



Handelshögskolan
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Företagsekonomiska institutionen

Hur redovisas humankapital i årsredovisningar–

en fallstudie av fyra konsultföretag under fem år

Kandidatuppsats i företagsekonomi
Redovisning och Finansiering
Höstterminen 2003
Handledare: Gunnar Rimmel
Författare: Katarina Eklund 800307
Tobias Jonsson 791011

Sammanfattning

Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Redovisning och Finansiering, Kandidatuppsats, Ht 2003

Författare: : Tobias Jonsson och Katarina Eklund

Handledare: Gunnar Rimmel

Titel: Hur redovisas humankapital i årsredovisningar - en fallstudie av fyra konsultföretag under fem år

Bakgrund och problem: Utvecklingen från industriföretag mot kunskapsföretag satte fart på frågan berörande de tillgångar som inte syns i den traditionella redovisningen. En av de osynliga tillgångarna är personalen som också kan definieras som humankapitalet. De anställda tillför mycket till företaget, men då de inte kontrolleras av företaget kan de inte tas upp som en tillgång i den traditionella redovisningen.

Syfte: Att undersöka hur konsultföretag redovisar humankapital i sina årsredovisningar. Vi har sedan för avsikt att se vilka nyckeltal företagen använder sig av samt i vilken utsträckning ytterligare information om humankapitalet finns beskrivet i årsredovisningarna.

Avgränsningar: Vår undersökning kommer att avgränsas till fyra konsultföretag. Sökandet av empiriska fakta kommer uteslutande att hämtas ur respektive företags årsredovisningar. Resultatet av undersökningen kommer endast att behandla information om humankapital som redovisas genom nyckeltal och löpande text. Den studerade perioden begränsas till att omfatta fem år. Endast de modeller som vi anser vara relevanta och mest aktuella för vår uppsats kommer att beskrivas.

Metod: Företagens årsredovisningar har studerats utifrån ett excel-ark baserat på nyckeltal från den så kallade Konradgruppen. Resultatet har analyserats mot den teoretiska referensramen, med tyngdpunkt på Konradgruppen.

Resultat och slutsatser: Vår undersökning har visat att de granskade företagen beskriver sitt humankapital både i form av nyckeltal och beskrivande text i sina årsredovisningar. De redovisar nyckeltal som förklarar vilka de anställda är i form av deras kön, ålder, utbildningsnivå och hur länge de har arbetat på företaget. Vidare används nyckeltal som berättar om hur mycket varje anställd bidrar till företaget i ekonomiska termer. Vi har funnit att alla de undersökta företagen redovisar en del nyckeltal angående sitt humankapital i form av noter och kommentarer i förvaltningsberättelsen, men de har också valt att redovisa informationen på speciella sidor ägnade åt humankapitalet i årsredovisningen.

Förslag till fortsatt forskning: Lämplig framtida forskning anser vi torde vara att undersöka vilka effekter som redovisning av humankapital får för företagen. Intressanta frågeställningar skulle således vara hur priset påverkas vid ett eventuellt förvärv eller hur aktiekursen påverkas när företaget inför denna typ av tilläggsupplysningar i sina årsredovisningar. Det vore även intressant om ytterligare resurser koncentrerades på försök att sätta ett direkt ekonomiskt värde på ett företags humankapital.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Problembakgrund	1
1.2	Problemformulering	2
1.3	Syfte	3
1.4	Avgränsningar	3
1.5	Uppsatsens fortsatta disposition	4
2	Teori	5
2.1	Redovisningens egenskaper	5
2.2	Lagar och regler	7
2.2.1	Personaltillgångar i balansräkningen	8
2.2.2	Tilläggsinformation	8
2.3	Intressenter	8
2.4	Historik	10
2.5	Modeller	11
2.5.1	Flamholtz	11
2.5.2	Konradgruppens nyckeltal	12
2.5.3	Sveiby	17
2.5.4	Senare modeller och idéer	19
3	Metod	22
3.1	Ansats	22
3.1.1	Kvalitativ och kvantitativ metod	22
3.1.2	Deduktion och induktion	22
3.1.3	Deskriptiv, utredande och framåtblickande	23
3.2	Tillvägagångssätt	23
3.2.1	Primär- och sekundärdata	23
3.2.2	Val av respondentföretag	23
3.2.3	Arbetsgång	24
3.3	Uppsatsens trovärdighet	26
3.3.1	Källkritik	26
3.3.2	Validitet	26
3.3.3	Verifierbarhet	27
3.3.4	Generaliserbarhet	27
4	Empiri	28
4.1	Ångpanneföreningen	28
4.1.1	Företagsbeskrivning	28
4.1.2	Nyckeltal i årsredovisningen	28
4.1.3	Ytterligare information i form av text	29
4.1.4	Skillnader mellan åren	30
4.2	Semcon	31
4.2.1	Företagsbeskrivning	31
4.2.2	Nyckeltal i årsredovisningen	31
4.2.3	Ytterligare information i form av text	32
4.2.4	Skillnader mellan åren	32
4.3	Sigma	33
4.3.1	Företagsbeskrivning	33
4.3.2	Nyckeltal i årsredovisningen	33
4.3.3	Ytterligare information i form av text	34
4.3.4	Skillnader mellan åren	35

4.4	Sweco	36
4.4.1	Företagsbeskrivning	36
4.4.2	Nyckeltal i årsredovisningen	36
4.4.3	Ytterligare information i form av text	37
4.4.4	Skillnader mellan åren	37
4.5	Sammanfattning	39
5	Analys	42
5.1	Övergripande information	42
5.2	Konradgruppens nyckeltal	43
5.3	Information utan stöd av Konradgruppen	45
5.4	Övriga teorier och modeller	45
5.5	Ytterligare information i form av text	46
6	Slutsats	47
6.1	Svar på frågorna som ställdes i inledningen	47
6.2	Diskussion angående slutsatser	48
6.2.1	Diskussion angående specifika nyckeltal	49
6.2.2	Övriga kommentarer	51
6.3	Förslag till fortsatt forskning	51
	Källförteckning	52

Figurförteckning

Figur 1: Redovisningens kvalitativa egenskaper	5
Figur 2: Modell över faktorer som påverkar en individs värde för en formell organisation	11
Figur 3: Antal nyckeltal per företag och år	40
Figur 4: Antal sidor angående humankapital per företag och år	41

Tabellförteckning

Tabell 1: Kalkylbladet som har använts vid databearbetning	25
Tabell 2: Kalkylblad som visar vilka nyckeltal som finns hos företagen	40

Bilaga

Bilaga 1: Skandias IK-värdeschema och Skandianavigatorn	54
---	----

1 Inledning

1.1 Problembakgrund

Utvecklingen från industriföretag mot kunskapsföretag satte fart på frågan berörande de tillgångar som inte syns i den traditionella redovisningen. En av de osynliga tillgångarna är personalen som också kan definieras som humankapitalet. De anställda tillför mycket till företaget, men ligger inte inom dess fulla kontroll. Därför kan personalen inte tas upp som en tillgång i den traditionella redovisningen.¹ Redan på 1960-talet uppmärksammades detta problem för första gången och sedan dess har många insatser gjorts för att få fram metoder och modeller för att redovisa humankapitalet. Intensiteten i arbetet har varierat utifrån popularitet, men utvecklingen har hela tiden gått framåt.²

Trots en snabb utveckling har den traditionella redovisningsmodellen inte lyckats hänga med i den kunskapsrevolution som för närvarande äger rum i affärsvärlden.³ Bristen på möjligheter att redovisa humankapital leder till svårigheter vid exempelvis värderingen av ett kunskapsföretag då sådana företag inte har några större materiella anläggningstillgångar. Företagets synliga värde utgörs i huvudsak av dess egna kapital.⁴ Skillnaden mellan det synliga bokförda värdet och marknadsvärdet kan sägas vara det intellektuella kapitalet, där humankapital tillsammans med strukturkapital utgör de två beståndsdelarna.⁵ Att sätta ett korrekt värde på de osynliga tillgångarna har alltid varit förenat med stora svårigheter.⁶ Tendensen är att skillnaderna mellan bokfört värde och marknadsvärde ökar, varför intensiteten i debatten om osynliga tillgångar fortsätter att vara stark.⁷ En viss avmattning har dock kunnat märkas till följd av IT-kraschen. Ett stort antal företag tappade väsentliga delar av sina börsvärden vilket enligt definitionen av intellektuellt kapital skulle innebära en förlust av osynliga tillgångar.⁸

Under åren har ett antal olika modeller tagits fram med avsikt att kunna mäta ett företags humankapital. Ett stort genombrott kom 1994 då försäkrings- och finansbolaget Skandia gav ut den första offentliga årsredovisningen som behandlade det intellektuella kapitalet.⁹ En annan tidig föregångare inom området är den så kallade Konradgruppen som i januari 1988 presenterade ett antal nyckeltal framtagna för mätning av humankapital. Nyckeltalen ansågs vara mest användbara i kunskapsföretag där personalen utgör den viktigaste resursen.¹⁰

Det finns endast ett fåtal paragrafer i svensk lagstiftning som rör redovisning angående personal. Utöver dessa finns inga rekommendationer riktade till de företag som externt vill redovisa sitt humankapital. Redan 1996 ansåg riksdagen att det behövdes en standardiserad

¹ Smith D, 2000, *Redovisningens språk*, 2:a upplagan, Studentlitteratur, Lund

² Flamholtz E, 1999, *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications*, Kluwer Academics Publishers, Boston, USA

³ Sveiby K, 1995, *Kunskapsflödet*, Svenska Dagbladet i samarbete med Affärsvärlden, Stockholm

⁴ Ibid

⁵ Edvinsson L, Malone S M, 1997, *Intellectual Capital*, Harper Business, New York, USA

⁶ Bern L, 2002, *Humankapitalisten*, Scandbook, Falun

⁷ Nyllinge P, 1999, *Analys av kunskapsföretag*, Balans nr 6-7, FAR Förlag, Stockholm

⁸ Forsberg B, 2001, *Intellektuellt kapital: Snacket har tystnat*, Veckans affärer nr 33, Bonnier Tidskrifter, Stockholm

⁹ Edvinsson L, Malone S M, 1997, *Det intellektuella kapitalet*, Liber AB, Malmö

¹⁰ Sveiby K m fl., 1989, *Den osynliga balansräkningen*, Affärsvärlden, Stockholm

modell som kan värdesätta och mäta humankapitalet i ett företags redovisning.¹¹ Någon lagstiftning har än idag inte tillkommit. Kraven på att informationen bör redovisas har dock inte tystnat. I en artikel i Dagens Industri framhävs att investerare borde kräva att humankapitalet redovisas i nyckeltal.¹²

Trots alla krav från olika håll, riktas viss kritik mot de idéer som framkommit. Exempelvis har röster höjts som påstår att det bara är ett ”spel för galleriet” genom att motivera de höga börsvärden som uppstått.¹³ Förespråkare för redovisning av humankapital anser dock att det finns ett flertal anledningar till att inkludera denna information i företagens externa rapporter. Bland annat ges en bättre grund för att bedöma ett företags totala ställning genom att ange alla tillgångar och inte bara de som syns i balansräkningen. Därmed uppnås en mer rättvisande bild. Ett annat argument är att kapitalmarknaden blir orättvis för kunskapsföretag som är nya i branschen, eftersom de inte har några direkta materiella tillgångar att sätta som säkerhet vid eventuella lån.¹⁴

Kunskapsintensiva företag är starkt beroende av kunnig personal och behöver därmed även investera mycket i densamma för att fortsätta hålla en hög nivå. Det är nämligen just att sälja sin kunskap som denna typ av företag lever på. Dess framgång är direkt beroende av personalens kompetens.¹⁵ Det finns en mängd olika slags kunskapsföretag. Exempel på sådana är advokatfirmor, revisionsbyråer och företag som kännetecknas av stor verksamhet inom forskning och utveckling. Det typiska kunskapsföretaget återfinns dock inom konsultbranschen. Det är konsultföretagets problemlösningsförmåga som kunden är intresserad av och betalar för. Denna förmåga ligger hos de anställda och företagen blir därmed starkt individberoende.¹⁶

1.2 Problemformulering

Lagstiftningen i Sverige kräver idag ingen omfattande redovisning av ett företags humankapital. Företagen måste dock lämna uppgifter som visar medeltalet anställda under räkenskapsåret samt fördelningen mellan kvinnor och män.¹⁷ Från och med den 1 juli 2003 måste även företagen redovisa sjukfrånvaron bland de anställda. Sjukfrånvaron redovisas i procent av den sammanlagda ordinarie arbetstiden.¹⁸ Vidare ska de anställdas löner och sociala kostnader anges.¹⁹

Utöver de ovan nämnda uppgifterna föreligger inga krav på information som måste redovisas till externa användare. Vissa företag väljer dock att i sin externa redovisning lyfta fram ytterligare faktorer som belyser personalen och dess karaktär. Tendenserna till att redovisa sådan information är stark bland exempelvis konsultföretag. Anledningen kan vara att dessa företag inte har några betydande materiella anläggningstillgångar i sin ägo. Istället väljer de att benämna personalen som sin främsta tillgång. En organisation behöver människor och

¹¹ Hardin Olson B, Flyborg E, 1999, *Dialog: Redovisning av humankapital ett riksdagskrav*, Dagens Industri, 1996-09-06, Stockholm

¹² Johanson S, Mellander E, 2000, *Dagens Industri*, 2000-05-10, Stockholm

¹³ Hedlin P, 1999, *Humankapital minst intressant för investerare*, Personal och Ledarskap nr 7, Örebro

¹⁴ Olsson B, 2002, *Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov*, Balans nr 3, FAR Förlag, Stockholm

¹⁵ Sveiby, *Kunskapsflödet*

¹⁶ Sveiby m fl., *Den osynliga balansräkningen*

¹⁷ Årsredovisningslagen (ÅRL), 2003, *FARs samlingsvolym 2003 – del 1*, FAR Förlag, Stockholm, 5 kap, 18 §

¹⁸ Ibid

¹⁹ ÅRL, 5 kap, 19 §

deras kunskap är onekligen en tillgång, varför de också borde redovisas som en sådan. Tillgångar av sådant slag är dock osynliga i den traditionella redovisningen och de kan inte heller mätas på ett tillförlitligt sätt.²⁰

Det finns, som nämnts ovan, inte någon lagstiftning som kräver ytterligare information och det har inte heller utvecklats någon praxis som kan vägleda de företag som väljer att redovisa sitt humankapital. Denna sortens redovisning är, utöver de ovan uppräknade kraven, helt frivillig. Varje enskilt företag är fritt att välja om andra värden än de rent finansiella ska redovisas samt hur mycket information som ska inkluderas. Det är även helt upp till företagen att själva bestämma hur informationen ska presenteras. Sannolikheten är därmed stor att företagen uppvisar stora olikheter vid redovisning av humankapital.

Det ovanstående resonemanget leder oss fram till problemformuleringen:

- *Hur redovisar konsultföretag sitt humankapital i årsredovisningar?*

Då denna generella frågeställning är tämligen bred, delas problemet upp i två delfrågor:

- *Vilka nyckeltal gällande humankapital använder sig företagen av?*
- *I vilken utsträckning finns det ytterligare information om humankapitalet beskrivet i årsredovisningarna?*

1.3 Syfte

Huvudsyftet med vår uppsats är att undersöka hur konsultföretag redovisar humankapital i sina årsredovisningar. Vi har för avsikt att djupare undersöka vilka nyckeltal företagen använder sig av samt i vilken utsträckning ytterligare information om humankapitalet finns beskrivet i årsredovisningarna.

1.4 Avgränsningar

Vår undersökning kommer att avgränsas till fyra olika konsultföretag. Sökandet av empiriska fakta kommer uteslutande att hämtas ur respektive företags årsredovisningar. Resultatet av undersökningen kommer endast att behandla information om humankapital som redovisas genom nyckeltal och löpande text. Den studerade perioden begränsas till att omfatta fem år. De företag vars årsredovisningar vi kommer att granska och dra slutsatser utifrån är Ångpanneföreningen (ÅF), Semcon, Sigma och Sweco.

Efter studier av såväl litteratur inom ämnet som andra uppsatser har vi funnit att det existerar ett antal modeller som vägledning för att beskriva och mäta humankapital. Endast de modeller som vi anser vara relevanta och mest aktuella för vår uppsats kommer att beskrivas.

²⁰ Sveiby, *Kunskapsflödet*

1.5 Uppsatsens fortsatta disposition

Kapitel 2 Teori

Detta kapitel koncentreras på tillgänglig litteratur inom ämnet humankapital. Först ges en inledande beskrivning av redovisningens egenskaper. Därefter behandlas bakgrunden till redovisning av humankapital tillsammans med en historisk återblick. Återstående del av kapitlet lägger tyngdpunkten på ett antal modeller inom humankapital. Vi har valt att inte göra någon generell definition av humankapital. Orsaken är att definitionerna skiljer sig åt mellan olika modeller och författare. Istället återges de definitioner som följer med de presenterade modellerna.

Kapitel 3 Metod

Detta kapitel behandlar de metoder som har tillämpats vid skrivandet av uppsatsen. Kapitlet inleds med en definition av de ansatser som vi använt oss av. Ansatsen följs av en beskrivning av arbetsgången och urvalet av respondentföretag. Kapitlet avslutas med en diskussion kring uppsatsens trovärdighet.

Kapitel 4 Empiri

I kapitlet redovisas den information som har samlats in angående företagen. Företagen redovisas var för sig. Varje delkapitel inleds med en kortare företagsbeskrivning. Därefter går vi in på empirin som visar hur det de facto såg ut i företagets redovisning. Först tas nyckeltalen i årsredovisningarna upp. Därefter behandlas ytterligare information i form av text och till sist redovisas skillnaderna mellan åren. I det senare stycket tas även mängden information angående humankapital upp. Kapitlet avslutas med en sammanfattande jämförelse mellan de fyra företagen.

Kapitel 5 Analys

I detta kapitel har vi för avsikt att analysera och diskutera resultaten av den empiriska undersökningen samt koppla resultatet till den teoretiska referensramen. Vi har valt att koncentrera vår analys på det resultat som återfinns hos flera av företagen under flera år. Detta medför att om ett nyckeltal endast förekommer ett år hos ett företag, utelämnas det ur analysen. Även i analysen koncentrerar vi oss på Konradgruppen och den teori som rör deras nyckeltal. Då riktlinjerna som är framtagna av danska Videnskapsministeriet inte berör svenska företag, kommer de inte att behandlas i analysen.

