Södertörns högskola | Institutionen för ekonomi och företagande
Kandidatuppsats 15 hp | Företagsekonomi C | Vårterminen 2012

Intellektuellt kapital – en trend?

Författare: Camilla Bergensand och Anna Strandh
Handledare: Cheick Wagué
Examinator: Ogi Chun

södertörns högskola

Förord

Vi skulle vilja **tacka** vår handledare *Cheick Wagué* som har inspirerat oss och varit ett stort stöd under arbetets gång.

Stort tack till *Daniel Forsgren* på Grant Thornton, *Simon Bruvoll* på KPMG samt *Ove Strand* på Sveriges Företagsmäklares Riksförbund för att de delat med sig av sin erfarenhet och kunskap inom ämnet vid företagsvärdering.

Vi vill även uttrycka vår **stora uppskattning** för den medverkan *Leif Edvinsson* och *Karl-Erik Sveiby* var snälla nog att bidra med. De har ställt upp med sin stora kunskap inom ämnet vilket gett oss en bredare insikt om intellektuellt kapital och dess utveckling.

Sist, men inte minst, vill vi **tacka** varandra för ett bra samarbete och att vi lyckats med att färdigställa denna studie.

Stockholm, 30 maj 2012

Camilla Bergensand

Anna Strandh

ABSTRACT

Title: Intellectual capital – a trend?

Date: 2012-05-30

University: Södertörn University, Stockholm, Sweden

Institute: School of Business Studies

Authors: Camilla Bergensand and Anna Strandh

Advisor: Cheick Wagué

Purpose: The purpose of this study is to analyze the development of the intellectual capital in knowledge-based company's annual reports and explore which factors and circumstances that can affect this development. In order to see how the demand is for information about intellectual capital in annual reports, its role in acquisitions and valuation of companies is examined.

Method: This study is based on a qualitative method with a deductive approach. The empirical data has been gathered through interviews with two researchers, one auditor and two managers for valuation and acquisition. There have also been examinations of five knowledge-based company's annual reports.

Conclusions: The view of intellectual capital has developed to some extent since corporations are increasingly recognizing the importance of maintaining and developing its human capital. For the intellectual capital to be viewed in a clearer way in the financial reports it is required that in the future higher instances give companies the adequate advice in how to do so.

Keywords: intellectual capital, human capital, knowledge-based companies, structural capital, knowledge-based economy, financial reports

SAMMANFATTNING

Titel: Intellektuellt kapital – en trend?

Datum: 2012-05-30

Författare: Camilla Bergensand och Anna Strandh

Handledare: Cheick Wagué

Problem: Utvecklingen i världen går mot en allt mer kunskapsinriktad ekonomi där den immateriella tillgången intellektuellt kapital blir viktigare bland företag. De redovisningsprinciper som finns idag baseras på principer från så tidigt som 1400-talet då man ville bokföra transaktioner för in- och utbetalningar av pengar. Principerna modifierades något under den industriella revolutionen för att man skulle kunna sätta upp materiella ting som tillgångar. När man nu går in en ny revolution, den mänskliga, hur är synen på det intellektuella kapitalet och hur redovisas kapitalet som inte får ske i företagens balans- och resultaträkning.

Syfte: Studiens syfte är att studera vad som skett med utvecklingen av intellektuellt kapital i kunskapsföretagens årsredovisningar och undersöka vilka faktorer och omständigheter som påverkar utvecklingen. För att se på hur efterfrågan ser ut på information om det intellektuella kapital granskas även dess roll vid förvärv och värdering av företag.

Teori: Studiens teoretiska referensram tar först upp centrala begrepp i studien såsom kunskapsföretag samt tar upp ett antal modeller som föreslår olika sätt att visa företagens intellektuella kapital i siffror. Till sist presenteras tidigare forskning inom ämnet som kommer användas i analysen.

Metod: Valet av metod för denna studie är kvalitativ och ansatsen är deduktiv. Empirin har tagits fram genom flertalet intervjuer med forskare och revisorer samt genom granskning av fem kunskapsintensiva företags årsredovisningar.

