=site> [Hämtad 25 april 2022]

Turner, G. (2000). Using human resource accounting to bring balance to the balanced scorecard, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, Tillgänglig online:
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsemr&AN=edsemr.10.1108.eb029067&site=eds-live&scope=site>

Tyréns Sverige (2021a). Tyréns Hållbarhetsredovisning 2020, Tillgänglig online: https://www.tyrens.se/media/4944/haallbarhetsredovisning-2020_webb.pdf [Hämtad 14 april 2022]

Tyréns Sverige (2021). Tyréns Årsredovisning 2020.

Vandemaele, 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*, Tillgänglig online: <http://www.emeraldinsight.com.ludwig.lub.lu.se/doi/10.1108/14691930510611148> [Hämtad 5 april 2022]

Volvo Group. (2021). Volvo Group Årsredovisning 2020, Tillgänglig online: <https://www.volvogroup.com/se/news-and-media/events/2021/feb/annual-and-sustainability-report-2020.html> [Hämtad 14 april 2022]

Weber, R. P. (1990). Basic Content Analysis, Andra upplagan. Newbury Park: SAGE, Tillgänglig online: [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1379119](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1379119) [Hämtad 5 april 2022]

Zyznarska-Dworczak, B. (2017). Legitimacy theory in management research accounting, *Management Accounting Research*, Tillgänglig online: https://www.researchgate.net/publication/325235340_Legitimacy_Theory_in_Management_Accounting_Research [Hämtad 30 mars 2022]

Bilagor

Bilaga 1

Kodningsschema	
Kategori	Begrepp
Personal	Anställd, Medarbetar(e), Personal
Kunskap	Förmåg(a), Kompetens, Färdighet, Skicklighet, Expert(is), Erfarenhet, Kunskap
Arbetsmiljö	Säkerhet, Hälsa, Välbefinnande, Engagemang, Arbetsmiljö, Arbetsplats, Mångfald
Utbildning	Utbildning, Kurs, Undervisning