



HANDELSHÖGSKOLAN  
vid Göteborgs universitet  
Företagsekonomiska institutionen



---

# Redovisning av HUMANKAPITAL i IT-företag

- En studie i två företags sätt att redovisa humankapital under  
en tidsperiod

---

Kandidatuppsats i företagsekonomi  
Inriktning: Redovisning och Finansiering  
Höstterminen 2002

Handledare: Stefan Schiller

Författare: Mona Andersson  
Vivian Burgos

## **Förord**

Med detta förord vill vi tacka vår handledare Stefan Schiller som genom sitt engagemang hjälpt oss och inspirerat oss. Genom uppsatsen har vi kommit i kontakt med ett mycket intressant ämne och uppsatsen hade inte varit möjlig att genomföra utan våra respondenter. Därför vill vi ge ett stort tack till företagsrepresentanterna från WM-data och Scribona, Jan Marton, Gunnar Rimmel och framförallt Leif Edvinsson som trots kort varsel kunde ställa upp på en intervju.

Göteborg den 16 januari 2003

Mona Andersson

Vivian Burgos

## Sammanfattning

### Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Redovisning och Finansiering, Kandidatuppsats, Hötterminen 2002

**Författare:** Mona Andersson och Vivian Burgos

**Handledare:** Stefan Schiller

**Titel:** Redovisning av humankapital i IT-företag – En studie i två företags sätt att redovisa humankapital under en tidsperiod.

**Bakgrund och problem:** I ett kunskapsföretag är det personalens kompetens som är det centrala och denna tillgång syns inte i den traditionella redovisningen. Detta gör att denna typ av företag oftast är för lågt värderade och det blir allt viktigare att även redovisa de så kallade mjuka värdena. Hur kunskapsföretag framställer humankapital i årsredovisningen är av stort intresse för olika intressenter, men det är svårt att göra det i praktiken då det inte finns några regleringar för hur företagen skall gå tillväga.

**Syfte:** Syftet med uppsatsen är att ge en ökad kunskap kring hur viktigt det är för kunskapsintensiva företag, som IT-företag, att redovisa humankapital i årsredovisningen. Vidare vill vi även visa på hur olika företag redovisar humankapital och vilka förändringar som har skett under en begränsad tidsperiod.

**Avgränsningar:** Uppsatsen har avgränsats genom att den bara behandlar två av de IT-företag som per den 15 november 2002 var noterade på A-listan på Stockholmsbörsen. Vidare har uppsatsen avgränsats till att beröra perioden mellan 1995 och 2001.

**Metod:** Uppsatsen har genomförts genom en kvalitativ metod och den bestod i en rad kvalitativa intervjuer. Telefonintervjuer gjordes med två personer från respektive företag. Vidare gjordes två personliga intervjuer med en universitetslektor och en forskare i humankapital. Slutligen genomfördes en telefonintervju med Leif Edvinsson, som är fd. Director of Intellectual Capital. Studier har även gjorts av företagens årsredovisningar under perioden 1995 och 2001.

**Resultat och slutsatser:** Efter undersökningen kan vi konstatera att företagen använder olika begrepp då de presenterar humankapital i årsredovisningen och att deras sätt att redovisa skiljer sig åt. Vi har även funnit att det som redovisas som humankapital beskrivs i textmassan och som nyckeltal. Vidare har vi kunnat se en förändring i företagens sätt att redovisa under perioden 1995 och 2001. Det ena företaget har valt att redovisa mindre humankapital i textmassan, medan det andra har valt att öka redovisningen av humankapital i textmassan.

**Förslag till fortsatt forskning:** Då båda företagen vi undersökt verkar i andra länder där det redan utvecklats riktlinjer för humankapital, hade det varit intressant att studera hur dessa länders förordningar och lagar i längden kommer att påverka företagens sätt att redovisa. Vidare hade det varit intressant att undersöka hur företag i Sverige använder sig av mätmetoden IC-Rating och hur stor spridning denna mätmetod har fått i Sverige.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1 INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1 BAKGRUND .....	1
1.2 PROBLEMDISKUSSION .....	1
1.3 SYFTE.....	2
1.4 AVGRÄNSNINGAR .....	2
1.5 DEFINITIONER .....	2
1.6 DISPOSITION.....	3
<b>2 METOD .....</b>	<b>4</b>
2.1 GRUNDLÄGGANDE VETENSKAPLIGA SYNSÄTT .....	4
2.2 METODISKA ANGREPPSSÄTT .....	4
2.2.1 Undersökningsansats.....	4
2.2.2 Kvalitativ och kvantitativ metod.....	5
2.3 ARBETSGÅNG.....	5
2.3.1 Primärdata och sekundärdata.....	5
2.3.2 Urval av IT-företag.....	5
2.3.3 Intervjuer.....	6
2.4 RELEVANS, VALIDITET OCH RELIABILITET .....	7
2.4.1 Relevans.....	7
2.4.2 Validitet .....	7
2.4.3 Reliabilitet .....	7
2.5 KÄLLKRITIK.....	8
2.6 BORTFALL.....	8
<b>3 TEORETISK REFERENSRAM .....</b>	<b>9</b>
3.1 CHICAGOSKOLAN.....	9
3.1.1 Theodore W. Schultz.....	9
3.1.2 Gary S. Becker.....	10
3.2 CENTRALA BEGREPP .....	10
3.2.1 Intelletuellt kapital.....	10
3.2.2 Humankapital.....	11
3.2.3 Strukturkapital.....	12
3.3 IMMATERIELLA TILLGÅNGAR.....	13
3.4 REDOVISNINGSTEORI .....	14
3.4.1 Årsredovisningslagen.....	14
3.4.2 Redovisningens kvalitativa egenskaper.....	14
3.4.3 Redovisningens användare.....	17
3.5 VÄRDERING AV HUMANKAPITAL.....	17
3.5.1 Skandianavigatorn.....	17
3.5.2 IC-Rating.....	18
3.6 SAMMANFATTNING .....	19
<b>4 EMPIRISK STUDIE.....</b>	<b>21</b>
4.1 STUDIE AV ÅRSREDOVISNINGAR .....	21
4.1.1 WM-data.....	21
4.1.2 Scribona.....	23
4.2 RESULTAT AV FÖRETAGSINTERVJUER .....	23
4.3 RESULTAT AV INTERVJUER MED EXTERNA RESPONDENTER.....	27
4.4 SAMMANFATTNING .....	30
<b>5 ANALYS .....</b>	<b>31</b>
5.1 BEGREPPET HUMANKAPITAL .....	31
5.2 RELEVANS.....	32
5.3 TILLFÖRLITLIGHET, VALIDITET OCH VERIFIERBARHET.....	32
5.4 JÄMFÖRBARHET .....	33
5.5 NYTTA OCH KOSTNAD .....	34
<b>6 SLUTSATSER.....</b>	<b>35</b>

6.1 HUR REDOVISAS HUMANKAPITAL BLAND IT-FÖRETAG NOTERADE PÅ STOCKHOLMSBÖRSENS A-LISTA OCH HUR SKILJER SIG FÖRETAGENS SÄTT ATT REDOVISA? .....	35
6.2 GÅR DET ATT SE EN FÖRÄNDRING I REDOVISNING AV HUMANKAPITAL UNDER PERIODEN 1995 OCH 2001? .....	36
6.3 FÖRSLAG TILL FORTSATTA STUDIER.....	36
<b>7 KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>37</b>

## **FIGURFÖRTECKNING**

FIGUR 1: DET INTELLEKTUELLA KAPITALET'S BESTÅNDSDELAR, OMARBETAD EFTER MALL .....	11
FIGUR 2: KUNSKAPSKAPITALET'S BESTÅNDSDELAR, FRITT OMARBETAD.....	11
FIGUR 3: KVALITATIVA EGENSKAPER, OMARBETAD EFTER MALL .....	15
FIGUR 4: SKANDIANAVIGATORN, FRITT OMARBETAD .....	17

## **BILAGOR**

BILAGA 1: FÖRETAGSPRESENTATION

BILAGA 2: INTERVJUGUIDE FÖRETAG

BILAGA 3: INTERVJUGUIDE EXTERNA RESPONDENTER

BILAGA 4: NYCKELTAL FÖR HUMANKAPITAL UTARBETADE UR IK-RAPPORTERINGEN

# 1 Inledning

*Inledningsvis presenterar vi den diskussion som ger upphov till vår problemformulering. Syftet med uppsatsen klargörs. Dessutom behandlas definitioner, avgränsningar och slutligen redogörs för uppsatsens disposition.*

## 1.1 Bakgrund

I ett kunskapsföretag blir den personliga servicen central eftersom det oftast är en tjänst som säljs och inte en produkt. Personalens kompetens blir allt viktigare för att kunden skall få sina mål och önskningar uppfyllda. Är det då inte av största vikt att det värde som uppstår av de mänskliga resurserna, det så kallade kunskapskapitalet, även skall få synas i redovisningen? Den traditionella redovisningsmodellen som tidigare beskrivit företagets verksamhet under ett halvt årtusende, har misslyckats med att hålla jämna steg med den revolution som äger rum i affärsvärlden.<sup>1</sup> Då konkurrensen blir allt hårdare och inte bara ett företag utan en hel produktgrupp kan försvinna över en natt, ger inte resultat- och balansräkningen längre någon fullständig bild av ett företags ställning. Balansräkningen visar inte heller företagets traditioner, kunskaper eller filosofi.<sup>2</sup>

Många anser att den nya ekonomins företag aldrig haft något substantiellt värde och rubrikerna har ofta varit att den nya ekonomins fantastiska börskurser har förvandlats till att bli ett *döttcom*. Detta resonemang kan antas vara helt felaktigt då det kan finnas stora värden i företaget som inte syns i form av immateriella tillgångar. De flesta av dessa företag sysslar med konsultverksamhet och deras värden består till stor del av det som kallas mjuka värden, det vill säga immateriella rättigheter och humankapital.<sup>3</sup> Näringslivets utveckling och nya företagstyper ställer krav på moderniserade redovisningsmetoder. Det går inte längre att styra och bedöma dagens eller framtidens företag med de mått som uppstått från sekelskiftets industrisamhälle. Företag, analytiker och organisationer påpekar allt mer vikten av att även redovisa de mjuka värdena i företagets räkenskaper. Både riksdagen och dess lagutskott framhåller vikten av att utveckla olika modeller för att värdesätta det så kallade humankapitalet i företagets redovisning.<sup>4</sup>

## 1.2 Problemdiskussion

Då IT-företag räknas som kunskapsföretag är de mycket beroende av personalens kompetens. Därmed är det av största vikt för dem att redovisa humankapital. Detta för att de skall få fram det rätta värdet hos företaget. Företagen bestämmer om de skall redovisa humankapital och hur mycket de skall redovisa. Hur företagen framställer humankapital i årsredovisningen är av intresse för externa intressenter. Idag är det svårt att finna en metod för att mäta humankapital, eftersom det inte finns reglerat hur företagen skall gå till väga. Då det inte finns några regler för hur humankapital skall redovisas i årsredovisningen, vill vi undersöka hur IT-företag redovisar humankapital och om det finns någon skillnad i företagets redovisning. Detta

---

<sup>1</sup> Edvinsson & Malone, 1998, s. 18

<sup>2</sup> Ibid, s. 26

<sup>3</sup> [http://www.nyteknik.se/pub/ditArkiv.asp?art\\_id=1008801](http://www.nyteknik.se/pub/ditArkiv.asp?art_id=1008801), 2002-11-24

<sup>4</sup> Dagens Industri 1995-10-25, *Affärsdata*, 2002-11-24

resonemang leder fram till uppsatsens centrala frågeställningar. För att undersöka hur IT-företag redovisar humankapital i årsredovisningen, väljer vi att utgå från följande frågeställning:

- **Hur redovisas humankapital bland IT-företag noterade på Stockholmsbörsens A-lista och hur skiljer sig företagens sätt att redovisa?**

Vidare väljer vi att undersöka företagen under en tidsperiod, för att se om det sker en förändring i hur de redovisar humankapital. Genom den andra frågeställningen vill vi undersöka vilket fokus som läggs på att ta med humankapital under en bestämd tidsperiod.

- **Går det att se en förändring i redovisning av humankapital under perioden 1995 och 2001?**

### **1.3 Syfte**

Syftet med uppsatsen är att bidra med en ökad kunskap om hur kunskapsintensiva företag, som IT-företag, redovisar humankapital i årsredovisningen. Vi vill även se om företagens sätt att redovisa skiljer sig åt och om det går att se förändringar under en bestämd tidsperiod. De personer som kan ha nytta av vår uppsats är studenter samt olika beslutsfattare inom och utanför företaget.

### **1.4 Avgränsningar**

Vi avgränsar oss till att undersöka IT-företag som per den 15 november 2002 är börsnoterade på Stockholmsbörsens A-lista.<sup>5</sup> Vi har valt att undersöka dessa företag då det är de som omsätter mest och därmed bortser vi från resterande IT-företag. Tidsperioden för studien ligger mellan 1995 och 2001. Uppsatsen omfattar bara de företag som senast är verksamma från och med 1995, för att de skall ligga inom ramen för vår undersökning. Studien avgränsas till en sjuårsperiod, då det är mycket svårt att få tag i årsredovisningar för en längre tid tillbaka och vi har för avsikt att studera företagens årsredovisningar under en tidsperiod.

### **1.5 Definitioner**

**Kunskapsföretag:** Kunskapsföretag eller kunskapsorganisationer är en undergrupp till tjänsteföretag.<sup>6</sup> Deras affärslogik är att attrahera kunder och nyckelpersoner och utveckla ett lönsamt och förtroendefullt samarbete mellan dem. Kunskapsorganisationernas viktigaste immateriella tillgångar är personalens kompetens och de relationer som skapas till kunderna.<sup>7</sup>

**Kundkapital:** Är enligt Edvinsson och Malone värdet av kundrelationer, utifrån de relationer som utvecklas med nyckelkunderna. Tidigare en del av strukturkapitalet, som brutits ut och används som en separat post i IK-modellen (se Skandianavigatorn).<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> [http://db.afv.se/afv/owa/w3?page=Afv\\_Aktielista&n=Bransch&v=60](http://db.afv.se/afv/owa/w3?page=Afv_Aktielista&n=Bransch&v=60), 2002-11-15

<sup>6</sup> Sveiby, 1995, s. 16-26

<sup>7</sup> Ibid, s. 47

<sup>8</sup> Edvinsson & Malone, 1998, s. 57

## **1.6 Disposition**

*Kapitel ett* introducerar läsaren för det valda ämnet med en kort bakgrundsbeskrivning. En problemdiskussion utmynnar i våra centrala frågeställningar. Syftet med uppsatsen och avgränsningar klargörs.

*Kapitel två* behandlar val av metod. Inledningsvis redogörs för grundläggande vetenskapliga synsätt. Därefter kommer en redogörelse av metodiska angreppssätt. Arbetsgång och urval av företag klargörs. Slutligen berör vi uppsatsens relevans, validitet och reliabilitet samt källkritik och bortfall.

*Kapitel tre* tar upp den teoretiska referensram vi anser nödvändig för att ge läsaren en uppfattning om det valda ämnet. Vi tar upp de kriterier som finns för de immateriella tillgångarna. Vidare redogörs för regleringar kring personal, samt för de krav som finns på redovisningens kvalitativa egenskaper och vilka användarna av redovisningen är. Den mest kända mätmetoden för det intellektuella kapitalet, Skandianavigatorn, kommer att tas upp. Vi redogör även för IC-Rating en ny mätmetod som är under utveckling. Slutligen presenterar vi Chicagoskolan och de personer som myntade begreppet humankapital, samt en redogörelse för begreppen det intellektuella kapitalet, humankapital och strukturkapital.

