



School of Business
Economics and Law
GÖTEBORG UNIVERSITY

Handelshögskolans Civilekonomprogram
Bachelor Thesis, ICU2006:09

Vilka och vilken mängd frivilliga personalupplysningar redovisas i företagens årsredovisningar?

– En studie av 16 företags årsredovisningar från 2005 –

Kandidatuppsats
Elisabeth Sönnergren, 820705

Handledare:
Jan Marton

Redovisning/Ekonomistyrning
VT2006

Förord

Jag vill framförallt tacka min handledare Jan Marton för all den hjälp och tid som han har lagt ned i uppsatsen. Tack även till Christian Ax, för din medverkan vid en del handledartillfällen, alla som har deltagit vid opponeringstillfällena, för roliga och givande timmar, och till alla andra som varit hjälpsamma i mitt uppsatsskrivande.

Trevlig läsning

Göteborg, 2006-06-01

Elisabeth Sönnergren
gussonne@student.gu.se

SAMMANFATTNING

Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Redovisning och Ekonomistyrning, Kandidatuppsats, VT 2006.

Författare: Elisabeth Sönnergren

Handledare: Jan Marton

Titel: **Vilka och vilken mängd frivilliga personalupplysningar redovisas i företagens årsredovisningar?** En studie av 16 företags årsredovisningar från 2005.

Bakgrund och problem: Min uppsats har som fokus att undersöka 16 stycken företags årsredovisningar. Uppsatsen är en del inom ett forskningsprojekt och är en uppföljning av den tidigare uppsatsen, "*Lyser upplysningar upp?*". Eftersom personalen blir en allt viktigare resurs för företagen och humankapitalet inte behöver redovisas enligt lag så har jag valt följande problemformulering: *Vilka och vilken mängd frivilliga personalupplysningar redovisas i företagens årsredovisningar?*

Syfte: Huvudsyftet med uppsatsen är att redogöra för vilka och vilken mängd frivilliga personalupplysningar som företagen redovisar i sina årsredovisningar. Detta resultat kommer sedan användas för att kunna analysera fram svaret på de två delfrågor.

Avgränsning: Enbart undersökning av årsredovisningarna från år 2005 och inte bedöma personalupplysningarnas tillförlitlighet

Metod: Utgår från att undersöka de 16 företagens årsredovisningar från år 2005 för att se hur många ord de redovisar om personalen inom olika områden. Empirin presenterar resultatet efter att ha undersökt årsredovisningarna och det knyts sedan an till den teoretiska referensramen i analysen. Analysen kommer även att besvara de två delfrågorna utifrån det resultat som presenterats i empirin.

Resultat och slutsats: Samtliga företag anser det antagligen relevant att upplysa om sin personal, eftersom alla har redovisat upplysningar om olika områden i sina årsredovisningar. Redovisningen av antalet ord visade på en stor spridning mellan företagen och att avgöra om mängden upplysningar är liten eller stor är svår att avgöra. Det interna arbetet på företagen påverkar inte de personalupplysningar som redovisas i årsredovisningarna i speciellt stor grad och det tyder på att andra faktorer styr. Däremot visar sig branschen vara en faktor som till viss del styr vilka personalupplysningar som redovisas.

Framtida forskning: Jag anser det vara intressant att bland annat se vilka faktorer som påverkar valet av redovisade personalupplysningar genom att jämföra min uppsats med studierna, "*Motiv bakom redovisningen av personalupplysningar*" och "*Motiv bakom frivilliga personalupplysningar i årsredovisningen*".



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord	- 1 -
Sammanfattning	- 2 -
Innehållsförteckning	- 3 -
1. Inledning	- 5 -
1.1 Bakgrund	- 5 -
1.2 Problemdiskussion	- 7 -
1.3 Problemformulering	- 7 -
1.4 Syfte	- 7 -
1.5 Avgränsning	- 8 -
2. Teoretisk referensram	- 9 -
2.1 Humankapitalet	- 9 -
2.2 Tidigare forskning och studier	- 10 -
2.2.1 Disclosure of information on intellectual capital	- 10 -
2.2.2 "Lyser upplysningar upp?"	- 11 -
2.2.3 Motiv bakom redovisningen av personalupplysningar	- 11 -
2.2.4 Motiv bakom frivilliga personalupplysningar i årsredovisningen	- 12 -
2.3 Redovisning av personalupplysningar	- 12 -
2.3.1 Tvingande personalupplysningar	- 12 -
2.3.2 Frivilliga personalupplysningar	- 13 -
2.3.3 Relevans	- 14 -
2.3.4 Tillförlitlighet	- 15 -
3. Metod	- 16 -
3.1 Undersökningsmetod	- 16 -
3.1.1 Mitt val av metod	- 16 -
3.2 Urval	- 16 -
3.3 Datainsamling	- 17 -
3.4 Struktur för empirin	- 18 -
3.5 Analysmetod	- 19 -
3.6 Tillförlitlighet	- 19 -
3.6.1 Validitet	- 20 -
3.6.2 Reliabilitet	- 20 -
3.7 Källkritik	- 21 -
4. Empiri	- 22 -
4.1 Bank- och finansbranschen	- 22 -
4.1.1 Personalens sammansättning	- 22 -
4.1.2 Personalens hälsa	- 23 -
4.1.3 Utbildning	- 23 -
4.1.4 Rekrytering, avlöning och incitament	- 24 -
4.1.5 Value Added och anställda	- 24 -
4.2 Industribranschen	- 24 -
4.2.1 Personalens sammansättning	- 25 -
4.2.2 Personalens hälsa	- 25 -
4.2.3 Utbildning	- 26 -
4.2.4 Rekrytering, avlöning och incitament	- 26 -
4.2.5 Value Added och anställda	- 27 -
4.3 Telekommunikations- och hälsobranschen	- 27 -
4.3.1 Personalens sammansättning	- 27 -



4.3.2 Personalens hälsa	- 28 -
4.3.3 Utbildning	- 29 -
4.3.4 Rekrytering, avlöning och incitament	- 30 -
4.3.5 Value Added och anställda	- 31 -
4.4 Sammanfattning av alla branscher	- 31 -
5. Analys	- 33 -
5.1 Bank- och finansbranschen	- 33 -
5.1.1 Personalens sammansättning	- 33 -
5.1.2 Personalens hälsa	- 33 -
5.1.3 Utbildning	- 33 -
5.1.4 Rekrytering, avlöning och incitament	- 33 -
5.1.5 Value Added och anställda	- 34 -
5.1.6 Sammanfattning	- 34 -
5.2 Industribranschen	- 34 -
5.2.1 Personalens sammansättning	- 34 -
5.2.2 Personalens hälsa	- 34 -
5.2.3 Utbildning	- 35 -
5.2.4 Rekrytering, avlöning och incitament	- 35 -
5.2.5 Value Added och anställda	- 35 -
5.2.6 Sammanfattning	- 35 -
5.3 Telekommunikations- och hälsobranschen	- 35 -
5.3.1 Personalens sammansättning	- 35 -
5.3.2 Personalens hälsa	- 36 -
5.3.3 Utbildning	- 36 -
5.3.4 Rekrytering, avlöning och incitament	- 36 -
5.3.5 Value Added och anställda	- 36 -
5.3.6 Sammanfattning	- 36 -
5.4 Sammanfattning av alla branscher	- 37 -
6. Slutsats och framtida forskning	- 40 -
6.1 Slutsats	- 40 -
6.2 Framtida forskning	- 41 -
7. Källförteckning	- 42 -
Bilaga 1	- 45 -
Bilaga 2	- 46 -
Bilaga 3	- 47 -
Bilaga 4	- 49 -
Bilaga 5	- 50 -
Bilaga 6	- 59 -
Bilaga 7	- 63 -



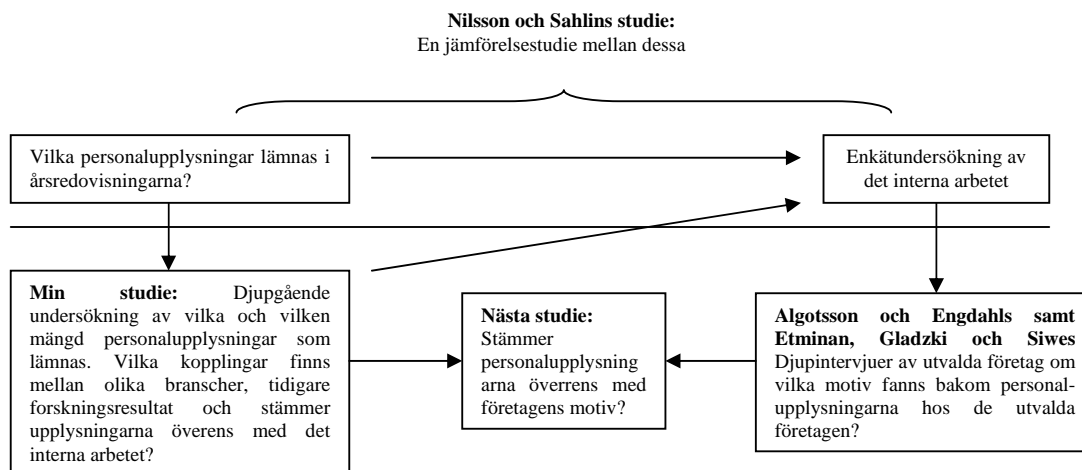
1. INLEDNING

I detta kapitel kommer bakgrunden till frågeställningen presenteras och de problem som kan komma att beröra uppsatsen. Syftet med studien och avgränsningar kommer också att redogöras i detta kapitel.

1.1 Bakgrund

Denna uppsats är en studie inom ett forskningsprojekt som genomförs av Jan Marton och Christian Ax på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet. Forskningsprojektet handlar om aktieägarstyrning och dess påverkan på externredovisning samt ekonomistyrning¹. Detta visar sig i hur aktieägarintressen i tilltagande utsträckning påverkar svensk noterade företags verksamheter när det gäller innehåll och utformning av årsredovisningar.

Tidigare har tre magisteruppsatser skrivits inom området för forskningsprojektet och har belyst två olika delar, se figur 1 nedan. Den första uppsatsen som skrevs av Fredrik Nilsson och Linda Sahlin² vårterminen 2004 gick ut på att analysera årsredovisningar och göra enkätundersökningar för ett visst antal utvalda företag, för att se hur väl personalupplysningarna i årsredovisningen stämde överens med det interna arbetet inom företagen. De andra två uppsatserna skrevs av Daniel Algotsson och Caroline Engdahl³ samt Sonja Etminan, Linda Gladzki och Henrik Siwe⁴, valde att göra en uppföljning av den tidigare studien, ”Lyser upplysningar upp?”. Deras uppsatser gick ut på att undersöka varför inte det interna arbetet stämde överens med personalupplysningarna i företagens årsredovisningar. Detta gjorde de genom intervjuer och de inriktade sig på vissa företag inom bank- och finans- samt tillverkningsbranschen.



Figur 1. Tidigare och kommande studier inom forskningsprojektet

Tanken bakom denna uppsats är att göra en djupgående undersökning om hur mycket och vilken typ av personalupplysningar de olika företagen väljer att lämna i sina

¹ Ax och Marton

² Nilsson och, Sahlin (2004)

³ Algotsson och Engdahl (2004)

⁴ Etminan, Gladzki och Siwe (2004)



årsredovisningar. Uppsatsens resultat ska sedan användas för att kunna jämföras med de tidigare uppsatsernas resultat utifrån de undersökningarna som gjordes ute på företagen. Anledningen till varför jag har valt att skriva inom detta ämne är dels för att jag tycker det är intressant att se hur olika branscher eventuellt skiljer sig åt vad det gäller omfattningen och informationen om personalupplysningar och även för att ingen stor genomgående undersökning har gjorts tidigare av företagen.

Företagens intellektuella kapital, summan av företagets all kunskap som bidrar till konkurrensfördelar, är idag viktigare än någonsin. Detta är för att samhället ständigt förändras och företag inom tjänstesektorn blir allt vanligare. Produkter så som nyheter, underhållning, kommunikation och service är viktiga byggstenar inom företagets ekonomi⁵. Humankapitalet som är en del av det intellektuella kapitalet, se figur 2 i kapitel 2.1, är all den kompetens som medarbetarna har inom organisationen och eftersom humankapitalet inte går att kapitalisera så är det ett ickefinansierat kapital⁶.

De traditionella redovisningsprinciperna ger ofta fel signaler till sina användare vid redovisning av personalen. När företagen investerar i utbildningar eller rekrytering hamnar detta som kostnader i resultaträkningen, men inte som en tillgång i balansräkningen⁷. Personalupplysningarna blir därför en central del i företagets årsredovisningar för att kunna visa hur man ”värderar” och värnar om sina anställda. Medarbetarna inom företaget kan anses vara en tillgång, men så är inte fallet, enligt redovisningen. Financial Accounting Standards Board (FASB) och International Accounting Standards Committee (IASC), nu kallat International Accounting Standards Board (IASB), har tagit fram tre speciella kriterier som måste uppfyllas för att en resurs ska få klassas som en tillgång. Ett av dessa kriterier är att företaget ska kunna kontrollera resursen, vilket inga företag kan när det gäller sina medarbetare, eftersom alla anställda har rätt att säga upp sig och kan lämna företaget. De andra två kriterierna är att resursen ska kunna förväntas ge företaget ekonomiska fördelar i framtiden och ha uppkommit som en följd av inträffade händelser⁸. De anställda inom företagen är alltså osynliga i balansräkningen och tanken på att börja redovisa personalen har funnits länge. Förr i tiden redovisade man sina slavar och idag redovisar idrottsklubbarna sina professionella idrottsmän⁹.

Årsredovisningslagen (ÅRL) och Redovisningsrådets Rekommendationer (RR) är de lagar och rekommendationer som bestämmer vad som måste finnas med i form av personalupplysningar i de börsnoterade företagens årsredovisningar. I vissa fall kan det även finnas regler i International Financial Reporting Standards (IFRS). I ÅRL, 5 kap, framgår det bland annat att upplysningar angående medelantalet anställda under räkenskapsåret, sjukfrånvaro och könsfördelning bland ledande befattningshavare ska lämnas¹⁰, vilket av en del uppfattas som väldigt lite information. Detta i sin tur innebär att företagen får rätt att fritt välja, utöver de tvingande upplysningarna, vad de vill redovisa för upplysningar angående sin personal.

⁵ Stewart (1997)

⁶ Hansson och Andersson (1999)

⁷ Arbetsgruppen Konrad (1989)

⁸ Smith (2000)

⁹ Gröjer och Johansson (1996)

¹⁰ FARs SAMLINGSVOLYM (2005)



1.2 Problemdiskussion

De börsnoterade företagens årsredovisningar innehåller oftast fler upplysningar angående personalen än vad de egentligen måste redovisa enligt ÅRL och RR, vilket jag tror kan beror på att de vill ge användarna en bra bild av företaget. Därför kan detta vara intressant att titta närmare på och se vilka upplysningar som redovisas och försöka analysera varför företagen kanske har valt att rapportera olika typer och mängd av upplysningar. Tidigare har en studie gjorts på området och det visade sig att personalupplysningarna inte stämde överens med hur företagen arbetade internt¹¹. Efter denna uppsats gjordes ytterligare två studier för att ta reda på varför upplysningarna inte stämde överens med det interna arbetet och vilka motiv som låg bakom upplysningarna¹². Det är därför nu av intresse och relevans att göra en djupgående undersökning av årsredovisningarna för att se vilka och vilken mängd personalupplysningar som redovisas. Eftersom en enkätstudie¹³ över det interna arbetet av företagens personal har gjorts så är det även av intresse att se om personalupplysningarna avspeglas i hur stor utsträckning företagen anser sig jobba med detta internt. Jag tycker även det är intressant att se om olika branscher påverkar vilka och vilken mängd personalupplysningarna som redovisas i årsredovisningarna. Anledningen till varför jag har valt att undersöka detta område är för att jag tycker det är ett mycket intressant ämne och skulle gärna vilja se hur mycket och vilken mängd personalupplysningar som företagen väljer att redovisa, eftersom de gör det frivilligt.

1.3 Problemformulering

Efter ovanstående diskussion blir frågeställningen:

⇒ *Vilka och vilken mängd frivilliga personalupplysningar redovisas i företagens årsredovisningar?*

Problemdiskussionen leder även fram till två delfrågor, eftersom det är intressant att jämföra denna studie med enkätundersökning¹⁴ och se om det finns en koppling mellan personalupplysningar och olika branscher. De två delfrågor blir således:

⇒ *Hur väl avspeglar sig personalupplysningarna i årsredovisningarna i företagens interna arbete med personalen?*

⇒ *Är branschen en faktor som påverkar personalupplysningarna i årsredovisningarna?*

1.4 Syfte

Uppsatsens huvudsyfte är att undersöka vilka personalupplysningarna och vilken mängd kring dessa som redovisas i företagens årsredovisningar. Detta innebär att djupgående granska årsredovisningarna för att få ut så mycket material som möjligt. Detta ska sedan användas för att kunna analysera fram uppsatsens två delsyften, vilka är att se om de redovisade personalupplysningarna stämmer överens med resultatet från

¹¹ Nilsson och Sahlin (2004)

¹² Algotsson och Engdahl (2004)

¹² Etminan Gladzki och Siwe (2004)

¹³ Nilsson och Sahlin (2004)

¹⁴ Ibid



enkätundersökningen av det interna arbetet på företagen och om eventuella skillnader finns i vilka och vilken mängd personalupplysningar som redovisas inom olika branscher.

1.5 Avgränsning

Eftersom studien är en del inom ett forskningsprojekt och tidigare studier har gjort inom detta, så är valen och avgränsningarna kring företagen¹⁵ redan bestämda.

Vad det gäller informationssökning om upplysningar så har en avgränsning gjorts, vilken är att endast använda årsredovisningarna för respektive företag från år 2005. För att det är där den senaste samlade informationen finns om vad som hänt företaget under redovisningsåret 2005.

Det är bara personalupplysningar utöver de tvingande som kommer att omfattas av studiens resultat.

Jag kommer inte att granska tillförlitligheten eller relevansen av de personalupplysningar som företagen har valt att redovisa. Det kommer vara mängden och vilken typ av upplysningar som är fokus i denna uppsats, oavsett upplysningarnas tillförlitlighet och relevans.

¹⁵ Se bilaga 1



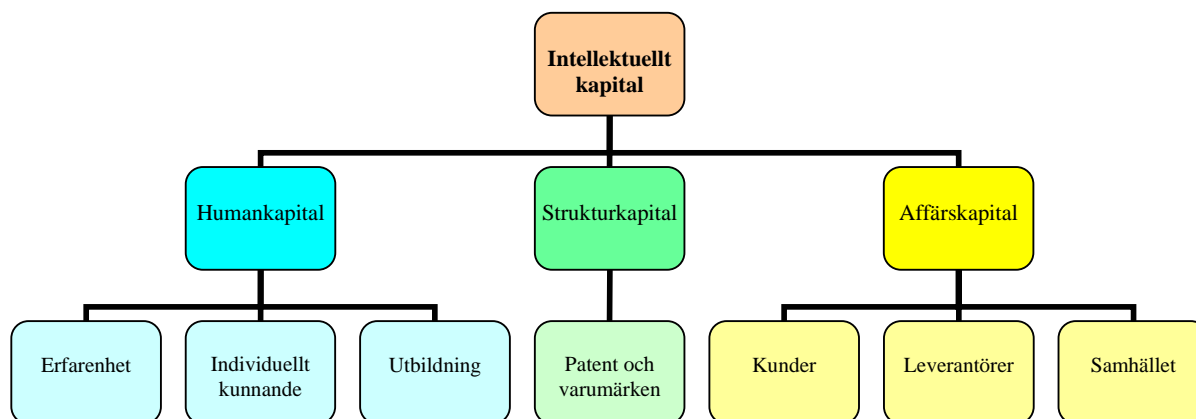
2. TEORETISK REFERENSRAM

Detta kapitel kommer att redogöra för litteratur och forskning kring ämnet som uppsatsen berör. Kapitlet kommer att redogöra för de teorier som är relevanta för att senare kunna besvara problemformuleringen tillsammans med det empiriska resultatet.