Slutsats: Synen på intellektuellt kapital har utvecklats i viss utsträckning då företag är alltmer medvetna om vikten av att behålla och utveckla sitt humankapital. För att det intellektuella kapitalet på ett tydligare sätt ska åskådas i de finansiella rapporterna krävs det i framtiden att högre instanser ger företag rekommendationer för hur de ska gå tillväga.

Nyckelord: Intellektuellt kapital, humankapital, kunskapsföretag, strukturkapital, kunskapsekonomi, årsredovisningar

Innehållsförteckning

1. INLEDNING 1
1.1 BAKGRUND 1
1.2 PROBLEMDISKUSSION 2
1.3 PROBLEMFORMULERING 3
1.4 SYFTE 3
1.5 AVGRÄNSNING 3
1.6 DISPOSITION 4

2. TEORETISK REFERENSRAM 5
2.1 DEFINITIONSAVSNITT 5
2.1.1 Kunskapsföretag och kunskapsintensiva företag 5
2.1.2 Intellektuellt kapital 6
2.1.3 Immateriell tillgång 6
2.1.4 Redovisning av en immateriell tillgång 7
2.1.5 Värdering av en immateriell tillgång 7
2.2 MODELLER 8
2.2.1 Intressentmodellen 8
2.2.2 Skandianavigatorn 9
2.2.3 Jan-Erik Gröjer och Ulf Johansons modell för anställda på balansräkningen 10
2.2.4 Konradmodellen 13
2.2.5 Problem som uppstått med befintliga modeller 15
2.3 INTELLEKTUELLT KAPITAL I SVERIGE 17
2.4 TIDIGARE FORSKNING 18
2.4.1 Vikten av att det intellektuella kapitalet mäts och syns i rapporter 18
2.4.2 Intellektuella kapitalets olika faser 19

3. METOD 22
3.1 Val av ämne 22
3.2 Vetenskaplig ansats 22
3.3 Urval 23
3.4 Tillvägagångssätt 23
3.5 Validitet 24
3.6 Reliabilitet 25
3.7 Källkritik 25

4. EMPIRI 27
4.1 ÅRSREDOVISNINGAR 27
4.1.1 Sweco år 2000 27
4.1.2 Sweco år 2010 29
4.1.3 PWC år 1999/2000 30
4.1.4 PWC år 2009/2010 32
4.1.5 Manpower år 2000 33
4.1.6 Manpower år 2010 34
4.1.7 EDB år 2000 35
4.1.8 EDB år 2010 35
4.1.9 Skandia år 2000 36
4.1.10 Skandia år 2010 38
4.2 INTERVJU MED REVISOR 39
4.2.1 Intervju med Daniel Forsgren på Grant Thornton 24 maj 2012 39
4.3 INTERVJU MED FÖRETAGSMÄKLARE 41
4.3.1 Telefonintervju med Simon Bruvoll på KPMG 29 maj 2012 41

4.3.2 Telefonintervju med Ove Strand på Sveriges Företagsmäklares Riksförbund 28 maj 2012 43
4.4 INTERVJU MED FORSKARE 44
4.4.1 Telefonintervju med Karl-Erik Sveiby 10 maj 2012 44
4.4.2 Telefonintervju med Leif Edvinsson 11 maj 2012 46

5. ANALYS 49
5.1 Granskning av årsredovisningar 49
5.2 Finns det ett ökat intresse för intellektuellt kapital och humankapital? 51
5.3 Bristande information 51
5.4 Intressenter 53
5.5 Intellektuellt kapital ur ett värderingsperspektiv 54
5.6 Utvecklingen av intellektuellt kapital och humankapital under senare år 55

6. AVSLUTANDE DISKUSSION 56
6.1 Metodkritik 56
6.2 Slutsats 57
6.3 Förslag till vidare forskning 59

7. REFERENSLISTA 60

1. INLEDNING

I detta inledande kapitel redogörs det kort för begreppet intellektuellt kapital och kopplingen den har till kunskapsekonomin. Vidare följer problemformulering, syfte samt avgränsning.

