



School of Economics  
and Commercial Law  
GÖTEBORG UNIVERSITY

# ”Lyser upplysningar upp?”

**En studie av överensstämmelsen mellan i årsredovisningar  
lämnade personalupplysningar och företags interna arbete**

*Magisteruppsats*

Fredrik R. Nilsson, 801101

Linda Sahlin, 800721

*Handledare:*

Christian Ax

Jan Marton

**Redovisning & Finansiering**

VT2004

## **Sammanfattning**

**Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet**

**Redovisning och Finansiering, Magisteruppsats, Vt 2004**

**Författare:** Fredrik R. Nilsson och Linda Sahlin

**Handledare:** Christian Ax och Jan Marton

**Titel:** "Lyser upplysningar upp?" – En studie av överensstämmelsen mellan i årsredovisningar lämnade personaluppgifter och företags interna arbete

**Bakgrund och problem:** Ett företags framtidsutsikter är tätt förknippade med dess resurser, vilka består dels i traditionella anläggningstillgångar, som syns i balansräkningen, och dels i "mjuka" resurser i form av varumärken, kunder och de anställda. I och med den ökande betydelsen av personalen samt att upplysningar angående dem har blivit vardag för företag är det av intresse att titta närmare på dessa upplysningar. De är framförallt intressanta då deras syfte är att ge användarna av årsredovisningen en så fullkomlig bild som möjligt av ett företag, men det är upp till företaget att välja vad som skall presenteras.

**Syfte:** Att undersöka huruvida de upplysningar om personal som företag lämnar i sina årsredovisningar, och som därför av årsredovisningens användare kan uppfattas som viktiga, också inom företaget tillskrivs stor vikt.

**Avgränsningar:** Studien har avgränsats till att gälla bolag noterade på Stockholmsbörsens A-lista, mest omsatta och till information presenterad i årsredovisningar.

**Metod:** En jämförelse av svaren från en enkätundersökning, riktad till ekonomicheferna på samtliga företag på Stockholmsbörsens A-lista, mest omsatta och resultaten från en genomgång av samma företags årsredovisningar för 2003. Det empiriska materialet har analyserats utifrån en teoretisk referensram rörande humankapital, intellektuellt kapital, årsredovisningen som kommunikationsinstrument samt teorier kring informationsasymmetri.

**Resultat och slutsatser:** De upplysningar som redovisas i årsredovisningar tenderar inte till att ha högre prioritet internt än frågor som respondentföretagen väljer att inte upplysa om.

**Förslag till fortsatt forskning:** Det är av intresse att ytterligare undersöka hur omfattande årsredovisningens interna funktion är samt vilken effekt det får för ett företags verksamhet, när en personalupplysning enligt lag skall publiceras i årsredovisningen.

## **Förord**

Vi vill rikta ett stort tack till våra handledare Jan Marton och Christian Ax, vilka under resans gång visserligen varit lika behjälpliga som bångstyriga. Att navigera bland Era uppslag och idéer får Columbus irrfärd att likna en charterresa. På tio veckor hinns det med en hel del, en överslagsräkning ger dock att om samtliga förslag från våra handledare skulle ha hamnat i en uppsats, hade vi lämnat Handelshögskolan lagom till pension. Efter många sena kvällar i Handelshögskolans katakomber blev emellertid just denna uppsats sista marginal justerad och vi är faktiskt ganska stolta. Avslutningsvis vill vi tacka våra föräldrar för språkgranskningen och Otto Hermansson på HSH Nordbank samt Peter Rosvall på MTG för den konstruktiva kritiken.

Göteborg, 2004-05-31

Fredrik R. Nilsson

Linda Sahlin



## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>- 1 -</b>
1.1 Introduktion .....	- 1 -
1.2 Bakgrund.....	- 1 -
1.3 Forskningsfråga .....	- 2 -
1.4 Syfte .....	- 3 -
1.5 Avgränsningar.....	- 3 -
1.6 Disposition .....	- 4 -
<b>2. Metod</b> .....	<b>- 5 -</b>
2.1 Angreppssätt .....	- 5 -
2.2 Datainsamling .....	- 5 -
2.2.1 Insamling av primärdata .....	- 6 -
2.2.2 Insamling av sekundärdata.....	- 7 -
2.3 Hur empiriska resultat och analyser strukturerades.....	- 8 -
2.4 Studiens kvalitet.....	- 9 -
2.4.1 Validitet .....	- 9 -
2.4.2 Reliabilitet.....	- 10 -
2.5 Källkritik.....	- 10 -
2.5.1 Primärdata.....	- 10 -
2.5.2 Sekundärdata.....	- 11 -
<b>3. Teoretisk referensram</b> .....	<b>- 12 -</b>
3.1 Humankapital.....	- 12 -
3.2 Kommunikationsteori .....	- 13 -
3.2.1 Kommunikationsmodellen.....	- 13 -
3.2.2 Årsredovisningens intressenter .....	- 14 -
3.3 Årsredovisningen som informationsinstrument.....	- 15 -
3.3.1 "The Market for 'Lemons' "	- 15 -
3.3.2 Agentteorin .....	- 15 -
3.4 Redovisning av personal.....	- 16 -
3.4.1 Frivilliga upplysningar.....	- 16 -
3.4.2 Tvingande upplysningar .....	- 17 -
3.5 Redovisningsteori .....	- 17 -
3.5.1 Relevans.....	- 18 -
3.5.2 Tillförlitlighet.....	- 18 -
3.6 Liknande forskning .....	- 19 -



<b>4. Empiriska resultat .....</b>	<b>- 20 -</b>
4.1 Årsredovisningsstudie.....	- 20 -
4.1.1 Personalens sammansättning .....	- 20 -
4.1.2 Personalhälsa .....	- 21 -
4.1.3 Utbildning .....	- 23 -
4.1.4 Rekrytering, avlöning och incitament.....	- 23 -
4.1.5 Value Added och anställda .....	- 24 -
4.1.6 Prioriterade områden i årsredovisningarna .....	- 25 -
4.2 Enkätstudie .....	- 26 -
4.2.1 Personalens sammansättning .....	- 26 -
4.2.2 Personalhälsa .....	- 27 -
4.2.3 Utbildning .....	- 27 -
4.2.4 Rekrytering, avlöning och incitament.....	- 28 -
4.2.5 Value Added och anställda .....	- 28 -
4.2.6 Intressenter.....	- 29 -
4.2.7 Överensstämmelse upplysningar - prioriteringar.....	- 30 -
<b>5. Analys.....</b>	<b>- 31 -</b>
5.1 Om analyskapitlet .....	- 31 -
5.2 Årsredovisningsanalys .....	- 31 -
5.3 Enkätanalys.....	- 33 -
5.4 Jämförelseanalys.....	- 35 -
5.4.1 Personalens sammansättning .....	- 35 -
5.4.2 Personalhälsa .....	- 36 -
5.4.3 Utbildning .....	- 37 -
5.4.4 Rekrytering, avlöning och incitament.....	- 38 -
5.4.5 Value Added och anställda .....	- 38 -
5.4.6 Intressenter.....	- 39 -
5.4.7 Översikt.....	- 40 -
<b>6. Slutsatser.....</b>	<b>- 42 -</b>
<b>7. Förslag till framtida forskning .....</b>	<b>- 44 -</b>
<b>8. Litteraturlista .....</b>	<b>- 45 -</b>
<b>Appendix.....</b>	<b>I</b>
I. Parametrar .....	II
II. Enkät .....	III
III. Företag som ingick i urvalet .....	V
IV-a. Respondenternas branschtillhörighet .....	VI
IV-b. Lagstadgade upplysningar.....	VI
V. Överensstämmelse årsredovisning – enkät .....	VII



Tabell 1. Parametrar.....	- 6 -
Tabell 2. Antal upplysningar .....	- 25 -
Tabell 3. Enkät: Personalens sammansättning.....	- 27 -
Tabell 4. Enkät: Personalthälsa.....	- 27 -
Tabell 5. Enkät: Utbildning .....	- 28 -
Tabell 6. Enkät: Rekrytering, avlöning och incitament .....	- 28 -
Tabell 7. Enkät: Value Added och anställda.....	- 29 -
Tabell 8. Intressenternas betydelse .....	- 29 -
Tabell 9. Områdenas betydelse .....	- 30 -
Tabell 10. Prioriteringslista.....	- 40 -
Figur 1. Teoretisk referensram Humankapital .....	- 12 -
Figur 2. Shannons kommunikationsmodell .....	- 13 -
Figur 3. Intressentmodell .....	- 14 -
Figur 4. ÅR: Personalens sammansättning .....	- 21 -
Figur 5. ÅR: Personalthälsa .....	- 22 -
Figur 6. ÅR: Utbildning.....	- 23 -
Figur 7. ÅR: Rekrytering, avlöning och incitament .....	- 24 -
Figur 8. ÅR: Value Added och anställda.....	- 24 -
Figur 9. Överensstämmelse.....	- 30 -
Figur 10. Analysmodell .....	- 31 -
Figur 11. Branschanalys .....	- 35 -



# 1. Inledning

---

## 1.1 Introduktion

I svensk media inleddes under andra kvartalet av 2004 en hetsjakt på företag som inte lämnar korrekta upplysningar för sjukfrånvaron i årsredovisningen. Affärsvärlden var först ut, vartefter Svenska Dagbladet, TV4 och SVT följde efter. SKF publicerade till exempel i sin årsredovisning för 2003 ett sjuktal för personalen på 1,3 %, vilket låter som ett bra resultat. Siffran gäller emellertid enbart moderbolaget och säger ingenting om SKF:s sjukfrånvaro i stort. Fabriken i Göteborg hade exempelvis en sjukfrånvaro på 6,2 %<sup>1</sup>.

Intresset för personalfrågor har ökat och företag har ett allt större tryck på sig att publicera information utanför de traditionella finansiella upplysningarna. Samtidigt har det fastställts att undanhållande av relevant information förekommer bland företag. Årsredovisningarnas användare utgår sannolikt från att det som företag kommunicerar är relevant och för företaget i fråga viktig information. Det är emellertid inte säkert att det som skrivs i årsredovisningen faktiskt speglar det interna arbetet.

## 1.2 Bakgrund

Allteftersom industrisamhället övergått till att vara ett informations- och kunskapssamhälle, har de tillgångar som leder till tillväxt skiftat från materiella till att vara immateriella.<sup>2</sup> En investering i kunskapssamhällets företag innebär förvärv av andelar i en uppsättning talanger, kompetenser, färdigheter och idéer.<sup>3</sup> Den kanske viktigaste immateriella tillgången och mest betydelsefulla delen av intellektuellt kapital är de anställdas kunskap, även kallat ett företags humankapital. Humankapitalet anses numera vara basen för att skapa värde och konkurrensfördelar.<sup>4</sup> Att förvalta kunskap, vilket innebär att upptäcka och utveckla det intellektuella kapitalet, är därmed det viktigaste för dagens individer, företag och nationer.<sup>5</sup>

Enligt Edvinsson och Malone handlar intellektuellt kapital egentligen inte om en tillgång utan skall ses som en skuld utlånad av intressenterna, precis som det egna kapitalet. Det intellektuella kapitalets värde beror emellertid på i vilken utsträckning de immateriella tillgångarna, som utgör det intellektuella kapitalet, kan omvandlas till ekonomisk avkastning. Detta innebär att begreppen humantillgångar och immateriella tillgångar respektive human- och kunskapskapital samt intellektuellt kapital bara är två sidor av samma mynt.<sup>6</sup> De kommer därför hädanefter att behandlas synonymt.

---

<sup>1</sup> Askman T. och C. Froste. ”Storbolag mörkar sjuktal”. *Affärsvärlden* nr 14 (2004): 12.

<sup>2</sup> Mouritsen, J. *Intellectual Capital Accounts. Reporting and Managing Intellectual Capital*. Köpenhamn: Copenhagen Business School, The Danish Trade and Industry Development Council, 1997.

<sup>3</sup> Stewart, T.A., *Intellektuellt kapital* (Stockholm: Nerenius & Santérus, 1999), 86.

<sup>4</sup> Chen, H.-M. och K.-J. Lin. ”The Measurement of Human Capital and its Effects on the Analysis of Financial Statements”. *International Journal of Management* Vol. 20 Issue 4 (2003).

<sup>5</sup> Stewart, *Intellektuellt kapital*, 38.

<sup>6</sup> Edvinsson, L. och M.S. Malone, *Det intellektuella kapitalet*, uppl. 1 (Malmö: Liber Ekonomi, 1998), 64-66.



När immateriella tillgångar som intellektuellt kapital och humankapital under de senaste årtiondena ökat i betydelse har de också fått allt mer uppmärksamhet från normgivande organ och företagsledare.<sup>7</sup> Det har uttalats en hårdare kritik vad gäller redovisningens brist på information om, vid företagsvärdering och bedömning av framtidsutsikter, viktiga förhållanden.<sup>8</sup> De finansiella rapporterna som används som ett redskap vid beslutsfattande anses inte vara tillfredställande när det gäller att rapportera, mäta och lämna upplysningar om humankapital.<sup>9</sup> Eftersom vanliga management- och redovisningsmetoder inte visar dolda värden i företag kan det verkliga värdet på ett företag inte mätas därigenom.<sup>10</sup> Detta innebär att investerare inte får tillräcklig information från de finansiella rapporterna och att företagsledare kan komma att fatta kortsiktiga beslut, såsom att avskeda värdefulla anställda, för att snabbt bättra på resultatet.<sup>11</sup> Bristerna i de finansiella rapporterna syns framförallt genom skillnaderna mellan marknadens värdering av vissa företag och samma företags redovisade egna kapital. Till exempel hade The Walt Disney Company, sommaren 2000, på balansräkningen 43,7 miljarder USD i tillgångar, varav 11,3 var immateriella. 117 miljarder var vid samma tidpunkt företagets uppskattade marknadsvärde. Det här visar att materiella tillgångar ofta är en väldigt liten del av ett företags marknadsvärde.<sup>12</sup>

I en artikel i Balans hävdar Birgitta Olsson att intressenter, för att kunna göra sig en bild av ett företags långsiktiga utveckling och värde, behöver uppgifter om företagets personal, investeringar i kompetensutveckling, forskningssamarbete eller viktiga förändringar i immateriella tillgångar. Författaren menar att dagens rapporter innehåller relevant information, men att de flesta företag inte berättar om hela sin verksamhet.<sup>13</sup> Kompletterande information om personalens hälsa, sammansättning och fortbildning har visserligen blivit ett mer eller mindre självklart inslag i företags årsredovisningar. Det betyder dock inte att företag i praktiken ger sig på att värdera sitt humankapital utan istället försöker att ge tillräcklig information, så intressenterna själva kan skapa sig en uppfattning om dess värde. Det är således uppenbart att det finns ett tydligt informationsbehov gällande företags personal och humankapital hos årsredovisningarnas användare. Då detta behov inte till fullo täcks av lagstadgade eller av normgivare fastställda upplysningskrav lämnar företag ytterligare information på frivillig basis. Det är emellertid oklart hur dessa frivilliga upplysningar, kommunicerade i bland annat årsredovisningar, väljs ut och vilken betydelse de redovisade områdena faktiskt har internt i företagen.

### 1.3 Forskningsfråga

Företag värderas, som tidigare nämnts, ofta till mycket mer än det egna kapitalets bokförda värde. Värderingen på börsen har således lite med det bokförda värdet på eget kapital att göra, och istället är det företagets kunskap och framtidspotential som

<sup>7</sup> Brooking, A., *Intellectual Capital: Core Asset for the third Millennium Enterprise* (London: International Thomson Business Press, 1997), 11.

<sup>8</sup> Nilsson, S. ”Den farliga teorilösheten eller Rädda balansräkningen”. *Balans* 10 (1997).

<sup>9</sup> Chen och Lin. ”The Measurement of Human Capital.”.

<sup>10</sup> Imparato, N., *Capital for our Time: The Economic, Legal and Management Challenges of Intellectual Capital* (Stanford California: Hoover Institution Press, 1999), xiii.

<sup>11</sup> Chen och Lin. ”The Measurement of Human Capital.”.

<sup>12</sup> Edvinsson, L., *Corporate Longitude: Navigating the Knowledge Economy* (Stockholm: BookHouse Publishing, 2002), 90.

<sup>13</sup> Olsson, B. ”Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov”. *Balans* 3 (2002).





värderas. Ett företags framtidsutsikter är tätt förknippade med de resurser det har att tillgå. Dessa består dels i traditionella anläggningstillgångar, som syns i balansräkningen, och dels i ”mjuka” resurser i form av varumärken, kunder och de individer som besitter den företagsunika kompetensen – de anställda. I och med den stora betydelsen av personalen samt att upplysningar i årsredovisningen angående nyss nämnda företagsunika kompetens har blivit vardag för flertalet företag är det av intresse att titta närmare på dessa upplysningar.

De kompletterande upplysningarna är framförallt intressanta att titta på då deras syfte är att ge användarna av årsredovisningen en så fullkomlig bild som möjligt av ett företag, men det är samtidigt upp till företaget att välja vad som skall presenteras. Det är oklart vilken prioritet den presenterade informationen har internt och om prioriteringen är avgörande för vilka upplysningar som lämnas. Det finns hittills ingen studie som haft för syfte att undersöka sambandet mellan i årsredovisningen publicerad information och vikten av denna internt inom företag. Studien är därför unik, eftersom den inte bara har för uppgift att konstatera vad som kan finnas i årsredovisningar utan också följer upp och undersöker vad som ligger bakom upplysningarna och dessutom försöker utröna i vilken utsträckning företagen arbetar med frågorna.

Studiens utgångspunkt är hypotesen att ett företag väljer att kommunicera information angående ett visst område, såsom ett karriärplaneringssystem eller personalomsättning, om det är frågor som anses vara viktiga och prioriteras i det företagsinterna arbetet. Användarna av en årsredovisning antas förutsätta att information av nyss nämnda typ berör områden som är centrala i företagets styrning och verksamhet. Det är emellertid inte självklart att det ligger till på detta sätt, varför vår forskningsfråga är följande:

- *Hur väl korrelerar den information angående personal som valda företag kommunicerar i sina årsredovisningar med företagets arbete inom samma område?*

Ovanstående forskningsfråga har brutits ned i två delproblem som används för att besvara den övergripande frågeställningen.

- *Vilken information angående personal kommunicerar företagen i sina årsredovisningar?*
- *Vilka områden gällande personal arbetar företagen aktivt med internt?*

#### **1.4 Syfte**

Studiens syfte är att undersöka huruvida de upplysningar om personal som företagen lämnar i sina årsredovisningar, och som därför av årsredovisningens användare kan uppfattas som viktiga, också inom företagen tillskrivs stor vikt.

#### **1.5 Avgränsningar**

- Studien har avgränsats till att gälla bolag noterade på Stockholmsbörsens A-lista, mest omsatta. Dessa företag utgör en bra spridning över olika branscher och deras storlek medför att det kan antas att de leder utvecklingen vad gäller redovisning av personal.



- Studien har avgränsats till information presenterad i årsredovisningar. Det finns flera andra sätt för företag att kommunicera ut information till sina intressenter, men årsredovisningar är de dokument som innehåller den sammanlagda informationen om vad som påverkat företaget under ett år.

## ***1.6 Disposition***

**Kapitel 1:** I det första kapitlet introduceras studiens syfte och vilka frågor den har för avsikt att besvara. Läsaren får en beskrivning av bakgrunden till problemet och vilken diskussion som har förts kring ämnet. Avgränsningar görs och för att öka överskådligheten avslutas kapitlet med en disposition över uppsatsen.

**Kapitel 2:** Detta kapitel beskriver det angreppssätt och den metod som använts för att besvara forskningsfrågan och dess delproblem. Det redovisas för hur data samlats in och hur de empiriska resultaten liksom analyserna strukturerats. Studiens kvalitet utreds och källornas tillförlitlighet bedöms.

**Kapitel 3:** I kapitel tre finner läsaren uppsatsens teoretiska referensram. Kapitlet inleds med en diskussion kring humankapital, intellektuellt kapital och immateriella tillgångar. Årsredovisningen som kommunikationsmedel samt dess användare behandlas och dess informationsgivande uppgift presenteras med hjälp av teorier kring informationsasymmetri. Redovisning av humankapital, samt redovisningsteori avslutar kapitlet.

**Kapitel 4:** I detta kapitel presenteras de empiriska resultaten som två delstudier. Den första delen beskriver det som återfunnits i samband med att samtliga årsredovisningar studerats. Del två sammanställer de svar som avgivits i enkäterna. Resultaten presenteras utifrån fem områden, i vilka de parametrar som undersökts indelats.

**Kapitel 5:** I det femte kapitlet analyseras först de två delstudierna var för sig för att svara på uppsatsens delproblem skall uppnås. I ett tredje avsnitt knyts resultaten från delstudierna samt de inledande delanalyserna samman i en jämförande analys, med syfte att besvara den huvudsakliga frågeställningen. Undersökningarnas resultat analyseras och diskuteras med utgångspunkt i den teoretiska referensramen.

**Kapitel 6:** I kapitel sex presenteras studiens slutsatser.

**Kapitel 7:** I det avslutande kapitlet ges förslag till vidare forskningsområden som har anknytning till denna uppsats.



## 2. Metod

---

### 2.1 Angreppssätt

Uppsatsens problem angreps utifrån hypotesen att den information företag väljer att lämna i sina årsredovisningar tillskrivs stor betydelse internt och är frågor som det arbetas med aktivt. Utgångspunkt har tagits i flertalet teoretiska resonemang, med syfte att bygga upp en förståelse för ämnet, men avsikten har inte varit att pröva en specifik teori.