*Kapitel fyra* innehåller en redogörelse för resultaten av intervjuerna, samt en genomgång av företagens årsredovisningar.

*Kapitel fem* presenterar vår analys av resultaten, teori och empiri knyts samman och kommer att ligga som underlag för slutsatserna.

*Kapitel sex* belyser slutsatserna, som knyts samman med de centrala problemformuleringarna. Egna reflektioner och förslag till fortsatta studier görs.



## 2 Metod

*I detta kapitel beskrivs val av metod för uppsatsen. Kapitlet ger en beskrivning av tillvägagångssättet vid insamling av data och urval av företag. Dessutom redogörs för hur den empiriska bearbetningen har skett. Vi redogör även för begreppen relevans, validitet och reliabilitet. I slutet av kapitlet tar vi upp källkritik och bortfall.*

### 2.1 Grundläggande vetenskapliga synsätt

Det finns två vanligt förekommande kunskapsideal som en forskare kan använda i forskningen, hermeneutik och positivism. Hermeneutikerna förespråkar tolkning. Forskarens förståelse utgörs av livserfarenhet och kunskap och med hjälp av detta tolkas det inkomna materialet. En hermeneutisk vetenskapsinriktning utgår från motiv som realiserar i handlingar, språk och gester och vikten av helhet betonas. Hermeneutikern försöker se helheten i forskningsproblemet.<sup>9</sup>

Positivisterna förespråkar avbildning och utgår från ett objektivet synsätt.<sup>10</sup> Forskaren står i en yttre relation till forskningsobjektet. Han är logisk, analytisk, objektiv och låter inte sin egen kunskap eller åsikt styra forskningsprocessen.<sup>11</sup> Många gånger handlar det om beskrivande eller förklarande studier. Beskrivningar ger kunskap om ett fenomenens egenskaper och förklarar förekomsten av och/eller samband mellan olika företeelser.<sup>12</sup> Vi har valt att använda oss av den hermeneutiska inriktningen, eftersom studien är av tolkande karaktär, då vi valt att tolka den information vi behandlar.

### 2.2 Metodiska angreppssätt

#### 2.2.1 Undersökningsansats

Det finns ett flertal typexempel av undersökningsansatser, dessa är explorativa, deskriptiva och hypotesprövande. Undersökningar som är explorativa är utforskande, de som är av deskriptiv karaktär är beskrivande och hypotesprövande undersökningar är antaganden om förhållanden i verkligheten.<sup>13</sup> Den metod som är mest lämplig för vår uppsats är den deskriptiva, eftersom undersökningen beskriver hur IT-företag som är noterade på Stockholmsbörsens A-lista, redovisar humankapital i årsredovisningen.

---

<sup>9</sup> Patel & Davidsson, 1994, s. 26

<sup>10</sup> Johansson Lindfors, 1993, s. 44

<sup>11</sup> Patel & Davidsson, 1994, s. 24

<sup>12</sup> Johansson Lindfors, 1993, s. 55

<sup>13</sup> Patel & Davidsson, 1994, s. 11

## 2.2.2 Kvalitativ och kvantitativ metod

Det finns två olika undersökningsmetoder, kvalitativa och kvantitativa. Valet av kvalitativ eller kvantitativ metod påverkas utifrån den valda problemställningen och hur problemet har preciserats.<sup>14</sup> Kvalitativ metod innebär att forskaren genom olika sätt att samla in information kan få en djupare förståelse av det studerade problemkomplexet och kan beskriva helheten av det sammanhang som detta inryms i. Kvantitativ metod definierar vilka förhållanden som är av särskilt intresse utifrån den frågeställning som forskaren valt. Statistiska mätmetoder är väsentliga vid kvantitativ information.<sup>15</sup> Vi har valt att arbeta med en kvalitativ metod eftersom syftet med undersökningen är att beskriva hur IT-företag redovisar humankapital. Detta sker med hjälp av befintlig litteratur, egna studier av årsredovisningar, samt ett antal kvalitativa intervjuer, som ställer stora krav på oss som intervjuare.

## 2.3 Arbetsgång

### 2.3.1 Primärdata och sekundärdata

I undersökningen använde vi oss av både primärdata och sekundärdata. Sekundärdata är data som redan är insamlad i annat sammanhang och finns i en annan form, till exempel befintlig statistik, böcker, tidningsartiklar eller tidigare undersökningar.<sup>16</sup> Sekundärdatainsamling har hjälpt oss att sätta oss in i ämnet och ligger som underlag för analysen. Vår litteratur består av böcker inom ämnet, tidningsartiklar och annan information från Internet samt årsredovisningar. Litteratursökning har skett genom Gunda, Ekonomiska biblioteket vid Handelshögskolan i Göteborgs databas, men även via sökningar genom Libris. På Internet har vi via databaserna Mediearkivet och Affärsdata inhämtat lämpliga tidningsartiklar. Sökord som vi använt har begränsats till att vara *IT-företag*, *humankapital*, *intellektuellt kapital*, *wmdata*, *scribona*. Från respektive företags hemsida har årsredovisningar beställts.

Primärdata innebär att forskaren medverkar vid insamling av rådata genom att använda sig av någon datainsamlingsteknik, exempelvis direkt observation och intervjuer.<sup>17</sup> Uppsatsens empiriska del består av intervjuer med lämpliga representanter från företagen, och andra personer kunniga inom ämnet. Företagsrepresentanter har intervjuats för att vi skall få en inblick i hur redovisningen av humankapital går till i verkligheten och vilka förändringar som har skett i redovisningen. Vi har även intervjuat andra personer för att få ett objektivt synsätt inom området. Eftersom dessa inte är påverkade av att framställa företagen så bra som möjligt.

### 2.3.2 Urval av IT-företag

De IT-företag vi väljer att undersöka är per den 2002-11-15 noterade på Stockholmsbörsens A-lista. Vi anser att eftersom dessa företag är de mest omsatta i branschen, ska de kunna ge oss svar på våra frågor. Vår utgångspunkt för att få fram dessa företag har varit Affärsvärlden,

---

<sup>14</sup> Holme & Solvang, 1997, s. 87

<sup>15</sup> Ibid, s. 14

<sup>16</sup> Ibid, s. 150

<sup>17</sup> Holme & Solvang, 1997, s. 150

där det anges vilka företag som hör till A-listan.<sup>18</sup> De företag vi bygger vår undersökningen på är WM-data och Scribona (se bilaga 1 för företagspresentation). Företagen skall ha varit verksamma från och med 1995, då vi gör en undersökning mellan åren 1995 och 2001.

### 2.3.3 Intervjuer

En intervju kan genomföras via brevenkät, telefonintervju eller personlig intervju.<sup>19</sup> I undersökningen har vi använt oss av både personliga- och telefonintervjuer. Fördelarna med den personliga intervjun är att den ger möjlighet att ställa olika typer av frågor, visa bilder, mätskalor och andra stimuli. Egna observationer kan göras av respondentens ansiktsuttryck, för att se hur denne reagerar på frågorna som ställs.<sup>20</sup> Vad telefonintervjun saknar är observationen av hur respondenten reagerar på frågorna som ställs, men å andra sidan går det att via röstens tonfall höra reaktioner på frågorna. Telefonintervjun skiljer sig egentligen inte mycket från den personliga intervjun. Båda sätt att intervju ger utrymme att ställa följdfrågor till respondenterna. Vi tror inte att uppsatsen har påverkats av att vi genomfört intervjuerna via telefon, då skillnaden inte är stor från den personliga intervjun.<sup>21</sup>

Vi kontaktade IT-företagen, presenterade oss och syftet med vår undersökning. Därefter blev vi hänvisade till de respondenter från respektive företag, som ansågs vara de mest lämpliga för vår undersökning. Vi valde att intervju en ekonomichef och en personalansvarig för att få olika synpunkter på redovisning av humankapital. Intervjuerna med de anställda på företagen genomfördes via telefon och bokades med framförhållning. Då företagsrespondenterna befann sig i Stockholm ansåg vi att det skulle vara både kostsamt och tidsmässigt svårt för oss att genomföra personliga intervjuer med dessa. Vi har för frågorna utvecklat en intervjuguide, (se bilaga 2), för att exakt samma frågor skulle ställas till alla respondenter. Handledaren och utomstående har tittat på frågorna innan de skickades till respondenterna via e-post. Respondenterna fick minst en vecka innan, ta del av frågorna. Förutom företagsrepresentanterna intervjuades en forskare, en universitetslektor och Leif Edvinsson.

Vi valde att intervju Leif Edvinsson efter samråd med vår handledare, eftersom han är en mycket kunnig person inom ämnet humankapital (se sidan 27 för mer information). Intervjuerna med övriga personer genomfördes både personligen och per telefon. För frågorna utvecklades tre olika intervjuguider, för att anpassa varje respondent (se bilaga 3). Även dessa fick ta del av frågorna via e-post en vecka före intervjun. Vid intervjuerna lade vi stor vikt vid att inte ställa ledande frågor eller försöka påverka respondenten genom tonfall. Vidare har vi försökt att göra intervjuerna på ett så objektivt sätt som möjligt. De personliga intervjuerna genomfördes i närvaro av båda författarna. Telefonintervjuerna delades upp mellan författarna och under intervjuernas gång antecknade vi flitigt. Efter genomförd intervju har vi renskrivit direkt för att informationen inte skulle missuppfattas. I de fall vi har varit tveksamma har det givits tillfälle att skicka svar till respondent för godkännande och detta har även gjorts.

---

<sup>18</sup> [http://db.afv.se/afv/owa/w3?page=Afv\\_Aktiellista&n=Bransch&v=60](http://db.afv.se/afv/owa/w3?page=Afv_Aktiellista&n=Bransch&v=60), 2002-11-15

<sup>19</sup> Lekvall & Wahlbin, 2001, s. 250-251

<sup>20</sup> Ibid, s. 257

<sup>21</sup> Ibid, s. 258

## **2.4 Relevans, validitet och reliabilitet**

Nedan kommer vi att ta upp viktiga begrepp som vi som författare måste tänka på gällande vår undersökning. För att göra detta använder vi oss av tre olika begrepp: relevans, validitet och reliabilitet.

### **2.4.1 Relevans**

Relevans innebär att undersökningen skall ha ett budskap och att den skall vara intressant både för undersökaren och för andra grupper av människor.<sup>22</sup> Denna uppsats är relevant eftersom humankapital är ett aktuellt ämne och en allt viktigare tillgång för företag idag, speciellt för IT-företag eftersom de är kunskapsintensiva.

### **2.4.2 Validitet**

Validitet brukar definieras som ett mätinstruments förmåga att mäta det som ska mätas. Om effektivitet mäts måste utredningen ge besked om det. Begreppet validitet kan delas upp på två sätt, som bör åtskiljas: inre validitet och yttre validitet. Inre validitet är överensstämmelse mellan begrepp och de mätbara definitionerna av dem. Exempelvis en intervjuundersökning som mäter vad som är tänkt att mäta. Vi vill försöka uppnå en så hög inre validitet som möjligt genom att intervjua respondenter, som är mest lämpade för frågeställningarna. Om vi har uppnått en inre hög validitet eller inte är svårt att förutse, då det är svårt att veta om respondenterna vi valt har haft tillräckligt med kompetens och om vi ställt frågorna på ett riktigt sätt.

Yttre validitet har att göra med överensstämmelsen mellan det mätvärde som fås och det som försöker bedömas i verkligheten. Yttre validitet är oberoende av inre validitet och det går inte att bedöma den utan att veta hur det empiriska materialet samlats in och ser ut.<sup>23</sup> Att dra några generella slutsatser av vår undersökning kan vara svårt, då vi bara undersökt ett fåtal företag. Samtidigt har vi valt de IT-företag som är mest omsatta i branschen. Vi har valt att studera en period på sju år och kanske borde denna period varit längre, för att riktigt kunna transformera teori till empiri. Men tyvärr var det endast två företag som uppfyllde de kriterier vi var ute efter för vår undersökning.

### **2.4.3 Reliabilitet**

Reliabilitet betyder tillförlitlighet. Den bestäms av hur mätningarna går till väga och hur noggrann bearbetningen av informationen är. Om en annan undersökning, oberoende av undersökare, upprepar samma resultat eller får ett liknande resultat innebär det att reliabiliteten är hög.<sup>24</sup> Vad gäller intervjuer med företagsrespondenter är det svårt att säga att vi har uppnått en hög reliabilitet, då den intervjusituation som varit kan ha påverkat respondenten. Det är inte säkert att en liknande studie kommer att ge samma resultat, då andra

---

<sup>22</sup> Eriksson & Wiedersheim, 2001, s. 38

<sup>23</sup> Ibid, s. 38

<sup>24</sup> Eriksson & Wiedersheim, 2001, s. 40

kan tolka samma information på ett annat sätt. Reliabiliteten har möjligtvis höjts något i och med att vi även mycket noga har granskat företagens årsredovisningar och har kunnat knyta samman detta med den information vi fått av våra respondenter. Det går dock inte att frånga att även studien av årsredovisningarna speglas av våra tolkningar och förståelse av den information som ges.

## **2.5 Källkritik**

Primärkällor är att föredra framför sekundärkällor. Primärkällor i form av intervjuer påverkas av respondentens kunnande, tolkning av frågorna och viljan att besvara dem. Även befattning, hur länge de har arbetat i företaget och kön kan påverka deras svar. Sekundärkällor speglar författarens egna värderingar.<sup>25</sup> Vi tror inte att intervjuerna har påverkats av respondenternas bakgrund, då vi tror att personerna ändå har varit kunniga inom området. Vi tror heller inte att uppsatsen på ett negativt sätt har påverkats av att vi valt att ställa olika frågor till respondenter, som inte representerar företagen. Årsredovisningarna kan heller inte anses vara objektiva, då de speglar företagets värderingar. Företagsledningen vill oftast framställa företaget så positivt som möjligt. Tidningsartiklar kan ge uttryck för subjektiva åsikter, men även den internetkälla vi fått från Leif Edvinsson kan anses vara subjektiv, då den kommer från ett företag som arbetar med intellektuellt kapital. Problemet med sekundärkällor är att författarens egna värderingar speglas i datan. Hur vi som författare tar till oss den information som tas upp och hur sällningen av det material vi har att röra oss med har till viss mån påverkat arbetet av uppsatsen.

## **2.6 Bortfall**

Utifrån de IT-företag vi från början ville undersöka skedde ett bortfall. Anledningen var att Tietoenator bildades så sent som 1999 genom en sammanslagning av två företag.<sup>26</sup> Vi anser därmed att företaget inte kan tas med i undersökningen, då denna sträcker sig från 1995 till och med 2001. Vi har även haft ett bortfall på en intervjuperson, eftersom denne vid en genomgång av frågorna inte ansåg sig ha tillräckligt med kunskap för att besvara frågorna. Detta resulterar i att vi har intervjuat två ekonomiansvariga på WM-data.