1.1 BAKGRUND

Under 90-talet så var begreppet intellektuellt kapital ett omtalat ämne som flitigt diskuterades i redovisningssammanhang. Enligt Edvinsson och Malone (1998) kan det intellektuella kapitalet definieras som skillnaden mellan marknadsvärdet och det bokförda värdet. Det intellektuella kapitalet byggs upp av humankapital och strukturkapital. Humankapitalet, som inte kan ägas av företaget, är kombinationen av kunskap, skicklighet, innovativ förmåga samt förmågan hos enskilda anställda i företaget att utföra sina uppgifter. Det är till skillnad från strukturkapitalet som enligt Edvinsson (2002) kan ägas av företaget och är det kapital som är bundet hos kunder, processer, databaser, varumärken och IT-system.

I kunskapsekonomins centrum finns konceptet om det immateriella värdets betydelse. Edvinsson (2002) hävdar att faktumet är att konkurrensfördelar har skiftats från att vara synliga till att vara osynliga, från att vara fysiska till immateriella. I denna nya ekonomi förändras företag enligt Edvinsson och Malone (1998) i takt med att fördelar, såsom styrka och storlek, numera är av mindre betydelse, medan fördelar som begåvning, kontakter och snabbhet innehar en allt större roll. Ett lysande exempel på detta enligt Edvinsson och Malone (1998) är mjukvarujätten Microsoft som redan år 1998 hade en omsättning på aktier som låg på tjugo gånger dess bokförda värde. För Microsoft innebar det att 90 procent av företagets tillgångar var av immateriell natur. Detta är inte så förvånansvärt med tanke på att det är arbetskraften som skapat de stora byggstenarna i företaget i form av bland annat programvarukoder.

Enligt Edvinsson och Malone (1998) utvecklade ett svenskt företag på denna tid en egen modell för att mäta, utvärdera och redovisa företagets andel av intellektuellt kapital. Företaget var Skandia som år 1995 tog fram Skandia Navigatorn som ett instrument för att mäta det intellektuella kapitalet i företaget.

Men hur återspeglas de värden som skiljer sig från det bokförda värdet i ett företags finansiella rapport? Hansson och Andersson (1999) skriver att till skillnad från industriföretag som ofta har stora materiella tillgångar som återspeglas i balansräkningen så har tjänsteföretag ofta små anläggningstillgångar. Tjänsteföretag kan därför ha stora dolda värden beroende på relativt små materiella tillgångar vilket i sin tur inte ger en korrekt bild av verkligheten. De dolda värdena hamnar oftast under posten goodwill förutsatt att den immateriella tillgången är förvärvad, då internt upparbetade goodwill inte får redovisas. Denna goodwill post blir enligt Edvinsson och Malone (1998) stor i ett företag med hög andel immateriella tillgångar. Problemet för ett kunskapsbaserat företag blir att redovisningssystemet egentligen inte fångar upp något verkligt värde. Vilket försvårar förståelsen för företagets kärnvärde, det intellektuella kapitalet.

1.2 PROBLEMDISKUSSION

Utvecklingen i världen går mot en alltmer kunskapsinriktad ekonomi. Speciellt i Sverige har företag fortsatt gå mot en mer kunskapsintensiv industri och landet är för tillfället högst rankad som den ledande kunskapsekonomin i den senaste indexmätningen av Världsbanken[1].

Trots denna utveckling från industriföretag till kunskapsföretag, har redovisningsprinciper och metoder inte förändrats i samma takt. Enligt Johanson och Skoog (2000) är redovisningsprinciperna i stor del densamma som de principer som ursprungligen härstammar från 1400-talet. På den tiden bokförde man endast transaktioner för in- och utbetalningar, vilket gör att de principer som finns idag inte gör det möjligt att kunna föra in kunskapsföretagens tillgångar i balansräkningen. Likaså blir värderingen av dessa företag annorlunda då man tidigare värderat materiella ting och nu går över till att företagen har en stor del, eller endast, immateriella ting. Hur ska experter då gå tillväga för att värdera ett företag och dess dolda värde i form av intellektuellt kapital vid förvärv, och har det intellektuella kapitalet lika stor betydelse som materiella ting?

Ur ett företagsekonomiskt perspektiv har detta lett till nedanstående problemformulering.

[1] http://info.worldbank.org

1.3 PROBLEMFORMULERING

Vad har skett i synen på intellektuellt kapital?