En undersökning kan vara kvalitativt eller kvantitativt inriktad, vilket syftar på hur utredarna väljer att generera, bearbeta och analysera den insamlade informationen. Kvantitativt inriktade studier avser utredningar som innebär mätningar vid datainsamling och statistiska bearbetnings- och analysmetoder.<sup>14</sup> Instrumenten utgörs ofta av experiment, test, prov, enkäter och frågeformulär<sup>15</sup> och svaren går ofta att kvantifiera. Datainsamling som fokuserar på ”mjuka” data i form av exempelvis tolkande analyser kallas kvalitativt inriktade studier.<sup>16</sup> Förenklat kan en kvalitativ metod sägas syfta till att skapa förståelse och en kvantitativ syftar till att förklara.<sup>17</sup>

Det är möjligt att kombinera de två ovanstående dimensionerna<sup>18</sup>, vilket denna studie tagit fasta på. I stor utsträckning har ett kvantitativt angreppssätt använts och avsikten var att förklara sambandet mellan redovisad information gällande humankapital och informationsområdenas betydelse i företag. För att kunna besvara forskningsfrågan och uppfylla syftet måste en stor mängd information sammanställas, dels gällande vilken typ av uppgifter som lämnas i årsredovisningar och dels rörande prioriteringsfrågan i de olika företagen. Detta genomfördes enklast med hjälp av en kvantitativ uppställning. Dessutom genomfördes en kvalitativ undersökning, eftersom studien av årsredovisningarna inte enbart syftade till att notera vilken och hur mycket information som återfanns, utan också avsåg att bedöma kvaliteten på upplysningarna med avseende på hur de presenterades.

### 2.2 Datainsamling

För att undersöka och kvantifiera information gällande personal som företag lämnar i sina årsredovisningar kan ett så kallat ”disclosure index” användas, vilket innebär att informationen studeras utifrån förutbestämda parametrar. Antalet indexpunkter kan variera mellan olika studier och allt från ett tiotal till ett par hundra parametrar kan undersökas. Ett ”disclosure index” kan vidare innehålla obligatorisk information, frivillig information eller en blandning av dem, men det finns inga generellt accepterade riktlinjer för hur parametrarna skall väljas ut.<sup>19</sup> Enligt Marston och Shrives måste de

---

<sup>14</sup> Patel, R. och B. Davidson, *Forskningsmetodikens grunder: att planera genomföra och rapportera en undersökning*, uppl. 2 (Lund: Studentlitteratur, 1994), 12-14.

<sup>15</sup> Backman, J., *Rapporter och uppsatser* (Lund: Studentlitteratur, 1998), 31.

<sup>16</sup> Patel och Davidson, ”*Forskningsmetodikens grunder.*”, 12-14.

<sup>17</sup> Andersen, I., ”*Den öppnbara verkligheten: val av samhällsvetenskaplig metod*” (Lund: Studentlitteratur, 1998), 31-32.

<sup>18</sup> Ibid., 31-32.

<sup>19</sup> Bukh, P.N. et al. ”*Disclosure of Information on Intellectual Capital in Danish IPO prospectuses.*” Aarhus: The Aarhus School of Business (2003).



därför väljas ut på ett kritiskt och försiktigt sätt för att "disclosure index"-metoden skall vara framgångsrik.<sup>20</sup>

Den här uppsatsen utgår från parametrar ur ett "disclosure index" framtaget av P.N. Bukh<sup>21</sup>, vilket användes i en studie av information rörande kunskapsbaserade resurser i danska IPO-prospekt<sup>22</sup>. Studien omfattade ett flertal områden, av vilka den del som berörde humankapital utgör grunden för denna uppsats. Efter en genomgång av årsredovisningarna anpassades Bukhs parametrar med uppsatsens syfte i åtanke. Bland annat exkluderades parametern "Pensioner", då det i Sverige sällan förekommer några specialavtal för andra än de ledande befattningshavarna. Dessutom lades punkten "Personaltrivsel och -tillfredsställelse" till, då det bedömdes vara en viktig aspekt för alla företag idag och också något många bolag informerade om i årsredovisningarna. Nedan följer en uppställning av de parametrar vi tog fram och vilka låg till grund för utformningen av enkäten. För en jämförelse med Bukhs ursprungliga parametrar, se appendix I.

<b>Personalens sammansättning</b>	<b>Utbildning</b>
1. Åldersstruktur	13. Policy ang. kompetensutveckling
2. Hierarkisk struktur	14. Utbildnings- & träningsutgifter / anställd
3. Könsfördelning *	15. Personalutgifter / anställda
4. Etnisk mångfald	<b>Rekrytering, avlöning och incitament</b>
5. Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter	16. Rekryteringspolicy
6. Personalens utbildningsnivå	17. Arbetsrotationsmöjligheter
<b>Personalhälsa</b>	18. Karriärmöjligheter & -planering
7. Personalomsättning	19. Policy ang. lönesättning
8. Kommentar kring förändring av antalet anställda	20. Belöningssystem för personalen
9. Personalhälsa & -säkerhet	21. Policy ang. övriga personalförmaner
10. Sjukfrånvaro *	<b>Value Added och anställda</b>
11. Löpande kommunikation med personalen	22. Uttalanden om nyckelpersonal
12. Personaltrivsel	23. Försäljning / anställd
	24. Value Added / anställd

Tabell 1. Parametrar

### 2.2.1 Insamling av primärdata

Med ovanstående parametrar (tabell 1) som utgångspunkt författades frågor med syftet att utröna vilken substans det finns bakom årsredovisningarnas publicerade uppgifter. Enkäten som togs fram (se appendix II) användes för en undersökning på en större avgränsad grupp, i likhet med en survey-undersökning. Denna typ av undersökning innebär en möjlighet att samla information om ett stort antal variabler liksom en stor mängd information om ett begränsat antal variabler. Om inte hela populationen kan undersökas skall helst ett slumpmässigt urval göras och om det av någon anledning inte

<sup>20</sup> Marston, C.L och P.J. Shrives. "The Use of Disclosure Indices in Accounting Research: A Review Article". *British Accounting Review* Vol. 37 (1991): 195-210.

<sup>21</sup> Bukh, P.N. et al. "Constructing Intellectual Capital Statements". *Scandinavian Journal of Management* Vol. 17 (2001): 87-108.

<sup>22</sup> Bukh et al. "Disclosure of Information on Intellectual Capital."

\* Lagstadgad upplysning för svenska företag



är möjligt skall en "tillgänglig grupp" användas. I sådana fall går det emellertid inte att påstå att resultaten gäller för andra grupper än de undersökta.<sup>23</sup>

För att kunna skönja trender i olika sorters bolag ville vi ha med företag i vår studie som utgjorde en bra spridning mellan olika branscher. Därför använde vi oss av en "tillgänglig grupp". För att ha stor tillgång till extern information bestämdes urvalet till de 28 bolag som är noterade på Stockholmsbörsens A-lista, mest omsatta (se appendix III).

Ett e-mail innehållande information om studiens syfte och våra kontaktadresser, liksom den bifogade enkäten skickades i första steget till respektive företags koncernekonomichef, CFO eller i vissa fall till någon av deras assistenter. Efter två veckor skickade vi en påminnelse till de företag som inte svarat och efter ytterligare en vecka ringde vi upp återstående bolag. Sammanlagt besvarades enkäten av 14 företag, vilket motsvarar 50 % av urvalet. De fem första frågorna besvarades av alla respondenter, medan tre respektive en valde att inte besvara fråga sex och sju. I appendix IV presenteras respondenternas branschtillhörighet. Uppdelningen av företagen i branscher medför att vissa slutsatser kan dras utifrån likheter mellan företag beroende på vilken bransch de befinner sig i. Branschindelningen som använts är tagen från Affärsvärlden och är därmed ett allmänt vedertaget index. Begränsningar finns emellertid också med denna indelning, bland annat delas de företag, som klassificeras som "industriföretag" inte upp ytterligare i exempelvis tillverkande företag och byggbolag. Det leder till att denna bransch blir mycket omfattande.

### 2.2.2 Insamling av sekundärdata

Utifrån parametrarna (tabell 1) sammanställdes vilka upplysningar hela urvalet, det vill säga alla 28 bolag, lämnat i sina årsredovisningar för 2003. I ett första skede undersöktes huruvida det överhuvudtaget fanns upplysningar rörande respektive parameter, vilka i sådana fall benämndes "kvantitativ information". I ett andra stadium granskades huruvida, och i så fall vilka, extrauppgifter som lämnats kring upplysningarna om de olika parametrarna. På detta sätt försökte vi bedöma kvaliteten i den lämnade informationen och dessa extra upplysningar betecknades i förekommande fall "kvalitativ information". Kvalitativ information kallades således de upplysningar som sträckte sig utöver ett kort omnämnande av parametrarna. Dessa bestod exempelvis av beskrivningar över vad som företagits under året, vilka medel som använts för att uppnå resultaten och vad syftet med åtgärderna varit. De förklarade också vilka mål företagen har med de redovisade parametrarna och innebar sålunda mer utförliga uttalanden än generella sådana om vissa områdets allmänna betydelse.

Kriterierna som företagen skulle uppfylla för att "få poäng" i den kvantitativa delen av årsredovisningsstudien skiftade med avseende på vilken parametrar det handlade om. För alla punkter gällde att hela personalen skulle omfattas, vilket innebar att företagen inte fick poäng för belöningsystem som bara omfattade ledande befattningshavare. De första sex parametrarna krävde, till följd av Bukhs ursprungliga formulering, någon slags nedbrytning. Det innebar att inget, respektive enbart ett företag, fick poäng gällande hierarkisk struktur och etnisk mångfald, trots att flertalet upplyste om ett aktivt arbete med frågorna. "Disclosure indexet" gav därmed en något skev bild av företagens

<sup>23</sup> Patel och Davidson, "Forskningsmetodikens grunder.", 53-58.



redovisning, vilket vi försökte uppväga genom en redogörelse för vilken kvalitativ information bolagen lämnat kring frågorna i sina årsredovisningar. Mindre relevant blir redogörelsen av företagens kvantitativa upplysningar också för de enda parametrar som inte är frivilliga: könsfördelning och sjukfrånvaro. Det beror på att de flesta bolag i undersökningen lyder under svensk lag och således måste upplysa om dessa frågor. Den kvalitativa informationen kan följaktligen även gällande de här frågorna väga upp en sämre tillämplighet av de kvantitativa resultaten.

Då lagen om sjukfrånvaro är ny, tolkar företagen den fortfarande på något olika sätt med avseende på för vilka koncernbolag fråvaron skall redovisas. För att slippa lägga en värdering i huruvida det är rätt eller fel valde vi att ge alla företag som redovisade sjukfrånvaron poäng i den kvantitativa studien, även om upplysningarna inte skett helt i enlighet med Årsredovisningslagen. Angående könsfördelningen fick utländska bolag som inte till punkt och pricka uppfyllde lagkraven, exempelvis med en uppdelning per land, poäng om de gav någon information om koncernens fördelning. (Se appendix IV-b)

För att få poäng för parametern gällande nyckelpersonal räckte inte en upplysning om belöningsssystem och incitamentsprogram till nyckelpersoner och ledande befattningshavare. Sådan information återfinns i de allra flesta bolag, vilket skulle ha renderat i, liksom de lagstadgade upplysningarna, ett relativt intetsägande kvantitativt resultat. För att redan i den kvantitativa studien uppnå resultat som möjliggjorde en intressant jämförelse mellan företagen fastställdes därför poängkriterierna till att innebära uttalanden kring exempelvis kartläggning av nyckelpersoner och utvecklingsprogram av olika slag. Gällande övriga parametrar, såsom löpande kommunikation med personalen, rekryteringspolicy och belöningsssystem var ett omnämnande tillräckligt för att företagen skulle erhålla poäng i den kvantitativa studien. Dessa parametrar redovisades inte i något företag enligt nedbrytning, i diagram eller i sifferform. Även om alla bolag sålunda kommenterade parametrarna kunde skillnader i utförlighet framhävas genom den kvalitativa undersökningen av upplysningarna.

### **2.3 Hur empiriska resultat och analyser strukturerades**

För att förtydliga och underlätta läsandet valde vi att presentera de empiriska resultaten som två delstudier, vilka överensstämmer med uppsatsens två delproblem. Den första delstudien knyter an till insamlingen av sekundärdata och visar vilken information som återfanns i årsredovisningarna. I den andra har enkätsvaren, det vill säga primärdatan, sammanställts. De båda delstudierna delades vidare upp och presenteras enligt de fem områden, i vilka parametrarna från tabell 1 är indelade: *Personalens sammansättning, Personalthälsa, Utbildning, Rekrytering, avlöning och incitament* samt *Value Added och anställda*.

Med hjälp av den kvantitativa undersökningen i den första delstudien, det vill säga utifrån hur många av parametrarna (se tabell 1) som nämns och upplyses om totalt i årsredovisningarna, delades företagen in i tre grupper. De tio bolagen som utgör grupp 1 informerar i genomsnitt om fler än 46 % av de 24 punkterna. De tio bolagen i grupp 2 lämnar upplysningar om mellan 38-42 % av parametrarna, medan de åtta företagen i grupp 3 upplyser om färre än 33 %. De tre grupperna framträdde vid okulär besiktning, det vill säga företagets resultat bildade tre distinkta grupper. Resultaten från den kvantitativa undersökningen återges i kapitel fyra i diagram, där det redovisas hur





många av respektive grupp företags som upplyser om respektive parameter. De kvalitativa resultaten återges i löpande text. Enkätsvaren presenteras i tabellform, delvis med medelvärden, men för att belysa stora skillnader mellan olika företag också per bolag och fråga.

De två delstudierna analyseras först var för sig, vartefter en jämförande analys av delstudiernas resultat, liksom delanalyserna följer för att ge läsaren en uppfattning om korrelationen mellan den lämnade informationen och de företagsinterna prioriteringarna. Analyskapitlet följer de empiriska resultatens struktur och sålunda presenteras analyserna utefter de fem områdena samt med grund i uppdelningen i de tre grupperna. Syftet med gruppindelningen var att vi ville kunna dra slutsatser kring huruvida mängden lämnad information korrelerar med ett mer aktivt arbete med frågorna internt.

## 2.4 Studiens kvalitet

En studies kvalitet har i hög grad med dess validitet och reliabilitet att göra. När det gäller dessa områden finns det ett antal punkter som är speciellt kritiska. *Tolkningsfel* uppstår till exempel om en mindre grupp undersöks och slutsatser dras för den större helheten. För att undvika detta drog vi inte några generella slutsatser, utan applicerade våra resultat på den grupp vi undersökt och uttalade oss endast om möjliga tendenser inom denna grupp. *Bearbetningsfel* erhålls när ett datamaterial bearbetas på ett sätt så att fel slutsatser dras. Eftersom vi använde oss av kvalitativa data för att värdera den lämnade information fanns risken att vi skulle dra fel slutsatser, men vi behöll det i åtanke under hela arbetet och försökte genom att vara medvetna om risken undvika felet. *Mätfel* kan uppstå vid användandet av primärdata genom till exempel respondentfel eller instrumentfel och har att göra med en studies validitet, vilken behandlas i nedanstående stycken.<sup>24</sup>

### 2.4.1 Validitet

Definitionen på validitet är mätinstrumentets förmåga att undersöka det som avses<sup>25</sup>, vilket är direkt kopplat till mätfelen, nämnda i föregående avsnitt. Yttre validitet hänger samman med respondentfel och syftar till enkätsvarens överensstämmelse med de omständigheter som studien avsåg att undersöka.<sup>26</sup> Orsak till en sämre yttre validitet kan vara att de individer som svarar på enkäterna minns fel, avsiktligt besvarar frågorna på ett missvisande sätt<sup>27</sup> eller inte kan ge korrekta svar<sup>28</sup>. För att en person med riktig och tillräcklig kompetens skulle besvara våra frågor riktade vi vår enkät till respektive företags högsta ansvarig inom ekonomistyrningsområdet. Därigenom tror vi att vi uppfyllt kravet på yttre validitet med avseende på att respondenterna har kunnat besvara enkäten, huruvida de har velat det eller avsiktligt modifierat vissa svar är emellertid ingenting vi har kunnat påverka.

<sup>24</sup> Eriksson, L.T. och F. Wiedersheim-Paul, *Att utreda forska och rapportera*, uppl. 7 (Malmö: Liber Ekonomi, 2001), 150-154.

<sup>25</sup> Ibid., 38-39.

<sup>26</sup> Lundahl, U. och P-H Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, uppl. 2 (Lund: Studentlitteratur, 1992), 87-88.

<sup>27</sup> Ibid., 87-88.

<sup>28</sup> Eriksson och Wiedersheim-Paul, *Att utreda forska och rapportera*, 150-154.



Inre validitet är kopplat till instrumentfel och avser huruvida mätinstrumentet, enkäten, har möjlighet att mäta vad som är avsett.<sup>29</sup> Möjliga orsaker till lägre inre validitet är att enkäten har felformulerade frågor eller fel ordningsföljd mellan frågorna.<sup>30</sup> Vi lät personer, med erfarenhet av enkätundersökningar hjälpa oss att sammanställa enkäten på bästa sätt. Vi formulerade våra frågor så att de skulle bli så entydiga och enkla som möjligt så att respondenterna skulle förstå vad vi menade. För att ytterligare förtydliga våra avsikter gav vi också exempel till flera av frågorna.

## 2.4.2 Reliabilitet

Kvaliteten på en kvantitativ studie är helt beroende av graden av säkerhet, det vill säga reliabiliteten, i den insamlade informationen, vilket handlar om hur väl mätinstrumentet motstår slumpinflytanden av olika slag.<sup>31</sup> Detta innebär att instrumentet skall ge tillförlitliga och stabila utslag och kravet är att en annan undersökare skulle komma fram till samma resultat om han använde sig av samma angreppssätt.<sup>32</sup> Minst möjlighet att kontrollera tillförlitligheten har en utredare när enkäter används. Det enda som då kan göras är att se till att personerna som skall besvara enkäterna uppfattar dem på det sätt som avsetts.<sup>33</sup> Genom den noggranna genomgången av frågorna menar vi att reliabiliteten i vår undersökning av de företagsinterna prioriteringarna är god.

Reliabiliteten i delstudien som beträffar genomgången av information lämnad i årsredovisningarna ökades genom att vi var två oberoende läsare som gick igenom alla årsredovisningar. Därigenom kunde vi undvika att missa någon information. Gällande den kvalitativa delen av denna delstudie, det vill säga undersökningen av de extra upplysningarna i till exempel form av målsättningar och syften, är det svårare att uttala sig om reliabiliteten, då den studien bygger på en viss subjektivitet. Emellertid var vi även vid den studien två oberoende läsare, i syfte att nå ett så objektivt resultat som möjligt.

## 2.5 Källkritik

### 2.5.1 Primärdata

Fördelen med datainsamling genom enkäter är att intervjuareffekten undviks, det vill säga att de som genomför undersökningen påverkar respondenternas svar. Då vi dessutom kunde garantera anonymitet är det också större chans att vi fått svar på frågor som skulle kunna vara känsliga. Eftersom det inte ges några möjligheter till förtydligande när enkäterna väl sänts iväg är kraven på väl formulerade frågor höga, vilket vi var väl medvetna om i vår utformning av dem. Nackdelen med enkäter är att insamlingen ofta tar lång tid och att svarsfrekvensen ofta blir låg.<sup>34</sup> Vi försökte öka svarsfrekvensen genom uppföljning och erhöll svar från 50 % av företagen. För att bedöma hur representativa dessa respondenter är för hela urvalet gjordes en sammanställning över antalet upplysningar som lämnas i årsredovisningarna delvis för hela urvalet och delvis för respondenterna som grupp. I tabell 2 (sid. 25) redovisas denna översikt, vilken visar på att respondenternas informationslämning stämmer väl

<sup>29</sup> Lundahl och Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, 87-88.

<sup>30</sup> Eriksson och Wiedersheim-Paul, *Att utreda forska och rapportera*, 150-154.

<sup>31</sup> Patel och Davidson, ”*Forskningsmetodikens grunder.*”, 98-102.

<sup>32</sup> Eriksson och Wiedersheim-Paul, *Att utreda forska och rapportera*, 40.

<sup>33</sup> Patel och Davidson, ”*Forskningsmetodikens grunder.*”, 98-102.

<sup>34</sup> Eriksson och Wiedersheim-Paul, *Att utreda forska och rapportera*, 85-86.





överens med hela urvalets. Denna överensstämmelse gällande kvantitativa upplysningar i årsredovisningarna tyder på att det är troligt att vissa slutsatser skulle kunna dras för hela urvalet. Å andra sidan får inte risken för tolkningsfel glömmas, varför vi gjorde en avvägning i de specifika fallen.

### 2.5.2 Sekundärdata

För att bedöma sekundärdata kan det källkritiska kriteriet *tendenskritik* utnyttjas, vilket används för att besvara frågor som ”Vilka egna intressen har uppgiftslämnaren i den här frågan?”. Tendensen kan ta sig uttryck i valet av ord och uttryck eller i urvalet av fakta.<sup>35</sup> Vad gäller årsredovisningar är detta svårt att bedöma, då företag har ett klart intresse i den information de presenterar, det kan antas att de i de flesta fall vill presentera en smickrande bild av sig själva. Ett ytterligare problem som rör uppsatsens fokus, personalen och humankapitalet, är att det inte finns några regler för vad som skall upplysas om och därmed ingen kontroll huruvida det som skrivs är korrekt. För denna uppsats syfte innebar det dock inget större problem att vi inte helt kunde bedöma tillförlitligheten i den lämnade informationen. Då avsikten var att undersöka överensstämmelsen med de interna prioriteringarna är just detta, att ta reda på om årsredovisningarna väl speglar de interna satsningarna, eller om de snarare är ett medel för att presentera en smickrande bild av företagen, av intresse.