Kapitel 6 Slutsatser och fortsatt forskning

I detta kapitel kommer vi att svara på de frågeställningar som vi ställde i inledningskapitlet. Detta sker på ett kort och koncist sätt då det grundar sig på de tidigare kapitlen. Vi kommer också att föra en diskussion om de slutsatser vi dragit. Allra sist kommer vi att ge förslag till fortsatt forskning.

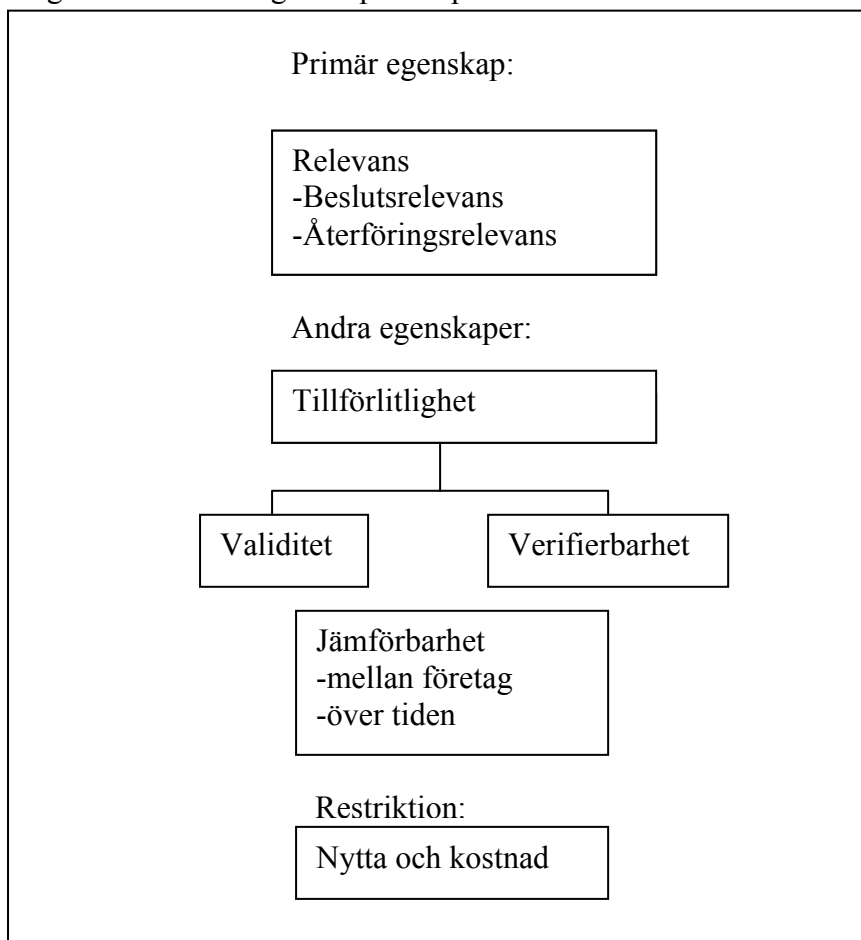
2 Teori

Detta kapitel koncentreras på tillgänglig litteratur inom ämnet humankapital. Först ges en inledande beskrivning av redovisningens egenskaper. Därefter behandlas bakgrunden till redovisning av humankapital tillsammans med en historisk återblick. Återstående del av kapitlet lägger tyngdpunkten på ett antal modeller inom humankapital. Vi har valt att inte göra någon generell definition av humankapital. Orsaken är att definitionerna skiljer sig åt mellan olika modeller och författare. Istället återges de definitioner som följer med de presenterade modellerna.

2.1 Redovisningens egenskaper

Detta stycke har syftet att ge en grundläggande förståelse för redovisningsteori.

Årsredovisningen är företagets kommunikation utåt. Den information som lämnas i årsredovisningen är dock endast ett koncentrat av en stor mängd fakta som berör företaget. Vilken information som skall lämnas ut blir ofta ett subjektivt och osäkert val.²¹ För att tillgodose de externa användarnas informationsbehov har därför ett antal krav på redovisningens kvalitativa egenskaper skapats. Dessa kan sammanställas i en figur:²²



Figur 1: Redovisningens kvalitativa egenskaper

²¹ Thorell P, 1999, *Företagens redovisning – Grundläggande räkenskapsförståelse*, 3:e upplagan, Iustus förlag, Uppsala

²² Smith, *Redovisningens språk*

Relevans

Begreppet relevans är sammankopplat med redovisningens användbarhet för beslut. Detta innebär att redovisning som bara görs för syns skull inte är relevant. För att redovisningen skall vara relevant krävs också att den är begriplig och aktuell. Begriplighet innebär att informationen skall vara utformad på ett sådant sätt att användaren förstår den. Aktualitetskravet betyder att rapporter innehållande extern information inte bör ges ut allt för sent efter den redovisade periodens slut eller med allt för stora mellanrum.²³

Tillförlitlighet

Tillförlitligheten rör redovisningens avbildningsförmåga. För att förtydliga begreppet bryts det ned i två delar, validitet och verifierbarhet.

Validiteten visar att *”redovisningen avbildar de aspekter av verkligheten som den avser att avbilda”*.²⁴ Hänsyn måste tas till *innebörd och form*. Begreppet berör den eventuella skillnad som kan finnas mellan den ekonomiska och den formellt juridiska verkligheten. Då en skillnad förekommer, bör redovisningen ske enligt substansen, den ekonomiska verkligheten. Hänsyn måste även tas till fullständighet. Detta betyder att redovisningen skall innehålla alla väsentliga ekonomiska händelser under året samt alla väsentliga delar av företagets ställning vid årets slut.

Verifierbarheten betyder att det måste vara möjligt att värdera sanningshalten med någon form av bevis eller verifikation. Då redovisning till stor del grundas på subjektiva bedömningar sägs verifierbarheten *”vara högre ju högre samstämmigheten i bedömningarna är mellan sinsemellan oberoende bedömare”*.²⁵

Jämförbarhet

Egenskapen jämförbarhet består av två skilda delar. Den ena är jämförbarhet mellan olika företag och den andra är jämförbarheten över tid för ett och samma företag.

Jämförbarheten mellan företag är starkt kopplat till kriteriet om relevans då jämförbarhet ökar användarnas nytta av informationen. För att kunna bedöma ett enskilt företags prestation krävs att denna sätts i relation till konkurrenternas prestationer.²⁶ Innebörden av jämförbarhet är *”att lika händelser och tillstånd skall redovisas på samma sätt”*.²⁷

Även jämförbarheten över tiden är kopplat till relevans, fast då i form av möjligheten att göra prognoser inför framtiden.²⁸ Det viktigaste är således ej vilka redovisningsprinciper som används utan att de används konsekvent.²⁹

Nytta och kostnad

Restriktionen om nytta och kostnad innebär att kostnaden för att ta fram information aldrig får överstiga nyttan som den medför. Denna bedömning är mycket svår att göra då intäkter och kostnader för information inte är konkreta. Bedömningarna får därför göras på mycket subjektiva grunder.³⁰

²³ Smith, *Redovisningens språk*

²⁴ Ibid, s.27

²⁵ Ibid, s.29

²⁶ Thorell, *Företagens redovisning*

²⁷ Smith, *Redovisningens språk*, s.31

²⁸ Smith, *Redovisningens språk*

²⁹ Thorell, *Företagens redovisning*

³⁰ Smith, *Redovisningens språk*

2.2 Lagar och regler

Detta stycke ämnar ge en redogörelse för de lagar och regler som råder idag samt ett kort resonemang angående varför dessa regleringar finns.

Lagstiftningen som berör redovisning är en del av den totala regleringen av företag. Regleringarna skall underlätta för alla parter vid affärstransaktioner samt minska de kostnader som kan tänkas uppstå. Det primära syftet med denna lagstiftning är att fastställa de grundläggande kraven på informationsutgivning. Vidare skall lagstiftningen även skapa borgenärsskydd och se till ägarnas intresse. Utvecklingen inom området sker främst genom normgivning. Omfattningen av kraven som ställs har ökat efter de turbulenta åren på aktiemarknaden under 1980-talet. Idag sker normgivningen huvudsakligen genom Redovisningsrådets rekommendationer (RR) samt Bokföringsnämndens allmänna råd (BFNAR). I Sverige har begreppet *god redovisningssed* använts sedan lång tid tillbaka³¹ och det är även detta begrepp som präglar Årsredovisningslagen (ÅRL).³² Genom integration med EG:s direktiv har även det övergripande målet *rättvisande bild* införts. Detta betyder att redovisningen skall ge en rättvisande bild sett ur ett användarperspektiv. På senare år har även det brittiska begreppet *substance over form* implementerats till viss del. Detta begrepp innebär en avvägning mellan den juridiska och den ekonomiska verkligheten. *Substance* står för den ekonomiska verkligheten och skall därför enligt begreppet lyftas fram.³³

De lagar och regler som gäller idag säger att personalen inom en organisation inte får redovisas som en tillgång i den traditionella finansiella rapporteringen.³⁴ Detta gör att nästan all information gällande personal får lämnas som tilläggsupplysningar.

1991 lämnade Arbetsmarknadsdepartementet ett lagförslag angående personalekonomisk redovisning. I denna utredning nämns att syftet med att redovisa personalekonomiska fakta externt är att ge utomstående underlag för att bedöma företagets ställning och förmåga att uppfylla sina uppgifter och åtaganden. Detta överensstämmer med det syfte som gäller övrig redovisning och som angetts ovan.³⁵ Arbetsgruppen diskuterade även olika grader av lagstiftning. Här framhålls att en sträng lagstiftning som anger exakt vilken information som skall lämnas har fördelen att lagstiftarens intentioner framkommer tydligt. En nackdel är dock att redovisningen läses i en form som kanske inte passar alla. Ett alternativ där lagstiftaren däremot avstår från att ställa preciserade krav utan endast kräver att tillfredsställande information skall lämnas, har nackdelen att vara oprecist. Det som dock talar för detta alternativ är att möjlighet ges till individuella anpassningar.³⁶

³¹ Thorell, *Företagens redovisning*

³² ÅRL 2 kap, 2 §

³³ Thorell, *Företagens redovisning*

³⁴ Smith, *Redovisningens språk*

³⁵ Arbetsmarknadsdepartementet, 1991, *Ds 1991: 45; Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning*, Regeringskansliets offsetcentral, Stockholm

³⁶ Ibid

2.2.1 Personaltillgångar i balansräkningen

Varför får inte personaltillgångarna tas upp i balansräkningen på samma sätt som andra tillgångar? Svaret till detta återfinns i de kriterier som en tillgång måste uppfylla för att få upptas i balansräkningen. Dessa kriterier är:³⁷

1. Resursen förväntas innebära ekonomiska fördelar för företaget i framtiden
2. Resursen skall kontrolleras av företaget
3. Resursen skall ha uppkommit som en följd av inträffade händelser

Vid en närmare anblick av kriterierna i tur och ordning framkommer att personaltillgången uppfyller kriterium 1. Personalen skapar ekonomiska fördelar för företaget i framtiden genom att representera företaget gentemot kunderna och genomföra försäljning. Problemet uppkommer vid kriterium 2. Resursen kan inte anses befinna sig inom företagets kontroll då detta inte kontrollerar hur länge personalen stannar.³⁸ Humankapitalet är således alltför osäkert.³⁹ Punkt 3 är inte relevant då punkt 2 ej uppfylls.

2.2.2 Tilläggsinformation

Det finns krav på att viss tilläggsinformation lämnas i ett företags årsredovisning. Denna består av medelantalet anställda under räkenskapsåret samt fördelningen mellan kvinnor och män.⁴⁰ Även sjukfrånvaro bland de anställda måste redovisas från och med 1 juli 2003. Variabeln redovisas i procent av den sammanlagda ordinarie arbetstiden.⁴¹ Slutligen krävs också att sociala kostnader samt de anställdas löner skall anges.⁴² Då företaget har anställda i flera länder skall även spridningen av personal redovisas.⁴³ Den sistnämnda informationen kommer dock inte att tas upp i denna uppsats som bara behandlar redovisningen i Sverige. All information utöver detta är frivillig.

2.3 Intressenter

Detta stycke skall ge en kort förklaring till varför extern redovisning angående humankapitalet är av intresse samt vilka den riktar sig till.

Det finns ett flertal intressenter till information som behandlar humankapital. Alla som grundar sina beslut på denna slags information drar nytta av att den publiceras.⁴⁴ Nedan följer en uppräknig av olika grupper som kan uppvisa intresse av att företagen redogör för sitt humankapital i den årliga redovisningen.

³⁷ RR 15, 7 §

³⁸ Smith, *Redovisningens språk*

³⁹ Johanson & Mellander, *Dagens Industri*

⁴⁰ ÅRL, 5 kap, 18 §

⁴¹ Ibid

⁴² ÅRL, 5 kap, 19 §

⁴³ ÅRL, 5 kap, 18 §

⁴⁴ Monti-Belkaoui J, Riahi-Belkaoui A, 1995, *Human Resource Valuation – A Guide to Strategies and Techniques*, Quorum Books, Newport, USA

Ägare

Aktieägarna i ett företag är intresserade av att veta vad de äger. Det teoretiskt riktiga aktiepriset är det egna kapitalet dividerat med antal aktier.⁴⁵ Detta är det värde som syns i balansräkningen och som därmed kan bevisas. En immateriell tillgång får endast redovisas då det är sannolikt att den skapar ekonomiskt mervärde i framtiden samt då dess anskaffningsvärde kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.⁴⁶ Det får till följd att den goodwill som skapas utifrån personalens kunskap och kontaktnät endast kan redovisas då företaget blir uppköpt av ett annat företag som bildar en koncern. Det är alltså inte själva personaltillgången som kan redovisas som goodwill utan det goda rykte och de konkurrensfördelar som personalens kunskap skapar. Även om företaget inte är del av en koncern kan det vara intressant för dess ägare att kunna bedöma detta mervärde. Denna information hjälper till i bedömningen om att köpa, sälja eller behålla en aktiepost.⁴⁷

Långivare

Långivare stödjer sig i huvudsak på redovisade siffror när de bedömer kreditrisken, men i en osäker situation kan även ytterligare information vara till hjälp.⁴⁸ När till exempel en bank är osäker på om ett företag verkligen förfogar över den tillgångsmassa som det säger sig göra, kan information om immateriella icke redovisade tillgångar påverka ett beslut åt det ena eller andra hållet.

Kunder

I vissa branscher är det väldigt viktigt för kunderna att veta så mycket som möjligt om det företag som de skriver avtal med.⁴⁹ Exempelvis i konsultbranschen är det av stor vikt att veta hur tillförlitlig den utvalda konsulten är. En konsult med ett stort kontaktnät och en hög kompetensnivå ökar troligtvis chanserna att arbetet får ett bra resultat. Anledningen till att en konsult anlitas är att experthjälp behövs och då önskas just detta också. Vidare kan en bedömning och jämförelse av arvoden underlättas då kunden vet vad den betalar för.

Konkurrenter

Den sista stora intressenten är konkurrenterna. I deras intresse ligger möjligheten att kunna jämföra arvoden och kompetens mellan företag i så kallad benchmarking.⁵⁰

⁴⁵ Nilsson H, Isaksson A, Martikainen T, 2002, *Företagsvärdering med fundamental analys*, Studentlitteratur, Lund

⁴⁶ RR 15, 19 §

⁴⁷ Smith, *Redovisningens språk*

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ Ibid

2.4 Historik

Detta stycke beskriver kort utvecklingen av forskning kring humankapital.

Fram till mitten av 1950-talet behandlade forskningen inom redovisningsläran i huvudsak olika teorier och principer.⁵¹ På 1960-talet väcktes intresset för att försöka sätta ett värde på de mänskliga resurserna inom en organisation. I takt med att kompetens och utbildning blivit allt viktigare i de flesta branscher har frågan fått allt större betydelse.⁵² Enligt författaren Eric Flamholtz har forskningen inom humankapital genomgått fem stadier enligt följande utveckling:⁵³

Stadium 1, 1960-66

De tidigaste modeller och teorier som togs fram la vikten vid redovisning, psykologi och ekonomiska problem rörande arbetskraft. De traditionella redovisningsrapporterna kunde inte ge en rättvisande bild av ett företags finansiella position eftersom det inte fanns några modeller där humankapitalet ingick. På grund av detta synsätt, gjordes försök att ta fram modeller som kunde beskriva och mäta humankapitalet. Vidare konstaterades att humankapital utgjorde en del av den goodwill som kunde uppstå vid företagsförvärv.

Stadium 2, 1966-71

Under det andra stadiet försökte forskare sätta sina modeller i verket, såväl praktiskt som teoretiskt. Ett försök genomfördes på ett amerikanskt företag vid namn R.G. Barry Corporation där kostnaderna för varje chef räknades av mot de intäkter som han inbringade under sin karriär. På annat håll uppkom samtidigt en syn på de anställda som tillgångar för ett företag. Enligt då gällande redovisningsregler togs arbetskraft upp som en kostnad. Det ansågs dock att arbetskraften bidrog till företagets intäkter och är själva orsaken till att värde skapas. Arbetskraft borde därför värderas som en tillgång.

Stadium 3, 1971-76

Det tredje stadiet kom att kännetecknas av ett ökat intresse för forskning inom området. Ett stort antal företag i Västeuropa, USA, Japan och Australien försökte på allvar implementera redovisning av humankapital. Det ökade intresset grundades till stor del på det nytänkande som presenterades på R.G. Barry Corporation i USA. Under flera år tog företaget fram alternativa balansräkningar där humankapitalet inkluderades och värdesattes. Framstegen inom forskningen kring humankapital möttes dock av viss skepsis. Motståndare påstod att det endast handlade om att behandla människor som finansiella objekt. Flamholtz försvarade detta angrepp med att placeringen av humankapital på balansräkningen endast är en del av forskningen inom området. Samtidigt arbetades ett antal modeller fram där tyngdpunkten lades på andra faktorer än just balansräkningen. Vissa koncentrerades på kostnader och värdering av de anställda inom ett företag. Flamholtz konstruerade en modell som mätte de kostnader som uppstår då en existerande anställd byts ut mot en annan person. Monti-Belkaoui⁵⁴ säger att de kostnader som nämns är exempelvis förbundna med rekrytering, urval, träning samt utveckling av den nyanställda med mål att uppnå samma kompetens som den tidigare anställda förfogade över.

