



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser påverkan på tonen i externredovisningen

Kandidatuppsats i företagsekonomi
Externredovisning
Vårterminen 2016

Handledare: Markus Rudin &
Niuosha Samani

Författare: Michaela Larsson &
Nathalie Persson

Förord

Tack,

till våra handledare Markus Rudin och Niuosha Samani som bidragit med stöttning och inspiration löpande under uppsatsprocessen. Vi vill även ta tillfället i akt att tacka våra opponentgrupper för deras feedback under seminarierna som hjälpt oss utveckla uppsatsen ytterligare.

Göteborg 2016-05-23

Michaela Larsson

Nathalie Persson

Sammanfattning

Författare: Michaela Larsson & Nathalie Persson

Titel: Arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser påverkan på tonen i externredovisningen.

Bakgrund och problem: Då samhället de senaste 50 åren gått från ett industrisamhälle mot ett tjänstesamhälle har detta skifte medfört att värdesättandet av de anställda har ökat. För att föra de anställdas talan och ge dem möjlighet att påverka arbetsgivarna används arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser. Tidigare forskning visar på hur arbetstagarrepresentanter kan påverka styrelsearbetet beroende på vilken roll de väljer att anta, om de ser sig som representant för de anställda eller företaget. Det finns även forskning kring hur arbetstagarrepresentanter i styrelsen sänker earnings management och ökar kommunikationen i företagen. Denna studie använder sig av årsredovisningar för att undersöka arbetstagarrepresentanternas möjlighet till att påverka företag. Årsredovisningen riktar sig främst mot potentiella och befintliga investerare och kreditgivare. Därmed är det av intresse att undersöka hur andra intressenters intressen kommer till uttryck i årsredovisningen, i detta fall de anställda och då tonen på hur de framställs i den externa redovisningen.

Syfte: Syftet med studien är att ta reda på om tonen de anställda beskrivs med i årsredovisningen påverkas av att det finns arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelsen. Det skall undersökas om det finns en skillnad i antalet positivt beskrivande ord om de anställda mellan gruppen som använder representanter och gruppen som inte gör det. Även frågan om det finns en skillnad i beskrivningen av kommunikationen mellan ledande befattningshavare och anställda, samt om arbetstagarrepresentanternas kön har en påverkan på användningen av positivt beskrivande ord angående de anställda kommer att undersökas.

Metod: I denna studie har en kvantitativ metod använts. Framvagn, förvaltningsberättelse samt riskavsnitt har genom datainsamling via manuell textanalys granskats i årsredovisningen.

Resultat och slutsatser: Studien visar att det finns en signifikant skillnad i användande av positivt beskrivande ord om de anställda mellan de två grupperna. Gruppen med arbetstagarrepresentanter i styrelsen använde sig av ett högre antal positivt beskrivande ord av de anställda. Däremot fann studien inget samband mellan antal kommunikationsord och arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller mellan antal positivt beskrivande ord och kön på arbetstagarrepresentanterna.

Förslag till vidare forskning: Ytterligare intressant forskning att bedriva är till exempel om det finns någon annan faktor som bättre förklarar skillnaden i antal positivt beskrivande ord kring de anställda eller om det finns några negativa aspekter med arbetstagarrepresentanter i styrelsen, och i så fall vilka de är.

Nyckelord: Arbetstagarrepresentanter, positivt beskrivande ord, medarbetare och anställda.

Abstract

Authors: Michaela Larsson & Nathalie Persson

Title: The ability of employee representatives in board of directors to influence the tone in the financial accounting reports.

Background and problem: The last 50 years the society has gone from an industrial society to a service based society. This shift has resulted in that the appreciation for the employees has increased. To plead for the employees cause and to give them the possibility to affect their employer, employee representatives is used in the board of directors. Previous research shows how employee representatives can affect the board depending on which role they choose to adopt, if they see themselves as a representative for the employees or the company. Furthermore researches regarding how employee representatives decrease earnings management in firms. This study uses annual reports to examine the employee representatives' ability to effect the company. The annual report is primarily aimed at potential and existing investors and creditors. Thereby there is an interest to examine how other stakeholders' interests are recited in the annual report. In this case the employees and the tone of how they are described in the external accounting.

Aim: The aim of this study is to discover if the tone the employees are described by in the annual report is effected if there are employee representatives in the board of directors. It is tested if there are any difference in the amount of positive descriptive words regarding the employees between the group that use representatives and the group that does not. There will also be tests presented if there is a difference in the description of the communication between the leaders and the employees, and also if the gender of the employee representative has any effect on the use of positive words.

Method: In this study a quantitative method has been used. The management report and the risk section have by data collection through manual text analysis been examined in the annual reports.

Result and conclusion: The study shows the significant difference in the use of positive descriptive words regarding the employees in the two groups. The group with representatives in the board used a higher amount of positive words. Though the study could not find a connection between the amount of communication words and employee representatives in the board or between the positive words and the gender of the employee representatives.

Suggestions for future research: Further interesting research to perform would be to see if there are any other factors that defines the difference in positive words better or if there are any negative aspects with the usage of employee representatives on the boards, and in that case which these negative consequences are.

Keywords: Employee representatives, positive descriptive words and employee.

Innehållsförteckning

Begreppslista	8
“Informationsasymmetri”	8
“Positiva ord”	8
“Window dressing”	8
1. Inledning	9
1.1 Bakgrund	9
1.2 Problemdiskussion	10
1.3 Frågeställning	13
1.4 Syfte	13
1.5 Avgränsning	13
1.6 Disposition	15
2. Referensram	16
2.1 Lag i Sverige	16
2.1.1 Lag om styrelserepresentation.....	16
2.2 Tidigare forskning och teori	16
2.2.1 Intressentteorin.....	16
2.2.1 Arbetstagarrepresentanters påverkan	16
2.2.2. Begränsningar i tidigare forskning	17
2.2.3 Arbetstagarrepresentantens roll i styrelsen	18
2.2.4 Tone Management	18
2.2.5 Genus i organisationer	18
3. Metod	20
3.1 Studiens positionering	20
3.2 Metodval	20
3.3 Urval företag	21
3.4 Datainsamling	21
3.5 Studiens variabler	22
3.5.1 Beroende variabel	22
3.5.2 Oberoende variabel.....	22
3.6 Kodningsmanual	23
3.7 Dataanalys	23
3.8 Motivering val av statistiska test	23
3.9 Reliabilitet och validitet	23
3.10 Metod för framställning av “positiva ord”	24
3.11 Begränsning studie	26
4. Empiri	27
4.1 Test: Skillnad i antal positivt beskrivande ord angående de anställda om representanter finns?	27
4.1.1 Mann-Whitney U test 2015.....	28
4.1.2 Medelvärde 2015.....	28
4.1.3 Korrelationsanalys 2015	28
4.1.4 Mann-Whitney U test 2010.....	29
4.1.5 Medelvärde 2010.....	29
4.1.6 Korrelationsanalys 2010	29
4.1.7 Skillnad mellan 2010 och 2015	29
4.2 Test: Ökad kommunikation om representanter finns?	29
4.2.1 Mann-Whitney U test 2015.....	30
4.2.2 Medelvärde 2015.....	30
4.2.3 Korrelationsanalys	31
4.2.4 Mann-Whitney U test 2010.....	31

4.2.5 Medelvärde 2010.....	31
4.2.6 Korrelationsanalys 2010	31
4.2.7 Skillnad mellan 2010 och 2015	31
4.3 Test: Skillnader mellan representanters kön?	32
4.3.1 Mann-Whitney U test 2015.....	32
4.3.2 Medelvärde 2015.....	33
4.3.3 Korrelationsanalys 2015	33
4.3.4 Mann-Whitney U test 2010.....	33
4.3.5 Medelvärde 2010.....	33
4.3.6 Korrelationsanalys 2010	34
4.3.7 Skillnad mellan 2010 och 2015	34
4.4 Sammanfattning av empiri	34
5. Analys.....	35
5.1 Utveckling från industri- till tjänstesamhälle.....	35
5.2 Tone management.....	36
5.3 Hur lagarna i Sverige kan påverka.....	36
5.4 Test: Skillnad i antal positivt beskrivande ord angående de anställda om representanter finns?	38
5.5 Test: Ökad kommunikation om representanter finns?	38
5.6 Test: Skillnad i antal positivt beskrivande ord angående de anställda mellan könsgrupperna?	40
5.7 Andra faktorer som kan påverka resultatet.....	41
5.8 Studiens resultat	41
6. Slutsats	43
6.1 Studiens slutsatser.....	43
6.2 Förslag på fortsatta studier	44
7. Referenser	46
7.1 Artiklar	46
7.2 Elektroniska källor	48
7.3 Tryckta källor	49
8. Bilagor.....	51
8.1 Bilaga 1	51
8.2 Bilaga 2	54
8.3 Bilaga 3	58

Tabellförteckning

Tabell 1: Uppställning av de ord som använts vid datainsamling.....	22
Tabell 2: Totala antalet ord från alla företagen som undersökts i studien.....	27
Tabell 3: Antal ord i genomsnitt per totalt antal sidor.....	27
Tabell 4: Resultat test positivt beskrivande ord angående de anställda 2015, där 1 står för de företag med arbetstagarrepresentanter och 0 för de företag som inte har representanter.	28
Tabell 5: Resultat test positivt beskrivande ord av de anställda 2010, där 1 står för de företag med arbetstagarrepresentanter och 0 för de företag som inte har representanter.	29
Tabell 6: Totala antalet kommunikationsord från alla företag som undersökts i studien.....	30
Tabell 7: Resultat test kommunikationsord 2015, där 1 står för de företag med arbetstagarrepresentanter och 0 för de företag som inte har representanter.	30
Tabell 8: Resultat test kommunikationsord 2010, där 1 står för de företag med arbetstagarrepresentanter och 0 för de företag som inte har representanter.	31
Tabell 9: Fördelning av kön på företagens arbetstagarrepresentanter samt fördelning positivt beskrivande ord angående de anställda.....	32
Tabell 10: Resultat test om det finns en skillnad i användande av positivt beskrivande ord angående de anställda mellan grupper av olika kön 2015. 1 innebär att det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i styrelsen och 0 att det enbart är män.....	32
Tabell 11: Resultat test om det finns en skillnad i användande av positiva ord om de anställda mellan grupper av olika kön 2010. 1 innebär att det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i styrelsen och 0 att det enbart är män.....	33

Begreppslista

”Earnings management”

Earnings management innebär att det med hjälp av olika redovisningsprinciper går att framställa finansiella rapporter som visar ett mer positivt resultat än verkligheten egentligen påvisat (Financial Times, 2016).

“Informationsasymmetri”

Informationsteorin bygger på agentteorin vilken menar att separationen av kontroll och ägande skapar problem när det gäller informationsflöden samt att det finns en risk för spridda incitament (Mishkin & Eakins, 2014). Detta visar sig då chefer ofta eftersträvar att nyttomaximera för egen del istället för företagets ägare. Informationsasymmetrin kan även existera mellan de anställda och högre befattningshavare när ägarna eller cheferna kan ha helt andra krav på de anställda än vad de är villiga att prestera.

“Positiva ord”

Positiva ord innebär i denna studie ord som talar gott om de anställda, skulle kunna leda till ökad motivation hos medarbetarna eller som visar på vikten av deras värde i företaget. Även ord som visar omtanke gentemot medarbetarna har tagits med i urvalet. Användning av positiva ord tolkas i denna uppsats som att tonen kring de anställda är positiv.

“Window dressing”

Uttrycket window dressing innebär att företagen agerar annorlunda precis innan en finansiell rapport skall släppas för att på detta sätt manipulera vad som presenteras i den (Oxford Reference, 2016). Detta leder till att de förbättrar hur de framställer sig själva. Window dressing kan relateras till ämnet i denna uppsats genom att företag ökar antalet positiva ord vid beskrivning av sina medarbetare i årsredovisningen för att framställa sig som en bättre arbetsgivare.

1. Inledning

I detta inledande avsnitt ges en beskrivning av bakgrunden till den valda studien. Därefter följer en problematisering kring ämnet samt studiens syfte. Kapitlet avslutas med ett klargörande kring de avgränsningar som beslutats om gällande undersökningen, följt av en disposition av examensarbetet.

1.1 Bakgrund

Samhället har under de senaste 50 åren gått från ett industrisamhälle mot ett tjänstesamhälle. I Sverige påbörjades denna förändring under 1960-talet då industrin nådde sin topp (Företagsamheten, 2016). I ett tjänstesamhälle läggs ofta en större vikt vid medarbetarna och CSR i verksamheten. Denna roll kan antas ha en speciellt stor vikt i Sverige som i World Economics Forums undersökning från 2013 hamnade på plats 5 i världen över bästa humankapitalet (Weforum, 2013). Detta visar att personalen är en viktig tillgång i bolagens verksamheter trots att de inte får tas upp som en tillgång i externredovisningen (Marton, Lumsden, Pettersson & Lundqvist, 2013). Humankapital får aldrig redovisas i de finansiella rapporterna då det inte uppfyller definitionen av en tillgång i IFRS Föreställningsram. En tillgång definieras i Föreställningsramen som en resurs över vilket företaget har bestämmande inflytande till följd av inträffade händelser och som förväntas innebära ekonomiska fördelar för företaget i framtiden. Eftersom det inte går att ha kontroll över de anställda och den kunskap de besitter har företag inte bestämmande inflytande över humankapitalet. Enda gången personal skulle kunna förekomma i externredovisningen som en tillgång är vid förvärv och värderas då som goodwill. Däremot framgår det då inte att det är humankapital utan det kan sägas ingå i en fungerande verksamhet. Dock borde det ökade behovet av tjänstepersonal öka företagets vilja att fungera som en attraktiv arbetsgivare och frågan som då kan ställas är huruvida detta visar sig i årsredovisningen och i sådana fall på vilket sätt. Undersökningen i denna uppsats kommer att försöka diskutera denna fråga och dra en slutsats genom att undersöka om företag med arbetstagarrepresentanter i styrelsen har en positivare beskrivning av de anställda i årsredovisningen.

När förståelsen för behovet av värdeskapande personal ökar stärks medarbetarnas möjlighet att använda sin makt och påverka sitt inflytande i företaget. För att de anställda skall kunna få inflytande och insyn i företagets verksamhet används arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser. Tidigare forskning påvisar vikten av att ha arbetstagarrepresentanter i styrelsen ur den anställdas perspektiv (Gregoric, Rapp, Sinani & Wol, 2014). I Sverige finns idag en lag som reglerar att om företaget sysselsatt minst 25 anställda det senaste året har personalen rätt till representanter i styrelsen som kan föra deras talan samt ge dem insyn (Riksdagen, 2015). Det ger dem även inflytande vilket är viktigt för att de skall kunna känna sig mer delaktiga i verksamheten. Christensen & Westenholtz (1999) påvisade att arbetstagarrepresentanter i styrelsen ger positiva effekter, bland annat att det är utmanande och givande att integrera arbetstagarrepresentanter i styrelsen. De kom även fram till att arbetstagarrepresentanter kan bidra till förändring. Forskningen kring de positiva effekterna kompletteras av Grcic (1985), Kassalow (1989) & Wever (1989) med att möjligheten för de anställda att påverka styrelsens arbete och beslut ger dem en bättre självkänsla och en ökad produktivitet. Hammer, Currall & Stern (1991) samt Kelly & Gennards (1996) studier bevisade att användandet av representanter hjälper till att öka kommunikationen mellan styrelsen och de anställda.

Genom arbetstagarrepresentanter kan därför informationsasymmetri mellan företagsledningen och anställda minska.

En del av den tidigare forskningen kring ämnet rör arbetstagarrepresentanternas roll i styrelsen och huruvida de anser sig representera företaget eller de anställda eller hur de kan påverka till exempel VD:ns ersättning (Hammer et al., 1991; Christensen & Westenholtz, 1999; Samani & Overland, 2015). Denna uppsats vill bidra till tidigare forskning genom att undersöka ytterligare en aspekt av hur representanternas arbete i styrelsen skulle kunna påverka organisationen och dess styrelsearbete. I detta fall skall externredovisningens utformning granskas när det kommer till tonen kring de anställda. Anledningen till att just tonen skall studeras är att det finns en tro hos författarna av denna studie att tjänstesamhället och en ökad vikt på synen av de anställda skulle kunna avspeglade sig i årsredovisningen. Ytterligare ett antagande är att årsredovisning och beskrivning av de anställda påverkas av arbetstagarrepresentanternas närvaro i styrelsens beslutsfattande. Huang, Teoh & Zhang (2014) beskriver i sin forskning om den påverkan tonen i årsredovisningen kan ha på läsaren och dennes uppfattning om företaget.

Då denna studie undersöker hur en underrepresenterad part i styrelsearbetet, de anställda, har möjlighet att påverka den dominerande parten, företaget, är det av intresse att koppla in ytterligare ett perspektiv med en historiskt sett underrepresenterad part. Denna part är kvinnorna och det intressanta att studera inom det kvinnliga perspektivet är om könet på arbetstagarrepresentanten kan påverka användandet av antalet positiva ord för att beskriva de anställda i årsredovisningen. Procentuellt ökar kvinnors närvaro i bolagsstyrelser (Dagens Nyheter, 2015), men det är fortfarande nästan hälften (47%) av bolagen som helt saknar kvinnlig representation i sin styrelse (Svenska Dagbladet, 2015). Av denna anledning är det en intressant vinkel att applicera i denna undersökning då två skilda år, 2015 och 2010, undersöks. Därmed går det att undersöka om det går att utläsa någon förändring mellan åren. Eftersom denna undersökning innehåller ett tidsintervall går det även att undersöka om könet på arbetstagarrepresentanten kan ha en påverkan på de positivt beskrivande orden kring medarbetarna i årsredovisningen genom att undersöka om det finns en förändring över tid.