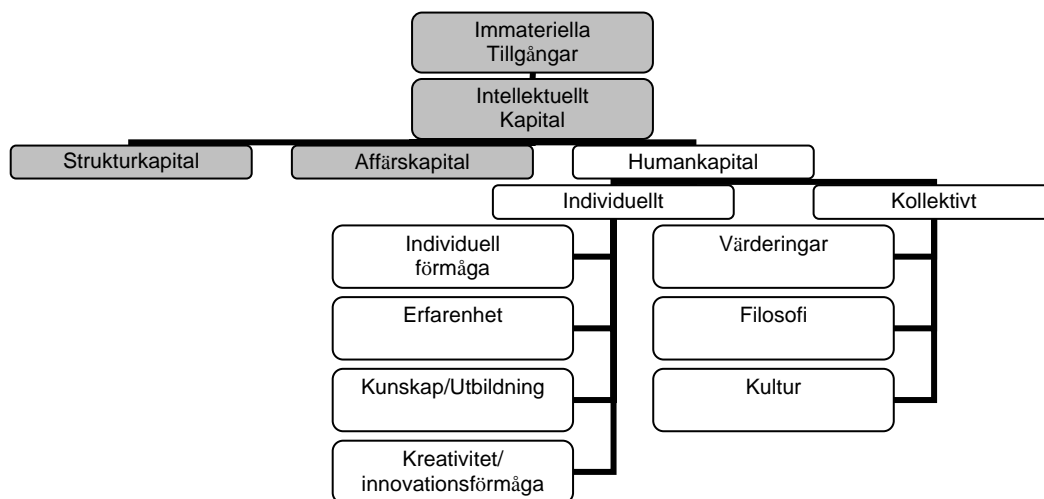
---

<sup>35</sup> Eriksson och Wiedersheim-Paul, *Att utreda forska och rapportera*, 150-154.

### 3. Teoretisk referensram

#### 3.1 Humankapital

Termerna humankapital, kunskapskapital och intellektuellt kapital används inte på ett helt samstämmigt sätt av olika författare, vilket kan bero på att det inte finns några generellt accepterade definitioner på begreppen.<sup>36</sup> En av pionjörerna inom områdena humantillgångar och intellektuellt kapital var Leif Edvinsson. Han antog att de två faktorer som ligger till grund för ett företagsvärde är humankapital och strukturkapital, vilka tillsammans utgör ett företags intellektuella kapital.<sup>37</sup> Hansson och Andersson beskriver det intellektuella kapitalet på ett liknande sätt, nämligen bestående av humankapital, strukturkapital och affärskapital.<sup>38</sup> Figur 1 syftar till att ge läsaren en överblick över komponenterna i intellektuellt kapital och humankapital, de vita områdena behandlas i denna uppsats.



**Figur 1. Teoretisk referensram Humankapital**

Fritt från: Edvinsson och Malone, *Det intellektuella kapitalet* samt Hansson et al., *Intellektuellt kapital teori och praktik*.

Humankapitalet, den mänskliga kompetensen, anses vara kärnan i det intellektuella kapitalet<sup>39</sup> och tillika den mest dynamiska och centrala faktorn gällande företags dolda värden.<sup>40</sup> Det är inte detsamma som människor, men kan ses som medarbetarnas förmåga att lösa uppgifter i ett företag.<sup>41</sup> Humankapitalet, som inte kan ägas av ett företag kan vidare sägas innefatta all individuell förmåga, kunskap, skicklighet och erfarenhet hos ett företags personal och ledning. Det omfattar en organisations kreativitet och innovationsförmåga, liksom ett företags värderingar, kultur och

<sup>36</sup> Hand, J.R.M. och B. Lev, *Intangible Assets: Values, Measures and Risks* (New York: Oxford university press, 2003), 472.

<sup>37</sup> Edvinsson och Malone, *Det intellektuella kapitalet*, 28-29.

<sup>38</sup> Hansson, J. och P.E. Andersson, *Intellektuellt kapital teori och praktik* (Djursholm: Humatec, 1999), 126-129.

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Edvinsson och Malone, *Det intellektuella kapitalet*, 151.

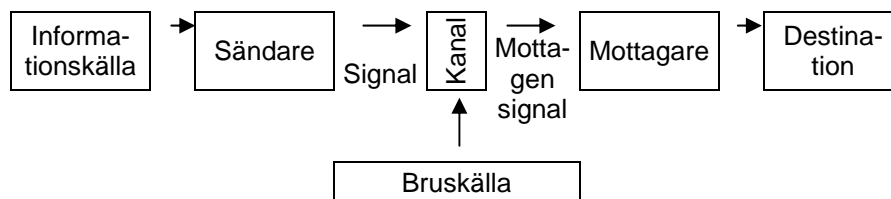
<sup>41</sup> Hansson och Andersson, *Intellektuellt kapital teori och praktik*, 14.

filosofi.<sup>42</sup> Humankapitalet innefattar alltså den kompetens ett företags medarbetare kan tillföra och därigenom bidra till ett ökat värdeskapande inom företaget.<sup>43</sup> Kompetensutveckling av ett företags anställda blir därför den drivande kraften för utvecklingen av det intellektuella kapitalet. Prioriteringen av de anställdas utveckling bör enligt Hansson och Andersson kopplas till företagets resultat och personal- och kompetensutvecklingsfunktioner integreras med de processer som bidrar till företagets värdeskapande.<sup>44</sup>

## 3.2 Kommunikationsteori

### 3.2.1 Kommunikationsmodellen

Med hjälp av den externa redovisningen skall de ekonomiska händelser som inträffat i företag under en viss period kommuniceras till företagets intressenter. Kommunikationen sker med hjälp av siffror, text och diagram som presenteras i bland annat företagets årsredovisningar. Informationen företag lämnar kan emellertid tolkas på olika sätt av olika användare, vilket beror bland annat på deras kunskaper i det aktuella ämnet och hur skickliga de är på att förstå innebörden i den lämnade informationen.<sup>45</sup> En av de viktigaste grunderna till kommunikationsteorin utgörs av Shannons *Mathematical Theory of Communication* från 1948. Den har legat till grund för flera andra kommunikationsmodeller (bland annat i *Principles of Marketing* av Kotler från 1996), och även använts i försök att tillämpa kommunikationsteori på redovisningsområdet<sup>46</sup>. Kommunikation presenteras i Shannons grundläggande kommunikationsmodell som en enkel, linjär process.<sup>47</sup>



Figur 2. Shannons kommunikationsmodell

Källa: Shannon, "A Mathematical Theory of Communication".

Informationskällan i modellen är den som väljer ut vilket av flera tänkbara meddelanden som skall sändas, i denna uppsats blir det företagen som väljer vilken information de vill upplysa om. Det utvalda meddelandet omvandlas av sändaren till en signal som sänds genom kanalen till mottagaren. Kanalen är i detta fall årsredovisningarna, sändaren de personer på företagen som sammanställer dem och mottagarna är läsarna av årsredovisningarna. Bruset innebär all förvrängning av betydelsen som sker under kommunikationsprocessen och är det som gör att läsare inte uppfattar årsredovisningars information och upplysningar på det sätt företag avsett.<sup>48</sup> Fokus i den här uppsatsen

<sup>42</sup> Edvinsson och Malone, *Det intellektuella kapitalet*, 28-29, 56.

<sup>43</sup> Hansson och Andersson, *Intellektuellt kapital teori och praktik*, 126-129.

<sup>44</sup> Ibid, 196-197.

<sup>45</sup> Smith, D., *Redovisningens språk*, uppl. 2 (Lund: Studentlitteratur, 2000), 17.

<sup>46</sup> Bedford N.M. och V. Baladouni. "A Communication Theory Approach to Accountancy". *Accounting Review* Vol. 37 Issue 4 (1962).

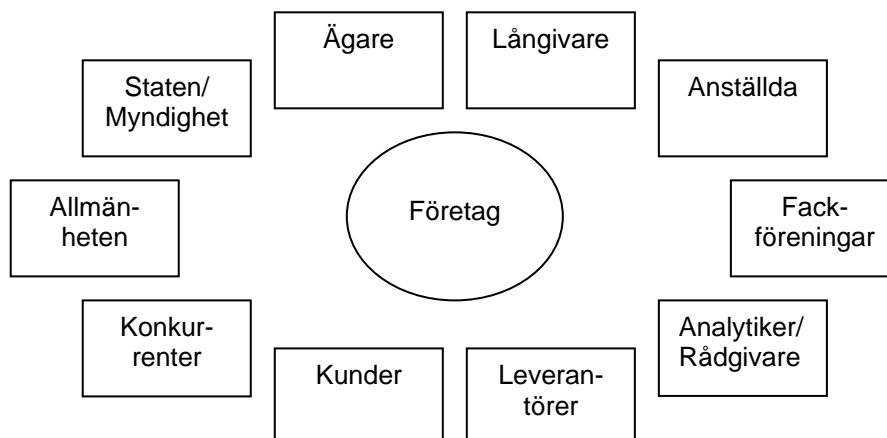
<sup>47</sup> Fiske, J., *Kommunikationsteorier: en introduktion* (Stockholm: Wahlström & Widstrand, 1997), 17-18.

<sup>48</sup> Ibid., 18-20.

ligger på företag som informationskälla och deras kanal, årsredovisningarna. Läsarna, mottagarna av informationen, behandlas inte i den här studien med avseende på hur årsredovisningars upplysningar verkligen tolkas av användarna, däremot utreds till vilka intressenter företagen riktar sig. Nästföljande avsnitt behandlar vilken sorts mottagare en årsredovisning kan tänkas ha.

### 3.2.2 Årsredovisningens intressenter<sup>49</sup>

Då en av uppsatsens utgångspunkter är att årsredovisningens användare utgår från att i årsredovisningen presenterad informationen är av vikt för företagen, är det av intresse att kartlägga vilka dessa användare är. Eftersom årsredovisningarna riktar sig till många olika intressentgrupper måste den tillgodose mycket skiftande informationsbehov.



Figur 3. Intressentmodell

Fritt från: Alexander et al., *International financial reporting and analysis* samt Smith, *Redovisningens språk*.

Ägarna använder extern redovisning för att å ena sidan bedöma hur en företagsledning skött ett bolag och å andra sidan se huruvida en investering i en affärsrörelse är lönsam. Långgivarnas intresse ligger i att bedöma möjligheterna att få tillbaka utlånade pengar. Anställda och fackföreningar intresserar sig för anställningstryggheten och möjligheten till löneökningar. Medan de anställda har ett behov av relativt lättförstådd redovisning kräver till exempel analytiker och rådgivare mer detaljerad och sofistikerad sådan. Analytikergruppen utgörs av experter som agerar rådgivare åt andra grupper. Deras informationsbehov styrs huvudsakligen av grupperna de ger råd åt.

Leverantörernas intresse ligger i att bedöma om företag kan infria sina betalningsförpliktelser och kundernas i om företag kommer att kunna leverera en förutbetalda vara. Även konkurrenterna ses som en intressent, då de kan använda ett företags årsredovisning som jämförelseunderlag vid bedömning av sin egen verksamhet eller vid beslut om marknadsföringsåtgärder. Allmänheten och det samhälle, i vilket ett företag agerar, intresserar sig för exempelvis sysselsättningsgraden samt hälsa och säkerhet. En stor del av denna grupp informationsbehov består av icke-finansiell data. Statens intresse ligger i årsredovisningarnas funktion som underlag för beskattning och som grund för beslutsfattande gällande samhällsekonomin i stort.

<sup>49</sup> Alexander, D. et al., *International Financial Reporting and Analysis* (London: Thomson, 2003), 4-7. Smith, *Redovisningens språk*, 17-22.



### 3.3 Årsredovisningen som informationsinstrument

Efter att ha beskrivit vem företagen riktar sin information till, mottagarna, är det relevant att titta närmare på kanalen och sändaren. Årsredovisningen är ett av företags mest centrala informationsinstrument och innehåller både tvingande och frivillig information. Det finns en mängd olika teorier som kan appliceras på upplysningar i årsredovisningar. Dessa modeller har gemensamt att de fokuserar på intressekonflikter och informationsasymmetri, vilket kan hindra en optimal allokering av resurser på kapitalmarknaderna.<sup>50</sup> Internationellt sett har både IASB och IOSCO verkat för fler upplysningar och mer transparenta företag och motiverat detta med en reducerad informationsasymmetri.<sup>51</sup>

#### 3.3.1 "The Market for 'Lemons' "

En av de mest uppmärksammade teorierna kring kvalitet, osäkerhet och informationsasymmetri på en marknad står George Akerlof för. Slutsatsen i hans artikel, *The market for 'lemons'*, lyder att en hel bransch kan komma att mötas av misstro om inte informationsgivningen håller måttet.<sup>52</sup> Ett exempel är en situation där hälften av företagen i en bransch är ärliga och redovisar en riktig bild av sin verksamhet medan övriga visar en förskönad bild. Investeringar görs på basis av den information som finns tillgänglig, vilket innebär att bra affärsidéer kommer att värderas lika högt som dåliga. Kapitalmarknaden kommer därmed att undervärdera vissa bra idéer och övervärdera dåliga.<sup>53</sup>

#### 3.3.2 Agentteorin

Inom forskningen kring informationsasymmetri är agentteorin tongivande.<sup>54</sup> Den utgör ett viktigt ramverk för att analysera de drivkrafter som styr relationen mellan företagsledare och ägare och om vad det informeras om i finansiella rapporter. Teorin beskriver relationer där principalen, företags ägare, anställer en agent, företagsledningen, för att handla i principalens intresse. Företagsledningens uppgift är att agera enligt aktieägarnas intresse, oftast innebärande att maximera deras avkastning. Ett flertal komplikationer uppstår dock i sådana relationer, eftersom agenten besitter information som principalen saknar. Grundantagandet i "principal agent-modellen" är att alla individer agerar i eget intresse och det antas att agenten vill maximera sitt eget välstånd, vilket inte alltid är detsamma som att maximera företagets välstånd.<sup>55</sup>

Under normala förhållanden har inte ett företags ägare och intressenter tillgång till all information om företagsledningens arbete, vilket innebär att ägarna inte kan kontrollera ledningen. Årsredovisningarna, som syftar till att informera ett bolags intressenter om de interna skeendena kan vara en lösning på agentproblemet. Som nämnts är kraven på vad som skall redovisas i årsredovisningar dock inte tillräckliga när det en effektiv kommunikation med företagets aktieägare. Därför bör företagsledningar försöka förbättra trovärdigheten i den finansiella rapporteringen genom frivilliga

<sup>50</sup> Rimmel, G. *Human Resource Disclosures*. Göteborg: Göteborg University, 2003, 20.

<sup>51</sup> Hope, O-K. "Disclosure Practices, Enforcement of Accounting Standards and Analysts' Forecast Accuracy: An International Study". *Journal of Accounting Research* Vol. 41 Issue 2 (2003): 235-272.

<sup>52</sup> Akerlof, G. "The Market for 'Lemons': Quality, Uncertainty and the Market Mechanisms". *Quarterly Journal of Economics* Vol. 84 (1970): 488-500.

<sup>53</sup> Ibid.

<sup>54</sup> Hope, "Disclosure Practices."

<sup>55</sup> Rimmel, *Human Resource Disclosures*, 21-23.



tilläggsupplysningar. Med utgångspunkt i teorierna kring "the market for 'lemons'", som beskrevs i föregående sektion, ligger det faktiskt i företagsledningens eget intresse att förbättra trovärdigheten, då en högre trovärdighet skulle "belönas" av kapitalmarknaden. De frivilliga upplysningarna kan leda till en reducering av agentproblemen genom att de uttrycker företags långsiktiga strategi eller specificerar icke-finansiella indikatorer, väsentliga för intressenterna vid en analys. Frivilliga upplysningar om just de mänskliga resurserna kan dessutom öka investerarens förtroende för företag.<sup>56</sup>

### 3.4 Redovisning av personal

Principiellt kan redovisning av personal ske på två sätt, antingen genom frivilliga upplysningar, med vilkas hjälp intressenterna får bilda sig en uppfattning av humankapitalets värde, eller genom olika värderingsmodeller. *Human Resource Accounting* (HRA) definieras i en studie av *The Committee for Human Resource Accounting* som processen att identifiera och mäta data rörande humantillgångar och att kommunicera ut denna information till intresserade parter.<sup>57</sup> Syftet med HRA är att förbättra kvaliteten i finansiella beslut som tas både internt och externt rörande en organisation genom att beslut tas på basis av ett större antal variabler. HRA-utvecklingen är en del av den rörelse som ifrågasätter huruvida finansiella rapporter, framtagna enligt traditionella redovisningsmodeller, klarar av att möta användarnas informationsbehov. Enligt Chen och Lin finns det ett antal sätt att redovisa humankapital i årsredovisningar. Det kan göras i exempelvis VD:s ord eller specifika personalavsnitt, genom noter och som immateriell eller annan slags tillgång i de finansiella rapporterna.<sup>58</sup>

#### 3.4.1 Frivilliga upplysningar

Företagsledare och analytiker är sedan länge överens om de immateriella tillgångarnas betydelse, men ändå brister kunskaperna när det gäller att mäta och värdera, alltså att redovisa dem.<sup>59</sup> Årsredovisningar misslyckas oftast med att mäta och presentera de mest fundamentala delarna av företagets verksamhet, nämligen värdet på personal, organisation och kunder.<sup>60</sup> Humankapital är, som redan nämnts, en del av det intellektuella kapitalet, och trots att kunskaperna kring redovisning av intellektuellt kapital fortfarande är dåliga, har redovisningen fått en allt större betydelse.<sup>61</sup> Många företag har experimenterat med redovisning av intellektuellt kapital och utvecklat modeller.

Det finns flera orsaker till varför företag arbetar aktivt med att ta fram former för redovisning av sitt intellektuella kapital. Bland annat kan sådan redovisning främja företagets tillväxt och med hjälp av redovisningen kan de illustrera hur investeringar i immateriella tillgångar avspeglas i resultaten, liksom hur centrala strategier skall implementeras. Gentemot anställda visar redovisningen att företagen lägger mycket vikt

<sup>56</sup> Rimmel, *Human Resource Disclosures*, 25.

<sup>57</sup> American Accounting Association. "Report of the Committee on Human Resource Accounting". *The Accounting Review* Vol. 48 Issue 4 (1973): 169-185.

<sup>58</sup> Chen och Lin. "The Measurement of Human Capital."

<sup>59</sup> Hand och Lev, "Intangible Assets.", 1-2.

<sup>60</sup> Wallman, S.M.H. "The Future of Accounting and Financial Reporting Part II: The Colorized Approach". *Accounting Horizons* Vol. 10 nr 2 (1996): 138-149.

<sup>61</sup> Mouritsen, "Intellectual Capital Accounts."





vid utvecklande av mänskliga resurser och framförallt möjliggör den upplysningar om kostnader och tillgångar inom human resource-området.<sup>62</sup> Ytterligare anledningar till varför företag vill införa en separat redovisning för intellektuellt kapital kan vara att de internt vill göra sina kunskapsresurser och områden med nyckelkompetens synliga för att kunna styra utvecklingen inom dessa områden. Externt kan ledningen vilja presentera företaget för kunder, anställda och andra intressenter på ett "intressant" sätt.<sup>63</sup> För att upplysningar om intellektuellt kapital skall vara av betydelse ur ett kapitalmarknadsperspektiv menar Bukh att informationen skall kommunicera ut hur ledningen tolkar begreppet strategi och värdeskapande och inte bara visa generella indikatorer, den skall också informera om företagets modell för värdeskapande.<sup>64</sup> Två av de upplysningar som behandlas i denna studie är som nämnts av icke-frivillig natur och dessa redogörs för i avsnitt 3.4.2. I övrigt sker det stora flertalet upplysningar gällande humankapitalet på frivillig basis.

### 3.4.2 Tvingande upplysningar

Två av de parametrar denna uppsats har för avsikt att undersöka är information som skall förekomma i årsredovisningen enligt lag. Enligt Årsredovisningslagen 5 kap. 18 § måste information om fördelning mellan kvinnor och män i samtliga länder företaget är verksamt samt uppgift om sjukfrånvaro redovisas. Upplysning om sjukfrånvaro skall lämnas för den andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer, sjukfrånvaron för kvinnor respektive män samt sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre. Frånvaron skall anges i procent av varje grupps sammanlagda ordinarie arbetstid, om antalet anställda i gruppen inte är lägre än tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ. Bestämmelserna gäller inte heller anställda utomlands och eller -företag vars antal anställda under de senaste två räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio.

### 3.5 Redovisningsteori

Redovisningsteorin syftar till att skapa ett ramverk vid sammanställning av finansiell data i balansräkning, resultaträkning och kassaflödesanalys men kan tolkas analogt vad gäller övrig information som lämnas i årsredovisningen, såsom upplysningar gällande personal. Utgångspunkten för den svenska redovisningsteorin utgörs av IASC:s "Framework for the preparation and Presentation of Financial Statements". Detta ramverk bygger till stor del på FASB:s Conceptual Framework<sup>65</sup>, och har av Redovisningsrådet översatts till svenska i en "Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter".<sup>66</sup>

Redovisningen måste uppfylla vissa kvalitativa egenskaper för att den skall kunna betraktas som korrekt, bland annat måste den vara relevant och tillförlitlig. Emellertid finns det en konflikt mellan just relevans och tillförlitlighet. De flesta är medvetna om att arbetsstyrkan är relevant för alla bolag, men det är mycket svårt att ge en tillförlitlig

<sup>62</sup> Mouritsen, "Intellectual Capital Accounts."

<sup>63</sup> Mouritsen, J. et al. "Reading an Intellectual Capital Statement: Describing and Prescribing Knowledge Management Strategies". *Journal of Intellectual Capital* Vol. 2 nr 4 (2001): 359-383.

<sup>64</sup> Bukh, P.N. "The Relevance of Intellectual Capital Disclosure: A Paradox". *Accounting, Auditing & Accountability Journal* Vol. 16 Issue 1 (2003): 49-56.

<sup>65</sup> [www.fasb.org/facts/](http://www.fasb.org/facts/), 2004-04-14.