⁵¹ Rimmel G, 2003, *Human Resource Disclosures*, Intellecta DocuSys AB, Västra Frölunda

⁵² Mathews M R, Perera M H B, 1996, *Accounting Theory & Development*, Thomas Nelson Australia, Melbourne, Australien

⁵³ Flamholtz, *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications*

⁵⁴ Monti-Belkaoui, Riahi-Belkaoui, *Human Resource Valuation – A Guide to Strategies and Techniques*

Stadium 4, 1976-80

Mot slutet av 1970-talet, då det fjärde stadiet inföll, avtog intresset för humankapitalet och dess karaktär. Grunderna för forskningen inom området hade lagts under tidigare stadier och fortsatt utveckling krävde betydligt mer och dyrare arbete. De modeller som hade tagits fram behövdes nu testas mer ingående i företag. Det var dock svårt att hitta företag som var intresserade eftersom deras uppmärksamhet i större utsträckning riktades mot andra viktigare problem. Implementeringen i företag av den forskning som hittills tagits fram skulle medföra stora kostnader som antagligen var högre än den nytta som producerades, varför intresset svalnade betydligt.

Stadium 5, 1980-

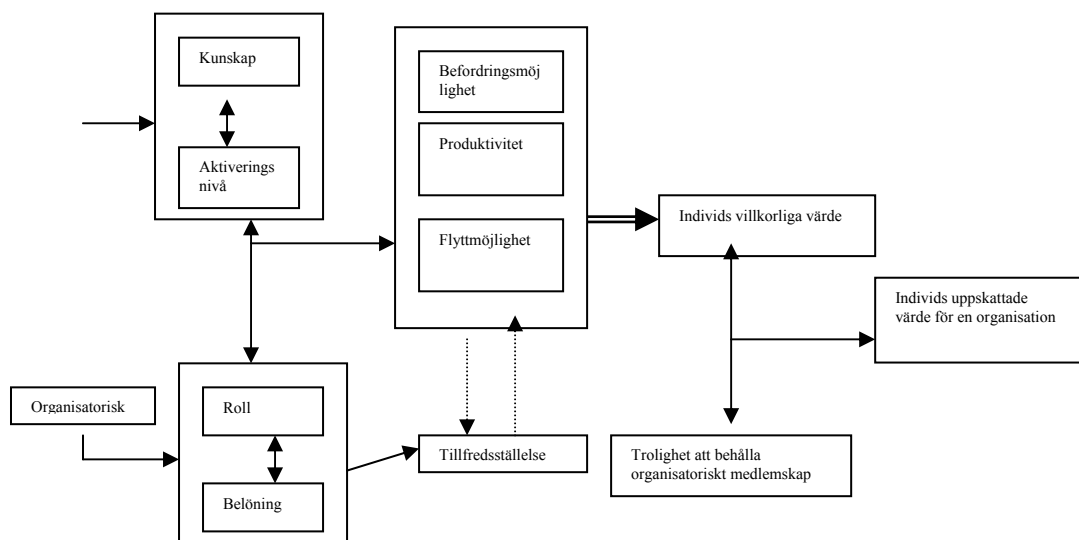
Det femte stadiet är det sista som definieras av Flamholtz. Intresset för forskning kring humankapitalet upplevde en renässans under denna period. Ett stort antal modeller togs fram varav flera var resultatet från svenska initiativtagare. Vissa av modellerna presenteras mer utförligt under nästa avsnitt.

2.5 Modeller

Nedan följer de modeller som vi valt att ta upp i teorin. Modellerna beskrivs i kronologisk ordning. Flamholtz idéer har tagits med eftersom han var den första att framlägga en teoretisk modell inom området. Konradgruppens nyckeltal utgör tyngdpunkten i denna uppsats eftersom arbetsgruppen har lämnat förslag till hur informationen i praktiken skall redovisas. Övriga modeller och teorier har inkluderats för att ge en bredare syn på ämnet.

2.5.1 Flamholtz

Eric Flamholtz har skrivit flera böcker och utvecklat ett antal modeller inom redovisning av humankapital. Han inriktar sig huvudsakligen på problem som berör en individs värde för företaget. Förenklat ser Flamholtz detta värde som nuvärdet av de intäkter som den anställda förväntas inbringa i framtiden. Vidare har han utvecklat en modell för att underlätta beräkningen av detta värde.⁵⁵



Figur 2: Modell över faktorer som påverkar en individs värde för en formell organisation⁵⁶

⁵⁵ Flamholtz E, 1974, *Human Resource Accounting*, Dickenson Publishing Company, Encino California

⁵⁶ Ibid

”Kunskap” och ”Aktiveringsnivå” är de värden som skall bestämma en persons potential att utföra tjänster för företaget. ”Befordringsmöjlighet” är den tjänst som individen förväntas utföra om han eller hon får en högre ställning inom företaget. ”Produktivitet” visar den tjänst som individen förväntas utföra på sin nuvarande position. ”Flyttmöjlighet” visar den tjänst som individen förväntas utföra om han eller hon flyttas till en annan tjänst på samma nivå inom företaget som den nuvarande. ”Individs villkorliga värde” är det värde som en person förväntas skapa om personen i fråga stannar på företaget under hela sitt yrkesverksamma liv. ”Organisatorisk” är den miljö och kultur som råder på företaget. ”Roll” visar den roll som individen har inom företaget och det beteende som förväntas av en individ på en sådan position. Vidare visar ”Belöning” på de belöningar som används för att motivera personal på den aktuella positionen. ”Tillfredsställelse” visar hur individen trivs på företaget och i sin roll på detsamma. ”Trolighet att behålla organisatoriskt medlemskap” visar en uppskattning av hur troligt det är att personen stannar inom företaget hela sitt yrkesverksamma liv. Tillsammans med ”Individs villkorliga värde” skapar detta värde en avvägning till ”Individs uppskattade värde för en organisation”, det vill säga hur mycket individen i fråga är värd för företaget.

Modellen kompletteras med icke-monetära mått:

- Kunskapsinventering
- Prestationsutvärdering
- Uppskattning av potential
- Attitydmätningar
- Förväntad nytta

Dessa mått kan användas som surrogat för ett monetärt värde när ett sådant inte finns tillgängligt. Måtten kan även användas som vägledning då ett monetärt värde behöver uppskattas. De kan också användas för att ranka anställda vilket kan underlätta vid beslutsfattande.⁵⁷

Flamholtz ger fyra alternativ på var denna information kan rapporteras externt. Alternativen är förvaltningsberättelsen, rapport om immateriella tillgångar, extra rapport samt i den finansiella rapporten.⁵⁸

2.5.2 Konradgruppens nyckeltal

1987 arbetade den så kallade Konradgruppen, under ledning av Karl-Erik Sveiby, fram 38 olika nyckeltal med syfte att sätta ett värde på individen inom en organisation. Anledningen till det märkliga namnet kommer från det faktum att gruppen, som bestod av sju personer, samlades den dag då Konrad hade namnsdag. Arbetet ledde fram till boken *Den osynliga balansräkningen*. Samtliga nyckeltal som presenteras nedan är hämtade därifrån.

Catasús med flera, som i fortsättningen kommer att kallas Nyckeltalsinstitutet, säger att nyckeltal kännetecknas av tre olika delar; de berättar en historia, de utgör en reduktion eller konstruktion av verkligheten och till sist fungerar de som en förankringspunkt att spinna en historia kring. Här är det viktigt att lägga märke till institutets definition av nyckeltal som lyder: ”*Nyckeltal är tal som vi intresserar oss för*”.⁵⁹ Vidare framhåller institutet tre

⁵⁷ Flamholtz, *Human Resource Accounting*

⁵⁸ Ibid

⁵⁹ Catasús B, Gröjer J, Högberg O, Johrén A, 2001, *Boken om nyckeltal*, Akademitryck AB, Edsbruk, s.2

grundläggande problem som är förenade med användningen av nyckeltal. Det första problemet beskrivs som delar kontra helhet. Med detta menar Nyckeltalinstitutet att nyanser går förlorade då nyckeltalet är en förenkling av verkligheten. Lösningen på detta problem sägs vara att använda fler nyckeltal som beskriver olika aspekter. Det andra problemet kallas för informationsöverskott och handlar om att beslutsfattandet försvåras genom för mycket information. Istället för att presentera alla nyckeltal som finns tillgängliga, föreslås endast presentera de viktigaste. Det tredje problemet rör fixering och beskriver svårigheten att ta till sig ändringar av till exempel nyckeltal. Som lösning på det tredje problemet föreslås att om ett nyckeltal ersätts av ett annat, bör båda redovisas under en övergångsperiod.⁶⁰

Konradgruppens nyckeltal grundar sig alla i dess syn på kapital. Ett företags kapital består av två komponenter; traditionellt finansiellt kapital och kunskapskapital. Kunskapskapitalet delas sedan upp på individbundet och organisationsbundet. Med individbundet kapital menas ”*de anställdas individuella personliga och sociala förmåga, erfarenheter, skolkunskaper och andra färdigheter med inriktning utåt mot företagets kunder. Dessa kunskaper utgör en persons yrkeskompetens och hör ihop med förmågan att lösa kundernas problem*”.⁶¹ Det organisationsbundna kapitalet kallas även strukturkapital. Detta definieras som den erfarenhet och historia som finns dokumenterad inne i företaget. Här ingår upparbetade kontakter med bland annat leverantörer och kunder som inte grundas på en särskild individs kompetens utan på företagets ställning på marknaden. Vidare ingår även den sammanlagda erfarenhet och historia när det gäller administration som avser den inre organisationen. Detta kapital är bundet till organisationen och innefattar därför både en del yrkeskompetens som är riktad utåt och en del organisationsförmåga som är riktad inåt.⁶²

Vi kommer bara att koncentrera oss på de nyckeltal som rör humankapitalet. Innan nyckeltalen presenteras, förklaras två begrepp som ofta förekommer. Dessa är *intäktspersoner* och *förädlingsvärde*.

Intäktspersoner

De individer som är direkt verksamma i kunskapsföretagets produktion kallas för intäktspersoner. I konsultföretaget är således de konsulter som hyrs ut till kunder intäktspersoner. Den personal som arbetar inom företagets stödjande funktioner, som till exempel administrationen, definieras ej som intäktspersoner. Enligt författarna kan dock begreppet intäktsperson vara något kontroversiellt. De övriga inom kunskapsföretaget kan uppleva det som nedvärderande att bli definierade som icke-intäktspersoner. Deras roll är dock väldigt viktig på så vis att de underhåller och utvecklar organisationen. Rent definitionsmässigt räknas de dock till strukturkapitalet. För att undvika eventuella dispyter föreslår författarna att begreppet *debiterbar personal* används istället för *intäktspersoner*.⁶³

Förädlingsvärde

Förädlingsvärdet återger det mervärde som skapas i ett företag genom att dess produktionsfaktorer används.⁶⁴ För kunskapsföretagets del utgörs produktionsfaktorerna av människor. Rent praktiskt beräknas förädlingsvärdet enligt nedan:⁶⁵

Förädlingsvärde = Rörelse intäkter + Finansiella intäkter - Avskrivningar

⁶⁰ Catasús m fl., *Boken om nyckeltal*

⁶¹ Sveiby m fl., *Den osynliga balansräkningen*, s.15

⁶² Sveiby m fl., *Den osynliga balansräkningen*

⁶³ Ibid

⁶⁴ Ibid

⁶⁵ Smith, *Redovisningens språk*

2.5.2.1 Nyckeltal

Nedan följer en uppräknig av de nyckeltal som tagits fram av Konradgruppen. Som tidigare nämdes är samtliga nyckeltal hämtade från boken ”*Den osynliga balansräkningen*”.

Anställd

Antalet anställda räknas om till heltidstjänster under ett år. Externa ”konsulter” tas således inte med i begreppet.

Antalet anställningsår i genomsnitt

Hela personalens sammanlagda anställningsår divideras med antalet anställda. Enligt Konradgruppen hänger detta nyckeltal samman med affärsidéns stabilitet. De anser att om majoriteten av medarbetarna bara varit anställda några år, är det lätt att ändra affärsidé och strategi. Detta skulle då betyda att företagets stabilitet är för låg. Å andra sidan påpekar Konradgruppen att motsatsen är flexibilitet, vilket dock anses vara positivt.

Antalet anställningsår för intäktspersoner

Beräknas på samma sätt som exemplet ovan, men omfattar bara intäktspersonerna.

Avhoppskänslighet

Avhoppskänsligheten ger uttryck för hur mycket vinsten påverkas om ett visst antal medarbetare lämnar företaget.

Beläggning

Beläggning visar totalt antal debiterade timmar i procent av det totala antalet debiterbara timmar för intäktspersoner. Sveiby anser rätt utnyttjad tid vara en investering då tiden är kunskapsföretagets råvara. Tiden blir således ett konkurrensmedel. Ju tidigare ute, desto längre tid tar det för konkurrenterna att komma i kapp.⁶⁶ Beläggningen är ett mått som kortsiktigt visar lönsamheten för företaget. Sveiby framhåller dock att det är viktigt att tänka på att nyckeltalet inte säger något om vad personen i fråga gör under den debiterade tiden.⁶⁷

Förädlingsvärde per anställd

Förädlingsvärdet divideras med totalt antal anställda. För antal anställda avses heltidstjänster. Enligt författarna till *Den osynliga balansräkningen* är förädlingsvärdet en bättre bas att använda vid beräkning av produktionsförmågan, jämfört med omsättning och vinst. Omsättningen kan exempelvis påverkas kraftigt av provisioner. Samtidigt kan, främst i onoterade företag, vinsten justeras genom att den tas ut som lön, personalförmåner, pensioner med mera. Därför ger förädlingsvärdet en mer rättvisande bild av det aktuella läget.

Förädlingsvärde per intäktsperson

Det totala förädlingsvärdet divideras med antalet intäktspersoner i företaget. Konradgruppen anser detta vara det ”renaste” måttet på kunskapsföretagets produktionsförmåga. Detta beror på att det är intäktspersonerna som definitionsmässigt drar in intäkterna som sedan skall täcka alla administrativa kostnader.

⁶⁶ <http://www.sveiby.com/library/books/kunskap150dpi.pdf>, 2003-12-19

⁶⁷ <http://www.sveiby.com/articles/CompanyMonitor.html>, 2003-12-21

Genomsnittsålder

Genomsnittsåldern skall anges dels för det totala antalet anställda, dels för intäktspersonerna. Detta nyckeltal visar företagets stabilitet och skall förstås på det sätt att äldre personer stannar på samma arbetsplats längre tid och därmed ökar chanserna att kompetensen behålls i företaget.⁶⁸ Sveiby säger att de olika åldersgrupperna anpassar sin arbetssituation till deras specifika livsstil. Om inte ledningen beaktar denna risk, kan affärsidén ”glida iväg” i takt med att personalen blir äldre.⁶⁹ Detta fenomen bidrar till det som Sveiby kallar ”biringseffekten”. Innebörden av denna effekt är att en åldersgrupp helst anställer personer i samma ålder. När denna åldersgrupp blir äldre är det mycket svårt att uppta nymodigheter i verksamheten.⁷⁰

Nyckeltalsinstitutet framhåller först och främst vikten av att inte bara ange medelåldern utan även spridningen på de olika åldrarna. En organisation, vars kunder tillhör en äldre åldersgrupp, bör exempelvis ha många äldre anställda då det anses vara lättare att lita på personer ur sin egen åldersgrupp. Vidare nämner Nyckeltalsinstitutet att spridda åldrar är ett tecken på mångfald inom organisationen.⁷¹

Individkapital, antal år

Individkapitalet beskriver antalet år i yrket hos alla intäktspersoner. Detta är ett nyckeltal som återger företagets totala kunskapsnivå. Nyckeltalsinstitutet föreslår att denna information skall lämnas i intervaller. Syftet är att visa att de olika kompetensnivåerna täcks in. För att kunna leda arbetet såväl nu som om tio år är det viktigt att kompetensen finns i organisationen. Nyckeltalsinstitutet benämner medarbetare med hög erfarenhet *senior kompetens* och framhåller att då anställda med *senior kompetens* finns, möjliggörs anställning av unga oerfarna personer utan att organisationens samlade kompetens riskeras.⁷²

Intern kostnad

Den interna kostnaden visar kalkylmässiga kostnader för personal samt kalkylerade kostnader som ej resulterat i utbetalningar från företaget.

Intäktspersoner

Den personal i företaget vars prestationer är debiterbara. Se vidare förklaring ovan.

Intäktspersoner, andel

Visar intäktspersonernas andel i procent av det totala antalet anställda. Detta tal kan vara användbart vid jämförelser mellan företag i samma bransch då det mäter intäktspersonernas betydelse för företaget.

Långvägare

Långvägare är intäktspersoner med minst tre års anställningstid. Nyckeltalet beräknas i procent vid årets slut baserat på det totala antalet intäktspersoner. Även detta nyckeltal visar hur hög stabiliteten i företaget är. Höga värden kan dock anses visa på stelhet och brist på nyutveckling.

⁶⁸ Sveiby m fl., *Den osynliga balansräkningen*

⁶⁹ <http://www.sveiby.com/library/books/kunskap150dpi.pdf>, 2003-12-19

⁷⁰ <http://www.sveiby.com/library/books/kunskap150dpi.pdf>, 2003-12-19

⁷¹ Catasús m fl., *Boken om nyckeltal*

⁷² Ibid

Nyanställda

Beräkningen utförs i likhet med den för långvägare vid årets slut. Som nyanställd räknas intäktspersoner med högst ett års anställningstid. Detta mått ger en uppfattning om företagets förnyelseförmåga.