2.1 Humankapitalet

Leif Edvinsson och Michael S Malone skriver att företagen har misslyckats med att hålla jämna steg med dagens utveckling av traditionell redovisning, då företagen bland annat blir allt mer kunskapsintensiva¹⁶. I dagens samhälle har kunskap blivit en av de viktigaste råvarorna och resulterar i ekonomisk aktivitet i företagen¹⁷. En debatt har förts om att utbildning är en investering för framtiden, då tanken är att den ska ge fortbildning och generera till att nettointäkterna ökar, men mer vanligt är det att utbildningen ska uppdatera kunskapen hos de anställda¹⁸. Humankapitalet är detsamma som personalupplysningar och problemet med humankapitalet är att det är ickefinansierbart kapital och därför inte går att kapitalisera. Precis som det egna kapitalet borde även humankapitalet stå på skuldsidan i balansräkningen om det direkt hade gått att värdera, då man kan säga att företaget lånar de anställda¹⁹.

Humankapitalet är tillsammans med struktur- och affärskapitalet det som kallas för det intellektuella kapitalet, se figur 2 nedan, men detta begrepp stämmer dock inte alltid överrens mellan olika författare då begreppet är lite diffust. Det intellektuella kapitalet är det som skapas av människorna, summan av alla kunskaper som alla inom organisationen har och som ger företaget konkurrensfördelar.²⁰



Figur 2. Det intellektuella kapitalet²¹

¹⁶ Edvinsson och Malone (1997)

¹⁷ Stewart (1997)

¹⁸ Artsberg (2003)

¹⁹ Hansson och Andersson (1999)

²⁰ Stewart (1997)

²¹ Figuren är en egen kombination från Edvinsson och Malone (1997) samt Hansson och Andersson (1999)



Intellektuellt kapital är immateriellt²² och kan inte redovisas i ekonomiska termer²³. Forskning om humankapitalet blir därför viktig så att vi lär oss mer om dessa diffusa begrepp. Forskning inom ämnet behandlas mer under kapitel 2.2.1.

Strukturkapitalet är de tillgångar som företaget kan äga vilket kan vara patent och produkter. Affärskapitalet berör företagets kunder, leverantörer och samhället. Humankapitalet är kompetensen hos medarbetarna i företaget och är den så kallade kärnan, det som företagen skapar är genom människans olika idéer, tankar och agerande utifrån detta²⁴. Det är svårt att mäta och värdera medarbetarnas kompetens och vad som egentligen räknas som kompetens är svårt att definiera. En definition är att medarbetarna har kunskaper att genomföra det de har kunskap om och har en vilja att göra det²⁵. Thomas A Stewart skriver om en del mått som man skulle kunna använda för att mäta humankapital, till exempel, medarbetarnas attityder, anställningstid, omsättning, erfarenhet och lärande²⁶.

2.2 Tidigare forskning och studier

Thomas A Stewart skriver att information och kunskap är vår tids främsta konkurrensmedel. Kunskap är mer värdefullt och effektivt än naturtillgångar, stora fabriker eller feta bankkonton²⁷. Många har forskat inom området intellektuellt kapital, kanske just för att kunskapen inom företagen blir allt viktigare. Om företagen vill redovisa det intellektuella kapitalet i årsredovisningarna görs detta i form av frivilliga personalupplysningar.

2.2.1 Disclosure of information on intellectual capital²⁸

Per Nikolaj Bukh är professor inom ekonomistyrning på Aalborg Universitet i Danmark och har skrivit en hel del artiklar som handlar om intellektuellt kapital. År 2004 kom det en studie, *Disclosure of information on intellectual capital in Danish IPO prospectuses*, där Bukh tillsammans med tre andra "forskare" hade gjort en undersökning om hur antalet upplysningar kring det intellektuella kapitalet skilde sig mellan olika företag. Studien gjordes mellan åren 1999-2001 och berörde företag som stod inför en börsintroduktion. I studien använde de sig av en modell som visade om företagets bransch, ledningens ägarandel, storlek eller ålder hade någon koppling till vilka och vilken mängd olika upplysningar som lämnats i årsredovisningarna.

Observationerna visade att ledningens ägarandel och inom vilken bransch företaget befann sig påverkade mängden frivilliga upplysningar som redovisades, medan företagets ålder eller storlek inte hade någon effekt. Resultatet visade att företagen som var verksamma inom kunskapsintensiva branscher såsom informationsteknologi, teknologi, läkemedel och forskning, lämnade fler upplysningar än andra branscher. Branscher inom tillverkning, handel och service lämnade inte alls samma mängd upplysningar. Detta resultat avspeglades även om man bara tittade på upplysningar om humankapitalet. Slutsatsen blev att branschen var en faktor som påverkade mängden

²² Stewart (1997)

²³ Hansson och Andersson (1999)

²⁴ Ibid

²⁵ Ibid

²⁶ Stewart (1997)

²⁷ Ibid

²⁸ Bukh, Nielsen, Gormsen och Mouritsen (2005)



upplysningar som redovisades i årsredovisningarna. Forskarna trodde att en av anledningarna till resultatet kunde vara att betydligt fler företag inom de kunskapsintensiva branscherna hade etablerat sig på den danska marknaden de senaste åren.

2.2.2 ”Lyser upplysningar upp?”²⁹

Magisteruppsatsen, ”Lyser upplysningar upp?”, skrevs av Fredrik Nilsson och Linda Sahlin våren 2004 och innebar en övergripande studie över vilka personalupplysningar som lämnades i företagens årsredovisningar och en enkätundersökning om hur aktivt företagen arbetar internt med personalen. Denna studies ena delfråga är att se hur väl det interna arbetet med personalen avspeglas i årsredovisningarna och därför presenteras bara en kort sammanfattning av deras enkätstudie här nedan.

Totalt svarade 14 av 28 företag på enkäten, där de fick svara i vilken omfattning de arbetar internt med de fem olika områdena³⁰. Skalan som användes var 1 till 7, där 1 innebar mycket liten utsträckning och 7 i mycket stor utsträckning. De hade även ett alternativ om man inte jobbade med frågan internt alls.

Enkätstudiens resultat av *personalens sammansättning* visade att de flesta av industriföretagen jobbade i stor utsträckning med detta område, hälsoföretagen jobbade i liten utsträckning och i bank- och finansföretagen visade svaren stor varians. *Personalens hälsa* var något som i stort sätt alla företagen jobbade aktivt med i stor utsträckning. Den parameter företagen ansåg sig jobba mest aktivt med var *kommunikation med personalen*, där alla företagen angav en 6 eller 7. Alla företagen svarade att de jobbade i stor utsträckning med *utbildning*, där det redovisades mest om parametern *kompetensutvecklingspolicy*. Merparten av alla företagen svarade även att de jobbade aktivt med *rekrytering, avlöning och incitament*, totalt sett var det ett telekommunikations- och ett industriföretag som jobbade mindre aktivt med området i helhet. *value added och anställda* visade sig vara det område som företagen jobbade minst aktivt med av alla fem områdena. En klar majoritet syntes att det var parametern *nyckelpersoner* som de jobbades mest aktivt med, där det bara var ett bank- och finanssamt ett industriföretag som jobbade med detta i liten utsträckning.

2.2.3 Motiv bakom redovisningen av personalupplysningar³¹

Denna magisteruppsats skrevs hösten 2004 av Daniel Algotsson och Caroline Engdahl, vars syfte med uppsatsen var att undersöka vilka överväganden som låg bakom när de fyra storbankerna³² i Sverige lämnade information i årsredovisningarna gällande sin personal.

Slutsatsen som författarna kom fram till efter att ha gjort undersökningen ute på företagen var att det fanns stora likheter både åsikts- och redovisningsmässigt. Bankernas upplysningar kring personalen visade sig vara en kombination av det som omvärlden ville ha och de interna behoven företagen hade om hur de behandlade sin personal. De motiv som låg bakom bankernas personalupplysningar var följande,

²⁹ Nilsson och Sahlin (2004)

³⁰ Se bilaga 4

³¹ Algotsson och Engdahl (2004)

³² Föreningssparbanken, Handelsbanken, Nordea och SEB



lagstadgade krav, investerare, personalen, trender och aktuella debatter i omvärlden, konkurrenterna, kostnad och nytta, preferenser och till sist marknadsföringsaspekter.

2.2.4 Motiv bakom frivilliga personalupplysningar i årsredovisningen³³

Sonja Etminan, Linda Gladzki och Henrik Siwe skrev denna magisteruppsats hösten 2004, vilket var en "systeruppsats" till den ovan. Uppsatsens syfte var att klargöra vilka motiv som låg bakom arbetet med att ta fram uppgifter om personal till årsredovisningarna i svenskrelaterade företag inom tillverkningsindustrin.

Författarna kom fram till slutsatsen att företagens strategier var att de ville ge så bra och rättvisande upplysningar som möjligt. Kriterierna var subjektiva och studien visade att företagen följer varandra istället för att en lagstiftare styr utvecklingen. Trots att det handlade om något så viktigt som årsredovisningarna vågade inte företagen ta steget fullt ut och göra förändringar, vilket författarna trodde berodde på kostnadseffektiviteten. De viktigaste faktorerna som styrde redovisningen av personalen var relevans, tillförlitlighet och relationen mellan nytta och kostnad.

2.3 Redovisning av personalupplysningar

Redovisning av personalupplysningar måste ske efter de lagar och rekommendationer³⁴ som finns för personalupplysningar, men företagen kan även välja att redovisa frivilliga upplysningarna. De upplysningarna kan handla om allt från åldersfördelning i företaget, till specialutformade utbildningsprogram för att visa att man satsar på sin personal och som företaget anser vara relevant för årsredovisningens användare.

Pär Falkman säger att en årsredovisning måste vara relevant och tillförlitlig om användaren ska kunna få användning av upplysningarna. Företagen kan försöka att skapa tillförlitlighet genom att skriva det som är sant, men att få läsaren att tro på det kan vara svårt. Som nämnts tidigare går det inte att ha med humankapitalet i den traditionella redovisningen, trots medvetenhet om att den är viktig. Detta kan bidra till att upplysningarna om humankapitalet blir för omfattande och blir då inte relevanta. Det kommer därför alltid finnas ett glapp mellan relevans och tillförlitlighet, vilket gör att företagen måste göra en avvägning mellan begreppen³⁵. Detta kommer att behandlas vidare i kapitel 2.3.3 och 2.3.4.

2.3.1 Tvingande personalupplysningar

Studien avser att titta på de frivilliga upplysningarna, vilket även omfattar upplysningar utöver de som är tvingande enligt ÅRL 7 kap 32 § som i sin tur hänvisar till ÅRL 5 kap 18-26 §³⁶ och som berör tilläggsupplysningar samt IFRS, RR30³⁷. De personalupplysningar som berörs av ÅRL och IFRS, RR30, kommer därför att sammanfattas här nedan, för att ge läsaren vetskap om vad företagen eventuellt redovisar utöver den här informationen.

³³ Etminan, Gladzki och Siwe (2004)

³⁴ FARs SAMLINGSVOLYM (2005)

³⁵ Falkman (2000)

³⁶ FARs SAMLINGSVOLYM (2005)

³⁷ Ibid



18 § Medelantalet anställda under räkenskapsåret ska redovisas samt fördelningen mellan kvinnor och män. Om företaget har anställda utomlands ska även medelantalet anställda och fördelningen mellan kvinnor och män även redovisas.

18 a § Den totala sjukfrånvaron ska anges i procent av den sammanlagda arbetstiden för de anställda under räkenskapsåret. Uppgifter ska även lämnas om, frånvaro under en sammanhängande tid, för kvinnor samt män och för anställda inom vissa åldersgrupper, vilka bara avser de anställda i Sverige.

18 b § Könsfördelningen bland ledande befattningshavare såsom styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i företagets ledning ska redovisas.

19-21 § Dessa paragrafer gäller löner, ersättningar och sociala kostnader och gäller främst upplysningar om styrelseledamöter, verkställande direktörer och andra befattningshavare.

22-26 § Paragraferna omfattar pensioner och liknande förmåner, tidigare styrelse och verkställande direktör, suppleanter och vice verkställande direktör och avtal om avgångsvederlag.

2.3.2 Frivilliga personalupplysningar

Det är aktiemarknaden som är i fokus för årsredovisningen, men det finns även andra användare, till exempel kunder, leverantörer, personalen, staten, och de är intresserade av andra faktorer än bara de finansiella. Vissa påtryckningar har gjorts vad det gäller redovisning av humankapital, men det finns även de som är negativa³⁸. Kristina Artsberg säger även att risken finns, att om ingen lag stiftas så kommer företagen sluta att frivilligt offentliggöra information om sin personal och antydningar visar på att detta redan håller på att ske. De tilläggsupplysningar som företagen väljer att lämna angående sin personal är ofta indelat i följande delar, utbildning, kompetens och motivation. Nyckelfaktorer såsom antal utbildningsdagar för personalen, personalomsättning i procenttal, personal fördelat i åldersgrupper och utbildningsnivåer samt en del effektivitetstal, brukar också lämnas. Modetrender förekommer även inom redovisning och detta gör att företagen lämnar information för att det finns en diskussion om det i samhället, vilket i sin tur leder till att andra företag gör likadant. Problemet är dock att trenderna försvinner och då kan det hända att företagen slutar att redovisa frivillig information³⁹.

Human Resource Accounting (HRA), från 1960 är ett sätt att identifiera och mäta information av de mänskliga resurserna och kommunicera denna information till intresserade. HRA har utvecklats samtidigt som humankapitalet i förhållande till den ekonomiska helheten blivit allt viktigare. Mycket forskning ligger bakom de koncept och metoder om hur man räknar personalen som en tillgång i redovisningen⁴⁰. För att implementera HRA krävs det att företagen visar villighet att visa hur viktiga deras personalresurser är och att det framkommer hur viktigt användandet av metoderna för redovisning av personal är⁴¹.

³⁸ Artsberg (2003)

³⁹ Ibid

⁴⁰ Flamholtz (1985)

⁴¹ Belkaoui (1995)



FARs redovisningskommitté har ansett att det inte behövs någon ny lagstiftning vad det gäller redovisning av personal, då de anser att ÅRLs bestämmelser är tillräckliga. År 1991 fick Arbetsmarknadsdepartementet i uppdrag av regeringen att utarbeta en lagstiftning för att se vad företagen skulle kunna redovisa angående personal, så kallad "personalekonomisk redovisning"⁴². Det påstås vara rimligt att utveckla "personalekonomisk redovisning" då allt fler företag huvudsakligen består av mänskliga resurser⁴³. Förslaget blev följande fem kostnadsposter; direkt lön, kostnader för sjukfrånvaro och annan frånvaro, personalomsättning, kompetensutveckling och personalsociala åtgärder. Redovisningskommitté höll med Arbetsmarknadsdepartementet att redovisningen antagligen skulle få företagen att bli mer motiverade till att satsa på sin personal, men tyckte ändå inte att dessa upplysningar behövde lagregleras utan borde finnas med i den interna redovisningen. Den interna redovisningen omfattas inte av någon lag i något land och därför hade det blivit unikt om en lagreglering hade ägt rum⁴⁴.

2.3.3 Relevans

Relevans är när användaren kan fatta beslut utifrån den informationen som lämnats i redovisningen⁴⁵. Detta innebär dock att användaren inte hade kännedom om informationen tidigare och den ska göra det möjligt för användaren att lättare uppfylla sina satta mål⁴⁶. Det är viktigt att information om ovanliga, onormala och sällsynt förekommande händelser som påverkat resultatet lämnas för att användaren ska kunna göra egna bedömningar om framtiden⁴⁷. Huvudsyftet med lagförslaget som nämnts ovan var att personalekonomisk redovisning skulle vara underlag till styrelsens beslut om investeringar i arbetsmiljön. Den skulle även göra frågor kring personalen och personalekonomin synliga och fungera som ett strategiskt redskap. Ett tredje syfte var även att ge upplysningar till externa användare, eftersom personalekonomisk redovisning kan vara värdefull för att kunna bedöma företagets ekonomiska ställning, speciellt i kunskapsföretag⁴⁸.

Det sägs att beslutsfattarnas beslutsmodeller och informationen i årsredovisningarna är ofullständig, vilket gör att man undrar hur bra informationen är för att kunna bedöma framtiden. Kritik har riktats mot redovisningen och säger att den inte anses vara relevant då aktiemarknadens värdering av företagen ofta ligger mycket över det redovisade värdet⁴⁹. Humankapitalet syns inte i företagets balansräkning och kan därför inte indikera på kunskapen, traditionerna och filosofin som finns i företaget. Detta innebär att balansräkningen inte visar vad humankapitalet har för värde för företaget och kan inte ge viktig information om när till exempel personalminskningar sker⁵⁰. Beroende på vilken bransch företaget är verksam i kan upplysningarnas karaktär och mängd variera. I ett kunskapsföretag kan det vara mer relevant att upplysa mycket om personalen, då de är deras främsta resurs. För ett industriföretag, där deras resurser kanske främst består av maskiner, kanske det inte blir lika viktigt med många olika personalupplysningar,

⁴² Artsberg (2003)

⁴³ Gröjer (1994)

⁴⁴ Artsberg (2003)

⁴⁵ Smith (2000)

⁴⁶ Falkman (2000)

⁴⁷ Artsberg (2003)

⁴⁸ Arbetsmarknadsdepartementet (1991)

⁴⁹ Artsberg (2003)

⁵⁰ Edvinsson och Malone (1998)



utan personalens säkerhet blir eventuellt den viktigaste upplysningen. Detta innebär att företagen får göra en bedömning om vad som är relevant information för användaren .

2.3.4 Tillförlitlighet

Tillförlitlighet är, hur den informationen som är tänkt att avbildas har avbildats på ett korrekt sätt⁵¹, vilket innebär att den inte får vara vinklad för att få användaren att lita på informationen⁵². Vid användandet av tillförlitlighet dyker det främst upp två andra begrepp, validitet och verifierbarhet. Tillförlitligheten i en redovisning handlar ofta om en avvägning mellan dessa två. Validiteten i en redovisning är att man har mätt det man avsåg att mäta. Om osäkerhet uppstår vid mätningen men man anser att informationen är relevant ska man ange i en not att det finns en risk för fel i mätningen⁵³. Verifierbarheten bygger på att redovisningen ska vara objektiv. De ekonomiska transaktionerna ska kunna stödjas genom koppling mellan redovisningen och det som verkligen har hänt⁵⁴.