<sup>66</sup> [www.redovisningsradet.se](http://www.redovisningsradet.se), 2004-04-13.



presentation och uppskattning av vilka framtida värden personalen kommer att skapa.<sup>67</sup> Eftersom företag rent principiellt skulle kunna redovisa en myriad händelser och företeelser återfinns kostnad-nytta-restriktionen i föreställningsramens förgrund. Det innebär att även produktionen av redovisningsinformation är en ekonomisk aktivitet vilken skall inbegripa vanliga ekonomiska aspekter. Det finns således såväl en intäkts- som en kostnadssida i redovisningsproduktionen. Intäktssidan, nyttan, är det mervärde som kommer företag tillgodo genom att intressenterna kan fatta beslut på mer tillförlitliga grunder tack vare utförligare information. Kostnaderna, som skall understiga nyttan, är förknippade med de ansträngningar som krävs för att redovisningsinformationen skall tas fram och ställas samman. Även om denna restriktion är lätt att uttrycka i allmänna termer, är det väldigt svårt att uppskatta de verkliga kostnaderna för att ta fram informationen och intäkterna den ger upphov till.<sup>68</sup>

### 3.5.1 Relevans

Relevans, som enligt FASB är redovisningens första primära egenskap, har givits en mer eller mindre vid innebörd, varför det generellt talas om relevans som användbarhet för beslut.<sup>69</sup> Redovisningsinformation är att betrakta som relevant om den påverkar en aktuell beslutssituation, det vill säga hurvida den bidrar med något som beslutsfattaren tidigare inte hade kännedom om. Företag bör således göra en avvägning utifrån användarnas behov om det är relevant att publicera information om till exempel personalens genomsnittliga utbildningsnivå eller arbetsrotation. Vad som anses vara relevant inom ett företag kan anses mindre relevant i ett annat.<sup>70</sup>

### 3.5.2 Tillförlitlighet

Tillförlitlighet handlar om redovisningens förmåga att avbilda ett företags verkliga ekonomiska situation och är enligt FASB redovisningens andra primära egenskap. Avbildningen anses tillförlitlig om den visar på korrekta aspekter, vilka ej anses vara alltför osäkra.<sup>71</sup> Snävt tolkat, avser dessa teorier endast de siffror som presenteras i årsredovisningen, men även gällande frivilliga upplysningar är tillförlitlighetsbegreppet av högsta vikt. Denna information är ofta av en mer abstrakt natur, vilket gör det än svårare för en bedömare att uppskatta riktigheten i den publicerade informationen. Dessutom kontrolleras den i regel inte av exempelvis revisorer.

Tillförlitlighetsbegreppet kopplas till *verifierbarhet*, *neutralitet* och *validitet*. Verifierad information tillskrivs större tillförlitlighet än icke-verifierad. Upplysningar som personalutgifter och personalomsättning är verifierbara, medan tillförlitligheten i upplysningar om personaltrivsel blir lägre, då det är svårt att kontrollera. Verifierbarheten vägs mot informationens validitet, vilket innebär att den ekonomiska verkligheten skall kunna avbildas på ett sätt som får användaren att förstå den. Informationen skall på ett korrekt sätt utvisa antingen vad som görs gällande att den utvisar eller vad som rimligen kan antas att den utvisar.<sup>72</sup> Kopplat till SKF:s redovisning av sjukfrånvaro i avsnitt 1.1, så antas detta sannolikt avse koncernens sjuktal. Då det i själva verket enbart är moderbolagets sjukfrånvaro som åsyftas kan inte kravet på

<sup>67</sup> Falkman, P., *Redovisningsteori*, (Lund: Studentlitteratur, 2000), 61-65.

<sup>68</sup> Smith, *Redovisningens språk*, 33.

<sup>69</sup> Ibid, 24-25.

<sup>70</sup> Falkman, *Redovisningsteori*, 63.

<sup>71</sup> Smith, *Redovisningens språk*, 26.

<sup>72</sup> Ibid, 27.





validitet anses vara uppfyllt. Slutligen tar konceptet om neutralitet fasta på att redovisaren själv inte har några andra mål med redovisningen än att avbilda den ekonomiska verkligheten.<sup>73</sup> Frivillig information om personal kan möjliggöra för användarna att komplettera den bild de ekonomiska rapporterna ger av den ekonomiska verkligheten. Det försvåras emellertid, när företag selektivt presenterar siffror, likt SKF angående sjukfrånvaron.

### 3.6 Tidigare forskning

Per Nikolaj Bukh genomförde 1999-2001 en studie av information kring intellektuellt kapital i danska företag som stod inför en börsintroduktion. Statistiska metoder användes för att förklara skillnader i antalet upplysningar mellan företag, det vill säga för att avgöra om bransch, storlek eller organisationens ålder var utmärkande för antalet upplysningar. Studiens slutsats var att företag verksamma i "kunskapsintensiva" branscher, som informationsteknologi (IT), bioteknik och läkemedel, är mer benägna att ge information än företag i andra branscher. Mindre benägna att lämna upplysningar angående det intellektuella kapitalet var tillverkande företag samt serviceföretag. Vidare slår studien fast att antalet upplysningar angående det intellektuella kapitalet ökat väsentligt under åren före studiens tillkomst, vilket antas härröra från det ökande antalet bioteknik- och IT-bolag på den danska börsen under dessa år.<sup>74</sup>

Gunnar Rimmel publicerade 2003 en kartläggning av forskningen kring upplysningar gällande personal i årsredovisningar. I doktorsavhandlingen undersöks vilka syften som ligger bakom lämnandet av upplysningar angående personal samt hur informationen används av finansanalytiker. Avhandlingens fokus är två företag, varav det ena har stor vana av att lämna denna typ av upplysningar och det andra precis inlett informationsutgivning av nyss nämnt slag. Företagen studerades under fem år och i slutet av perioden gav företaget som började sist med informationsutgivningen mer information än det första. Avhandlingen använder sig av en trepartsmodell för att studera informationen som ges, samt dess producenter och användare. På så vis försökte författaren utröna mängden frivilliga upplysningar, hur upplysningarna presenteras samt hur de används. Avhandlingen konstaterar att analytiker anser att upplysningar om personal är värdefulla för att skapa en helhetsbild av företaget, men menar att de inte är tillräckliga. Studien fastställer vidare att orsakerna till att upplysningar om personal lämnas är att det är en nödvändighet för att ett företags verklighet skall kunna beskrivas. Dessutom anser de undersökta företagen att upplysningarna leder till en större transparens för företagets verksamhet, vilket medför ett större förtroende från intressenternas sida.<sup>75</sup>

<sup>73</sup> Falkman, *Redovisningsteori*, 64-67.

<sup>74</sup> Bukh et al. "Disclosure of Information on Intellectual Capital."

<sup>75</sup> Rimmel, *Human Resource Disclosures*, I, 134-135, 186-188.



## 4. Empiriska resultat

---

### 4.1 Årsredovisningsstudie

Detta avsnitt syftar i första hand till att redogöra för hur stort antal upplysningar/parametrar företagen presenterar i sina årsredovisningar utifrån det ”disclosure index” som använts (se avsnitt 2.2). Detta kallas i enlighet med diskussionen i avsnitt 2.2.2 kvantitativa upplysningar. Kvantitativ innebär i den betydelsen inte siffermässiga upplysningar, utan blotta förekomsten av information kring parametrarna. Avsnittet syftar i andra hand till att redogöra för hur mycket extrauppgifter, såsom beskrivningar eller mål, bolagen lämnar för varje parameter, vilket benämns kvalitativa uppgifter. Kvalitativ syftar alltså till information utöver ett kort omnämnande. Samtliga företag på Stockholmsbörsens A-lista, mest omsatta presenteras i tre grupper, där grupp 1 utgörs av de tio företag som kvantitativt lämnat flest upplysningar, grupp 3 innehåller de åtta företag som lämnat minst antal upplysningar och grupp 2 utgörs av de tio företag som ligger mellan föregående grupper.

Indelningen möjliggör en undersökning huruvida de företag som kvantitativt redovisar mest om sin personal också har mest information gällande mål, metoder och uppföljning. Med detta angreppssätt är det dessutom möjligt att bedöma om det är en speciell typ av företag som lämnar mycket respektive lite information. I grupp 1 ingår fem av de totalt sex finansföretagen, fyra av totalt tolv industriföretag och ett av de två företagen i hälsovårdsbranschen. Grupp 2 utgörs av fem industriföretag, två konsumentvaruföretag och vardera ett hälsovårds-, tjänste- och telekomföretag. I grupp 3 återfinns tre industri-, två telekom- och respektive ett företag ur konsumentvaru-, hälsovårds- och finansbranschen.

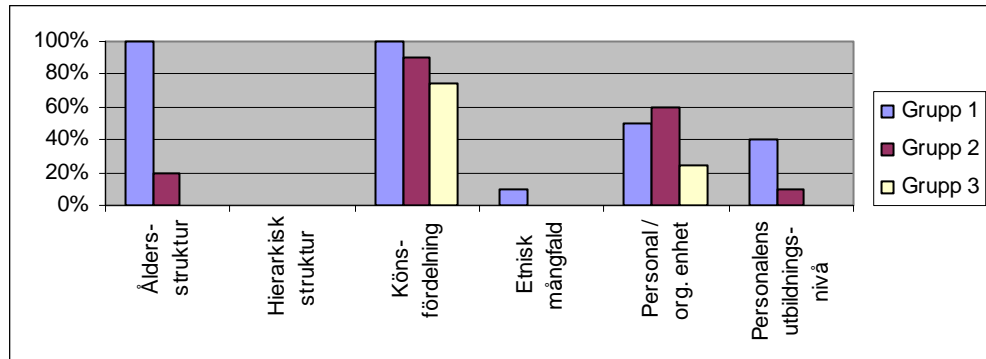
Avsnittet är indelat i fem delar, ett för varje område som parametrarna var uppdelade i. Till varje del presenteras de kvantitativa upplysningarna i diagram och den kvalitativa informationen i text. Det första området rör parametrar som beskriver personalens sammansättning, det andra personalens hälsa och det tredje behandlar utbildning inom företaget. Det näst sista området berör rekryterings- och ersättningsstrategier och det allra sista handlar om nyckelpersonal och till vilken grad företaget bryter ner intjäningsnyckeltal per anställd.

#### 4.1.1 Personalens sammansättning

När det gäller huruvida företagen redovisar en fördelning av personalens åldersstruktur kan en markant skillnad mellan grupperna ses. Alla företag i grupp 1 delar upp personalen i åldersgrupper, men enbart två kommenterar åldersstrukturen. Det ena menar att det uppnått en gynnsam spridning, medan det andra nämner att åldern i genomsnitt är mycket hög och att företaget inom en snar framtid kommer att förlora mycket erfaren personal genom pensionering. Inget företag redovisar en nedbrytning av den hierarkiska strukturen, emellertid återfinns kommentarer kring strukturen i två till tre företag per grupp. Samtliga kommentarer rör vikten av att ha en decentraliserad struktur.

Den i Sverige lagstadda upplysningen könsfördelning omfattar inte urvalets fem utländska bolag. Tre av dessa har valt att inte heller redovisa fördelningen på kvinnor och män, men två uppvisar istället om sitt arbete gällande jämställdhetsfrågor. Hur mycket extra upplysningar övriga företag lämnar i frågan är det som skiljer dem åt, eftersom det höga resultatet är en följd av lagkravet. Hälften av grupp 1-företagen har jämställdhetsmål, -planer och ett aktivt jämställdhetsarbete, varav ett främjar pappaledighet och två fokuserar på att karriären skall kunna kombineras med familj och föräldraskap. Ur grupp 2 lämnar cirka hälften av företagen extra upplysningar, varav ett bolag nämner ett konkret program med utgångspunkt i jämställdhet. Övriga tre företag informerar om mål att få in fler kvinnor i chefspositioner och avsikter att rekrytera och utveckla kvinnor i större utsträckning. I grupp 3 nämner endast en fjärdedel av företagen att de uppmuntrar jämställdhet och att lika möjligheter oavsett kön är en självklarhet.

Bara ett företag i grupp 1 ger en konkret upplysning om hur många nationaliteter som återfinns i koncernen, medan 30-40 % av företagen i alla grupper uttalar en strävan efter eller ett värdesättande av mångfald. Ett grupp 1-företag har dessutom ett separat avsnitt i årsredovisningen kallat ”Mångfald”. När det gäller en uppdelning per organisatorisk enhet sker det främst i diagram och tabeller, men också i textavsnitt som presenterar de olika enheterna. Upplyser om uppdelningen gör ungefär hälften av bolagen i grupp 1 och 2 samt en fjärdedel av grupp 3-företagen. Som kan utläsas ur nedanstående diagram redovisar urvalets företag inte lika ofta om personalens utbildningsnivå. De upplysningarna som ändå ges, lämnas i diagram, tabeller och som procentangivelser i text, men inget företag förklarar dem eller informerar om mål.



Figur 4. ÅR: Personalens sammansättning

#### 4.1.2 Personalhälsa

I grupp 1 och 2 redovisar nästan hälften av företagen ett procenttal över bolagets personalomsättning, men det är bara ett företag ur grupp 2 som mer utförligt förklarar orsakerna till hur den förändrats. Det företaget beskriver bland annat hur högre löner lett till en minskad personalomsättning. När det gäller att kommentera förändringar i antalet anställda nämner många företag att personalminskningsprogram i samband med kostnadsreduceringar är orsaken till ett färre antal anställda. I grupp 2 återfinns emellertid också ett företag som enbart skriver att antalet anställda ”ökat från... till...” Vardera ett bolag i grupp 1 och 2 informerar om policier eller processer för uppsägning och personalreducering.

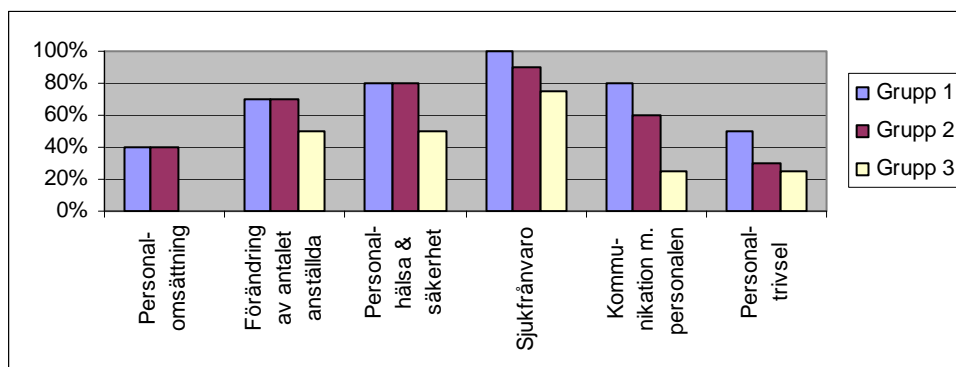


Om personalhälsa & -säkerhet lämnar relativt många företag ur alla grupper upplysningar. Det som skiljer grupperna åt är hur utförlig information företagen lämnar. Medan det i grupp 2 och 3 återfinns företag som enbart kort beskriver att hälsa & säkerhet är viktigt lämnar alla företag ur grupp 1 mer omfattande upplysningar. Olycksredovisning återfinns dessutom i fyra bolag i grupp 1 och tre i grupp 2. Mål och riktlinjer för förebyggande av olyckor och ohälsa liksom friskvård och policier på området är mycket vanligt i grupp 1, finns i drygt hälften av företagen i grupp 2, men kommuniceras mer sällan i grupp 3.

Sjukfrånvaro hänger delvis ihop med föregående punkt och är undersökningens andra lagstadgade upplysning. De tre utländska företag som valde att inte informera om könsfördelning, redovisar inte heller sjukfrånvaro. Övriga företag som omfattas av lagen skiljer sig åt i mängden tilläggsupplysningar. I grupp 1 redovisas i hälften av fallen hur frånvaron hanteras och vilka åtgärder som sätts in för att minska den, medan bara ett bolag i grupp 2 kommenterar siffrorna och anger mål. På långtidssjuka anger tre grupp 1-företag att de satsar stora resurser, bland annat beskriver ett bolag vikten av att hålla kontakt med de anställda som är borta på längre tid. Ett fåtal uppgifter från företag ur grupp 1 och 2 gäller hela koncernens sjukfrånvaro. Den svenska verksamheten avses i drygt hälften av grupp 1-, en tredjedel av grupp 2- och i ett grupp 3-företag. Slutligen avser femton bolags information, övervägande ur grupp 2 och 3, moderbolagets sjukfrånvaro (se appendix IV-b).

Kvalitativt lämnade upplysningar om löpande kommunikation med de anställda är alla av samma karaktär, såsom förekomsten av utvecklingssamtal, betydelsen av en öppen dialog och vikten av personalens medinflytande. Skillnaden ligger, som diagrammet visar, i att det är stor skillnad på hur stor andel av företagen ur respektive grupp som överhuvudtaget upplyser om den interna kommunikationen.

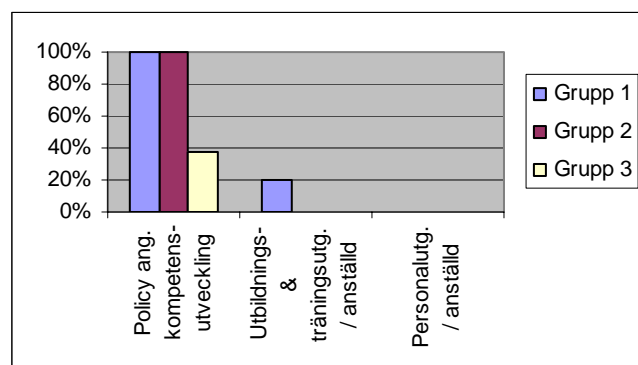
Den sista punkten inom området personalhälsa redovisas inte lika frekvent som övriga punkter. Emellertid betonar företag ur alla grupper, som redovisar om personaltrivsel, vikten av att skapa värde för medarbetarna och betydelsen av välbefinnande och arbetstillfredsställelse. Två företag ur grupp 1 samt ett i grupp 2 berättar dessutom att de använder sig av ”nöjd medarbetar-index” eller andra undersökningar för att mäta tillfredsställelsen hos personalen. Ett företag i grupp 3 betonar betydelsen av flexibla arbetstider.



Figur 5. ÅR: Personalhälsa

### 4.1.3 Utbildning

Trots att alla företag inom grupp 1 och grupp 2 och tre företag i grupp 3 upplyser om kompetensutveckling, föreligger en markant kvalitetsskillnad i den lämnade informationen. Utförliga syften och mål med kompetensutveckling och utbildning beskrivs i sju företag från grupp 1 och tre företag tillhörande grupp 2. Vidare ges en beskrivning av olika kompetensutvecklingsprogram i ungefär hälften av grupp 1- och grupp 2-bolagen. Hälften av företagen i grupp 1 anger vidare något mått på utbildning, men endast två ett specifikt belopp för utbildning per anställd. Övriga lämnar uppgifter såsom totala utbildningsutgifter, utbildningsutgift per anställd i en viss rörelsegren och antal utbildningstimmar per anställd. I ett par företag ur grupp 1 och 2 förekommer framtida mål som "fördubbling av antalet utbildningstimmar per anställd". Utmärkande för grupp 1 är vidare att hela personalen oftast innefattas, medan i de andra grupperna oftast specialister, befattningshavare eller potentiella befattningshavare är föremål för vidareutbildningen. Det senare har inte renderat i någon poäng i studien, vars mål är att undersöka hela personalen. Upplysningar kring personalutgift per anställd förekommer som synes i figur 6 inte inom någon grupp.



Figur 6. ÅR: Utbildning

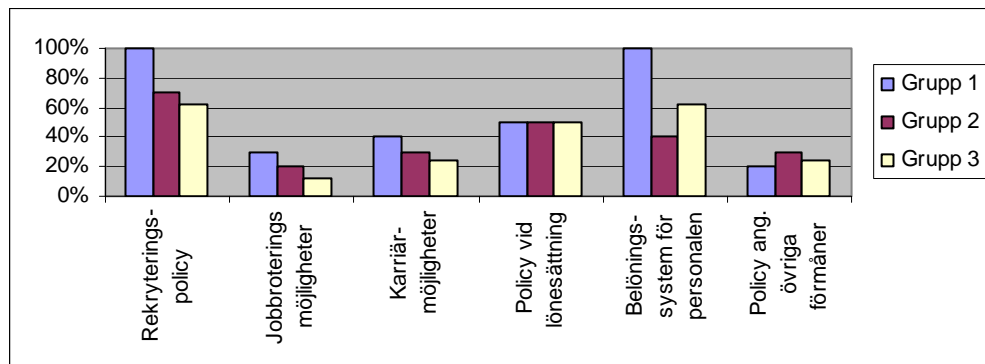
### 4.1.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Företag ur samtliga grupper skriver i sina årsredovisningar att de strävar efter att anställa "duktiga medarbetare" eller liknande. För att trygga rekryteringen framgent beskriver tre industriföretag att de samarbetar med högskolor och universitet. Många företag, framförallt från grupp 1, berättar att de infört rekryteringssidor på Internet för att strukturera arbetet. Runt hälften av företagen från grupp 1 och två respektive en fjärdedel från grupp 3 anger dessutom vilka mål de har med sin rekryteringsstrategi. Exempel på mål är att attrahera "rätt" personer, säkerställa okomplicerade generationsbyten eller främst rekrytera internt. Vidare anger knappt hälften av grupp 1-företagen liksom ett bolag ur grupp 2 att rekryteringspolicyn inbegriper att förmedla att företaget är en attraktiv arbetsgivare.

Om arbetsrotation upplyses det sparsamt i årsredovisningarna, även om det förekommer inom samtliga grupper. Inom grupp 1 beskrivs vad roteringen syftar att leda till. Mål, som kan vara kompetenshöjning och ökad förståelse för koncernens struktur, anges även i vardera ett bolag i grupperna 2 och 3. En utförlig beskrivning av karriärmöjligheter innefattar en beskrivning av genomförande av karriärplanering eller handlingsplaner för de anställda, vilket tre företag ur grupp 1 och ett ur grupp 2 upplyser om. Övriga företag som fått poäng i studien av årsredovisningarna anger bara att det finns möjligheter till intressant karriärutveckling. Alla företag som nämner att de har ett slags policy för lönesättning, med undantag för vardera ett ur grupp 2 och 3, beskriver vad policyn innebär. Dessutom redovisar två företag ur grupp 3 och vardera

ett bolag ur grupp 1 och 2 syftet med policyn, vilket i alla fallen inriktar sig på att attrahera kompetent personal.