Personalomsättning

Personalomsättningen anges som procent av antalet anställda inom en särskild grupp som slutat under året. För intäktspersonerna anges således antalet som lämnat företaget dividerat med medelantalet anställda inom gruppen. Ett företag kan också redovisa antalet anställda inom olika kategorier som flyttat inom organisationen, det vill säga, den interna personalomsättningen. Talet är ett mått som visar personrisken, risken att personalen lämnar företaget. En hög nivå kan bero på missnöje, ett mellanläge visar på en dynamisk situation medan en låg nivå visar på stelhet.⁷³ Gröjer & Johansson framhåller att detta är ett nyckeltal som har stor vikt då den personal som skall sluta, oftast arbetar sämre perioden innan.⁷⁴ En hög personalomsättning skulle innebära långa perioder där stora delar av personalen arbetar dåligt. En arbetsgrupp från Arbetsmarknadsdepartementet har uttalat sig om att en viss personalomsättning är en förutsättning för både företag och individer att utvecklas. En måttlig personalomsättning anses därför bra för både organisationen och de anställda då nya kunskaper, erfarenheter och idéer kommer in i organisationen. En hög personalomsättning sägs däremot kunna skapa ineffektivitet, försämra kontinuitet och skapa kostnader. Dessutom anses en hög personalomsättning vara ett tecken på att det finns brister i arbetsförhållandena. En låg personalomsättning kan istället bero på situationen på arbetsmarknaden. Om det inte finns något annat jobb att få, kanske en anställd stannar längre på en oönskad position.⁷⁵ Nyckeltalsinstitutet ser två möjliga anledningar till att personalomsättningen är låg. Antingen är det en organisation där människor trivs och stannar länge eller så är det en organisation där de anställda har slagit sig till ro. Även vid en hög personalomsättning ser Nyckeltalsinstitutet två olika alternativ. Det ena är en arbetsmiljö där människor vantrivs och det andra en organisation som fungerar som *"en plantskola för vidare utveckling"*.⁷⁶

Utbildning

Det totala antalet anställda delas procentuellt in i grupper beroende på deras avslutade utbildning. Aktuella grupper kan vara grundskoleutbildning, gymnasieutbildning, akademisk examen och licentiats- och doktorsutbildning. Denna information påverkar bedömningen av individkapitalets kvalitet och den kan användas för att förutspå företagets förmåga till fortsatt framgång.⁷⁷ Sveiby framhåller att människan är kunskapsföretagets maskin. Därför uppvisar kunskapsföretaget högre produktionsförmåga ju fler kompetenta människor som finns inom organisationen.⁷⁸ Nyckeltalsinstitutet framhåller vikten av att de använda nyckeltalen är relevanta för verksamheten. I detta samband ges exemplet utbildningsnivå som anses vara av största vikt för kunskapsföretagen men av mindre betydelse i andra organisationer. Vidare nämns även att då personalen har hög utbildning finns förutsättning att växla arbetsuppgifter och på så sätt skapa bättre relationer mellan de anställda.⁷⁹

⁷³ Sveiby m fl., *Den osynliga balansräkningen*

⁷⁴ Gröjer J, Johansson U, 1996, *Human Resource Costing and Accounting*, 2:a upplagan, Arbetarskyddsmyndigheten, Stockholm

⁷⁵ Ds 1991:45

⁷⁶ Catasús m fl., *Boken om nyckeltal*, s.5

⁷⁷ Sveiby m fl., *Den osynliga balansräkningen*

⁷⁸ <http://www.sveiby.com/library/books/kunskap150dpi.pdf>, 2003-12-19

⁷⁹ Catasús m fl., *Boken om nyckeltal*

Utbildningskostnader

Med utbildningskostnader avses de kostnader företaget har för såväl intern som extern utbildning av personalen. Kostnaderna utgör företagets investering i humankapital. Ett genomtänkt utbildningsprogram inger därför förtroende för framtiden.⁸⁰ Arbetsmarknadsdepartementet anger att kompetensutveckling handlar om att ge organisationen och dess anställda en möjlighet att lära och utvecklas till förmån för företaget. Detta anges idag ofta vara en del av företagsledningens strategiska verksamhetsutveckling och konkurrenskraft.⁸¹ Informationen är starkt kopplad till antalet utbildningstimmar per anställd. Enligt Nyckeltalsinstitutet utgör utbildningskostnader ett nyckeltal som skall ha för avsikt att mobilisera de anställda mot en gemensam fokusering. Det är ett uttryck för ambitionen att få fart på den interna kompetensutvecklingen. Vidare anser Nyckeltalsinstitutet att talet *utbildningstimmar per anställd* är bättre än *utbildningskostnader per anställd* eftersom kostnader påverkas av inflation vilket minskar jämförbarheten över tid, medan tidsbegreppet hålls konstant över åren. Oavsett vilket av dessa nyckeltal som används, visar de på företagets kompetensförsörjning inför framtiden.⁸²

Vinst per anställd

Nyckeltalet beräknas genom att dividera företagets vinst med det totala antalet anställda. Konradgruppen anser detta vara ett användbart nyckeltal om korrigering för löneskillnader med mera kan göras. Det skulle då vara möjligt att jämföra företag med varandra. Sveiby framhåller klart och tydligt att vinsten inte är ett bra mått. Han anser att detta mått är alltför lätt att påverka. Vidare är företagets intresse för denna siffra alltför stort för att de inte skall påverka den. Sveiby menar att detta skulle medföra ett felaktigt tal som inte kan ligga till grund för jämförelser mellan företag.⁸³

Vinst per intäktsperson

I detta nyckeltal används istället vinst dividerat med antalet intäktspersoner. Genom detta mått visas vinstgenereringsförmågan hos intäktspersonerna. Denna förmåga bestämmer i sig företagets värde.

2.5.3 Sveiby

Ekonomie doktor och författare Karl-Erik Sveiby har förutom att medverka i Konradgruppen även på egen hand skrivit en del böcker inom ämnet intellektuellt kapital. Vi har under denna rubrik valt att återge en del av det som skrivits i boken *Kunskapsflödet* från 1995.

Sveiby lämnar ingen direkt definition av humankapital. Istället väljer han att utförligt beskriva kunskap och dess olika nivåer. Då detta område faller utanför ramarna för vårt arbete, kommer vi inte att presentera författarens syn på vad kunskap är.

⁸⁰ Sveiby m fl., *Den osynliga balansräkningen*

⁸¹ Ds 1991:45

⁸² Catasús m fl., *Boken om nyckeltal*

⁸³ <http://www.sveiby.com/articles/CompanyMonitor.html>, 2003-12-21

Enligt Sveiby består ofta ett tjänsteföretag inofficiellt av en tudelad balansräkning där en del är synlig och en osynlig.⁸⁴ Den synliga delen uppträder i årsredovisningen som den officiella balansräkningen och lämnar information om de tillgångar och skulder som företaget hade på balansdagen. För tjänsteföretaget utgörs dock den viktigaste tillgången av osynliga faktorer som inte återges i balansräkningen. De osynliga tillgångarna är i huvudsak interna strukturer, externa strukturer och personalens kompetens. Dessa tillgångar kan vara såväl ägda som icke ägda av företaget. På finansieringssidan återfinns osynligt eget kapital samt förpliktelser.⁸⁵

Interna strukturer

De interna strukturerna ligger inom företagets kontroll och är således egendom. Exempel är patent, datasystem och modeller.

Externa strukturer

De externa strukturerna kan sägas vara företagets ansikte utåt. Exempel är företags rykte, image samt relationer med kunder och leverantörer. Även varumärken klassificeras som en del av den externa strukturen. Företaget kan till viss del äga dessa faktorer (varumärken) men förhållandet är något osäkrare jämfört med den interna strukturen.

Personalens kompetens

Eftersom människor är de enda som kan handla aktivt utgör de en avgörande del av de osynliga tillgångarna. Alla strukturer inom ett företag har uppkommit till följd av individers kunskap och handlande.

Osynligt eget kapital

Det osynliga egna kapitalet utgörs av de kostnader som ligger bakom skapandet av interna och externa strukturer samt personalens kompetens.

Förpliktelser

Förpliktelserna är den osynliga balansräkningens motsvarighet till skulder. De utgörs i huvudsak av åtaganden från företagets sida och är ett slags motprestation till personalens lojalitet. Exempel kan vara fallskärmsavtal och ersättning vid arbetsbrist.

Enligt Sveiby spelar de osynliga tillgångarna en stor roll för företaget. Någon exakt värderingsform finns dock inte tillgänglig. Därför utgör börsens värdering av ett företag det bästa måttet då osynliga tillgångar ska ges ett värde.⁸⁶

⁸⁴ Sveiby, *Kunskapsflödet*

⁸⁵ Ibid

⁸⁶ Ibid

2.5.4 Senare modeller och idéer

2.5.4.1 Skandiamodellen

Världens första årsredovisning kring intellektuellt kapital utgavs för 1994 av försäkrings- och finansbolaget Skandia.⁸⁷ Då var Leif Edvinsson i ledningen och han blev även den första Corporate Director of Intellectual Capital.⁸⁸ Debatten och arbetet med denna fråga hade förts sedan 1960-talet, men aldrig tidigare hade modellerna visats i offentliga handlingar.⁸⁹

Edvinssons teorier delar upp det intellektuella kapitalet i två delar:

- Humankapital
- Strukturkapital

Humankapitalet definieras som den kompetens som företagets anställda besitter samt de värderingar och den stämning som råder på företaget. Strukturkapitalet definieras som den organisationskapacitet som stödjer de anställda i deras produktivitet. Det går förenklat att definiera strukturkapitalet som det som finns kvar då personalen går hem, i form av exempelvis patent och varumärken. Här innefattas även kundkapitalet och de relationer som har utvecklats med nyckelkunder.⁹⁰

Skandia utvecklade ett värdeschema där de olika värdeskaparna identifierades (se bilaga 1). Nästa steg i processen var att utveckla den så kallade Skandianavigatorn som användes för att strukturera de olika kärnområdena. Skandianavigatorn återfinns i bilaga 1.

Utifrån dessa modeller skapade Edvinsson ett antal nyckeltal att använda sig av. Dessa skalades ned och i slutprocessen fanns tre grupper gällande humankapital kvar:⁹¹

1. Chefer fördelade på
 - fast heltidsanställda
 - heltidsanställda som tillbringar mindre än 50 % av sin arbetstid på företaget
 - tillfälligt heltidsanställda
 - deltidsanställda och deltidsentreprenörer
2. Årlig kostnad per capita för utbildnings-, kommunikations- och supportprogram för deltidsanställda och deltidsentreprenörer
3. Procent av företagets chefer med skilda nationaliteter

Målet med Navigatorn är att den på ett ändamålsenligt sätt måste fullgöra tre uppgifter. Dessa uppgifter består i att se inåt och granska måtten genom att fungera som ett navigationsinstrument. Den måste därmed visa organisationens position, riktning och hastighet. Vidare måste modellen se uppåt mot metamått. Detta innebär att Navigatorn måste rikta in alla kategoriers data för att kunna skapa en handfull övergripande siffror som visar företagets styrka i intellektuellt kapital. Till sist måste Navigatorn även se utåt mot

⁸⁷ Ordóñez de Pablos P, 2003, *Intellectual capital reporting in Spain: a comparative view*, Journal of Intellectual Capital Vol 4, nr 1, MCB University Press, ISSN 1469-1930

⁸⁸ Edvinsson, Malone, *Det intellektuella kapitalet*

⁸⁹ Flamholtz, *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications*

⁹⁰ Edvinsson, Malone, *Det intellektuella kapitalet*

⁹¹ Ibid

användaren för att främja begripligheten och kunna absorbera framtidens presentationsteknologi.⁹²

2.5.4.2 Utvidgad resultaträkning enligt Gröjer och Johansson

För att möjliggöra jämförelser mellan år och mellan företag krävs att kostnader uttrycks i proportion av totala kostnader. För att åskådliggöra detta har Gröjer och Johansson utvidgat resultaträkningen med följande poster:⁹³

- Personalomsättningskostnad
- Frånvarokostnad
- Utbildningskostnad
- Sociala kostnader
- Direkta löner

Dessa kostnader används vidare för utvecklingen av nyckeltal. De första nyckeltalen visar kostnader i proportion till kostnaden för personaltillgången:

- Rekrytering = (Rekryteringskostnad / Kostnad för personaltillgång) * 100
- Frånvaro = (Frånvarokostnad / Kostnad för personaltillgång) * 100
- Utbildning = (Utbildningskostnad / Kostnad för personaltillgång) * 100
- Sociala kostnader = (Sociala kostnader / Kostnad för personaltillgång) * 100
- Proportion av produktion = (Direkta löner / Kostnad för personaltillgång) * 100

Ett annat relativt mått fås om kostnaderna ovan sätts i relation till antal heltidsanställda:

- Rekryterings nivå = Rekryteringskostnad / Antal heltidsanställda
- Frånvaro nivå = Frånvarokostnad / Antal heltidsanställda
- Utbildnings nivå = Utbildningskostnad / Antal heltidsanställda
- Sociala kostnaders nivå = Sociala kostnader / Antal heltidsanställda

Vidare föreslår Gröjer och Johansson att till de utvidgade delarna av resultaträkningen tillfogas noter som ger information om kompetensutveckling, personalomsättning, sjukfrånvaro, arbetade timmar och så vidare. Vad rapporten visar är alltså investeringen i personal under året. Denna syns i vanliga fall bara som en kostnad, men kan nu sättas in i andra sammanhang också.⁹⁴

2.5.4.3 Danska riktlinjer

Danska Videnskabsministeriet har nyligen utvecklat nationella riktlinjer för att hjälpa småföretagare att skapa rapporter som visar deras intellektuella kapital. Riktlinjerna är i vissa hänseenden unika eftersom de kommer från en myndighet och inte från enskilda forskare eller företag. Den framtagna rapporten består av fyra delar. För att hantera varje del ställs ett antal frågor:

⁹² Edvinsson, Malone, *Det intellektuella kapitalet*

⁹³ Gröjer, Johansson, *Human Resource Costing and Accounting*

⁹⁴ Ibid

1. Kunskapsinringning
 - Vilken tjänst/produkt skapar företaget?
 - Vad ger mervärde för kunden?
 - Vilka resurser behövs för att klara detta?
 - Vilken är relationen mellan värde och kunskapsresurs?
2. Ledningsutmaningar
 - Vilka kunskapsresurser behöver stärkas?
 - Vilka nya kunskapsresurser behövs?
3. Initiativ
 - Vilka initiativ kan användas?
 - Vilka initiativ bör prioriteras?
4. Relevanta indikatorer
 - Vilka indikatorer kan initiativen ha?
 - Effekt?
 - Aktivitet?
 - Resursmix?

De ovanstående frågorna ska hjälpa till att identifiera de faktorer som är intressanta att framhålla. Ministeriet poängterar också att den externa rapporten bör innehålla relevant information, kommentarer och siffror samt reflektera över företagets verklighet. Vidare ska det finnas en förklaring över de modeller som använts.⁹⁵

⁹⁵ www.videnskabsministeriet.dk, 2003-11-14

3 Metod

Detta kapitel behandlar de metoder som har tillämpats vid skrivandet av uppsatsen. Kapitlet inleds med en definition av de ansatser som vi använt oss av. Ansatsen följs av en beskrivning av arbetsgången och urvalet av respondentföretag. Kapitlet avslutas med en diskussion kring uppsatsens trovärdighet.

3.1 Ansats

3.1.1 Kvalitativ och kvantitativ metod

Vid en undersökning är det möjligt att använda antingen kvantitativ eller kvalitativ metodik. Den kvantitativa är de metoder som utmynnar i numeriska observationer eller låter sig transformeras i sådana. Hit hör till exempel experiment och enkäter. Den kvalitativa metodiken kännetecknas av att den inte använder sig av siffror eller tal i någon större utsträckning. Den inbegriper och resulterar istället i verbala formuleringar.⁹⁶ Det bör dock nämnas att vissa kvantitativa fakta även tillåts inom ramarna för den kvalitativa metodiken.⁹⁷ Vi har vid skrivandet av denna uppsats använt oss av en kvalitativ ansats. Det skulle gå att argumentera att vi även använt oss av en kvantitativ ansats då vi har räknat antalet nyckeltal som redovisas med mera. Författarna anser dock att en mindre mängd information av detta slag även ryms inom den kvalitativa metodiken. Existerande teorier och modeller inom området har undersökts genomgående. Insamlandet av empiriska fakta har koncentrerats på respondentföretagens årsredovisningar. Vår åsikt har varit att årsredovisningar är den källa som ger bäst information då det är den som når användarna och därmed intressenterna av informationen. Ett alternativ hade varit att intervjua anställda på företagen. Detta anser dock författarna inte ge ytterligare värdefull information för undersökningen då fakta som kommer fram i en sådan intervju inte når de externa användarna och därmed inte heller sammanfaller med uppsatsens frågeställning. Vidare har vi undersökt artiklar om ämnet och försökt hitta vägledning till rekommendationer som är lämpliga för detta slag av redovisning.

3.1.2 Deduktion och induktion

Vid forskning, eller som i vårt fall vid skrivandet av en uppsats, finns två olika arbetssätt som är aktuella. Dessa är deduktivt och induktivt arbetssätt. Deduktion innebär att slutsatser kring enskilda företeelser dras utifrån allmänna principer och redan existerande teorier. Den empiri som beskrivs knyts således samman med befintlig teori inom det område som undersökningen avser. Den befintliga teorin ligger som grund vid insamlandet av empiriska fakta.⁹⁸

Ett induktivt arbetssätt kännetecknas av att empirin granskas först. Den knyts därmed inte samman med någon teori. Istället skapar den som utför undersökningen en egen teori och han eller hon lämnar således större utrymme för personliga idéer och tankar.⁹⁹

Vi har i vår uppsats utgått från ett deduktivt arbetssätt. Utgångspunkten för de empiriska fakta som beskrivits har hämtats från redan existerande teorier och modeller. Eftersom vikten i uppsatsen har legat vid redovisning av humankapital i form av nyckeltal, har inte varje enskild

⁹⁶ Backman J, 1998, *Rapporter och uppsatser*, Studentlitteratur, Lund

⁹⁷ Lundahl U, Skärvad P-H, 1992, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, Studentlitteratur, Lund

⁹⁸ Patel R, Davidson B, 1991, *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund

⁹⁹ Ibid

modell prövats. Istället har information från respektive företag samlats ihop för att sedan matchas med de olika modellerna. Vi vill dock påpeka att vi även har inkluderat sådan information kring redovisning av humankapital som inte överensstämmer med de presenterade modellerna. Informationen har presenterats i de fall som den förekommit i de granskade årsredovisningarna. Genom att vi i de studerade årsredovisningarna har granskat denna empiri utan att knyta samman den med någon teoretisk modell har ett avsteg från det deduktiva arbetssättet skett, trots vår utgångspunkt. Vi vill därför påpeka att undersökningen till viss del har hamnat innanför ramarna för det induktiva arbetssättet.

3.1.3 Deskriptiv, utredande och framåtblickande

Syftet med en undersökning kan vara deskriptivt, utredande eller framåtblickande.¹⁰⁰ Syftet med vår undersökning har varit att beskriva hur humankapital redovisas. Vår undersökning har därmed varit av deskriptiv art. Det har inte varit möjligt att genomföra en undersökning av den totala populationen, vilken skulle innefatta alla kunskapsföretag i Sverige. Vi har istället valt att begränsa populationen¹⁰¹ och låta vår undersökning omfatta konsultföretag. Bland konsultföretagen har vi valt att studera fyra företag. För att även kunna se utvecklingen över tid har vi valt att granska de utvalda företagens årsredovisningar mellan 1998 och 2002.