⁵¹ Falkman (2000)

⁵² Artsberg (2003)

⁵³ Ibid (2003)

⁵⁴ Falkman (2000)



3. METOD

I detta kapitel kommer metoden som använts genom hela uppsatsen att redogöras. Först kommer undersökningsmetoden att diskuteras och därefter kommer processen för urval, datainsamling, struktur för empiri och analys och tillförlitligheten att behandlas.

3.1 Undersökningsmetod

För att kunna sätta sig in i uppsatsen var det nödvändigt att få en bild av vad forskningsprojektet syfte är. Det fick jag genom att läsa och sätta mig in i de tidigare studierna som skrivits samt att träffa Jan Marton och Christian Ax.

Metoden för uppsatsskrivandet avgörs av uppsatsen problem och syfte, då det finns olika utgångspunkter för hur man väljer att utveckla, bearbeta och analysera all den information som man samlat in. Kvantitativ metod är forskning som går ut på mätningar av datainsamling och statistiska bearbetnings- och analysmetoder, medan kvalitativ metod innebär att datainsamlingen är i form av kvalitativa intervjuer, tolkande av analyser och oftast ordgranna analysmetoder av textmaterial, så kallad mjuk data⁵⁵. Den vanligaste skillnaden mellan dessa två är att man gör om den kvantitativa informationen till siffror och mängder, men vid kvalitativ metod är det forskarens uppfattning och tolkning av den insamlade informationen som står i centrum. Båda metoderna är dock inriktade på att ge en bättre förståelse⁵⁶.

3.1.1 Mitt val av metod

Både kvantitativ och kvalitativ metod är användbara på ett forskningsområde, men troligast passar någon metod bättre än den andra⁵⁷. Efter att ha jämfört studiens frågeställning och syfte med de utmärkande drag som finns för kvantitativ och kvalitativ metod kom jag fram till att kvantitativ metod passade in bäst, men även att det fanns kvalitativa inslag. Varför jag ansåg att studien främst var av kvantitativ metod var del för att jag omvandlat text till siffror, att jag hade intresserat mig för flera variabler och visste vilken information jag skulle leta efter, med hjälp av kodningsdokumentet. Studiens problemformulering var delvis att beskriva omfattning av vilka personalupplysningar som lämnats i årsredovisningarna, vilket avspeglas i empirin. Kvantitativ data är när empirin är uttryckt i siffror, till exempel i mängdangivelser eller om man använder sig av symboler istället för ord⁵⁸. De kvalitativa inslagen är att den text som jag har analyserat i årsredovisningarna är ostrukturerad, vilket innebär att jag inte har kunnat plocka statistisk data direkt från årsredovisningarna.

3.2 Urval

De 16 företagen⁵⁹ som skulle undersökas var redan utvalda i den tidigare studien, ”Lyser upplysningar upp?”⁶⁰, och därför kunde inte jag påverka valet av företag utifrån olika branscher och vad det gäller de olika skillnaderna som kan uppstå på grund av

⁵⁵ Patel och Davidsson (2003)

⁵⁶ Holme och Solvang (1997)

⁵⁷ Ibid

⁵⁸ Jacobsen (2002)

⁵⁹ Se bilaga 1

⁶⁰ Nilsson och Sahlin (2004)



dessa val av företag. De företag som valdes ut i första studien⁶¹ var de mest omsatta på A-listan och efter det har denna och de två senare studierna utgått från de företag som svarade på enkäten från den första studien. Jan Marton, Christian Ax och jag kom fram till att det var företagens årsredovisningar från år 2005 som skulle ingå i urvalet. Motiveringen till detta val är för att de är ”färskast” och i den tidigare studien, ”Lyser upplysningar upp?”⁶², gjorde man år 2003/2004 enkätundersökningar ute på företagen om hur man arbetade internt med personalupplysningarna på företaget. De svar som de fick då angående det interna arbetet kan troligen avspeglas i årsredovisningarna för år 2005.

3.3 Datainsamling

Innan man börjar samla in data kan det vara bra att veta vad som definieras som personalupplysningar. Personalupplysningar är sådana upplysningar som bara berör kostnader eller vad man gör för de anställda inom företaget, vilket ibland kan vara svårt att urskilja från vissa delar i årsredovisningen. Upplysningar som till exempel utbildningar för de anställda för att få nöjdare kunder, räknas inte som personalupplysningar, utan tillhör upplysningar om kundtillfredsställelse.

Vid insamlandet av informationen till empirin som gjordes från företagens årsredovisningar så finns det ett speciellt kodningsdokument⁶³ inom forskningsprojektet som jag använt mig utav. Detta kodningsdokument har sitt ursprung i en tidigare studie från Danmark om kunskapsbaserade resurser och är framtaget av professor Per Nikolaj Bukh⁶⁴. Den första uppsatsen, ”Lyser upplysningar upp?”⁶⁵, gjorde några ändringar i Bukh’s mall för att bättre anpassa den till uppsatsens och forskningsprojektets ändamål, och det är det kodningsdokument som jag använt mig utav. Kodningsdokumentet är utformat på så sätt att ett antal parameter⁶⁶ står för en viss sorts upplysningar som kan tänkas finnas med i en årsredovisning vad det gäller personalen.

För att lättare kunna bearbeta och analysera upplysningarna från årsredovisningarna och senare eventuellt kunna jämföra med de tidigare studierna valde jag att dela in parametrarna i passande områden⁶⁷, vilka påminner om den tidigare studien, ”Lyser upplysningar upp?”⁶⁸, utformning. Anledningen till att jag gjorde detta var för att det skulle bli lättare för läsaren att förstå helheten av den informationen som lämnas istället för att specifikt nämna varje parameter, vilket skulle kunna leda till att uppsatsen blir svårläst och oöverskådlig.

Inga primärdata har samlats in och använts eftersom inga undersökningar i form av enkäter eller intervjuer har gjorts. Sekundärdata var därför det enda insamlings sättet i min studie, då det gick ut på att djupgående undersöka upplysningar kring personalen i de 16 företagens årsredovisningar.

⁶¹ Nilsson och Sahlin (2004)

⁶² Ibid

⁶³ Se bilaga 2

⁶⁴ Bukh (2001)

⁶⁵ Nilsson och Sahlin (2004)

⁶⁶ Se bilaga 3

⁶⁷ Se bilaga 4

⁶⁸ Nilsson och Sahlin (2004)



Det första jag gjorde var att beställa och ladda ner de årsredovisningarna som studien avsåg att undersöka och därefter läste jag dem grundligt och markerade allt som jag kunde hitta som gällde företagets personal. För att vara säker på att få med alla ”riktiga” upplysningar, läste jag dem ytterligare en gång samtidigt som jag fyllde i kodningsdokumentet. Kodningsdokumentet går ut på att mäta hur mycket upplysningar som lämnas i årsredovisningarna. Detta mäts i antal ord och meningar för varje parameter, där man även hänvisar till respektive sida för att eventuellt senare lättare kunna hitta tillbaka till informationen. När man vet vilken parameter ett stycke tillhör, har räknat antal ord och meningar ska man även ange om informationen är kvantitativ eller monetär. Kvantitativ data är om upplysningen ger någon information i form av mängd, såsom till exempel antalet utbildade eller antalet anställda på en speciell avdelning. Monetär data är när informationen benämner pengar, det vill säga, vad till exempel vad utbildningskostnaden per anställd är. Detta har dock inte behandlats i studien, på grund av att det inte ansågs relevant för studiens syfte.

3.4 Struktur för empirin

Resultatet, efter att ha undersökt företagens årsredovisningar, kommer att redogöras för i kapitel 4, empiri. För att få en helhetsbild av vad respektive företag har redovisat valde jag att göra en sammanfattning för alla företagen utifrån kodningsdokumenten, som utgör resultatet från årsredovisningarna. Sammanfattningen visar antal ord och meningar för varje parameter som företagen redovisar, om upplysningarna är kvantitativa eller/och monetära och om upplysningar redovisats i tabell eller/och diagram⁶⁹. Sammanfattningen låg sedan till grund för beräkningarna av medelvärdet av antalet redovisade ord per parameter, område och bransch.

Jag valde att dela in empirins struktur efter branscherna, *bank- och finans-, industri-, telekommunikations- och hälsobranschen*. Anledningen till varför jag valde att göra så är för att göra det mer lättöverskådligt, då det blir färre rubriker och mer sammanfattande än om man hade presenterat varje företag var för sig. I den tidigare uppsatsen ”Lyser upplysningar upp?”⁷⁰ har Nilsson och Sahlin använt sig av samma branschindelningar, vilket gjorde det lättare att senare kunna jämföra enkätstudiens resultat med min empiri i analysen. Enkätstudiens resultat kommer inte att presenteras i empirin, utan jämförelsen mellan studierna kommer att presenteras i kapitlet 5, Analys. Undersökningen omfattar bara ett företag, Gambro, inom hälsobranschen och två företag, Ericsson och TeliaSonera, inom telekommunikationsbranschen, och därför valde jag att presentera dessa företags resultat tillsammans. Eftersom det är få företag som ingår i studien från dessa två branscher måste man ha det i åtanke när man läser resultatet, eftersom det kanske hade sett annorlunda ut om studien hade omfattat fler företag.

För att få en inblick i de respektive områdena, *personalens sammansättning, personalens hälsa, utbildning, rekrytering, avlöning och incitament samt value added och anställda*, valde jag att lägga dessa som underrubriker till branscherna. Empirin presenteras i text och diagram, där texten informerar om det är något företag som skiljer sig mycket ifrån de andra företagen, till exempel upplysningar om vissa parametrar. Upplysningar lämnas även i tabeller och diagram i årsredovisningarna och om företagen har gjort detta redogörs det i textavsnitten samt i sammanfattningen för respektive

⁶⁹ Se bilaga 5

⁷⁰ Nilsson och Sahlin (2004)



företag⁷¹. Diagrammen visar medelvärdet av antalet redovisade ord för de parametrar som finns inom respektive område och som företagen har redovisat i sina årsredovisningar. Kapitlet avslutas med en kort sammanfattning för att ge läsaren en helhetsbild av resultatet.

3.5 Analyismetod

Analysen presenteras i kapitel 5 och har samma struktur som empirin, indelat efter bransch och de fem områdena, för att ge en bra överblick och lättare kunna koppla resultatet i empirin till analysen. Analysen kommer att knyta samman den teoretiska referensramen, empirin och egna reflektioner och består även av en sammanfattning för respektive bransch, där empirin enbart jämförs med enkätstudien i ”Lyser upplysningar upp?”⁷² och den danska studien, Disclosure of information on intellectual capital. För att kunna jämföra om det finns något samband mellan de redovisade personalupplysningarna och det som företagen anser sig jobba med internt gjordes en regressionskörning i statistikprogrammet SPSS. Innan körningen genomfördes gjorde jag en sammanställning av mitt resultat och de svaren som angivits i Nilsson och Sahlins studie för respektive bransch⁷³. Körningen innebär att man delar in de olika resultaten i beroende x, enkätstudiens resultat, respektive oberoende variabler y, mitt resultat, för att se om det finns något samband mellan dem. Det gjordes ingen körning för respektive område och bransch, därför att antalet observationer var för få, vilket innebär att körningen inte får något användbart resultat. Resultaten från regressionskörningen presenteras i tabeller för varje bransch i analysen⁷⁴.

I analysen kommer min empiri delvis jämföras med studien, Disclosure of information on intellectual capital, där forskarna inte har använt sig av en annan branschindelning, vilket gör att vissa skillnader kan uppstå. För att kunna jämföra med den danska studien valde jag att placera de olika företagen inom följande branscher som den studien avsåg, bank- och finansföretagen under servicebranschen, industriföretagen under tillverkningsbranschen och telekommunikationsföretagen under teknologibranschen. Resonemanget om vilken bransch företagen tillhör kan bli lång, då det finns många olika sätt att se på det. Jag ansåg att bank- och finansföretagen passade bäst in på servicebranschen av de branscher som Bukh och de andra forskarna undersökte i sin studie, detta ansåg även Nilsson och Sahlin i sin studie⁷⁵. Oftast sysslar industriföretagen med någon form av tillverkning och därför hamnade de under tillverkningsbranschen. Motiveringen till Ericsson och TeliaSoneras placering är för att de jobbar främst med teknologi.

3.6 Tillförlitlighet

En studies kvalitet kan variera beroende på viken/vilka mätinstrumenten man använder, detta beror på att vissa är mer kritiska än andra⁷⁶. Eftersom jag har analyserat olika branscher utifrån vissa företag, måste man ha i åtanke att min analys och slutsats kanske inte avspeglar branschen som helhet, då det är få företag som ingått i studien. I min studie har 16 företag undersökts, medan Nilsson och Sahlin bara fick svar från 14

⁷¹ Se bilaga 5

⁷² Nilsson och Sahlin (2004)

⁷³ Se bilaga 6

⁷⁴ Se bilaga 7

⁷⁵ Nilsson och Sahlin (2004)

⁷⁶ Svenning (1996)



företag av 28 stycken i sin enkätundersökning. Detta gör att vissa skillnader kan uppstå när man analyserar de olika resultaten, men genom att ha detta i åtanke under hela arbetet undviker jag att tolkningsfel uppstår. Eftersom jag har skrivit själv kan detta uppfattas som om en större risk, då jag inte har någon att bolla idéer med. Jag såg inte detta som något som skulle kunna göra min uppsats mindre tillförlitlig än om vi hade varit fler, eftersom jag hade kontinuerlig kontakt med min handledare, Jan Marton, genom hela uppsatsen.

3.6.1 Validitet

Validitet är när man mäter det som man avser att mäta⁷⁷, resultatet avbildar verkligheten och att man kan lita på det som skrivs⁷⁸. Det finns en del felmätningar som kan uppstå vid insamlandet av information till empirin⁷⁹. I denna studie skulle det kunna vara att jag har missat att ta med någon information från årsredovisningarna eller att jag har räknat med upplysningar som inte är personalupplysningar, vilket kan ha inneburit att jag inte har mätt det jag avsåg att mäta. Dessa mättningsfel har jag undvikit genom att läsa årsredovisningarna minst två gånger och frågat Jan Marton om oklarheter uppstått.

För att kunna dra slutsatser i en kvantitativ undersökning är det empiriska materialet viktigt, vilket gör att val och mängden objekt måste vara anpassad för det man avser att mäta⁸⁰. Eftersom jag har använt mig utav de företag som använts i den tidigare studien, ”Lyser upplysningar upp?”, då deras studier också gjordes inom forskningsprojektet, har jag inte kunnat påverka urvalet av företag.

3.6.2 Reliabilitet

Reliabilitet innebär att resultatet ska vara tillförlitligt. En bra beskrivning på reliabilitet är att om inget ändras, i mitt fall årsredovisningarna, så ska två undersökningar med samma syfte och metod ge samma resultat⁸¹. För att kunna avgöra min studies reliabilitet läste och undersökte Jan Marton, Christian Ax och jag en och samma årsredovisning för att sedan träffas och se om vi fått fram samma parametrar och plockat ut samma mängd upplysningar. Det visade sig att jag hade hittat lite fler personalupplysningar än Jan och Christian, vilket kan bero på att vi läste årsredovisningarna olika noggrant. Vid de fåtalet upplysningar som jag hade hittat lite mer och även där vi hade valt olika parametrar kom vi bra överens om vilken parameter som passade bäst efter att ha diskuterat informationen. Av detta kan man dra slutsatsen att vi var väldigt eniga vad det gällde vilken typ av information som tillhörde personalupplysningar och vilka parametrar som de tillhörde, vilket tyder på hög reliabilitet.

I årsredovisningarna förekommer det ofta information om hur man jobbar för att få nöjdare kunder och leverantörer genom att utbilda sin personal för att på så sätt uppnå bättre resultat. Detta räknas inte som personalupplysningar och som nämnts tidigare har det inte alltid varit så lätt att se skillnad på om upplysningar riktar sig till kunderna, leverantörerna eller de anställda. Då det uppstod oklarheter lämnade jag den texten för att vid ett senare tillfälle gå tillbaka och se om jag såg annorlunda på det då. Vid ett par

⁷⁷ Svenning (1996)

⁷⁸ Abnor (1994)

⁷⁹ Artsberg (2003)

⁸⁰ Svenning (1996)

⁸¹ Ibid



tillfällen då jag funderat och inte kunde hitta en passande parameter rådförde jag Jan Marton. I vissa fall har även upplysningarna berört två eller flera parametrar samtidigt. För att det skulle bli rätt fördelat tog jag antalet ord dividerat på antalet parametrar och gjorde detsamma för antalet meningarna.

3.7 Källkritik

När man undersöker årsredovisningar kan det vara svårt att bedöma deras tillförlitlighet och relevans, eftersom företagen har ett intresse av att lämna viss information och vill framstå som framgångsrika hos användarna. Det kan vara svårt för användarna att avgöra om till exempel personalupplysningarna är tillförlitliga, då det inte finns några lagar på hur humankapitalet ska redovisas eller om mängden upplysningar är av stor omfattning och därför saknar relevans. Syftet med denna uppsats var att titta på vilka och vilken mängd personalupplysningar som lämnats i årsredovisningarna och inte bedöma dess tillförlitlighet. Därför har ingen information uteslutits på grund av att personalupplysningarna inte skulle vara tillförlitliga.



4. EMPIRI

I detta kapitel kommer studiens resultat av vilka och vilken mängd personalupplysningar företagen redovisat i sina årsredovisningar att presenteras. Resultatet kommer att presenteras indelat efter bransch, personalens sammansättning, personalens hälsa, utbildning, rekrytering, avlöning och incitament, value added och anställda och avslutningsvis kommer det en sammanfattning för alla branscher.

4.1 Bank- och finansbranschen

Inom denna bransch är det företagen, Föreningssparbanken, Handelsbanken, Nordea, SEB och Skandia vars årsredovisningar från år 2005 som har undersökts.

4.1.1 Personalens sammansättning

Det är en stor spridning mellan företagen över hur mycket personalupplysningar de lämnar kring *personalens sammansättning*. SEB är det företag som bidrar till att medelvärdet av antalet redovisade ord totalt blir högt. Inget av företagen har redovisat parametern *hierarkisk struktur* och endast Föreningssparbanken och SEB har valt att redovisa om *personalens utbildningsnivå*, vilket görs i tabeller. Skandia lämnar inga upplysningar i form av text, vilket bidrar till att de drar ner medelvärdet för respektive parameter. De redovisar dock parametrarna *åldersstruktur*, *könsfördelning* och *nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter* i sammanlagt 21 stycken tabeller. Som diagrammet nedan visar skriver många av företagen ytterst lite om *åldersstruktur*, men istället lämnar alla upplysningar om detta i tabeller. Handelsbanken, Nordea och SEB har redovisat ganska mycket upplysningar om parametern *könsfördelning*, men får ett ganska lågt medelvärde, då Föreningssparbanken och Skandia har valt att redovisa om parametern i tabeller i stället för i text.