- Vilka faktorer/omständigheter ligger bakom ökningen/minskningen för intresset av intellektuellt kapital?
- Vilken roll har det intellektuella kapitalet vid företagsvärdering?
- Hur åskådliggörs intellektuellt kapital i kunskapsintensiva företags årsredovisningar år 2010 jämfört med år 2000?

1.4 SYFTE

Syftet med denna uppsats är att studera vad som skett med utvecklingen av det intellektuella kapitalet i årsredovisningar från år 2000 och 2010, samt undersöka vilka faktorer och omständigheter som påverkar denna utveckling. Ur ett intressentperspektiv granskas även det intellektuella kapitalets roll vid förvärv och värdering av företag.

1.5 AVGRÄNSNING

Studien har avgränsats till att främst fokusera på det intellektuella kapitalets huvudkomponent humankapitalet och till viss utsträckning strukturkapitalet. Intervjuer har skett med en revisor från Grant Thornton samt företagsmäklare från KPMG och Sveriges Företagsmäklares Riksförbund. Intervjuer har även skett med två forskare inom intellektuellt kapital och personalekonomi. PWC, Sweco, Skandia, EDB samt Manpower är de kunskapsföretag som observerats genom årsredovisningar från åren 2000 och 2010.

1.6 DISPOSITION

Kapitel 2 – Teoretisk referensram

Här förklaras ingående studiens väsentliga teorier och modeller. Samt ges förklaringar av ett antal centrala begrepp för studien.

Kapitel 3 – Metod

Metodkapitlet presenterar studiens ansats, val av metod, tillvägagångssätt samt en diskussion av validitet och reliabilitet.

Kapitel 4 – Empiri

Här visas studiens insamlade data i form av intervjuer från både forskare och näringslivet samt material från årsredovisningar.

Kapitel 5 – Analys

Kapitlet har en diskussion av insamlat resultat som binds ihop med teorierna i avsnittet teoretisk referensram.

Kapitel 6 – Slutsats, diskussion

Här diskuteras metodkritik, en genomgång av studiens framtagna slutsatser som ger svar på studiens frågeställning och förslag till vidare forskning.

Kapitel 7 – Referenslista

Detta kapitel visar en förteckning över studiens använda litteratur samt andra källor som nyttjats i denna studie.

2. TEORETISK REFERENSRAM

I teoretisk referensram förklaras grundläggande begrepp för studien samt så presenteras de modeller som empirin kommer att knytas samman med i analysen.

2.1 DEFINITIONSAVSNITT

2.1.1 Kunskapsföretag och kunskapsintensiva företag

Enligt Sveiby et al. (1990) är kunskapsföretag en speciell typ av tjänsteföretag. Det är företag som använder sina anställdas kunskaper och kompetenser och som skräddarsyr sin tjänst eller vara efter vad kunden efterfrågar. Exempel på kunskapsföretag är reklambyråer, advokatbyråer och revisionsbyråer. Kännetecken hos just dessa företag är högutbildad personal och att man löser komplexa problem som inte är den andra lik. Företagens produktion kan därför inte vara standardiserad och måste därför vara kreativ i den meningen att personalen ska se nya möjligheter och utveckla lösningar på problemen. Detta gör att kunskapsföretag är starkt individberoende. FoU-avdelningen på ett stort företag som inte betecknas vara kunskapsföretag kan istället vara en "kunskapsorganisation".

De företag som är högteknologiska, har personal som besitter hög kompetens men som tillverkar produkter som man kan identifiera sig med, exempelvis Ericsson, går inte under kategorin kunskapsföretag hävdar Sveiby et al. (1990). Det beror på att den största delen av deras kunskap inte finns i form av "lös" individbunden kompetens utan i andra faktorer så som lång historia, erfarenheter, finansiell styrka, uppbyggda nätverk och relationer med kunder och leverantörer. Dessa företag klassas istället som kunskapsintensiva.