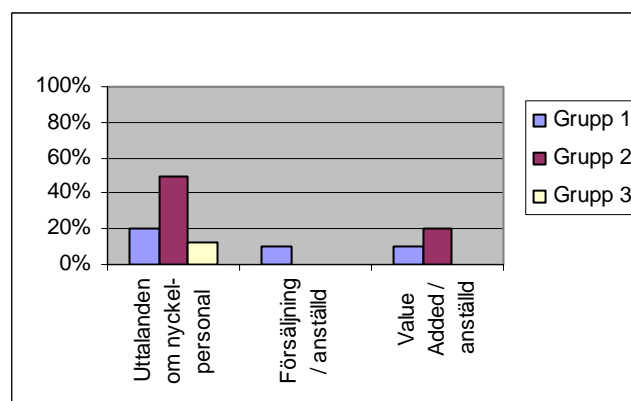
Information om incitamentprogram för ledande befattningshavare har inte renderat i poäng i undersökningen, då den som sagt syftar till åtgärder för hela personalen. Relativt många företag informerar dock om program som innefattar samtliga anställda. Alla i grupp 1 gör det, liksom runt hälften av företagen i grupp 2 och 3. Hela sju företag i grupp 1, liksom vardera tre grupp 2- och grupp 3-företag, specificerar vilken typ av belöningsystem de använder, vilket exempelvis kan vara ett vinstdelningssystem eller någon typ av derivat de anställda kunnat köpa förmånligt. Policier för övriga förmåner handlar oftast om friskvård och företagshälsovård, men även städhjälp och extra föräldraledighet förekommer. I framförallt företag med verksamhet i USA är det vanligt med sjukvård efter pensionen. Särskiljande trender beroende på grupp tillhörighet kan inte skönjas i denna fråga.



Figur 7. ÅR: Rekrytering, avlöning och incitament

#### 4.1.5 Value Added och anställda

Angående upplysning om nyckelpersonal dominerar för första gången grupp 2. Ett företag i grupp 1 respektive 3 samt tre i grupp 2 upplyser om att de identifierar och kartlägger nyckelpersoner bland annat med syfte att trygga den interna chefsförsörjningen. Ett till två i vardera grupp presenterar vidare olika utbildningsprogram för personerna. Försäljning per anställd kan av naturliga skäl räknas fram inom samtliga företag, det är emellertid bara ett företag som väljer att belysa detta nyckeltal. Den sista punkten, Value Added per anställd, upplyser tre företag om, vilka alla är från olika branscher.



Figur 8. ÅR: Value Added och anställda





#### 4.1.6 Prioriterade områden i årsredovisningarna

Tabell 2 visar en sammanställning över vilken typ av information som är mest frekvent förekommande i de undersökta företagens årsredovisningar. För att underlätta en jämförelse med enkätsvaren, redovisas även vilken typ av information enkätens respondenter lämnat i sina årsredovisningar. I båda grupperna hamnar de två lagstadgade upplysningarna, könsfördelning och sjukfrånvaro i topp. Därpå följer upplysningar om kompetensutveckling samt om företagets rekryteringspolicy. De punkter som det informeras om i minst utsträckning är Value Added och försäljning per anställd respektive utbildnings- och träningsutgifter samt personalutgifter per anställd. En nedbrytning av den hierarkiska strukturen liksom av personalen i etnisk mångfald förekommer också mycket sällan, skillnaden mot de föregående punkterna är emellertid att företagen belyser dessa två frågor genom kvalitativa upplysningar.

Hela urvalet		Respondenterna	
Sjukfrånvaro *	89%	Könsfördelning *	93%
Könsfördelning *	89%	Sjukfrånvaro *	93%
Policy ang. kompetensutveckling	82%	Policy ang. kompetensutveckling	79%
Rekryteringspolicy	79%	Rekryteringspolicy	79%
Personalhälsa & -säkerhet	68%	Förändring av antalet anställda	79%
Förändring av antalet anställda	64%	Belöningsystem för personalen	79%
Belöningsystem för personal	64%	Kommunikation m. personalen	64%
Kommunikation m. personalen	57%	Policy vid lönesättning	64%
Policy vid lönesättning	50%	Åldersstruktur	57%
Personal / org. enhet	46%	Personalhälsa & -säkerhet	57%
Åldersstruktur	43%	Karriärmöjligheter	36%
Personaltrivsel	36%	Personaltrivsel	36%
Uttalanden om nyckelpersonal	36%	Personal / org. enhet	29%
Karriärmöjligheter	32%	Personalomsättning	29%
Personalomsättning	29%	Policy ang. övriga förmåner	21%
Policy ang. övriga förmåner	25%	Uttalanden om nyckelpersonal	21%
Jobbroteringsmöjligheter	21%	Jobbroteringsmöjligheter	21%
Personalens utbildningsnivå	18%	Personalens utbildningsnivå	21%
Value Added / anställd	11%	Försäljning / anställd	7%
Utbildnings- & träningsutg. / anställd	7%	Value Added / anställd	7%
Försäljning / anställd	4%	Utbildnings- & träningsutg. / anställd	0%
Etnisk mångfald	4%	Etnisk mångfald	0%
Hierarkisk struktur	0%	Hierarkisk struktur	0%
Personalutg. / anställd	0%	Personalutg. / anställd	0%
n = 28		n = 14	

Tabell 2. Antal upplysningar

\* Lagstadgad upplysning för svenska företag



Respondenternas informationslämning stämmer relativt väl överens med hela urvalets. Ordningsföljden är i stort densamma, med vissa undantag. Personhälsa & -säkerhet kommer till exempel först på tionde plats bland respondenterna med 57 % upplysningsfrekvens, i förhållande till hela urvalet, där 68 % upplyser om frågan, som då landar på femte plats. Respondenterna uttalar sig också i årsredovisningarna i mindre grad om nyckelpersonal än hela urvalet. Av hela urvalet gör 36 % av bolagen sådana uttalanden, medan motsvarande för respondenterna är 21 %, vilket gör att de två gruppernas upplysningar skiljer sig åt med fyra placeringar. Vidare redovisar respondenterna i mindre utsträckning en uppdelning av personalen per organisatoriskt enhet, skillnaden på 17 procentenheter leder till en prioritering om tre placeringar lägre än för hela urvalet. Gällande åldersstruktur, förändring av antalet anställda, belöningsystem samt utbildningsutgifter per anställd redovisar relativt sett fler respondenter, placeringsmässigt är det ingen stor differens, men skillnaden i andelen som upplyser om frågorna utgör ungefär 15 procentenheter.

## 4.2 Enkätstudie

Detta avsnitt redogör för respondenternas svar på enkäten och i vilken utsträckning företagen angivit att de arbetar aktivt med de olika frågorna samt vem de riktar informationen till. Svaren presenteras per företag, vilka i tabellen betecknas med en bokstav, för utförligare information (se appendix IV-a). Bolagen uppgav hur aktivt de arbetar med frågorna genom att ange en siffra mellan 1-7, där 1 innebär i mycket liten utsträckning och 7 i mycket stor utsträckning, alternativt ”i.a.”, vilket betecknar inte alls. Indelningen av företagen i de tre grupperna grundade sig på det totala antalet upplysningar och inte på upplysningar per område.

### 4.2.1 Personalens sammansättning

Respondenterna ur industribranschen arbetar, med undantag för ett grupp 3-företag, i stor utsträckning med frågor kring personalens sammansättning, att jämföra med de båda hälsovårdsföretagen som i liten utsträckning arbetar med dessa frågor. Bland finansföretagen skiftar prioriteringen ganska mycket, från ett svar som visar på ett medelaktivt arbete med frågan till ett som visar på att arbetet utförs aktivt i stor utsträckning. Även om det är stor spridning mellan de olika svaren och det är svårt att utläsa några generella tendenser för området är den hierarkiska strukturen och personal per organisatorisk enhet två frågor många företag anger att de aktivt arbetar med. Den etniska mångfalden är den fråga flest företag uppger att de arbetar minst aktivt med i förhållande till övriga. Fyra företag ur skilda branscher uppger att de inte prioriterar könsfördelningen i speciellt stor utsträckning. Det enda finansföretaget som inte är en del av grupp 1, utmärker sig bland grupp 3-företagen med idel höga prioriteringar. I grupp 1 och 3 skiljer sig företagens svar åt mycket, medan grupp 2-responenterna är jämnare och sammantaget arbetar i störst utsträckning med området personalens sammansättning.





Personalens sammansättning	Grupp 1								Grupp 2				Grupp 3					mv. totalt
	a	b	c	d	e	f	g	mv.	a	b	c	mv.	a	b	c	d	mv.	
Åldersstruktur	5	2	i.a.	3	6	6	3	4,2	5	3	6	4,7	1	3	6	3	3,3	4,0
Hierarkisk struktur	5	2	7	6	5	4	4	4,7	5	6	6	5,7	5	3	6	1	3,8	4,6
Könsfördelning	6	1	i.a.	4	6	5	4	4,3	4	4	6	4,7	3	4	6	2	3,8	4,2
Etnisk mångfald	4	2	1	5	5	2	3	3,1	4	3	5	4,0	3	3	6	1	3,3	3,4
Personal / org. enhet	5	3	6	5	7	6	4	5,1	6	5	5	5,3	1	2	6	4	3,3	4,6
Personalens utbildningsnivå	6	4	5	4	6	7	4	5,1	5	3	5	4,3	1	2	6	3	3,0	4,4
	5,2	2,3	4,8	4,5	5,8	5,0	3,7	4,5	4,8	4,0	5,5	4,8	2,3	2,8	6,0	2,3	3,4	4,2

Tabell 3. Enkät: Personalens sammansättning

#### 4.2.2 Personalhälsa

Löpande kommunikation med personalen är den fråga respondenterna anser vara klart viktigast på området personalhälsa. Därefter följer frågan kring personalhälsa & -säkerhet, vilken likaledes av de allra flest företag prioriteras i stor utsträckning. I stort sett alla frågor inom detta område prioriteras dessutom i relativt stor utsträckning av nästan alla företag. De få undantagen utgörs av förändring av antalet anställda, som av två företag i olika branscher prioriteras i ganska liten utsträckning, vilket också gäller i vardera ett företag för frågorna personaltrivsel och personalomsättning. Ett hälsovård- och ett industriföretag utmärker sig dessutom genom ett något lägre genomsnitt än resterande företag, vilket drar ner medelvärdet för grupp 1 och 3. Även på detta område anger således grupp 2-respondenterna att de arbetar i störst utsträckning med frågorna.

Personalhälsa	Grupp 1								Grupp 2				Grupp 3					mv. totalt
	a	b	c	d	e	f	g	mv.	a	b	c	mv.	a	b	c	d	mv.	
Personalomsättning	6	4	5	3	5	4	4	4,4	5	5	4	4,7	7	6	6	4	5,8	4,9
Förändring av antalet anställda	5	2	6	3	6	6	4	4,6	6	5	5	5,3	4	7	6	4	5,3	4,9
Personalhälsa & -anställda	5	4	6	5	7	6	7	5,7	5	7	7	6,3	7	5	6	4	5,5	5,8
Sjukfrånvaro	5	4	5	5	7	6	7	5,6	5	7	7	6,3	7	5	6	4	5,5	5,7
Kommunikation m. personalen	6	6	7	6	7	7	7	6,6	5	7	6	6,0	7	6	6	6	6,3	6,4
Personaltrivsel	2	4	5	6	6	6	7	5,1	5	7	7	6,3	7	5	6	4	5,5	5,5
	4,8	4,0	5,7	4,7	6,3	5,8	6,0	5,3	5,2	6,3	6,0	5,8	6,5	5,7	6,0	4,3	5,6	5,5

Tabell 4. Enkät: Personalhälsa

#### 4.2.3 Utbildning

Tillsammans med personalens sammansättning och tätt följt av Value Added och anställda har området utbildning fått den lägsta totala prioriteringen av de fem områdena. Emellertid skiljer sig prioriteringarna åt mycket mellan de enskilda frågorna inom området utbildning. De flesta respondenter arbetar i stor utsträckning med den enskilda frågan kompetensutveckling, medan det inte är lika många företag som arbetar aktivt med de två nyckeltalen. Sammantaget är det ett industri- och ett hälsovårdsföretag ur grupp 1 samt ett telekommunikationsbolag från grupp 3 som anger att de arbetar med



samtliga frågor inom området utbildning i relativt liten utsträckning. Finansföretagen utmärker sig genom att sammantaget prioritera området i högre utsträckning än övriga respondenter. Även om hänsyn tas till de avvikande i grupp 1 och 3, vilka ej arbetar särdeles aktivt med någon utav frågorna, arbetar bolagen ur grupp 2 mest aktivt med detta område.

Utbildning	Grupp 1								Grupp 2				Grupp 3					mv. totalt
	a	b	c	d	e	f	g	mv.	a	b	c	mv.	a	b	c	d	mv.	
Policy ang. kompetensutveckling	3	4	7	6	6	7	6	5,6	5	6	6	5,7	7	4	6	5	5,5	5,6
Utbildnings- & träningsutg. / anställd	1	2	2	5	1	4	4	2,7	5	4	4	4,3	2	1	4	2	2,3	2,9
Personaltg. / anställd	1	3	5	5	1	6	4	3,6	3	5	5	4,3	7	3	4	6	5,0	4,1
	1,7	3,0	4,7	5,3	2,7	5,7	4,7	4,0	4,3	5,0	5,0	4,8	5,3	2,7	4,7	4,3	4,3	4,2

Tabell 5. Enkät: Utbildning

#### 4.2.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Merparten av respondenternas svar tyder på ett aktivt arbete med frågorna inom detta område. Vad gäller policy för lönesättning svarar dessutom alla utom en respondent att de prioriterar frågan i stor utsträckning. Angående belöningsystem avviker ett finans- och ett industriföretag, för övrigt gäller samma resonemang som för lönesättningspolicy. Flera företag ur skiftande branscher arbetar i mycket stor utsträckning med områdets frågor, medan ett telekombolag sammantaget inte prioriterar området särskilt högt. Sett grupp för grupp anger återigen grupp 2 att de i genomsnitt arbetar mest aktivt med områdets frågor.

Rekrytering, avlöning och incitament	Grupp 1								Grupp 2				Grupp 3					mv. totalt
	a	b	c	d	e	f	g	mv.	a	b	c	mv.	a	b	c	d	mv.	
Rekryteringspolicy	6	3	5	3	7	7	4	5,0	4	6	6	5,3	5	3	6	2	4,0	4,8
Jobbroterings- möjligheter	5	3	5	4	6	6	2	4,4	4	4	5	4,3	6	2	5	2	3,8	4,2
Karriärmöjligheter	2	6	4	3	6	6	4	4,4	6	5	4	5,0	6	4	6	5	5,3	4,8
Policy vid lönesättning	5	5	7	5	7	4	5	5,4	5	7	6	6,0	7	5	6	6	6,0	5,7
Belöningsystem för personal	5	5	3	5	7	6	7	5,4	3	7	6	5,3	7	6	6	5	6,0	5,6
Policy ang. övriga förmåner	i.a.	5	5	5	6	6	6	5,5	5	7	6	6,0	6	3	6	4	4,8	5,4
	4,6	4,5	4,8	4,2	6,5	5,8	4,7	5,0	4,5	6,0	5,5	5,3	6,2	3,8	5,8	4,0	5,0	5,1

Tabell 6. Enkät: Rekrytering, avlöning och incitament

#### 4.2.5 Value Added och anställda

Sammantaget tillhör området de lägst prioriterade bland företagen. Emellertid arbetar nästan alla respondenter i stor utsträckning med nyckelpersonal, medan övriga två frågor i grupp 1 och 3 tillskrivs mindre betydelse. Bland industriföretagen kan den enda branschtendensen återfinnas. Med undantag av ett grupp 1-företag arbetar dessa bolag



aktivt med områdets frågor. Över lag är respondenterna konsekventa när det gäller användningen av personalnyckeltal på så sätt att de som arbetar med det ena också arbetar med det andra. Respondenterna i den stora grupp 1 skiftar kraftigt i sina svar och likaså grupp 3. Grupp 2, som även uppvisar det högsta företagsenkilda medelvärdet, ligger i topp för hur mycket grupperna i genomsnitt arbetar med området.

Value Added och anställda	Grupp 1								Grupp 2				Grupp 3					mv. totalt
	a	b	c	d	e	f	g	mv.	a	b	c	mv.	a	b	c	d	mv.	
Uttalanden om nyckelpersonal	5	5	3	5	6	7	6	5,3	4	6	6	5,3	6	5	6	6	5,8	5,4
Försäljning / anställd	1	2	2	4	6	5	4	3,4	6	7	4	5,7	1	2	4	6	3,3	3,9
Value Added / anställd	1	3	2	4	5	5	4	3,4	6	7	4	5,7	1	2	4	4	2,8	3,7
	2,3	3,3	2,3	4,3	5,7	5,7	4,7	4,0	5,3	6,7	4,7	5,6	2,7	3,0	4,7	5,3	3,9	4,3

Tabell 7. Enkät: Value Added och anställda

#### 4.2.6 Intressenter

För att se vilka intressenter företagen vänder sig till när de lämnar upplysningar angående personal i årsredovisningen ställdes frågan ”I vilken utsträckning vänder Ni Er till följande intressenter när Ni kommunicerar information gällande de områden som presenterades i fråga 1-5?” Samma skala, inte alls och 1-7, som vid de fem områdesfrågorna användes och svar erhöles från elva företag. Genomsnittssumman av de elva företagens avgivna svar presenteras i nedanstående tabell.

Områden	Kunder	Anställda	Leverantörer	Myndighet	Ägare	Allmänhet	Opinionsgrupper	Arbetsstagarorg.	Andra
Personalens sammansättning	3,4 (n=7)	4,8 (n=11)	3,2 (n=5)	3,9 (n=10)	5,2 (n=10)	4,2 (n=10)	3,3 (n=6)	4,9 (n=11)	0,0
Personalhälsa	2,4 (n=7)	5,9 (n=11)	1,8 (n=10)	4,2 (n=11)	5,1 (n=11)	4,0 (n=10)	3,5 (n=6)	5,5 (n=11)	0,0
Utbildning	3,4 (n=7)	5,6 (n=11)	3,4 (n=5)	3,1 (n=10)	4,3 (n=10)	3,7 (n=11)	3,2 (n=6)	4,5 (n=11)	0,0
Rekrytering, avlöning och incitament	2,6 (n=7)	5,5 (n=11)	2,2 (n=5)	2,4 (n=10)	5,3 (n=10)	3,6 (n=10)	2,3 (n=6)	5,2 (n=11)	0,0
Value added och anställda	2,6 (n=8)	4,2 (n=11)	2,3 (n=6)	2,6 (n=9)	4,7 (n=10)	2,4 (n=9)	1,6 (n=5)	3,7 (n=10)	0,0
<b>Medelvärde per intressentgrupp</b>	<b>2,9</b>	<b>5,2</b>	<b>2,6</b>	<b>3,2</b>	<b>4,9</b>	<b>3,6</b>	<b>2,8</b>	<b>4,8</b>	<b>0,0</b>

Tabell 8. Intressenternas betydelse

Genomsnittligt anser respondenterna att de anställda är den grupp de i första hand vänder sig till med personalupplysningar. Därefter följer ägarna och i tredje hand kommer arbetstagarorganisationer. Dessa intressegrupper anses av i stort sett alla företag vara bland de tre viktigaste, men den inbördes rangordningen skiljer sig i vissa fall åt. De bolag som uppger att de anställda är den intressentgrupp de främst riktar sig till med information om personalen är i majoritet och består framför allt av finans- och hälsovårdsföretag. Ägarna sätts i första hand i något färre fall och då företrädesvis av industriföretag. Även arbetstagarorganisationerna uppges av ett par respondenter vara den mest betydelsefulla intressenten, men utan att en särskild branschillhörighet kan



urskiljas. En bra bit efter de tre främsta intressentgrupperna kommer allmänheten och i mycket liten utsträckning vänder sig respondenterna till kunder, leverantörer och opinionsgrupper när de kommunicerar personalupplysningar.

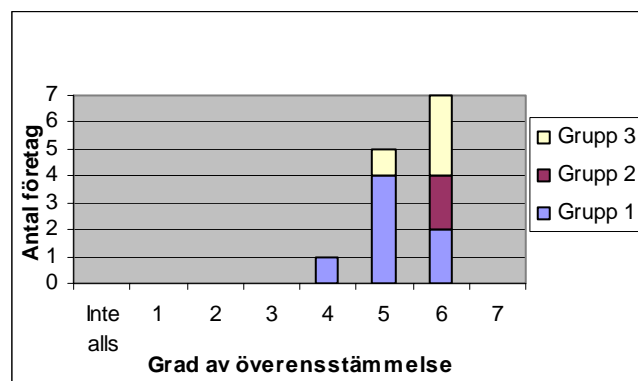
Nedanstående tabell presenterar hur stor betydelse respondenterna bedömer att informationen inom de fem områdena har för företagets viktigaste intressenter. ”De viktigaste” kan av företagen ha tolkats som den enskilt viktigaste gruppen, eller som anställda, ägare och arbetstagarorganisationer, det vill säga de tre främsta intressentgrupperna. Procenttalen indikerar hur stor andel av respondenterna, totalt tretton stycken, som angivit respektive svar. Det framgår att alla områden i genomsnitt bedöms vara betydelsefulla för företagets viktigaste intressenter, men av störst vikt anses information angående personalhälsa vara, följt av utbildning samt rekrytering, avlöning och incitament.