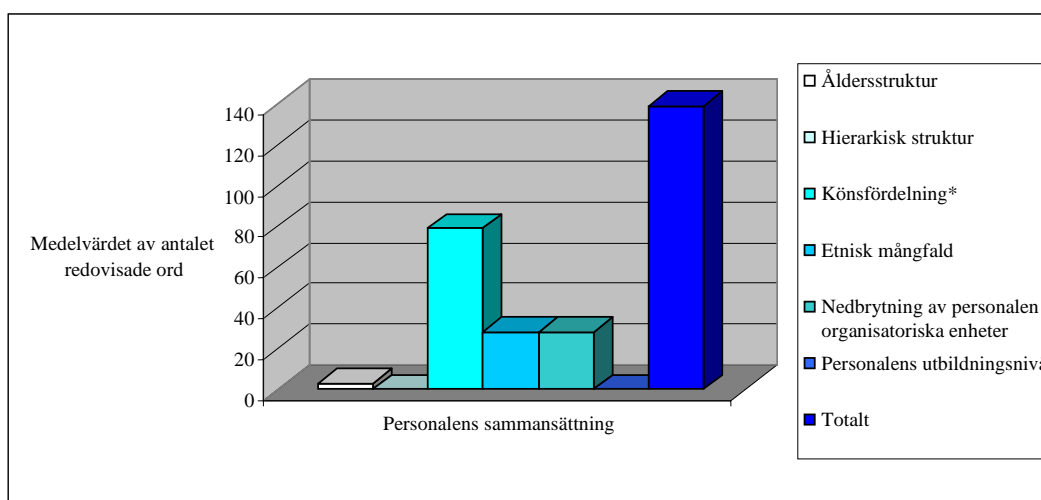


Diagram 1. Personalens sammansättning – bank- och finansbranschen



4.1.2 Personalens hälsa

Fördelningen av hur många upplysningar företagen redovisar är ganska stor, men Skandia är det företag som redovisar mest. Medelvärdena dras ner en del på grund av att Nordea och Skandia bara har redovisat upplysningar om en respektive två parametrar. Inget företag skriver något om parametern *personalomsättning*, men Nordea och SEB har lämnat upplysningar om detta i tabeller. *Kommentarer kring förändringen av antalet anställda* har bara redovisats av Föreningssparbanken i text, vilket gör att medelvärdet dras ner. Handelsbanken och Nordea har lämnat upplysningar om denna parameter i tabell.

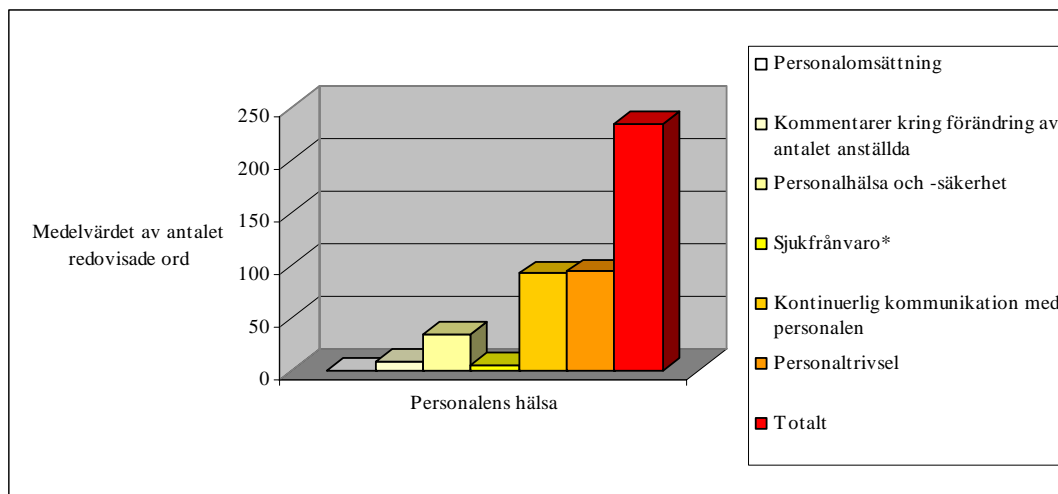


Diagram 2. Personalens hälsa – bank- och finansbranschen

4.1.3 Utbildning

Inom detta område finns det bara tre parametrar och Föreningssparbanken och SEB är de enda företagen som har redovisat upplysningar om alla tre. Diagrammet nedan visar att inget företag redovisar många upplysningar om de två nyckeltalen, *utbildnings- och träningsutgifter för personalen och personalutgifter/anställd*. Föreningssparbanken lämnar, utöver upplysningar i text, även upplysningar i tabeller om de två nyckeltalen. Nordea och SEB lämnar upplysningar i tabeller om *utbildnings- och träningsutgifter för personalen* respektive *personalutgifter/anställd*.

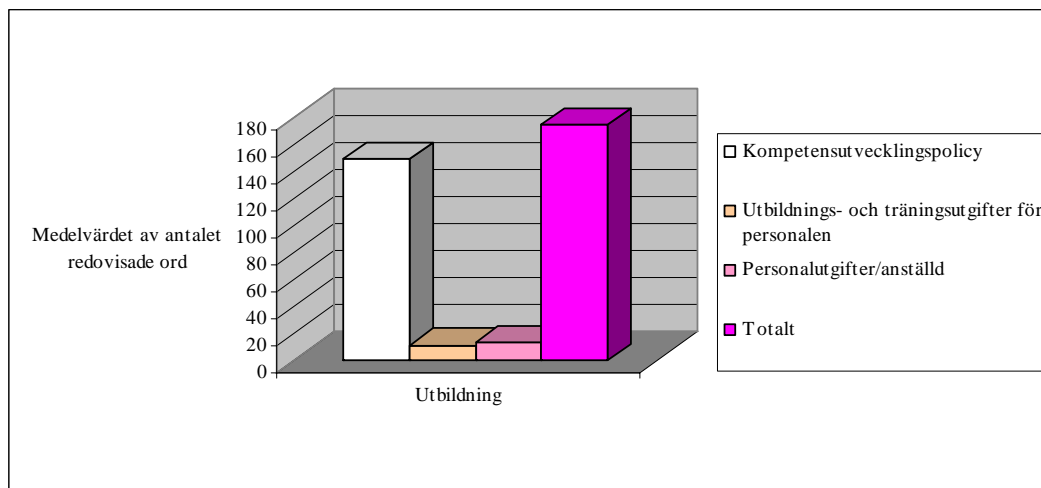


Diagram 3. Utbildning – bank- och finansbranschen

4.1.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Inget av företagen har redovisat upplysningar om alla parametrar i vare sig text, tabeller eller diagram. Föreningssparbanken och Skandia är de företag som redovisar minst upplysningar av alla parametrarna, vilket bidrar till att medelvärdet blir relativt lågt. Alla företagen lämnar lite upplysningar om *arbetsrotationsmöjligheter* och *belöningsystem för personalen*, bortsett från SEB respektive Handelsbanken, vilket påverkar medelvärdena.

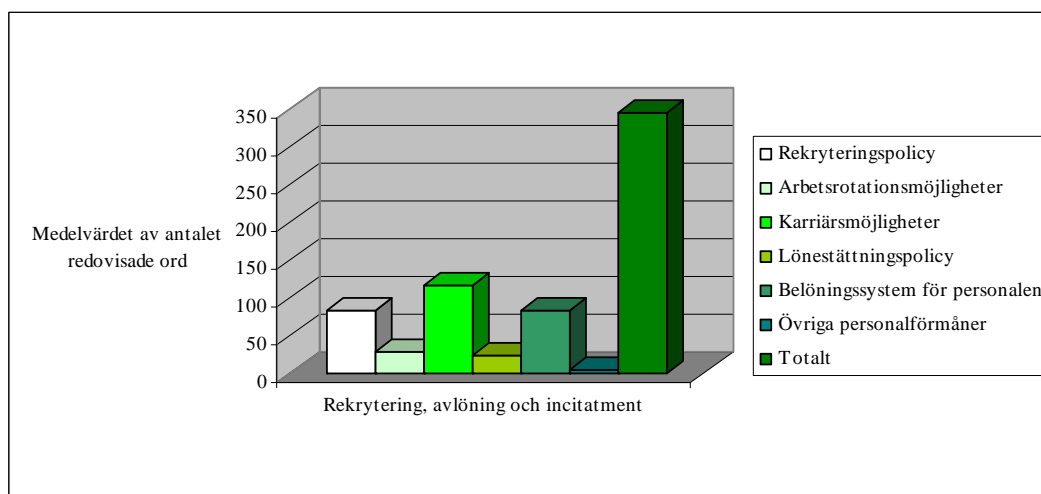


Diagram 4. Rekrytering, avlöning och incitament – bank- och finansbranschen

4.1.5 Value Added och anställda

Det är inget av företagen som har lämnat upplysningar kring detta område, i vare sig text, tabell eller diagram.

4.2 Industribranschen

Inom denna bransch är det företagen, Atlas Copco, Holmen, SCA, Skanska, SKF, Stora Enso, SSAB och Volvo vars årsredovisningar från år 2005 som har undersökts.



4.2.1 Personalens sammansättning

Inget av företagen redovisar upplysningar om alla parametrarna, vilket gör att medelvärdet dras ner väldigt mycket för vissa parametrar. Atlas Copco och Skanska är de företag som redovisar betydligt flest upplysningar och de är även de företag som redovisar mest upplysningar om parametrarna *etnisk mångfald* och *könsfördelning*. SCA är det enda företaget som lämnar upplysningar om *hierarkisk struktur*. Upplysningarna i text om *nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter* och *personalens utbildningsnivå* är få, men alla företagen lämnar upplysningar i en eller flera tabeller om *nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter*. Det är bara Stora Enso som även lämnar upplysningar i tabell om *personalens utbildningsnivå*.

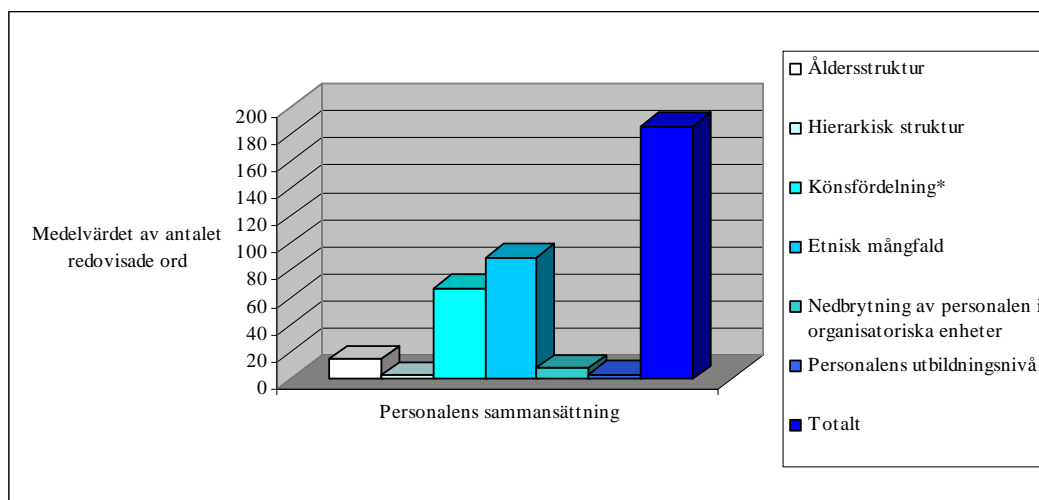


Diagram 5. Personalens sammansättning – industribranschen

4.2.2 Personalens hälsa

De flesta företagen redovisar väldigt många upplysningar, men ingen har valt att redovisa alla parametrar i vare sig text, tabell eller diagram. Endast SSAB har valt att redovisa parametern *personalomsättning*. Diagrammet nedan visar att medelvärdet för totalt antal redovisade ord är väldigt hög och det är Stora Enso som bidrar till det, då de dominerar med antalet redovisade upplysningar kring området. SKF har redovisat minst antal parametrar, men de har inte skrivit minst antal ord. *Kommentarer kring förändring av antalet anställda* och *personalhälsa och –säkerhet* är de parametrar som Stora Enso redovisat mest om, då de andra parametrarna ungefär ligger på samma nivå som för de andra företagen. Alla företagen har redovisat parametern *personalhälsa och –säkerhet* i text, men Atlas Copco Skanska, SKF, SSAB och Stora Enso har även redovisat om detta i tabeller. Parametern *kommentarer kring förändring av antalet anställda* redovisas i text av sex företag och SKF, Skanska, Stora Enso och Volvo har även valt att göra det i tabeller. Parametern *sjukfrånvaro* får ett lågt medelvärde då det endast är tre företag som har redovisat något om denna parameter.

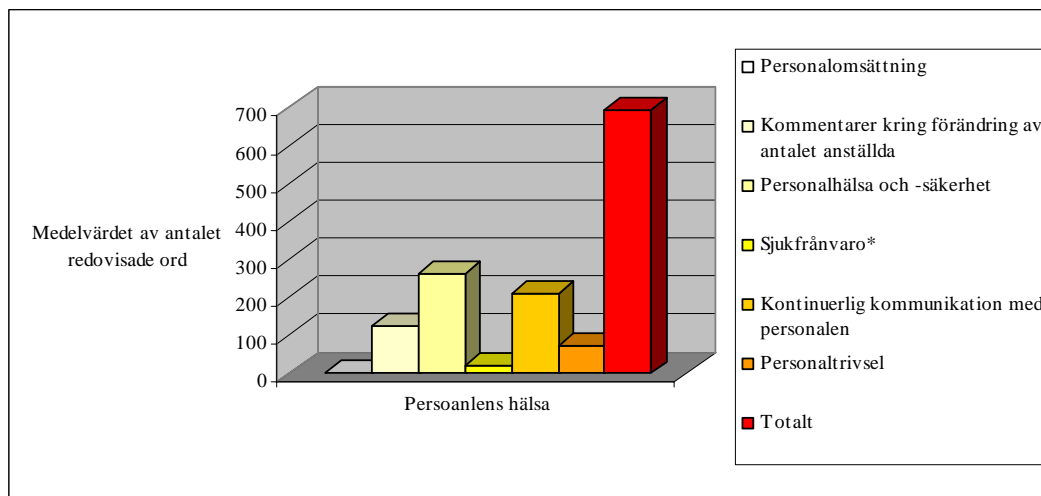


Diagram 6. Personals hälsa – industribranschen

4.2.3 Utbildning

Även för detta område är det inget företag som har redovisat något om alla parametrarna. Atlas Copco har redovisat betydligt mycket mer än de andra, men har bara lämnat upplysningar om *kompetensutvecklingspolicy*. Detta gör att diagrammets total blir högre än om de hade redovisat ungefär lika mycket som de andra företagen. Alla företagen har lämnat upplysningar kring parametern *kompetensutvecklingspolicy*, medan enbart Holmen, SCA och SSAB har valt att redovisa något av de två nyckeltalen. De som lämnat upplysningar i tabeller är Atlas Copco om *kompetensutvecklingspolicy* samt Holmen och SSAB om *personalutgifter/anställd*.

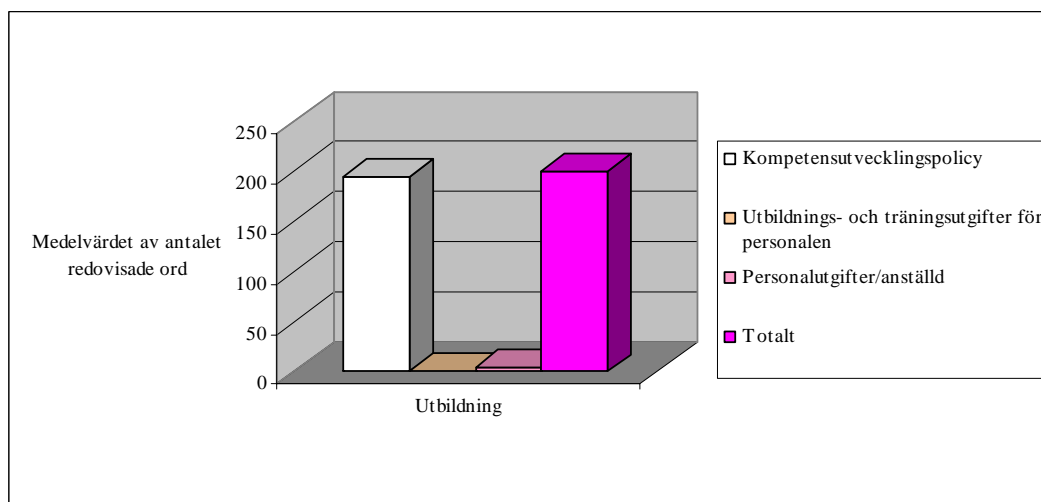


Diagram 7. Utbildning – industribranschen

4.2.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Precis som för områdena ovan har inget företag redovisat alla parametrarna i vare sig text, tabell eller diagram. Det är heller inget av företagen som har valt att redovisa några upplysningar i något annat än text. Skanska är det företag som dominerar i antalet lämnade upplysningar och så även för parametern *karriärsmöjligheter*. SCA redovisar



ytterst få upplysningar följt av Volvo, de lämnar upplysningar om en respektive två parametrar och detta får som följd att det totala medelvärdet sjunker.

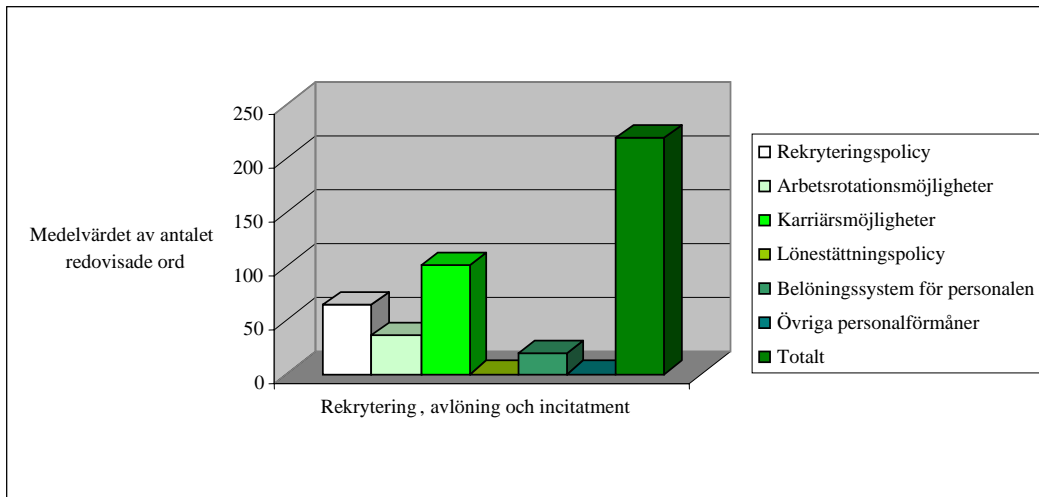


Diagram 8. Rekrytering, avlöning och incitament – industribranschen

4.2.5 Value Added och anställda

Det är inget av företagen som har redovisat upplysningar kring detta område, i vare sig text, tabell eller diagram.

4.3 Telekommunikations- och hälsobranschen

Under denna rubrik finns två branscher, Ericsson och TeliaSonera inom telekommunikationsbranschen och Gambro inom hälsobranschen, vars årsredovisningar från år 2005 som har undersökts.