Sverige är ett land där denna typ av forskning är intressant att bedriva på grund av att det är statligt reglerat kring arbetstagarrepresentanter och att arbetstagarorganisationer har rätt till förhandling med företagen där deras medlemmar varit eller är anställda (Riksdagen, 2016). Denna lag stärker förutsättningarna för arbetstagare att kunna påverka företagen de arbetar i. Dock är det svårt att veta om denna lag ger någon effekt.

1.2 Problemdiskussion

I denna studie är det svårt att föra en problemdiskussion eftersom det i verkligheten inte finns ett problem som efterfrågar en lösning. I detta fall utförs studien utifrån att en nyfikenhet hos författarna och förhoppningsvis andra intressenter, då kanske framför allt anställda, skall stillas. Därmed kommer det i denna del föras en diskussion kring varför detta är ett ämne som är intressant att undersöka.

Sverige är ett land där fackföreningar har haft en stor påverkan på företag och branscher historiskt sett (Johansson & Abrahamsson, 2007). Fackföreningar är av stor vikt för att anställda ska få en chans att göra sin röst hörd i den underlägsna position de besitter i förhållande till ägare och företagsledning. Externredovisningen upprättas för att företagets intressenter skall få tillgång till vad de anser är användbar information kring företaget, som företagets resultat, ställning och utveckling (Marton et al., 2013). Enligt Ax, Johansson & Kullvén (2011) är bolagets intressenter ägare, anställda, leverantörer, kunder, kreditgivare och staten. Dock skapas de externa rapporterna främst för de primära användarna vilka enligt Marton et al. (2013) är potentiella investerare och kreditgivare, men också befintliga ägare och investerare. Det främsta syftet med externredovisningen är därmed att utgöra underlag vid investerings- eller kreditbeslut. Detta visar att även om anställda ses som en av företagets intressenter är deras intressen inte huvudfokus vid framställning av årsredovisningen. Risken är då att de anställdas huvudintressen faller bort då de inte ingår i den primära användarkretsen. Dock är IASBs uppfattning att om de primära användarnas behov täcks kan även övriga intressenters behov antas vara uppfyllda (Marton et al., 2013). Anledningen till detta är för att investerare och ägare antas ha högst krav på externredovisningen. Detta är troligtvis sant i många hänseenden, men även inte lika troligt i andra då det är möjligt att intressenterna har olika intressen. Arbetsmiljö är ett exempel som ofta beskrivs i årsredovisningen som kanske är av större vikt för anställda än för investerare, även om arbetsmiljön är en indirekt faktor till en effektiv organisation.

Som nämndes i bakgrunden har andelen tjänsteföretag ökat sedan industrialiseringen och är idag den dominerande företagstypen. Därigenom har humankapitalets påverkan på tillväxten i företag en direkt koppling till förändringen mot tjänstesamhället, vilket ökar sannolikheten för att företag beskriver sina anställda som en viktig resurs (Skane, 2015). Skillnad på tonen i årsredovisningen blir därmed intressant att undersöka för att se hur företag väljer att framställa sina anställda. Retoriken och tonen är viktiga verktyg som kan påverka läsaren av en årsredovisning (Huang et al., 2014). Undersökningen kring skillnad mellan grupperna utförs genom att undersöka om tonen som används i beskrivningen av de anställda påverkas av att det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen och om det i så fall finns en signifikant skillnad samt statistisk korrelation mellan grupperna.

Enligt första paragrafen i 6 kap ÅRL skall företag skriva det som ger en rättvisande bild av företaget i förvaltningsberättelsen och därmed lägga till ytterligare information utöver de kravpunkter som staplas upp i paragraf 2 och 3 (FAR, 2014). Detta kan skapa problem då det är reglerat vad som bör vara med, men inte vad som inte får vara med. Därmed kan företag skriva redogörelser som inte är helt sanna då innehållet inte granskas av revisorn eftersom det inte är reglerat i ÅRL. Problematik kan skapas i form av att företag, enligt Marton (Tidningen Balans, 2014), använder årsredovisningen, kanske framförallt framvagnen, till marknadsföring, vilket ökar risken för window dressing.

För att få ytterligare aspekter på hur arbetstagarrepresentanter kan påverka tonen skall flera perspektiv undersökas. Jämställdhet är en fråga som diskuteras frekvent i många sammanhang i den svenska regeringen (Regeringskansliet, 2016). Med grund i det aktuella i dagens jämställdhetsdebatt väcktes intresset att undersöka om den uppfattade underrepresenterade parten, kvinnor, eller i detta fall kvinnliga

representanter har en påverkan på tonen i beskrivningen av de anställda. Ett potentiellt problem skulle här kunna vara att kön har en påverkan på hur anställda beskrivs i årsredovisningen. För att undersöka om denna påverkan finns är det av intresse att genomföra en undersökning för att se om kön på arbetstagarrepresentanterna påverkar tonen som används kring de anställda.

Ouppskattad arbetskraft idag kan ge negativa konsekvenser för företag då humankapitalet är en viktig resurs för de flesta företags prestationer. Om de anställda inte visas den uppskattning de själva känner att de behöver och efterfrågar riskerar prestationerna att försämrans vilket företag förlorar på. Som nämndes i bakgrunden bygger mycket av den tidigare forskningen på anställdas möjlighet att påverka styrelsens arbete vilket kan det leda till bättre prestation samt högre effektivitet och motivation. Får de ingen möjlighet till påverkan finns en risk att det får motsatt effekt. Ett rimligt antagande är att anställda som känner sig uppskattade också presterar bättre. En möjlighet för att få dem att känna uppskattning är att ge dem möjligheten till påverkan genom arbetstagarrepresentanter. Ett sätt arbetstagarrepresentanterna skulle kunna nyttja sitt inflytande är genom beskrivningen av de anställda i årsredovisningen. Därför är de positiva orden kring de anställda i årsredovisningen ett intressant studieämne eftersom det skulle kunna utgöra ett verktyg för att skapa engagerade medarbetare som presterar på en hög nivå. Använder företag inte detta verktyg finns en potentiell risk för sämre prestationer och resultat inom verksamheten vilket kan skapa problem för det aktuella bolaget. Om dessa antaganden visar sig sanna är det av stor vikt för investerare och ägare att de anställda beskrivs positivt i årsredovisningen. Mätningen av prestationen hos de anställda är inget som kommer att undersökas i denna uppsats. Inte heller huruvida de anställda läser årsredovisningen eller inte. Dock är det intressant att nämna då detta skulle kunna vara en orsak till att window dressing uppstår. För att undvika liknande problem är det fördelaktigt om företag nyttjar sina arbetstagarrepresentanter, eller i vissa fall skaffar sig arbetstagarrepresentanter för att öka kommunikationen med medarbetarna. Det skulle också kunna öka motivationen och på så sätt skapa en högpresterande organisation.

Arbetstagarrepresentanter borde ha ett stort värde för arbetstagarna. Genom denna undersökning skall det påvisas om detta går att urskilja i hur de anställda beskrivs i årsredovisningen beroende på om det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller inte. Genom att ha arbetstagarrepresentanter i styrelsen skulle det kunna finnas det en större möjlighet att informationsasymmetrin minskar.

Som nämndes tidigare bygger tidigare forskning på att arbetstagarrepresentation i bolagsstyrelser påverkar företaget och de anställda positivt. Intresse finns även kring om finns några negativa aspekter med arbetstagarrepresentanter. Då forskning på området är starkt begränsad finns det inte mycket att tillgå, men Yermack (1996) menar att bolagsstyrelser med färre antal ledamöter är effektivare och presenterar mer fördelaktiga finansiella nyckeltal. Denna studie genomfördes i USA, men bekräftades med liknande resultat av Conyon & Peck (1998) via en studie på fem europeiska företag. Detta skulle kunna indikera på att företag som använder sig av arbetstagarrepresentation får en större styrelse och därmed riskerar att förlora effektivitet och resultatprestationer.

1.3 Frågeställning

Finns det en skillnad på tonen i hur personalen beskrivs, via användandet av positivt beskrivande ord, i årsredovisningen mellan att det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller inte? Skiljer sig resultatet mellan 2010 och 2015?

Finns det en skillnad mellan grupperna i hur de beskriver sin kommunikation mellan ledning och anställda? Skiljer sig resultatet mellan 2010 och 2015?

Finns det en skillnad på tonen på hur personalen beskrivs via användandet av positivt beskrivande ord angående de anställda i årsredovisningen beroende på kön på arbetstagarrepresentanterna? Skiljer sig resultatet mellan 2010 och 2015?

1.4 Syfte

Studiens syfte är att via en kvantitativ undersökning använda den kvalitativa informationen som redogörs i årsredovisningen för att studera arbetstagarrepresentanters påverkan på externredovisningens utformning. Den del som skall undersökas är beskrivningen kring medarbetarna för att granska om den påverkas av närvaron av arbetstagarrepresentanter i styrelsen. Det skall observeras om det finns en skillnad i användandet av positiva ord angående de anställda i framvagn, förvaltningsberättelse samt riskavsnitt när denna del inte är integrerad i bolagsstyrningsrapporten, mellan de företag som har representanter i sin styrelse och de som inte har det. Det skall även undersökas om det finns en skillnad i hur kommunikationen, som i detta fall räknas som en del i de positivt beskrivande orden, mellan anställda och högre befattningshavare beskrivs om det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller inte. Även huruvida det finns en skillnad mellan kön på arbetstagarrepresentanterna och antal positivt beskrivande ord om medarbetarna kommer att undersökas.

Positiva ord definieras i denna uppsats som ett urval av ord (se bilaga 1) som står i anslutning till eller beskriver medarbetarna i företagens årsredovisningar med beslutade avgränsningar, se beskrivning av tillvägagångssätt för framställandet av orden i metodkapitlet.

1.5 Avgränsning

Eftersom en kvantitativ undersökning genomförts har endast publicerade årsredovisningar granskats. Ingen vidare kontroll av sanningshalten eller tillförlitligheten i de uppgifter företagen lämnat har genomförts. En diskussion kring window dressing kommer dock föras senare i uppsatsen, då det är relevant vid analys av andra faktorer som kan vara orsak till eventuell skillnad i användandet av de positivt beskrivande orden.

När de observerade bolagen valdes ut, genomfördes en avgränsning att endast använda stora företag, baserat på omsättning. Detta för att få en mer utförlig årsredovisning då det är troligt att mindre företag delger mindre information i sina rapporter. Vid urvalet användes en artikel från Veckans Affärer där Sveriges 500 största företag, utifrån omsättning, listades (Veckans affärer, 2015). Här valdes sedan 100 företag ut med utgångspunkt från de största för att sedan fortsätta i fallande ordning. Sedan valdes de företag ut som hunnit publicera sin årsredovisning för 2015

och gjort det på svenska för att undvika översättningsfel. I undantagsfall har årsredovisning för 2014 använts. Dessa avgränsningar påverkade urvalet på så sätt att det inte blev de 100 första i storleksordning utan urvalet gjordes från de 200 översta företagen på listan. Om ett företag inte uppnådde uppsatta krav eliminerades det för att ersättas av nästkommande på listan.

Vid datainsamling för årsredovisningarna från 2010 fick vissa avgränsningar beslutas även där då ett fåtal företags årsredovisningar från 2010 inte gick att hitta. Vid dessa tillfällen användes antingen årsredovisningen från 2009, 2011 och i ett fåtal fall 2012, 2013 eller 2014. De företag där årsredovisningen för ett annat år än 2010 använts går att utläsa i bilaga 2. Nackdelen med att använda ett kortare tidsintervall är att det blir svårare att undersöka förändringar.

Det har även beslutats om en avgränsning över vilka delar i årsredovisningen som undersöks. Då endast vissa företag har en integrerad hållbarhetsredovisning i sin årsredovisning fattades beslutet att, i de fall hållbarhetsrapporten var integrerad, ta bort denna del vid undersökningen. Detta för att öka jämförbarheten mellan företagen. Dock kan detta ge ett missvisande resultat då en del företag valt att lägga majoriteten av sin redogörelse om de anställda i den sociala hållbarhetsrapporten, vilket gör att det inte kommit med i resultatet av denna uppsats. Men eftersom tanken med denna uppsats är att se hur mycket positivitet företag skriver frivilligt om de anställda och det från och med 1 juli i år (2016), en månad efter avslutandet av denna studie, införs ett EU direktiv om krav på hållbarhetsredovisning i Sverige har beslutet fattats att utesluta denna del (Miljö-utveckling, 2015). Då denna rapport snart är reglerad kan en del företag redan börjat anpassa sig efter detta och av den anledningen beslutades det att inte undersöka hållbarhetsrapporterna i denna uppsats. Därmed har de delar där det tydligt framgår att det är hållbarhetsredovisningen inte tagits med. Kortare texter om hållbarhet som är maximalt två sidor har inkluderats eftersom en övervägande del av företagen skriver en kortare beskrivning om hållbarhet oavsett om de har en integrerad hållbarhetsredovisning i sin årsredovisning eller inte.

De företag som på sin hemsida delgivit att deras årsredovisning även innehåller deras hållbarhetsredovisningar, men där det inte tydligt framgår vilka sidor som redogör för hållbarhetsredovisningen, har eliminerats från denna undersökning. Detta för att jämförbarheten inte skall påverkas.

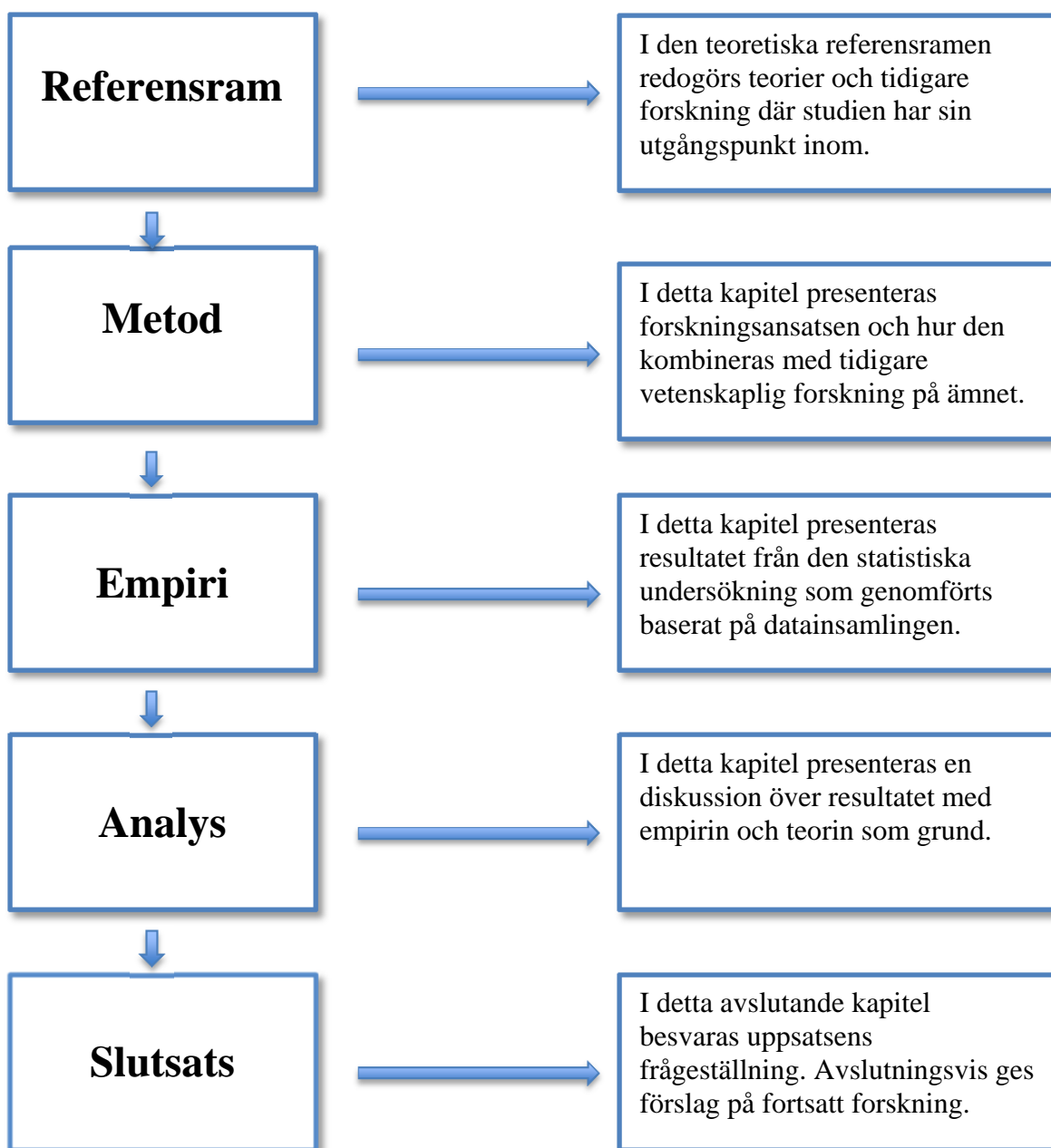
Sammanfattningsvis ingår endast framvagn, förvaltningsberättelse och riskavsnitt, i de fall denna är separerad från bolagsstyrningsrapporten, vid datainsamling i denna studie. Därmed har hållbarhetsrapporter, finansiella rapporter, bolagsstyrningsrapporter samt noter uteslutits.