---

<sup>25</sup> Lekvall & Wahlbin, 2001, s. 249

<sup>26</sup> [http://www.tietoenator.se/2\\_5\\_lv1.asp?path=1905;2733;4958](http://www.tietoenator.se/2_5_lv1.asp?path=1905;2733;4958), 2002-11-27

### 3 Teoretisk referensram

*I detta kapitel redogör vi för vi Chicagoskolan som myntade begreppet humankapital och de personer som utvecklade teorier utifrån skolans tankesätt. Centrala begrepp som intellektuellt kapital, humankapital och strukturkapital tas upp för att sätta in läsaren i undersökningsområdet. Vidare berör vi immateriella tillgångar och redovisningsteori. Vi tar även upp Skandianavigatorn, den mest kända värderingsmetoden för humankapital, samt IC-Rating en ny metod som är under utveckling.*

#### 3.1 Chicagoskolan

Chicagoskolan utgjordes av en grupp sociologer vid Chicagouniversitet. Under Robert Parks ledning lyckades de att utforma ett forskningsprogram om staden Chicago. Akademiker från olika discipliner som till exempel sociologi och antropologi, historia samt ekonomi och psykologi, samarbetade under olika akademiska projekt. En strategi var att ta projektet utanför universitetet och därmed förvandlades staden till ett socialt laboratorium. Där studerade man hur olika människor och miljöer reagerade på den moderniseringsprocess som ägde rum i början av förra seklet.<sup>27</sup>

##### 3.1.1 Theodore W. Schultz

Begreppet humankapital kommer från Chicagoskolan och ur skolans tankegångar utvecklade Schultz, en teori om humankapital i början av 1960-talet.

Investering i människor kan öka både människans tillfredsställelse samt maskinernas produktivitet och strukturer. Schultz påstår att det ekonomiska tänkandet försummat två typer av investering, som är mycket viktiga för den moderna utvecklingen. Det ena är investering i människor och det andra är i forskning. Det centrala problemet i studien är att klargöra naturen och omfattningen av dessa aktiviteter.<sup>28</sup>

Mycket av det ekonomer kallar konsumtion är i själva verket investering i mänskligt kapital, till exempel utgifter i utbildning, hälsovård och intern migration (rörlighet på arbetsmarknaden). Ekonomer har länge vetat att människor är en viktig del av välståndet. Människor investerar i sig själva och dessa investeringar är stora.<sup>29</sup> Vidare skriver han att genom att göra detta ökar människornas val att öka sin välfärd.<sup>30</sup>

Vidare består humankapital av utbildning, kompetens, erfarenhet, engagemang och personlighet. Dessa egenskaper är alla sådana att de bidrar till människans produktionsförmåga.<sup>31</sup> Det som särskiljer humankapital är att en del är mänsklig. Den är mänsklig för att den är förkroppsligad och kapital för att det är en källa av framtida tillfredsställelse eller av framtida inkomster, eller av båda dessa.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> Smith, 1988, s. 24-25

<sup>28</sup> Schultz, 1971, s. 5

<sup>29</sup> Ibid, s. 24

<sup>30</sup> Ibid, s. 25

<sup>31</sup> Ibid, s. 8

<sup>32</sup> Ibid, s. 48

### 3.1.2 Gary S. Becker

Becker, ekonomipristagare 1992, är en av pionjärerna i att applicera den ekonomiska analysen till mänskliga beteende som exempelvis diskriminering, familjerelationer och utbildning. Han studerar konsekvenserna av att investera i en individs kunskap och kompetens. Han har inspirerats av Chicagoskolan och Schultz teori kring humankapital. Enligt Becker förknippar de flesta kapital med exempelvis likvida medel, materiella och immateriella tillgångar, något som ger upphov till intäkter och användbar output över en period. Humankapital är däremot ett helt annat slags kapital, det är resurser i människor och de aktiviteter som ökar de mänskliga resurserna.<sup>33</sup>

Utifrån definitionen av kapital går det att säga att utgifter för till exempel utbildning, träning, hälso- och sjukvård är investeringar i kapital. Men dessa investeringar producerar ett mänskligt, inte fysiskt eller finansiellt, kapital. Detta beror på att det inte går att separera en individ från hans eller hennes kunskap, skicklighet, hälsa eller värderingar, på samma sätt som det går att särskilja finansiella och fysiska tillgångar.<sup>34</sup>

Den viktigaste investeringen i humankapital är den i utbildning och det har visat sig att förtjänsterna i genomsnitt är högre då individer har en högre utbildning.<sup>35</sup> Investering i humankapital sträcker sig oftast över en lång och varierande period. Därmed är det svårt att periodisera de kostnader och intäkter som uppkommit av investeringen.<sup>36</sup>

## 3.2 Centrala begrepp

### 3.2.1 Intellectuellt kapital

Intellectuellt kapital är en kombination av humankapital och strukturkapital. Genom att multiplicera humankapital med strukturkapital går det att transformera kunskap och immateriella tillgångar till ekonomiska resurser.<sup>37</sup> Intellectuellt kapital hör inte hemma i de traditionella redovisningsmodellerna, då det exempelvis värderar satsning på kompetensutveckling av personal och kundlojalitet. Resultatet av dessa satsningar syns oftast inte förrän om ett antal år och är därmed svåra att värdera. Det intellectuella kapitalet döljer sig mellan ett företags marknadsvärde och dess bokförda värde. För kunskapsintensiva företag är det inte den gamla redovisningsrapporteringen som är den viktigaste delen, utan det är det intellectuella kapitalet som skapar värde för och gör företaget attraktivt. Detta syns inte i den kvantitativa delen av redovisningen.<sup>38</sup> Figuren nedan visar det intellectuella kapitalets beståndsdelar.

---

<sup>33</sup> Becker, 1993, s. 15

<sup>34</sup> Ibid, s. 16

<sup>35</sup> Ibid, s. 17

<sup>36</sup> Ibid, s. 59

<sup>37</sup> Edvinsson, 2002, s. 24

<sup>38</sup> Edvinsson & Malone, 1998, s. 28-30

$$\begin{aligned} & \text{HUMANKAPITAL} \\ & + \text{STRUKTURKAPITAL} \\ & = \text{INTELLEKTUELLT KAPITAL} \end{aligned}$$

**Figur 1: Det intellektuella kapitalets beståndsdelar, omarbetad efter mall**

Källa: Edvinsson & Malone, 1998, s. 29

En annan benämning av intellektuellt kapital är kunskapskapital och det delas in i tre komponenter: humankapital, strukturkapital och nätverkskapital. Här skiljer sig Lyttkens definition från exempelvis Edvinssons och Malones. Lyttkens anser att det inte går att kalla ett företags kunskapskapital för intellektuellt. Det går aldrig att säga att det finns ett självständigt sanningssökande i ett företag, det är alltid underordnat den ekonomiska nyttan.<sup>39</sup>

K U N S K A P S K A P I T A L		
Humankapital	Strukturkapital	Nätverkskapital
Sökförmåga	Transaktionskostnad	Sökkostnad

**Figur 2: Kunskapskapitalets beståndsdelar, fritt omarbetad**

Källa: Lyttkens, 2001, s. 73

Sökförmågan är själva kärnan i humankapital (vilket kommer att tas upp under rubriken *Humankapital*). För att minska transaktionskostnader investerar företaget i strukturkapital. Nätverkskapital består av den informationsarkitektur som finns inom ett område. Genom att investera i detta sänker företaget sin sökkostnad, för att öka produktiviteten. Sökkostnaden är den kostnad som går åt för att söka den information som behövs för att lösa en specifik uppgift.<sup>40</sup>

### 3.2.2 Humankapital

Humankapital kan i första hand sammankopplas med kompetens och kunskap.<sup>41</sup> Det är med andra ord den individuella förmåga, kunskap, skicklighet och erfarenhet, som personal och ledning har att utföra sin aktuella uppgift. Humankapital ska skapa kunskapsflöden inom organisationen och kan inte ägas av företag.<sup>42</sup> Humankapital i form av kunskap kan inte separeras från individen och därmed kan den försvinna om medarbetaren slutar i företaget.<sup>43</sup> En annan svårighet är att överföra humankapital, den kunskap medarbetarna har, till strukturkapital.<sup>44</sup>

<sup>39</sup> Lyttkens, 2001, s. 70-73

<sup>40</sup> Ibid, s. 70-72

<sup>41</sup> Ekstedt, 1988, s. 58

<sup>42</sup> Edvinsson & Malone, 1998, s. 55

<sup>43</sup> Becker, 1993, s. 16

<sup>44</sup> Edvinsson, 2002, s. 24



Varje människa lever i en informationsmiljö som utgör individens sökförmåga och tillgängliga kunskapskällor. Det är informationsmiljön som är kunskapskapital hos företaget och det utgörs av humankapital. Tillgänglighet bestäms av individens sökförmåga, men även av informationskanaler mellan individen och källorna. Tillgängligheten påverkas även av om kanalerna är öppna eller stängda, hur olika individer kan ta till sig den information som finns tillgänglig. Kan individen inte ta till sig information spelar det ingen roll till exempel hur snabbt de får tag i konkurrenters resultat- och balansräkningar.

Sökförmågan påverkas av den referensram, begrepp, teorier och perspektiv en person har skaffat sig för att kunna urskilja relevant information. Sökförmågan innebär också att individen har idéer om vilka kunskapskällor som kan vara av värde för företaget. De företag som sänker sökkostnaden snabbare än konkurrenterna, om allt annat är lika, är de som vinner.<sup>45</sup> Humankapitalets produktivitet ökar då sökkostnaden minskar och sökkostnaderna sjunker då informationsmiljön blir synligare. Efterhand kommer företag i informationsekonomin att utveckla dessa egenskaper, för att kunna överleva i den ökade konkurrensen.<sup>46</sup>

Det är inte bara kunskap som är en viktig produktionsfaktor. Nätverket medarbetarna har är av en mycket stor betydelse för företaget och även den sociala kompetensen är en viktig del i humankapital. För att tjänster skall kunna utföras på ett tillfredställande sätt, bör den som utför dem förstå och tolka den sociala rollen rätt. Då företag mäter humankapital eller kunskapsmängden är det inte storleken som är det väsentliga. Det är istället satsningarna företaget gör på att bygga upp kunskap som bör mätas.<sup>47</sup>

### 3.2.3 Strukturkapital

Strukturkapital är det som möjliggör och stödjer infrastrukturen hos humankapital.<sup>48</sup> Det är det som finns kvar i företaget då medarbetarna går hem.<sup>49</sup> Strukturkapital kan delas in i tre typer av kapital: organisation, innovation och process. *Organisationskapital* består av företagets investeringar i system, verktyg och verksamhetsfilosofi. Dessa ökar kunskapsflödet i organisationen, men även i leverantörs- och distributionskanaler. *Innovationskapital* är den del av strukturkapitalet som refererar till innovationers förnyelseförmåga och resultat som kan kopplas till skyddade affärsrättigheter, intellektuell egendom samt andra immateriella tillgångar. Hit hör även den begåvning hos de anställda som används för att skapa och snabbt marknadsföra nya produkter och tjänster. *Processkapital* är de personalprogram, arbetsprocesser och tekniker som stärker och ökar effektiviteten i produktionen eller tjänsterelevansen. Den praktiska kunskap som används i den fortlöpande verksamheten.<sup>50</sup>

En del av strukturkapitalet är företagets varumärke, kundrelationer och marknadsföringsstrategier. För att minska transaktionskostnader kan företag investera i strukturkapital. Detta gör de genom att göra produkterna tillgängliga för kunderna till en så liten kostnad som möjligt, för både köpare och säljare. Då ett företag kan ha en mycket bra produkt, men som ingen känner igen erbjudandet på, blir informationskostnaden en mycket

---

<sup>45</sup> Lyttkens, 2001, s. 81-86

<sup>46</sup> Ibid, s. 90

<sup>47</sup> Ekstedt, 1988, s. 58

<sup>48</sup> Edvinsson & Malone, 1998, s. 56

<sup>49</sup> Edvinsson, 2002, s. 24

<sup>50</sup> Edvinsson & Malone, 1998, s. 56-57

viktig del av transaktionskostnaden. Här ligger vikten av att kunna förädla varumärket, vårda kundrelationerna och skapa en marknadsföring som syftar till att sänka kundernas informationskostnader. Rekryteringen och behållandet av personal utgör oftast en mycket stor transaktionskostnad.<sup>51</sup>

### **3.3 Immateriella tillgångar**

Enligt Redovisningsrådets rekommendation, RR:15

*En immateriell tillgång är en identifierbar, icke-monetär tillgång utan fysisk substans som innehas för att användas i produktionen eller för att tillhandahålla varor eller tjänster, för uthyrning till andra eller i administrativt syfte. En tillgång är en resurs*

- över vilken ett företag har kontroll till följd av inträffade händelser och*
- som förväntas ge företaget ekonomiska fördelar i framtiden.<sup>52</sup>*

För att en resurs skall få räknas till en immateriell tillgång bör samma kriterier vara uppfyllda, som hos en tillgång.<sup>53</sup>

- Den bör ge ekonomiska fördelar för företaget i framtiden
- Den skall kontrolleras av företaget
- Den skall ha uppkommit som en följd av inträffade händelser

Det första kriteriet innebär att då resursen säljs eller används i företaget skall den ge upphov till positiva kassaflöden. Även då kassaflödena är mycket osäkra, men kan förväntas ge ett positivt flöde i framtiden, är kriteriet för att en resurs skall få kallas en tillgång uppfyllt. Även immateriella tillgångar som forskning och utveckling, marknadsföring och så vidare, kan kvalificeras som tillgångar. Den stora osäkerheten vad gäller de framtida kassaflödenas storlek kan dock innebära att de inte erkänns av redovisningen.<sup>54</sup>

Det andra kriteriet behandlar kontrollkriteriet. Detta innebär att då ett företag äger en resurs, kontrollerar de oftast den och därmed är det andra kriteriet uppfyllt. Därmed kan ett företag inte äga kunnig och lojal personal, då dessa när som helst kan sluta arbeta hos företaget. Då ett företag inte kan äga personalen är heller inte kontrollkriteriet uppfyllt. Det avgörande för kriteriet är kontrollen av resursen och inte den formella äganderätten. Exempelvis vid ett leasingavtal är det den som hyr ut tillgången som formellt äger den (leasinggivaren) och inte den som leasar tillgången (leasingtagaren). Det kan dock sättas upp kontrakt som gör att leasingtagaren kontrollerar tillgången och därmed uppfyller kontrollkriteriet.<sup>55</sup>

Det tredje kriteriet innebär att även om de båda andra kriterierna är uppfyllda, så är inte resursen en tillgång om den inte har uppkommit på grund av en inträffad händelse. Alla

---

<sup>51</sup> Lyttkens, 2001, s. 70-71

<sup>52</sup> Årsredovisningslagen (2002) RR:15, p 2

<sup>53</sup> Smith, 2000, s. 205

<sup>54</sup> Ibid, s. 102-103

<sup>55</sup> Smith, 2000, s. 103-104

händelser som inträffar anses inte skapa tillgångar, även om de två första kriterierna är uppfyllda. Med hjälp av begreppet utbyte går det att fastställa vilka händelser som anses skapa tillgångar. Ett utbyte är förenat med inflöde och utflöde av resurser och dessa kan vara antingen nutida eller framtida. Utifrån detta kan fyra olika utbyten definieras: 1) nutida inflöde och utflöde av resurser, 2) nutida inflöde och framtida utflöde av resurser, 3) framtida inflöde och nutida utflöde av resurser, 4) framtida inflöde och framtida utflöde av resurser.<sup>56</sup>

Skillnaden mellan immateriella och materiella tillgångar är att de immateriella tillgångarna har uppkommit som en följd av anskaffning eller produktion av tjänster. Dessa skall förväntas vara till nytta för företaget under en längre period.<sup>57</sup>

### **3.4 Redovisningsteori**

#### **3.4.1 Årsredovisningslagen<sup>58</sup>**

Enligt årsredovisningslagen, 2 kapitlet 1, 3 §§, skall en årsredovisning innehålla en balansräkning- och resultaträkning, noter samt en förvaltningsberättelse. Dessa skall upprättas som en helhet och ge en rättvisande bild av företagets resultat och ställning. De utgör den obligatoriska kvantitativa delen av årsredovisningen. Om det behövs skall det även lämnas tilläggsupplysningar för att ge en rättvisande bild av företaget.