4.3.1 Personalens sammansättning

Det lämnas väldigt lite upplysningar från Ericsson och TeliaSonera och som diagrammet nedan visar så redovisar de bara tre parametrar, där inget av företagen redovisar om samma parameter, vilket påverkar medelvärdena. De redovisar upplysningar om *nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter* i tre tabeller.

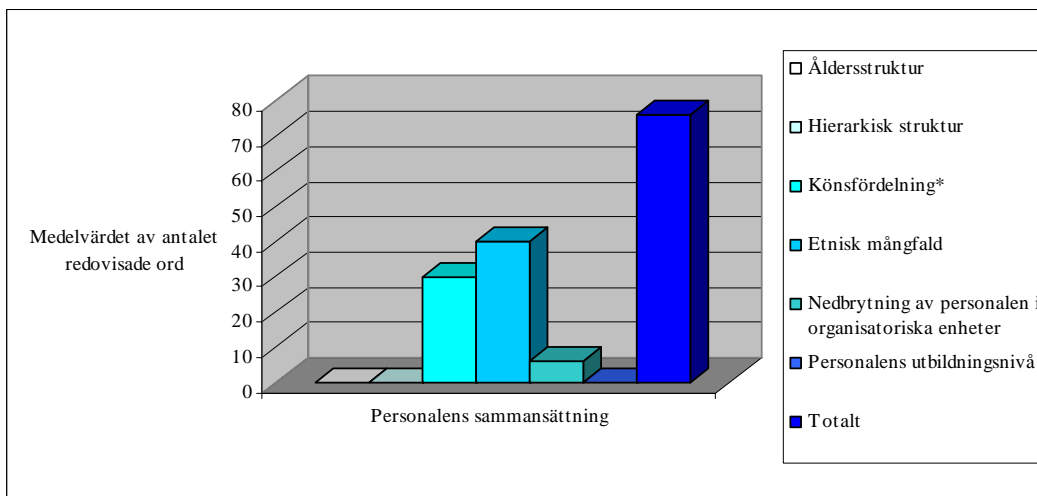


Diagram 9. Personalens sammansättning – telekommunikationsbranschen

Diagrammet nedan visar vilka upplysningar Gambro redovisar i text i sin årsredovisning. De redovisar även upplysningar om följande parametrar, en tabell om *åldersstrukturen* och fyra diagram samt tre tabeller om *nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter*.

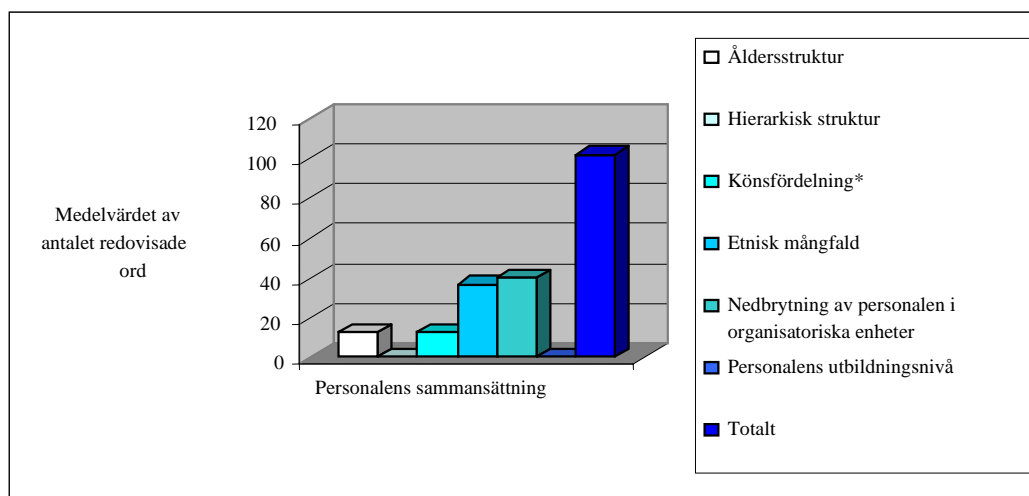


Diagram 10. Personalens sammansättning – hälsobranschen

4.3.2 Personalens hälsa

Fördelningen av antalet redovisade upplysningar i ord skiljer sig inte så mycket mellan Ericsson och TeliaSonera. Parametern *kontinuerlig kommunikation med personalen* redovisar båda företagen om, medan TeliaSonera även redovisar om *kommentarer kring förändring av antalet anställda* och Ericsson om *personaltrivsel*. TeliaSonera är den enda som redovisar upplysningar i tabell, vilket är om *kommentarer kring förändring av antalet anställda*.

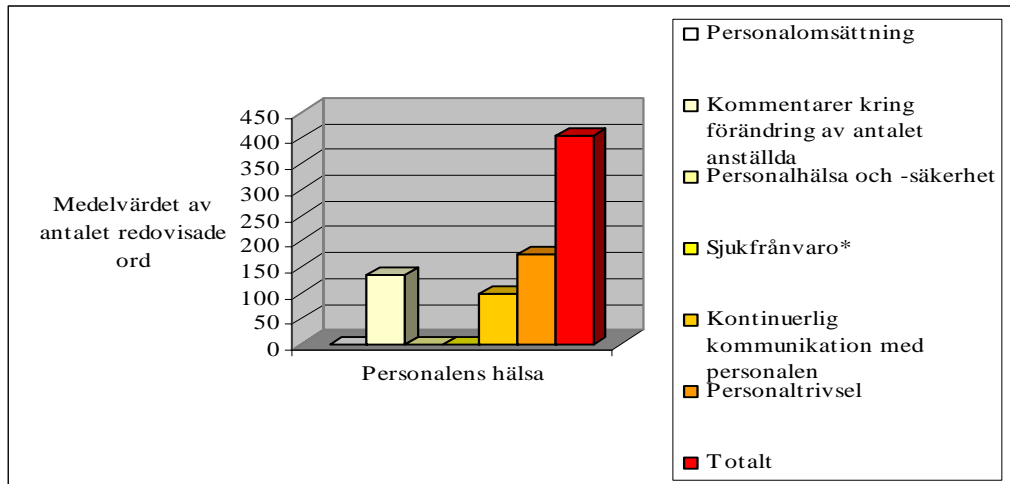


Diagram 11. Personalens hälsa – telekommunikationsbranschen

Diagrammet nedan visar vilka upplysningar Gambio redovisar i text i sin årsredovisning. De redovisar även upplysningar om parametern *personalomsättning* i en tabell.

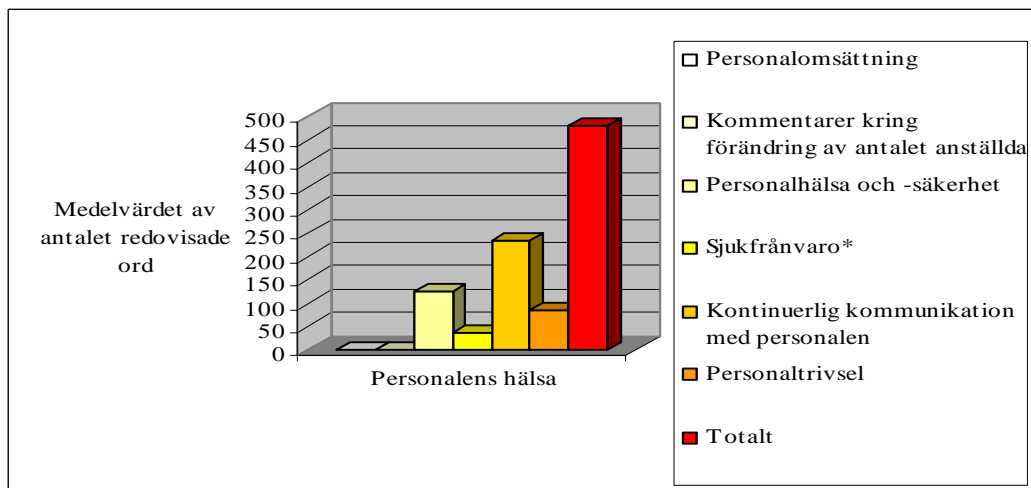


Diagram 12. Personalens hälsa – hälsobranschen

4.3.3 Utbildning

Området utbildning skiljer sig lite från de andra områdena då Ericsson redovisar lite fler upplysningar än TeliaSonera. Gemensamt för de båda är att de redovisar bara om en parameter och det är som diagrammet visar *kompetensutvecklingspolicy*.

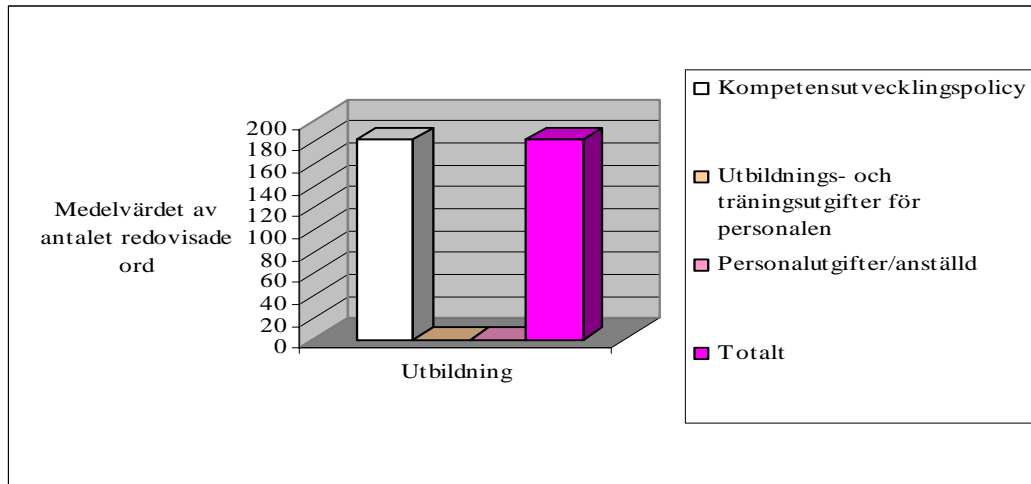


Diagram 13. Utbildning – telekommunikationsbranschen

Förutom de parametrar som diagrammet nedan visar, redovisar även Gambro upplysningar om *personalutgifter/anställd* i en tabell.

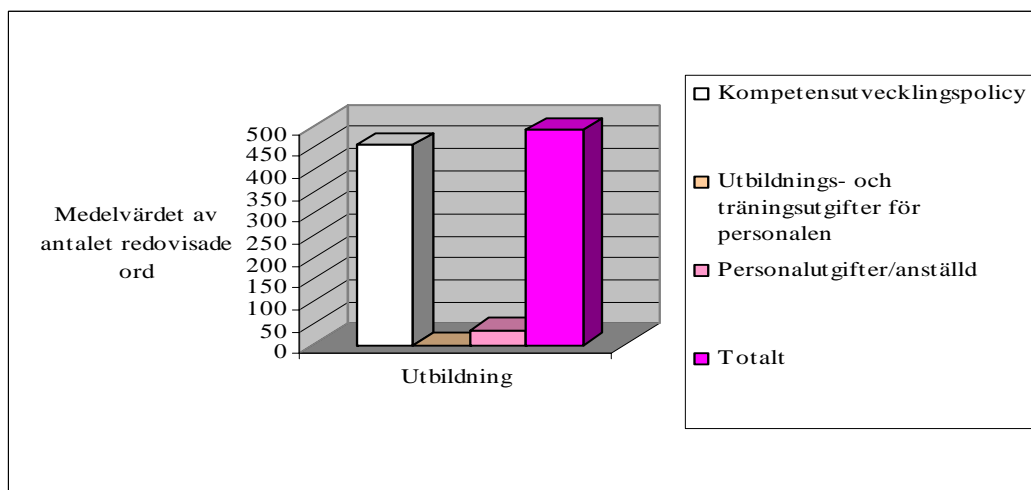


Diagram 14. Utbildning – hälsobranschen

4.3.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Upplysningarna för detta område visar att företagen har valt att redovisa de flesta av alla parametrar, men bara i form av text. TeliaSonera och Ericsson har lämnat upplysningar om lika många parametrar, men de har valt att prioritera olika parametrar inom området. TeliaSonera har skrivit mest text och de parametrar som båda företagen har redovisat om är *rekryteringspolicy* och *belöningsystem för personalen*.

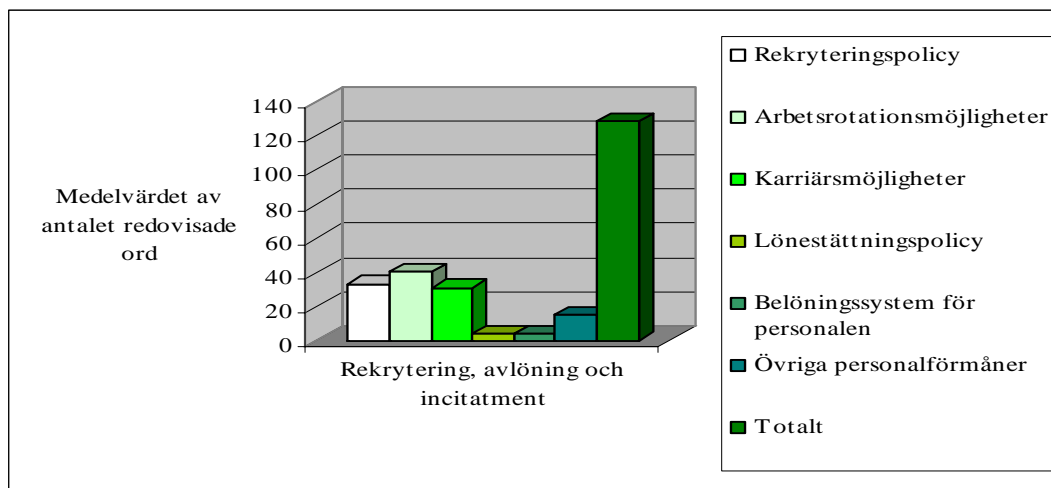


Diagram 15. Rekrytering, avlöning och incitament – telekommunikationsbranschen

Gambro redovisar bara upplysningar om detta område i text i sin årsredovisning och diagrammet nedan visar vilka parametrar de redovisar.

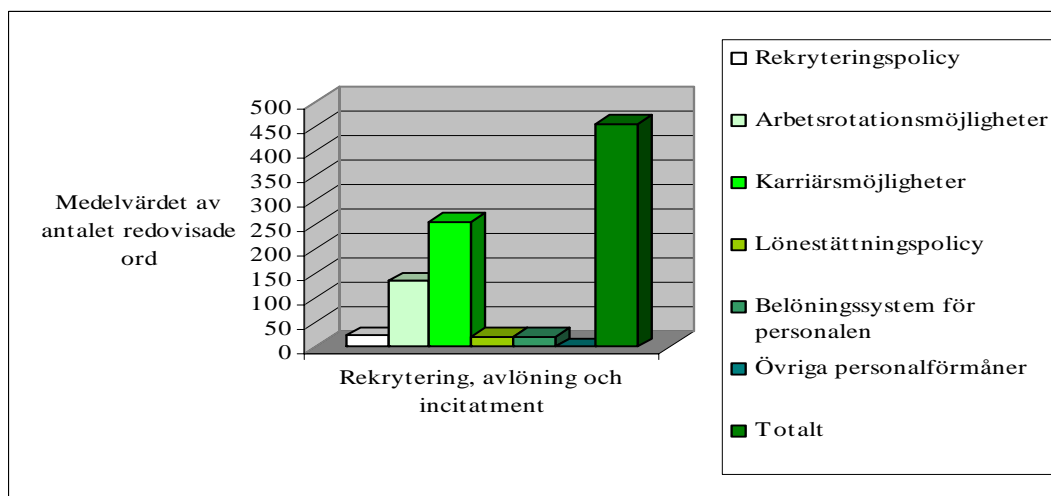


Diagram 16. Rekrytering, avlöning och incitament – hälsoindustrin

4.3.5 Value Added och anställda

Ericsson är det enda företaget som har valt att redovisa inom detta område, vilket är om parametern *uttalande om nyckelpersonal* och omfattar sju ord.

4.4 Sammanfattning av alla branscher

Hälsoindustrin redovisar flest personalupplysningar, tätt följt av industriindustrin, men de andra, bank- och finans- samt telekommunikationsindustrin, hamnar inte långt efter. Hälsoindustrin är även den bransch som redovisar mest jämt antal ord per område.

För de respektive områdena redovisar industriindustrin mest om *personalens sammansättning* samt *personalens hälsa*, medan hälsoindustrin redovisar mest om



utbildning samt *rekrytering, avlöning och incitament*. Det är bara Ericsson, telekommunikationsbranschen, som redovisar om området *value added och anställda*, annars redovisar alla företag om alla områden. Det är området *personalens hälsa* som företagen redovisar mest upplysningar om och det är Stora Enso, som har redovisat betydligt mycket mer än de andra företagen inom detta område. Stora Enso är också det företag som har redovisat betydligt fler upplysningar i textmassa. Skanska och Atlas Copco, kommer på andra respektive tredje plats och redovisar ungefär lika många upplysningar i text respektive tabeller. Atlas Copco lämnar flest upplysningar av alla företagen, vilket är inom områdena *personalens sammansättning* och *utbildning*, medan Skanska redovisar mest inom *rekrytering, avlöning och incitament*. Det företag som redovisar minst antal upplysningar i text är SSAB, de redovisar upplysningar i fyra tabeller.

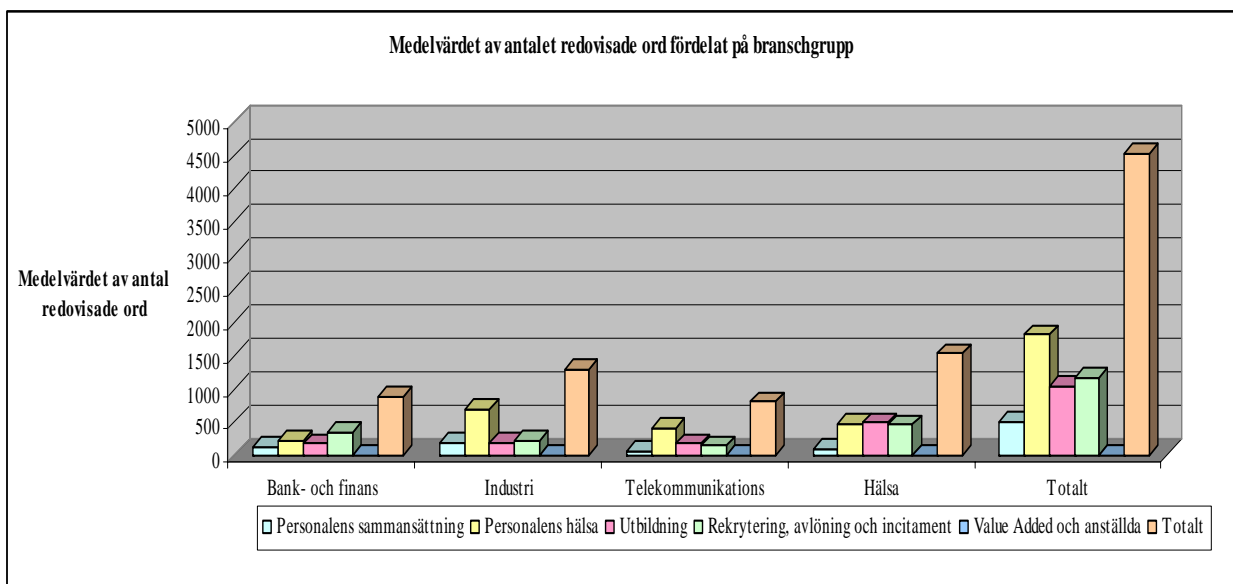


Diagram 17. Medelvärden av antalet redovisade ord fördelat på bransch



5. ANALYS

I detta kapitel kommer analysen presenteras utifrån de rubriker som använts i empirin, bank- och finansbranschen, industribranschen, telekommunikations- samt hälsobranschen och de olika områdena kommer att behandlas under respektive rubrik. I slutet av kapitlet kommer även studiens problemformulering att besvaras under rubriken sammanfattning för alla branscher.