Område	inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Genomsnitt per område
Personalens sammansättning				23%	23%	15%	39%		4,7 (n=13)
Personalhälsa					15%	15%	62%	8%	5,6 (n=13)
Utbildning					23%	31%	38%	8%	5,3 (n=13)
Rekrytering, avlöning och incitament				8%		54%	30%	8%	5,3 (n=13)
Value added och anställda			8%	8%	15%	38%	31%		4,8 (n=13)

Tabell 9. Områdenas betydelse

#### 4.2.7 Överensstämmelse upplysningar - prioriteringar

Enkätundersökningens sista fråga, ”I vilken utsträckning anser Ni att information om områdena i fråga 1-5 som kommuniceras i exempelvis årsredovisningar, nyhetsbrev och liknande står i överensstämmelse med de strategier, policy, målsättningar koncernen arbetar med”, syftade till att se hur företagen själva uppfattar sin kommunikation till intressenterna visavi det interna arbetet. Som diagrammet åskådliggör ansåg ett företag att överensstämmelsen var medelgod, medan sju företag bedömde att den var nästintill maximal. Således förefaller företagen tycka att den information de förmedlar i hög grad överensstämmer med det interna arbetet. Intressant nog återfinns tre av fyra grupp 3-företag i den grupp som anser att överensstämmelsen är högst bland respondenterna, medan grupp 1-respondenternas åsikter skiljer sig mer från varandra.

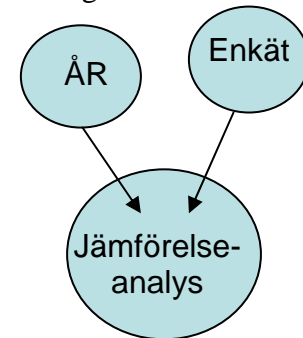


Figur 9. Överensstämmelse

## 5. Analys

### 5.1 Om analyskapitlet

Uppsatsens genomförande har krävt dels en kartläggning av årsredovisningar och dels en undersökning via enkäter. Analyskapitlet är indelat i tre delar för att på ett överskådligt sätt skildra analysarbetet, vilket illustreras i figur 10. I syfte att besvara uppsatsens två delfrågor analyseras inledningsvis årsredovisningsstudiens resultat, vartefter enkätsvaren analyseras fristående från årsredovisningarna. I det avslutande avsnittet uppnås uppsatsens syfte, vilket lyder: "...undersöka huruvida de upplysningar om personal som företagen lämnar i sina årsredovisningar, och som därför av årsredovisningens användare kan uppfattas som viktiga, också inom företagen tillskrivs stor vikt." Huvudproblemet löses alltså genom att resultaten från de två delstudierna samt de inledande två analyserna jämförs.



Figur 10. Analysmodell

### 5.2 Årsredovisningsanalys

Detta avsnitt har i uppgift att presentera ett svar på och ett resonemang kring uppsatsens första delfråga, det vill säga: *Vilken information angående personal kommunicerar företagen i sina årsredovisningar?* Studien av årsredovisningarna visade på det intressanta faktum att de företag som lämnar upplysningar om flest antal frågor också i absoluta tal redovisar målsättningar, åtgärdsprogram och förklaringar till upplysningarna i fler fall än övriga. Företagen i grupp 1 har alltså inte bara "prickat in" flest parametrar i använt "disclosure index", de lämnar också mer och utförligare information. Sett över samtliga grupper förtydligas 55 % av de kvantitativt lämnade upplysningarna, det vill säga företagen beskriver dem eller anger ett mål. Detta visar att företagen inom varje grupp tillskriver den kvalitativa informationen lika stor relativ relevans i förhållande till den kvantitativa informationen.

Grupp 1 och 2 uppvisar i flera frågor ganska stora likheter. Gruppindelningen av företagen visade sig ändå vara befogad på så sätt att de som totalt redovisade om färre än 33 % av de undersökta parametrarna, även per område nådde sämst resultat. När det gäller branschtillhörighet är finansbolagen de enda företag som kan särskiljas, av vilka fem utav sex (tre av fyra banker) återfinns i grupp 1. Orsaken till att dessa serviceinriktade och akademikerdominerade företag lämnar mycket information om sin personal kan bero på att de med största sannolikhet har högre personalkostnader per anställd än andra, av detta följer det cyniska resonemanget att personalen i dessa företag är "mer värd". I sin studie av vad skillnader i antalet upplysningar mellan företag beror på, drog Bukh slutsatsen att kunskapsintensiva branscher är mer benägna och tillverkande- liksom serviceföretag är mindre benägna att lämna upplysningar angående det intellektuella kapitalet (se avsnitt 3.6). Finansföretagen, som tenderade till att lämna mer information om sin personal, är på ett sätt både kunskapsintensiva och serviceinriktade. Därför är det svårt att uttala sig om huruvida våra resultat går emot



eller i linje med Bukhs konklusioner. Dessutom kan det ifrågasättas, till vilken grad det går att jämföra Sveriges största börsnoterade företag med danska företag som står inför en börsintroduktion.

Ett meddelande företagen ur grupp 1 och 2 vill sända till sina intressenter är att de arbetar mycket med kompetensutveckling, då alla redovisar någonting om denna fråga. Grupp 1-företagen utmärker sig genom att de i förhållande till de andra grupperna i högst grad utvecklar informationen med kvalitativa upplysningar, såsom mål och syfte. Eftersom kompetensutveckling är en drivande kraft för utvecklingen av det intellektuella kapitalet, kan det innebära en fördel gentemot andra företag att visa att det läggs stora resurser på frågan. Förvaltandet och utvecklandet av intellektuellt kapital samt humankapital utgör ett fundament i företags värdeskapande, att lämna upplysningar kring detta verkar då till att visa framtidstro och förmedlar att företaget är ett långsiktigt och gott investeringsalternativ. (Se avsnitt 3.1)

Personalhälsa & -säkerhet är en fråga som många företag i grupp 1 och 2 utvecklar kvalitativt, vilket även gäller löpande kommunikation med anställda. Hälsa & säkerhet tillhör i båda grupperna också de kvantitativt mest frekvent förekommande, liksom kommunikation med anställda gör i grupp 1. Orsaken till att företag redovisar den här informationen i årsredovisningen kan vara att de vill signalera till de anställda och till de närliggande arbetstagarorganisationerna att de lägger stor vikt vid dessa frågor, vilka torde vara två av de mest väsentliga för dessa intressentgrupper.

Belöningsystem tillhör i grupp 1 och 3 den kvantitativt sett mest redovisade frågan och är bland många grupp 1-företag också kvalitativt utvecklad. Rekrytering är i alla tre grupperna en frekvent redovisad fråga, och omnämns på ett kvantitativt sätt av alla tio företag i grupp 1. Frågan utvecklas emellertid inte speciellt ofta i beskrivningar i någon av grupperna. Att företag upplyser om vissa frågor, men underlåter att utveckla dem med avseende på syften och målsättningar kan bero på att informationen i sig anses vara intressant för användarna, men inte så relevant att den skulle påverka beslutsfattande, det vill säga har beslutsrelevans.

Grupp 3 redovisar överhuvudtaget inte mycket kvalitativ information, den enda fråga hälften av gruppens företag utvecklar är förändring av antalet anställda. Det sker också relativt ofta i grupp 1 och 2, i vilka frågan dessutom återfinns bland de kvantitativt mest frekvent redovisade. En möjlig orsak till detta är att informationen bidrar till att uppfylla ägarnas informationsbehov. Informationen visar nämligen ofta vilka divisioner i ett företag som har gått bra och vilka som gått dåligt och därmed behövt anpassa sin struktur genom nedskärningar. Vidare kan denna fråga betraktas över tid så att en uppfattning om ledningens planeringshorisont skall kunna bildas, eftersom avskedning av värdefulla anställda enligt Chen och Lin kan vara ett sätt för företagsledare att kortsiktigt uppnå ett bättre resultat.

De områden som redovisas i minst utsträckning både kvantitativt och kvalitativt i alla bolag är försäljning respektive Value Added per anställd. Vidare redovisas träningsutgifter samt personalutgifter per anställd knappt i några företag. Med tanke på att utvecklingen av de anställda bör kopplas till företags resultat (se avsnitt 3.1) uppkommer frågan huruvida företagen medvetet inte redovisar nyckeltalen externt. Informationen kan i högre grad än andra punkter anses vara känslig, då nyckeltalen kan





visa på styrkor eller svagheter som företagen inte vill kommunicera till andra bolag, vilka skulle kunna använda dem i konkurrerande syfte.

Hierarkisk och etnisk nedbrytning sker endast i ett företag, däremot upplyser ett antal ur varje grupp, övervägande industriföretag, om arbetet kring mångfald eller betydelsen av en decentraliserad struktur. En nedbrytning av dessa två områden bedömer företagen förmodligen inte som relevant för intressenterna i samband med beslutsfattande. Upplysning om ett arbete med mångfaldsfrågor och icke diskriminerande åtgärder kan emellertid få företagen att framstå som en attraktiv arbetsgivare och påvisa att de i dessa frågor företräder ett moraliskt korrekt synsätt.

### 5.3 Enkätanalys

Detta avsnitt skall presentera ett svar på och ett resonemang kring studiens andra delfråga: *Vilka områden gällande personal arbetar företagen aktivt med internt?* Totalt fjorton företag besvarade enkäten, av vilka intressant nog hela sju stycken är från grupp 1 och således tillhör de bolag som i årsredovisningen lämnade upplysningar om flest parametrar. Vidare är tre företag från grupp 2 och fyra från grupp 3. Detta motsvarar 70 % av grupp 1, 30 % från grupp 2 och 50 % från grupp tre och visar att företagen som lämnat störst antal upplysningar i årsredovisningen också var mest benägna att svara på enkäten. Det kan tänkas bero på att de generellt har en mer utvecklad informationsapparat gällande dessa ärenden och således hade lättare för att besvara de ställda frågorna. Det kan också bero på att de som redovisar mindre personalupplysningar inte ville besvara enkäten.

I föregående kapitel framkom att företagen riktar personalupplysningar i årsredovisningarna framförallt till anställda, arbetstagarorganisationer och ägare. Att ägarna inte hamnar först i prioriteringsordningen är anmärkningsvärt, eftersom de flesta människor förmodligen utgår från att årsredovisningar främst är framtagna för aktieägare och analytiker. Sannolikt riktar företagen i högre grad den finansiella informationen som också återfinns i årsredovisningen till ägarna, då den mer konkret kan användas för att bedöma lönsamheten i en investering. Den informationen uppfattas alltså troligen som mer relevant för ägargruppen. Vad informationens sändare i detta sammanhang bör betänka är att de anställda ofta anses vara ett företags främsta tillgång och i stor utsträckning bidrar till företagets värdeskapande, trots att de inte återfinns i balansräkningen. Då ägarna är hänvisade till externa tilläggsupplysningar angående personal för att kunna uppskatta företagets verkliga förmåga att skapa värde (se avsnitt 3.1, 3.6) borde företagen i större utsträckning vända sig till denna grupp. Genom att rikta sig mer till ägarna skulle också principal-agent problematiken, rörande vilka resurser som läggs på personalen och vad det resulterar i, kunna minimeras, givet att informationen vore utformad på ett annat sätt med utgångspunkt i aktieägarnas behov och intressen. Om upplysningarna inte främst riktas till ägarna kan det tänkas att deras informationsbehov inte helt uppfylls, vilket enligt ”the market for ’Lemons’- teorin” kan leda till felaktig prissättning på aktiemarknaden. Detta gynnar företag som har något att dölja och missgynnar de företag som sköter sig, då alla kommer att prissättas på samma sätt.

Att de anställda anses vara den främsta intressentgruppen är vidare beaktansvärt, eftersom det kan antas att deras informationsbehov till stor del borde tillgodoses via interna dokument. Emellertid är de undersökta företagen mycket stora, undantaget

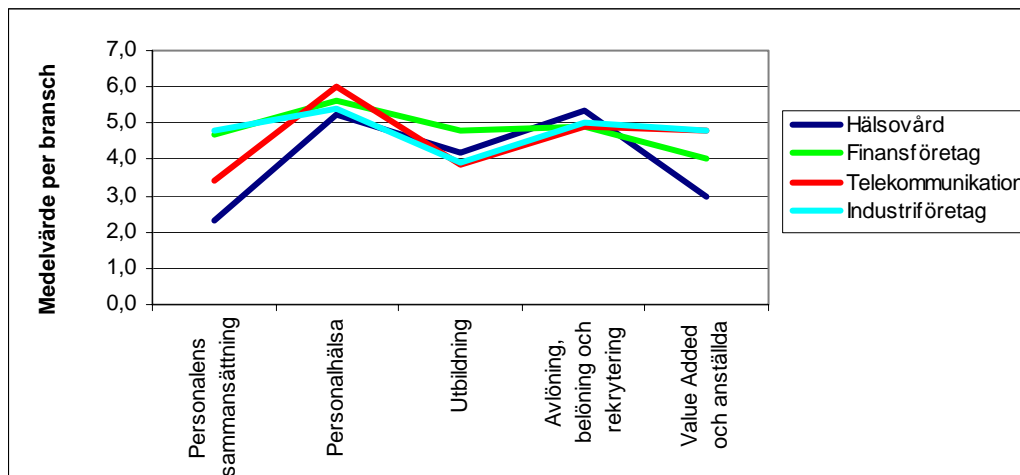


Investor har hela urvalets företag en genomsnittlig arbetsstyrka på ungefär 40 000 personer. Det är då osannolikt att alla divisioner vet vad som sker i koncernernas olika delar och att detta informationsbehov tillfredsställs genom interna rapporter. Att vissa företag använder sig av årsredovisningen, vilken enligt lag skall publiceras ändå, för att ge de anställda en bild av hela verksamheten, kan därmed vara både kostnadseffektivt och genomtänkt. I detta avseende kan alltså årsredovisningens interna betydelse vara underskattad. Årsredovisningens upplysningar om personalen tillgodoser just intressentgrupperna anställda och arbetstagarorganisationers informationsbehov som rör anställningstrygghet och löneförhandling. Detta kan indirekt utläsas utifrån vilka resurser företagen investerar i sina anställda, i form av kompetensutvecklingsprogram och belöningsystem. Att företagen främst riktar sig till anställda kan också bero på att de vill visa sin personal att de lägger stor vikt vid utvecklingen av dem, vilket även understryks genom att frågorna policy för kompetensutveckling och belöningsystem tillhör de fem som respondenterna anger att de arbetar med i störst utsträckning. Dessa frågor appellerar även till presumtiva arbetstagare.

Sammantaget ansåg respondenterna att allmänheten är den fjärde viktigaste intressentgruppen, vars informationsbehov enligt teorin utgörs av sysselsättningsgrad samt hälsa och säkerhet (se avsnitt 3.3.2). Det första behovet täcks väl in av framförallt upplysningar angående förändring av antalet anställda som ingår i området personalhälsa, vilket i enkäten bedöms vara det viktigaste området för intressenterna. Av intresse för allmänheten skulle också de enskilda parametrarna könsfördelning och etnisk mångfald kunna vara, med tanke på dagens debatt om kvotering av kvinnor i bolagsstyrelser och svenskar med invandrarbakgrund på arbetsplatser. Med dessa två frågor arbetas det emellertid i förhållandevis liten utsträckning, könsfördelning prioriteras efter nästan två tredjedelar av övriga parametrar och etnisk mångfald prioriteras i näst minst utsträckning (se tabell 10). Anledningen till att företag inte arbetar mer med könsfördelningsfrågan kan vara ett aktivt motstånd mot könsfördelningsåtgärder, att företagen anser att frågan ”löser sig själv”, eller att det helt enkelt inte upplevs som värt att prioritera, eftersom jämställdhet kanske inte anses bidra till värdeskapande inom företaget. Detsamma torde gälla frågan rörande etnisk mångfald.

Området personalhälsa uppgavs i enkäten vara det sammantagna område som företagen både arbetar mest med internt och vilket ansågs vara viktigast för intressenterna. Det är logiskt att det som anses viktigast för intressenterna också är det som prioriteras högst internt. Företagen uppfattar sannolikt att de därigenom uppfyller relevanskriteriet, då informationen som prioriteras högst förmodas ha störst användbarhet. De enskilda parametrarna kommunikation med de anställda, personalhälsa & -säkerhet samt lönesättningspolicy är ytterligare frågor som respondenterna i allmänhet säger sig ge hög prioritet, vilka alla återspeglar företeelser som är av speciellt stor vikt för de anställda. I åtta av respondentföretagen har åldersstrukturen en förvånansvärt låg prioritering, vilket är anmärkningsvärt med tanke på det faktum att hela västvärlden står inför en rejäl generationsväxling inom de kommande tio åren.



**Figur 11. Branschanalys**

Ovanstående diagram visar i hur stor utsträckning olika branscher arbetar med de fem områdena, i vilka parametrarna var uppdelade. Ett rimligt antagande angående branschtillhörighet är att ju mer beroende ett företag är av sina anställda, desto högre prioritet har personalfrågor internt. I stora drag är rangordningen lika i alla branscher och områdena personalhälsa samt avlöning, belöning och rekrytering är de respondenterna arbetar i störst utsträckning med. Finansföretagen utmärker sig genom en någorlunda rak kurva, vilken symboliserar att alla områden prioriteras i ungefär lika stor utsträckning Detta kan bero på att finansföretag står och faller med personalens kompetens mycket tydligare än producerande företag, där patent och processer är av större vikt.

Efter att vidare ha undersökt korrelationen mellan olika frågors prioriteringar och företagets storlek i termer av anställda, kan inga speciella tendenser skönjas med avseende på dessa. Antalet anställda verkar således inte vara en variabel som kan ge vägledning gällande vilken typ av frågor företagen arbetar med och i vilken utsträckning. Utländska företag utmärker sig inte heller bland enkätsvaren.

## 5.4 Jämförelseanalys

### 5.4.1 Personalens sammansättning

Personalens sammansättning handlar om hur personalstyrkan är fördelad inom företaget och vem de är i termer av ålder, etnicitet, kön och utbildning. Hårddraget bör ett företag eftersträva den kombination av människor och den organisatoriska struktur som maximerar företagets avkastning till ägarerna.

Relativt sett anger respondenterna att de arbetar med den etniska mångfalden i minst utsträckning, vilket också över lag avspeglas i årsredovisningarna. Emellertid återfinns det företag, där ingen korrelation råder mellan upplysningarna och det interna arbetet. Dessa redogör i årsredovisningarna för sitt engagemang i mångfaldsfrågor, men i enkäten uppges frågan inte vara något företagen arbetar speciellt aktivt med. Det verkar rimligt att tro att denna ”icke-korrelation” har ett samband med den allmänna debatten, att det alltså är något som skrivs om för att det är ett moraliskt riktigt ställningstagande, men ingenting som följs upp.



Att företag skulle redovisa en uppdelning av de anställda i män och kvinnor i årsredovisningen och samtidigt i vår enkätstudie ange att de inte arbetar med frågan kan inte betraktas som en ”icke-överensstämmelse”, eftersom detta är en lagstadgad uppgift. Vad som däremot är märkligt är att två av fyra respondenter vilka i årsredovisningen utförligt beskriver sin jämställdhetspolicy, i enkäten anger att könsfördelning är en fråga de inte alls, eller i mindre utsträckning, arbetar med internt. Flera andra företag som anger att frågan inte är speciellt högt prioriterad internt styrker dock detta påstående genom att inte redogöra för något jämställdhetsarbete i årsredovisningen. Överensstämmelsen i frågan kan trots detta generellt inte beskrivas som särskilt god. Lagkravet på information om könsfördelningen torde ha kommit till stånd i opinionsbildningssyfte, för att få till stånd en förändring i företagets agendor. Eftersom så många företag uppger att de arbetar i relativt liten utsträckning med frågan kan det konstateras att det är en lång väg kvar att vandra ifall normgivarna haft för avsikt att göra könsfördelningsfrågan till en av företagets viktigaste.

Flera företag uppgav att de arbetar aktivt med den hierarkiska strukturen, vilket inte korrelerar med vad som konstaterades i studien av årsredovisningarna. Bara två av dessa respondentföretag betonar nämligen den hierarkiska strukturen i sin årsredovisning. Detta tyder på att företag i stor utsträckning arbetar med att optimera organisationens struktur, vilket i de flesta fall innebär att decentralisera beslutsfattandet. Hur strukturen ser ut verkar dock av företagen inte anses ha relevans för intressenterna vid deras beslutsfattande.

De två företagen som i årsredovisningen kommenterat att de aktivt arbetar med åldersstrukturen anger också i enkäten att de i stor utsträckning arbetar med frågorna, vilket visar på en viss överensstämmelse för dessa två industriföretag. Övriga respondenter ur industribranschen, liksom ett finansföretag, anger att de prioriterar frågan i stor utsträckning, emellertid utan att utveckla den i årsredovisningen. Om personalens utbildningsnivå upplyser endast två respondentföretag, medan så många som hälften anger att det är en fråga de arbetar aktivt med i stor utsträckning. Bland dessa bolag återfinns alltså ingen överensstämmelse mellan det som betonas i årsredovisningarna och det som prioriteras internt. I den andra hälften av företagen, vilka angivit att frågan inte arbetas speciellt aktivt med, överensstämmer detta bättre med årsredovisningarna, i vilka det inte redovisas om utbildningsnivån.

#### **5.4.2 Personalhälsa**

Om föregående avsnitt behandlade sammansättningen av tillgången personal, så kan detta område sägas beröra allmäntillståndet på samma tillgång. Dessa parametrar ger uttryck för underhållet av tillgången och förmågan att få den att må bra och stanna kvar i företaget.