Slutligen har en avgränsning beslutats vid undersökning av förändrad längd på årsredovisningen. För att undersöka om årsredovisningen blivit längre och därmed få fram en kvot på användandet av positivt beskrivande ord hade den mer optimala metoden varit att räkna det totala antalet ord i årsredovisningen för att sedan dividera de orden med detta antal. Det utfördes ett försök på denna metod men då det blev ett för omfattande och tidskrävande arbete för denna studie samt att det försvårade replikerbarheten genom att överföringen mellan dataprogram inte blev korrekt fattades beslutet att inte fullfölja. Istället genomfördes en undersökning på sidantalet för att ge en indikation på om årsredovisningen blivit längre samt om användandet av

positivt beskrivande ord angående de anställda förändrats mellan 2010 och 2015. Här fattades beslutet att eliminera de hållbarhetssidor som eliminerats i räkningen av positivt beskrivande ord. Detta för att de med integrerade hållbarhetsredovisningar inte skulle få ett högre sidantal än de som har en separat hållbarhetsredovisning eller saknar denna del. Alla övriga sidor har inkluderats.

1.6 Disposition

Här presenteras uppsatsen upplägg med en kort beskrivning över arbetets olika delar.



2. Referensram

I detta andra kapitel presenteras tidigare forskning kring det valda ämnet tillsammans med företagsekonomiska teorier. Kapitlet avslutas med en metodgenomgång över tillvägagångssätt vid framställningen av de positivt beskrivande orden angående de anställda.

2.1 Lag i Sverige

2.1.1 Lag om styrelserepresentation

Sverige är ett intressant land att undersöka när det kommer till arbetstagarrepresentanter i styrelsen då det är större chans att representanter används eftersom landets fackförbund har växt sig starka sedan de grundades (Johansson & Abrahamsson, 2007). Deras starka ställning kan ses som en möjlighet till större påverkan i företagen och att de därmed även sitter med i bolagens styrelser. Situationen i Sverige kan anses unik gentemot andra länder, som till exempel USA, då det finns en reglering kring styrelserepresentation för de privatanställda (Riksdagen, 2015). Detta ökar sannolikheten för att det finns arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser. Syftet med lagen är att den ska ge de anställda inflytande och insyn i företagets verksamhet. Om ett företag det senaste räkenskapsåret sysselsatt i genomsnitt 25 arbetstagare har de anställda rätt till två styrelserepresentanter och en suppleant per ledamot. Bedriver företaget däremot verksamheter i skilda branscher och har sysselsatt i genomsnitt 1000 arbetstagare det gångna räkenskapsåret har de anställda rätt till tre representanter och en suppleant per representant.

2.2 Tidigare forskning och teori

2.2.1 Intressentteorin

I denna studie är utgångspunkten en intressentgrupp som inte alltid är i största fokus. Eftersom det är intressenter till företag som kommer att vara grunden i denna uppsats är därmed intressentteorin intressant att utgå ifrån. Intressentteorin publicerades av Freeman i hans bok "Strategic Management: A Stakeholder Approach" (2010) och det var i samband med detta som teorin fick sitt stora genombrott. Boken byggde på alternativa strategier för hur företagsledare skulle försvara sig mot den ökande globaliseringen och dess påverkan på företagen. Freeman (2010) definierar intressenter som en grupp eller en individ som påverkar eller påverkas av företags målsättningar. Dessa intressenter innebär därmed påtryckningar på företagen som ställer krav på informationsutflöden ur företagen.

Företagen har, som tidigare nämnts, ett antal intressenter som påverkas av vilka beslut företagen fattar samt deras agerande (Ax et al., 2011). Som nämndes tidigare är dessa intressenter ägare, anställda, leverantörer, kunder, kreditgivare och staten. Det är också till dessa externredovisningen skall rikta sig till (Marton et al., 2013).

2.2.1 Arbetstagarrepresentanters påverkan

Tidigare forskning har bland annat bedrivits på hur arbetstagarrepresentanter påverkar företagsvärdet. Jensen & Meckling (1972) argumenterade för att om arbetstagarrepresentanter verkligen bidrog till ett ökat företagsvärde skulle det finnas arbetstagarrepresentanter i styrelsen även när det inte krävs genom lag, vilket de i sin

studie fann att det inte gör. Ytterligare forskning har ändå bedrivits kring ämnet. Till exempel på huruvida medbestämmande genom arbetstagarrepresentanter påverkar Vd:ns ersättning, både att earnings management har en negativ korrelation med arbetstagarrepresentanter i styrelser samt att Vd:ns ersättning i form av aktier minskar (Samani & Overland, 2015). Deras studie fann att detta sker på grund av att arbetstagarrepresentanter tenderar att vara riskaverta. Ytterligare forskning har bedrivits på huruvida arbetstagarrepresentanter skapar en form av övervakning över styrelsen och därmed minskar agentkostnaden (Fauver & Fuerst, 2006). Forskning har även bedrivits på hur arbetstagarrepresentanter i styrelsen påverkar företagsvärdet. Slutsatsen i dessa forskningar är att det finns en negativ påverkan på företagsvärdet vid en omfattande användning av arbetstagarrepresentanter (Fauver & Fuerst, 2006; Guedri & Hollandts, 2008; Gorton & Schmid, 2004). Däremot är forskarna inte lika ense när det kommer till måttlig användning. Enligt Ginglinger, Megginson & Waxin (2011) är påverkan på företagsvärdet neutral medan Fauver & Fuerst (2006) samt Guedri & Hollandts (2008) anser att det finns en positiv påverkan. Bøhren & Strøm (2010) fann att påverkan på företagsvärdet var negativ när arbetstagarrepresentanter användes måttligt.

Hilary (2006) beskriver i sin studie hur informationsasymmetrin mellan styrelse och anställda minskar genom att ha "strong labor", vilket kan anses vara en motsvarighet till facket. Furubotn & Wiggins (1984) forskning visar att genom den ökande informationstransparensen och kommunikationen mellan styrelse och anställda som uppstår genom arbetstagarrepresentanter kan anställdas engagemang öka. Detta kan i sin tur leda till ett högre företagsvärde.

2.2.2. Begränsningar i tidigare forskning

Det är viktigt att påpeka att mycket av den tidigare forskning som finns kring fackliga organisationer är utförd i USA (Bova, F., 2012; DeAngelo, H., & DeAngelo, L., 1991; Hilary, G., 2006). Det som då måste tas i åtanke är att, till skillnad från Sverige, tillåter inte USA arbetstagarrepresentanter i styrelser. Därmed är forskningen inte exakt applicerbar i denna studie men kan ändå anses relevant att argumentera ifrån vid analys av det resultat som genereras. Fackföreningar i USA har inte heller samma möjlighet till påverkan som de svenska fackförbunden, till exempel via just arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser. Bland annat minskar de fackliga organisationerna i USA, mycket på grund av att den politiska miljön gör det svårt för organisationerna att behålla sin verksamhet (Voss & Fantasia, 2004). Enligt Voss och Fantasia (2004) skapar lagarna i USA också hinder för skapandet av fackliga förbund. Bova (2012) samt DeAngelo & DeAngelo (1991) forskar kring huruvida unionerna i USA har någon korrelation samt påverkan på ersättning till chefer och hur den finansiella rapporteringen ser ut.

Förutom att forskningen kan ge en indikation på vikten av att ha fackliga organisationer och därmed arbetstagarrepresentanter i Sverige är forskningen i övrigt relativt begränsad inom området. Eftersom undersökningen i denna uppsats enbart bedrivs på svenska bolag kommer ytterligare ett nytt forskningsperspektiv presenteras. Genom denna studie kan ett nytt perspektiv erbjudas på vilken möjlighet arbetstagare, genom arbetstagarrepresentanter, har till påverkan på sin arbetsgivare, arbetsmiljö och arbetssituation i Sverige, åtminstone tonen kring dem i årsredovisningen.

2.2.3 Arbetstagarrepresentantens roll i styrelsen

Som tidigare nämnts i bakgrunden finns det forskning som tyder på att arbetstagarrepresentanter har en positiv inverkan i företaget för de anställda, men också att de antar olika roller i styrelsen. Christensen & Westenholz (1999) fann att arbetstagarrepresentanter i första hand representerar företaget, vilket de menar ger dem lika stort inflytande i styrelsen som övriga ledamöter. Detta gör dock att företagets intressen prioriteras, och de anställdas intressen hamnar i skymundan. Hammer et al. (1991) fann däremot i sin studie att arbetstagarrepresentanter anser att de ska representera de anställda och deras intressen. Denna studie gav då ett motsatt resultat i hur inflytandet ser ut relativt Christensen & Westenholzs (1999) slutsats. Hammer et al. (1991) fann även att arbetstagarrepresentanter som företräder de anställda har mindre inflytande i styrelsen. Enligt Kärreman (1999) är detta självvalt då arbetstagarrepresentanterna ger sig själva mindre inflytande genom att enbart diskutera frågor som är intressanta ur deras perspektiv. I övriga frågor är de mer passiva och använder sin position som representant mer för att få insyn i arbetet än att ta vara på sin möjlighet till inflytande.

2.2.4 Tone Management

Tidigare forskning har bedrivits kring tonen i årsredovisningar och hur den påverkar investerare (Hales, Kuang & Venkatamaran, 2011; Huang et al., 2014). Dessa författare har kommit fram till att det blir allt viktigare att beskriva redovisningen på ett bra sätt, likt historier, för att påverka företagets intressenter, då framförallt ägare och investerare, som läser årsredovisningen. För att kunna påverka företagets intressenter används då tone management vilket är ett verktyg där tonen används på ett väl uttänkt sätt för att få läsaren att uppfatta företaget på det sätt som företaget vill. Det finns en förväntan hos läsaren att årsredovisningen ska vara längre och mer innehållsrik, det är inte längre enbart siffror som krävs för att kunna påverka ägarna. Huang et al. (2014) argumenterar även i sin studie för att tone management kan användas i årsredovisningen för att påverka och manipulera investerare. Detta för att Vd:n har en önskan om att uppnå prestige eller monetär rikedom. Forskning har påvisat att Vd-brevet numera är en viktig del i årsredovisningen (Amernic, Craig & Tourish, 2010). Därmed ökar relevansen i att ha ett bra språk i externredovisningen, då framförallt Vd-brevet, och användande av positiva och negativa uttryck har visat sig vara av stor vikt.

2.2.5 Genus i organisationer

Eriksson-Zetterquist et al. (2012) diskuterar hur genusfrågor är en viktig del i forskningen kring ledarskap i organisationer. Framförallt när det kommer till ledarpositioner då det under 1960- och 1970-talet var relativt ovanligt med kvinnliga chefer. På 1970-talet påbörjades forskning kring ämnet (Höök, 2001). Föreställningen om kvinnligt ledarskap utgick då från de traditionella föreställningarna om kvinnlighet. Därmed antogs det att kvinnligt ledarskap präglades av kommunikation, känslor och lyhördhet. I ytterligare forskning som bedrevs på ämnet konstaterades det att anledningen till avsaknaden av kvinnliga chefer berodde på att kvinnor innehade biologiska brister (Wahl, 1997; refererad i Eriksson-Zetterquist et al., 2012). Detta kritiserades dock av Kanter (1977; refererad i Eriksson-Zetterquist et al., 2012) som menade på att kvinnor och män är lika i sina ledarroller och att det är deras position i organisationen som ger skillnader i den mindre andelen kvinnliga chefer. Kanter konstaterade att det finns tre strukturer som är motverkande mot att kvinnor tar sig till ledarpositioner i företag. Den första är möjlighetstrukturen där det är de anställdas

positioner inom företaget som ger dem förutsättningarna att göra karriär. Den andra är maktstrukturen som förklarar att det är individens möjlighet till att mobilisera resurser för att få uppgifter utförda och mål uppfyllda som styr möjligheten till att klättra inom organisationen. Den tredje strukturen som Kanter diskuterar är frekvensstrukturen där det rör sig om hur många av från varje grupp det finns på en arbetsplats. Beroende på detta finns det en risk att individen ses som en representant för sin grupp på arbetsplatsen istället för en individuell person. Detta fenomen kallar Kanter för "token woman". Konsekvenserna av fenomenet är att individen blir synlig för gruppens prestation och inte som representant för sina egna. En annan konsekvens är att den gemensamma kulturen i gruppen tas för given och kontraster som individen kan erbjuda för att visa upp sig i förmån för befordran försvinner. Assimilering är den tredje risken vid token woman då minoriteten oftast används för generalisering av majoriteten.

Joan Acker (1992) konstaterar i sin forskning att det är gruppen som formar könskonstruktionerna och därmed är det den egna organisationen som skapar könsrollerna. De anställda själva skapar därmed normer för vad som är feminint och maskulint.

2.3 Hypotes

Baserat på den tidigare forskningen och teori som presenterats i detta kapitel har tre hypoteser formulerats. Genom statistisk analys ska undersökning ske om det finns en signifikant skillnad mellan att ha arbetstagarrepresentanter i styrelsen och att inte ha det.

1. Företag med arbetstagarrepresentanter benämner sina anställda med fler positivt beskrivande ord av sina anställda i sin årsredovisning än de företag som inte har representanter i styrelsen.
2. Kommunikationen mellan högre befattningshavare och anställda nämns mer frekvent i årsredovisningen om det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen än om det inte gör det.
3. Användningen av positivt beskrivande ord av de anställda är lika oavsett kön på arbetstagar-representanterna.

3. Metod

I detta tredje kapitel presenteras de metoder som styr forskningsprocessen vid framställandet av denna uppsats. Därefter följer en beskrivning av urvalet, datainsamling, variabler samt kodningsmanual. Kapitlet beskriver även forskningsbegreppen reliabilitet och validitet.

3.1 Studiens positionering

Tidigare forskning har bedrivits i både Sverige och övriga länder kring huruvida arbetstagarrepresentanter påverkar Vd:ns ersättning (Samani & Overland, 2015). I de utländska undersökningarna bedrevs studier även kring hur företagsvärdet påverkas av arbetstagarrepresentanter, och hur inflytandet i styrelsen påverkas av vilken roll arbetstagarrepresentanterna tar. Detta examensarbete positionerar sig till viss del bredvid tidigare forskning genom att undersöka fler effekter arbetstagarrepresentanter kan ha i styrelsen, i detta fall på de positivt beskrivande orden kring de anställda. Frågan är hur arbetstagarrepresentanterna kan påverka styrelsens arbete, i detta fall om den beskrivande tonen kring medarbetarna i årsredovisningen påverkas av arbetstagarrepresentanter i styrelsen.

3.2 Metodval

För utförandet av denna studie valdes en kvantitativ undersökningsmetod då denna var mest lämpad för att tillgå den information som krävs för att nå efterfrågat svar på frågeställningen. Eftersom många företag skall granskas är en kvantitativ studie att föredra då tidsåtgången inte är lika omfattande per företag (Holme & Solvang, 1997). En större mängd data kan göra resultatet mer tillförlitligt på en mer omfattande nivå. Informationen kan via denna typ av studie standardiseras, bli lättare att bearbeta samt användas för att skapa mer tillförlitliga statistiska analyser. Eftersom de subjektiva orden i årsredovisningen måste omvandlas till en objektiv studie är modellen i en kvantitativ undersökning mest lämplig. Då intresset låg i att se hur det generellt ser ut i årsredovisningar i alla företag, oavsett bransch, ansågs en kvantitativ undersökning därför som det optimala valet. Dock kan en nackdel med en kvantitativ undersökning vara att den riskerar att bli ytlig samt innehålla en komplicerad metod. Detta är något som tagits i åtanke vid upprättande av denna uppsats, men valet faller ändå på denna undersökningsmetod. Istället har metoden försökts göra tydlig, framförallt vid framställandet av metoden för de positivt beskrivande orden, samtidigt som uppsatsen eftersträvat att inte ha ett allt för yttligt syfte.

Bryman & Bell (2011) menar att den kvantitativa metoden är nära kopplad till den deduktiva forskningsansatsen. Denna uppsats bygger på en deduktiv grund där subjektiva beskrivningar kring de anställda har omvandlats till objektiv numerisk data som i sin tur ligger till grund för den statistiska analysen.

Beslutet fattades att genomföra studien på 100 företag under två år, med fem års mellanrum, därmed jämförs åren 2010 och 2015. Anledningen till att valet föll på 2015 och 2010 var för det första för att den mest uppdaterade årsredovisningen önskades. Sedan var målet att kunna göra en jämförelse över tid, både i hur användningen av positiva ord kring de anställda utvecklats samt längden på årsredovisningen. Valet föll då på 2010. Fem år är troligtvis inte det mest optimala

tidsspannet när en förändring skall undersökas, men då många årsredovisningar inte gick att hitta för tidigare år föll valet på 2010.