5.1 Bank- och finansbranschen

Här kommer empirin för bank- och finansbranschen analyseras med diskussion utifrån den teoretiska referensramen.

5.1.1 Personalens sammansättning

Kristina Artsberg säger att nyckeltal så som, ålderfördelning och utbildningsnivå bland de anställda, är en vanlig frivillig upplysning som företagen redovisar om. Detta stämmer överens till en viss del med bank- och finansbranschen. Alla företagen redovisar på något sätt om *åldersstrukturen* inom företaget, medan bara två redovisar om *personalens utbildningsnivå*. Alla företagen redovisar upplysningar om parametern *könsfördelning* utöver det som är tvingande enligt ÅRL 5 kap 18 §, och det är även den parameter som företagen redovisar mest om. Jag tror detta kan bero på att könsdiskriminering har varit en diskussion i samhället under en längre tid.

5.1.2 Personalens hälsa

Upplysningar inom området *personalens hälsa* varierar väldigt mellan företagen om man jämför med vad som brukar finnas med i årsredovisningarna enligt olika författare. Thomas A Stewart nämner måttet medarbetarnas attityder som ett sätt att mäta humankapitalet. Detta mått kan likställas med parametern *personaltrivsel*, vilket fyra av de fem företagen redovisar upplysningar om. Kristina Artsberg säger att företagen brukar redovisa upplysningar om *personalomsättningen*, men det stämmer inte riktigt för företagen inom denna bransch, där bara två av företagen valt att redovisa om denna parameter. Företagen är inte lika bra på att redovisa upplysningar utöver ÅRL 5 kap 18 § inom detta område som för *personalens sammansättning*, då det bara är Föreningssparbanken som redovisar om *sjukfrånvaro*.

5.1.3 Utbildning

Utbildning och kompetens sägs vara viktigt för företagets framtid, vilket företagen inom bank- och finansbranschen verkar hålla med om, då resultatet visar att alla företagen har redovisat om parametern *kompetensutvecklingspolicy*. Detta kan visa användarna att de är värda att investera långsiktig i, då företagen satsat på framtiden genom att investera i sin personal. En annan anledning till att upplysningarna är många kan vara att företagen vill locka till sig nya medarbetare.

5.1.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Detta område anses vara mest relevant att förmedla i årsredovisningarna hos företagen, då det är detta område som samtliga företag, förutom Skandia, redovisar mest upplysningar om. Samtliga fem företag redovisar om *karriärmöjligheter* inom företaget. Kristina Artsberg skriver att utbildning är nödvändig för framtiden, vilket



delvis kan syfta på att utbilda sin personal för att de senare ska kunna göra karriär inom företaget och bidra till att företaget blir mer lönsamt.

5.1.5 Value Added och anställda

Inget av företagen har valt att redovisa inom detta område, vilket är svårt att förstå. En anledning kan vara att de inte vill kommunicera ut sina nyckeltal till externa användare.

5.1.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan man säga att antalet redovisade ord av personalupplysningar inom bank- och finansbranschen inte har någon anknytning till hur företaget jobbar med sin personal internt, då signifikansen visar på ett värde på 17,8 procent.

Model Summary	ANOVA ^b		Coefficients ^a			
Adjusted R Square	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
0,031	1,908	0,178 ^a	-47,272	0,257		
					1,381	0,178

Tabell 1. Regressionskörning för bank- och finansbranschen

Resultatet visar att branschen kommer på en tredjeplats av antalet redovisad ord i medelvärde och jämför man med resultatet från Bukh och de andra forskarnas studie, så överrensstämmer resultaten bra.

5.2 Industribranschen

Här kommer empirin för industribranschen analyseras med diskussion utifrån den teoretiska referensramen.

5.2.1 Personalens sammansättning

De nyckeltal, parametrarna *aldersstruktur* och *personalens utbildningsnivå*, som Kristina Artsberg säger att många företag lämnar frivilliga personalupplysningarna om, stämmer inte med företagen inom industribranschen. Tre av de åtta företag har valt att redovisa om dessa två parametrarna, medan sex av företagen istället har valt att redovisa om *könsfördelningen* utöver de tvingande upplysningarna i ÅRL 5 kap 18 §. Precis som resonemanget i bank- och finansbranschen tror jag detta kan bero på samhällsdebatten om könsfördelning.

5.2.2 Personalens hälsa

Alla företagen, förutom Atlas Copco, har redovisat mest antal ord om detta område. Spridningen mellan parametrarna är ganska stor bland företagen, vilket även avspeglas i de nyckeltal som Thomas A Stewart skriver om. Sex av företagen redovisar upplysningar om *personaltrivsel*, medan bara ett företag redovisar om *personalsättningen* och fem av företagen nöjer sig med att redovisa de upplysningar som ÅRL kräver vad det gäller *sjukfrånvaro*. Företagen inom industribranschen har istället valt att lägga fokus på *personalthälsa- och säkerhet*, vilket kan bero på att de jobbar inom en bransch som är mer utsatt för att olyckor kan hända om säkerheten inte är bra.



5.2.3 Utbildning

Detta område kommer på andra plats med flest antalet redovisade ord i medelvärde, med hänsyn till antalet parametrar som varje område består av. Alla åtta företagen har redovisat om *kompetensutvecklingspolicy*, vilket tyder på att de tycker det är viktigt att ha kompetent och utbildad personal för att kanske få företaget att bli mer lönsamt och på så sätt locka investerare. En anledning till att de tycker det är viktigt att utbilda sin personal kan relateras till området ovan, *personalens hälsa*, då det är viktigt att personalen kan hantera maskinerna på rätt sätt för att undvika arbetsskador och olyckor.

5.2.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Karriärmöjligheter är den parameter som företagen redovisar mest om inom området, vilket kan bero på att de vill visa användarna av årsredovisningarna att de är måna om och vill satsa på sin personal och att de jobbar för att behålla dem inom företaget.

5.2.5 Value Added och anställda

Av kanske samma anledning som för bank- och finansbranschen så har inget företag valt att redovisa några upplysningar inom detta område.

5.2.6 Sammanfattning

Regressionskörningen gav signifikansen 20,9 procent vilket visar att antalet redovisade ord av personalupplysningar inom industribranschen inte har någon anknytning till hur företaget jobbar med sin personal internt.

Model Summary	ANOVA ^b		Coefficients ^a			
Adjusted R Square	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
0,023	1,658	0,209 ^a	-136,401	0,241		
					1,288	0,209

Tabell 2. Regressionskörning för industribranschen

Industribranschen kommer på andra plats med flest redovisade upplysningar och enligt den danska studien skulle de redovisa lite personalupplysningar om de var verksamma inom tillverkningsbranschen. Resultaten stämmer alltså inte riktigt överrens vilket kan bero på många olika faktorer. En skulle kunna vara skillnader mellan de företagen som ingått i studien, då det är väldigt stor variation mellan företagen av vilken mängd upplysningar de redovisar. Totalt antal redovisade ord ligger mellan intervallet, 2789 och 464, vilka redovisas av Stora Enso och SSAB.

5.3 Telekommunikations- och hälsobranschen

Här kommer empirin för telekommunikations- respektive hälsobranschen analyseras med diskussion utifrån den teoretiska referensramen.

5.3.1 Personalens sammansättning

Företagen inom telekommunikationsbranschen redovisar inget om de frivilliga nyckeltalen, åldersfördelning och utbildningsnivå, men Gambro, inom hälsobranschen, redovisar om deras *åldersstruktur*. Både TeliaSonera och Gambro redovisar upplysningar om *könsfördelningen* utöver de tvingande upplysningarna i ÅRL, där denna parameter är den enda som TeliaSonera redovisar i text.



5.3.2 Personalens hälsa

Precis som för de ovanstående branscherna redovisas det mest om parametern *personaltrivsel*, här lämnar Ericsson flest upplysningar. Utöver denna parameter redovisar varken Ericsson eller TeliaSonera om de mått och nyckeltal som det sägs brukar finnas med som upplysningar i årsredovisningarna. Gambro däremot redovisar om *personaltrivsel*, *personalomsättning* och *sjukfrånvaro*. Alla tre företagen anser det dock viktigt att ha *kontinuerlig kommunikation med personalen*, vilket skulle kunna vara ett sätt för företagen att förbättra medarbetarnas attityder på företagen. Gambro redovisar mest om *personalhäls- och säkerhet*, hälsobranschen kanske är mer utsatt för arbetsolyckor än andra branscher, vilket kan vara en av anledningarna till mängden upplysningar.

5.3.3 Utbildning

Utbildning och kompetens anses vara viktigt för alla tre företagen, då de har redovisat upplysningar om *kompetensutvecklingspolicy*, Gambro har dock redovisat betydligt mer än Ericsson och TeliaSonera. Mängden upplysningar kan bero på att företagen vill öka kunskapen inom organisationen för att på så sätt öka sitt intellektuella kapital och som då kan ge företagen konkurrensfördelar.

5.3.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Fördelningen av antalet ord mellan de olika parametrarna visar att både Ericsson och TeliaSonera anser det viktigt med *rekryteringspolicy*, vilket jag tror kan bero på att de kanske har en hög personalomsättning, trots att de inte upplyser om detta, och anställer mycket folk samt att de vill att detta ska skötas på ett bra sätt och på så sätt framstå som attraktiva arbetsgivare. Flest upplysningar lämnas om *arbetsrotationsmöjligheter*, men det är bara TeliaSonera som redovisar denna parameter. Gambro verkar satsa på att få personalen att jobba sig uppåt i företaget, då de redovisar mest om parametern *karriärmöjligheter*.

5.3.5 Value Added och anställda

Det är bara Ericsson som har valt att redovisa inom detta område, medan de andra vill behålla nyckeltal internt och inte redogöra dessa för de externa användarna av årsredovisningarna.

5.3.6 Sammanfattning

Signifikansen efter att ha gjort en regressionskörning visar att antalet redovisade ord av personalupplysningar inom telekommunikationsbranschen inte har någon påverkan på hur företaget jobbar med sin personal internt.

Model Summary	ANOVA ^b		Coefficients ^a			
Adjusted R Square	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
0,046	2,363	0,136 ^a	-42,714	0,284		
					1,537	0,136

Tabell 3. Regressionskörning för telekommunikationsbranschen

Regressionskörningen för hälsobranschen visar att 12,6 procent av alla ord påverkar personalupplysningarna av det interna arbetet med personalen på företaget.



Model Summary	ANOVA ^b		Coefficients ^a			
Adjusted R Square	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
0,126	5,026	0,033 ^a	-54,79	0,396		
					2,242	0,033

Tabell 4. Regressionskörning för hälsobranschen

Teknologibransch ska enligt studien, Disclosure of information on intellectual capital, redovisa mycket upplysningar om sin personal, men det gör inte Ericsson och TeliaSonera om man skulle placera dem under den branschen. Anledningen till varför resultaten inte stämmer överens kan bero på att företagen är för få för att ge ett rättvist resultat eller för att upplysningarna skiljer sig mellan de företag som redan är etablerade på börsen och de som står inför en börsintroduktion. Hälsobranschen som har redovisat flest upplysningar om sin personal stämmer bra överens med studiens resultat. Man måste dock ha i åtanke att det bara är Gambro som har ingått i studien inom branschen.

5.4 Sammanfattning av alla branscher

Vilka och vilken mängd frivilliga personalupplysningar redovisas i företagens årsredovisningar? Detta är studiens problemformulering och efter att studerat de 16 olika företagen visar resultatet att alla företagen redovisar personalupplysningar inom områdena, *personalens sammansättning, personalens hälsa, utbildning, och rekrytering, avlöning och incitament*. Det är bara Ericsson som redovisar om området, *value added och anställda*. Upplysningarnas omfattning kan ju uppfattas olika viktig, informativ och relevant för olika människor beroende av vad texten handlar om, användarens kompetens och avsikt med att läsa årsredovisningen. Jag anser att detta resultat visar på att alla företagen tycker det är relevant att redovisa upplysningar om varje område, men att avgöra om upplysningarna är av stor eller liten mängd är svårare. Spridningen mellan antalet redovisade ord i årsredovisningarna är stor, intervallet är mellan Stora Enso med 2789 ord och Skandias 227 ord, där jag tycker 2789 stycken ord är mycket och 227 ord är väldigt lite. Omfattningen kan ha att göra med hur relevant företagen anser att upplysningarna är och företagets storlek, till exempel, om företaget har många anställda och i flera länder kan företagen anse sig behöva redovisa mer än om de bara skulle vara verksamma i Sverige eller ha få anställda. Den danska studien, Disclosure of information on intellectual capital, påstår dock att företagets storlek inte skulle ha någon effekt på antalet redovisade upplysningar. Kristina Artsberg säger att antydningar finns på att företagen väljer att inte redovisa frivilliga personalupplysningar, vilket kanske är en bidragande faktor till varför vissa redovisar betydligt mycket mindre än andra.

Efter området *value added och anställda* redovisas det minst om *personalens sammansättning*, vilket kan bero på att det är inom detta område som företagen redovisar mest upplysningar i tabeller och diagram, totalt hittades 99 tabeller och 12 diagram i de 16 årsredovisningarna. 69 procent av alla företagen redovisar personalupplysningar om parametern *könsfördelning*, utöver de tvingande personalupplysningarna i ÅRL, medan endast 31 procent gör detsamma för parametern *sjukfrånvaro*. Ett skäl till att företagen redovisar så mycket utöver de tvingande personalupplysningarna om *könsfördelning*, tror jag, som diskuterats tidigare, kan bero på att könsdiskriminering varit, som Kristina Artsberg kallar det, ”mode” för diskussion ett tag. Sjukskrivningar är ett annat ämne som varit aktuellt i nyheter och debatter det



senaste och detta kanske är en anledning till varför företagen valt att redovisa mest om området *personalens hälsa*. Det är parametrarna *kontinuerlig kommunikation med personalen* och *personalthälsa- och säkerhet* som de redovisar mest om inom området, vilket visar användarna att de är måna om sin personals välbefinnande och hälsa.

En av delfrågorna är, *Hur väl avspeglar sig personalupplysningarna i årsredovisningarna i företagens interna arbete med personalen?*, och denna fråga kunde besvaras med hjälp av regressionskörningen i SPSS. Antalet observationer var för få för att det skulle gå att mäta avspeglingen för varje område. Körningen för respektive bransch, för alla områden, visade att antalet redovisade ord av personalupplysningar bara påverkades av hur företaget jobbar med sin personal internt i hälsobranchen.

En körning för alla företagen visade att 6,5 procent av antalet redovisade ord av upplysningarna avspeglades av hur de jobbar med personalen internt, vilket innebär att 93,5 procent av de upplysningar som redovisas styrs av någon annan faktor.

Model Summary	ANOVA ^b		Coefficients ^a			
Adjusted R Square	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
0,065	8,996	0,003 ^a	-50,23	0,27		
					2,999	0,03

Tabell 5. Regressionskörning för alla företag

De två andra studierna som har gjorts inom forskningsprojektet fick fram att strategier att titta på hur andra gör, se till intressenternas och personalen behov samt trender och diskussioner var några av de faktorer som påverkade valet av personalupplysningarna. Jag tror att vissa, om inte alla, dessa faktorer har haft någon slags påverkan på de personalupplysningar som jag har hittat i företagens årsredovisningar.

Den andra delfrågan som skulle besvaras var, *Är branschen en faktor som påverkar personalupplysningarna i årsredovisningarna?* Branschen är till viss del en avgörande faktor för vilken typ och mängd personalupplysningar som redovisas i årsredovisningarna, men med tanke på hur många företag inom varje bransch som har undersökts går det inte att dra några självklara slutsatser.

Som nämnts tidigare och som diagrammet nedan visar så är det företaget inom hälsobranchen som redovisar flest upplysningar, men industriföretagen ligger inte så långt efter. Viktigt att tänka på är att upplysningar även redovisas i tabeller och diagram, vilket inte har tagits hänsyn till i diagrammet nedan. Företagen inom bank- och finans redovisar flest tabeller med ett medelvärde på 12 stycken, där efter kommer hälsoföretaget med tio, industriföretagen med sju och telekommunikationsföretagen med två. Detta skulle dock inte påverka diagrammet i betydande utsträckning, men bör ändå finnas i åtanke. Eftersom fördelningen mellan antalet företag varierar för varje bransch, är det mycket möjligt att fördelningen hade sett annorlunda ut om man hade undersökt lika många för företag inom respektive bransch. Som skrivits tidigare så är spridningen mellan företagen inom industribranschen väldigt stor, vilket den även skulle kunna vara inom de andra branscherna.

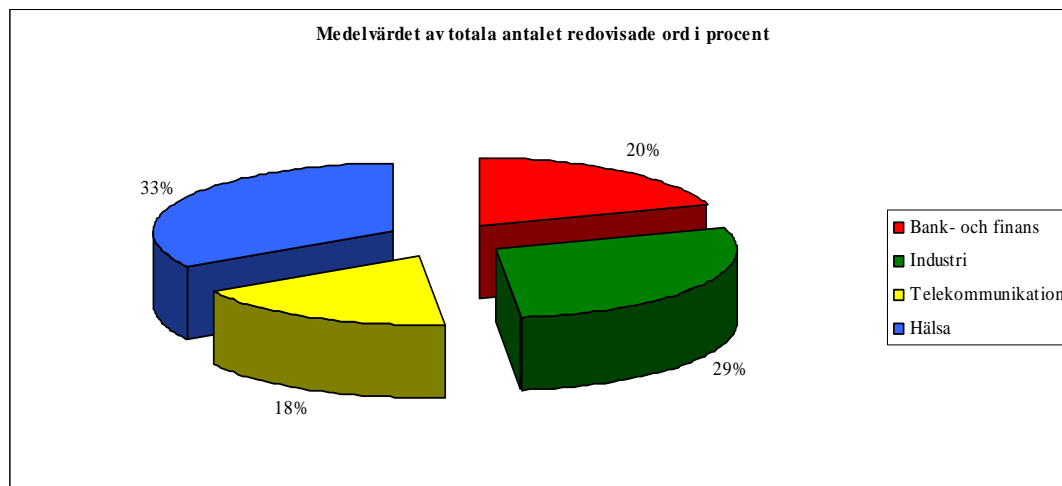


Diagram 18. Medelvärde av antalet redovisade ord i procent för alla branscher

Alla företagen inom bank och finans redovisar ungefär lika mycket upplysningar totalt sett och detta gör även telekommunikationsföretagen. Variationen i antalet redovisade ord inom de olika områdena visar inte heller någon oerhörd skillnad. Detta kan tyda på att företagen tittar på varandras årsredovisningar vid utformandet av sina egna och att de vill redovisa lika mycket upplysningar som konkurrenterna. Denna koppling är dock svårare att se hos industriföretagen, vilket antagligen beror på att de sysslar med så olika typer av produktion. Årsredovisningen är även en kostnadsfråga som kanske kan bidra till hur stor omfattningen för olika upplysningsområden så som kunder, leverantörer, organisationer och personal får vara.