3.2 Tillvägagångssätt

3.2.1 Primär- och sekundärdata

Data kan klassificeras i två olika grupper. Dessa är primär- och sekundärdata. Primärdata består av information som en uppsatsförfattare eller utredare själv samlar ihop genom exempelvis enkäter och intervjuer. Sekundärdata utgörs av information som är sammanställd av andra och publicerad i exempelvis böcker och rapporter.¹⁰² Även fakta hämtad från Internet utgör sekundärdata. I denna uppsats har vi endast använt oss av sekundärdata. Vår teori har hämtats från litteratur och artiklar som behandlar ämnet humankapital och dess redovisning. Information har också sökts i redan publicerade uppsatser om ämnet. Utifrån tidigare uppsatser hade vi främst som avsikt att kunna finna förslag till källor och idéer kring uppsatsens disposition. I övrigt har källor sökts från GUNDA,¹⁰³ den lokala bibliotekskatalogen vid Göteborgs Universitet, från Business Source Premier¹⁰⁴ samt från AffärsData Artikelarkivet.¹⁰⁵ Empiriska fakta har uteslutande hämtats från respektive företags årsredovisningar.

3.2.2 Val av respondentföretag

Då syftet med vår uppsats har varit att visa hur företag redovisar humankapital och inte huruvida det redovisas eller ej, beslutade vi utan granskning av årsredovisningar att utgå från företaget Ångpanneföreningen (ÅF). Anledningen till att valet föll på detta var att det är ett konsultföretag, där personalen och dess kompetens spelar en stor roll.¹⁰⁶ Dessutom framhålls ÅF som ett av de första företagen att redovisa humankapital som komplement till sin

¹⁰⁰ Dahmström K, 2000, *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*, 3:e upplagan, Studentlitteratur, Lund

¹⁰¹ Ibid

¹⁰² Lundahl, Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*

¹⁰³ <http://webbgunda.ub.gu.se:8000/cgi-bin/chameleon>, 2003-11-16

¹⁰⁴ <http://www.ub.gu.se/Gdig/databaser/index.html?action=search&offset=0&hpp=40&t=initial&data=B>, 2003-11-07

¹⁰⁵ <http://www.ub.gu.se/Gdig/databaser/index.html?action=search&offset=0&hpp=40&t=initial&data=A>, 2003-11-16

¹⁰⁶ Sveiby, *Kunskapsflödet*

finansiella redovisning.¹⁰⁷ ÅF:s årsredovisning användes sedan som vägledning vid valet av de tre resterande företagen. I sin årsredovisning för 2002 anger ÅF företagen Semcon, Sigma och Sweco som några av sina främsta konkurrenter på arbetsmarknaden. Det betyder dock inte att dessa tre företag är konkurrenter ur kundernas synvinkel. Sigma är exempelvis övervägande verksamt inom IT-branschen medan Swecos tyngdpunkt ligger inom teknik, arkitektur och miljö. Gemensamt för samtliga är dock att de är konsultföretag vilket blev den avgörande faktorn vid vårt val av respondentföretag.

3.2.3 Arbetsgång

Arbetet inleddes med en beskrivning av de teorier och modeller som vi anser vara relevanta för denna uppsats. Då vår frågeställning har koncentrerats på redovisning av humankapital genom nyckeltal, har därför tyngdpunkten lagts vid de modeller som behandlar just detta. Vidare har vi främst koncentrerat oss på de modeller som rör den externa redovisningen. Detta medförde att fokus lagts på Konradgruppens modell med nyckeltal. Vi har även kortfattat beskrivit vissa andra modeller och teorier som inte behandlar nyckeltal. Anledningen till vårt val är att vi har velat ge en tydligare bild av forskningen kring humankapital. Teorikapitlet visar därför en historisk bakgrund, några av de modeller som kan användas vid den interna värderingen av personalen samt den huvudsakliga teorin som rör den redovisning som når de externa intressenterna, nämligen informationen i årsredovisningar.

Sökandet av empiriska fakta har uteslutande koncentrerats på respondentföretagens årsredovisningar. Respektive företags årsredovisningar har analyserats var för sig. Vid granskningen har tyngdpunkten lagts på sökandet av de nyckeltal som beskrivits i teorikapitlet. Det har även framkommit vissa nyckeltal som inte överensstämmer med teorin. Då dessa nyckeltal förekommer upprepade gånger, har vi gjort bedömningen att de är relevanta för uppsatsen. De har därför inkluderats i beskrivningen av empiriska fakta.

För att ge en tydlig bild av hur de undersökta företagen redovisar humankapital, har vi skapat ett kalkylblad där variablerna från de i teorikapitlet beskrivna modellerna presenteras i rader medan uppgifterna från företagen för respektive år visas i kolumner. Vid sökandet av empiriska fakta har vi utgått från kalkylbladet. Antalet sidor som beskriver icke-finansiell information i årsredovisningarna har angivits under respektive företag och år. Vidare har variabler som återfunnits i de analyserade årsredovisningarna markerats. I årsredovisningarna har variabler i form av nyckeltal ibland benämnts annorlunda än i de teoretiska modellerna. Vi har valt att inkludera dessa variabler då det varit uppenbart att det ofta rört sig om samma nyckeltal. De nyckeltal som har beskrivits i årsredovisningarna men inte återfunnits i någon teoretisk modell har lagts till i de sista raderna av kalkylbladet. Vi har vid upptäckandet av sådana fakta undersökt om dessa nyckeltal återfinns hos flera av respondentföretagen.

¹⁰⁷ Sveiby m fl., *Den osynliga balansräkningen*

För att genomföra vår analys har vi jämfört det empiriska materialet med den teoretiska referensramen och letat efter likheter och skillnader. Tyngdpunkten i analysen har lagts på de variabler som markerats med ett kryss i kalkylbladet. När arbetet med kalkylbladet var färdigt, jämförde vi den kompletterande information som lämnades i textform för att se om den återfanns i teorin. Det sista stadiet i uppsatsarbetet var att dra slutsatser som besvarade de frågor som ställdes i inledningen. Slutsatserna baserades på analysen. Allra sist skrev vi även ned våra egna reflektioner och åsikter angående resultatet.

3.3 Uppsatsens trovärdighet

3.3.1 Källkritik

Den litteratur som vi har använt oss av i denna uppsats vid beskrivning av olika modeller kommer från ett fåtal författare, vilket kan medföra risk för att synvinkeln på ämnet lätt blir enkelspårig. Dessutom är modellerna och teorin resultatet av författarnas egna åsikter. Vi har varit väl medvetna om detta problem och har därmed haft en kritisk förhållning till litteraturen. De åsikter som framhållits av respektive författare har ändå gett oss uppfattningen om att de är resultatet av omfattande studier inom ämnet humankapital. Med detta som stöd anser vi därför litteraturen vara trovärdig.

Förutom litteratur i form av böcker och rapporter har vi även sökt information ur olika tidskrifter. Dessa korta artiklar är i allra högsta grad resultatet av respektive författares åsikter varför vi anser att de inte har någon bred vetenskaplig grund. Därför har vi varit försiktiga med att använda artiklar ur tidskrifter som källor vid beskrivning av olika teoretiska modeller. Vi har istället valt att referera till artiklarna på andra platser i uppsatsen för att på så vis ge en beskrivning av hur humankapital och dess karaktär uppfattas av dessa författare.

Vi har förhållit oss kritiska vid granskningen av årsredovisningarna. Genom publicerandet av en årsredovisning vill företaget belysa sina positiva sidor och gärna tona ner de negativa. Vi har därför betraktat årsredovisningarna som ett slags marknadsföring. Syftet med vår uppsats har dock inte varit att dra slutsatser kring hur hög sanningshalt som karakteriserar årsredovisningarna. Istället har vi accepterat dem som den bästa källan vid sökandet av empiriska fakta.

3.3.2 Validitet

Begreppet validitet tolkas som att redovisningen avbildar den verklighet som den avser att avbilda.¹⁰⁸ Den information som har inhämtats ur årsredovisningar är sammanställd av respektive företag. Det är därmed verkligheten ur deras synvinkel som avbildas. I förlängningen blir denna ”verklighet” också det som vi har undersökt och analyserat. Eftersom vi själva inte arbetar inom de aktuella företagen, anser vi oss därmed inte ha tillräcklig insikt för att kunna avgöra om validiteten är hög eller låg. Vi har endast kunnat tro och hoppas på att den är det förre.

¹⁰⁸ Smith, *Redovisningens språk*

3.3.3 Verifierbarhet

Verifierbarhet kan förklaras som ett mått på sanningshalten.¹⁰⁹ Vår undersökning har grundat sig på offentliga handlingar i form av årsredovisningar. Det är dock viktigt att påpeka att dessa är sammanställda av respektive företag som troligen vill ge en så bra bild som möjligt av den egna verksamheten. Den externa informationen blir därmed partisk. Vi har dock antagit att de rent kvantitativa uppgifterna som lämnas håller sig till den sanningshalt som krävs genom lagstiftning och praxis. Den övriga tilläggsinformationen, som till en betydande del har utgjort underlaget för vår uppsats, omfattas inte av samma lagar och regler. Huruvida verifierbarheten på denna information är hög eller låg, har därmed varit svårt att avgöra.

3.3.4 Generaliserbarhet

Generaliserbarheten tolkas som till hur hög grad slutsatser kan dras om hela populationen utifrån den genomförda undersökningen.¹¹⁰ Vi har haft svårigheter med att avgöra hur stor generaliserbarheten för vår undersökning är. Å ena sidan har vi undersökt fyra av de största företagen i branschen. Detta skulle kunna tyda på att de är goda representanter för populationen. Å andra sidan kan samma egenskap ses som en nackdel då det kan anses troligt att företag av mindre storlek har en lägre kapacitet att lägga resurser på denna slags redovisning. Vi har inte velat ta någon ställning i denna fråga utan har istället valt att lämna den som en bedömning för läsaren.

¹⁰⁹ Smith, *Redovisningens språk*

¹¹⁰ Backman, *Rapporter och uppsatser*

4 Empiri

I kapitlet redovisas den information som har samlats in angående företagen. Informationen kommer från företagens årsredovisningar mellan 1998 och 2002. Företagen redovisas var för sig. Varje delkapitel inleds med en kortare företagsbeskrivning. Därefter går vi in på empirin som visar hur det de facto såg ut i företagets redovisning. Först tas nyckeltalen i årsredovisningarna upp. Därefter beskrivs ytterligare information i form av text och till sist redovisas skillnaderna mellan åren. I det senare stycket tas även mängden information angående humankapital upp. Kapitlet avslutas med en sammanfattande jämförelse mellan de fyra företagen.

4.1 Ångpanneföreningen

4.1.1 Företagsbeskrivning

ÅF kombinerar avancerat IT- och ingenjörskunnande, förnyelse och modernaste teknik med hundraårig förankring i svensk industri. Företaget genomför flertalet uppdrag såväl inom energi- och miljöområdet som inom massa- och pappersindustrin. Vidare bedrivs utveckling av system och produkter samt utformning av installationer och infrateknik. Drygt 2600 medarbetare gör företaget till Sveriges största teknikkonsult. Koncernen finns representerad på ett 50-tal orter i Sverige samt i ett flertal andra europeiska länder. Omsättningen är cirka två miljarder kronor, varav uppdrag utanför Sverige står för omkring 20 procent.

Affärsidé

ÅF:s affärsidé är att genom ständigt uppdaterad kompetens och problemlösande förmåga, kombinerad med förståelse för kundens kommersiella villkor, bidra till att utveckla och implementera uthålligt effektiva tekniska funktioner i näringsliv och samhälle. Norden skall vara ÅF:s hemmamarknad och världen deras arbetsfält.

Vision

Framtidens ÅF ska vara den naturliga partnern när det gäller teknisk utveckling i nordiskt näringsliv och samhälle. Affärsrämsighet och förmåga att samordna kompetens från olika discipliner innebär självklar närvaro där kvalificerade tekniska projekt initieras och planeras.¹¹¹

4.1.2 Nyckeltal i årsredovisningen

ÅF redovisar sina nyckeltal angående anställda under rubriken Medarbetarna. Här finns följande nyckeltal:

- Utbildning
Denna variabel anges i procent och är uppdelad på akademisk, gymnasial och övrig.
- Anställningstid
Denna variabel anges i procent och är uppdelad på intervallerna 0-2 år, 3-5 år, 6-10 år, 11-20 år och 21- år. Även genomsnittlig anställningstid anges.

¹¹¹ www.af.se, 2003-11-29

- Personalomsättning
Denna variabel anges i procent och delas in i åldersgrupper inom intervallerna –29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, 60- år.
- Andel nyanställda
Denna variabel anges i procent och delas upp i åldersgrupper inom intervallerna –29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, 60- år.
- Utbildning och FoU
Denna variabel anges i tusen kronor/årsanställd och är uppdelad på utbildning samt forskning och utveckling. Även den genomsnittliga utbildningstiden per år och anställd anges. Årsanställd definieras som antal anställda under året omräknade till helårstjänster. Det verkliga antalet anställda är högre på grund av deltidstjänster samt att vissa anställda arbetar under delar av året.
- Åldersfördelning
Denna variabel anges i procent och delas in i åldersgrupper inom intervallerna –29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, 60- år.
- Ekonomiska data
Denna variabel anges i tusen kronor/årsanställd och delas in i omsättning, resultat före finansnetto, personalkostnader samt förädlingsvärde som här definieras som löner och sociala avgifter inklusive resultat före finansnetto.

I den finansiella delen av årsredovisningen finns ytterligare ett antal nyckeltal som behandlar humankapitalet:

- Antal årsanställda exklusive intressebolag
- Antal årsanställda inklusive intressebolag
- Antal medarbetare med anställning utanför Sverige
- Antalet anställda i moderbolaget
- Koncernens personalkostnader

4.1.3 Ytterligare information i form av text

ÅF har valt att beskriva relationen med de anställda i form av text. Även detta sker under rubriken Medarbetarna. I samband med denna text visas åtskilliga bilder på antingen skrattande medarbetare eller medarbetare ute i naturen.

I den löpande texten försöker ÅF framhålla hur relationen mellan anställda och arbetsgivare ser ut idag och hur de önskar att den skall se ut i framtiden. Texten grundar sig på de attitydundersökningar som har gjorts bland företagets anställda. De berättar även om de metoder de använder sig av för att öka medarbetarnas lojalitet gentemot företaget. Dessa metoder består av delägarskap, bonussystem och fritidsaktiviteter för de anställda och deras familjer. Angående fritidsaktiviteterna förs även en diskussion om i hur stor utsträckning denna möjlighet utnyttjas av de anställda med familjer.

Förutom diskussionen kring de anställdas relation till företaget beskrivs även den nuvarande könsfördelningen på ÅF. Texten behandlar också den könsfördelning som ÅF har för avsikt att uppnå. Vidare finns de anställdas totala frånvarotid angiven samt grunden till denna, i form av semestrar, sjukfrånvarotid med mera. ÅF har även valt att redovisa företagets debiteringsgrad. Detta är den del av den totala närvarotiden som debiteras mot kund. Slutligen ägnas stora delar av den löpande texten åt att berätta om ÅF-skolan. ÅF-skolan utgörs av utbildning av de anställda inom ämnena ledarskap, juridik, marknadsföring och ekonomi.

Syftet med utbildningen är att förse de anställda med de kunskaper som krävs för att klara av de rent administrativa delarna av arbetsuppgifterna.

4.1.4 Skillnader mellan åren

1998

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 41 sidor. Av dessa tar två upp humankapitalet.

I årsredovisningen från 1998 finns under rubriken Medarbetarna ytterligare ett nyckeltal. Det beskriver IT-investeringar och anges i tusen kronor/medarbetare.

1999

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 43 sidor. Av dessa tar två upp humankapitalet.

I årsredovisningen från 1999 anges istället resultatet på attitydundersökningen under rubriken Känslighetsanalys.

2000

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 32 sidor. Av dessa behandlar två humankapitalet.

Årsredovisningen från 2000 beskriver en undersökning som visar hur ÅF rankas av högskolestudenter.

2001

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 30 sidor. Av dessa tar tre upp humankapitalet.

I 2001 års redovisningar tas även de policier som företaget har för att tydliggöra sin ställning i frågor som rör medarbetarna upp.

2002

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 42 sidor. Av dessa tar fyra upp humankapitalet.

I 2002 års redovisning berättas om ett beslut angående omorganisation. Även i denna redovisning tas en undersökning som visar hur ÅF rankas av högskolestudenter upp. I 2002 års redovisningar beskrivs även de policier som företaget har för att tydliggöra sin ställning i frågor som rör medarbetarna.

4.2 Semcon

4.2.1 Företagsbeskrivning

Semcon är ett av Nordens ledande design- och utvecklingsföretag med ca 1600 kvalificerade medarbetare. Semcons konsulter hjälper företag att utveckla produkter snabbare, med bättre form och design, och med den senaste tekniken inbyggd. Kombinationen av starka relationer med de ledande industriföretagen och lönsam tillväxt under drygt tjugo år, anses utgöra basen för fortsatt framgång.

Semcon anser sin största styrka vara det helhetsansvar som tas i utvecklingsprojekten med integrerade team av projektledare, tekniker och designers. Därigenom förbättras produktionsekonomin, effektiviseras produktionen och samordnas produktutvecklingen för den globala marknaden. Det beskriver den kundnytta som Semcon vill erbjuda i sina utvecklingsprojekt.

Affärsidé

Semcons affärsidé är att som nära partner till industrin tillföra mänsklig och teknisk kompetens som ökar kundernas resultat.¹¹²

Vision

Semcon lämnar ej information angående sin vision.

4.2.2 Nyckeltal i årsredovisningen

Semcon visar sina nyckeltal, angående anställda, under rubriken Humankapital. Här finns följande nyckeltal:

- Personalomsättning
Denna variabel anges i procent.
- Totalt antal anställda
- Medelantal anställda
- Omsättning per anställd
Denna variabel anges i tusen kronor.
- Förädlingsvärde per anställd
Denna variabel anges i tusen kronor.
- Resultat efter finansnetto per anställd
Denna variabel anges i tusen kronor.
- Fördelning, män/kvinnor
Denna variabel anges i procent.
- Åldersfördelning, personal
Denna variabel anges i procent inom intervallerna -25 år, 26-30 år, 31-35 år, 36-40 år, 41-45 år, 46-50 år, 51- år.
- Genomsnittlig anställningstid
Denna variabel anges i procent uppdelat på intervallerna -1 år, 1-3 år, 3- år.

¹¹² www.semcon.se, 2003-12-08

4.2.3 Ytterligare information i form av text

Semcon har valt att ytterligare beskriva relationen med de anställda i form av text. Detta sker under rubriken Humankapital samt till liten del även i förvaltningsberättelsen. Tillhörande denna text finns även en mängd bilder på skrattande medarbetare.