3.3 Urval företag

Urvalet av företag genomfördes genom att välja 100 svenska företag. Anledningen till att enbart svenska företag används är att Sverige passar bra för genomförandet av en studie som denna samt att det inte blir några översättningsfel när enbart svenska årsredovisningar undersöks. Sverige är ett bra studieobjekt eftersom arbetarnas inflytande i bolagen är reglerat, facken historiskt sett haft en stark position i landet och att Sverige är det land i Europa med mest arbetstagarvärvar i styrelser (Vitols, 2010). Urvalet av företag genomfördes genom att ta de 100 största företagen på Veckans Affärers lista över Sveriges 500 största företag baserat på omsättningen för år 2014 (Veckans Affärer, 2015). Ett krav var att årsredovisningen för 2015 skulle vara publicerad på svenska. För de fåtal företag som ännu inte publicerat sin årsredovisning för 2015 användes 2014 års årsredovisning. Då den avgränsning som valts inte gick att applicera på samtliga av de 100 största företagen var vissa tvungna att elimineras och ersattes då av nästkommande företag, som uppfyllde kraven för denna studies avgränsningar, på Veckans Affärers lista. Dock är alla företag som använts i studien inom de 200 största. Samma företag som valdes ut enligt Veckans Affärers lista användes även i undersökningen för 2010, vilket gav totalt 200 observationer i denna studie.

3.4 Datainsamling

Bryman & Bell (2011) redogör för två metoder som används vid informationsinhämtning, dessa är primär och sekundär datainsamling. Skillnaden mellan dem är att primär data hämtas in av forskaren, medan sekundärdata samlas in via teorier, tidigare forskning, dokument, artiklar och böcker.

Då denna uppsats bygger på kvantitativ forskning och en deduktiv ansats har sekundärkällor använts, främst i form av artiklar kring tidigare forskning och teorier på ämnet. Dessa används sedan för att analysera de primärkällor som använts vilka främst tar sin form i årsredovisningar som distribuerats av företagen.

Vid skapandet av den oberoende variabeln, som i detta fall är huruvida det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller inte, har årsredovisningarna alternativt information hämtad från företagens hemsidor använts, vilket därmed är primärdata. Data har samlats in genom manuell textanalys (Li, 2010a). Denna metod har nackdelar, till exempel att det tar lång tid (Core, 2001; Li, 2010b). Detta leder ofta till att undersökningarna har mindre stickprov som begränsar omfattningen av resultatet i undersökningen, även replikerbarheten försvåras. För att minska effekten av dessa nackdelar har ett större stickprov använts samt ett försök till en tydlig beskrivning av metod och tillvägagångssätt har utförts.

Ord som använts vid sökning efter positivt beskrivande ord av de anställda		
anställd	arbetskraft	chef
medarbetare	arbetsstyrka	ledarskap
personal	arbetare	intern
personalstyrka	ledare	intressent
arbetstagare	lärling	praktikant

Tabell 1: Uppställning av de ord som använts vid datainsamling.

För att öka replikerbarheten har endast de positivt beskrivande ord som står i anslutning till (i samma stycke) och syftar till orden i tabellen ovan räknats. Intressent har endast räknats de gånger det tydligt framgår att företaget ser den anställde som en intressent. Dessa ord har valts ut för att göra metoden tydligare då många andra ord, som till exempel säkerhet, lätt kan syftas till produkter och kunder istället för medarbetarna. Därför har denna avgränsning valts och alla de ord som redovisas i bilaga 1 räknas därmed inte alla gånger de förekommer, utan enbart de gånger de har en direkt koppling till företagets anställda.

3.5 Studiens variabler

I denna studie skall det via den oberoende variabeln undersökas om det finns en statistisk skillnad samt korrelation med förutbestämda beroende variabler. Bryman & Bell (2011) menar att utformningen av dessa variabler skall operativt beskrivas för hur de definierats, detta följer nedan.

3.5.1 Beroende variabel

Den beroende variabeln i första och sista hypotestesterna i denna studie är antalet positivt beskrivande ord kring de anställda i bolagens årsredovisningar. Denna variabel blir beroende då denna studie granskar användandet av beskrivande positiva ord angående de anställda i årsredovisningen beroende på om det finns arbetstagarrepresentanter eller inte. Variabeln antal positivt beskrivande ord av de anställda blir därför beroende av styrelsens uppbyggnad. I testet av den andra hypotesen är antal kommunikationsbeskrivande ord den beroende variabeln.

3.5.2 Oberoende variabel

I denna studie är den oberoende variabeln i första och andra hypotestesterna om företagen har arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller inte. Denna variabel består av binära tal i den statistiska analysen, där företag med representanter benämns med en 1:a, medan de utan representanter tilldelas en 0:a.

På samma sätt som i första och andra hypotestesten användes binära tal vid analys om de positivt beskrivande orden angående de anställda påverkas av kön på arbetstagarrepresentanterna i styrelsen eller inte. Därmed är den oberoende variabeln i tredje hypotestestet kön på arbetstagarrepresentanten. När det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i företaget tillhörde företaget grupp 1, företag som enbart hade manliga representanter tilldelades grupp 0. De företag som inte hade några representanter uteslöts i detta test.

Vid skapandet av de oberoende variablerna har källor i form av framförallt årsredovisning och i vissa fall även företagens hemsidor använts för att säkerställa antalet arbetstagarrepresentanter i företagets styrelse.

3.6 Kodningsmanual

Bryman & Bell (2011) menar att kodningsmanualen är ett lexikon för kodning och skall underlätta för framtida forskning. Används en tydlig kodningsmanual kan forskningen lättare replikerars i framtiden. Om detta är möjligt ökar tillförlitligheten för forskningen. Då denna undersökning bygger på subjektiv information är det viktigt att metoden är tydlig och följs fullt ut vid räkning av positivt beskrivande ord kring de anställda för att undersökningen skall vara replikerbar. Därmed är förklaringen av tillvägagångssätt vitalt i denna uppsats då målet är att den skall vara replikerbar och skapa en möjlighet för mer utvecklad forskning inom området i framtiden.

De nyckelord som används vid sökning av data till denna uppsats är först och främst arbetstagarrepresentanter. Sökorden för årsredovisningarna är de positiva ord som via egen metod framställts, dessa presenteras i bilaga 1.

3.7 Dataanalys

Data behöver vara normalfördelad, men enligt centrala gränsvärdessatsen är populationen i denna undersökning normalfördelad då den består av 100 observationer i respektive år (Dahmström, 2000). Enligt centrala gränsvärdessatsen räcker det att ha 30 observationer för att en normalfördelad stickprovpopulation skall kunna antas (Lantz, 2003). Detta gäller så länge den ursprungliga populationen kan anses vara normalfördelad. Detta krav uppfylls i denna studie eftersom undersökningen innehåller fler än 30 observationer. Därmed kan stickprovpopulationen anses vara normalfördelad även om de data som undersöks i stickprovet inte antas vara normalfördelade.

3.8 Motivering val av statistiska test

Programmet som använts till den statistiska analysen är SPSS då detta program använts av författarna vid tidigare statistiska undersökningar. Eftersom data i denna undersökning består av icke-parametrisk ordinal och intervalldata, där medelvärden i de två grupperna ska jämföras, användes ett Mann-Whitney U test. En medelvärdesberäkning genomfördes för att undersöka medelvärden i användningen av de positivt beskrivande orden av de anställda mellan de två grupperna, vilket kan ge underlag för en analys, samtidigt som det går att utläsa standardavvikelsen i data. Även korrelationen mellan variablerna har undersökts. För att kunna göra en korrelationsanalys med den icke-parametriska data som använts i denna studie användes Spearmans rangkorrelation. I alla test har en signifikansnivå på 0,01 beslutats att användas.

3.9 Reliabilitet och validitet

Enligt Bryman & Bell (2011) ökar reliabiliteten när en observation kan få samma resultat trots att en tid har passerat mellan observationerna. Detta kan uppnås i denna undersökning då det är årsredovisningar som använts vid datainsamling, vilka inte ska ändras över tid. Denna kvantitativa undersökning bygger på 200 observationer, där 100 företag under två år ingår. Genom fler observationer kan en generalisering, att resultatet från denna undersökning med 100 svenska bolag skulle kunna tillämpas på övriga svenska bolag på marknaden, antas. Dock behöver företagen vara i ungefär

samma storleksklass som de som använts i denna undersökning, en generalisering på små familjeägda aktiebolag är inte trolig att bli korrekt. För att öka reliabiliteten i denna typ av undersökning är kvantitativa forskningsmetoder att föredra då de objektiva måtten tar bort värderingar och tolkningar (Bryman & Bell, 2011). Eftersom denna uppsats använder kvalitativ data kring de anställda från årsredovisningar och gör om dem till kvantitativ information i en statistisk analys ökar reliabiliteten då de subjektiva orden omvandlas till objektiva siffror. För att öka och underlätta replikerbarheten har en tydlig avgränsning och metodbeskrivning genomförts och presenterats.

God validitet innebär att man faktiskt mäter det man vill mäta (Bryman & Bell, 2011). I denna uppsats är meningen att ta reda på hur anställda beskrivs i de olika företagens offentliga årsredovisningar. Därför har offentliga årsredovisningar (framvagn, förvaltningsberättelse samt riskavsnitt) granskats.

3.10 Metod för framställning av “positiva ord”

Metoden för framställandet av de positivt beskrivande orden kring de anställda var att först granska 50 årsredovisningar som delades upp jämnt mellan författarna. Utgångspunkten låg i att söka på orden “medarbetar”, “anställd”, “personal”, “intern”, “lärling” och “praktikant” för att få fram de stycken där de anställda diskuterades. I de fall då företagen tydligt angett att medarbetarna/anställda/personalen är en intressent lades “intressent” med i den första sökningen. Därmed räknas inte beskrivning av leverantörer eller återförsäljare in, även om de samarbetar och nästan räknas som anställda i bolaget i vissa fall.

Som tidigare nämnts undersöktes inte delarna med de finansiella rapporterna, noter samt hållbarhets- och bolagsstyrningsrapporter. Avsnittet kring företagets risker har tagits med i undersökningens datainsamling, dock enbart de tillfällen då den inte är en del av bolagsstyrningsrapporten. Delen i årsredovisningarna som beskriver företagets Code of conduct och arbete med etiska frågor räknas in medan hållbarhetsrapporter, som tidigare nämnts, inte inkluderats i denna undersökning. Detta för att vissa företag har en integrerad hållbarhetsrapport i årsredovisningen, medan andra publicerar den separat eller inte alls. Anledningen till beslutet att exkludera hållbarhetsredovisningen är för att få ett mer enhetligt resultat mellan företagen. Därmed undersöktes enbart framvagn, förvaltningsberättelse och riskavsnittet i de fall som nämndes ovan. Via denna metod hittades ord och beskrivningar som användes av företagen vid beskrivning av sina anställda.

Ord som var positiva och talade gott om de anställda, samt gav en antydning till att de är en tillgång för företaget, sparades och delades upp i kategorier. Eftersom många företag använder olika ord för att beskriva liknande innebörd, till exempel att de vill framstå som en attraktiv arbetsplats antecknades de mest frekvent använda av dessa ner. I fallet med attraktiv arbetsplats beskrev vissa företag att de ville vara attraktiva, medan andra nämnde employee branding, stärka varumärket eller viljan att behålla sina anställda. Detta gjorde att kategorier behövde skapas och underkategorier av ord användes för att genomsöka de kommande företagen.

I nästa steg studerades ett företag var som granskats enskilt för att sedan gemensamt gå igenom resultatet. Detta ledde till att ytterligare metoder och avgränsningar diskuterades fram för att säkerställa att tankesättet var lika hos författarna av

uppsatsen. Detta var nödvändigt för att generera samma resultat, för att på så sätt öka replikerbarheten.

Därefter undersöktes de 50 årsredovisningarna igen med de tidigare redogjorda grundorden i tabell 1 som benämner de anställda, tillsammans med de beskrivande positiva ord som sammanställts efter den första undersökningen, se bilaga 1. När detta slutförts granskades resterande 150 årsredovisningar och orden räknades på samma sätt som de första 50.

Antalet användningar av ord beräknades med vissa avgränsningar. Orden räknades alla gånger de via styckesindelning och meningsindelning förekom och syftade till orden anställd, medarbetare eller personal. De räknades alla gånger de förekom i stycket, i rubriker samt ingresser. Orden eller styckena måste dock relatera till medarbetarna på något sätt för att räknas. Om det till exempel står "utveckling av organisationen, produkter eller den hållbara utvecklingen" räknas inte ordet utveckling trots att "medarbetare" står i meningen under. Något företag använde uttrycket "genom hela organisationen, från styrelse och nedåt" detta tolkades då som ordet "internt".

Ord som "kompetensutveckling" och "talangutveckling" räknas som två positivt beskrivande ord vardera, en för kompetens/talang och en för utveckling. Står det "öka kompetens", "öka kunskap" eller "höja kompetens", tolkas det som utveckling. Även om rätt finns med som ord räknas det enbart när det används vid "rätt medarbetare" eller "rätt personal". Därmed räknas det endast som ett ord på kompetenskategori om det står rätt kompetens, istället för två. Står det kunskapsöverföring räknas det som ett ord under kategorin kunskap.

De gånger ledarskap nämns räknas det som ett ord, även om det till exempel står "utveckla ledare". Detta val bygger på att utvecklingen skall rikta sig mot utveckling av medarbetare och inte ledare. Detsamma gäller om det står "engagerade ledare", då räknas ordet ledare, men inte engagerade eftersom det inte syftar till att höja sina medarbetare genom positiva ord.

I vissa fall benämner företagen sina anställda med titel på deras tjänst inom företaget istället för ord som "medarbetare", "anställd" eller "personal". I dessa fall har det då tolkats som att det stod medarbetare, och de positivt beskrivande ord som stod i anknytning räknades. Vilka företag samt vilka titlar de anställda har presenteras i bilaga 3.

När det står "säker arbetsmiljö" har detta endast räknats som ett ord, säker är då det ord som ansetts positivt och därmed räknats. Anledningen är att enbart ordet arbetsmiljö i detta fall inte säger något i sig om att den är bra eller skall förbättras utan det är säker som beskriver arbetsmiljön. Står det istället "vi arbetar för att förbättra arbetsmiljön" räknas arbetsmiljö som ett ord. Detta grundas i att de då påvisar att de tänker på arbetsmiljön och vill göra den bättre för sina anställda.

Även ord som i annat fall är positivt, men som i detta fall används på ett negativt sätt räknas inte med. Ett exempel är Postnord som i sin årsredovisning angav att deras ledarskap- och medarbetarindex inte gav bra resultat. Eftersom orden då får en

negativ innebörd räknas de inte med även om de rapporterade om medarbetarnas situation.

Även om ordet “medarbetare” står i samband med ord som kompetens och utveckling under rubriken rörlig ersättning, har de endast räknats om det tydligt framgår att belöning, bonus eller rörlig ersättning utgår till lägre anställda. Detta för att det ofta framkommer senare i stycket att det är ledande befattningshavare och framförallt Vd:n det syftas till vid denna användning av ordet “medarbetare”, exempel finns i Swecos årsredovisning 2010.

I de koncernföretag där dotterbolag redovisas har dessa tagits med i undersökningen, även om det ofta bara är kopierade delar från dotterbolagens egna årsredovisning. Detta för att kunna samla in bolagens alla ord kring de egna och dotterbolagens anställda. Portföljbolags integrerade årsredovisningar i moderbolagets räknades med vid framställandet av moderbolagets positivt beskrivande ord kring de anställda om det beskrivs att det är ett aktivt ägarinnehav som bedrivs.

3.11 Begränsning studie

Begränsningar i denna studie är framförallt att forskningen inte går att göra på liknande sätt i till exempel USA eftersom de, som tidigare nämnts, inte använder sina fackliga förbund på samma sätt som Sverige. Dock är denna studie ett intressant komplement till tidigare forskning på ämnet då den största delen av forskningen hittills bedrivits i just USA.

Ytterligare begränsning är att de stora textdelarna i årsredovisningar granskats, därmed har även delar som inte är reglerade eller är ett krav enligt IFRS undersökts vilket kan göra att tillförlitligheten i dessa uppgifter inte är fullständig. Det kan finnas en risk för att det som beskrivs i de oreglerade delarna endast är window dressing för att få det att låta bra för intressenter och locka nya medarbetare.

Fler begränsningar är att endast 100 bolags årsredovisningar har granskats. För att göra studiens resultat mer tillförlitligt hade det varit lämpligt att undersöka fler årsredovisningar för att undersöka om liknande resultat uppnås.

Denna studie är baserad på de utvalda orden, vissa företag formulerar sig olika eller med andra ord. Detta gör att vissa företags positivitet kring medarbetarna inte räknats med då de använt “fel” ord jämfört med dem som användes i metoden för denna studie eller att de väljer att använda sig av engelska ord och begrepp i sin svenska årsredovisning. Detta är en begränsning i den valda metoden, men då orden valdes ut genom granskning av 50 stycken årsredovisningar är det troligt att många kommit med. En mer omfattande studie i framtiden hade kunnat inkludera fler ord och synonymer till de ord som tagits med i denna undersökning. Även den mänskliga faktorn är en begränsning i detta fall eftersom datainsamling skett manuellt.

4. Empiri

I detta empiriska kapitel presenteras de statistiska undersökningar som krävts för att kunna besvara undersökningens frågeställning samt de resultat dessa genererat. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av de resultat den statistiska undersökningen genererat.

4.1 Test: Skillnad i antal positivt beskrivande ord angående de anställda om representanter finns?

H_{01a} : Användandet av positivt beskrivande ord angående de anställda i årsredovisningen är identiskt oavsett om det finns arbetstagarrepresentanter eller inte.

H_{a1a} : Användandet av positivt beskrivande ord angående de anställda i årsredovisningen är inte identiskt om det finns arbetstagarrepresentanter.

2015	Antal	Positivt beskrivande ord
Representanter	74	6 812
Inga representanter	26	1 318
2010		
Representanter	67	2 968
Inga representanter	33	887

Tabell 2: Totala antalet ord från alla företagen som undersökts i studien.