Vissa tilläggsupplysningar skall enligt årsredovisningslagen 5 kapitlet 18-23 §§, lämnas angående personalen. Här kommer ett utdrag av dessa:

Information om medelantalet anställda personer under räkenskapsåret och fördelningen mellan kvinnor och män för varje land företaget är verksamt i skall lämnas.

Personalkostnader som löner, andra ersättningar och sociala kostnader med särskild uppgift om pensionskostnader skall lämnas. Räkenskapsårets sammanlagda belopp av löner och andra ersättningar skall anges för varje land företaget är verksamt i för:

- Styrelseledamöter, verkställande direktören och motsvarande befattningshavare
- Övriga anställda

Det skall även anges tantiem och jämställd ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktören och motsvarande befattningshavare. Vidare skall information lämnas om det sammanlagda beloppet av kostnader och förpliktelser avseende pensioner och andra förmåner, till styrelseledamöter, verkställande direktören eller motsvarande befattningshavare (detta gäller både tidigare och nuvarande). Även avtal om avgångsvederlag eller liknande förmåner till styrelseledamöter, verkställande direktören eller andra personer i företagets ledning skall anges.

#### **3.4.2 Redovisningens kvalitativa egenskaper**

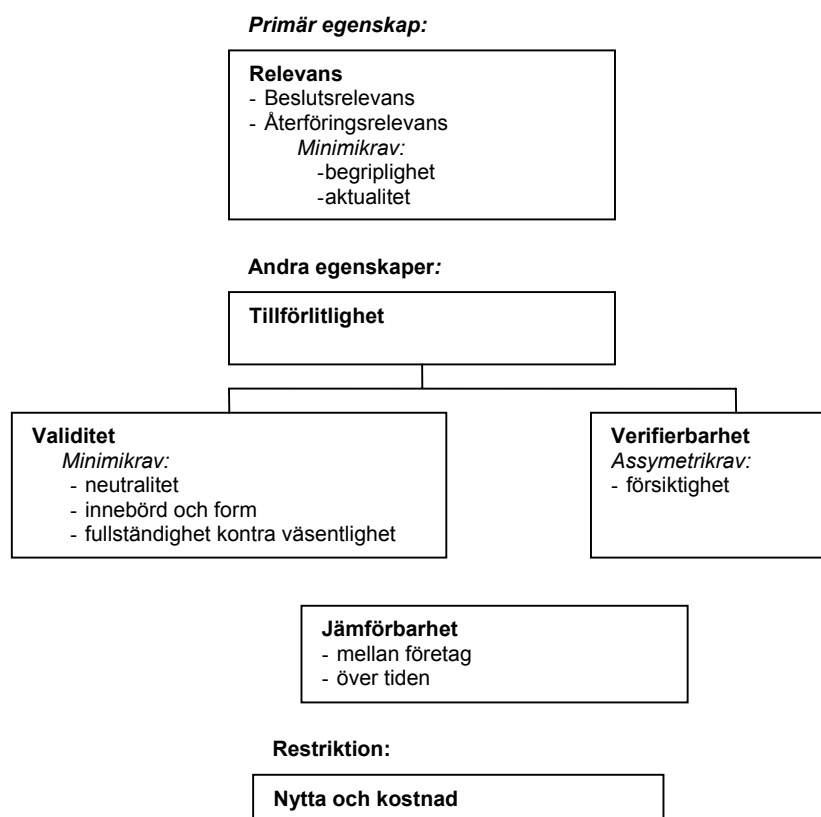
---

<sup>56</sup> Ibid, s. 105

<sup>57</sup> Ibid, s. 206

<sup>58</sup> Årsredovisningslagen (2002) 2 kap 1, 3 §§ och 5 kap 18-23 §§

För att redovisningens mål skall uppnås bör redovisningsinformationen uppfylla ett antal krav. Problemet med vad som tas med i den kvalitativa redovisningsinformationen är att den varierar mellan olika beslutsfattare.<sup>59</sup> Vilka faktorer som utgör den kvalitativa redovisningen och hur de förhåller sig till varandra sammanställs i följande figur:



**Figur 3: Kvalitativa egenskaper, omarbetad efter mall**

Källa: Smith, 2000, s. 25

### *Relevans*

Med begreppet relevans menas att informationen skall vara relevant för användarna som beslutsunderlag. Två huvudaspekter av relevans är prognos- och återföringsrelevans. Redovisningsdata skall användas och ligga som underlag för de prognoser som görs i företaget och redovisningsdata skall användas som kontroll av tidigare prognoser. Redovisningen skall även ha krav på sig att vara begriplig för användaren och externa rapporter skall ha krav på sig om aktualitet, för att vara relevanta.<sup>60</sup>

### *Tillförlitlighet*

Redovisningsinformationen bör vara tillförlitlig och detta innebär att informationen avbildar det som är avsett att avbildas. Problem uppstår vid exempelvis redovisning av humankapital, då det i nuläget inte finns någon möjlighet att ta med denna faktor i konventionell redovisning. Betydelsen av denna post är tydlig, men svårigheten ligger i att det inte finns

<sup>59</sup> Falkman, 2000, s. 61

<sup>60</sup> Smith, 2000, s. 25-26

någon referensram för att mäta värdet på den. Detta medför ett glapp mellan relevans och tillförlitlighet.<sup>61</sup>

### *Validitet*

Om verkligheten avbildas på ett rättvisande sätt uppfylls kravet om dess validitet och då kan redovisningen anses vara tillförlitlig.<sup>62</sup> Validiteten har i sin tur fyra egenskaper, vilka kan anses vara ett minimikrav för att den skall uppfyllas. Dessa är kravet på neutralitet, innebörd och form, fullständighet och väsentlighet.<sup>63</sup>

### *Verifierbarhet*

Kravet på verifierbarhet innebär att verifiering av samtliga redovisade transaktioner alltid skall kunna stödjas och detta bygger på att redovisningen skall vara objektiv.<sup>64</sup> För att uppnå kravet på verifierbarhet skall tillgången tas upp till anskaffningsvärdet (den historiska kostnaden) och inte till marknadsvärdet, då detta inte går att verifiera.<sup>65</sup> Ett krav på verifierbarhet är försiktighet och det innebär att tillgångar och intäkter inte avsiktligt får överskattas och att skulder och kostnader inte får underskattas.<sup>66</sup>

### *Jämförbarhet*

För att redovisningsinformation skall få en ökad användbarhet bör den vara jämförbar med annan redovisningsinformation.<sup>67</sup> Jämförbarhetskriteriet kan delas upp i två aspekter, jämförbarhet mellan företag och jämförbarhet över tiden för ett och samma företag. Där den första aspekten innebär att lika händelser och tillstånd skall redovisas på samma sätt i alla företag. Den andra aspekten innebär att samma händelser och tillstånd skall redovisas på samma sätt i företaget över tiden.

### *Nytta och kostnad*

Produktionen av redovisningsinformation är en ekonomisk aktivitet och det går att lägga vanliga ekonomiska aspekter på den. Det finns både en intäkts- och en kostnadssida. Det räcker inte bara med att en utökad eller kvalitativ förbättrad redovisningsinformation leder till bättre beslut. Det krävs dessutom att värdet av de förbättrade besluten är större än kostnaden för att utöka eller förbättra informationen. Kriteriet är lätt att formulera men desto svårare att konkretisera. Det är svårt att uttrycka förbättringen i kronor och intäkter och kostnader kan bli ojämnt fördelade mellan företagets intressenter.<sup>68</sup>

---

<sup>61</sup> Falkman, 2000, s. 64-65

<sup>62</sup> Ibid, s. 66

<sup>63</sup> Smith, 2000, s. 27

<sup>64</sup> Falkman, 2000, s. 64

<sup>65</sup> Föreläsning i Externredovisning, Externredovisning och Företagsanalys, Jan Marton, 2002-10-09

<sup>66</sup> Smith, 2000, s. 30

<sup>67</sup> Falkman, 2000, s. 68

<sup>68</sup> Smith, 2000, s. 33

### 3.4.3 Redovisningens användare

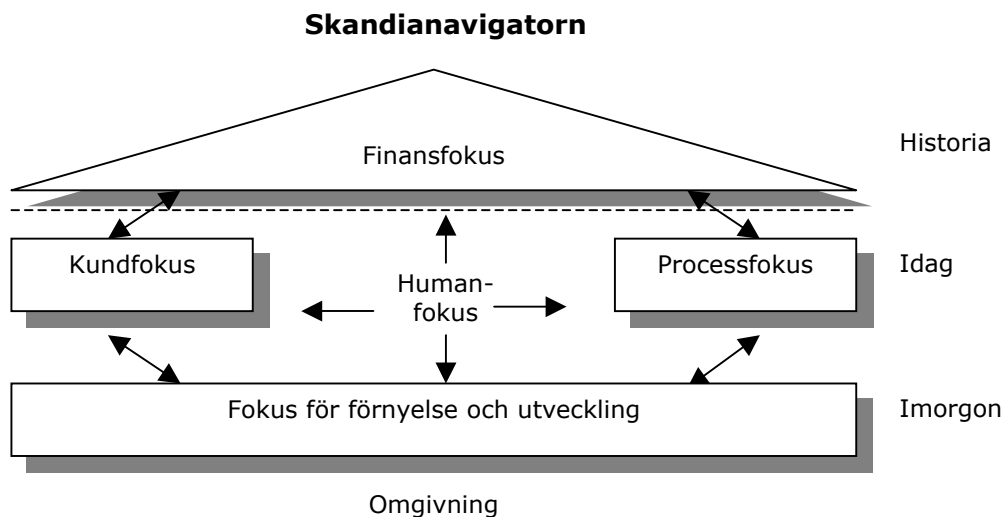
Syftet med den externa redovisningen är att förmedla information om företagets ekonomi till olika intressenter. Dessa är långgivare, leverantörer, kunder, konkurrenter, anställda samt stat och kommun. Även ägarna är i en kategori för sig en av de externa intressenterna. De olika intressenterna kräver olika informationsbehov.<sup>69</sup>

*Långgivarna* är intresserade av redovisningen beroende av kreditrisken. Vilket innebär risken att företaget inte betalar tillbaka sina lån. Även *leverantörer och kunder* är intresserade av att veta om företaget kan infria sina lån. Men deras intresse av företagets ekonomi är mer långsiktig, då de kan ha investerat i och bundit upp sig i olika produkter, produktionsutrustning och distributionskanaler. *Konkurrenternas* intresse är att exempelvis se lönsamheten för olika produktsegment, som underlag för beslut om prissättning. De *anställda* vill veta om de har en trygg arbetsplats. *Stat och kommun* är framförallt intresserade av att bedöma om företagets skattepliktiga resultat har beräknats enligt *god redovisningssed*. Slutligen kan nämnas att ägarnas intresse ligger i att besluta om ansvarsfrihet för styrelsen och för beslut om att köpa, behålla eller sälja aktier i företaget.<sup>70</sup>

### 3.5 Värdering av humankapital

#### 3.5.1 Skandianavigatorn

Skandia tillsammans med Leif Edvinsson, fd. Director of Intellectual Capital, stod för det verkliga genombrottet i forskning kring intellektuellt kapital.<sup>71</sup> De började 1992 att utveckla en metod för att mäta Skandias intellektuella kapital. Skandianavigatorn består av fem olika fokuseringsområden och dessa skulle hjälpa företaget att få fram det intellektuella kapitalet.



**Figur 4: Skandianavigatorn, fritt omarbetad**

Källa: Edvinsson & Malone, 1998, s. 91

<sup>69</sup> Smith, 2000, s. 17

<sup>70</sup> Ibid, s. 18-22

<sup>71</sup> Edvinsson & Malone, 1998, s. 35

*Finansfokus* kan liknas vid den traditionella balansräkningen och anger ett mått på var företaget står på en viss dag. Här skall ges möjligheter att lägga till nya mått och särskilt förhållanden som anger prestation, kvalitet och snabbhet. Nästkommande områden består av *Kundfokus* och *Processfokus*. Där *kundfokus* mäter en del av det intellektuella kapitalet och *processfokus* mäter strukturkapital.

Den nedersta delen kan liknas vid grunden och är framåtriktande. Den benämns *Fokus för förnyelse och utveckling* och är den andra delen av strukturkapitalet. Den mäter dels hur bra företaget förbereder sig för framtiden genom personalutbildning och produktutveckling. Den mäter även hur bra företaget är på att överge krympande marknader, det förflutna genom produktomsättning och andra strategiska handlingar. I centrum av modellen ligger *Humanfokus* som kan liknas vid organisationens intelligens, själ och hjärta. Den består av personalens kompetens och förmåga, samt av företagets kapacitet att tillgodogöra sig dessa på bästa tänkbara sätt för företaget.<sup>72</sup>

Skandia skapade en IK-rapport med en rad olika mått för att värdera det intellektuella kapitalet och dessa mått var indelade i Skandianavigators fem fokuseringsområden. Ur den ursprungliga IK-rapporten lade de sedan fram ett förslag på en universell IK-rapport, som skulle passa olika företag.<sup>73</sup> (se bilaga 4 innehållande mått inom *Humanfokus*)

En IK-Navigator som är effektiv bör fullgöra tre mål. Den måste visa organisationens position, riktning och hastighet, det vill säga *se inåt och granska måtten*. Den bör även kunna bearbeta all data på ett sätt att den anger företagets styrka vad gäller intellektuellt kapital och kan jämföra detta med andra företag, det vill säga *se uppåt mot metamått*. Slutligen bör den byggas upp så att den kan utnyttja prestationsteknologin i framtiden, det vill säga *se utåt mot användarna*.<sup>74</sup>

### 3.5.2 IC-Rating

Leif Edvinsson startade 1997 *Intellectual Capital Sweden AB (IC AB)*, för att utveckla en ny modell för att värdera kunskapsföretag. Modellen uppstod ur tankar och teorier kring intellektuellt kapital och värderingsverktyget är – IC-Rating - som både mäter intellektuellt kapital, och gör det jämförbart mellan företag och enheter inom företag.<sup>75</sup>

Enligt IC AB omfattar intellektuellt kapital de produktionsfaktorer som inte syns på den traditionella balansräkningen, men som är av stor vikt för företagets långsiktiga lönsamhet. Genom IC-Rating kan företaget skapa förutsättningar för att ledningen skall kunna optimera organisationens framtida konkurrenskraft genom att fungera som:

- Ett modernt styrsystem med tydliga och mätbara målnivåer
- Ett överskådligt förändringsunderlag anpassat till både styrelse och ledningsnivå samt till en operativ nivå
- En strukturering av företagets värdefulla resurser som kan användas utåt sett i marknadskommunikationen, men även i den interna information som ges, där verktyget skapar en intern förståelse för organisationen

<sup>72</sup> Edvinsson & Malone, 1998, s. 91-93

<sup>73</sup> Ibid, s. 175-181

<sup>74</sup> Ibid, s. 93-94

<sup>75</sup> <http://www.intellectualcapital.se/foretaget.html>, 2003-01-04

Syftet med att utveckla IC-Rating är att legitimera redovisningen av det intellektuella kapitalet, på samma sätt som revisionsberättelsen legitimerar den finansiella redovisningen. Detta uppnår *Intellectual Capital Sweden AB*, enligt dem själva, genom att de är ett oberoende rating företag.<sup>76</sup>

Det intellektuella kapitalet delas även här in i olika beståndsdelar, vilka är:

**Affärsrecept**, där styrkan bland annat avgörs av hur väl företagets affärsidé och strategi lyckas skilja sig från konkurrenters affärsidé och strategi. Detta omfattar den del av affärs miljön där marknads aktörer ställs inför samma marknadsförutsättningar.