De företag som är verksamma inom bank- och finans- samt telekommunikationsbransch redovisar inte mest inom något område, vilket kan tolkas som att de vill redovisa lite upplysningar inom varje område. Industriföretagen redovisar betydligt mer inom området *personalens hälsa*, där Stora Enso står för en stor andel. Som diskuterats tidigare är säkert en anledning till att de lämnar så mycket upplysningar inom detta område är troligen för att industriföretagen är verksamma inom en bransch där olyckor lätt kan inträffa om säkerheten inte är bra. Gambro, inom hälsoindustrin, redovisar mycket mer än de andra branscherna inom områdena, *utbildning* och *rekrytering, avlöning och incitament*. Varför det är så kan vara för att de anser detta mest relevant, då de jobbar för att få andra människor friska och då gäller det att anställa rätt människor och utbilda dem, för att inte misstag ska göras.

Resultatet från, Disclosure of information on intellectual capital, visar att två av branscherna stämmer in på studiens resultat, medan de andra två inte stämmer överens. Hälsoindustrin redovisar mest och bank- och finansbranschen är en av de grupper som redovisar minst, medan telekommunikationsföretagen som redovisar allra minst egentligen borde ligga på samma nivå som hälsoindustrin, enligt studien. Anledningen till varför resultaten inte stämmer överens helt kan dels bero, som diskuterats ovan, att företagen är för få för att ge ett tillförlitligt resultat och att upplysningarnas mängd kan även skilja sig mellan de svenska företagen som redan är etablerade på börsen och de danska företagen som står inför en börsintroduktion.



6. SLUTSATS OCH FRAMTIDA FORSKNING

Syftet med detta kapitel är att skildra de slutsatser som jag har kommit fram till efter att ha analyserat studiens resultat. Detta kommer att göras med hjälp av uppsatsens syfte som presenterades i kapitel 1. Kapitlet kommer även avslutas med rekommendationer för framtida forskning.

6.1 Slutsats

Uppsatsen huvudsyfte var att undersöka, **vilka personalupplysningarna och vilken mängd kring dessa som redovisas i företagens årsredovisningar**. Min slutsats blir att efter ha undersökt företagens 16 årsredovisningar kan det konstateras att alla företagen anser det antagligen relevant att upplysa om alla områden vad det gäller sin personal, eftersom alla har redovisat upplysningar om dessa i sina årsredovisningar, bortsett från *value added och anställda*. Vilka parametrar företagen sedan väljer att redovisa inom de olika områdena varierar väldigt och spridningen i mängden ord är väldigt stor. Redovisning av personalupplysningar i form av tabeller och diagram görs främst inom området *personalens sammansättning*, vilket kan bero på att dessa parametrar är mer lämpade att redovisas i tabell/diagram än i text. För varje område läggs oftast störst vikt vid att redovisa mer om en eller två parametrar vilket är gemensamt för nästan alla företagen. Orsaken till detta tror jag kan vara av konkurrensskäl, på så sätt att de försöker ”slå” de andra i att redovisa något bättre som de anser bättre och mer relevant. En annan anledning skulle kunna vara begränsat utrymme i årsredovisningarna och att de då anser det viktigare att redovisa mycket om en sak och lite om de andra. Den parameter som det redovisas flest ord om är *kompetensutvecklingspolicy*, vilket jag tror kan bero på att de vill visa användarna att deras personal anses vara viktig för företagets framtida framgång. För att visa att de engagerar sig i personalen har de redovisat näst mest om *kontinuerlig kommunikation med personalen*. Troligen vill företagen inte kommunicera ut nyckeltal till externa användare, då det är ytterst få upplysningar om vad personalen ger för värde samt vilka kostnader de innebär för företagen.

Uppsatsen hade även två delsyften vilket det första var att se, **om de redovisade personalupplysningarna stämmer överens med resultatet från enkätundersökningen av det interna arbetet på företagen**. Enkäterna som företagen fyllt i om hur de arbetar med personalen internt visade sig inte avspeglas i de personalupplysningar som företagen valt att redovisa. Hälsobranschen var det enda företaget där man kunde se att av alla ord, påverkar det interna arbete 12,6 procent av personalupplysningarna. Detta innebär att det är andra faktorer som styr företagets val, vilket jag tror kan vara de strategier som de två tidigare uppsatserna inom forskningsprojektet fått fram.

Uppsatsens andra delsyfte var att se, **om eventuella skillnader finns i vilka och vilken mängd personalupplysningar som redovisas inom olika branscher**, och jag anser att studiens resultat visar på att branschen påverkar till en viss del av vad och hur mycket som redovisas i årsredovisningarna om personalen.

Hälsobranschen är den bransch som redovisar flest upplysningar om personalen i årsredovisningen, vilket även stämmer bra överens med den danska studien, Disclosure of information on intellectual capital. Det är svårt att avgöra om branscherna i helhet påverkar mängden upplysningar som redovisas, vilket beror på att antalet företag som



har undersökts är få, för jag tror att mängden upplysningar styrs av kostnaden för årsredovisningen och inte vilken bransch företaget är verksam inom.

Däremot anser jag att branschen påverkar vilken typ av upplysningar som redovisas i årsredovisningarna. Totalt sett utifrån alla företagen redovisar de mest upplysningar om *personalens hälsa*, vilket påverkas av att i stort sett alla industri- samt telekommunikationsföretagen har redovisat mest inom detta område. Bank- och finansföretagen anser det viktigare med *rekrytering, avlöning och incitament* med fokus på *karriärmöjligheter*. Jag menar att detta beror på en hög personalomsättning inom branschen och därför försöker företagen behålla sin personal genom att få dem att göra karriär inom företaget.

6.2 Framtida forskning

Nästa steg inom forskningsprojektet skulle kunna vara en mängd olika studier och några förslag nämns här nedan.

- ⇒ Jämföra studierna ”Motiv bakom redovisningen av personalupplysningar” och ”Motiv bakom frivilliga personalupplysningar i årsredovisningen” med resultatet från denna studie.
- ⇒ Det skulle även vara av intresse att se hur olika modetrender, som Kristina Artsberg skriver, om påverkar personalupplysningarna i företagens årsredovisningar.
- ⇒ Om företagens storlek och inom vilka länder de är verksamma påverkar personalupplysningarna i företagens årsredovisningar
- ⇒ Vad anser företagen om lagstiftning av fler personalupplysningar och finns det några som de anser vara mer relevant än andra?



7. KÄLLFÖRTECKNING

Böcker

Arbetsgruppen Konrad; Annell, Sveiby (bokens redaktör) et al, 1989, *Den osynliga balansräkningen – Nyckeltal för redovisning, styrning och värdering av kunskapsföretag*, Första upplagan, Gotlands Allehandas tryckeri AB, Visby

Arbnor I, Bjerke B, 1994, *Företagsekonomisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund

Artsberg K, 2003, *Redovisningsteori – policy och praxis*, Upplaga 1:1, Liber Ekonomi, Malmö

Belkaoui M, Belkaoui R, 1995, *Human Resource Valuation*, Quorum Books, Westport Connecticut

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

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

Flamholtz E G, 1985, *Human Resource Accounting*, Jossey – Bass Publishers, San Francisco

Gröjer J-E, 1994, *Grundläggande redovisningsteori*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund

Gröjer J-E, Johansson U, 1996, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*, Andra upplagan, Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB, Borås

Hansson J, Andersson P E, 1999, *Intellektuellt kapital i teori och praktik*, Första upplagan, AIT, Falun

Holme I M, Solvang B K, 1997, *Forskningsmetodik – om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund

Jacobsen D I, 2002, *Vad, hur och varför – om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, Studentlitteratur, Lund

Patel R, Davidsson B, 2003, *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund

Smith D, 2000, *Redovisningens språk*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund

Stewart T A, 1997, *Intellektuellt kapital*, Nerenius & Santérus Förlag, Stockholm

Svenning C, 1996, *Metodboken*, Första upplagan, Lorentz förlag



Tidskrifter

Bukh P N, Nielsen C, Gormsen P, Mouritsen J, 2005, *Disclosure of information on intellectual capital in Danish IPO prospectuses*, Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 18 No. 6

Bukh P N, Larsen H T, Mouritsen J, 2001, *Constructing intellectual capital statements*, Scandinavian Journal of Management, Nr 17

Uppsatser

Algotsson D, Engdahl C, 2004, *Motiv bakom redovisningen av personalupplysningar – En studie av de fyra storbankerna i Sverige*, Magisteruppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Etminan S, Gladzki L, Siwe H, 2004, *Motiv bakom frivilliga personalupplysningar i årsredovisningen – en studie av svenskrelaterade företag inom tillverkningsindustrin*, Magisteruppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Nilsson F, Sahlin L, 2004, *Lyser upplysningar upp? – En studie av överensstämmelsen mellan i årsredovisningar lämnade personalupplysningar och företags interna arbete*, Magisteruppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Årsredovisningar

Atlas Copco 2005

Ericsson 2005

Föreningssparbanken 2005

Gambro 2005

Handelsbanken 2005

Holmen 2005

Nordea 2005

SCA 2005

SEB 2005

Skandia 2005

Skanska 2005

SKF 2005

SSAB 2005

Stora Enso 2005

TeliaSonera 2005

Volvo 2005

Lagtexter

FAR:s SAMLINGSVOLYM 2005 del1

Övrigt

Arbetsmarknadsdepartementet, Ds 1991:45, *Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning*, Allmänna Förlaget, Stockholm



Ax Christian, Marton Jan, *Aktieägarstyrning och dess påverkan på externredovisning samt ekonomistyrning*, Forskningsprojekt, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, <http://www.hgu.gu.se/item.aspx?id=247>



BILAGA 1

Bank- och finansbranschen

Föreningssparbanken

Handelsbanken

Nordea

SEB

Skandia

Industribranschen

Atlas Copco

Holmen

SCA

Skanska

SKF

SSAB

Stora Enso

Volvo

Telekommunikationsbranschen

Ericsson

TeliaSonera

Hälsovårdsbranschen

Gambro



BILAGA 2

KODNING AV ÅRSREDOVISNINGSDATA							
Företag:							
År: 2005							
Parameter	Sida	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ data	Monetär data	Avsnitt i årsredovisning	Notering
1.a							
1.b							
2.a							
2.b							
3.a							
3.b							
4.a							
4.b							
5.a							
5.b							
6.a							
6.b							
7.a							
7.b							
8							
9.a							
9.b							
10.a							
10.b							
11.a							
11.b							
12.a							
12.b							
13.a							
13.b							
14							
15							
16.a							
16.b							
17.a							
17.b							
18.a							
18.b							
19.a							
19.b							
20.a							
20.b							
21.a							
21.b							
22.a							
22.b							
23							
24							



BILAGA 3

Parametrarna

- 1a Staff breakdown by age – Åldersstruktur
- 2 a Staff breakdown by hierarchical structure (incl positions) – hierarkisk struktur
- 3 a Staff breakdown by gender** – könsfördelning
- 4 a Staff breakdown by ethnical diversity – etnisk mångfald
- 5 a Staff breakdown by organizational unit – nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter
- 6 a Staff breakdown by level of education – personalens utbildningsnivån
- 7a Rate of staff turnover – personalomsättning
- 8 Comments on changes in number of employees – kommentarer kring förändring av antalet anställda
- 9a Staff health and safety – personalhälsa och -säkerhet
- 10 a Absence** – sjukfrånvaro
- 11 a Communication with and feedback to employees – kontinuerlig kommunikation med personalen
- 12 a Employee satisfaction – personaltrivsel
- 13 a Statement of policy of competence development – kompetensutvecklingspolicy
- 14 Measures related to employee education and training expenses – utbildnings- och träningsutgifter för personalen
- 15 Employee expenses (other than education and training)/number of employees or similar measures – personalutgifter/anställd
- 16 a Statement of policy of recruitment – rekryteringspolicy
- 17 a Statement of policy of job rotation opportunities – arbetsrotationsmöjligheter
- 18 a Statement of policy of career oppoturnities – karriärsmöjligheter
- 19 a Statement of policy of remuneration system – lönesättningspolicy
- 20 a Statement of policy of incentive system – belöningssystem för personalen



21 a Statement of policy on other benefits, e.g. medical care and insurance – övriga personalförmåner

22 a Statement of dependence on key personnel – uttalande om nyckelpersonal

23 – Revenues/employee or similar measures – försäljning/anställd

24 – Value added/employee or similar measure – Value added/anställd

** Detta är tvingande personalupplysningar



BILAGA 4

Personalens sammansättning	Utbildning
Åldersstruktur	Kompetensutvecklingspolicy
Hierarkisk struktur	Utbildnings- och träningsutgifter för personalen
Könsfördelning*	Personalutgifter/anställd
Etnisk mångfald	Rekrytering, avlöning och incitament
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	Rekryteringspolicy
Personalens utbildningsnivån	Arbetsrotationsmöjligheter
Personalens hälsa	Karriärmöjligheter
Personalomsättning	Lönesättningspolicy
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	Belöningsystem för personalen
Personalhälsa och -säkerhet	Övriga personalförmåner
Sjukfrånvaro*	Value Added och anställda
Kontinuerlig kommunikation med personalen	Uttalande om nyckelpersonal
Personaltrivsel	Försäljning/anställd
* Tvingande upplysningar	Value added/anställd



BILAGA 5

Bank- och finansbranschen

Föreningssparbankens upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur			J/N	Tabell, 2 kolumner, 9 rader
Könsfördelning*			J/N	Tabell, 2 kolumner, 9 rader
Etnisk mångfald	56	3	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	53	6	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 2 kolumner, 1 rad
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			N/J	Tabell, 2 kolumner, 15 rader
Personalens utbildningsnivå			J/N	Diagram, 1 kolumn, 4 rader
Totalt	109	9		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	42	4	J/N	
Sjukfrånvaro*	25	1	N/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	43	2	N/N	
Personaltrivsel	116	7	N/N	
Personaltrivsel			J/N	Tabell, 2 kolumner, 5 rader
Totalt	226	14		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	205	17	N/N	
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	47	3	N/J	
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen			N/J	Tabell, 2 kolumner, 1 rad
Personalutgifter/anställd	6	1	N/J	
Personalutgifter/anställd			N/J	Tabell, 2 kolumner, 1 rad
Totalt	258	21		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	111	7	J/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	13	1	J/N	
Karriärmöjligheter	164	11	J/N	
Totalt	288	19		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	881	63		

*Tvingande upplysningar enl ÄRL 5 kap 18 §



Handelsbankens upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur			J/N	Tabell, 9 kolumner, 10 rader
Åldersstruktur	6,25	0,25	N/N	
Könsfördelning*			J/N	Tabell, 9 kolumner, 10 rader
Könsfördelning*	127,25	8,25	J/N	
Etnisk mångfald	22,25	1,25	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	14	2	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	5 st Tabeller, 7 kolumner, 1 rad
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 2 kolumner, 1 rad
Totalt	169,75	11,75		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda			J/N	Tabell, 5 kolumner, 1 rad
Personalhälsa och -säkerhet	74,5	3,5	N/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	64	5	N/N	
Totalt	138,5	8,5		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	122,75	6,75	J/N	
Personalutgifter/anställd	12	1	N/N	
Totalt	134,75	7,75		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	91	7	N/N	
Karriärmöjligheter	90	8	J/N	
Lönesättningspolicy	46	3	N/N	
Belöningsystem för personalen	241	15	J/J	
Totalt	288	19		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	731	47		

*Tvingande upplysningar enl ÅRL 5 kap 18 §

Nordeas upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur			J/N	Tabell, 4 kolumner, 10 rader
Könsfördelning*	80,0	4,0	J/N	
Etnisk mångfald	21,0	1,0	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	2 st tabeller, 2 kolumner, 1 rad
Totalt	101,0	5,0		
Personalens hälsa				
Personalomsättning			J/N	Tabell, 4 kolumner, 9 rader
Kommentarer kring förändring av antalet anställda			J/N	Tabell, 5 kolumner, 1 rad
Personaltrivsel	259,7	13,7	J/N	
Totalt	259,7	13,7		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	237,7	12,7	J/N	
Personalutgifter/anställd	20,0	2,0	N/J	
Personalutgifter/anställd			N/J	Tabell, 18 kolumner, 1 rad
Totalt	257,7	14,7		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	156,0	8,7	J/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	13,3	1,0	J/N	
Karriärmöjligheter	131,3	6,0	J/N	
Belöningsystem för personalen	69,0	3,0	N/J	
Övriga personalförmåner	25,0	1,0	N/N	
Totalt	394,7	19,7		
Value Added och anställda				
Totalt	0,0	0,0		
TOTALT	1013,0	53,0		

*Tvingande upplysningar enl. ÅRL 5 kap 18 §



SEBs uppgifter	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur	9,3	0,3	N/N	
Åldersstruktur			J/N	Tabell, 4 kolumner, 9 rader
Könsfördelning*	190,3	10,3	J/N	
Könsfördelning*			J/N	Tabell, 4 kolumner, 9 rader
Etnisk mångfald	42,3	2,3	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	75,0	6,0	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	7 st tabeller, 2 kolumner, 1 rad
Personalens utbildningsnivå			J/N	Diagram, 1 kolumn, 5 rader
Totalt	317,0	19,0		
Personalens hälsa				
Personalomsättning			J/N	Tabell, 7 kolumner, 4 rader
Personalhälsa och -säkerhet	96,0	5,0	J/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	63,0	3,0	J/N	
Personaltrivsel	18,0	1,0	N/N	
Personaltrivsel			J/N	Tabell, 4 kolumner, 6 rader
Personaltrivsel			J/N	Tabell, 2 kolumner, 2 rader
Totalt	177,0	9,0		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	73,0	4,0	J/N	
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	11,0	1,0	N/J	
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen			N/J	Tabell, 3 kolumner, 6 rader
Personalutgifter/anställd	29,0	1,0	J/J	
Totalt	113,0	6,0		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	64,0	3,0	N/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	119,0	5,0	J/N	
Karriärmöjligheter	75,0	5,0	J/N	
Lönesättningspolicy	38,0	1,5	N/N	
Belöningsystem för personalen	70,0	2,5	N/J	
Totalt	366	19,7		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	973,0	53,7		

* Tvingande uppgifter enl. ÅRL 5 kap 18 §

Skandias uppgifter	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur			J/N	Tabell, 10 kolumner, 6 rader
Könsfördelning*			J/N	Tabell, 10 kolumner, 6 rader
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			N/J	19 st tabeller, 1 kolumner, 1 rad
Totalt	0,0	0,0		
Personalens hälsa				
Kontinuerlig kommunikation med personalen	292,0	14,3	N/N	
Personaltrivsel	76,0	4,0	N/N	
Totalt	368,0	18,3		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	109,0	5,3	J/N	
Totalt	109,0	5,3		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Karriärmöjligheter	124,0	5,3	N/N	
Lönesättningspolicy	39,5	2,0	N/N	
Belöningsystem för personalen	39,5	2,0	N/N	
Totalt	203,0	9,3		
Value Added och anställda				
Totalt	0,0	0,0		
TOTALT	680,0	33,0		