Antal ord i genomsnitt per sida	Totalt antal positivt beskrivande ord	Totalt antal sidor	Positivt beskrivande ord per sida
2015	8240	10683	0,771318918
2010	3855	9619	0,400769311

Tabell 3: Antal ord i genomsnitt per totalt antal sidor.

För att kunna se om det finns en statistisk skillnad mellan grupperna, de som har arbetstagarrepresentanter och de som inte har det, och i användandet av positivt beskrivande ord angående de anställda i årsredovisningen utfördes två statistiska tester. Eftersom de data som undersöktes bestod av intervalldata som beroende variabel och ordinal data som oberoende variabel, vilka dessutom var binära tal, användes Mann-Whitney U test. Genom detta test genereras svar på uppsatsens frågeställning. Utifrån resultatet går det att avgöra om det finns en möjlighet att arbetstagarrepresentanter kan ha en påverkan på tonen i beskrivningen av de anställda.

För att kunna göra en jämförelse mellan åren och för att undersöka om årsredovisningen blivit längre samt om fler positivt beskrivande ord kring de anställda används 2015 än 2010 genomfördes en undersökning med totala antal sidor i

årsredovisningen och totalt antal positivt beskrivande ord. Ett genomsnitt beräknades där det går att utläsa att det är fler positivt beskrivande ord av de anställda per sida år 2015 jämfört med 2010.

2015	Medel-rang	Signifikans Mann-Whitney U	Medel-värde	Standard-avvikelse	Korrelation	P-värde Korrelation
1	55,30	0,005	93,53	69,33	0,281	0,005
0	36,83		50,73	49,27		

Tabell 4: Resultat test positivt beskrivande ord angående de anställda 2015, där 1 står för de företag med arbetstagarrepresentanter och 0 för de företag som inte har representanter.

4.1.1 Mann-Whitney U test 2015

Resultatet av det första hypotestestet, om det finns en signifikant skillnad i användandet av positivt beskrivande ord angående de anställda mellan de två grupperna 2015, visar att medelrangen i den grupp som har arbetstagarrepresentanter är högre än medelrangen i den grupp som inte har det, 55,30 relativt 36,83. I test statistics i SPSS genereras signifikansen i testet, i detta fall är den 0,005, vilket är lägre än den valda signifikansnivån. Detta visar på att nollhypotesen skall förkastas. Eftersom p-värdet är lägre än 0,01 är skillnaden mellan grupperna signifikant, vilket innebär att nollhypotesen förkastas. Det går därmed att säga att det finns en signifikant skillnad i användandet av positivt beskrivande ord mellan de två grupperna.

4.1.2 Medelvärde 2015

För att kunna se hur spridningen i datan ser ut samt undersöka medelvärdet mellan grupperna användes funktionen mean. Detta visade att gruppen med arbetstagarrepresentanter har ett betydligt högre medelvärde av positivt beskrivande ord av de anställda (93,53) jämfört med gruppen som inte har det (50,73). Resultatet visar att det är en stor skillnad i hur positivt anställda beskrivs om det finns arbetstagarrepresentanter närvarande i styrelsen jämfört med om det inte finns. Detta indikerar på att det skulle kunna finnas en möjlighet att arbetstagarrepresentanter i styrelsen är en förklaring till en ökad användning av positivt beskrivande ord i årsredovisningen. Dock är detta inget som är statistiskt säkerställt eftersom det inte genereras någon signifikans nivå i means undersökningen.

Standardavvikelsen i datan är hög, 69,33 för gruppen med arbetstagarrepresentanter och 49,27 för gruppen utan. Detta visar att det är en stor spridning i datan. Att det skulle finnas en hög spridning var något som antogs redan innan eftersom datan i stickproven inte antogs vara normalfördelade. Antagandet var att det skulle finnas fler positivt beskrivande ord angående de anställda i de årsredovisningar vars företag hade arbetstagarrepresentanter i styrelsen.

4.1.3 Korrelationsanalys 2015

H_{0b} : Det finns ingen korrelation mellan antalet positivt beskrivande ord angående de anställda och arbetstagarrepresentanter i styrelsen.

H_{a1b} : Det finns en korrelation mellan antalet positivt beskrivande ord angående de anställda och arbetstagarrepresentanter i styrelsen.

För att undersöka om det resultat som genererats verkligen är korrekt genomfördes ytterligare ett statistiskt testen, korrelationsanalys. Detta test genererade liknande resultat som ovan utförda undersökningar. Korrelationsanalysen visade att det finns en korrelation mellan användandet av positiva beskrivande ord angående de anställda och att det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen. Korrelationen är dock låg, 0,281. Testet är även signifikant vilket betyder att det går att säga att det finns en korrelation.

2010	Medel-rang	Signifikans Mann-Whitney U	Medel-värde	Standard-avvikelse	Korrelation	P-värde Korrelation
1	56,84	0,002	44,3	30,16	0,313	0,002
0	37,64		26,88	29		

Tabell 5: Resultat test positivt beskrivande ord av de anställda 2010, där 1 står för de företag med arbetstagarrepresentanter och 0 för de företag som inte har representanter.

4.1.4 Mann-Whitney U test 2010

I hypotestestet kring hur det ser ut 2010 genereras liknande resultat. Gruppen som har arbetstagarrepresentanter i styrelsen har en högre medelrang (56,84) än den som inte har det (37,64) när Mann-Whitney U testet genomförs. Även detta test är signifikant på 0,01 signifikansnivå.

4.1.5 Medelvärde 2010

Medelvärdesberäkningen genererade liknande resultat, gruppen med representanter har ett medelvärde på 44,30 och gruppen utan på 26,88. Detta ger ytterligare en indikation på att den första hypotesen i denna uppsats är bekräftad. Standardavvikelsen var i detta fall 30,16 för gruppen med representanter och 29 för gruppen utan.

4.1.6 Korrelationsanalys 2010

Korrelationsanalysen för 2010 visar även den på att det finns en korrelation mellan att ha arbetstagarrepresentanter i styrelsen och antal positivt beskrivande ord på 0,313. Resultatet på signifikansen var 0,002, testet är därmed signifikant. Nollhypotesen skall förkastas då det finns statistiska bevis på att det finns en korrelation, vilket stämmer överens med resultatet i Mann-Whitney U testet.

4.1.7 Skillnad mellan 2010 och 2015

Alla undersökningar i denna fråga visar på att det inte är någon skillnad mellan åren. Det finns en signifikant skillnad i användandet av positivt beskrivande ord kring de anställda om man har arbetstagarrepresentanter i styrelsen relativt om man inte har det.

4.2 Test: Ökad kommunikation om representanter finns?

För att undersöka hur arbetstagarrepresentanter kan påverka tonen mer specifikt beslutades det att genomföra en undersökning för om antalet beskrivande ord

angående kommunikation skiljer sig åt mellan grupperna. Antagandet här är att gruppen med arbetstagarrepresentanter ska ha en mer frekvent användning av de valda kommunikationsorden (se ordgrupp 16 i bilaga 1) än den grupp som inte har representanter i styrelsen. Detta antagande grundas på Furubotn & Wiggins (1984) forskning om att arbetstagarrepresentanter i styrelsen ökar informationstransparensen och kommunikationen.

Hypotesen i detta fall blir därmed:

H_{02a}: Det är ingen skillnad mellan grupperna i användningen av kommunikationsbeskrivande ord.

H_{a2a}: Det är skillnad mellan grupperna i användningen av kommunikationsbeskrivande ord.

2015	Antal	Antal kommunikationsord
Representanter	74	617
Inga representanter	26	102
2010		
Representanter	67	227
Inga representanter	33	87

Tabell 6: Totala antalet kommunikationsord från alla företag som undersökts i studien.

2015	Medel-rang	Signifikans Mann-Whitney U	Medel-värde	Standard-avvikelse	Korrelation	P-värde Korrelation
1	50,60	0,953	7,39	8,05	0,006	0,953
0	50,21		7,23	7,61		

Tabell 7: Resultat test kommunikationsord 2015, där 1 står för de företag med arbetstagarrepresentanter och 0 för de företag som inte har representanter.

4.2.1 Mann-Whitney U test 2015

Resultatet från den statistiska analysen för 2015 påvisar att medelrangen är 50,60 i gruppen med arbetstagarrepresentanter och 50,21 i gruppen som inte har representanter. Signifikansen i testet är 0,953 vilket betyder att det är låg sannolikhet att det finns en skillnad mellan grupperna. Nollhypotesen kan därmed inte förkastas.

4.2.2 Medelvärde 2015

En medelvärdesberäkning genomfördes även här. Utifrån resultatet av denna undersökning kan det utläsas att gruppen med arbetstagarrepresentanter använder i medel 7,39 kommunikationsbeskrivande ord och gruppen utan arbetstagarrepresentanter använder i medel 7,23 kommunikationsbeskrivande ord. Standardavvikelsen är i detta fall 8,05 i gruppen med representanter och 7,61 för gruppen utan arbetstagarrepresentanter.

4.2.3 Korrelationsanalys

H_{0b} : Det finns ingen korrelation mellan antal kommunikationsbeskrivande ord och arbetstagarrepresentanter i styrelsen.

H_{a2b} : Det finns en korrelation mellan antal kommunikationsbeskrivande ord och arbetstagarrepresentanter i styrelsen.

Korrelationsanalysens resultat styrker resultatet som genererades i Mann-Whitney testet, det finns ingen korrelation (0,006) mellan antalet kommunikationsord och att det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen. Signifikansen i detta test var 0,953 vilket betyder att nollhypotesen inte kan förkastas.

2010	Medel-rang	Signifikans Mann-Whitney U	Medel-värde	Standard-avvikelse	Korrelation	P-värde Korrelation
1	48,93	0,434	2,88	3,28	-0,079	0,437
0	53,68		4,15	5,23		

Tabell 8: Resultat test kommunikationsord 2010, där 1 står för de företag med arbetstagarrepresentanter och 0 för de företag som inte har representanter.

4.2.4 Mann-Whitney U test 2010

För att undersöka om det såg annorlunda ut 2010 genomfördes samma statistiska undersökningar även för detta år. Resultatet i Mann-Whitney U testet visade att gruppen med arbetstagarrepresentanter har en lite högre medelrang än gruppen som inte har det, 53,68 relativt 48,93. Signifikansen är i detta fall 0,434, alltså högre än den valda signifikansnivån. I och med detta resultat kan nollhypotesen inte heller i detta fall förkastas. Det finns därmed inte en skillnad mellan grupperna i användandet av kommunikationsbeskrivande ord i årsredovisningen.

4.2.5 Medelvärde 2010

Medelvärdesberäkningen redovisar ett resultat där gruppen med representanter hade ett medelvärde på användandet av kommunikationsbeskrivande ord på 2,88 och standardavvikelsen 3,28 och gruppen utan representanter hade ett medelvärde på 4,15 med en standardavvikelse på 5,23.

4.2.6 Korrelationsanalys 2010

Korrelationstestet visar på en negativ korrelation, -0,079. Detta kan tolkas som att företag skriver mindre om kommunikation om de har arbetstagarrepresentanter än om de inte har det. Dock är testets signifikans 0,437, därmed kan nollhypotesen inte förkastas. Detta innebär att det inte går att dra några statistiskt säkerställda analyser från detta resultat.

4.2.7 Skillnad mellan 2010 och 2015

Även i denna undersökning är det ingen skillnad på resultatet mellan åren. Det finns ingen signifikant skillnad vare sig 2010 eller 2015.

4.3 Test: Skillnader mellan representanters kön?

H_{03a} : Användandet av positivt beskrivande ord angående de anställda i årsredovisningen är identiskt oavsett hur könsfördelningen i arbetstagarrepresentationen ser ut.

H_{a3a} : Användandet av positivt beskrivande ord angående de anställda i årsredovisningen är inte identiskt oavsett hur könsfördelningen i arbetstagarrepresentationen ser ut.

	Antal företag med arbetstagarrepresentanter	Företag med minst en kvinnlig representant	Antal positivt beskrivande ord totalt i företag med representanter	Antal positivt beskrivande ord i företag med kvinnliga representanter
2015	74	36	6 743	2953
2010	67	37	2928	1523

Tabell 9: Fördelning av kön på företagens arbetstagarrepresentanter samt fördelning positivt beskrivande ord angående de anställda.

2015	Medelrang	Signifikans Mann-Whitney U	Medelvärde	Standardavvikelse	Korrelation	P-värde Korrelation
1	34,30	0,189	80,87	56,91	-0,154	0,191
0	40,88		106,89	79,01		

Tabell 10: Resultat test om det finns en skillnad i användande av positivt beskrivande ord angående de anställda mellan grupper av olika kön 2015. 1 innebär att det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i styrelsen och 0 att det enbart är män.

När det nu fastställts att det finns en möjlighet att arbetstagarrepresentanter är en förklaring till en positivare beskrivning av de anställda kan ytterligare analys genomföras. För att fortsätta analysen valdes det att göra ett test om arbetstagarrepresentanternas kön kan ha en påverkan på tonen i beskrivningen av de anställda. För att få svar på om det finns ett samband mellan positivt beskrivande ord och kön utfördes ytterligare statistiska analyser, både för 2015 och 2010. Antagandet i detta test är att det inte finns någon skillnad mellan användande av positiva ord som beskriver de anställda och kön på arbetstagarrepresentanter. Detta antagande baseras på den tidigare forskning som nämnts i denna studie angående kvinnligt ledarskap, i tron om att denna undersökning ska bekräfta den kunskap som finns.

4.3.1 Mann-Whitney U test 2015

Det första testet för denna hypotes, Mann-Whitney U testet, gav resultatet att i de fall endast män sitter som representanter i styrelsen är medelranken på antal positivt beskrivande ord högre än om det finns kvinnor i styrelsen, 40,88 relativt 34,30. Signifikansen i testet är 0,189 och är därmed högre än signifikansnivån, vilket betyder att nollhypotesen inte kan förkastas.

4.3.2 Medelvärde 2015

Inte oväntat ger medelvärdesberäkningen liknande resultat, de företag med minst en kvinnlig representant har endast ett medelvärde på 80,87 medan de företag med enbart manliga representanter har ett medelvärde på 106,89. Standardavvikelsen var här 56,91 för gruppen med minst en kvinnlig representant och 79,01 för gruppen med enbart manliga representanter.

4.3.3 Korrelationsanalys 2015

H_{03b} : Det finns ingen korrelation mellan antal positivt beskrivande ord angående de anställda om de anställda i årsredovisningen och att det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i styrelsen.

H_{a3b} : Det finns en korrelation mellan antal positivt beskrivande ord angående de anställda om de anställda i årsredovisningen och att det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i styrelsen.

Även för denna undersökning genomfördes olika test för att försäkra att liknande resultat genereras. Korrelationen visade i detta fall på ett negativt samband, -0,154. Det finns därmed inte mycket samband mellan variablerna men den som går att urskilja är negativ. Signifikansen i testet är 0,191, därmed kan nollhypotesen inte förkastas. Det går inte att med den givna signifikansnivån att säga att det finns ett samband mellan antal positiva ord om de anställda i årsredovisningen och att det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i styrelsen.

	Medel	Signifikans	Medel-	Standard-		P-värde
2010	-rang	Mann-Whitney U	värde	avvikelse	Korrelation	Korrelation
1	30,69	0,179	41,16	32,65	-0,167	0,181
0	37,09		48,45	27,24		

Tabell 11: Resultat test om det finns en skillnad i användande av positiva ord om de anställda mellan grupper av olika kön 2010. 1 innebär att det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i styrelsen och 0 att det enbart är män.

4.3.4 Mann-Whitney U test 2010

Samma statistiska test genomfördes på hur det såg ut 2010. Mann-Whitney U testet gav resultatet 30,69 i medelrang där minst en kvinna är representant och 37,09 i medelrang vid enbart manliga representanter. Detta visar även här att det ser ut som att de företag med endast manliga arbetstagarrepresentanter i styrelsen beskriver sina anställda mer positivt än de med minst en kvinnlig representant. Signifikansen i detta test är 0,179, därmed ger denna analys samma svar som för 2015, det går inte att förkasta nollhypotesen.

4.3.5 Medelvärde 2010

Medelvärdesberäkningen gav ett resultat där medelvärdet för de företag med minst en kvinnlig representant är 41,16 och de med enbart manliga representanter är 48,45, vilket ger ytterligare en indikation på att nollhypotesen inte kan förkastas. För dessa data är standardavvikelsen 32,65 för gruppen med minst en kvinnlig representant och 27,24 för gruppen med enbart manliga representanter.

4.3.6 Korrelationsanalys 2010

För 2010 är det även här negativ korrelation mellan användande av kommunikationsord och kvinnliga arbetstagarrepresentanter i styrelsen, $-0,167$. Signifikansen i detta test var $0,181$, vilket innebär att nollhypotesen inte kan förkastas.

4.3.7 Skillnad mellan 2010 och 2015

Inte heller i detta fall finns en signifikant skillnad mellan åren. Resultatet är detsamma både 2010 och 2015, nollhypotesen kan inte förkastas vilket betyder att vi inte kan dra en statistisk slutsats kring huruvida kvinnliga arbetstagarrepresentanter i styrelsen påverkar beskrivningen av de anställda i årsredovisningen. Däremot gick det att urskilja att de företag med enbart manliga arbetstagarrepresentanter hade en lite högre nominell användning av positivt beskrivande ord i årsredovisningen.