Det **Organisationsägda strukturkapitalet** är resultatet av medarbetarnas ansträngningar att överföra sin kunskap till företaget. Det är oberoende av individer och har förmågan att arbeta tjugofyra timmar per dygn. Vidare kan det *organisationsägda strukturkapitalet* delas in i: För det första *Immateriella rättigheter*, vilket är *kunskap* som har paketerats och skyddats på ett sätt som gör att företaget får ett konkurrensövertag. Exempel på immateriella rättigheter är patent, licenser och egenutvecklade programvaror som skapar konkurrens fördelar och temporära monopol.

För det andra *Processer*, där processkapital syftar till att möjliggöra för medarbetarna att få en större ekonomisk utväxling på sina kunskaper genom att öka humankapitalets förutsättningar. Detta skall åstadkommas genom att fokusera på medarbetarnas kärnkompetens. Exempel på processkapital är välutvecklade arbetsprocesser och metoder, IT-stöd, återanvändbar kompetens, organisation och företagskultur med mera.

Nästa indelning är **Humankapital** som består av människorna i organisationen och dessa kan kontrolleras av företaget genom olika kontrakt mellan organisationen och individen. I sin tur kan *humankapital* delas in i två delar. *Ledning* som ansvarar för att det intellektuella kapitalet utvecklas i sin helhet och att det skapar värde för aktieägarna i form av finansiellt kapital. Samt även i *medarbetare* som använder sin kunskap och erfarenhet för att tillfredsställa kundernas förväntningar. Men även för att transformera kunskap till återanvändbara strukturer och processer.

Nästa indelning är **Relationsbaserat strukturkapital** och här är det intresser i företagets omvärld som är värdeskapande. Denna del består av samarbeten, kontakter, kännedom och kundpotential och delas i sin tur in i. *Nätverk* som består av alla fysiska nätverk som är av betydelse för företagets framtida intjäningsförmåga till exempel försäljningsnätverk. Vidare delas det in i *Varumärke* och *kunder*. Där det förstnämnda syftar till att företaget skall skapa ett varumärke som skiljer sig från konkurrenterna. Det sistnämnda syftar till att inte bara skaffa kunder som genererar intäkter, utan även behålla dessa och genom dem skaffa nya kunder och medarbetare.<sup>77</sup>

### 3.6 Sammanfattning

---

<sup>76</sup> [http://www.intellectualcapital.se/ic\\_rating\\_swe.html](http://www.intellectualcapital.se/ic_rating_swe.html), 2003-01-04

<sup>77</sup> Ibid, 2003-01-04



I teorin har vi valt att ta upp det vi tycker är viktigt för att belysa våra frågeställningar. Vi har valt att redogöra för Chicagoskolan, då begreppet humankapital har uppkommit ur denna skolas tankesätt. Vi gör även en beskrivning av de centrala begrepp vi anser är viktiga för att förstå de olika delarna kring humankapital. De immateriella tillgångarna har vi tagit upp då vi vill poängtera att humankapital inte uppfyller de krav som finns för att de skall tillhöra denna kategori. Vi har redogjort för de regleringar som finns angående redovisning och personal, för att veta vad lagen säger. Vidare har vi gjort en presentation av redovisningens kvalitativa egenskaper och vilka krav som ställs för att uppnå dessa. Kraven kommer sedan att ligga som underlag för att genomföra vår analys. Då Skandia tillsammans med Leif Edvinsson har utvecklat det mest kända sättet att mäta humankapital, har vi slutligen valt att göra en kort presentation av mätinstrumentet.

## 4 Empirisk studie

I detta kapitel redogör vi för hur företagen redovisar sitt humankapital i årsredovisningarna. Som underlag för detta studerades företagens årsredovisningar under perioden 1995 och 2001. Vidare presenterar vi de intervjuer vi gjorde med respektive företag och övriga respondenter. Från vardera företag gjordes två intervjuer för att få olika synpunkter på frågorna.

### 4.1 Studie av årsredovisningar

Studien kommer att spegla företagens försök att på olika sätt framhäva vikten av att redovisa humankapital i årsredovisningen i praktiken och syftar till att visa hur de gör och de förändringar som sker under perioden 1995 och 2001. Vi kommer inte att nämna de tilläggsupplysningar som årsredovisningslagen förespråkar skall finnas med. Det vi har tittat efter i årsredovisningarna är hur företagen använder de olika begrepp som förekommer. För WM-data gäller det först och främst begreppet individkapital, men även kompetens kommer att anges. För Scribona används kompetens och kunskap. Vi kommer även att titta på de nyckeltal som tas med (se bilaga 1 för företagspresentation).

#### 4.1.1 WM-data<sup>78</sup>

1995 delas WM-datas totala tjänste- och produktutbud in i tre olika begrepp där kompetens är en och det första av dem. De delar även in värderingarna i fem olika begrepp, där även kompetens står som det första begreppet. I textmassan nämns de tre kapitalen: strukturkapital, **individkapital** och finanskapital. Det anges att tyngdpunkten ligger på struktur- och individkapital i ett kunskapsföretag. Årsredovisningen framhäver vikten av en samverkan mellan de olika kapitalen. Individkapital beskrivs både i textmassa och som stapeldiagram. Stapeldiagrammen anger förändringar under en period mellan 1980 och 1995 uppdelat på koncern och konsulter och visar i procent: ålder, år i branschen, medarbetaromsättning och utbildning. WM-data tar upp ett antal nyckeltal som har med humankapital att göra och dessa sammanställs under en femårsperiod.

- **medeltal medarbetare**
  - varav intäktsperson
- **per intäktsperson, KSEK**
  - omsättning
  - förädlingsvärde
  - resultat efter avskrivningar
  - resultat efter finansnetto

Under 1996 framhävs i textmassa under rubriken *Medarbetarnas kunskap - Den viktigaste tillgången* det unika med kunskapsföretag, att det är medarbetarnas kunskap och förmåga som utgör företagets kapital och skapar dess värde. Vidare talar de om att företaget använder sig av ett flertal styr- och nyckeltal utöver den vanliga intäkt- och kostnadsredovisningen (se nyckeltal angivna för 1995).

---

<sup>78</sup> WM-datas årsredovisningar, 1995-2001

År 1997 beskriver och redogör företaget begreppet individkapital under ett enskilt kapitel. De nyckeltal företaget använder sig av framkommer i en tabell som är sammanställd under en 5-årsperiod. Nya ändringar för året är att fler nyckeltal har lagts till i tabellen:

- **medarbetare**
  - snittålder
- **medarbetaromsättning**
- **per intäktsperson, KSEK**
  - omsättning
  - förädlingsvärde
  - resultat före goodwill
  - resultat efter finansnetto
- **utbildning, %**
  - akademisk
  - gymnasial
  - övrig

Genom stapeldiagram sammanställer WM-data bland annat år i branschen, åldersfördelning, medarbetaromsättning, resultat per medarbetare och utbildning. Vidare kan tilläggas att på framsidan av årsredovisningen står det att *alla personer som förekommer på bilderna är medarbetare på WM-data*.

Nytt för år 1998 är att kundkapital tillkommer. Företaget redogör nu fyra kapital i ett uppdelat cirkeldiagram: strukturkapital, kundkapital, individkapital och finanskapital. De tre förstnämnda bildar det intellektuella kapitalet. Företaget skriver att dessa tre bidrar till att bygga upp det finansiella kapitalet. De anser att de fyra kapitalen hör ihop. Vidare redogörs varje kapital under eget kapitel genom rubriker, bilder och intervjuer med medarbetare från WM-data och medarbetare från andra företagspartners. WM-data skriver att för att öka värdet av individkapital har företaget bland annat belöningsystem, vidareutbildning, jobbrottation, hälsovård och fritidsaktiviteter.

Mellan åren 1998 och 2000 sker inga större förändringar i sättet att redovisa individkapital, gällande textmassa, diagram och intervjuer. Under 1999 ändras nyckeltalet resultat före goodwill per intäktsperson, KSEK till resultat före goodwillavskrivningar per intäktsperson, KSEK.

Den stora förändringen påvisas 2001 då kapitlet om individkapital försvinner helt. Individkapital redovisas istället under kapitlet om *värdeskapande och resurser*. Där tar WM-data upp, på flera platser i textmassa och genom stapeldiagram vissa delar av individkapital. Nyckeltalet resultat före goodwillavskrivningar per intäktsperson, KSEK ersätts med resultat före goodwillavskrivningar exklusive jämförelsestörande poster per intäktsperson, KSEK. Även resultat efter finansnetto per intäktsperson, KSEK byter namn till resultat efter finansnetto exklusive jämförelsestörande poster per intäktsperson, KSEK.

#### 4.1.2 Scribona<sup>79</sup>

Under 1995 nämner inte Scribona personalens kompetens eller kunskap. 1996 beskriver de sin styrka utifrån nyckeln kunskap. Kunskapen om marknaden och kundernas behov, samt en förmåga till ständig förbättring. Vidare nämner de att det inte bara räcker med att följa med i utvecklingen, de måste även ligga före den. De tar även upp ett stycke under rubriken *Människan i centrum*. Där beskrivs vikten av högre krav på kunskap och kompetensutveckling och att de personliga kontakternas betydelse ökar. De tar även upp vikten av de anställdas kunskap och kompetens, som den avgörande faktorn för deras framgång. På en sida definieras begreppet *humankapital*.

1997 nämner företaget exempelvis att det är viktigt med personalutveckling och *teambuilding* för att de skall klara av de ökade kraven inom branschen. Under detta år nämner de inte mycket mer om medarbetarnas kompetens. Under 1998 ökar fokuseringen åter på kompetensen och detta ger sig i uttryck på en helsida, där Scribona framhäver vikten av att både bredda och fördjupa medarbetarnas kompetens. Även senare i årsredovisningen anges att kompetens- och kunskapsnivån höjs i företaget och kompetenshøjandet tas även upp inom respektive affärsområde. I en omvärldsanalys anger de åter att företaget satsar på att höja personalens kompetens för att klara sig gentemot den ökade konkurrensen inom branschen.

1999 anger företaget kompetens och kunnande på en sida och framförallt under rubriken *Vår personal*. Under 2000 nämner företaget redan på första sidan medarbetarnas djupa och breda kompetens, som de anser ger Scribona dess fördel gentemot konkurrenterna. De framhäver även i inledningen att samtliga personer på bilderna i årsredovisningen är deras personal. Det som nämns senare i textmassan är att de med en bred IT-kompetens och stor lyhördhet för kundernas behov ger dem styrkan på marknaden. VD kommenterar att en blandning mellan kompetens och erbjudande har skapat en unik konkurrensfördel för företaget. Dock bör nämnas att det har tillkommit en ny VD från och med detta året. Förändringar som kan ses under 2001 gentemot tidigare årsredovisningar är att det i innehållsförteckningen går att se ett kapitel som heter *Med kompetens i affärsidén*.

## 4.2 Resultat av företagsintervjuer

Vid telefonintervjuerna använde vi oss av en intervjuguide. De frågor som finns i intervjuguiden ställde vi till de anställda på företagen och detta gjordes exakt som de ser ut i bilaga 2. Vidare kan vi tillägga att olika begrepp på humankapital används, beroende av att företagen benämner humankapital olika.

### **Kjell Frykling, ansvarig för externa redovisningsfrågor, WM-data**

Den 9 december klockan 11:00 genomfördes en telefonintervju med Kjell Frykling, ansvarig för externa redovisningsfrågor inom WM-datas koncern. Kjell Frykling har arbetat i 12 år inom revisionsbranschen och varit anställd på WM-data sedan 1994.

Frykling säger att WM-data inte använder sig av begreppet humankapital utan av benämningen individkapital. Företaget definierar individkapital som den kunskap

---

<sup>79</sup> Scribonas årsredovisningar, 1995-2001

medarbetarna inom företaget besitter just nu. En kunskap som förändras hela tiden och aldrig kan sägas vara den samma. Individkapital började redovisas hos WM-data 1986 och dök upp då företaget ville mäta de fyra kapitalen: finansiellt kapital, individkapital, strukturkapital och kundkapital. Dessa fyra kapital samarbetar med varandra och därmed är det viktigt att WM-data i ekonomistyrningen har en översikt på kapitalen.

Företaget ansåg att ett gott skäl att börja redovisa individkapital var att personalintensiva kunskapsföretag inte klarar sig med den traditionella redovisningen. I denna typ av företag är finanskapital inte tillräckligt, då det största av värdet sitter hos medarbetarna och i organisationen kring medarbetarna. För företag som WM-data är det nödvändigt att redovisa individkapital. Om intressenterna bara analyserar finanskapital blir företaget för lågt värderat. För att nå ut till alla intressenter redovisar företaget individkapital i årsredovisningen och de anser att individkapital är ett mycket viktigt instrument här.

Det har skett förändringar i sättet att redovisa individkapital, men de har inte varit så stora hos WM-data som hos konkurrenterna. Detta beroende av att WM-data var tidiga med att redovisa individkapital och konkurrenterna har tagit efter och utvecklat deras sätt. Frykling tror att förändringarna har att göra med att olika intressenter alltmer börjar förstå hur viktigt detta är för personalintensiva kunskapsföretag att ta med individkapital. Företaget använder i stort sätt samma nyckeltal, styrtal och utbildningsnivå. Det som har förändrats är textmassan i årsredovisningen och den har blivit mindre. Vidare tillägger han att texten inte behöver vara så omfattande, då förståelsen för hur viktigt det är att ta med individkapital i redovisningen ökar. En annan bidragande orsak till att utrymmet för individkapital minskar är att det hela tiden kommer nya rekommendationer i sättet att redovisa det finansiella kapitalet och det ställs därmed större krav på den obligatoriska redovisningen. Detta bidrar till att den icke obligatoriska redovisningen av individkapital minskar.

På frågan om det finns någon betydelse av att redovisa individkapital i årsredovisningen, svarar Frykling att den största betydelsen är då WM-data arbetar med fyra kapital, kan inget av kapitalen klara sig utan de andra. Samspelet innebär att har ett företag inga likvida medel, kan det inte ske någon kompetensutveckling. Utan kompetensutveckling ökar inte kundnyttan och därmed får företaget inte heller in några likvida medel. Det är då individen (den anställde) utvecklar sin kunskap som kunden efterfrågar kunskapen.

Frykling tror att de anställda eller blivande anställda läser årsredovisningen utifrån att de skall få en trygg arbetsgivare och få utveckla sin kompetens inom företaget. Därmed är redovisning av individkapital ur deras synvinkel mycket viktig. Finansanalytiker är inte lika intresserade av redovisning av individkapital. Han tror dock att intresset kommer att öka då de har förstått samspelet mellan de olika kapitalen. Då WM-datas typ av företag bygger på kunskapskapital är det dock svårt att visa för finansanalytiker att företagets medarbetare (anställda) är bättre än konkurrenternas. Det företaget kan visa på är nyckeltalet: **resultat omsättning / intäktsperson**. Svårigheten ligger i att en kunskap kan vara het idag, men iskall imorgon, det viktigaste är hur WM-data som företag hänger med i utvecklingen.

Kunderna är intresserade av redovisning av individkapital då de vill ha stabila leverantörer, som kommer att leverera sin produkt. De är intresserade av samspelet mellan finanskapital, individkapital och strukturkapital, samt att företaget är stabilt och långsiktigt. För investerare är det viktigt beroende av vem det är som investerar och om de investerar på kort eller lång sikt. Redovisning av individkapital är viktigare för en som investerar på lång sikt än på kort

sikt. Detta beroende av att vid kortsiktiga placeringar är det oftast omvärlden exempelvis börsens upp- och nedgångar som spelar roll.