Enligt respondenterna är personalhälsa det område som anses vara mest betydelsefullt för de viktigaste intressenterna, vilket borde innebära att de redovisar utförligt om det i sina årsredovisningar. I stort lämnas också relativt många upplysningar i årsredovisningarna på detta område och intressenternas förmodade informationsbehov tillgodoses. Om frågan personalhälsa & -säkerhet lämnar, som påvisats, många företag upplysningar i årsredovisningen och generellt sett är det en fråga som flest företag arbetar mest aktivt med, vilket tyder på en kongruens mellan vad företagen skriver i sina



årsredovisningar och vilka frågor de prioriterar internt. I stort gäller för denna parameter att de som informerar om den också i stor utsträckning arbetar med den. Emellertid återfinns även respondenter som inte redovisar i frågan, men ändå uppger att den prioriteras högt internt. En löpande kommunikation med de anställda anges av nästan alla respondenter vara den fråga de jobbar med mest aktivt, vilket i två tredjedelar av företagen är förenligt med vad de kommunicerar i årsredovisningarna. Däremot uppger tre företag som inte informerar om kommunikationen med personalen alls i sin årsredovisning att det är en fråga de arbetar aktivt med i mycket stor utsträckning. Gällande förändring av antalet anställda som det redovisades om i flertalet av respondenternas årsredovisningar, återfinns en överensstämmelse med företagets uppgifter kring det interna arbetet i grupp 1. I grupp 2 är överensstämmelsen svagare, bara ett företag som uppger sig prioritera frågan högt lämnar upplysning om den i årsredovisningen. I grupp 3 arbetar företag som ej upplyser om frågan mer aktivt med den, än de som informerar om förändringen.

Sjukfrånvaron är som redan konstaterats en lagstadgad uppgift och dessutom en uppgift med hög intern prioritet. Att detta förändrades i och med ikraftträdandet av lagen är knappast troligt. Sjukskrivningskostnaderna uppgår till enorma summor för många företag, varför sjukfrånvaron borde ha haft hög prioritet redan innan. Trots att tio företag lämnar en uppgift kring detta är det bara sju i årsredovisningsundersökningen som gjort det helt korrekt. Sammantaget redovisas alltså denna fråga frekvent och anses viktig av företagen, om än redovisningen i många fall endast avser moderbolaget.

### 5.4.3 Utbildning

En av humankapitalets unika karakteristika är dess förmåga att lära sig nya saker, då utvecklingen fortgår i ett allt högre tempo är detta av högsta vikt. Samtidigt är det av stort intresse för intressenterna att se hur mycket företagen satsar på detta område och denna redogörelse kan ske på flertalet sätt.

Området utbildning måste delas upp och analyseras i två delar, först kompetensutveckling och därefter utbildningsutgifter tillsammans med personalutgifter per anställd. Dessa frågor lämnas nämligen mycket olika utrymme i årsredovisningarna. Medan årsredovisningarnas läsare får intrycket att kompetensutveckling är en mycket viktig fråga för företagen verkar de övriga två vara obetydliga. De flesta respondenter anger att kompetensutveckling är något de i stor utsträckning arbetar med och således är överensstämmelsen tämligen god i denna fråga. Företagen satsar sålunda mycket resurser på frågan, som är en drivande kraft för företags värdeskapande och detta vill de kommunicera till sina intressenter.

När det gäller de två nyckeltalen är överensstämmelsen betydligt sämre. Sex företag anger att de i relativt stor, ett till och med i mycket stor, utsträckning arbetar med nyckeltalet personalutgifter per anställd. Att inget av dem belyser det i årsredovisningen, kan bero på att de anser att det är möjligt för läsarna att själva beräkna det med relativt stor tillförlitlighet genom att dividera personalkostnaderna med antalet medarbetare.



#### 5.4.4 Rekrytering, avlöning och incitament

Personalen har som redan konstaterats många förträffligheter, det är emellertid även en krävande tillgång. Emedan en maskin troget tuffar på, är personaltillgången i behov av ständig stimulans i form av pengar och status. Detta område behandlar hur företag lockar till sig anställda och hur de belönar dem. När företag ger mycket information om frågorna inom detta område blir årsredovisningen även ett bra instrument för att attrahera nya medarbetare.

Överensstämmelsen mellan upplysningar och interna prioriteringar när det gäller lönesättningen är tudelad. Alla respondenter anger att frågan prioriteras relativt högt, men bara drygt hälften redovisar kvalitativt utförlig information kring sin policy i ämnet. I dessa bolag matchas dock den omfattande informationen i årsredovisningarna med hög prioritet internt, medan det inte finns någon överensstämmelse i övriga. För anställda, fackliga organisationer och ägare är det av stor vikt att visa att det finns en policy så det är klart att lönesättningen bara sker på objektiva grunder, vilket motiverar varför drygt hälften av respondenterna ägnat denna fråga stort utrymme i årsredovisningen. Att övriga underlåter att upplysa om frågan understryker principal agent-problematiken och kan resultera i en situation där ägare är ovetande om på vilka grunder ersättningar betalas ut. Vidare kan det leda till en osäkerhet bland de anställda i de fall lönesättningen förefaller godtycklig, medan en större transparens i frågan hade kunnat leda till ett ökat förtroende från alla intressentgrupper. Belöningsystem upplyser framför allt respondenterna ur grupp 1 om på ett utvecklat kvalitativt sätt. De allra flesta anger också att de arbetar aktivt med frågorna. Överensstämmelsen är inte riktigt lika god i grupp 2 och 3, utan snarare slumpartad, då även de uppgivit att frågan prioriteras högt.

Om karriärmöjligheter redovisar enbart tre respondenter utförligt i årsredovisningen, av vilka två angivit att det är frågor som det arbetas med i medelstor utsträckning. Alla tre företagen riktar sig till anställda i första hand. Flera av de företag som inte informerar om karriärplaner och dylikt uppger i enkätstudien att det är en fråga som det arbetas med i stor utsträckning, vilket också är fallet med rekryteringspolicyn som flera bolag arbetar i mycket stor utsträckning med, men inte alls informerar om. Detta innebär att korrelationen mellan i årsredovisningarna lämnad information och internt arbete inom detta område inte är speciellt hög. Att företagen väljer att inte redovisa dessa frågor tyder på att de anser att de ej är relevanta för årsredovisningens användare. Det faktum att upplysningarna, enligt enkäten, är riktade till personalen och att respondenterna anger att området är av stor betydelse för denna intressentgrupp, innebär att informationen likväl är relevant och således bör redovisas.

#### 5.4.5 Value Added och anställda

De flesta företag skall till ”syvende og sidst” tjäna pengar. Därför måste det säkerställas att ”företagets viktigaste tillgång” också levererar. Detta område behandlar de som levererar mest och vad personalen i allmänhet tillför företaget.

Med undantag av två företag anger alla i enkäten att de arbetar aktivt med en strategi som fokuserar på nyckelpersonal. Detta är inte något som de överhuvudtaget ger sken av i årsredovisningarna, i vilka endast två respondenter uttalar sig om ett program för utveckling av personal bolaget ser en viss potential i. Att kartlägga nyckelpersoner kan



vara mycket viktigt för företag för att veta var satsningar skall göras, men för beslutsfattande eller för personalen i stort är det inte speciellt relevanta frågor. Det finns heller ingen överensstämmelse mellan hur mycket företagen arbetar med nyckeltalen försäljning respektive Value Added per anställd och betydelsen av frågorna de kommunicerar till sina intressenter. Knappt hälften av bolagen uppger nämligen att de arbetar i stor utsträckning med frågorna, om vilket de emellertid inte lämnar några upplysningar i årsredovisningarna. En anledning till att det senare inte korrelerar kan bero på att företagen inte vill belysa nyckeltalen och riskera att konkurrenter får tillgång till information som kan användas i benchmark-syften, men att den ändå är viktig i de egna utfallsanalyserna.

### 5.4.6 Intressenter

Vid en jämförelse per område arbetar respondenterna i störst utsträckning med frågorna som ingår i området personalhälsa och de som rör rekrytering, avlöning och incitament. Dessa två områden antas vara det viktigaste respektive näst viktigaste området för huvudintressenterna, vilket därmed motiverar nedlagd arbetstid. Emellertid tror bolagen vidare att utbildningsområdet är lika betydelsefullt som rekryteringsområdet för de viktigaste intressenterna och med tanke på det borde de arbeta även med dessa frågor i något större utsträckning än idag. I övrigt kan en relativt bra överensstämmelse noteras mellan hur stor betydelse områdena antas ha för de viktigaste intressenterna och i hur stor utsträckning företagen jobbar med frågorna. Eftersom de anställda anses vara företagets främsta intressentgrupp, tyder detta på att deras intresse i detta fall är av central betydelse för företagen.

Företagen riktar i första hand personalupplysningar just till personalen, vilkas informationsbehov i högre grad än övriga intressenters behov täcks av interna dokument. När det kommer till de andra intressenterna kan sägas att även om företag arbetar med frågor som är viktiga kan intressenterna inte veta om detta, om bolagen inte samtidigt informerar om vad de gör. Aktieägarna, som uppges vara den näst mest betydelsefulla intressentgruppen, har ju bara tillgång till extern information och är ej medvetna om hur företag utvecklar sitt humankapital för att därigenom kunna uppnå konkurrensfördelar.

För att återknyta till gruppindelningen är det mycket intressant att notera att respondenterna som tillhör grupp 2 och generellt lämnade medelmycket information i sina årsredovisningar gällande de enskilda frågorna i tre fall av fyra och till 100 % per område, i genomsnitt angivit att de i högre utsträckning arbetar med personalfrågor än övriga grupper. Det finns inga tendenser att en viss typ av företag, i termer av antal anställda, juridiskt säte eller bransch, i större utsträckning vänder sig till de anställda än till andra. Ej heller lämnar de företag som vänder sig till anställda i första hand fler eller färre upplysningar. Istället är det en jämn spridning av företag från grupp 1, 2 och 3, som anger att de anställda utgör den intressentgrupp de framförallt riktar sina personalupplysningar till. Det kan emellertid också konstateras att bara ungefär halva respondentgruppen i första hand vänder sig till de anställda. Övriga respondenter placerar aktieägarna eller arbetstagarorganisationerna på första plats.





### 5.4.7 Översikt

Tabellen till höger visar samtliga parametrar som var föremål för undersökningen, sorterade efter i hur stor utsträckning respondenterna angivit att de arbetar med dem. Inom parentes efter varje parameter visas i hur många procent av respondenternas årsredovisningar information har återfunnits. Ur tabellen kan utläsas att korrelationen angående vissa punkter är tämligen god, medan den angående andra inte existerar.

Appendix V understryker att korrelationen är högst begränsad. Där visas en uppställning över vilka frågor samtliga respondenter redovisat om i årsredovisningen. Gällande områdena etnisk mångfald och hierarkisk struktur ansågs företagen lämna upplysningar, i de fall de beskrev ett arbete med frågorna och inte enbart, som i den kvantitativa studien, om de redovisade en nedbrytning. Även gällande frågan om könsfördelning visar appendix V vilka kvalitativa upplysningar respondenterna lämnar angående jämställdhet i årsredovisningarna och inte huruvida de upplyst om en uppdelning av personalen i män och kvinnor.

Parameter	(% upplysningar i ÅR totalt)	Medelv.
Kommunikation m. personalen	(64%)	<b>6,4</b> (n=14)
Personalhälsa & -säkerhet	(57%)	<b>5,8</b> (n=14)
Sjukfrånvaro	(93%)	<b>5,7</b> (n=14)
Policy vid lönesättning	(64%)	<b>5,7</b> (n=14)
Policy ang. kompetensutveckling	(79%)	<b>5,6</b> (n=14)
Belöningssystem för personalen	(79%)	<b>5,6</b> (n=14)
Personaltrivsel	(36%)	<b>5,5</b> (n=14)
Uttalanden om nyckelpersonal	(21%)	<b>5,4</b> (n=14)
Policy ang. övriga förmåner	(21%)	<b>5,4</b> (n=13)
Förändring av antalet anställda	(79%)	<b>4,9</b> (n=14)
Personalomsättning	(29%)	<b>4,9</b> (n=14)
Karriärmöjligheter	(36%)	<b>4,7</b> (n=14)
Hierarkisk struktur	(0%)	<b>4,6</b> (n=14)
Personal / org. enhet	(29%)	<b>4,6</b> (n=14)
Rekryteringspolicy	(79%)	<b>4,6</b> (n=14)
Personalens utbildningsnivå	(21%)	<b>4,4</b> (n=14)
Jobbroteringsmöjligheter	(21%)	<b>4,3</b> (n=14)
Personalg. / anställd	(0%)	<b>4,1</b> (n=14)
Åldersstruktur	(57%)	<b>4,0</b> (n=13)
Könsfördelning	(93%)	<b>3,9</b> (n=13)
Försäljning / anställd	(7%)	<b>3,9</b> (n=14)
Value Added / anställd	(7%)	<b>3,7</b> (n=14)
Etnisk mångfald	(0%)	<b>3,4</b> (n=14)
Utbildnings- & träningsutg. / anställda	(0%)	<b>3,1</b> (n=14)

**Tabell 10. Prioriteringslista**

I appendix V visas att det faktum att ett företag upplyser om en fråga i årsredovisningen inte är någon garant för att det faktiskt sker ett arbete internt med frågan. På samma sätt kan mycket väl en fråga som står högst upp på ett företags dagordning undslippa personalavsnittet eller notapparaten i samma företags årsredovisning. För att illustrera detta är det intressant att titta närmare på det företag med "bäst" överensstämmelse, ett hälsovårdsföretag hemmahörande i grupp 3. Detta företag har i genomsnitt angivit att de i mycket hög utsträckning arbetar med alla de frågor som de upplyser om i årsredovisningen. Emellertid finns det flertalet frågor inom skilda områden, med vilka företaget anger sig arbeta aktivt, men vilka de ej upplyser om. Exempelvis informerar företaget om sin rekryteringspolicy, men inte om sin kompetensutveckling, detta till trots arbetas det internt i högre grad med det sistnämnda.

Enkäten kunde, som nämnts, besvaras med att företaget inte alls arbetar med en specifik fråga eller på en skala mellan 1-7, där 7 innebär i mycket stor utsträckning och 1 innebär i mycket liten. Appendix V visar att de frågor som samtliga respondenter informerat om i årsredovisningen i enkäten har givits en genomsnittspoäng på 4,7 och de frågor som inte belyses i årsredovisningen har givits en genomsnittspoäng på 4,6. Denna differens borde, om företagen enbart eller i långt större utsträckning arbetade





med de frågor som också informeras om i årsredovisningen, vara betydligt större. En skillnad på 0,1 tyder alltså på att det inte råder överensstämmelse mellan vad företag kommunicerar och vad de arbetar med inom samma område.



## 6. Slutsatser

---

Företagen noterade på Stockholmsbörsens A-lista, mest omsatta publicerar väldigt skiftande information i sina årsredovisningar. I nästan samtliga årsredovisningar återfinns de lagstadgade uppgifterna, mer eller mindre utvecklade och mer eller mindre korrekt presenterade enligt vad Årsredovisningslagen föreskriver. De företag som lämnar många uppgifter till antalet, tenderar att utveckla dessa mer i kvalitativa termer än företag som lämnar färre. I detta fall kan alltså kvantitet påstås samvariera med kvalitet. Generellt sett lämnar finansföretag flest och mest utförliga upplysningar om personal i årsredovisningen. Vad gäller juridiskt säte och företagets storlek mätt i antal anställda kan inga tydliga trender skönjas för vilken och hur mycket information bolagen väljer att redovisa.

De fyra frågor som flest företag informerar om gäller policy för kompetensutveckling och rekrytering, belöningsystem för personalen, personalhälsa & -säkerhet samt förändring av antal anställda. Kring dessa frågor lämnar företagen över lag också mycket kvalitativa upplysningar, vilka kan yttra sig i beskrivningar av olika kompetensutvecklingsprogram, syften med en rekryteringspolicy och specificeringar av belöningsystem, mål och riktlinjer för förebyggande av olyckor samt orsaker till förändringar i personalstyrkan. En viktig anledning till varför företag lämnar denna information är sannolikt för att visa personalen att de är väsentliga för framgång, att de uppskattas och att det investeras i dem. Genom att belysa dessa frågor kan också nya medarbetare attraheras. Upplysningarna ökar dessutom företagets transparens, med avseende på att belöningar ges på objektiva grunder och att förändringar av antal anställda sker utifrån vad som är bäst för företaget, vilket bör leda till ett ökat förtroende från investerare och bättre marknadsvillkor för företaget. Nyckeltal rörande kostnader för de anställda samt beträffande personalens förmåga att skapa värde förekommer i minst utsträckning i företagets årsredovisningar. Orsak till detta kan vara att informationen skulle kunna röja konkurrensfördelar, i och med att konkurrenter läser varandras årsredovisningar.

Kommunicerad personalinformation riktas av merparten företag i första hand till de anställda. Övriga företag riktar antingen upplysningarna till ägarna, som i genomsnitt är den näst mest betydelsefulla intressentgruppen eller till arbetstagarorganisationer som i genomsnitt kommer i tredje hand. Att de anställda är den främsta målgruppen för personalupplysningar bland dessa företag beror sannolikt på att de undersökta företagen är så stora koncerner att årsredovisningarna är det mest kostnadseffektiva sättet att informera personalen om vad som sker i olika divisioner och vilka resurser som investeras i humankapitalet. En viktig anledning till att personalupplysningar inte i första hand riktas till ägarna är förmodligen att informationen inte är den som främst säger något om lönsamheten i en investering, de anställda själva är däremot direkt berörda och har ett informationsbehov som med större sannolikhet kan uppfyllas med denna sorts upplysningar. Enligt svarsenkäterna arbetar respondenterna genomsnittligt i störst utsträckning med löpande kommunikation med personalen, personalhälsa & säkerhet, policy för lönesättning samt med belöningsystem och kompetensutveckling. Förmodligen arbetas det med kompetensutveckling i stor utsträckning på grund av att det är en väsentlig faktor i personalutvecklandet, vilket i sin tur har avgörande betydelse för ett företags värdeskapande. För att behålla kompetent personal är dessa fem frågor



av största vikt, vilket förklarar varför företagen prioriterar dem. Av betydelse för de anställda är möjligheten att kunna påverka den egna situationen och att kunna utvecklas, att ha en säker och bra arbetsplats, samt att få ersättning och belöning för sina prestationer.

Korrelationen mellan i årsredovisningar lämnade upplysningar och i vilken utsträckning företag arbetar med frågorna förefaller slumpvis. Företagen i enkäten anser själva att överensstämmelsen är god, vilket inte ligger i linje med denna uppsats resultat. Undersökningens två lagstadgade uppgifter är av ett särskilt intresse. De förekommer, till följd av lagkravet, i ungefär nio av tio årsredovisningar, men den interna prioriteringen skiljer sig markant åt. Könsfördelningen har nämligen en mycket låg prioritering och sjukfrånvaron en mycket hög. Därmed kan det konstateras att lagstiftning som verktyg för att öka prioriteringsgrad av en enskild fråga förefaller verkningslös. Hälften av de företag som i årsredovisningen tillägnat könsfördelningen ett eget avsnitt anger i enkäten att de inte alls eller till mycket liten grad arbetar med frågan. Detta är ett tydligt exempel på att årsredovisningen även kan ha en kosmetisk funktion, företagen försöker visa upp ett så ”vackert jag” som möjligt.

Vid en uppställning av vilka frågor samtliga företag i genomsnitt arbetar med i störst utsträckning samt vilka parametrar som presenteras i årsredovisningen, förvillas iakttagaren att komma till slutsatsen att överensstämmelsen är relativt god. Detta gäller i synnerhet de tre frågorna personalhälsa & -säkerhet, belöningssystem samt kompetensutveckling. Vid en närmare analys av vilka företag som informerat om vad i årsredovisningen och vilka som angivit att parametrarna har hög respektive låg prioritet står det emellertid klart att korrelationen är mycket begränsad. De upplysningar som redovisas för i årsredovisningar tenderar alltså inte till att ha högre prioritet internt än frågor som företag väljer att inte upplysa om.

Hypotesen att ett företag väljer att kommunicera information angående ett visst område, om det är frågor som vara viktiga i det företagsinterna arbetet, faller således och sammantaget kan sägas att upplysningar inte lyser upp i någon större utsträckning vad gäller att utröna vilka frågor som har hög prioritet.



## 7. Förslag till framtida forskning

---

Det finns en mängd uppsatser som skulle kunna författas med större eller mindre anknytning till denna. Nedan följer ett axplock av de idéer vi fått under arbetet med vår uppsats.

- I vilken utsträckning väljer företag att inte publicera information i årsredovisningen på grund av att den anses vara till nytta för konkurrenter i bench-marking-syfte?
  - Studien har slagit fast att företag arbetar med många frågor som de väljer att inte upplysa om, ett skäl till detta kan vara att konkurrensfördelar inte vill röjas. Hur resonerar företag kring denna företeelse och hur utbredd är detta förfarande?
  
- Hur omfattande är årsredovisningens interna funktion?
  - Studien har konstaterat att årsredovisningen inte alltid riktar sig till aktieägare, vilket ligger nära till hands att anta. Därför vore det av intresse att undersöka ifall företag faktiskt har ett uttalat syfte att årsredovisningen också har en intern informationsuppgift och hur omfattande denna i så fall är.
  
- Vilken effekt får det för ett företags verksamhet, när en personalupplysning enligt lag skall publiceras i årsredovisningen?
  - Studien har behandlat två stycken lagstadgade uppgifter, vars interna prioritering är mycket olika. Ett förslag till framtida forskning är således att undersöka huruvida det får någon effekt i ett företags styrning, när ett företag åläggs att publicera vissa upplysningar i årsredovisningen.
  
- Vad förväntar sig normgivare när de tvingar företag att inkludera vissa personalupplysningar i årsredovisningen?
  - Detta förslag är tätt förknippat med det föregående, men undersöker istället vilka intentioner som ligger bakom när politiska beslut tas om att vissa upplysningar skall återfinnas i årsredovisningen. Hur går arbetet till? Hur utvärderas det huruvida lagkravet fått avsedd effekt?



## 8. Litteraturlista

---

### Böcker

Andersen, Ib. *Den uppenbara verkligheten: val av samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur, 1998.

Alexander, David, Anne Britton och Ann Jorissen. *International Financial Reporting and Analysis*. London: Thomson, 2003.