4.4 Sammanfattning av empiri

Sammanfattningsvis, i denna del har de statistiska resultaten presenterats där de hypoteser som fanns vid undersökningens start har testats. De resultat som genererats ur dessa är att nollhypotesen angående användande av positivt beskrivande ord angående de anställda i de två grupperna, med och utan arbetstagarrepresentanter, kunde förkastas då resultatet visade att det finns en signifikant skillnad mellan grupperna både år 2015 och 2010. I medelvärdesberäkningen kunde det utläsas att datan för de båda grupperna hade hög standardavvikelse vilket tyder på en stor spridning. Beslutet att förkasta nollhypotesen förstärktes genom att liknande resultat genererades i korrelationstestet.

När det bevisats att det fanns en signifikant skillnad genomfördes ytterligare en undersökning. Denna gång undersöktes det om det finns en signifikant skillnad i användningen av kommunikationsbeskrivande ord mellan de två grupperna. Detta test resulterade i högt p-värde både för 2015 och 2010 vilket betyder att nollhypotesen inte kan förkastas. Det finns därmed ingen signifikant skillnad i användandet av kommunikationsbeskrivande ord mellan om man har arbetstagarrepresentanter eller inte. Detta bevisades ytterligare vid genomförandet av korrelationsanalysen då även detta test resulterade i att nollhypotesen inte kunde förkastas.

Avslutningsvis genomfördes ett test på om det finns en signifikant skillnad mellan användandet av positiva ord som beskriver de anställda och kön på arbetstagarrepresentanterna, beroende på om det finns minst en kvinnlig representant i styrelsen eller om det enbart är män. I denna undersökning kunde nollhypotesen inte förkastas eftersom signifikansen var högre än den valda signifikansnivån. Detta indikerar på att det inte finns en signifikant skillnad i användandet av positiva ord om de anställda mellan grupperna. Även här blev resultatet detsamma för 2010 som 2015, det gick inte att förkasta nollhypotesen. Liksom första testet, angående om det finns en skillnad om det finns arbetstagarrepresentanter eller inte, är standardavvikelsen hög. Korrelationsanalysen gav liknande svar, det finns ingen korrelation mellan antal positivt beskrivande ord och att det finns minst en kvinnlig representant i styrelsen.

5. Analys

I detta kapitel diskuteras resultatet från empirin tillsammans med tidigare forskning som presenterats i inledning och referensram samt de teorier som studien bygger på.

5.1 Utveckling från industri- till tjänstesamhälle

Empirin visar att antalet företag med representanter ökat från 67 till 74 stycken från 2010 till 2015. Användningen av positivt beskrivande ord kring de anställda i årsredovisningarna har i nominella tal ökat från 2 968 stycken år 2010 till 6 812 år 2015. Även i relation till antalet sidor kan en liten ökning urskiljas, från 0,4 till 0,77 antal positivt beskrivande ord per sida när det totala antalet sidor i alla företags årsredovisning används, med undantag för hållbarhetsavsnitt längre än två sidor. Eftersom det totala antalet sidor inte skiljer sig märkvärdigt mellan 2010 och 2015 (9615 relativt 10669) går det inte att säga att årsredovisningen blivit signifikant mycket längre på fem år. Detta skulle kunna ses som ett argument mot Hales et al. (2011) forskning att årsredovisningarna blir längre. Dock är det mycket möjligt att denna femårsperiod är för kort för att påvisa en sådan skillnad. Däremot går det, som tidigare nämnts, att se en stor skillnad i nominella tal i hur användningen av positivt beskrivande ord angående de anställda har ökat. Därmed blir det en skillnad när man studerar antalet positivt beskrivande ord i relation till antal sidor. Dessa öknings skulle kunna vara en indikation på att området kring arbetstagarrepresentanter och företagets vilja att tala gott om sina anställda har följt med utvecklingen mot ett starkare tjänstesamhälle och ett ökat fokus på CSR där de anställda ses som en viktig resurs inom företaget. Detta stärker tesen, som presenterades i inledningen, att de anställda får ett allt större värde i dagens företag och i tjänstesamhället. Dock är detta inget som testats statistiskt i denna undersökning.

Window dressing är ett fenomen som diskuterats kort tidigare i denna studie. Det finns en möjlighet att det har en påverkan på resultatet. Eftersom företag som har arbetstagarrepresentanter i styrelsen endast ökat med sju bolag medan det totala antalet använda positivt beskrivande ord av de anställda ökade med 3 844, väcks tanken om arbetstagarrepresentanter har så stor påverkan på beskrivningen eller om det finns ytterligare faktorer som bättre förklarar ökningen. Denna analys leder vidare till att det finns en möjlighet att window dressing har ökat. För att få svar på orsaken till ökningen hade det varit intressant att utföra en kvalitativ studie baserat på intervjuer med de anställda. Ytterligare faktorer som skulle kunna vara orsaken till den ökade användningen av positivt beskrivande ord är, som betraktats under datainsamling i denna undersökning, att även årsredovisningen utvecklats över tid. Utvecklingen ger ytterligare indikation till det som tidigare nämnts, att det blir allt viktigare med subjektivitet i årsredovisningen. Det är inte längre endast det objektiva och de finansiella siffrorna som är av stor vikt för skaparna och användarna av årsredovisningen. Därför finns en möjlighet att det är utvecklingen av årsredovisningen som lett till den ökade användningen av positivt beskrivande ord av de anställda och inte ökningen i användandet av arbetstagarrepresentanter i styrelserna.

Oavsett om det är närvaron av arbetstagarrepresentanter eller inte som påverkar användandet av positiva ord om de anställda kan en analys genomföras angående

anställdas ökade betydelse i tjänstesamhället. Även om denna undersökning endast har en tidsperiod på fem år och tjänstesamhället började växa fram och ta över redan för mer än 50 år sedan kan en ökning observeras. Detta ger en indikation på att de anställdas ställning inom företagen skulle kunna vara under fortsatt utveckling, trots att det gått lång tid sedan industrisamhället började tappa mark.

5.2 Tone management

Enligt tidigare forskning angående tone management i externredovisningen, bland annat Huang et al. (2014) och Hales et al. (2011), blir det allt viktigare hur man formulerar sig i årsredovisningen. Det är viktigare att beskriva händelser i historier och vara subjektiv för att skapa förståelse. Det räcker inte längre att enbart redovisa siffror och en faktabaserad förvaltningsberättelse. En anledning till detta skulle kunna vara för att väcka intresse och för att försöka konkurrera om de investerare som enligt Marton et al. (2013) är en av de primära användarna och till vilka externredovisningen skall rikta sig. Det är inte orimligt att anta att även primära intressenter påverkas av att de anställda beskrivs positivt. Det skulle kunna ge en bild av att det är en bra arbetsplats med goda arbetsförhållanden där varje medarbetare känner att de har ett värde. Detta skulle i sin tur kunna indikera på engagerade och drivkraftiga medarbetare. För investerare kan detta vara en positiv upptäckt då engagerad personal skulle kunna vara ett gott tecken på ett effektivt företag, vilket i sin tur kan vara en god investeringsmöjlighet.

Ytterligare anledning till fler positivt beskrivande ord i årsredovisningen skulle kunna vara, som Marton beskriver i sin artikel i Tidningen Balans (2014), att företag idag kan se sin externredovisning som ett medel för att marknadsföra sig. Andra anledningar skulle kunna vara att genom till exempel Vd-brev och övrig text i framvagnen ge mer information och förklaring till vad som hänt i företaget, men också hur förväntningarna för framtiden ser ut. Tone management kan som tidigare nämnts användas för att manipulera investeraren (Huang et al., 2014). Tonen kan fungera som ett verktyg för att påverka investerarens uppfattning av företagets värde. Detta påstående ger ytterligare en indikation på att mycket av det som beskrivs i årsredovisningen kan vara window dressing. I detta fall skulle tonen kunna ses som ett sätt att försöka påverka både de anställdas och potentiella investerarens syn på de anställdas vikt i företaget.

Eftersom det är subjektiva uttryck som undersökts i denna studie kan det via den bekräftade hypotesen på den första undersökningen antas att det finns en möjlighet att arbetstagarrepresentanter i styrelsen ökar antalet positivt beskrivande ord angående de anställda i årsredovisningen. Analysen är här att tonen kan förbättras via representation från fackliga organisationer.

5.3 Hur lagarna i Sverige kan påverka

Som tidigare nämnts skiljer sig Sverige gentemot andra länder, framförallt USA, då de fackliga organisationerna här har en stark ställning inom företagslivet och en större möjlighet att påverka de anställdas situation (Johansson & Abrahamsson, 2007). Ytterligare en faktor som gör fackföreningarna starkare i Sverige är lagen för styrelserepresentation. Framförallt i denna lag kan en skillnad beaktas då den i Sverige anses främja de anställdas rättigheter genom att ha rätt till arbetstagarrepresentanter i styrelsen. I USA däremot skapar lagarna, enligt Voss &

Fantasia (2004) hinder för de fackliga organisationerna att bildas och få förhandlingskraft. Därför är Sverige ett intressant land att bedriva denna typ av forskning i just för att de anställda faktiskt har en relativt stor möjlighet att påverka sin arbetsituation, men frågan är just hur mycket lagarna faktiskt påverkar dessa förutsättningar? Då detta är svårt att undersöka i denna typ av uppsats kommer denna fråga endast diskuteras i detta avsnitt.

Lagen om styrelserepresentation lyder att i alla företag med fler än 25 anställda har arbetarna rätt till minst två styrelserepresentanter. Trots de fackliga organisationerna i Sverige görs här ett antagande, baserat på Jensen & Mecklings (1972) studie, att det inte hade varit lika många företag som använt sig av arbetstagarrepresentanter i sina styrelser om lagen inte funnits. Detta utläses ganska tydligt genom att det de senaste fem åren enbart är sju ytterligare företag som tagit in arbetarrepresentanter i sina styrelser utav de observerade företagen i denna studie. Detta kan vara en indikation på att företagen inte tycker att det är viktigt att ta del av kommunikationen med de anställda som arbetstagarrepresentanter i styrelsen leder till, framförallt inte om det varit oreglerat. Dock ska det nämnas att majoriteten av de stora företagen redan idag har arbetstagarrepresentanter i styrelsen. Om detta sedan beror på den befintliga lagen eller på fackliga organisationer är svårt att undersöka i denna typ av uppsats samt att det inte varit syftet med studien.

Lagen skapar en förutsättning för de anställda att få en större inblick i styrelsearbetet genom att ha arbetstagarrepresentanter i styrelsen. Nackdelen med den kan vara att företag tar in representanter i styrelsen, just för att det finns en lag, men nyttjar dem inte på det sätt som är tänkt. Detta kan då bli en negativ effekt på flera sätt. Enligt Yermack (1996) kan då styrelsen bli för stor och därmed ineffektiv. Ytterligare nackdelar kan vara att även om de anställda får mer insyn i styrelsearbetet och representanterna har rösträtt genom påverkan från arbetstagarrepresentanter resulterar det inte automatiskt i att de anställda får bättre arbetsvillkor. Det är möjligt att företag endast har arbetstagarrepresentanter i styrelsen på grund av att det är lagreglerat, men att de sedan inte låter dem ha något inflytande i styrelsearbetet. Men det kan även vara så att de faktiskt får en stor möjlighet till att påverka de anställdas situation. Detta kan kopplas till Hammer et al. (1991) och Christensen & Westenholtz's (1999) forskning kring huruvida arbetstagarrepresentanternas inflytande påverkas av den roll representanten anser sig ta. Deras forskning visade, som tidigare nämnts, att de representanter som anser sig representera företaget får ett större inflytande i styrelsen. De representanter som då anser sig representera företaget kanske därmed förmedlar förslag till styrelsen som att det till exempel är i företagets egna bästa intresse att förbättra villkoren för de anställda. Därigenom kan årsredovisningsarbetet påverkas på ett sådant sätt att de anställda framställs mer positivt.

Martons (2014) teori om att framvagn och förvaltningsberättelse används mer i marknadsföringssyfte kan argumenteras både för och emot i denna studie. Argument emot är att det inte är applicerbart inom det studerade området i denna uppsats eftersom det är representanternas påverkan som undersöks och det antas att fler positivt beskrivande ord av de anställda används tack vare dem och inte på grund av window dressing. Argument för är att det skulle kunna användas i marknadsföringssyfte (window dressing) ändå då arbetstagarrepresentanterna skulle kunna ha åsikten att det är ett bra sätt att marknadsföra företaget. Här kommer diskussionen in om representanterna tycker att de i första hand representerar företaget

eller de anställda. Är de anställda i fokus talar det enligt författarna av denna studie emot att arbetstagarrepresentanterna skulle se användandet av positiva ord kring de anställda som bra marknadsföring då de inte ger en rättvisande bild av företaget som arbetsgivare. De kan via marknadsföringen locka till sig attraktiva medarbetare som sedan blir besvikna på att företaget inte står för dessa positiva åsikter om de anställda. Detta får då motsatt effekt vilket gör att de riskerar att förlora dessa duktiga medarbetare som tidigare tilltalats av marknadsföringen.

5.4 Test: Skillnad i antal positivt beskrivande ord angående de anställda om representanter finns?

Resultatet för studien om det finns någon skillnad mellan användandet av positivt beskrivande ord av de anställda i svenska, till omsättning sett, stora företags årsredovisningar beroende på om de har arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller inte visade att nollhypotesen kunde förkastas. Nollhypotesen var att det inte finns en signifikant skillnad mellan de två grupperna, gruppen med arbetstagarrepresentanter och gruppen utan, i hur frekvent användningen av positiva ord angående de anställda är. Även medelvärdesberäkningen och korrelationsanalysen visade liknande resultat vilket ger en starkare indikation på att beslutet att förkasta nollhypotesen är rätt. Att nollhypotesen förkastas innebär därmed att det finns en signifikant skillnad i användningen av positivt beskrivande ord mellan grupperna, vilket överensstämmer med det antagande som delgivits tidigare i denna uppsats.

Det är möjligt att det finns ett samband mellan arbetarrepresentation i styrelsen och hur de anställda beskrivs i externredovisningen. Dock kan det genom Mann-Whitney U testet inte bevisas att skillnaden beror just på att det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller om det är något annat som gör att det skiljer sig mellan grupperna. Då inga andra variabler undersökts i denna undersökning går det inte att säga att det är just arbetstagarrepresentanterna som är orsaken till fler positivt beskrivande ord. Analysen som ändå kan bedrivas är att representanterna faktiskt kan ha en möjlighet att påverka innehållet i årsredovisningen, eftersom testet är signifikant. Som tidigare nämnts anses medarbetarna, enligt Marton et al. (2013), inte vara en av de viktigaste intressenterna vid framställandet av årsredovisningen. Men enligt denna studie skulle en hypotes kunna drivas att representanterna skulle kunna få de anställda att anses som en viktigare intressent än tidigare. Därmed skulle det vara möjligt att säga att arbetstagarrepresentanter har en viktig roll för de anställda i mer än att se till att de anställda får bra arbetsvillkor. Deras arbete kan också se till att ägare och styrelse får upp ögonen för de anställdas vikt och vad de kan göra för att uppmärksamma dem och visa uppskattning för sina anställdas insatser. Det skulle vara intressant att komplettera Hammer et al. (1991) och Christensen & Westenholtz (1999) forskning med denna undersökning för att se om de representanter som anser sig representera företaget har en större påverkan på användandet av positiva ord kring de anställda än de som anser sig representera företaget. Det kanske till och med kan vara så att de känner att de inte har någon påverkan på innehållet alls utan att det finns något annat som kan förklara skillnaden mellan grupperna.

5.5 Test: Ökad kommunikation om representanter finns?

Hilarys (2006) undersökning om informationsasymmetrin mellan styrelse och anställda anses vara av intresse i denna del av undersökningen. Eftersom

kommunikation i denna studie ansetts vara positivt för de anställda genomfördes undersökningen hur beskrivningen angående kommunikationen mellan de anställda och ledningen i externredovisningen påverkas av att det finns arbetstagarrepresentanter. Dock resulterade testet i att, enligt de avgränsningar som använts i denna studie, hypotesen att företag nämner kommunikationen med de anställda mer frekvent om de har arbetstagarrepresentanter i styrelsen än om det inte har det inte stöds. Eftersom detta test visade på att det inte finns någon skillnad mellan grupperna skulle detta kunna tydas som en indikation på att det resultat som Hilary (2006) fann i sin forskning inte överensstämmer med förhållandena i Sverige. Dock kan det vara att hårdra resultatet att göra denna analys. Det skulle även kunna ses som en motbevisning till Furubotn & Wiggins (1984) som menade att representationen ökar informationstransparensen och kommunikationen mellan styrelse och anställda. De ansåg att anställdas engagemang kan öka vilket kan leda till ett högre företagsvärde. Det ökade engagemanget och högre företagsvärdet är inget som undersöks i denna uppsats. Men testet kring antalet positiva kommunikationsord visade att nollhypotesen inte kunde förkastas. Det finns därmed ingen signifikant skillnad mellan grupperna i användandet av kommunikationsord mellan företag som har arbetstagarrepresentanter i sin styrelse och de som inte har det. Detta innebär att det, genom att studera årsredovisningar, inte går att säga att företag med arbetstagarrepresentanter i styrelsen har en bättre kommunikation mellan ledande befattningshavare och anställda jämfört med de företag som inte har representanter. Medelvärdesberäkningen visade på att medelvärdet i använda kommunikationsord var ungefär lika mellan grupperna. För att stödja att rätt beslut fattas utifrån resultatet på den statistiska analysen gjordes även här en korrelationsanalys. Detta test genererade liknande resultat som Mann-Whitney U testet vilket påvisar att det är rätt beslut att anta nollhypotesen.