Frykling säger att företaget är inne i en ny fas där *det bara trampar vatten utan att komma över tröskeln*. Detta beroende av att det inte går att omvandla individkapital till finanskapital. De förändringar som kommer att ske, är att det finns risk för att redovisning av individkapital kommer att ges ännu mindre utrymme i årsredovisningen. Han tror att informationen kommer att ges på ett annat sätt i framtiden, då det är dyrt att trycka allt för stora årsredovisningar. Han kan dock inte svara på hur det kommer att redovisas i så fall. Årsredovisningen för 2001 delade WM-data upp i två separata delar, en innehållande det traditionella finanskapitalet och den andre innehållande företagspresentationen. Årsredovisningen för 2002 kommer dock att ges ut i endast en katalog.

### **Maria Eriksson, controller, WM-data**

Den 16 december klockan 13:00 genomfördes en telefonintervju med Maria Eriksson, controller på WM-data. Maria Eriksson har en civilekonomutbildning bakom sig och har arbetat sedan september 1998 på WM-data. Tidigare har hon arbetat med löpande redovisning.

Eriksson säger att individkapital är skillnaden mellan borsvärdet och substansvärdet. Där borsvärdet är nuvärdet av inkomsten och substansvärdet är det bokförda värdet. Eftersom WM-data är ett kunskapsföretag är det medarbetarnas kompetens som är individkapital. Hon säger att begreppet individkapital inte har dykt upp under något speciellt sammanhang, då medarbetarna är den viktigaste resursen för företaget och de finns där hela tiden.

Företagets kapital delas upp i strukturkapital, kundkapital, individkapital och finanskapital och dessa samverkar med varandra. Utan det finansiella kapitalet kan inte de mjuka värdena växa och tvärtom. Det är strukturkapital som återvinner individkapital. Intresset av att redovisa individkapital, väcktes sedan borsintroduktionen 1985. I början av 1990-talet togs styrtal och nyckeltal fram för individkapital. Eriksson tycker att det är viktigt att ta upp individkapital i årsredovisningen, eftersom den traditionella redovisningen enbart är bakåtsyftande. Genom att redovisa alla de fyra kapitalen tittar företaget framåt och det ger en mer rättvisande bild av företaget.

Individkapital redovisas främst i årsredovisningen, men även i delårsrapporter och där är det nyckeltal som anges. Det har inte skett några övergripande förändringar i sättet att redovisa mellan 1995 och 2001, då företaget har haft objektiva nyckeltal att följa över tiden. De förändringar som skett är att nya nyckeltal har lagts till och att kundkapital redovisas separat sedan 1998.

Individkapital har inte getts större utrymme under något år, det redovisas på samma sätt och har aldrig redovisats i separata folder. Däremot kan det redovisas olika beroende av hur årsredovisningen utformas. Eriksson säger att redovisning av individkapital har olika betydelse för intressenterna, beroende av vilket syfte de har. Medarbetare är intresserade att se om WM-data är en trygg och stabil arbetsplats. Kunder tittar på om företaget är stabilt vad gäller leveranser och om de har ett rätt pris. För finansanalytiker och investerare beror det mycket på vilket deras syfte är. I dagsläget har företaget inga planer på att förändra sättet att redovisa individkapital i årsredovisningen.

## **Örjan Rebeling, ekonomi/finans, Scribona**

Den 10 december klockan 9:00 genomfördes en telefonintervju med Örjan Rebeling, ansvarig för ekonomi/finans inom Scribona. Örjan Rebeling har en universitetsutbildning bakom sig och har arbetat i 3 månader på Scribona.

Rebeling anger att benämningen humankapital inte används på Scribona. Företaget talar istället om en *samlad kompetens*. Kompetens definierar de att på bästa sätt tillvarata de anställdas kompetens. De bryter ned kompetens i olika delar till exempel i nya områden i bolaget och vilken kompetens som behövs i bolaget. Företaget budgeterar 40 timmar utbildning / anställd / år. För Rebeling personligen har begreppet humankapital dykt upp när det uppmärksammades av Skandia. Då dessa gjorde ett försök att omvandla det intellektuella kapitalet, för att ta med det i årsredovisningen.

Scribona redovisar inte *humankapital* utan det de tar upp är en beskrivning av personalens samlade kompetens i årsredovisningen. Företaget tar med många bilder på personalen för att framhäva vikten av dem. Företaget faller med kompetensen då det bara finns människor i företaget och inga maskiner.

Företaget har redan från start ansett att det är viktigt att beskriva kompetens i årsredovisningen och Rebeling kan ange två orsaker till detta. För det första är det viktigt för företaget själv och för det andra är det viktigt för dem att visa tillgångarna, personalens kompetens, för omgivningen. Genom årsredovisningen kan företaget visa vad de står för och det syns bäst här. De kan visa upp den viktigaste tillgången de har och anger att hela redovisningen står och faller om inte kompetensen de har tas med i årsredovisningen. Vidare tror Rebeling att de anställda, finansanalytiker, kunder och investerare tycker att det är viktigt att företaget redovisar medarbetarnas kompetens i årsredovisningen.

Mellan 1995 och 2001 har fokusering på kompetens ökat och detta beror på den positiva feedback företaget fått från omgivningen. Rebeling tror att det kommer att ske förändringar i sättet att redovisa i framtiden. Detta beror på att det hela tiden pågår dialoger om vad som skall ges utrymme i årsredovisningen. Alla kämpar för att ta med det de tycker är viktigt. Företaget kommer i framtiden att ge ett större utrymme åt beskrivningen av medarbetarnas kompetens, i årsredovisningen. Men de har i framtiden inga planer på att försöka omvandla kompetens till siffror, som Skandia har försökt göra.

## **Annette Palm, personalchef, Scribona**

Den 12 december klockan 10:00 genomfördes en telefonintervju med Annette Palm, personalchef för koncernen Scribona. Annette Palm har akademisk bakgrund inom psykologi, sociologi, ekonomiska ämnen samt en IHM marknadsutbildning. Hon har arbetat i 6 år på Scribona, först som divisionschef och sedan år 2000 som personalchef på koncernnivå.

Palm säger att humankapital är det värde som de anställda står för som medarbetare på företaget, exempelvis bra utbildning gällande kunskap och kompetens och det kan tillföra *business* för företaget. Humankapital var modernt för några år sedan, företag skulle redovisa värdet kapital i humankapital, personalvärdet hade ett värde i pengar.

Humankapital redovisas i årsredovisningen i textmassan, inte i sifvertabeller och företaget exponerar inte sjukfrånvaron. Det redovisas för att Scribona som företag ska stå rakryggade

och höjer värdet för aktieägare. Humankapital tas även upp i jämställdhetsplanen där olika parametrar redovisas och i arbetsmiljöarbetet.

Intresset väcktes genom ett företagsförvärv, i och med detta blev det olika kulturer, som ledde till kulturellt integrationsarbete. Det är viktigt att förstå människorna på företaget, i budgeten ska det inräknas utbildningspengar såsom intern- och extern utbildning. Vikten av att satsa pengar på utbildning ger en stabilare ekonomi för företaget, medarbetarna är kompetenta och jobbar mot samma mål eftersom de tycker att det är roligt att gå till jobbet.

Det har skett förändringar i sättet att redovisa humankapital i jämställdhetslagen och i årsredovisningen då ekonomer poängterar vikten av och värdet av ett bra humankapital. Företaget vågar exponera sig och redovisa sin goodwill. Humankapital gavs ett större utrymme förra året (2001) vid ett företagsförvärv.

Omvärlden tycker att det är positivt att företaget talar om hur det jobbar och inte döljer något, säger Palm. Anställda tycker att det är attraktivt och blir uppmuntrade av att jobba på ett företag som vågar exponera sig. Även finansanalytiker, investerare och kunder tycker att det är bra att företaget vågar redovisa hur det ser ut.

I framtiden kommer det att ske förändringar i och med att det arbetas på en proposition för hur företag ska redovisa sjukfrånvaron i årsredovisningen, att det kommer att vara ett krav på detta. Gällande jämställdhetslagen så kommer denna att ha fler redovisningsparametrar.

### **4.3 Resultat av intervjuer med externa respondenter**

Se bilaga 3 för intervjuguide.

#### **Jan Marton, universitetslektor, Handelshögskolan i Göteborg**

Den 17 december klockan 13:00 genomfördes en personlig intervju med Jan Marton, universitetslektor vid Handelshögskolan i Göteborg. Jan Marton har en doktorandutbildning och tog examen 1988. Tidigare har han bland annat arbetat som revisor.

Marton tycker att begreppet humankapital är underligt. Kapital är en skuld till finansiärer. Humankapital är det som de anställda kan tillföra, som aktieägarna har nytta av. De exempel han kan ge på humankapital är erfarenhet, kunskap och hög motivationsnivå. Att anställda fungerar bra i organisationen och att de vet hur organisationen fungerar. Om det inte fungerar bra minskar inflödet. Hög motivationsnivå hos de anställda ökar inflödet. Kunskap på till exempel universitet är allt, om den inte finns så finns det inget universitet.

Marton säger att humankapital redovisas i texten i årsredovisningen. Om företaget har humankapital kommer detta att visa sig som vinster i resultaträkningen eller i kassaflödesanalysen. Visas det inte där, då finns det inget humankapital. Stabila företag exempelvis Coca-Cola behöver inte redovisa immateriella tillgångar jämfört med till exempel IT-företag som inte är stabila företag.

Han tycker inte att det är solklart varför det redovisas i texten i årsredovisningen, då ingen kan värdera humankapital. Företagen tror att marknaden har nytta av att humankapital redovisas i textmassan i årsredovisningen. Men Marton tycker att det är mer intressant om det



dyker upp i resultaträkningen eller i kassaflödesanalysen och inte i textmassa. Vidare säger han att humankapital är en dold skuld till aktieägarna.

Det vanligaste sättet att mäta humankapital på enligt Marton är Skandianavigatorn som Skandia utvecklade på 1990-talet. Skandia försökte mäta hur nöjda de anställda var och hur mycket som hade satsats på utbildning. Numera använder Skandia bara navigatorn och rapporterar internt, enligt Marton.

På frågan om redovisning av humankapital har någon betydelse för årsredovisningen svarar Marton ja och nej. Vidare svarar han att det är ett bra sätt att försöka värdera företaget som en helhet. Hur kan de anställda bidra till att skapa värden för företaget? Det är viktigt för analytiker att utreda exempelvis WM-data som ett konsultföretag. Men han tror inte att det är årsredovisningen utan kontaktnätet analytikerna har som ger information. Exempelvis om många konsulter slutar i ett företag får analytiker reda på hur det uppfattas av kunderna, via medier. I vissa fall kan det vara av betydelse men inte för företag som WM-data.

### **Gunnar Rimmel, forskare inom humankapital, Handelshögskolan i Göteborg**

Den 17 december klockan 13:30 genomfördes en personlig intervju med Gunnar Rimmel, forskare inom humankapital vid Handelshögskolan i Göteborg. Gunnar Rimmel har en magisterutbildning i redovisning och tog examen 1999.

Rimmel tycker att humankapital är ett luddigt begrepp, de anställda och socialredovisning, det kommer från ekonomistyrningsbegreppet. Han säger att det inte finns någon bra definition för humankapital och definierar det som: *allt som har med människor och redovisning att göra och redovisning av människor*. Redovisning av humankapital är inte reglerad och detta leder till att företagen ger olika sorters information. Därmed finns det inte någon kontinuitet i sättet att redovisa humankapital i årsredovisningen.

Enligt Rimmel redovisas humankapital i årsredovisningen, exempelvis belöningssystem. Humankapital finns skrivet överallt, både i text och siffror i form av nyckeltal. Få företag anger humankapital i sifferform, på grund av att det inte finns någon bra definition på begreppet. Det finns heller inte någon beräkningsformel (nyckeltal) som alla är överens om. Redovisas inte humankapital i årsredovisningen är det något skumt med företaget. Exempelvis då anställda inom ett företag har svårt att sälja produkter kan det bli en nackdel för företaget, därmed kanske de väljer att inte redovisa humankapital.

Den allmänna texten i årsredovisningen angående humankapital, där företag exempelvis skriver att de behandlar sina anställda på ett visst sätt, tycker han är ren marknadsföring, då den är riktad till många intressenter. Är texten till exempel riktad mot aktieägare redovisar företaget mer humankapital. Investerare tror han får information från andra håll än årsredovisningen. Om ett företag inte redovisar humankapital tror han att det beror på två saker: antingen är det ett ungt företag eller så försöker de dölja något.

På frågan om det har skett några förändringar i sättet att redovisa humankapital, svarar Rimmel att han har studerat två försäkringsbolag. I början av en femårsperiod redovisade det ena bolaget sitt humankapital och det andra låg stabilt och redovisade inget. Efter några år började det bolag som inte redovisade att redovisa humankapital och det andra bolaget som hade redovisat började att redovisa mindre. Han menar på att förändringar över tid påverkar

kunskapsföretags sätt att redovisa humankapital, att kunskapsföretag har utvecklats på olika sätt.

Rimmel anser att en del företag har dragit ner på sin redovisning av humankapital och andra har ökat sin information. Redovisning av humankapital har varit bra för en del företag och mindre bra för andra företag. Det blir viktigare i framtiden att redovisa humankapital. Redovisningsrådet håller på att framställa hur företag på bästa sätt ska redovisa immateriella tillgångar.

Redovisning av humankapital fick betydelse i och med *belöningsystem, lön, fallskärm som belastar företaget med pengar*. Han tror inte att många har förstått dess betydelse och ämnet är inte för de flesta högt upp på *agendan*. Exempelvis är det av stor betydelse för bolag som fotbollsklubbar som skall börsnoteras, de består av immateriella tillgångar (fotbollsspelarna).

### **Leif Edvinsson, adjungerad professor, Lunds Universitet**

Den 3 januari klockan 12:00 genomfördes en telefonintervju med Leif Edvinsson, fd. Director of Intellectual Capital på Skandia, Brain of the year 1998 samt A-Com-gruppen Sveriges största marknadskommunikationskoncern. Leif Edvinsson har forskat inom området intellektuellt kapital i 20 år, han har även skrivit ett antal böcker inom ämnet och har för närvarande ett företag som utvecklar IC-Rating (se bilaga 3 för intervjuguide).

Enligt Edvinsson har kunskapsföretag tre fördelar av att redovisa humankapital i årsredovisningen, dessa är: 1) att företag tvingas göra en bättre karta över företaget, 2) relationen mellan humankapital och strukturkapital och 3) att det ger större förtroende för företaget. Gällande frågan om hur humankapital påverkar kunskapsföretagets värde svarar han att det påverkar primärt genom att förnya företaget och sekundärt genom om användningen av strukturkapital är mer eller mindre bra.

De faktorer som påverkas om ett kunskapsföretag redovisar humankapital i årsredovisningen är framförallt förtroende och därmed värdering och attraktionsvärde av företaget. Vidare tillägger han att det finns alla tänkbara och vanligt förekommande brister i hur kunskapsföretag redovisar humankapital i årsredovisningen. Tyvärr kan han inte ge något konkret exempel och tillägger att det är lätt att hitta dessa.

Genom IC-Rating kan ett kunskapsföretag värdera humankapital och sedan framställa det i årsredovisningen så att det ger en rättvisande bild av företaget gentemot omvärlden.

En del kunskapsföretag väljer att redovisa väldigt mycket humankapital i årsredovisningen och andra väldigt lite. Enligt Edvinsson är det tre faktorer som påverkar mängden av information i årsredovisningen, det första är om företagsledningen är villiga och har kurage att redovisa dessa, det andra är om det finns underlag för att använda sig av mätmetoder och det tredje är om det finns lagkrav och förordningar. Vidare tillägger Edvinsson att redovisningen av humankapital är på framväxt utanför Sverige.