*Tvingande uppgifter enl. ÅRL 5 kap 18 §



Industribranschen

Atlas Copcos upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Könsfördelning*	136,7	7,7	J/N	
Etnisk mångfald	232,2	14,2	J/N	
Etnisk mångfald			J/N	Diagram, 1 kolumn, 7 rader
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	4 st tabeller, 2 kolumner, 1 rad
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 2 kolumner, 5 rader
Totalt	368,8	21,8		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	30,0	2,0	J/N	
Personalhälsa och -säkerhet	286,0	16,0	J/N	
Personalhälsa och -säkerhet			J/N	Tabell, 3 kolumner, 1 rad
Kontinuerlig kommunikation med personalen	92,0	6,0	N/N	
Personaltrivsel	90,7	5,8	N/N	
Totalt	498,7	29,8		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	588,0	35,7	J/N	
Kompetensutvecklingspolicy			J/N	Tabell, 3 kolumner, 1 rad
Totalt	588,0	35,7		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	111,5	6,7	J/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	83,0	5,0	J/N	
Karriärmöjligheter	115,0	7,0	J/N	
Totalt	309,5	18,7		
Value Added och anställda				
Value Added/anställda			N/J	Tabell, 3 kolumner, 1 rad
Totalt	0,0	0,0		
TOTALT	1765,0	106,0		

* Tvingande upplysningar enl. ÄRL 5 kap 18 §

Holmens upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Könsfördelning*	41,8	3,3	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	37,0	9,0	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	5 st tabeller, 2 kolumner, 1 rad
Personalens utbildningsnivå	16,0	2,0	J/N	
Totalt	94,8	14,3		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	16,0	1,0	N/N	
Personalhälsa och -säkerhet	53,8	3,3	J/N	
Sjukfrånvaro*	39,8	3,3	J/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	181,5	10,0	J/N	
Personaltrivsel	36,8	1,7	N/N	
Totalt	328,0	19,3		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	42,3	2,7	N/N	
Personalutgifter/anställd	6,0	1,0	N/N	
Personalutgifter/anställd			N/J	Tabell, 1 kolumn, 1 rad
Totalt	48,3	3,7		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	99,3	5,2	N/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	24,0	2,0	N/N	
Karriärmöjligheter	31,5	2,5	J/N	
Totalt	154,8	9,7		
Value Added och anställda				
Totalt	0,0	0,0		
TOTALT	626,0	47,0		

* Tvingande upplysningar enl. ÄRL 5 kap 18 §



SCAs upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Hierarkisk struktur	26	2	J/N	
Könsfördelning*	27,5	1,5	J/N	
Etnisk mångfald	15,5	0,5	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	4 st diagram, 2 kolumner, 1 rad + 4 st tabeller, 3 kolumner, 1 rad
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Diagram, 1 kolumn, 10 rader
Personalens utbildningsnivå	11	1	N/N	
Totalt	80	5		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	94	7	J/N	
Personalhälsa och -säkerhet	64	3	N/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	218	9	N/N	
Personalrivsel	10	1	N/N	
Totalt	386	20		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	110	7	N/N	
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	10	1	N/J	
Totalt	120	8		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	27	2	N/N	
Totalt	27	2		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	613	35		

* Tvingande upplysningar enl. ÅRL 5 kap 18 §

Skanskas upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Könsfördelning*	138	8	J/N	
Etnisk mångfald	186	10	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	4 st tabeller, 2 kolumner, 1 rad
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 12 kolumn, 1 rad
Totalt	324	18		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda			J/N	Tabell, 7 kolumner, 1 rad
Personalhälsa och -säkerhet	234	17	J/N	
Personalhälsa och -säkerhet			J/N	Tabell, 10 kolumner, 4 rader
Sjukfrånvaro*	110	7	J/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	458	26	J/N	
Totalt	802	50		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	192	12	J/N	
Totalt	192	12		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	28	2	N/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	104,5	5	N/N	
Karriärmöjligheter	352,5	19	J/N	
Belöningsystem för personalen	51	2	N/N	
Totalt	536	28		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	1854	108		

*Tvingande upplysningar enl. ÅRL 5 kap 18 §



SKFs upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Etnisk mångfald	87,5	6,5	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	3 st tabeller, 3 kolumner, 5 rader
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 3 kolumner, 4 rader
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 3 kolumner, 3 rader
Totalt	87,5	6,5		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	57	2	J/N	
Kommentarer kring förändring av antalet anställda			J/N	Tabell, 7 kolumner, 2 rad
Kommentarer kring förändring av antalet anställda			J/N	Tabell, 7 kolumner, 5 rad
Personalhälsa och -säkerhet	279,5	13,5	J/N	
Personalhälsa och -säkerhet			J/N	Tabell, 7 kolumner, 4 rader
Personalhälsa och -säkerhet			J/N	Tabell, 5 kolumner, 6 rader
Totalt	336,5	15,5		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	283	13,5	N/N	
Totalt	283	13,5		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	67,5	3	N/N	
Karriärmöjligheter	157,5	8,5	J/N	
Totalt	225	11,5		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	932	47		

* Tvingande upplysningar enl. ÄRL 5 kap 18 §

SSABs upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur	48	2	N/N	
Åldersstruktur			J/N	Tabell, 2 kolumner, 6 rader
Etnisk mångfald	17	1	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 3 kolumner, 6 rader
Totalt	65	3		
Personalens hälsa				
Personalomsättning	9	1	J/N	
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	21	1	N/J	
Personalhälsa och -säkerhet	56	4	N/N	
Personalhälsa och -säkerhet			J/N	Tabell, 5 kolumner, 10 rader
Kontinuerlig kommunikation med personalen	43	2	N/N	
Personaltrivsel	35	2	J/N	
Totalt	164	10		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	45	3	N/N	
Personalutgifter/anställd	29	2	N/J	
Personalutgifter/anställd			N/J	Tabell, 5 kolumner, 8 rader
Totalt	74	5		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	51	4	N/N	
Karriärmöjligheter	42	3	N/N	
Belöningsystem för personalen	68	5	N/J	
Totalt	161	12		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	464	30		

*Tvingande upplysningar enl. ÄRL 5 kap 18 §



Stora Ensons upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur	59,0	3,0	N/N	
Åldersstruktur			J/N	Tabell, 24 kolumner, 7 rader
Könsfördelning*	104,0	6,0	N/N	
Könsfördelning*			J/N	Tabell, 4 kolumner, 6 rader
Etnisk mångfald	86,3	6,0	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	21,0	4,0	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	4 st Tabeller, 4 kolumner, 1 rad
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 3 kolumner, 1 rad
Personalens utbildningsnivå			J/N	Tabell, 1 kolumn, 6 rader
Totalt	270,3	19,0		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	739,0	48,0	J/N	
Kommentarer kring förändring av antalet anställda			J/N	Tabell, 9 kolumner, 1 rad
Personalhälsa och -säkerhet	961,0	51,0	J/N	
Personalhälsa och -säkerhet			J/N	Tabell, 5 kolumner, 5 rader
Sjukfrånvaro	14,0	1,0	N/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	216,0	13,0	J/N	
Personaltrivsel	154,3	8,5	J/N	
Totalt	2084,3	121,5		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	148,8	11,5	J/N	
Totalt	148,8	11,5		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	121,5	7,0	N/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	73,0	3,0	N/N	
Karriärmöjligheter	91,0	4,0	N/N	
Totalt	285,5	14,0		
Value Added och anställda				
Totalt	0,0	0,0		
TOTALT	2789,0	166,0		

* Tvingande upplysningar enl. ÅRL 5 kap 18 §

Volvos upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur	14	1	N/N	
Könsfördelning*	89	4	N/N	
Etnisk mångfald	89	4	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	6	1	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 1 kolumn, 6 rader
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 11 kolumner, 11 rader
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 6 kolumner, 1 rad
Totalt	198	10		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	35	1	N/N	
Kommentarer kring förändring av antalet anställda			J/N	Tabell, 7 kolumner, 11 rader
Personalhälsa och -säkerhet	168	9	N/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	481	25	N/N	
Personaltrivsel	262	15	J/N	
Totalt	946	50		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	151,5	8,5	N/N	
Totalt	151,5	8,5		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	10	1	N/N	
Karriärmöjligheter	17,5	0,5	N/N	
Belöningssystem för personalen	29	1	N/N	
Totalt	56,5	2,5		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	1352	71		

*Tvingande upplysningar enl. ÅRL 5 kap 18 §



Telekommunikationsbranschen

Ericssons upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Etnisk mångfald	80	4	N/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	12	1	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabeller, 2 kolumner, 1 rad
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 4 kolumner, 3 rader
Totalt	92	6		
Personalens hälsa				
Kontinuerlig kommunikation med personalen	91	4	N/N	
Personaltrivsel	347	15,5	N/N	
Totalt	438	19,5		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	225	10	N/N	
Totalt	225	10		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	36,5	1	N/N	
Lönestättningspolicy	8	0,5	N/N	
Belöningsssystem för personalen	8	0,5	N/N	
Övriga personalförmåner	30	1	N/N	
Totalt	82,5	3		
Value Added och anställda				
Uttalande om nyckelpersonal	7	0,5	N/N	
Totalt	7	0,5		
TOTALT	844,5	39		

*Tvingande upplysningar enl. ÄRL 5 kap 18 §

TeliaSoneras upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Könsfördelning*	60	5	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Tabell, 12 kolumner, 1 rad
Totalt	60	5		
Personalens hälsa				
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	268	16	J/J	
Kommentarer kring förändring av antalet anställda			J/N	Tabell, 10 kolumner, 5 rader
Kontinuerlig kommunikation med personalen	103	4	N/N	
Totalt	371	20		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	139,5	8	N/N	
Totalt	139,5	8		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	29,5	1	N/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	81	4	N/N	
Karriärmöjligheter	62	3	N/N	
Belöningsssystem för personalen	31	2	N/N	
Totalt	203,5	10		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	774	43		

*Tvingande upplysningar enl. ÄRL 5 kap 18 §



Hälsobranchen

Gambros upplysningar	Antal ord	Antal meningar	Kvantitativ/Monetär data	Övrigt
Personalens sammansättning				
Åldersstruktur	12,7	1	N/N	
Åldersstruktur			J/N	Tabell, 1 kolumn, 5 rader
Könsfördelning*	12,7	1	N/N	
Etnisk mångfald	36,8	2	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	40	1	J/N	
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	3 st diagram, 1 kolumn, 3 rader
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	Diagram, 1 kolumn, 2 rader
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter			J/N	3 st tabeller, 3 kolumner, 1 rad
Totalt	102,2	5		
Personalens hälsa				
Personalomsättning			J/N	Tabell, 2 kolumner, 5 rader
Personalhälsa och -säkerhet	125	7	N/N	
Sjukfrånvaro*	37	3	N/N	
Kontinuerlig kommunikation med personalen	233	13	N/N	
Personaltrivsel	85	4	J/N	
Totalt	480	27		
Utbildning				
Kompetensutvecklingspolicy	456	35	J/N	
Personalutgifter/anställd	33	2	N/N	
Personalutgifter/anställd				Tabell, 1 kolumn, 1 rad
Totalt	489	37		
Rekrytering, avlöning och incitament				
Rekryteringspolicy	23	2	N/N	
Arbetsrotationsmöjligheter	135	6	J/N	
Karriärmöjligheter	256	12	J/N	
Lönesättningspolicy	21	1,5	N/N	
Belöningsystem för personalen	21	1,5	N/N	
Totalt	456	23		
Value Added och anställda				
Totalt	0	0		
TOTALT	1527,2	92		

* Tvingande upplysningar enl. ÅRL 5 kap 18 §



BILAGA 6

Tabeller över de värden som användes vid regressionskörningen

Bank- och finansbranschen

Personalens sammansättning	x	y
Åldersstruktur	3,0	3
Hierarkisk struktur	5,8	0
Könsfördelning*	3,5	80
Etnisk mångfald	3,8	28
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	5,3	28
Personalens utbildningsnivå	4,8	0
	4,3	139
Personalens hälsa	x	y
Personalomsättning	4,5	0
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	4,8	8
Personalhälsa och -säkerhet	6	34
Sjukfrånvaro*	5,8	5
Kontinuerlig kommunikation med personalen	6,5	92
Personaltrivsel	6	94
	5,6	234
Utbildning	x	y
Kompetensutvecklingspolicy	6,3	149
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	3,8	12
Personalutgifter/anställd	4,5	13
	4,8	174
Rekrytering, avlöning och incitament	x	y
Rekryteringspolicy	4,5	84
Arbetsrotationsmöjligheter	4	29
Karriärmöjligheter	4,3	117
Lönestättningspolicy	5,8	25
Belöningsystem för personalen	5,3	84
Övriga personalförmåner	5,5	5
	4,9	344
Value Added och anställda	x	y
Uttalande om nyckelpersonal	5	0
Försäljning/anställd	3,5	0
Value added/anställd	3,5	0
	4	0
Bank- och finansbranschen	x	y
Personalens sammansättning	4,9	139
Personalens hälsa	5,6	234
Utbildning	4,9	175
Rekrytering, avlöning och incitament	4,9	344
Value Added och anställda	4	0
	4,7	892

x medelvärdet för hur aktivt företagen arbetar internt

y medelvärdet för antalet redovisade ord

* Tvingande upplysningar enl ÅRL 5 kap 18 §



Industribranschen

Personalens sammansättning	x	y
Åldersstruktur	5,2	15
Hierarkisk struktur	4,3	3
Könsfördelning*	4,8	67
Etnisk mångfald	3,5	89
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	5,5	8
Personalens utbildningsnivå	5,3	3
	4,8	186
Personalens hälsa	x	y
Personalomsättning	4,7	1
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	5,3	124
Personalhälsa och -säkerhet	5,7	263
Sjukfrånvaro*	5,7	20
Kontinuerlig kommunikation med personalen	6,2	211
Personaltrivsel	5	74
	5,4	693
Utbildning	x	y
Kompetensutvecklingspolicy	5,3	195
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	2,8	1
Personalutgifter/anställd	3,7	4
	3,9	201
Rekrytering, avlöning och incitament	x	y
Rekryteringspolicy	5,3	64
Arbetsrotationsmöjligheter	4,7	36
Karriärmöjligheter	4,8	101
Lönestättningspolicy	5,5	0
Belöningsystem för personalen	5,3	19
Övriga personalförmåner	4,5	0
	5	219
Value Added och anställda	x	y
Uttalande om nyckelpersonal	5,7	0
Försäljning/anställd	4,7	0
Value added/anställd	4,2	0
	4,8	0
Industribranschen	x	y
Personalens sammansättning	4,8	186
Personalens hälsa	5,4	693
Utbildning	3,9	201
Rekrytering, avlöning och incitament	5	220
Value Added och anställda	4,8	0
	4,8	1300

x medelvärdet för hur aktivt företagen arbetar internt

y medelvärdet för antalet redovisade ord

* Tvingande upplysningar enl ÅRL 5 kap 18 §



Telekommunikationsbranschen

Personalens sammansättning	x	y
Åldersstruktur	3,0	0
Hierarkisk struktur	4,5	0
Könsfördelning*	4,0	30
Etnisk mångfald	3,0	40
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	3,5	6
Personalens utbildningsnivå	2,5	0
	3,4	76
Personalens hälsa	x	y
Personalomsättning	5,5	0
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	6	134
Personalhälsa och -säkerhet	6	0
Sjukfrånvaro*	6	0
Kontinuerlig kommunikation med personalen	6,5	97
Personaltrivsel	6	174
	6	405
Utbildning	x	y
Kompetensutvecklingspolicy	5	183
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	2,5	0
Personalutgifter/anställd	4	0
	3,8	183
Rekrytering, avlöning och incitament	x	y
Rekryteringspolicy	4,5	34
Arbetsrotationsmöjligheter	3	41
Karriärmöjligheter	4,5	31
Lönestättningspolicy	6	4
Belöningsystem för personalen	6,5	20
Övriga personalförmåner	5	15
	4,9	144
Value Added och anställda	x	y
Uttalande om nyckelpersonal	5,5	3,5
Försäljning/anställd	4,5	0
Value added/anställd	4,5	0
	4,8	3,5
Telekommunikationsbranschen	x	y
Personalens sammansättning	3,4	76
Personalens hälsa	6	405
Utbildning	3,9	183
Rekrytering, avlöning och incitament	4,9	144
Value Added och anställda	4,9	4
	4,6	810

x medelvärdet för hur aktivt företagen arbetar internt

y medelvärdet för antalet redovisade ord

* Tvingande uppgifter enl ÅRL 5 kap 18 §



Hälsobranchen

Personalens sammansättning	x	y
Åldersstruktur	1,5	13
Hierarkisk struktur	3,5	0
Könsfördelning*	2,0	13
Etnisk mångfald	2,5	37
Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	2,0	40
Personalens utbildningsnivå	2,5	0
	2,3	102
Personalens hälsa	x	y
Personalomsättning	5,5	0
Kommentarer kring förändring av antalet anställda	3	0
Personalhälsa och -säkerhet	5,5	125
Sjukfrånvaro*	5,5	37
Kontinuerlig kommunikation med personalen	6,5	233
Personaltrivsel	5,5	85
	5,25	480
Utbildning	x	y
Kompetensutvecklingspolicy	5,5	456
Utbildnings- och träningsutgifter för personalen	2	0
Personalutgifter/anställd	5	33
	4,2	489
Rekrytering, avlöning och incitament	x	y
Rekryteringspolicy	4	23
Arbetsrotationsmöjligheter	4,5	135
Karriärmöjligheter	6	256
Lönestättningspolicy	6	21
Belöningsystem för personalen	6	21
Övriga personalförmåner	5,5	0
	5,3	456
Value Added och anställda	x	y
Uttalande om nyckelpersonal	5,5	0
Försäljning/anställd	1,5	0
Value added/anställd	2	0
	3	0
Hälsobranchen	x	y
Personalens sammansättning	2,3	102
Personalens hälsa	5,3	480
Utbildning	4,2	489
Rekrytering, avlöning och incitament	5,4	456
Value Added och anställda	3	0
	4	1527

x medelvärdet för hur aktivt företagen arbetar internt

y medelvärdet för antalet redovisade ord

* Tvingande upplysningar enl ÅRL 5 kap 18 §



BILAGA 7

Förklaring av tabellen efter en regressionskörning

Model Summary	ANOVA ^b		Coefficients ^a			
Adjusted R Square	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
0,065	8,996	0,003 ^a	-50,23	0,27		
					2,999	0,03

Model Summary

Adjusted R Square – talar om hur många procent av alla ord som är påverkade av det interna arbetet på företagen

ANOVA

F – är ett sätt att räkna fram signifikansen

Sig. – sannolikheten att, Adjusted R Square, inte beror på en slump. Om signifikansen är över 10 procent har x- och y-variablerna inget samband

Coefficients

B – visar var regressionslinjen börjar på y-axeln

Beta – visar lutningen på linjen

t – visar sannolikheten att Beta är 0 dvs. horisontell

Sig. – sannolikheten att, Adjusted R Square, inte beror på en slump