Backman, Jarl. *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur, 1998

Brooking, Annie. *Intellectual Capital: Core Asset for the third Millennium Enterprise*. London: International Thomson Business Press, 1997.

Edvinsson, Leif och Michael S. Malone. *Det intellektuella kapitalet* (1. uppl.). Malmö: Liber Ekonomi, 1998.

Edvinsson, Leif. *Corporate Longitude: Navigating the Knowledge Economy*. Stockholm: BookHouse, 2002.

Eriksson, Lars Torsten och Finn Wiedersheim-Paul. *Att utreda forska och rapportera*, (7. uppl.). Malmö: Liber Ekonomi, 2001.

Falkman, Pär. *Redovisningsteori*. Lund: Studentlitteratur, 2000.

Fiske, John. *Kommunikationsteorier: en introduktion*. Stockholm: Wahlström & Widstrand, 1997.

Hand, John R.M. och Baruch Lev. *Intangible Assets: Values, Measures and Risks*. Oxford New York: Oxford University Press, 2003.

Hansson, Johan och Pähr E. Andersson. *Intellektuellt kapital teori och praktik*. Djursholm: Humatec, 1999.

Imparato, Nicholas. *Capital for our Time: The Economic, Legal and Management Challenges of Intellectual Capital*. Stanford California: Hoover Institution Press, 1999.

Lundahl, Ulf och Per-Hugo Skärvad. *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur, 1992.

Patel, Runa och Bo Davidson. *Forskningsmetodikens grunder: att planera genomföra och rapportera en undersökning* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur, 1994.

Smith, Dag. *Redovisningens språk* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur, 2000.

Stewart, Thomas A. *Intellektuellt kapital: organisationers nya förmögenhet*. Stockholm: Nerenius & Santérus, 1999.



### **Vetenskapliga Tidsskrifter**

Akerlof, George A. ”The Market for ‘Lemons’: Quality, Uncertainty and the Market Mechanisms”. *Quarterly Journal of Economics*, 84 (1970).

American Accounting Association. ”Report of the Committee on Human Resource Accounting”. *The Accounting Review*, 48, Issue 4 (1973).

Bedford Norton M. och Vahe Baladouni. ”A Communication Theory Approach to Accountancy”. *Accounting Review* 37, Issue 4 (1962).

Bukh, Per Nikolaj, Heine T. Larsen och Jan. Mouritsen. ”Constructing Intellectual Capital Statements”. *Scandinavian Journal of Management*, 17 (2001).

Bukh, Per Nikolaj. ”The Relevance of Intellectual Capital Disclosure: A Paradox?”. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 16, Issue 1 (2003).

Chen, Hai-Ming och Ku-Jun Lin. ”The Measurement of Human Capital and its Effects on the Analysis of Financial Statements.” *International Journal of Management*, 20, Issue 4 (2003).

Hope, Ole-Kristian. ”Disclosure Practices, Enforcement of Accounting Standards and Analysts’ Forecast Accuracy: An International Study”. *Journal of Accounting Research*, 41, Issue 2 (2003).

Marston, Claire L. och Philip J. Shrides. ”The Use of Disclosure Indices in Accounting Research: A Review Article”. *British Accounting Review*, 37 (1991).

Mouritsen, Jan, Heine T. Larsen, Per Nikolaj Bukh och Mette R. Johansen. ”Reading an Intellectual Capital Statement: Describing and Prescribing Knowledge Management Strategies”. *Journal of Intellectual Capital*, 2, No. 4 (2001).

Wallman, Steven M.H. ”The Future of Accounting and Financial Reporting Part II: The Colorized Approach”. *Accounting Horizons*, 10, No. 2 (1996).

### **Tidsskrifter**

Askman Torbjörn och Calle Froste. ”Storbolag mörkar sjuktal”. *Affärsvärlden* 14 (2004).

Nilsson, Stellan. ”Den farliga teorilösheten eller Rädsla balansräkningen.” *Balans*, 10 (1997).

Olsson, Birgitta. ”Företagens bokslutsrapporter är inte anpassade till dagens informationsbehov.” *Balans*, 3 (2002).

### **Forskningsrapporter**

Bukh, Per Nikolaj, Christian Nielsen, Peter Gormsen och Jan Mouritsen. *Disclosure of Information on Intellectual Capital in Danish IPO Prospectuses*. Aarhus: The Aarhus School of Business, 2003.





Rimmel, Gunnar. *Human Resource Disclosures*. Göteborg: Göteborg University, 2003.

Mouritsen, Jan. *Intellectual Capital Accounts. Reporting and Managing Intellectual Capital*. Köpenhamn: Copenhagen Business School, The Danish Trade and Industry Development Council, 1997.

### **Hemsidor**

[www.redovisningsradet.se](http://www.redovisningsradet.se), 2004-04-13.

[www.fasb.org/facts/](http://www.fasb.org/facts/), 2004-04-14.

### **Årsredovisningar**

ABB

ASSA ABLOY

Astra Zeneca

Atlas Copco

Autoliv

Electrolux

Ericsson

Föreningssparbanken

Gambro

Getinge

Handelsbanken

Holmen

Investor

Nokia

Nordea

SCA

SEB

Securitas

Sandvik

Skandia

Skanska

SKF

SSAB

Stora Enso

Swedish Match

TeliaSonera

Trelleborg

Volvo

# Appendix

## I. Parametrar

<b>Bukhs parametrar</b>	<b>Översättning av Bukhs parametrar</b>	<b>Våra parametrar</b>
Staff breakdown by age	Nedbrytning av personal i ålder	Åldersstruktur
Staff breakdown by seniority	Nedbrytning av personal i hierarkisk struktur	Hierarkisk struktur
Staff breakdown by gender	Nedbrytning av personal i kön	Könsfördelning
Staff breakdown by nationality	Nedbrytning av personal i nationalitet	Etnisk mångfald
Staff breakdown by department	Nedbrytning av personal i organisatorisk enhet	Nedbrytning av personalen i organisatoriska enheter
Staff breakdown by job function	Nedbrytning av personal i arbetsfunktion	
Staff breakdown by level of education	Nedbrytning av personal i utbildningsnivå	Personalens utbildningsnivå
Rate of staff turnover	Personalomsättning	Personalomsättning
Comments on changes in number of employees	Kommentar kring förändring i antalet anställda	Kommentar kring förändring av antalet anställda
Staff health and safety	Personalens hälsa och säkerhet	Personalhälsa & -säkerhet
Absence	Frånvaro	Sjukfrånvaro
Staff interview	Personalintervjuer	Löpande kommunikation med personalen
		Personaltrivsel
Statements of policy on competence development	Uttalanden kring policy rörande kompetensutveckling	Policy ang. kompetensutveckling
Description of competence development program and activities	Beskrivning av kompetensutvecklande program och aktiviteter	
Education and training expenses	Utbildnings- och träningsutgifter	
Education and training expenses/number of employees	Utbildnings- och träningsutgifter / antal anställda	Utbildnings- & träningsutgifter / anställd
Employee expenses/number of employees	Personalutgifter / antal anställda	Personalutgifter / anställda
Recruitment policies	Rekryteringspolicy	Rekryteringspolicy
HRM department, division or function	HRM avdelning, division eller funktion	
Job rotation opportunities	Arbetsrotationsmöjligheter	Arbetsrotationsmöjligheter
Career opportunities	Karriärmöjligheter	Karriärmöjligheter & -planering
Remuneration and incentive systems	Avlöning och incitamentssystem	Policy ang. lönesättning
		Belöningsystem för personalen
Pensions	Pensioner	
Insurance policies	Försäkringspolicy	
		Policy ang. övriga personalförmåner
Statements of dependence on key personnel	Uttalanden ang. beroende av nyckelpersonal	Uttalanden om nyckelpersonal
Revenues/employee	Försäljning / anställd	Försäljning / anställd
Value added/employee	Value Added / anställd	Value Added / anställd

## II. Enkät

I vår undersökning är vi intresserade av i vilken utsträckning Er koncern aktivt arbetar med ett antal personalrelaterade insatser/-aktiviteter (HRM). Vi är särskilt intresserade av sådana insatser/aktiviteter som finns uttalade i t ex policies, strategier, verksamhetsplaner eller liknande. När Ni besvarar nedanstående frågor ber vi Er därför att bortse från egna åsikter och/eller önskemål avseende det som efterfrågas.

Vi ber Er att besvara frågorna ur ett koncernperspektiv. Svaren ska sålunda ej avse t ex moderbolaget eller något/några specifikt utvalda dotterbolag, divisioner eller liknande.

Frågorna är indelade i fem områden:

- Personalens sammansättning
- Personalhälsa
- Utbildning
- Rekrytering, avlöning och incitament
- Value Added och anställda

Frågorna 1-5 samt 7 och 8 nedan besvaras genom att Ni genom att sätta ett kryss i en ruta anger i vilken utsträckning Er koncern aktivt arbetar med de angivna insatserna/aktiviteterna. En sjugradig skala används, där 1=I mycket liten utsträckning och 7=I mycket stor utsträckning.

Om Er koncern inte alls arbetar någon/några insatser/aktiviteter ska Ni kryssa i rutan "inte alls".

	inte alls	1	2	3	4	5	6	7
<b>1. Personalens sammansättning</b>								
<b>I vilken utsträckning arbetar Ni aktivt:</b>								
a) med personalens åldersstruktur (Ex. höja/sänka/bibehålla medelåldern)?								
b) med organisationens hierarkiska struktur (Ex. för att nå en plattare eller bibehålla nuvarande struktur, bli processorienterade, uppnå kortare beslutsvägar.)?								
c) med personalens könsfördelning?								
d) med personalens etniska mångfald?								
e) med antal anställda per organisatorisk enhet, "personalintensitet" (Ex. per dotterbolag/division/affärsenhet)?								
f) med personalens formella utbildningsnivå (Ex. antal med högskole-/gymnasieutbildning)?								
<b>2. Personalhälsa</b>								
<b>I vilken utsträckning arbetar Ni aktivt:</b>								
a) med personalomsättning?								
b) med större förändringar av antalet anställda (Ex. expansion eller nedskärningar)?								
c) med personalens hälsa och säkerhet?								
d) med den totala sjukfrånvaron?								
e) med löpande kommunikation med personalen (Ex. utvecklingssamtal, informationsstunder, mailinformation, personaltidning)?								
f) med personalens trivsel och personaltillfredsställelse/-nöjdhet (Ex. "Medarbetarindex")								
<b>3. Utbildning</b>								
<b>I vilken utsträckning arbetar Ni aktivt:</b>								
a) med exempelvis en policy/strävanden/målsättningar angående kompetensutveckling?								
b) med nyckeltal av typen "personalutbildningskostnader per anställd"?								
c) med nyckeltal av typen "totala personalkostnader per anställd"?								

	inte alls	1	2	3	4	5	6	7
<b>4. Rekrytering, avlöning och incitament</b> <b>I vilken utsträckning arbetar Ni aktivt:</b>								
a) utifrån en uttalad rekryteringsstrategi?								
b) med ett system för arbetsrotation?								
c) med karriärplanering för personalen?								
d) utifrån en uttalad policy vid lönesättning?								
e) med belöningssystem gentemot personalen?								
f) med en policy för övriga personalförmåner (Ex. sjukvård, försäkring)?								
<b>5. Value Added och anställda</b> <b>I vilken utsträckning arbetar Ni aktivt:</b>								
med en plan eller strategi med fokus på nyckelpersoner?								
a) med nyckeltal/målsättningar av typen "försäljning per anställd"?								
b) med nyckeltal/målsättningar av typen "Value Added per anställd"?								

	Kunder	Anställda	Leverantörer	Myndighet	Ägare	Allmänhet	Opinionsgrupper	Arbetsgarorg.	Andra (spec.)
<b>6. Intressentfrågor</b> I vilken utsträckning vänder Ni Er till följande intressenter när Ni kommunicerar information gällande de områden som presenterades i fråga 1-5? <b>Besvara med en siffra mellan 1-7, där 1= mycket liten utsträckning och 7= mycket stor utsträckning. Om Ni inte alls vänder Er till någon av intressenterna, vänligen besvara genom att skriva "IA" i kolumnen:</b>									
a) "Personalens sammansättning"									
b) "Personalhälsa"									
c) "Utbildning"									
d) "Rekrytering, avlöning och incitament"									
e) "Value Added och anställda"									

	inte alls	1	2	3	4	5	6	7
<b>7. Områdesfrågor</b> Hur viktiga bedömer Ni att den information som finns inom områdena i fråga 1-5 är för koncernens viktigaste intressenterna? <b>Besvara med ett kryss:</b>								
"Personalens sammansättning"								
"Personalhälsa"								
"Utbildning"								
"Rekrytering, avlöning och incitament"								
"Value added och anställda"								
<b>8. Övergripande fråga</b> I vilken utsträckning anser Ni att information om områdena i fråga 1-5 som kommuniceras i exempelvis årsredovisningar, nyhetsbrev och liknande står i överensstämmelse med de strategier/policy/målsättningar koncernen arbetar med? <b>Besvara med ett kryss.</b>								

### III. Företag som ingick i urvalet <sup>76</sup>

<b>Företag</b>	<b>Bransch</b>	<b>Juridiskt säte</b>	<b>Anställda</b>
FöreningsSparbanken	Finansföretag	Sverige	17 000
Handelsbanken	Finansföretag	Sverige	9 300
Investor	Finansföretag	Sverige	630
Nordea	Finansföretag	Sverige	33 100
SEB	Finansföretag	Sverige	19 400
Skandia	Finansföretag	Sverige	5 900
Astra Zeneca	Hälsovård	England	60 000
Gambro	Hälsovård	Sverige	21 200
Getinge	Hälsovård	Sverige	6 000
ABB	Industriföretag	Schweiz	115 000
Assa Abloy	Industriföretag	Sverige	28 000
Atlas Copco	Industriföretag	Sverige	26 200
Holmen	Industriföretag	Sverige	4 900
Sandvik	Industriföretag	Sverige	36 900
SCA	Industriföretag	Sverige	44 200
Skanska	Industriföretag	Sverige	69 700
SKF	Industriföretag	Sverige	37 600
SSAB	Industriföretag	Sverige	9 300
Stora Enso	Industriföretag	Finland	44 300
Trelleborg	Industriföretag	Sverige	15 900
Volvo	Industriföretag	Sverige	73 200
Autoliv	Konsumentvaror	USA	32 100
Electrolux	Konsumentvaror	Sverige	77 100
Swedish Match	Konsumentvaror	Sverige	15 100
Ericsson	Telekommunikation	Sverige	51 600
Nokia	Telekommunikation	Finland	51 000
Telia	Telekommunikation	Sverige	26 200
Securitas	Tjänster	Sverige	211 000

<sup>76</sup> Affärsvärldens branschindelning [www.afv.se](http://www.afv.se)



#### ***IV-a. Respondenternas branschtillhörighet***

1a – Industri  
1b – Hälsovård  
1c – Finans  
1d – Finans  
1e – Industri  
1f – Industri  
1g – Finans

2a – Industri  
2b – Telekommunikation  
2c – Industri

3a – Hälsovård  
3b – Telekommunikation  
3c – Finans  
3d – Industri

#### ***IV-b. Lagstadgade upplysningar***

Sjukfrånvaro	Antal företag	Grupp		
		1.	2.	3.
Korrekt upplysning enligt ÅRL	7	4	2	1
Vissa upplysningar koncern	3	2	1	
- varav utländska	2	1	1	
Korrekt upplysning, endast MB	15	4	6	5
Ingen information (endast utländska)	3		1	2

Könsfördelning	Antal företag	Grupp		
		1.	2.	3.
Korrekt upplysning (alla svenska)	23	9	8	6
Utländska med vissa upplysningar	2	1	1	
Ingen information (endast utländska)	3		1	2

## V. Överensstämmelse årsredovisning – enkät

Personalens sammansättning	Grupp 1				Grupp 2				Grupp 3				Totalt			
	Antal fgt.		Mv.		Antal fgt.		Mv.		Antal fgt.		Mv.		Antal fgt.		Mv.	
	U*	IU**	U***	IU****	U	IU	U	IU	U	IU	U	IU	U	IU	U	IU
Åldersstruktur	7	0	3,6		0	3		2,8	0	4		3,3	7	7	3,6	3,1
Hierarkisk struktur	1	6	4,0	4,8	2	1	6,0	5,0	1	3	1,0	4,7	4	10	4,3	4,8
Könsfördelning	2	5	2,5	4,2	1	2	4,0	5,0	1	3	3,0	4,0	4	10	3,9	4,3
Etnisk mångfald	2	5	3,0	3,2	1	2	5,0	3,5	1	3	3,0	3,3	4	10	3,5	3,3
Personal per org. enhet	2	5	4,0	5,6	1	2	6,0	5,0	1	3	2,0	3,7	4	10	4,0	4,9
Personalens utbildningsnivå	2	5	5,5	5,0	0	3		4,3	0	4		3,0	2	12	5,5	4,2
<b>Totala mv. område</b>	<b>2,7</b>	<b>4,3</b>	<b>3,8</b>	<b>4,6</b>	<b>0,8</b>	<b>2,2</b>	<b>5,3</b>	<b>4,3</b>	<b>0,7</b>	<b>3,3</b>	<b>2,3</b>	<b>3,7</b>	<b>4,2</b>	<b>9,8</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>

### Personalhälsa

Personal-omsättning	3	4	4,3	4,5	1	2	5,0	4,5	0	4		5,8	4	10	4,5	5,0
Förändring av antalet anställda	5	2	4,8	4,0	3	0	5,3		3	1	5,7	4	11	3	5,2	4,0
Personalhälsa & -säkerhet.	6	1	6,0	4,0	2	1	6,0	7,0	2	2	5,5	5,5	10	4	5,9	5,5
Sjukfrånvaro	7	0	5,7		3	0	6,3		3	1	5,0	7	13	1	5,7	7,0
Löpande kommunikation m. anställda.	5	2	6,4	7,0	2	1	6,5	5,0	2	2	6,5	6,0	9	5	6,4	6,2
Personaltrivsel	3	4	6,3	5,7	1	2	7,0	6,0	0	4		5,5	4	10	6,5	5,7
<b>Totala mv. område</b>	<b>5,0</b>	<b>2,0</b>	<b>5,6</b>	<b>5,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>6,0</b>	<b>5,6</b>	<b>1,7</b>	<b>2,3</b>	<b>5,7</b>	<b>5,6</b>	<b>8,5</b>	<b>5,5</b>	<b>5,7</b>	<b>5,6</b>

### Utbildning

Policy ang. kompetens-utveckling	7	0	5,3		3	0	5,7		1	3	5,0	5,7	11	3	5,4	5,7
Utbildnings- & träningsutg. / anställd	0	7		2,7	0	3		4,3	1	3	2,0	2,3	1	13	2,0	3,0
Personaltg. / anställd	0	7		3,6	0	3		4,3	0	4		5,0	0	14		4,1
<b>Totala mv. område</b>	<b>2,3</b>	<b>4,7</b>	<b>5,3</b>	<b>3,2</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>5,7</b>	<b>4,3</b>	<b>0,7</b>	<b>3,3</b>	<b>3,5</b>	<b>4,3</b>	<b>4,0</b>	<b>10,0</b>	<b>3,2</b>	<b>4,3</b>

### Rekrytering, avlöning och incitement

Rekryteringspolicy	7	0	5,0		2	1	5,0	6,0	1	3	5,0	3,7	10	4	5,0	4,3
Jobbroterings-möjligheter	3	4	4,3	4,5	3	0	4,3		0	4		3,8	6	8	4,3	4,1
Karriärmöjligheter	3	4	4,3	4,5	2	1	5,5	4,0	0	4		5,3	5	9	4,8	4,8
Policy vid lönesättning	4	3	5,5	5,3	2	1	6,5	5,0	2	2	6,0	6,0	8	6	5,9	5,5
Belöningsystem för personal	7	0	5,8		2	1	6,5	3,0	2	2	6,5	5,5	11	3	6,1	4,7
Policy ang. övriga förmåner	1	6	6,0	5,4	1	2	5,0	6,5	1	3	6,0	4,3	3	11	5,7	5,3
<b>Totala mv. område</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	<b>5,2</b>	<b>4,9</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>5,5</b>	<b>4,9</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>5,9</b>	<b>4,8</b>	<b>7,2</b>	<b>6,8</b>	<b>5,3</b>	<b>4,8</b>

### Value Added och anställda

Uttalanden om nyckelpersonal.	1	6	6,0	5,2	0	3		5,3	1	3	6,0	5,7	2	12	6,0	5,3
Försäljning / anställd	1	6	5,0	2,7	0	3		5,7	0	4		3,3	1	13	5,0	3,6
Value Added/anställd	1	6	3,0	3,0	0	3		5,7	0	4		2,8	1	13	3,0	3,5
<b>Totala mv. område</b>	<b>1,0</b>	<b>6,0</b>	<b>4,7</b>	<b>3,6</b>	<b>0</b>	<b>3,0</b>		<b>5,6</b>	<b>0,3</b>	<b>3,7</b>	<b>6,0</b>	<b>3,9</b>	<b>1,3</b>	<b>12,7</b>	<b>4,7</b>	<b>4,1</b>
<b>Totala mv. samtliga områden</b>	<b>3,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,9</b>	<b>4,3</b>	<b>1,2</b>	<b>1,8</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>0,9</b>	<b>3,1</b>	<b>4,7</b>	<b>4,5</b>	<b>5,0</b>	<b>9,0</b>	<b>4,7</b>	<b>4,6</b>

\* U = kvantitativ upplysning. Antal företag i gruppen, som lämnat upplysning angående parametern

\*\* IU = ingen kvantitativ upplysning. Antal företag i gruppen, som inte lämnat upplysning angående parametern

\*\*\* Medelvärde per parameter för de företag i gruppen, som lämnat upplysning angående parametern

\*\*\*\* Medelvärde per parameter för de företag i gruppen, som inte lämnat upplysning angående parametern