Om det går att se en förändring i sättet att redovisa humankapital sedan 1995 svarar Edvinsson att det går att se genom en mängd olika experiment i världen. Bland annat finns det riktlinjer i Danmark, så kallad version 2.0 och i Norge sedan i december 2002, det vill säga finansanalytikernas sätt att se på kunskapskapital och den amerikanska bokföringsnämnden. Han tillägger att mycket har hänt till exempel har intresset väckts bland tusentals studenter

och hundratals doktorander forskar inom ämne, samt Gary Becker som fick Nobelpriset för ett antal år sedan.

Idag finns det inga regler för hur redovisning av humankapital i årsredovisningen skall se ut, Edvinsson säger att det beror på den industriella traditionen i Sverige och därmed ett bristande bredd i perspektivet. Företag tittar hellre på maskiner och fasta anläggningar än mjuka tillgångar och tillägger att det är kamp mellan finanskapital och det intellektuella kapitalet. Han säger vidare att finanskapital har ett 500-års försprång.

Skandianavigatorn är ett känt mätinstrument som används för att mäta det intellektuella kapitalet, där humankapital ingår. På frågan om det finns andra sätt att mäta humankapital svarar Edvinsson att det finns många kompletterande modeller, att det är samspelet mellan komponenterna som är det viktiga. Internt räkenskaps- och styrverktyg som hjälper att tydliggöra hur individerna utvecklas. Skandianavigatorn är ett unikt system som är mycket mer humankapital än något så kallat affärssystem. Vidare tillägger han att Skandianavigatorn har utvecklat ett datoriserat navigationssystem vid namn Dolphin och att Japan har fått licensavtal på denna.

#### **4.4 Sammanfattning**

I den empiriska undersökningen har det framkommit att företagen inte använder begreppet humankapital. De använder istället begreppen individkapital och kompetens, vilket kan vara något förvirrande för läsaren. Vi har även sett att det finns stora skillnader i företagens sätt att redovisa humankapital i årsredovisningen. WM-data använder nyckeltal, som kan kopplas till Skandianavigatorn och IK-rapporteringen. De förändringar vi ser är att WM-data minskar redovisning av humankapital och denna ges en allt mindre plats i årsredovisningen. Scribona däremot använder inga nyckeltal och anger att de tycker att det är viktigare att beskriva humankapital i textmassan. Det går även att se en ökning av redovisning av humankapital i årsredovisningen.

Vi har även genom denna undersökning kommit fram till att de externa respondenterna tycker att begreppet humankapital är svårdefinierat. Detta leder till att det blir svårt att reglera redovisning av humankapital, eller att finna ett gemensamt sätt att värdera humankapital på. Den mätmetod respondenterna nämner är Skandianavigatorn och Edvinsson nämner en nyare metod kallad IC-Rating, som företagen inte verkar känna till.

## 5 Analys

*I analysen vävs teori samman med de resultat som framkommit av våra intervjuer och studier av företagens årsredovisningar. Vi delar in analysen i begreppet humankapital, samt de krav som finns på den kvalitativa redovisningen, detta för att strukturera upp vår analys utifrån teorin.*

### 5.1 Begreppet humankapital

Humankapital har en lång historia bakom sig, men trots detta har begreppet inte givits ett stort utrymme i redovisningen. Enligt Dennis Smith härstammar begreppet humankapital från Chicagoskolan. I början av 1960-talet utvecklade Schultz en teori utifrån skolans tankegångar. Teorin handlade om investering i människor. Även Becker har inspirerats av Chicagoskolan och Schultz tankegångar och har framhävt vikten av att genom framförallt utbildning investera i mänskligt kapital.

I empirin har det framgått att företagen använder olika begrepp på humankapital och både Rimmel och Marton anser att humankapital är ett konstigt begrepp. WM-data benämner humankapital *individkapital*, medan Scribona väljer att använda begreppet *kompetens*. Definitionerna skiljer sig åt, även om det centrala i dem är kompetens och kunskap. Enligt teorin går det att se att Edvinsson och Malone skriver om det intellektuella kapitalet, som består av humankapital, strukturkapital och kundkapital. Lyttkens håller däremot inte med om detta, utan han vill säga individkapital och dela in det på humankapital, strukturkapital och nätverkskapital. WM-data använder sig av en egen kombination då de delar in sitt kapital i strukturkapital, individkapital, kundkapital (och finanskapital). Scribona delar inte in kapital på detta sätt, utan de beskriver bara kompetens och kunskap i textmassan. Då humankapital är ett *flummigt* begrepp, som både Rimmel och Marton antyder, är det svårt att veta vad humankapital egentligen är och det är lättare att sätta fingret på strukturkapital, som består av mer konkreta saker. Strukturkapital lämnar inte utrymme åt egna tolkningar, som humankapital gör.

Det finns inga lagar eller regler som talar om hur humankapital skall redovisas i årsredovisningen. Enligt årsredovisningslagen måste vissa tilläggsupplysningar om personalen anges. Tilläggsupplysningarna kan inte sägas vara representativa för humankapital, då det egentligen inte går att utläsa människors värde i dem. De tar till exempel bara upp antalet anställda vid en viss tidpunkt. Då det inte finns några regler kommer redovisning av humankapital att se mycket olika ut. Humankapital kan inte sägas vara en immateriell tillgång då det enligt Dag Smith inte går att säga att ett företag äger en individ, eller vad individens kunskaper kommer att generera i framtiden.

Edvinsson nämner att det finns många fördelar med att redovisa humankapital. Företagen tvingas kartlägga verksamheten, relationen mellan humankapital och strukturkapital kan ses och det ger större förtroende för företaget. Enligt Dag Smith finns det olika intressenter som kräver olika informationsbehov och det är viktigt för företag att tillgodose deras behov, då de upprättar en årsredovisning. Enligt Dag Smith och Falkman måste redovisningsinformationen uppfylla ett antal krav för att redovisningens mål skall uppnås.

## **5.2 Relevans**

Enligt Dag Smith är informationen relevant för användarna utifrån vad varje beslutsfattare i respektive företag anser den att vara. WM-data använder många nyckeltal i redovisningen och dessa kan företaget använda som beslutsunderlag för kommande år. De kan även kontrollera tidigare prognoser med hjälp av nyckeltal, som exempelvis omsättning per intäktsperson, förädlingsvärde per intäktsperson, resultat efter avskrivningar per intäktsperson och så vidare.

Scribona, däremot använder inga nyckeltal, företaget beskriver bara kompetens i textmassan. Detta gör att deras redovisningsinformation inte kan sägas uppfylla kravet på relevans. Det blir mycket svårt för företaget att visa att deras redovisningsinformation om humankapital skulle kunna ligga som underlag för beslut. Därmed sänks även de externa användarnas förtroende för företaget.

Relevansen för WM-data ligger i att företaget genom uträkningar av nyckeltal kan komma fram till ett bättre beslutsunderlag än vad till exempel Scribona kan. Det som framkommit genom teorin och empirin är att, eftersom det inte finns enighet bland redovisningskunniga och övriga myndigheter är det svårt för företagen att se hur mycket de ska ha med som relevant information. Vilken information som är relevant skiljer sig åt beroende av vem det är som läser informationen.

## **5.3 Tillförlitlighet, Validitet och Verifierbarhet**

Svårigheten att uppnå tillförlitlighet då det gäller redovisning av humankapital är enligt Falkman att det i nuläget inte finns någon möjlighet att ta med det i konventionell redovisning. Det saknas en referensram att mäta humankapital och därmed bildas ett glapp mellan relevans och tillförlitlighet. Skandia utvecklade ett sätt att mäta humankapital och de företag som undersökts känner till detta värderingsverktyg. Trots detta är det bara ett av dem som använder liknande nyckeltal som utarbetades av Skandia. Det ena företaget anser inte att detta är någon bra metod, utan de vill istället öka informationen om humankapital i texten. En ny värderings metod, under ledning av Leif Edvinsson, håller på att utvecklas av ett oberoende rating företag (IC AB). Värderingsverktyget är IC-Rating och genom denna metod skall det intellektuella kapitalets olika beståndsdelar synliggöras. Tanken är att legitimera redovisning av humankapital och företaget vill jämföra metoden med revisionsberättelsen. Det har dock inte framgått om företagen känner till denna metod, då uppsatsen inte i första hand koncentrerats på värderingsverktyg. Dock är det viktigt att nämna att en ny mätmetod håller på att utvecklas och att Edvinsson nämner att grannländer som Norge och Danmark, har kommit längre och utvecklat riktlinjer för kunskapskapital.

Både Marton och Rimmel nämner att då inte företaget redovisar humankapital har det något att dölja och Marton nämner även att finns humankapital kommer det så småningom att visas som vinster i resultaträkningen eller i kassaflödesanalysen. I detta fall kan WM-data anses som mer tillförlitligt än Scribona, då de faktiskt värderar individkapital och kan visa detta genom nyckeltal i årsredovisningen. Vad gäller de olika intressenterna kan det enligt Dag Smith dock skilja sig mellan vad de tycker är viktigt att titta på i årsredovisningen. En anställd vill veta om de har en trygg arbetsplats och att de kan utvecklas inom företaget. För dem kanske det räcker med att läsa den beskrivande delen i textmassan och då går det att säga att både Scribona och WM-data har lyckats med att marknadsföra sig. Ser man till långivarna är

de nog mer intresserade att titta på nyckeltalen och då är det WM-data som är det mest tillförlitliga företaget.

Som nämnts tidigare är IC-Rating en metod att värdera humankapital och sedan framställa det i årsredovisningen. Detta ger då en rättvisande bild. Återigen är det utifrån detta WM-data som har störst förtroende hos användarna, då de framställer individkapital i form av nyckeltal.

Utifrån Dag Smith går det att utläsa att redovisningens krav på verifierbarhet inte kan uppnås hos något av företagen, då det gäller redovisning av humankapital. Investering av humankapital som exempelvis utbildning av personal ger upphov till kostnader och dessa kan tas upp till anskaffningsvärdet. Det är dock svårt att verifiera de intäkter som medarbetarnas kunskap och kompetens ger upphov till. Detta då investeringar i humankapital oftast inte genererar några intäkter förrän om ett antal år och det är svårt att värdera vad humankapital egentligen är värt.

Skandia har utvecklat en IK-rapportering som mäter värdet av humankapital och de har utvecklat en rad nyckeltal. Det går att se att WM-data använder sig av liknande nyckeltal i sin redovisning, som exempelvis resultat omsättning / intäktsperson, de mäter omsättning per konsult i företaget. Det går därmed att se ett försök till att relatera resultatomsättning till den enskilda individens prestationer, och den utvecklingen kan externa intressenter följa i årsredovisningen.

Scribona använder sig inte av några nyckeltal utan de anser att det är tillräckligt att beskriva kompetensen i textmassan i årsredovisningen. Kostnader för utbildning av personal kommer att dyka upp i deras resultaträkning och kassaflödesanalys. Det kommer dock att vara svårt för dem att verifiera vilka intäkterna har varit, för just deras humankapital och visa detta för externa intressenter. Då Scribona inte använder sig av några nyckeltal, borde det vara ännu svårare för dem att uppfylla kravet på verifierbarhet.

Då det gäller kravet på försiktighet, är kunskapsföretag oftast undervärderade och detta beror på att deras tillgångar, humankapital, oftast är för lågt värderade. Det är även svårt för externa användare att ur årsredovisningarna kunna utläsa företagets egentliga värde, då det inte finns någon kontinuitet i sättet att redovisa humankapital. Ur intervjuerna framkom att företagen tycker att det är positivt för dem att redovisa humankapital, men detta ifrågasätter de övriga respondenterna. Rimmel anger att exempelvis investerare får information om humankapital från andra håll än årsredovisningen. Marton tycker att det är mer intressant om humankapital dyker upp i resultaträkningen och kassaflödesanalysen, än om det dyker upp i textmassan. Han tror inte att marknaden har nytta av om humankapital redovisas i textmassan i årsredovisningen. Då det inte finns något gemensamt bra sätt för företagen att mäta humankapital, eller några regler beträffande detta, blir det svårare för dem att bevisa vad humankapital egentligen är värt.

#### **5.4 Jämförbarhet**

Kravet på jämförbarhet är en av redovisningens kvalitativa egenskaper och det går inte att säga att kravet på jämförbarhet är uppfyllt för de undersökta företagen. Det är omöjligt att jämföra de båda företagens sätt att redovisa humankapital, därför att de använder olika begrepp. Nyckeltalen som WM-data använder kan inom företaget jämföras över tid, då de i

stort sätt använder samma nyckeltal år från år. Det går dock inte att göra några jämförelser med företag som Scribona, då de inte använder några nyckeltal.

Att jämföra det som står i respektive företags textmassa är omöjligt, framförallt på grund av att företagen använder olika begrepp på humankapital. En annan orsak till att redovisningen av humankapital skiljer sig mellan företagen är att den inte är reglerad och då tar de olika beslutsfattarna upp vad de anser är bäst.

En annan svårighet med att göra en jämförelse är att det är svårt att redovisa händelser och tillstånd på samma sätt. Detta då det aldrig går att säga att den kunskap och kompetens som finns i ett företag är densamma som finns i ett annat. Då det är människor vi talar om, varierar händelser och tillstånd mellan de olika individer.

### **5.5 Nyttan och kostnad**

Enligt Dag Smith är produktionen av redovisningsinformation en ekonomisk aktivitet och den skall ha en intäktssida och en kostnadssida. Då det gäller humankapital är det svårt att veta om intäkterna från kunskap och kompetens är större än kostnaderna av det investerade i humankapital. Återigen är det värderingen av humankapital som ställer till problem. Scribona beskriver bara kompetens i textmassan och där går det att utläsa att deras styrka är kunskap och kompetens. Det går dock inte att påvisa att intäkterna uppkommer av en individs speciella kompetens eftersom det inte går att sätta ett pris på människor. Utifrån teorin och empirin går det att se att båda företagen saknar intäktssidan, då de inte riktigt får fram vad humankapital genererar. Men intäkterna är dock tydligare hos WM-data än hos Scribona, i och med deras nyckeltal.

## 6 Slutsatser

*I detta kapitel redogör vi för våra slutsatser och egna reflektioner ges. Vi ger även förslag till fortsatta studier.*

### **6.1 Hur redovisas humankapital bland IT-företag noterade på Stockholmsbörsens A-lista och hur skiljer sig företagens sätt att redovisa?**

Det är intresseväckande att se hur olika de företag vi studerat behandlar humankapital i årsredovisningen. Den största skillnad vi kan ange är att företagen använder olika begrepp och att ingen av dem använder begreppet humankapital, som anges i litteraturen. Det finns även stora skillnader i hur de framställer humankapital i årsredovisningen. WM-data delar upp kapitalet i fyra separata delar och beskriver individkapital i textmassan. Företaget framställer även individkapital genom nyckeltal och dessa påminner om de nyckeltal som Skandia utformade utifrån Skandianavigatorn. Att de är styrda av Skandias modell går att se genom att de använder liknande nyckeltal och att de fokuserar på samverkan mellan de olika kapitalen. Det sistnämnda kan förknippas med Skandianavigatorns fokuseringsområden. Dock kan påpekas att de inte använder sig av samma modell som Skandia, utan bara av en liknande modell.

Scribona däremot redovisar bara medarbetarnas kompetens genom att beskriva den i textmassan och de använder inga nyckeltal. Det viktigaste för dem är den beskrivande delen av kompetens i årsredovisningen och de tycker inte att det är nödvändigt att använda sig av nyckeltal. De slutsatser vi kan dra är att det är WM-datas redovisningsinformation, som ligger närmast de krav som ställs på redovisningens kvalitativa delar för att redovisningens mål skall uppnås. Vi motiverar detta genom att det nog kan kännas säkrare för externa intressenter, då företagen genom siffror visar var de står. Beskrivningen i textmassan som företagen gör känns mer som en ren marknadsföring.