Semcon beskriver sina insatser för att stärka den så kallade Semconkulturen. En av förutsättningarna för att göra detta anser de vara bibehållen småskalighet i organisationen. Därför får ingen avdelning bestå av fler än 25 personer. Om så är fallet sker en avknoppning och ytterligare en avdelning skapas. Vidare beskrivs den individuella lönesättningen och företagets bonussystem. Semcon beskriver även hur karriärer skapas inom företaget. De framhåller att rekrytering för högre tjänster först och främst sker internt. För de befintligt anställda finns ett speciellt bonussystem avsett för rekommendation av nya potentiella medarbetare. Vid nyrekrytering betonar Semcon att företaget arbetar för jämställdhet och etnisk mångfald för att bättre återspegla sin kundmarknad. Företaget berättar även om sitt interna utbildningssystem. Slutligen anges i förvaltningsberättelsen beläggningsgrad i form av en känslighetsanalys.

4.2.4 Skillnader mellan åren

1998

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 44 sidor. Av dessa behandlar fem humankapitalet.

I 1998 års redovisning finns ett stycke som heter Information. Här beskrivs det nya informationssystem som införts. Avsikten med informationssystemet är att personalen snabbt ska få tillgång till uppdaterad information gällande företaget. I denna årsredovisning finns också en berättelse om en av de anställda som omfattar en sida. Till skillnad från de andra åren finns dock inte någon information om jämställdhet.

1999

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 51 sidor. Av dessa tar tre upp humankapitalet.

I årsredovisningen från 1999 framhålls resultatet på attitydundersökningar som Semcon har genomfört bland sina anställda. Här finns även information om ett traineeprogram som Semcon har infört under året. Detta år finns dock inte heller någon information angående jämställdhet. Det finns inte heller någon information som behandlar löner och bonussystem.

2000

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 51 sidor. Av dessa tar tre upp humankapitalet.

I årsredovisningen för 2000 finns ett stycke som beskriver vikten av en stark ledare och hur Semcon arbetar för detta.

2001

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 38 sidor. Av dessa behandlar två humankapitalet.

År 2001 framhåller Semcon möjligheterna till personlig utveckling som anställd hos företaget. Vidare beskrivs även Semcon 3.0 som är ett speciellt program som skall underlätta processen att uppdatera de anställda angående Semcons visioner och mål.

2002

Detta år består den icke-finansiella delen av årsredovisningen av 45 sidor. Av dessa tar tre upp humankapitalet.

I årsredovisningen från 2002 framhålls resultatet på attitydundersökningar som Semcon har genomfört bland sina anställda.

4.3 Sigma

4.3.1 Företagsbeskrivning

Sigma är ett konsultföretag inom IT-branschen. I september 2001 delades den dåvarande Sigma-koncernen i tre delar. De tidigare affärsområdena e-Solutions, Embedded Solutions och Engineering Solutions blev istället tre separata och självständiga bolag. Affärsområdet e-Solutions är det som idag utgör Sigma AB. De övriga två fick namnen Teleca respektive Epsilon.

Sigma bedriver konsultverksamhet och erbjuder bland annat avancerade nätverkslösningar och utveckling av e-handelstjänster. Verksamheten är uppdelad i tre affärsområden, Business Solutions, IT Solutions och Information Solutions. Antalet anställda uppgår till cirka 800. Sigma har delat in sin försäljningsverksamhet i sju segment där Government & Healthcare är det största.

Affärsidé

Sigma levererar IT-lösningar och konsulttjänster till utvecklingsintensiva kunder. Med djupt verksamhetskunnande, entreprenörsanda och teknisk spetskompetens ökar företaget kundernas konkurrenskraft.

Vision

Sigmas vision är att vara ”first choice”.¹¹³

4.3.2 Nyckeltal i årsredovisningen

De nyckeltal som berör personalen presenteras i olika delar av årsredovisningen. Huvuddelen av informationen återfinns under rubriken Medarbetare. Där presenteras:

- Genomsnittsålder
- Procentandel med akademisk examen
- Olika typer av examen, inklusive gymnasieexamen
- Personalomsättning
Denna variabel anges i procent.

¹¹³ www.sigma.se, 2003-12-08

- Kvinnor i koncernen
Denna variabel anges i procent.
- Åldersfördelning bland personalen
Denna variabel anges i procent inom intervallerna -24 år, 25-29 år, 30-34 år, 35-39 år, 40-44 år, 45-49 år, 50-54 år samt 55- år.
- Anställningstid
Variabeln är fördelad på intervallerna 0-1 år, 1-2 år, 2-3 år, 3-5 år, 5-7 år, 7-10 år samt 10- år.

I kapitlet Ekonomiskt sammandrag presenteras antalet anställda vid utgången av varje kvartal.

Kapitlet som beskriver Sigmas finansiella utveckling innehåller rubriken Nyckeltal. Ett antal personalrelaterade nyckeltal är representerade:

- Antal årsanställda i genomsnitt
- Totala kostnader för löner och ersättningar
- Omsättning per anställd
Denna variabel anges i tusen kronor.
- Förädlingsvärde per anställd
Denna variabel anges i tusen kronor.
- Rörelseresultat per anställd
Denna variabel anges i tusen kronor.

4.3.3 Ytterligare information i form av text

I Sigmas årsredovisningar finns löpande text som beskriver personalen och dess karaktär. Företagskulturen lyfts fram som en huvudkomponent. Den ska hjälpa till att ta tillvara på individen och hans/hennes kunskap. Nya idéer uppmuntras. Den gemensamma företagskulturen ska hela tiden ligga som grund i all verksamhet som Sigma bedriver. Förutom individens frihet betonas öppenhet, korta beslutsvägar samt tekniska resurser.

I texten behandlas risken att kompetent personal inom IT-branschen kan bli en bristvara i framtiden. Sigma arbetar därför på att skapa bättre framtidsutsikter för IT-anställda och hoppas även att fler unga väljer en utbildning inom området. För att behålla den unika kompetensen bland medarbetarna betonas vikten av löpande utbildning.

Sigma motiverar sina anställda till att vara fysiskt aktiva. På företagets intranät finns möjlighet att internt redovisa hur mycket en anställd motionerar. Flitiga medarbetare belönas beroende på deras resultat.

I förvaltningsberättelsen beskrivs slutligen de faktorer som påverkat förändringar av antalet anställda. Händelser som anges är förvärv, organisk tillväxt, omstruktureringar, avveckling samt löpande justeringar för anpassning till efterfrågan från kunder. Vidare ägnas ett stycke åt en känslighetsanalys, som beskriver följderna på resultatet vid exempelvis en förändring av försäljningen. Beläggningsgraden anges dock inte i samtliga av oss granskade årsredovisningar.

4.3.4 Skillnader mellan åren

1998

Av totalt 48 sidor ägnas 28 åt att beskriva icke-finansiell information. Två sidor lyfter fram fakta om personalen. Bland annat redogörs utförligt hur rekryteringsprocessen går till. Då antalet anställda vuxit kraftigt under året lämnas information om hur stor del av tillväxten som tillkommit organiskt respektive genom förvärv.

Sigma har under året bedrivit ett entreprenörprojekt där en eller flera anställda startar ett eget företag med finansiellt stöd från koncernen. Under 1998 bildades tre olika företag som vid årets utgång tillsammans hade 22 anställda. Inom hela koncernen är tio av dotterbolagen ett resultat av denna satsning.

I förvaltningsberättelsen lämnas en känslighetsanalys. Vidare finns beläggningsgrad angiven som ett procenttal.

1999

Den icke-finansiella delen av årsredovisningen tar upp 33 sidor. Av dessa behandlar två sidor humankapitalet. Viss information, som exempelvis nyckeltal beskrivs dock integrerat med den finansiella delen.

Ett helt uppslag i årsredovisningen ägnas åt att beskriva Sigma Academy, som är en slags kurs för företagets medarbetare. Syftet är att förstärka den formella kompetens som de anställda besitter.

2000

Den icke-finansiella informationen beskrivs under år 2000 på 33 sidor. I likhet med föregående år ägnas två sidor åt att beskriva humankapitalet. Det finns även med en beskrivning av strukturkapitalet med betoning på det interna. Bland annat beskrivs värderingar, företagets intranät, hemsidan och kvalitetscertifieringar.

2001

Antalet icke-finansiella sidor är detta år lägre och uppgår endast till 27. Då Sigma delats i tre självständiga bolag under året, upptar information rörande denna händelse stort utrymme i årsredovisningen.

I likhet med föregående år upptar information om humankapitalet två sidor. En nyhet är ett avsnitt som behandlar vikten av de anställdas hälsa. Humankapitaldelen följs av en beskrivning av Sigmas strukturkapital som återigen domineras av företagets intranät.

För år 2001 anges inte beläggningsgrad. Dessutom saknas information om personalomsättning.

2002

För andra året i rad har den icke-finansiella delen av årsredovisningen krympt. Antalet sidor uppgår endast till 23. Humankapitalet upptar dock återigen två sidor. Även detta år finns information som beskriver pågående projekt med avsikt att uppmuntra de anställda till fysisk aktivitet.

I likhet med föregående år anges varken beläggningsgrad eller information om personalomsättning.

4.4 Sweco

4.4.1 Företagsbeskrivning

Sweco är Sveriges ledande konsultföretag inom teknik, miljö och arkitektur. Koncernen består av tio olika bolag som sammanlagt sysselsätter drygt 2300 konsulter och arkitekter. De fyra största verksamhetsområdena transport och anläggning, vatten och miljö, installation samt arkitektur står för närmare 75 procent av företagets totala omsättning. Den högsta tillväxten uppvisas inom verksamhetsområdet vatten och miljö.

Sweco bedriver verksamhet över så gott som hela världen. För närvarande skapas ett helt nytt avloppsreningsverk i den ungerska huvudstaden Budapest under ledning av Sweco. Hemmamarknaden är dock Norden samt länderna runt Östersjön. Exempel på pågående arbeten i Sverige är Götatunneln i Göteborg och Citytunneln i Malmö.

Affärsidé

Swecos affärsidé är att skapa värden för kunder, aktieägare och medarbetare genom att leverera kvalificerade tjänster med högt kunskapsinnehåll till näringsliv och samhälle.

Vision

Swecos vision är att vara Nordens ledande kunskapsföretag inom teknik, miljö och arkitektur.¹¹⁴

4.4.2 Nyckeltal i årsredovisningen

Humankapitalet presenteras under rubriken Människor, integritet och samhällsansvar. De nyckeltal som anges är:

- Antal årsanställda fördelat på kvinnor och män
- Antal med olika utbildningsnivåer
De nivåer som anges är högskoleutbildade, gymnasieutbildade och övriga.
- Personalomsättning
Denna variabel anges i procent.
- Anställningstid
Variabeln anges i procent baserat på intervaller fördelade på -1 år, 1-3 år, 4-9 år samt 10- år.
- Åldersfördelning
Variabeln anges i procent. Angivna intervaller är -31 år, 31-40 år, 41-50 år samt 50-år.
- Genomsnittsålder

¹¹⁴ www.sweco.se, 2003-12-08

Vissa nyckeltal återfinns i den finansiella delen av årsredovisningen. Under rubriken Femårsöversikt anges följande nyckeltal:

- Rörelseresultat per anställd
Denna variabel anges i tusen kronor.
- Förädlingsvärde per anställd
Denna variabel anges i tusen kronor.
- Debiteringsgrad (Beläggning)

4.4.3 Ytterligare information i form av text

De anställda beskrivs huvudsakligen i en egen del av årsredovisningen. Viss information återfinns också i förvaltningsberättelsen. I den senare delen förklaras de händelser som ligger till grund för förändringar av antalet anställda.

Människorna lyfts fram som Swecos viktigaste tillgång och de som utgör företagets värde, varumärke och potential.

Utbildning av medarbetare sker löpande i Sweco. Alla nyanställda deltar i en introduktionsutbildning som fortlöpande kompletteras under karriären. För de som kommer direkt från högskolor och universitet finns ett traineeprogram som heter New Generation. Intagningen sker en gång per år och programmet vänder sig till nytutexaminerade civil- och högskoleingenjörer, arkitekter och naturvetare.

Förutom den ovan angivna informationen, finns vissa personalrelaterade fakta i andra delar av årsredovisningen. Under rubriken "Känslighetsanalys – Risker och möjligheter" beskrivs återigen vikten av löpande utbildning av personalen samt Swecos interna bonussystem som omfattar alla medarbetare. För år 2002 uppgick den totala bonusen till 28,5 miljoner kronor. I samtliga av oss granskade årsredovisningar anges hur pass känsligt företaget är för förändringar av exempelvis prisnivå på levererade tjänster.

4.4.4 Skillnader mellan åren

1998

24 sidor av totalt 66 behandlar icke-finansiell information. Av dessa beskriver två sidor personalen. I likhet med de övriga granskade årsredovisningarna, finns ett antal nyckeltal presenterade. I den finansiella delen är endast rörelseresultat per anställd definierat. Förädlingsvärdet per anställd saknas således.

I den löpande texten lyfts vikten av kontinuerlig utbildning av de anställda fram. Samtidigt beskrivs även traineeprogrammet utförligt.

1999

Rent omfångsmässigt har den icke-finansiella redovisningen vuxit inför detta år och omfattar 44 sidor. Swecos medarbetare behandlas på tre sidor, varav en utgörs av ett stort fotografi. De representerade nyckeltalen skiljer sig inte åt från föregående år. I den finansiella delen inkluderas förädlingsvärde per anställd. I likhet med föregående år ges en utförlig beskrivning av Swecos traineeprogram samt den löpande utbildningen av medarbetarna.

Under våren 1999 genomfördes en attitydundersökning bland Swecos anställda. Bland annat framkom att medarbetarna trivs bra på sin arbetsplats samt att de gärna rekommenderar Sweco som potentiell arbetsgivare för vänner och bekanta.

2000

Den icke-finansiella delen av årsredovisningen omfattar 48 sidor år 2000. Personalen tillägnas två sidor. Nyckeltalen som presenteras är desamma som under föregående år.

I den löpande texten återfinns inga nyheter utan Sweco har återigen valt att lyfta fram sitt traineeprogram och den löpande vidareutbildningen.

2001

Antalet sidor med icke-finansiell information uppgår även år 2001 till 48 stycken, varav två behandlar personalen. De redovisade nyckeltalen uppvisar inga nyheter utan följer samma mönster som under föregående år.

I den kompletterande texten finns en nyhet. Sweco har under år 2001 startat upp ett program som uppmuntrar entreprenörsandan i företaget. Deltagarsiffran uppgick till 500 av de anställda.

2002

Den sista upplagan av de årsredovisningar som vi granskat uppvisar inga nyheter. I likhet med de två senaste åren upptar den icke-finansiella informationen 48 sidor. Två sidor ägnas åt humankapitalet. De representerade nyckeltalen är oförändrade.

Sweco har för år 2002 valt att diskutera integritet och ansvar under humankapitalet. Sammanfattat beskriver stycket vikten av att företagets konsulter agerar professionellt i kundens intresse kombinerat med objektivitet och oberoende.

4.5 Sammanfattning

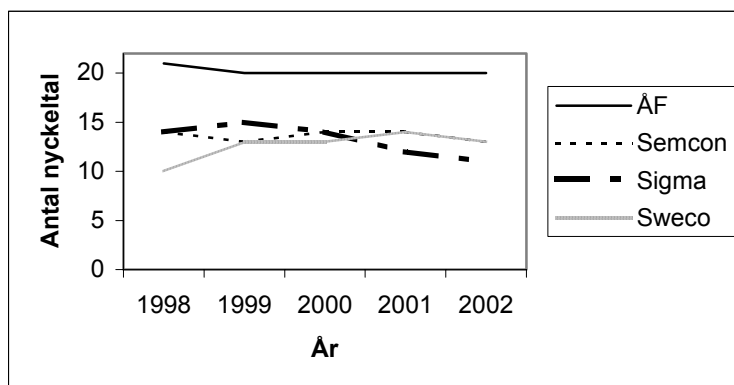
Antalet nyckeltal som redovisas varierar mellan företagen. Oberoende av hur många nyckeltal som lämnas så finns det ett antal som återfinns i samtliga granskade årsredovisningar. Det gäller framför allt de lagstadgade nyckeltalen (gråmarkerade nedan). Under den av oss granskade perioden var det inte lagstadgat att lämna information angående frånvarotid bland de anställda. ÅF har dock ändå inkluderat denna information i samtliga årsredovisningar. Information angående de anställdas ålder och hur länge de har varit verksamma lämnas av alla företag. Vidare redogör samtliga företag i varje årsredovisning för antalet nyanställda.