Något som bör finnas i åtanke vid analys är att det vid datainsamling visade sig att en del företag valde att nämna ord som medarbetarundersökning och medarbetarsamtal i sin hållbarhetsredovisning och på deras hemsida, vilka var källor som exkluderats ur denna forskning. Av denna anledning är det svårt att dra en säker slutsats ur det genererade resultatet. Därmed går det inte att med de valda avgränsningarna i denna undersökning säga att det finns en signifikant skillnad i hur viktigt företagen tycker att medarbetarkommunikation är. Dessutom är det viktigt att tänka på att detta enbart är en undersökning över hur mycket företagen beskriver kommunikationen i årsredovisningen och inte hur mycket de faktiskt kommunicerar i själva verksamheten. Det finns dock en risk, när analys görs utifrån resultatet i denna studie, att informationsasymmetrin inte minskar trots att företaget har arbetstagarrepresentanter i styrelsen. För att kunna mäta tillförlitligheten i denna teori krävs en annan typ av undersökning.

Det finns självklart många andra faktorer som kan påverka just det resultat som genererats i denna undersökning. I denna studie har endast resultatet att det inte finns en statistisk signifikant skillnad mellan användandet av kommunikationsbeskrivande ord och arbetstagarrepresentanter i styrelsen redovisats. Mycket sannolikt går det till på ett annat sätt i verkligheten, det är mycket möjligt att det finns bra kommunikation mellan medarbetarna och ledningen även om detta inte beskrivs i årsredovisningen. Dock kommer ingen vidare undersökning kring detta utföras i denna studie. Som avslutning nämns att det just i denna undersökning, med de avgränsningar som beslutats, inte går se något samband med tidigare utförd forskning.

5.6 Test: Skillnad i antal positivt beskrivande ord angående de anställda mellan könsgrupperna?

Ett tredje statistiskt test genomfördes i denna studie. Detta test behandlade huruvida det finns en skillnad i gruppen med arbetstagarrepresentanter när det kommer till kön på arbetstagarrepresentanterna och användande av positivt beskrivande ord av de anställda i årsredovisningen. Det antagande som fanns innan testet utfördes var att det inte skulle finnas någon signifikant skillnad mellan grupperna. Detta antagande grundades i tidigare forskning som utförts på området. Detta antagande visade sig stämma enligt resultatet i denna undersökning.

Resultatet i Mann-Whitney U testet visade ett resultat i enlighet med det antagande som fanns innan testet genomfördes, att det inte finns en signifikant skillnad mellan grupperna. Skillnaden i medelrang mellan grupperna var inte markant, och signifikansen var högre än den valda signifikansnivån vilket betyder att nollhypotesen inte kan förkastas. Därmed finns det inte en signifikant skillnad i användning av positiva beskrivande ord om medarbetarna i årsredovisningen om man har minst en kvinnlig representant eller om det enbart var män. Liknande resultat genererades när korrelationsanalysen genomfördes för att stärka det första resultatet.

Gruppen med enbart män hade lite högre medelrang i antal positivt beskrivande ord angående de anställda än gruppen med minst en kvinnlig representant. Den var dock inte tillräckligt stor för att statistiskt kunna säkerställa en skillnad. En analys till varför gruppen med kvinnor hade färre ord skulle kunna grunda sig i forskningen kring att kvinnor i styrelsen genererar en högre grad av kontroll i företag (Samani & Overland, 2015). Denna kontrollkultur kan vara en av orsakerna till att den positiva tonen i årsredovisningen minskar då en kontrollerande kultur ofta kan innebära en handlingsstyrd organisation med mindre öppenhet och mjuka värderingar. I och med denna analys kan som nämnts nollhypotesen inte förkastas och alternativhypotesen om att det finns en signifikant skillnad kan därför inte antas, men den tidigare forskningen kring kvinnlig styrelserepresentation skulle kunna bekräftas.

En alternativ teori är att eftersom det inte fanns en signifikant skillnad i detta test spelar inte kön på arbetstagarrepresentanten någon roll för de anställda när det gäller deras framställning och hur de verkar uppskattas i årsredovisningen.

Ytterligare en intressant upptäckt som hittades vid genomförandet av detta test var att antalet kvinnliga representanter minskat, både nominellt och i relation till antalet representanter, från 2010 till 2015. Då Eriksson-Zetterquist et al. (2012) konstaterar att genus är en faktor att diskutera när det kommer till organisationering och styrning känns det naturligt att antalet kvinnor i ledarroller bör öka, framförallt de senaste fem åren. Denna studie visar dock det motsatta när det kommer till arbetstagarrepresentanter i styrelser. Frågan som då kan ställas är om Wahl (1997) hade rätt angående att kvinnor har sämre biologiska egenskaper för att kunna hantera ledarpositioner eller om Kanter (1977) har rätt i att det är strukturerna som placerar individen på olika positioner och i situationer som begränsar de anställdas möjlighet till att avancera inom organisationen? Eller är det Acker (1992) som har rätt i att det är organisationens kultur och processer som skapar könsrollerna som i sin tur begränsar kvinnors möjlighet att ta sig till ledarpositionerna? Då utvecklingen av kvinnlig arbetstagarrepresentation varit negativ de senaste fem åren i de granskade

företagen kan analysen bedrivas att det är möjligt att Kanter och Acker har rätt. Eftersom kvinnliga representanter funnits tidigare är Wahls teori inte lika trolig då kvinnors begränsningar inte konstaterats på förhand eftersom de tillåtit representera tidigare. Det är därför mer troligt att organisationerna skapar könsrollerna själva och begränsar kvinnorna när de väl är inne i systemet. Kanters teori angående strukturer så som "token woman" är även den trolig då individen begränsas via gruppdynamiken och grupptillhörigheten inom organisationen.

Detta skulle även kunna förklara anledningen till att kvinnor använder sig av högre kontrollering när de agerar i styrelsen som Samani & Overland (2015) konstaterade, vilket i sin tur skulle kunna leda till minskad användning av positiva ord angående de anställda i årsredovisningen. Kvinnor använder sig troligtvis av handlingsstyrning för att göra sig synliga och sticka ut från gruppen genom att ta plats och styra hårdare än vad männen gör för att inte försvinna in som en i gruppen, vilket Kanter menar att de riskerar att göra. Dock är detta enbart en analys som kan diskuteras i detta fall eftersom testet inte var signifikant.

5.7 Andra faktorer som kan påverka resultatet

Det finns många andra faktorer som kan påverka resultatet i denna undersökning som inte styrs av just arbetstagarrepresentanternas närvaro i bolagsstyrelser. Dessa kan vara bra att ha i åtanke vid framtida och utvidgande forskning. Förslag på vidare forskning presenteras utförligare i nästa kapitel.

Några faktorer som enligt författarna av denna uppsats också skulle kunna påverka tonen och antalet ord är Vd:n och dennes personlighet, utbildning, erfarenheter och ledarstil. Även storleken på företaget, företagskulturen, vilken bransch företaget verkar i och styrelsens övriga sammansättning kan påverka resultatet i denna studie. Då det är den oreglerade förvaltningsberättelsen och framvagnen som granskats finns det som tidigare nämnts en viss risk för att window dressing är en orsak till att fler positiva ord angående de anställda används i årsredovisningen. Dock kan det, i och med resultatet att nollhypotesen kan förkastas, utläsas att det finns ett samband mellan arbetstagarrepresentanter i styrelsen och fler positivt beskrivande ord, samt att en viss korrelation har bevisats.

5.8 Studiens resultat

Eftersom en stor del av den tidigare forskning som bedrivits på området kretsat kring arbetstagarrepresentanternas påverkan på earnings management och Vd:ns ersättning distribueras i denna uppsats ytterligare en positiv inverkan som representanter kan ge. Det har i denna studie bekräftats att det finns en statistisk skillnad mellan grupper som har arbetstagarrepresentanter och grupper som inte har det i hur frekvent de använder positiva ord vid beskrivning av sina anställda i årsredovisningen 2015 och 2010. Därmed kan det antas att arbetstagarrepresentanterna kan ha en påverkan på beskrivningen av de anställda. Medarbetare kan då ses som en viktigare intressent när deras betydelse blir tydligare för ägare och övriga styrelse. De kan även få ett högre värde som resurs i företaget, därmed kan denna studie styrka den tidigare forskningen kring representanternas positiva påverkan. Användande av positivt beskrivande ord och arbetstagarrepresentanter kan därför möjligtvis påverka engagemanget hos de anställda och den betydelse de anställda känner att de har för företaget. Detta är

ytterligare en positiv effekt av att använda arbetstagarrepresentanter, dock krävs mer forskning kring ämnet för att kunna bekräfta att detta är en korrekt analys.

Den statistiska analysen som undersökte om användandet av kommunikationsord i årsredovisningen skilde sig åt mellan grupperna samt om det fanns en korrelation mellan antal kommunikationsord och gruppen med arbetstagarrepresentanter var inte signifikant. Detta resultat bevisade att nollhypotesen inte kunde förkastas. Därmed kunde det inte statistiskt påvisas att det fanns vare sig antagen skillnad eller korrelation.

Den avslutande analysen som genomfördes bevisade, som nämnts tidigare, att det inte finns en signifikant skillnad i hur många positiva ord företagen använder om sina anställda i sina årsredovisningar när jämförelse genomfördes mellan grupper där den ena gruppen hade minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant och den andra gruppen enbart bestod av manliga representanter. Liknande resultat genererades både vid test av 2015-års data och 2010-års data. Resultatet av testet bekräftade det antagande som fanns vid uppsatsens begynnelse.

6. Slutsats

Detta kapitel redogör för relationen mellan forskningsfrågorna, syftet och tidigare redogjord analys. Kapitlet avslutas med förslag på vidare forskning på ämnet.

6.1 Studiens slutsatser

I denna studie har en granskning genomförts över hur anställda framställs i årsredovisningen. Detta utfördes genom att räkna antalet positivt beskrivande ord kring de anställda för att sedan undersöka om det finns en skillnad mellan om företaget har arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller inte. Syftet med undersökningen är att via en kvantitativ analys studera den kvalitativa informationen i årsredovisningen och utifrån denna undersöka hur de anställda framställs och om tonen, antalet positivt beskrivande ord, påverkas av närvaron av arbetstagarrepresentanter i styrelsen. Den kvalitativa informationen innebär i denna undersökning framvagn, förvaltningsberättelse samt riskavsnitt, i de årsredovisningar där avsnittet är separerad från bolagsstyrningsrapporten.

Finns det en skillnad på tonen hur personalen beskrivs via användandet av positivt beskrivande ord i årsredovisningen mellan att det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen eller inte? Skiljer sig resultatet mellan 2010 och 2015?

Genom de statistiska analyser som genomförts i denna studie, utifrån insamlad data, går det att urskilja en signifikant skillnad mellan grupperna, där den ena gruppen har arbetstagarrepresentanter och den andra inte har det, i hur beskrivningen av de anställda ser ut. Det visade sig att antagandet som fanns i början av denna uppsats gick att bekräfta. För att styrka det resultat som genererades i det första hypotestestet genomfördes ytterligare ett statistiskt test där korrelation testades. Resultatet från detta test bekräftade det resultat som genererades från den första undersökningen. Korrelationstestet är signifikant vilket innebär att det går att säga att det finns ett samband mellan antalet positivt beskrivande ord av de anställda och närvaron av arbetstagarrepresentanter i styrelsen.

Samma test som användes för 2015 genomfördes också för 2010 där samma företag granskats för datainsamling. Dessa test gav ytterligare stärkt grund för det grundläggande antagandet. Samtliga test påvisade att nollhypotesen skulle förkastas vilket betyder att det finns en signifikant skillnad mellan grupperna och antalet positivt beskrivande ord i årsredovisningen. Även en korrelation mellan den positiva beskrivningen av de anställda och gruppen med arbetstagarrepresentanter kunde säkerställas statistiskt, dock var den låg vilket indikerar på att det kan finnas en faktor som bättre förklarar den högre användningen av de positivt beskrivande orden.

När det bekräftats att det fanns en signifikant skillnad blev det relevant att undersöka nästa frågeställning:

Finns det en signifikant skillnad mellan grupperna i hur de beskriver sin kommunikation mellan ledning och anställda? Skiljer sig resultatet mellan 2010 och 2015?

Frågan grundades i att arbetstagarrepresentanternas syfte till stor del är att se till att kommunikationen mellan styrelse och personal fungerar.

I denna undersökning användes samma statistiska analyser som i föregående undersökning. Resultaten som genererades visade alla på att samma beslut skulle fattas, testen var inte signifikanta och därmed kunde nollhypotesen inte förkastas. Detta betyder att det inte gick att statistiskt säkerställa en signifikant skillnad mellan grupperna och inte heller en korrelation. Liknande resultat genererades för bägge årtalen. För 2010 var korrelationen negativ, vilket indikerar på att om det finns arbetstagarrepresentanter i styrelsen finns en möjlighet att företaget skriver färre kommunikationsord i årsredovisningen. Detta resultat går emot tidigare forskning om att arbetstagarrepresentanter ökar kommunikationen.

Finns det en skillnad på tonen på hur personalen beskrivs via användandet av positivt beskrivande ord angående de anställda i årsredovisningen beroende på kön på arbetstagarrepresentanterna? Skiljer sig resultatet mellan 2010 och 2015?

För att driva det statistiska testet angående tonen och totalt antal positivt beskrivande ord längre genomfördes en undersökning där totala antalet positivt beskrivande ord angående de anställda användes för att se om det finns en signifikant skillnad mellan om det finns minst en kvinnlig arbetstagarrepresentant i styrelsen relativt om det enbart är män. Resultatet i Mann-Whitney U testet visade att det inte finns en signifikant skillnad mellan grupperna, varken 2015 eller 2010. Detta resultat stärktes sedan utav korrelationsanalysen. För bägge undersökningar, 2015 och 2010, var korrelationen negativ. Detta skulle kunna tydas som att de företag med enbart manliga arbetstagarrepresentanter använder en positivare beskrivning av sina anställda än de som har kvinnor. Dock var testen inte signifikanta vilket betyder att det inte går att statistiskt säkerställa en skillnad mellan grupperna eller att det finns en korrelation.

6.2 Förslag på fortsatta studier

Det hade varit intressant om denna kvantitativa studie hade genomförts i andra länder där fackförbund är starka, till exempel Tyskland då de också använder sig av arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser för att därmed undersöka om resultatet blir detsamma.

Ytterligare förslag på fortsatta studier är att komplettera denna kvantitativa studie, med kvalitativa undersökningar där arbetstagarrepresentanternas och medarbetarnas upplevelser undersöks och diskuteras. Genom detta kan fler påverkande faktorer på skillnader mellan företag som har och inte har arbetstagarrepresentanter i styrelsen undersökas. Några förslag på frågeställningar som skulle vara intressanta att titta på är:

- Blir de anställda mer motiverade av att ha representanter i styrelsen, känner de att de har inflytande och att de är viktiga? Känner de att de får en bättre självkänsla som Grcic (1985), Kassarow (1989) och Wever (1989) bevisat skall vara en följd av möjligheten till att påverka företaget?
- Vad anser de anställda om hur viktigt det är att de benämns positivt i deras arbetsgivares årsredovisning?

- Vad tycker arbetstagarrepresentanterna om sin påverkan på tonen? Är det någon skillnad på påverkan om de anser sig representera de anställda eller företaget i stort?
- Vilken position tar representanterna, representerar de företaget eller de anställda? Här kan både representanterna intervjuas för att undersöka vad deras huvudfokus är samt medarbetarna för att få deras perspektiv på det. Om representanternas huvudfokus är företaget är det lätt att de anställdas behov hamnar i skymundan. Det skulle vara intressant att studera hur medarbetarna upplever situationen.

En annan kvalitativ studie som skulle kunna genomföras är att via intervjuer med Vd:n och/eller någon typ av operativ chef undersöka om de upplever att arbetstagarrepresentanterna ökar produktiviteten bland de anställda, som Grcic (1985), Kassalow (1989) och Wever (1989) konstaterar i sina forskningar.

Ytterligare framtida forskning skulle kunna vara att studera om kommunikationen upplevs bättre om representanter finns i styrelsen som Hammer et al. (1991) och Kelly & Gennard (1996) samt Hilary (2006) påstår. En kvalitativ undersökning baserad på anställdas och chefers upplevelser över hur bra den interna kommunikationen fungerar och om informationsasymmetrin mellan företagsledningen och anställda minskat skulle vara intressant.

Majoriteten av tidigare forskning kring arbetstagares styrelserepresentation bygger på vilka positiva effekter närvaron av representanter har, så även denna studie. Därmed hade det varit intressant om forskning kring eventuella negativa aspekter hade bedrivits. Detta för att bredda perspektiven inom området, men också för att se om medarbetares möjlighet till påverkan skulle kunna påverka prestationer eller resultat negativt för företag.

7. Referenser

7.1 Artiklar

Acker, Joan (1992). Gendering organizational theory. Ur Mills, Albert J. och Tancred, Peta (red.), *Gendering organizational theory*. London: Sage

Bova, F. (2012). Labor unions and management's incentive to signal a negative outlook. *Contemporary Accounting Research*, 30(1), 14-41.

Bøhren, Ø. och Strøm, R. Ø. (2010). Governance and politics: Regulating independence and diversity in the board room. *Journal of Business Finance & Accounting*, 37(9-10), 1281–1308.