Idag finns det ingen reglering på hur företag ska redovisa humankapital i årsredovisningen. Det finns inte heller någon bra definition på begreppet humankapital, då den inte uppmärksammas av myndighetspersoner eller revisorer. Därför anser vi att det är svårt för kunskapsföretag att definiera begreppet humankapital och redovisa humankapital på ett rättvisande sätt. Vi tror att de företag, som säljer tjänster åt andra företag vill visa upp humankapital i årsredovisningen, då detta visar hur kompetent personalen är. Detta eftersom det är kunskapen medarbetarna har som är viktig för företaget. Eftersom det inte är lag på att företag ska redovisa humankapital är det mer eller mindre en kostnadsfråga för företagen. Om kunskapsföretag ändå väljer att ta upp humankapital kan det bero på eget intresse eller av marknadsföringsmässiga skäl.

Utifrån de företag vi studerat och den teori vi läst, kan vi dra slutsatsen att de två kunskapsföretagen har utvecklas mycket olika då det gäller redovisning av humankapital. Detta är en bidragande orsak till skillnaden i redovisningen. Vi tror även att företagen redovisar humankapital på olika sätt, då det inte finns några regler för hur de skall göra. Vi tror att då det har utvecklats riktlinjer för hur humankapital skall redovisas både i Norge och Danmark, kommer även Sverige att utforma sådana. Detta på grund av att vi lever i en allt mer globaliserad värld och därmed påverkas av andra länders sätt att redovisa. En reglering av hur humankapital skall redovisas tror vi kan leda till att företagen tvingas redovisa likadant.



Detta tror vi kan bidra till att redovisningen blir mer samstämmig mellan företagen och att den tas på allvar av beslutsfattarna.

Även ett gemensamt värderingsverktyg som passar de flesta företag, kan göra att skillnaderna mellan företagen minskar. Vi tror att en bra mätmetod kan göra att fler företag börjar översätta humankapital till olika nyckeltal. Skandia tillsammans med Leif Edvinsson har gjort ett försök att utveckla ett värderingsverktyg, som inte ser ut att passa alla företag. Kanske kommer det att visa sig i framtiden, att den nya metoden, IC-Rating, som Leif Edvinsson och IC AB har utvecklat, kommer att passa fler företag och att denna metod legaliserar redovisning av humankapital.

## **6.2 Går det att se en förändring i redovisning av humankapital under perioden 1995 och 2001?**

Vi anser att det går att se förändringar i företagens sätt att redovisa humankapital mellan 1995 och 2001. De förändringar vi kan se är att textmassan ges ett större utrymme vissa år och att nya nyckeltal läggs till.

WM-data har under en längre tid redovisat individkapital. Från att ha redovisat mycket individkapital, väljer företaget att minska den beskrivande delen i årsredovisningen. Vi tror att företaget anser att de inte har någon nytta av att beskriva individkapital i textmassan och att det är kostsamt för företaget. Vidare anser vi att då WM-data har haft längre tid på sig att se effekterna av hur de framställer individkapital i textmassan, har de också märkt hur de reagerar på den information som ges. Vi tror att de börjat inse att det är nyckeltalen som är intressanta för de flesta intressenter och inte textmassan.

Då Scribona varit verksam under en kortare period, än vad till exempel WM-data varit, har de istället valt att öka beskrivningen av kompetens i textmassa. Vi tror att det beror på att företaget inte funnit ett bra sätt att redovisa kompetens på. Presentationen av kompetens har varierat mycket under den period vi undersökt. Företagens förändringar tror vi beror på att de har utvecklat olika och att det ena företaget har varit verksamt under en längre tid i jämförelse med det andra. Även andra faktorer påverkar detta som till exempel företagsfilosofi och individer som finns runt företaget.

## **6.3 Förslag till fortsatta studier**

Vi tror att fler företag i framtiden kommer att redovisa humankapital. Då detta enligt Edvinsson är på framväxt utanför Sverige, exempelvis i Norge och Danmark. Företagen vi har studerat i den här undersökningen verkar redan i länder där riktlinjer har utvecklats för humankapital. De kommer naturligtvis att i längden påverkas av dessa länders förordningar och lagar. Det skulle vara intressant att studera hur de förhåller sig till dessa lagar.

I Sverige finns det företag som använder IC-Rating som mätmetod för humankapital. Det vore intressant att analysera hur dessa företag använder mätmetoden i praktiken och hur stor spridning denna mätmetod har fått i Sverige.

## 7 Källförteckning

### Uppslagsverk

*FAR:s samlingsvolym 2002*, FAR Förlag AB, Stockholm, 2002.

### Litteratur

Becker, G.S: *Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, uppl. 3, The University of Chicago Press, Chicago 60637, 1993.

Edvinsson, L: *Corporate Longitude – Navigating the Knowledge Economy*, BookHouse Publishing, Stockholm, 2002.

Edvinsson, L & Malone, S.M: *Det intellektuella kapitalet*, uppl. 1:1, Liber Ekonomi, Kristianstad, 1998.

Ekstedt, E: *Humankapital i brytningstid - Kunskapsuppbyggnad och förnyelse för företag*, uppl. 1:1, Allmänna förlaget, Stockholm, 1988.

Eriksson, L.T & Wiedersheim, F: *Att utreda, forska och rapportera*, uppl. 7:1, Liber Ekonomi, Malmö, 2001.

Falkman, P: *Teori för redovisning*, Studentlitteratur, Lund, 2000.

Holme, I.M & Solvang B.K: *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, uppl. 2, Studentlitteratur, Lund, 1997.

Johansson Lindfors, M-B: *Att utveckla kunskap – Om metodologiska och andra vägval vid samhällsvetenskaplig kunskapsbildning*, Studentlitteratur, Lund, 1993.

Lekvall, P & Wahlbin, C: *Information för marknadsföringsbeslut*, uppl. 4, IHM Förlag, Göteborg, 2001.

Lyttkens, L: *Bortom den nya ekonomin - kunskapskapital och produktivitet*, Svenska förlaget, Stockholm, 2001.

Patel, R & Davidsson, B: *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, uppl. 2, Studentlitteratur, Lund, 1994.

Schultz, W.T: *Investment in human capital-The role of education and of research*, The free press, New York, 1971.

Smith, D: *Redovisningens språk*, uppl. 2, Studentlitteratur, Lund, 2000.

Smith, D: *The Chicago School – A Liberal Critique of Capitalism*; Macmillan Education Ltd, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, RG21 2XS and London, 1988.

Sveiby, K.E.: *Kunskapsflödet - Organisationens immateriella tillgångar*, uppl. 1:2, Svenska Dagbladets Förlags AB, Stockholm, 1995.

### **Telefonintervjuer**

Edvinsson, Leif, adjungerad professor, Lunds Universitet, 2003-01-03

Eriksson, Maria, controller, WM-data, 2002-12-16

Frykling, Kjell, externa redovisningsfrågor, WM-data, 2002-12-09

Palm, Annette, personalchef inom koncernen, Scribona, 2002-12-12

Rebeling, Örjan, ekonomi/finans, Scribona, 2002-12-10

### **Personligintervjuer**

Marton, Jan, universitetslektor, Handelshögskolan i Göteborg, 2002-12-17

Rimmel, Gunnar, forskare av humankapital, Handelshögskolan i Göteborg, 2002-12-17

### **Årsredovisningar**

Scribona, 1995-2001

WM-data, 1995-2001

### **IC AB:s egna material**

<http://www.intellectualcapital.se/foretaget.html>, 2003-01-04

[http://www.intellectualcapital.se/ic\\_rating\\_swe.html](http://www.intellectualcapital.se/ic_rating_swe.html), 2003-01-04

### **Internetkällor**

[www.scribona.se](http://www.scribona.se)

[www.wmdata.se](http://www.wmdata.se)

[http://db.afv.se/afv/owa/w3?page=Afv\\_Aktielista&n=Bransch&v=60](http://db.afv.se/afv/owa/w3?page=Afv_Aktielista&n=Bransch&v=60), 2002-11-15

[http://www.tietoenator.se/2\\_5\\_lvl.asp?path=1905;2733;4958](http://www.tietoenator.se/2_5_lvl.asp?path=1905;2733;4958), 2002-11-27

[http://www.nyteknik.se/pub/ditArkiv.asp?art\\_id=1008801](http://www.nyteknik.se/pub/ditArkiv.asp?art_id=1008801), 2002-11-24

Dagens Industri 1995-10-25, *Affärsdata*, 2002-11-24

## **Bilagor**

### **Bilaga 1**

#### **Företagspresentation**

##### *WM-data*

WM-data grundades 1969 och är idag ett av Nordens ledande IT-företag. Företagets tjänster är aerospace, affärssystem, drift och support, design och produktutveckling, elketronik/inbyggda system, fordonsutveckling, kommunikation, mobilnet, outsourcing, systemutveckling/integration och säkerhet. Verksamheten bedrivs från 100 kontor i Sverige, Norge, Danmark och Finland. Företagets A- och B-aktier introduceras på börsen 1985. 2001 uppgår omsättningen till 11 975 MSEK. Företaget har det året cirka 7055 medarbetare i Norden, varav 5945 i Sverige.

##### *Scribona*

Scribona var i början på 1990-talet en del av Esselte-koncernen. Koncernen delades 1992 upp i två bolag. Det ena bolaget, Esselte AB, fokuserade på kontorsprodukter och det andra bolaget, Scribona, inriktade sig på kontorselektronik, kontorsvaror samt informationstjänster i Norden. Företagets A- och B-aktier noterades 1992 på Stockholmsbörsens O-lista.

Scribona består 2001 av tre affärsområden: Scribona Solutions, Scribona Distribution och Scribona Brand Alliance. 2001 uppgår koncernens omsättning till cirka 12 miljarder kronor, varav cirka 50 procent via elektronisk handel även kallad e-handel. Företaget har det året cirka 1539 medarbetare i Norden, varav 800 medarbetare i Sverige.

## Bilaga 2

### Intervjuguide företag

- Vilken befattning har du?
  - Vilken är din bakgrund (utbildning)?
  - Hur länge har du arbetat i företaget?
1. Vad står begreppet humankapital för?
  2. Kan du ge något exempel?
  3. I vilket sammanhang har det dykt upp?
  4. Redovisar företaget humankapital?
  5. Hur väcktes intresset?
  6. Varför är det viktigt?
  7. Var redovisas humankapital?
  8. Varför redovisas det där?
  9. Har det skett några förändringar i sättet att redovisa humankapital, under de senaste sju åren?
  10. Vilka förändringar?
  11. Finns det något år då humankapital har getts större utrymme?
  12. Vilken är orsaken till detta?
  13. Har redovisningen av humankapital någon betydelse för årsredovisningen?
  14. Vilken betydelse?
  15. Hur ser omvärlden på redovisningen av humankapital?
    - Anställda?
    - Finansanalytiker?
    - Kunderna?
    - Investerare?
  16. Kommer det att ske några förändringar i ert sätt att redovisa?
  17. Vilka förändringar?

## **Bilaga 3**

### **Intervjuguide externa respondenter**

*Jan Marton*

- Vilken befattning har du?
- Vilken är din bakgrund (utbildning)?
- 1. Vad står begreppet humankapital för?
- 2. Kan du ge något exempel?
- 3. Var redovisas humankapital?
- 4. Varför redovisas det där?
- 5. Vilka är de vanligaste sätten att mäta humankapital på?
- 6. Vilka förändringar har skett i redovisning av humankapital?
- 7. Har redovisning av humankapital någon betydelse för årsredovisningen?
- 8. Vilken betydelse?

*Gunnar Rimmel*

- Vilken befattning har du?
- Vilken är din bakgrund (utbildning)?
- 1. Vad står begreppet humankapital för?
- 2. Kan du ge något exempel?
- 3. Var redovisas humankapital?
- 4. Om humankapital inte redovisas, vad tror du att det beror på?
- 5. Vilka förändringar har skett i sättet att redovisa humankapital?
- 6. Finns det något år då humankapital har getts större utrymme i årsredovisningen?
- 7. Vilken är orsaken till detta?
- 8. Har redovisning av humankapital någon betydelse för årsredovisningen?
- 9. Vilken betydelse?

*Leif Edvinsson*

- Vilken titel har du?
  - Hur väcktes ditt intresse för att forska inom humankapital?
  - Hur länge har du forskat inom området?
1. Vilken nytta har kunskapsföretag av att redovisa humankapital i årsredovisningen?
  2. Hur påverkar humankapital kunskapsföretagets värde?
  3. Vilka faktorer påverkar om ett kunskapsföretag redovisar humankapital i årsredovisningen, eller inte?
  4. Finns det brister i hur kunskapsföretag redovisar humankapital i årsredovisningen och i så fall vilka?
  5. På vilket sätt kan ett kunskapsföretag värdera humankapital och sedan framställa det i årsredovisningen, så att det ger en rättvisande bild av företaget gentemot omvärlden?
  6. En del kunskapsföretag väljer att redovisa väldigt mycket humankapital i årsredovisningen och andra väldigt lite, vad är det som påverkar mängden av information i årsredovisningen?
  7. Går det att se en förändring i sättet att redovisa humankapital sedan 1995 och i så fall hur har det förändrats?
  8. Som vi har förstått, finns det idag inga regler för hur redovisning av humankapital i årsredovisningen skall se ut. Vad tror du att det beror på?
  9. Skandianavigatorn är ett känt mätinstrument som används för att mäta det intellektuella kapitalet, där humankapital ingår. Finns det eller håller det på att utvecklas något annat sätt att mäta humankapital?

## Bilaga 4

### Nyckeltal för humankapital utarbetade ur IK-rapporteringen

#### HUMANFOKUS

1. Ledarskapsindex (%).
2. Motivationsindex (%).
3. Empowermentindex (#).
4. Antal anställda (#).
5. Personalomsättning (%).
6. Genomsnittlig anställningstid hos företaget (#).
7. Antal chefer (#).
8. Antal kvinnliga chefer (#).
9. Genomsnittlig ålder på anställda (#).
10. Utbildningsdagar (dagar/år) (#).
11. Personalens IT-kunnighet (#).
12. Antal heltidsanställda/fast anställda (#).
13. Genomsnittlig ålder hos heltidsanställda/fast anställda (#).
14. Genomsnittlig anställningstid hos fast heltidsanställda (#).
15. Årlig omsättning av fast heltidsanställda (#).
16. Årlig kostnad per capita för utbildning, kommunikation och supportprogram för fast heltidsanställd personal (kr).
17. Fast heltidsanställd personal som tillbringar mindre än 50 procent av arbetstiden på företag. Procentandel fast heltidsanställd personal. Per capita årliga kostnader för utbildning, kommunikation och supportprogram.
18. Antal tillfälligt heltidsanställda. Genomsnittligt antal år i företaget för tillfälligt heltidsanställda.
19. Årskostnad per capita för utbildnings- och supportprogram för tillfälligt heltidsanställda (Kr).
20. Antal deltidsanställda/icke-heltidsanställda entreprenörer (#).
21. Genomsnittlig kontraktsvaraktighet (#).
22. Procent chefer i företaget med högre examina:
  - Företagsekonomi (%).
  - Högre naturvetenskap och teknik (%).
  - Högre humaniora (%).

Det finns tre typer av mått:

(#) = tal

(%) = procentenheter

(kr) = summa kronor

Källa: Edvinsson & Malone, 1998, s. 185-186