FÖRETAG	ÅR	ÅF					Semcon				
		1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
MODELL	VARIABEL										
	sidor info	41	43	32	30	42	44	51	51	38	45
	sid. HR info	2	2	2	3	4	5	3	3	2	3
KONRAD	anställda	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	anställningsår i genomsnitt	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	anställningsår för intäktsperson										
	avhoppskänslighet										
	beläggning	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	förädlingsvärde/anställd	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	förädlingsvärde/intäktsperson										
	genomsnittsålder	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	individkapital (år)										
	intern kostnad										
	intäktspersoner										
	intäktspersoner (andel)										
	långvägare										
	nyanställda	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
personalomsättning	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
utbildning	x	x	x	x	x						
utbildningskostnader	x	x	x	x	x						
vinst/anställd	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
vinst/intäktsperson											
FINNS INTE I TEORIN	kön fördelning	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	frånvarotid	x	x	x	x	x					
	bonus till anställda	x	x	x	x	x	x		x	x	x
	fritidsverksamhet	x	x	x	x	x					
	omsättning/anställd	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	personalkostnad/anställd	x	x	x	x	x					
	IT investering/anställd	x									
	aktieägande bland anställda	x	x	x	x	x					
	kontinuerlig utbildning	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	totala lönekostnader	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	åldersstruktur	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

FÖRETAG ÅR	MODELL VARIABEL	Sigma					Sweco				
		1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
KONRAD	sidor info	28	33	33	27	23	24	44	48	48	48
	sid. HR info	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
	anställda	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	anställningsår i genomsnitt	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	anställningsår för intäktsperson										
	avhoppskänslighet										
	beläggning	x	x	x			x	x	x	x	x
	fördälingsvärde/anställd	x	x	x	x	x		x	x	x	x
	fördälingsvärde/intäktsperson										
	genomsnittsålder	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	individkapital (år)										
	intern kostnad										
	intäktspersoner										
	intäktspersoner (andel)										
	långvägare										
	nyanställda	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	personalomsättning	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
utbildning		x	x	x	x	x	x	x	x	x	
utbildningskostnader											
vinst/anställd	x	x	x	x	x		x	x	x	x	
vinst/intäktsperson											
FINNS INTE I TEORIN	könsfördelning	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	frånvarotid										
	bonus till anställda	x	x						x		
	fritidsverksamhet										
	omsättning/anställd	x	x	x	x	x					
	personalkostnad/anställd										
	IT investering/anställd										
	aktieägande bland anställda										
	kontinuerlig utbildning		x		x		x	x	x	x	x
	totala lönekostnader	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	åldersstruktur	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

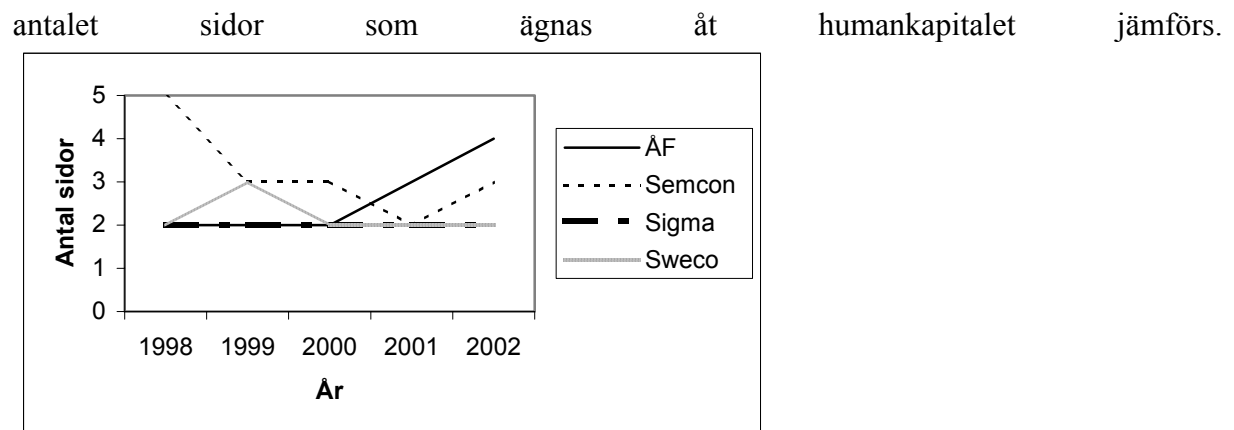
Tabell 2: Kalkylblad som visar vilka nyckeltal som finns hos företagen

Som visats i ovanstående kapitel är ÅF det företag som lämnar mest information i form av nyckeltal.



Figur 3: Antal nyckeltal per företag och år

Diagrammet visar att de andra tre företagen varierar mer i hur många nyckeltal som lämnas. De ligger även närmre varandra i det totala antalet nyckeltal. En skillnad uppstår dock om



Figur 4: Antal sidor angående humankapital per företag och år

I det fallet är det Semcon som uppvisar flest sidor under den granskade perioden. Detta diagram visar antalet sidor som tillägnas beskrivningen av företagets humankapital. Det är dock viktigt att påpeka att det totala antalet sidor i årsredovisningarna skiljer sig åt.

5 Analys

I detta kapitel har vi för avsikt att analysera och diskutera resultaten av den empiriska undersökningen samt att försöka koppla dessa resultat till den teoretiska referensramen. Vi har valt att koncentrera vår analys på den information som återfinns hos flera av företagen under flera år. Detta medför att om ett nyckeltal endast förekommer ett år hos ett företag, utelämnas det ur analysen. Även i analysen koncentrerar vi oss på Konradgruppen och den teori som rör deras nyckeltal. Då riktlinjerna som är framtagna av danska Vetenskapsministeriet inte berör svenska företag, kommer de inte att behandlas i analysen.

5.1 Övergripande information

I empirin har det framkommit att företagen ägnar ungefär lika många sidor i sina årsredovisningar åt humankapitalet. För att titta närmare på vilket företag som delger mest information om humankapitalet i relation till ytterligare delgiven, frivillig information har vi valt att granska medelvärdet av andelar angivet i procent. Medelvärdet visar att ÅF och Sigma är de företag som delger mest information angående humankapitalet medan Sweco är det företag som visar minst information. Genomgående kan vi även se att ÅF anger flest nyckeltal. Nyckeltalsinstitutet framhåller att endast de nyckeltal som är intressanta skall redovisas för att inte skapa ett överflöd av information. Å andra sidan säger de även att många nyckeltal behövs för att skapa en bild av helheten istället för delarna. Dessa två problem gör det svårt att avgöra vilken mängd nyckeltal som är lämpligast.

Som framhålls i kapitel 2.1 är ett av kraven på redovisningens egenskaper jämförbarhet. Jämförbarheten delas in på de två delarna *jämförbarhet mellan företag* och *jämförbarhet över tid*. Detta innebär att de nyckeltal och den information som används av flera företag är mest intressant eftersom jämförbarhet är önskad. I vår undersökning ser vi att många nyckeltal återfinns hos flera företag. Det är endast ÅF som uppvisar ett betydande antal nyckeltal som de är ensamma i undersökningen om att ha. Denna kontinuitet mellan företagen gör det möjligt att genomföra en jämförelse dem emellan. *Jämförbarhet över tid* innebär att om ett företag är konsekvent och tar upp samma information flera år i rad, blir denna information värdefullare än om den endast tas upp ett eller ett fåtal år. I empirin ser vi att företagen är konsekventa över åren angående sina nyckeltal.

Den lagstadgade informationen angående medelantal anställda, könsfördelning samt löner och sociala kostnader¹¹⁵ finns med i alla årsredovisningarna från samtliga företag. Idag krävs även information angående sjukfrånvaro¹¹⁶, men då de senaste årsredovisningarna avser år 2002 är det inte aktuellt i dessa fall. Trots att uppgifterna inte krävdes då årsredovisningarna producerades, lämnar ÅF information angående den totala frånvarotiden för alla åren. Nyckeltalsinstitutet säger att sjukfrånvaro kan ses som en beskrivning av hur de anställda trivs på arbetsplatsen. De varnar dock för att se med allt för blida ögon på denna information. En väldigt låg frånvaronivå kan även tyda på att personalen går till arbetet sjuka på grund av nackdelar som frånvaro kan föra med sig. Ett exempel är att frånvaro kan medföra problem inför kommande befordringar.¹¹⁷ Vidare säger Nyckeltalsinstitutet att informationen angående könsfördelningen är en viktig indikator på mångfalden och därmed kompetensstrukturen i organisationen. En skillnad mellan företagen angående den lagstadgade informationen är att

¹¹⁵ ÅRL 5 kap, 18-19 §§

¹¹⁶ ÅRL 5 kap, 18 §

¹¹⁷ Catasús m fl., *Boken om nyckeltal*

vissa framhåller den i avsnitt om humankapitalet medan andra endast redovisar den i noter till resultaträkningen.

5.2 Konradgruppens nyckeltal

Vid en jämförelse med Konradgruppens förslag på nyckeltal finner vi att en del av dessa används. Begreppen är sällan desamma och flera nyckeltal slås ofta ihop i tabeller hos de studerade företagen. Förutom de rekommenderade nyckeltalen använder företagen sig även av en del andra nyckeltal. I den teoretiska referensramen framhåller Konradgruppen begreppet *intäktspersoner* på ett centralt sätt. Begreppet återfinns dock inte i empirin. I stort sätt alla nyckeltal som föreslås i teorin men inte förekommer i företagens årsredovisningar grundar sig på detta begrepp.

Anställningsår

Samtliga företag anger information angående anställningsår i genomsnitt. Detta sker i samband med en tabell som visar hur länge personalen har arbetet på företaget. En och samma tabell anger således de nyckeltal som Konradgruppen kallar *anställningsår i genomsnitt* och *nyanställda*. Skillnaden här är att Konradgruppen bara räknar nyanställda utifrån intäktspersoner medan företagen räknar utifrån alla anställda. Informationen angående nyanställda betonas även i vissa fall i den beskrivande texten. Enligt Konradgruppen berättar denna information om hur stabil företagets affärsidé är. Detta skulle därmed innebära att jämförbarheten mellan företagens stabilitet och flexibilitet skulle underlättas då alla företag lämnar informationen.

Beläggning

Samtliga företag lämnar information angående beläggningsgraden eller debiteringsgraden som den i vissa fall kallas. Sigma utgör dock till viss del ett undantag. För åren 2001 och 2002 kommenteras inte beläggningsgraden för företaget. Sveiby säger å ena sidan att beläggning blir ett tecken på konkurrenskraft då tid utgör råvaran i ett kunskapsföretag och därmed också ett konkurrensmedel. Å andra sidan framhåller han även att nyckeltalet inte säger något om hur effektiv personen i fråga är under den debiterade tiden.

Förädlingsvärde per anställd och vinst per anställd

Konradgruppen framhåller att de anser det nationalekonomiska begreppet *förädlingsvärde per anställd* vara det mest rättvisande då det är svårt att manipulera.¹¹⁸ I alla årsredovisningar utom den från Sweco 1998 anges såväl detta nyckeltal som resultatet per anställd. Konradgruppen kallar dock samma nyckeltal *vinst per anställd*. Enligt Konradgruppen bidrar dessa nyckeltal till att jämförbarheten blir större. Senare har dock Sveiby framhållit att han anser vinst per anställd vara ett högst olämpligt mått då det är alldeles för lätt att påverka, i synnerhet för mindre ägarledda företag.

¹¹⁸ Sveiby m.fl., *Den osynliga balansräkningen*

Genomsnittsålder

Information angående genomsnittsåldern återfinns i samtliga årsredovisningar. Konradgruppen framhåller att denna information bidrar till bedömningen av företagets stabilitet då personalens sammansättning avses.¹¹⁹ Vid granskningen av empirin har det även framkommit att samtliga årsredovisningar uppger åldersstrukturen bland personalen, vilket Nyckeltalsinstitutet anser vara av stor vikt. Nyckeltalsinstitutet ser spridda åldrar som ett tecken på mångfald. De anser även att det är fördelaktigt att ha en åldersstruktur som motsvarar den hos de viktigaste kunderna. Sveiby å andra sidan varnar för att ha för många från samma åldersgrupp anställda. Det kan bidra till vad han kallar "bilringseffekten". Denna effekt grundas på tanken att det är lättare att anställa medarbetare ur samma åldersgrupp som de aktuella anställda befinner sig i. Både Nyckeltalsinstitutets och Sveibys resonemang grundar sig på föreställningen att det är lättare att lita på dem som tillhör samma åldersgrupp.

Personalomsättning

Personalomsättning anses av Konradgruppen vara ett väldigt viktigt mått då det indikerar den allmänna stämningen inom företaget. Denna information återfinns i alla årsredovisningar utom de för Sigma 2001 och 2002. Teorierna om personalomsättning är många, men likheter finns i det faktum att nyckeltalet behöver sättas in i ett sammanhang för att säga något. Konradgruppen, Arbetsmarknadsdepartementet och Nyckeltalsinstitutet är alla överens om att en hög personalomsättning kan vara ett tecken på brister i arbetsmiljön som medför att personalen inte trivs. Nyckeltalsinstitutet framhåller dock att det inte behöver vara fallet. Istället kan det vara så att organisationen fungerar som ett slags plantskola som ger individer erfarenhet innan de ger sig ut på arbetsmarknaden. Ett lågt värde anses däremot, enligt Konradgruppen och Nyckeltalsinstitutet, tyda på stelhet i organisationen och ett behov av nyanställd personal. Nyckeltalsinstitutet anser dock att det även kan tyda på att de anställda trivs på sin arbetsplats. Arbetsmarknadsdepartementet framhåller att värdet kan grunda sig i hur situationen ser ut på arbetsmarknaden. Vidare framhåller departementet att en måttlig nivå krävs för att organisationen och individerna inom den skall kunna utvecklas. Gröjer & Johansson har även framhållit risken att den anställda som skall sluta arbeta sämre tiden före lämnandet av företaget. En hög personalomsättning skulle därmed innebära ett stort antal anställda som arbetar sämre.

Utbildning och utbildningskostnader

De anställdas utbildningsnivå visar företagets totala kompetens.¹²⁰ Denna information återfinns samtliga granskade år hos ÅF och Sigma, för åren 1999 till 2002 hos Sweco, men inte alls hos Semcon. Uppgifter angående utbildningskostnaderna visar företagets investering i sina anställda.¹²¹ Denna information återfinns endast hos ÅF, som dock redovisar den alla år. Istället för uppgiften om utbildningskostnader visar empirin att de flesta årsredovisningarna berättar om antalet timmar en genomsnittlig anställd har genomgått internutbildning varje år. Enligt Nyckeltalsinstitutet är det senare att föredra. Ett nyckeltal som endast uppvisar kostnader påverkas av inflation vilket i sin tur försämrar jämförbarheten över tid. Som nämndes i teorikapitlet är Sveiby och Nyckeltalsinstitutet överens om att information angående utbildningsnivån är av största vikt i kunskapsföretag då personalens kompetens är den vara eller tjänst som säljs.

¹¹⁹ Sveiby m.fl., *Den osynliga balansräkningen*

¹²⁰ Ibid

¹²¹ Ibid

Enligt Arbetsmarknadsdepartementet visar utbildningskostnaderna de möjligheter som de anställda har att utvecklas och lära i företagets intresse. Nyckeltalsinstitutet anser vidare att det är en del av organisationens kompetensförsörjning i framtiden.

5.3 Information utan stöd av Konradgruppen

I drygt hälften av årsredovisningarna återfanns informationen angående bonus till anställda. Enligt Nyckeltalsinstitutet visar belöningsystemen de signaler organisationen vill ge sina medarbetare angående verksamhetsåtgärder.

Samtliga årsredovisningar från ÅF, Semcon och Sigma återger nyckeltalet *omsättning per anställd*, som inte kommenteras av Konradgruppen. Nyckeltalsinstitutet varnar dock för att se okritiskt på en förändring i detta nyckeltal, eftersom det kan påverkas av ett antal faktorer. Omsättningen påverkas av volymen eller en generell prishöjning. Nämnaren i nyckeltalet kan påverkas genom att antalet anställda ändrats eller genom att vissa tjänster är utlejade till andra företag.¹²²

5.4 Övriga teorier och modeller

Flamholtz modell beräknar nuvärdet av vad en anställd förväntas inbringa under sina verkamma år.¹²³ Någon sådan information återfinns inte i de studerade årsredovisningarna. De enda siffror som anges där ett monetärt värde sätts på individen är omsättning per anställd, resultat per anställd samt förädlingsvärde per anställd. Siffrorna avser dock bara det aktuella året och de har således inte räknats om med någon diskonteringsfaktor. Flamholtz modell kompletteras med ett antal icke-monetära mått. Av dessa är det endast attitydmätningar bland de anställda som återfinns i de av oss granskade årsredovisningarna. ÅF anger att attitydmätningar utförs varje år. Även Semcon har presenterat resultatet av attitydmätningar. Under den av oss analyserade perioden har företaget utfört mätningar vid två tillfällen, 1999 och 2002. Sweco har endast gjort en mätning som inföll 1999. Sigma lämnar ingen information kring frågan. Nyckeltalsinstitutet anser att trivselmätningar är en del av referensramen som behövs för att kunna bedöma organisationens framtida kompetensförsörjning.

Att knyta samman Karl-Erik Sveibys idéer från boken *Kunskapsflödet* med de empiriska fakta som inhämtats från de analyserade årsredovisningarna är svårt. Svårigheterna ligger främst i det faktum att Sveiby inte anger några direkta mått som berör humankapital. Istället koncentreras hans modell på att beskriva en organisations osynliga kapital, där humankapitalet, eller personalens kompetens, endast utgör en beståndsdel.¹²⁴ Därför kan inga kopplingar konstateras mellan Sveibys idéer och respondentföretagens årsredovisningar.

Enligt Leif Edvinsson finns det vid sidan av humankapital även strukturkapital.¹²⁵ Humankapitalet utgörs av kompetens hos företagets anställda. Hos Semcon finns en tydlig koppling till Edvinssons teorier genom att de delar upp sidorna i sina årsredovisningar under rubrikerna Humankapital och Strukturkapital. I deras årsredovisning för 1998 återfinns även Edvinssons definitioner av humankapital och strukturkapital. Även Sigma knyter i innehållsförteckningen till årsredovisningarna för åren 1998 till 2001 an till Edvinssons

¹²² Catasús m fl., *Boken om nyckeltal*

¹²³ Flamholtz, *Human Resource Accounting*

¹²⁴ Sveiby, *Kunskapsflödet*

¹²⁵ Edvinsson, Malone, *Det intellektuella kapitalet*

teorier om struktur- och humankapital. Avsnitten inne i årsredovisningarna har dock andra rubriker. Sigma lämnar en kort definition av struktur- och humankapital. Det förekommer dock inga hänvisningar till Edvinssons teorier. I årsredovisningarna för ÅF och Sweco återfinns inga liknande kopplingar.

5.5 Ytterligare information i form av text

Alla de undersökta företagen har utnyttjat möjligheten att beskriva sin personal och relationen med dem i form av text. I det teoretiska ramverket har framkommit att Gröjer & Johansson anser att denna information bör finnas i utvecklande noter till resultaträkningen. Arbetsmarknadsdepartementet skriver i sin utredning att företag skall redovisa tilläggsinformation antingen i noter eller i särskild bilaga till resultaträkningen. Förutom den rena texten har alla företagen även valt att komplettera med färgglada bilder, ofta föreställande skrattande anställda.

6 Slutsats

I detta kapitel kommer vi att svara på de frågeställningar vi ställde i inledningskapitlet. Detta sker på ett kort och koncist sätt då det grundar sig på de tidigare kapitlen. Vi kommer också att föra en diskussion om de slutsatser vi dragit. Denna diskussion grundar sig enbart på våra egna åsikter. Allra sist kommer vi att ge förslag till fortsatt forskning.

6.1 Svar på frågorna som ställdes i inledningen

Vilka nyckeltal gällande humankapital använder sig företagen av?

Vår undersökning har visat att de granskade företagen redovisar nyckeltal som förklarar vilka de anställda är i form av deras kön, ålder, utbildningsnivå och hur länge de har arbetat på företaget. Vidare används nyckeltal som berättar om hur mycket varje anställd bidrar till företaget i ekonomiska termer. Detta sker genom tal som resultat, förädlingsvärde och omsättning per anställd. Vi har även funnit uppgifter som talar om omfattningen av årlig vidareutbildning för de anställda.