Christensen, S. och Westenholz, A. (1999). Boards of Directors as Strategists in an Enacted World – The Danish Case. *Journal of Management and Governance*, 3(3): 261-286.

Conyon, M.J. och Peck, S.I. (1998), "Board size and corporate performance: evidence from European countries", *European Journal of Finance*, Vol. 4 Nr. 3, ss 291–304.

Core, J. E. (2001). A Review of the Empirical Disclosure Literature: Discussion. *Journal of Accounting and Economics*. 31: 441-56.

DeAngelo, H. och DeAngelo, L. (1991). Union negotiations and corporate policy: A study of labor concessions in the domestic steel industry during the 1980s. *Journal of Financial Economics*, 30(1), 3–43

Fauver, L. och Fuerst, M. E. (2006). Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards. *Journal of Financial Economics*, 82(3), 673–710.

Furubotn, E. G. och Wiggins, S. N. (1984). Plant closings, worker reallocation costs and efficiency gains to labor representation on boards of directors. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 176–192.

Ginglinger, E., Megginson, W., and Waxin, T. (2011). Employee ownership, board representation, and corporate financial policies. *Journal of Corporate Finance*, 17(4), 868–887.

Grcic, J.M. (1985). Democratic Capitalism: Developing a Conscience for the Corporation. *Journal of Business Ethics*, 4: 145-150.

Gregoric, A., Rapp, M. S., Sinani, E., och Wol, M. (2014). Giving a voice to employees and firm behavior during crises. *In Allied Social Science Associations 2012 Meeting*.

- Hales, J., Kuang, X. och Venkatamaran, S. (2011) Who Believes the Hype? An Experimental Examination of How Language Affects Investor Judgments *Journal of Accounting Research*, 03/2011, Volym 49, Tidskriftsnummer 1.
- Hammer, T.H., Currall, S. C. och Stern, R. N. (1991). Worker Representation on Boards of Directors: A Study of Competing Roles. *Industrial and Labor Relations Review*, 44(4): 661- 680.
- Hilary, G. (2006). Organized labor and information asymmetry in the financial markets. *Review of Accounting Studies*, 11(4), 525–548.
- Huang, X., Teoh, S., och Zhang, Y. (2014). Tone Management. *The Accounting Review*, 05/2014 Vol. 89 Tidskriftsnummer 3.
- Johansson, J. och Abrahamsson, L. (2007) Det goda arbetet – en obsolet vision eller... *Arbetsmarknad och Arbetsliv*. ISSN 1400-9692, Vol. 13, nr 1, 57-76.
- Kassalow, E.M. (1989). Employee Representation on U.S., German Boards. *Monthly Labor Review*, 112(9): 39-41.
- Kelly, J. och Gennard, J. (1996). The Role of Personnel Directors on the Board of Directors. *Personnel Review*, 258 (1): 7-24.
- Kärreman, M. (1999). Styrelseledamöters mandat - ansats till en teori om styrelsearbete i börsnoterade företag. *Lund: Lund Business Press*.
- Li, F. (2010a). Textual Analysis of Corporate Disclosures: A Survey of the Literature. *Journal of Accounting Literature*. Vol 29, pp 143-165.
- Li, F. (2010b). The Information Content of Forward-Looking Statements in Corporate Filings-A Naive Bayesian Machine Learning Approach. *Journal of Accounting Research*. Vol. 48 No.5 December: 1049-102.
- Vitols, S. (2010). The European participation index (EPI): A tool for crossnational quantitative comparison. *European Trade Union Institute*.
- Voss, K. och Fantasia, R. (2004). The Future of American Labor: Reinventing unions. *Contexts*. February 2004 Vol. 3 no. 2 35-41.
- Wever, K.R. (1989). Toward a Structural Account of Union Participation in Management: The Case of Western Airlines. *Industrial and Labor Relations Review*, 42 (4): 600-609.
- Yermack, D. (1996), "Higher market valuation of companies with a small board of directors", *Journal of Financial Economics*, Vol. 40 Nr. 2, ss 185–211.

7.2 Elektroniska källor

Dagens nyheter

<http://www.dn.se/ekonomi/fler-kvinnor-i-bolagens-styrelser/>
(2016-05-11)

Financial times

<http://lexicon.ft.com/Term?term=earnings-management>
(2016-06-10)

Miljö-utveckling

<http://miljo-utveckling.se/obligatorisk-hallbarhetsrapportering-vacker-kanslor/>
(2016-04-07)

Oxford Reference, A Dictionary of Business and Management (6 ed)

<http://www.oxfordreference.com.ezproxy.ub.gu.se/view/10.1093/acref/9780199684984.001.0001/acref-9780199684984?btog=chap&hide=true&page=711&pageSize=10&skipEditions=true&sort=titlesort&source=%2F10.1093%2Facref%2F9780199684984.001.0001%2Facref-9780199684984>
(2016-05-04)

Regeringen

<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/>
(2016-05-01)

Riksdagen

https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1976580-om-medbestamman_sfs-1976-580/
(2016-03-24)

Riksdagen

https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-19871245-om-styrelserep_sfs-1987-1245/
(2016-03-24)

Skane

<http://www.skane.com/sv/humankapital-ett-direkt-samband-for-tillvaxt>
(2016-04-11)

Svenska Dagbladet

<http://www.svd.se/halften-av-styrelserna-tomma-pa-kvinnor>
(2016-05-11)

Sweco årsredovisning 2010

http://www.bolagsfakta.se/sites/bolagsfakta.se/files/sweco_2010_0.pdf
(2016-04-06)

Tidningen Balans

<http://www.tidningenbalans.se/kronika/hur-kommunicerar-foretag-med-arsredovisningen/>
(2016-04-11)

VA (Veckans Affärer)
<http://www.va.se/nyheter/2015/12/16/det-har-ar-sveriges-500-storsta-foretag-2015/>
(2016-03-23)

Weforum
<http://reports.weforum.org/human-capital-index-2013/#section=country-profiles-sweden>
(2016-03-24)

7.3 Tryckta källor

Amernic, J., Craig, R. och Tourish, D. (2010). *Measuring and Assessing Tone at the Top Using Annual Report CEO letters*. Edinburgh: Institute of Chartered Accountants of Scotland.

Ax, C., Johansson, C. och Kullvén, H. (2011). *Den Nya Ekonomistyrningen*. Upplaga 4. Malmö: Liber Ekonomi.

Bryman, A och Bell, T (2011). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Upplaga 2:1. Stockholm: Liber.

Dahmström, K. (2000), *Från datainsamling till rapport- att göra en statistisk undersökning*. Upplaga 3. Lund: Studentlitteratur.

Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T. och Styhre, A. (2012). *Organisation och organisering*. Malmö: Liber

FAR samlingsvolym- Redovisning (2015) Stockholm FAR akademi

Freeman, R. Edward (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. University of Virginia

Holme, I.M. och Solvang, B.K. (1997). *Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Upplaga 2. Lund: Studentlitteratur

Höök, Pia (2001). *Stridspiloter i vida kjolar: om ledarutveckling och jämställdhet*. Diss. Stockholm : Handelshögsk., 2001

Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic books

Körner, S och Wahlgren, L (2005). *Statistiska metoder*. Upplaga 2. Sverige: Studentlitteratur

Lantz, B. (2003), *Operativ verksamhetsstyrning*, Lund: Studentlitteratur.

Marton, Jan; Lumsden, Marie; Pettersson, Anna- Karin och Lundqvist, Pernilla (2013). *IFRS- I teori och praktik*. Stockholm: Sanoma utbildning

Wahl, Anna (1997). *Ledarstil, makt och kön*. Ur Nyberg, Anita och Sundi, Elisabeth (red.) *Ledare makt och kön*. SOU 1997:135. Stockholm: Fritzes

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1

I bilaga 1 presenteras de positivt beskrivande ord som använts som sökord i denna genomförda undersökning. Orden inom parantes är de ord som efterfrågas eller ett förtydligande av ordet. Medan de som står innan är de vi sökte på för att inte begränsa sökningen vi datainsamlingen.

Grupp	Sökord
1	Attraktiv (arbetsplats/arbetsgivare), Attrahera (medarbetare nya medarbetare) Bästa (bästa arbetsgivaren) Employee branding
2	Kompet (kompetent kompetens) Kun (kunskap, kunnig, kunnande) Rätt (rätt medarbetare) Skicklig Duktig Professionell Bäst (bästa medarbetarna, bäst anställda, bäst personal) Talang Erfaren (erfarenhet) Färdighet Kvalificer (kvalifikationer, kvalificerade) Utbildad (utbildade medarbetare)
3	Engager (engagerade, engagemang) Motiv (motivation, motiverade) Arbetsglädje Dedikerad
4	Hår arbete (hårda arbete, hårt arbete)
5	Arbetsmiljö (positiv beskrivning av arbetsmiljön, t ex stimulerande) Säker (säkerhet, safety) Arbetsvillkor Ergonomisk Trygg Trivs Arbetsklimat Häls (hälsa, hälso)
6	Respekt Lika (behandlas lika, lika rättigheter, lika lön osv) Rättvis Stött (stötta, ge stöd) Särbehand (ingen särbehandling, ingen särbehandlas) Diskriminer (ingen diskriminering, diskrimineras) Trakasser (ingen trakassering, trakasseras) Samma möjlighet

7	<p>Ansvar (Ansvarsfullt beteende, tar ansvar) Etik (god etik, affärsetik) Värdering (delade/gemensamma värderingar) Mål (delade/gemensamma mål)</p>
8	<p>Lagarbete Laganda Delaktig (delaktighet, delaktiga) Samarbet (samarbeta, samarbete, samarbetande) Inkluder (inkluderande, inkludering) Involver (involverande, involvering)</p>
9	<p>Diversifierad Jäm (jämlikt, jämställd, jämställdhet) Mångfald Demografi</p>
10	<p>Tillgång Intressent Beroende av Kundrelation (medarbetare bygger/skapar kundrelation) Resurs Humankapital Konkurrensfördel Ambassadörer</p>
11	<p>Värde (skapa värde, värdeskapande) Krav (leva upp till krav från medarbetare) Medarbetarnytta (till nytta för våra medarbetare)</p>
12	<p>Pres (prestation, prestera) Resultat (sina resultat, resultatorienterat, resultatnriktat) Insats (insatser)</p>
13	<p>Innovat (innovativ, innovation) Nytänk (nytänkande, tänker nytt)</p>
14	<p>Utveckling Utbildning Trainee Mål (individuella mål) Lärande</p>
15	<p>Ledarskap Leadership Styrning Coach (coaching) Ledare Chef</p>
16	<p>Kommunikat (kommunikation, kommunicera) Feedback Intranät Samtal (medarbetarsamtal, utvecklingssamtal) Enkät (Medarbetarenkät)</p>

	<p>Undersökning (medarbetarundersökning)</p> <p>Öppen (öppenhet)</p> <p>Följs upp/uppföljning</p> <p>Informationskanaler</p> <p>Transparen (transparens, transparent)</p> <p>Dialog</p> <p>Återkoppling (återkoppling, återkoppla)</p>
17	<p>Belöning (ej högt uppsatta)</p> <p>Bonus</p> <p>Incitamentprogram</p> <p>Rörlig ersättning</p>
18	<p>Friskvård</p>

8.2 Bilaga 2

I denna bilaga redogörs de 100 utvalda företagen vars årsredovisningar undersöks. De presenteras i bokstavsordning och resultaten kring om de har arbetstagarrepresentanter samt kön presenteras också i tabellen. Företagen har tilldelats ett ja på kvinnlig representant om minst en av de ordinarie representanterna (suppleanter inte inräknade) är av det kvinnliga könet. I kolumnen för representanter presenteras även informationen för vilka företag där årsredovisningar från andra år än 2010 eller 2015 använts.

Företag	Representanter		Kvinnlig representant	
	2010	2015	2010	2015
Aarhus Karlshamn	JA	JA	JA	JA
ABB	NEJ	NEJ	-	-
Academia	NEJ	JA	-	NEJ
Addtech	NEJ	NEJ	-	-
ÅF	JA	JA	NEJ	NEJ
Akademiska hus	JA	JA	NEJ	NEJ
Akelius	NEJ	NEJ	-	-
Alecta	JA	JA	JA	JA
Alfa Laval	JA	JA	JA	JA
AMF	NEJ	JA	-	JA
Apoteket	JA	JA	JA	JA
Arla	JA	JA	JA	NEJ
Assa Abloy	JA	JA	NEJ	NEJ
Atlas Copco	JA	JA	NEJ	NEJ
Attendo	NEJ	JA	-	JA
Axel Johnson	JA	JA	JA	JA
Axfood	JA	JA	JA	JA
Axis	NEJ	JA	-	JA
Balder	NEJ	NEJ	-	-
Beijer Ref	NEJ	NEJ	-	-
Bilia	JA	JA	NEJ	NEJ
Billerud Korsnäs	JA	JA	JA	NEJ
B&B Tools	JA (10/11)	JA	JA	JA

Boliden	JA	JA	NEJ	JA
Capio	JA (2014)	JA	JA	JA
Clas Ohlson	JA (10/11)	JA	JA	NEJ
Coor service	NEJ	JA	-	NEJ
Dometic	NEJ	NEJ	-	-
Dustin	NEJ (13/14)	NEJ	-	-
Electrolux	JA	JA	JA	JA
Ericsson	JA	JA	JA	JA
Folksam	JA	JA	KÖN FRA MGÅ R EJ	JA
Framtiden	JA	JA	JA	JA
Getinge	JA	JA	JA	NEJ
Göteborg energi	JA	JA	JA	JA
Gunnebo	JA	JA	NEJ	JA
Handelsbanken	NEJ	NEJ	-	-
Hexagon	NEJ	NEJ	-	-
Hexpol	NEJ	NEJ	-	-
H&M	JA	JA	JA	JA
Holmen	JA	JA	JA	NEJ
Humana	NEJ	NEJ	-	-
Husqvarna	JA	JA	JA	JA
Ica gruppen (Hakon)	NEJ	JA	-	NEJ
Indutrade	NEJ	NEJ	-	-
Intrum Justitia	JA	JA	JA	JA
Investor	NEJ	NEJ	-	-
Länsförsäkringar	JA	JA	JA	JA
Lantmännen	JA	JA	NEJ	NEJ
Latour	NEJ	NEJ	-	-

Lindab	JA	JA	NEJ	NEJ
LKAB	JA	JA	NEJ	NEJ
Loomis	NEJ	JA	-	NEJ
Lundbergsföretagen	NEJ	NEJ	-	-
Martin&Servera	JA	JA	JA	NEJ
Meda	NEJ	NEJ	-	-
Mekonomen	NEJ	NEJ	-	-
MTG	NEJ	NEJ	-	-
NCC	JA	JA	NEJ	NEJ
Nibe	NEJ	NEJ	-	-
Nobia	JA	JA	JA	JA
Nobina	NEJ	NEJ	-	-
Nordea Bank	JA	JA	NEJ	JA
Ovako group	JA (2011)	JA	NEJ	NEJ
Peab	JA	JA	NEJ	NEJ
PostNord	JA	JA	NEJ	JA
Preem	JA	JA	JA	JA
Ratos	NEJ	NEJ	-	-
SAAB	JA	JA	JA	JA
Samhall	JA (2012)	JA	JA	JA
Sandvik	JA	JA	NEJ	NEJ
SAS	JA	JA	JA	NEJ
SCA	JA	JA	NEJ	NEJ
Scandi standard	NEJ	NEJ	-	-
Scania	JA	JA	NEJ	NEJ
SEB	JA	JA	JA	JA
Securitas	JA	JA	JA	JA
SJ	JA	JA	NEJ	NEJ
Skandia	NEJ	JA	-	JA

Skanska	JA	JA	NEJ	NEJ
SKF	JA	JA	NEJ	NEJ
Södra skogsägarna	JA	JA	NEJ	NEJ
SSAB	JA	JA	NEJ	NEJ
Stena AB	JA	JA	NEJ	NEJ
Stena Metall	JA	JA	NEJ	NEJ
Stora Enso	NEJ (2009)	NEJ	-	-
Svea skog	JA	JA	JA	JA
Svenska spel	JA	JA	JA	JA
Svevia	JA	JA	NEJ	NEJ
Sweco	JA	JA	JA	NEJ
Swedavia	JA	JA	NEJ	NEJ
Swedbank	JA	JA	JA	JA
Swedish Match	JA	JA	JA	JA
Systemair	JA (10/11)	JA	NEJ	NEJ
Tele2	NEJ	NEJ	-	-
Telia	JA	JA	JA	JA
Trelleborg	JA	JA	JA	NEJ
Vasakronan	JA	NEJ	JA	-
Vattenfall	JA	JA	NEJ	NEJ
Västtrafik	NEJ	NEJ	-	-

8.3 Bilaga 3

I denna bilaga presenteras de företag samt de titlar som vid räkning av positivt beskrivande ord tolkats som medarbetare.

Företag	Titel	Företag	Titel
Apotek	Farmaceut	Postnord	Kundtjänst och säljare
Swedbank	Rådgivare	Samhall	Personer med funktionsnedsättning
Assa Abloy	Specialistrådgivare	SKF	Ingenjörer
Hexpol	Ingenjörer	LKAB	Gruvarbetare och civilingenjörer
Atlas Copco	Tekniker	Handelsbanken	Banktjänstemän
Sweco	Konsult och rådgivare	Svea skog	Entreprenörer
Coor	Ingenjörer och rådgivare	Mekonomen	Mekaniker
Lindab	Tekniksäljare	Arla	Mejeritekniker