Vi har funnit att samtliga undersökta företag redovisar en del nyckeltal angående humankapital i form av noter och kommentarer i förvaltningsberättelsen. Dock har alla ändå valt att även redovisa nyckeltal på speciella sidor ägnade åt humankapitalet i årsredovisningen. De nyckeltal som används överensstämmer till viss del med de som rekommenderas i litteratur, men även nyckeltal som inte rekommenderas förekommer. Ungefär hälften av de nyckeltal som rekommenderas i litteraturen återfinns också i företagens årsredovisningar. Företagen använder ofta inte samma begrepp, men definitionerna är likvärdiga. Vi fann att en stor del av de nyckeltal som rekommenderas i litteraturen men inte används i företagens årsredovisningar grundar sig på begreppet *intäktspersoner*.

I vilken utsträckning finns det ytterligare information om humankapitalet beskrivet i årsredovisningarna?

De undersökta företagen har mellan två och fem sidor tilläggsinformation angående humankapitalet. Denna siffra motsvarar mellan fyra och elva procent av de totala sidor tilläggsupplysningar som de lämnar i sina årsredovisningar. I denna text har de studerade företagen valt att beskriva sin personal samt relationen mellan företaget och de anställda.

Hur redovisar konsultföretag sitt humankapital i årsredovisningar?

Som vi konstaterat ovan beskriver de studerade konsultföretagen sitt humankapital både i form av nyckeltal och beskrivande text i sina årsredovisningar. Detta sker i noter och förvaltningsberättelser men även på speciella sidor tillägnade humankapitalet.

6.2 Diskussion angående slutsatser

Det resultat vi har kommit fram till och de slutsatser vi har dragit motsvarade våra inledande förväntningar till hög grad. Det vi fann mest oväntat var att det är så få personer som har utformat allt teoretiskt ramverk som vi har funnit inom ämnet. Detta skapar en enkelspårighet som förvånade oss. Vi glädde oss dock åt att finna att en del nytänkare hade tillkommit på senare år. De slutsatser vi har dragit har dock inte inneburit några större förvåningar. Vad som möjligen skulle kunna nämnas som en positiv överraskning är att några av företagen lämnade en så pass stor mängd nyckeltal och information som de faktiskt gjorde.

Vi anser att det finns stora likheter mellan de granskade företagen angående vilka nyckeltal som redovisas. Med undantag för ÅF följer företagen samma mönster. Troligen är det så att företagen tenderar att ta efter sina konkurrenter vad gäller utformningen av årsredovisningen.

En tendens som vi anser oss kunna utläsa är att de granskade företagen, återigen med undantag för ÅF, tycks dra ner på förekomsten av antalet personalrelaterade nyckeltal i samband med att konjunkturen försämras. Detta fenomen går tydligast att urskilja hos Sigma. Företaget upphör exempelvis att lämna information angående personalomsättning för åren 2001 och 2002. Det finns all anledning att anta att orsaken ligger i den konjunktursvacka som på allvar började bli kännbar för flera IT-företag under perioden. Det framgår även i vissa årsredovisningar att uppsägning av personal förekommit i större utsträckning.

Den information som redovisas i form av nyckeltal och kompletterande text är ur företagets synvinkel relativt enkel att producera. Uppgifter angående de anställdas kön, ålder och anställningstid går lätt att hämta från redan existerande material inom företaget. Nyckeltal som behandlar variabler som exempelvis omsättning och vinst per anställd baseras på siffror härledda från resultat- och balansräkningen. Mer beskrivande faktorer som vikten av löpande utbildning och avancerade IT-satsningar kan ibland ge intrycket av att snarare vara internt ”önsketänkande” än verkliga fakta. Vår uppfattning är att de granskade företagen, utöver den lagstadgade informationen, inte gör några större ansträngningar för att ta fram ytterligare fakta utöver de ovan uppräknade. Inget av företagen har redovisat någon alternativ balansräkning, där ett direkt värde har satts på den enskilde anställde. Inte heller har någon uppskattning gjorts av de framtida intäkter och kostnader en anställd förväntas ge upphov till. Anledningen till att sådana fakta saknas beror antagligen på att företagen inte har kunskap om hur informationen skall tas fram och redovisas. Att beräkna en anställds ekonomiska värde eller hans/hennes framtida intäkter och kostnader ur företagets synvinkel är förenat med stor osäkerhet och betydande kostnader. Vi anser att denna information skulle vara relevant att redovisa för företag vars utveckling är starkt beroende av den enskilde individen och hans/hennes kunskaper. Om det hade funnits rekommendationer eller vägledande praxis inom området, hade säkerligen fler företag valt att inkludera mer komplicerad personalrelaterad information i sina externa rapporter. Vår uppfattning är att företagen i nuläget anser att kostnaderna för att producera informationen överstiger den förväntade nyttan. Den personalrelaterade information som vi funnit i de granskade årsredovisningarna är, som nämndes ovan, relativt billig och enkel att ta fram.

Vår egen slutsats blir med det ovanstående resonemanget som stöd att företagen gärna redovisar humankapital i sina externa rapporter. Benägenheten att redovisa personalrelaterade fakta uppvisar dock ett starkt samband med kostnader. Företagen redovisar således gärna dessa fakta – under föresättning att det inte blir för dyrt eller medför alltför stora arbetsinsatser. Vidare anser vi att läget inte kommer att förändras förrän utförligare

rekommendationer publiceras eller att lagen som idag reglerar de fakta som ska redovisas utökas med ytterligare krav.

6.2.1 Diskussion angående specifika nyckeltal

Könsfördelning

Vi blev förvånade över att några företag endast redovisar informationen angående könsfördelning i noter till resultaträkningen. Det borde vara intressant för företagen att framhålla könsfördelningen då det idag förs en aktiv politik mot att företag skall vara jämställda. Detta är något som vi tror drabbar just denna typ av konsultföretag hårt då en stor andel av deras personal är civilingenjörer och denna yrkesgrupp fortfarande är mansdominerad. Det är lagstadgat att lämna ut informationen och lagen efterföljs också av de granskade företagen. Att dock inte framhålla informationen utan endast lämna den i noter anser vi snarare vara ett sätt att försöka dölja den.

Anställningsår

Alla företag har lämnat information angående hur länge de anställda varit verksamma inom företaget. Sådan information anser vi vara av stor vikt då denna struktur till stor del påverkar arbetssättet på företaget. De som varit anställda länge är ofta ovilliga att ändra på rutiner. Å andra sidan kan de nyanställda ha svårt att identifiera sig med företaget och dess visioner. Detta gör att vi anser att en blandning av personal med olika åldrar är av stor vikt.

Beläggning

Nyckeltal som berör beläggnings återfinns hos alla studerade företagen. I vissa fall kallas nyckeltalet *debiteringsgrad*. Vi anser detta mått vara ett tecken på hur effektivt företaget är. Information som behandlar beläggning är av intresse för en blivande kund som väljer mellan flera företag. Vidare är det även intressant för en aktieägare som väljer mellan olika företag att investera i. Ett effektivt företag som har en hög beläggning bör kunna få en högre vinstmarginal och därmed ge bättre avkastning på ägarnas investeringar. Vi ser dock att det kan vara känslig information att ge ut eftersom den kan vara till nytta för konkurrenterna.

Förädlingsvärde per anställd och vinst per anställd

Detta nyckeltal anges i samtliga årsredovisningar utom Swecos 1998. Nyckeltalet kan ses som ett tecken på hur mycket varje anställd bidrar till resultatet. Denna information torde först och främst vara intressant för aktieägarna som kan beräkna variabeln som en del av en känslighetsanalys. Det faktum att Sweco inte inkluderat informationen förrän i årsredovisningen från 1999 kan vara intressant att fundera över. Vi tänker oss tre alternativa orsaker; Sweco har sett andra företags redovisningar av humankapital och lärt sig av dessa, Sweco har läst på i teorin och lärt sig att detta är intressant information eller användarna av Swecos årsredovisning har efterfrågat informationen.

Genomsnittsålder

Åldersstrukturen är ett tecken på hur företaget kommer att se ut i framtiden. Om en stor del av de anställda är över 55 år vet användaren av informationen att de inom tio år kommer att vara ersatta med nya anställda. Om en stor del istället är under 30 år finns det anledning att tro att de kommer att stanna i företaget en längre tid och att rekryteringsprocessen därmed kommer att avta i styrka.

Personalomsättning

En hög personalomsättning anser vi grundar sig i en sämre personalpolitik. Det är av stor vikt för ett företag att personalen gör ett gott intryck ute hos kunder. Sådan representation kräver kunskap och förståelse för företagets kultur, strategier och visioner. Trots att det är ledningens uppgift att utforma strategier och visioner behöver de anställda hjälpa till. Det är de anställda konsulterna som i sitt dagliga arbete möter omvärlden i form av kunderna.

Utbildning och Utbildningskostnad

Vi anser detta vara ett väldigt intressant nyckeltal som är till hjälp då jämförelser av utbildningskostnader ska göras mellan företag. Nackdelen vi ser är att nyckeltalet inte ger fullständig vägledning om användaren av redovisningen vill räkna om resultaträkningen och balansräkningen för att se på denna kostnad som en investering istället för en direkt kostnad.

Bonus

Vi anser att de största intressenterna av denna information är de som är intresserade av en framtida anställning hos företagen i fråga. Det går även att betrakta informationen som ett tecken på hur de anställda behandlas och värderas. Detta skulle i sin tur påverka hur länge personalen väljer att stanna på samma arbetsplats och därmed även företagets stabilitet och utvecklingsmöjligheter. Idag är bonussystem ett hett debattämne på löpsedlarna och kända politiker går ut och kräver hårdare lagstiftning för att reglera dessa förhållanden. Vi tror att kraven på öppenhet i företagen kommer att bli större i framtiden. För att inte bli misstänkta för oskäligen nivåer på bonusutbetalningar och fallskärmsavtal tror vi att det kommer att bli ännu viktigare för företagen att hålla allmänheten informerad, genom sina årsredovisningar, om förhållanden inom företaget.

Omsättning per anställd

Om vi bortser från att inte alla är intäktspersoner så visar detta nyckeltal hur mycket en anställd producerar i omsättning varje år. Därmed anger nyckeltalet hur effektivt företaget som helhet är. Information om effektivitet kan, som tidigare nämnts, användas för jämförelser mellan företag och även mellan år. Vi vill dock påpeka att jämförelser endast bör göras mellan företag inom samma bransch som erbjuder liknande produkter och tjänster. Då jämförelser mellan år görs är det viktigt att ta hänsyn till konjunktursvängningar.

Intäktspersoner

Nyckeltal innehållande begreppet *intäktspersoner* återfinns inte i empirin. Anledningen till detta tror vi vara de problem som hänger ihop med definitionen av vem som verkligen är en intäktsperson. Hur behandlas till exempel de anställda vars tid delvis debiteras och delvis ägnas till att utföra rent administrativa uppgifter. Företagen skulle få mycket olika värden på dessa nyckeltal beroende på hur sådana frågor behandlas. Detta skulle minska jämförbarheten och således även användbarheten av informationen.

6.2.2 Övriga kommentarer

Den teoretiska referensramen föreslår att information angående personalen skall lämnas i noter till resultaträkningen. Företagen har dock valt att lämna informationen på specifika sidor i årsredovisningen istället. Vi anser att fokus på frågan blir större om informationen presenteras på separata sidor. För kunskapsföretagen är detta särskilt viktigt, eftersom personalens kompetens spelar en avgörande roll för den kommande utvecklingen.

Samtliga företag har valt att illustrera sin text med bilder. Vi anser att dessa bilder gör det lättare att ta till sig den information som presenteras. Samtidigt förstärks användarens intresse att läsa texten. Ren text är svår att jämföra mellan företag då de ofta använder företagsspecifika rubriker. Om jämförelser görs för samma företag mellan olika år, är det dock möjligt att använda informationen eftersom de rubriker som presenteras tenderar att återkomma flera gånger.

6.3 Förslag till fortsatt forskning

Lämplig framtida forskning anser vi vara att undersöka vilka effekter som redovisning av humankapital får för företagen. Intressanta frågeställningar skulle således vara hur priset påverkas vid ett eventuellt förvärv eller hur aktiekursen påverkas när företaget inför denna typ av tilläggsupplysningar i sina årsredovisningar.

Källförteckning

Böcker

- Backman J, 1998, *Rapporter och uppsatser*, Studentlitteratur, Lund
- Bern L, 2002, *Humankapitalisten*, Scandbook, Falun
- Catasús B, Gröjer J, Högberg O, Johrén A, 2001, *Boken om nyckeltal*, Akademitryck AB, Edsbruk
- Dahmström K, 2000, *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*, 3:e upplagan, Studentlitteratur, Lund
- Edvinsson L, Malone S M, 1997, *Det intellektuella kapitalet*, Liber AB, Malmö
- Edvinsson L, Malone S M, 1997, *Intellectual Capital*, Harper Business, New York, USA
- Flamholtz E, 1974, *Human Resource Accounting*, Dickenson Publishing Company, Encino California
- Flamholtz E, 1999, *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications*, Kluwer Academics Publishers, Boston, USA
- Gröjer J, Johansson U, 1996, *Human Resource Costing and Accounting*, 2:a upplagan, Arbetarskyddsmyndigheten, Stockholm
- Lundahl U, Skärvad P-H, 1992, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, Studentlitteratur, Lund
- Mathews M R, Perera M H B, 1996, *Accounting Theory & Development*, Thomas Nelson Australia, Melbourne, Australien
- Monti-Belkaoui J, Riahi-Belkaoui A, 1995, *Human Resource Valuation – A Guide to Strategies and Techniques*, Quorum Books, Newport, USA
- Nilsson H, Isaksson A, Martikainen T, 2002, *Företagsvärdering med fundamental analys*, Studentlitteratur, Lund
- Patel R, Davidson B, 1991, *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund
- Redovisningsrådets rekommendationer (RR), 2003, *FARs samlingsvolym 2003 – del 1*, FAR Förlag, Stockholm
- Rimmel G, 2003, *Human Resource Disclosures*, School of Economics and Commercial Law at Göteborg University, Göteborg
- Smith D, 2000, *Redovisningens språk*, 2:a upplagan, Studentlitteratur, Lund
- Sveiby K, 1995, *Kunskapsflödet*, Svenska Dagbladet i samarbete med Affärsvärlden, Stockholm
- Sveiby K m fl., 1989, *Den osynliga balansräkningen*, Affärsvärlden, Stockholm
- Thorell P, 1999, *Företagens redovisning – Grundläggande räkenskapsförståelse*, 3:e upplagan, Iustus förlag, Uppsala
- Årsredovisningslagen (ÅRL), 2003, *FARs samlingsvolym 2003 – del 1*, FAR Förlag, Stockholm

Internet

- www.intellectualcapital.se, 2003-11-14
- www.videnskabsministeriet.dk, 2003-11-14
- www.af.se, 2003-11-29
- www.semcon.se, 2003-12-08
- www.sigma.se, 2003-12-08
- www.sweco.se, 2003-12-08
- www.ub.gu.se, 2003-11-07 - 2003-11-16

- www.sveiby.com, 2003-12-19 - 2003-12-21

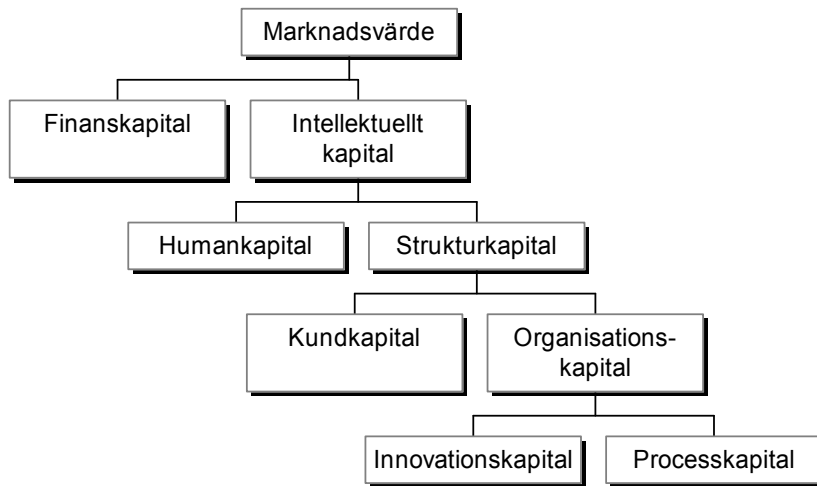
Tidskrifter

- Forsberg B, 2001, *Intellektuellt kapital: Snacket har tystnat*, Veckans affärer nr 33, Bonnier Tidskrifter, Stockholm
- Hardin Olson B, Flyborg E, 1999, *Dialog: Redovisning av humankapital ett riksdagskrav*, Dagens Industri, 1996-09-06, Stockholm
- Hedlin P, 1999, *Humankapital minst intressant för investerare*, Personal och Ledarskap nr 7, Örebro
- Johanson S, Mellander E, 2000, *Dagens Industri*, 2000-05-10, Stockholm
- Nyllinge P, 1999, *Analys av kunskapsföretag*, Balans nr 6-7, FAR Förlag, Stockholm
- Olsson B, 2002, *Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov*, Balans nr 3, FAR Förlag, Stockholm
- Ordóñez de Pablos P, 2003, *Intellectual capital reporting in Spain: a comparative view*, Journal of Intellectual Capital Vol 4, nr 1, MCB University Press, ISSN 1469-1930

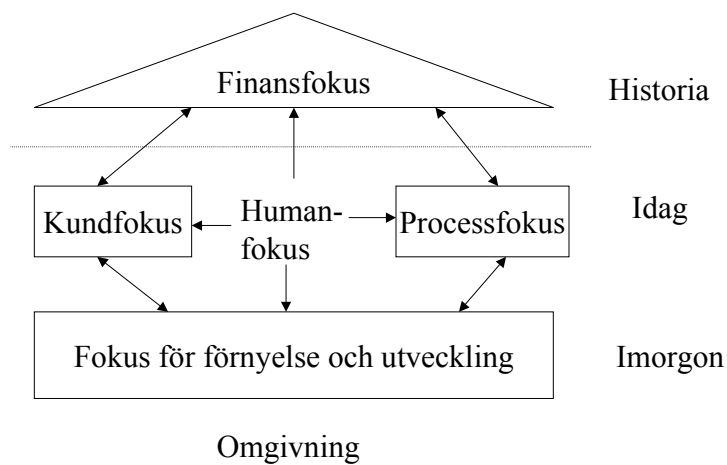
Övriga källor

- Arbetsmarknadsdepartementet, 1991, *Ds 1991: 45, Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning*, Regeringskansliets offsetcentral, Stockholm
- Årsredovisningar Ångpanneföreningen 1998-2002
- Årsredovisningar Semcon 1998-2002
- Årsredovisningar Sigma 1998-2002
- Årsredovisningar Sweco 1998-2002

Skandias IK-värdeschema



Skandianavigatorn



Källa: Edvinsson, Malone, Det intellektuella kapitalet