2.1.2 Intellektuellt kapital

Enligt Edvinsson och Malone (1998) är det intellektuella kapitalet skillnaden mellan företagets marknadsvärde och det bokförda värdet och består av följande två delar:

Humankapital
+ Strukturkapital
= Intellektuellt kapital

Edvinsson och Malone (1998) hävdar att humankapital är kombinationen av kunskap, skicklighet, innovativ förmåga samt förmågan hos företagets enskilda anställda att utföra sina aktuella uppgifter. Detta är ett kapital som inte kan ägas av företaget. Strukturkapital däremot är allt från hårdvara till organisationsstrukturer, patent, varumärken och all annan organisationskapacitet som stödjer de anställda i deras produktivitet. Strukturkapitalet kan ägas och därmed göras transaktioner med. I denna sorts kapital ingår även kundkapitalet vilket utgör relationerna som utvecklats med nyckelkunder.

2.1.3 Immateriell tillgång

Enligt International Accounting Standards (IAS) 38 är en tillgång en resurs som företaget har kontroll över som till följd av en händelse och som i framtiden kommer ge ekonomiska fördelar. En immateriell tillgång har utöver dessa två egenskaper ett krav på sig att vara identifierbar då det är en icke monetär tillgång utan någon fysisk form.

Med identifierbar menar man enligt IAS 38 att den antingen skall vara avskiljbar, det vill säga att man skall kunna sälja överlåta, hyra ut den eller byta den eller att tillgången uppkommer ur avtalsenliga eller juridiska rättigheter. Kontroll har företaget om tillgångens framtida ekonomiska fördelar kan garanteras tillkomma företaget och att andras möjligheter att få del av dessa är begränsad, ofta genom juridiska rättigheter. Ekonomiska fördelar kan vara intäkter eller kostnadsbesparingar.

2.1.4 Redovisning av en immateriell tillgång

Enligt IAS 38 ska en tillgång som uppfyller kraven för immateriella tillgångar (se ovan) endast redovisas i finansiella rapporter om det är sannolikt att de ekonomiska fördelarna kommer tillfalla företaget och att man kan beräkna tillgångens anskaffningsvärde på ett tillförlitligt sätt. Företaget bedömer sannolikheten genom rimliga och väl underbyggda antaganden och gör samtidigt en bedömning om hur säkra de är att kunna hänföras till användningen av tillgången.

Sundgren et al. (2009) hävdar att flera typer av immateriella tillgångar inte uppfyller grundkriterierna för att kunna redovisas, bland dessa är det mest typiska exemplet humankapital eller intellektuellt kapital. Det uppfyller kravet om framtida ekonomiska fördelar då personalen och dess kunskaper med stor säkerhet kommer att ge ett ekonomiskt utbyte, men företaget har inte kontroll över personalen då de i de flest fall kan sluta när som helst. Sundgren et al. (2009) skriver att enligt IAS 38 p.15 framgår det av normbildaren att företagets kontroll över personalen är för svag för att kunna redovisas i balansräkningen. Bara om det finns juridiska rättigheter som utesluter andra att använda personalen och dess kunskap kan man ta med dessa värden i balansräkningen. Detta betyder att utgifter för personalutbildning, internt upparbetade varumärken, kundregister, utgivningsrätter med andra inte kan tas upp i balansräkningen.

2.1.5 Värdering av en immateriell tillgång

Sundgren et al. (2009) hävdar att principen vid det första redovisningstillfället av en immateriell tillgång är att värdering sker enligt anskaffningsvärdet. På liknande sätt som för andra anläggningstillgångar så är anskaffningsvärdet kostnaden för den immateriella tillgången samt eventuella kostnader som uppkommer vid köpet. När en längre kredittid uppkommer kan en räntedel utgå i köpeskillingen vilken i överensstämmelse med god redovisningssed hänförs som en räntekostnad i redovisningen.

Enligt Sundgren et al. (2009) kan värderingen efter första redovisningstillfället ske enligt två metoder:

1) *Anskaffningsvärdemetoden:* innebär tillämpning av en normal avskrivningsplan som anpassas utefter tillgångens nyttjandeperiod eller produktionsberoende. Avskrivningar

för immateriell tillgång kan vara degressiva eller linjära, dock är den mest dominerande avskrivningen för immateriella tillgångar linjär på grund av formuleringen som används i IAS 38 p. 97. Om det finns ett restvärde för tillgången som överstiger redovisat värde så bör ingen avskrivning ske enligt IAS 38 p.103.

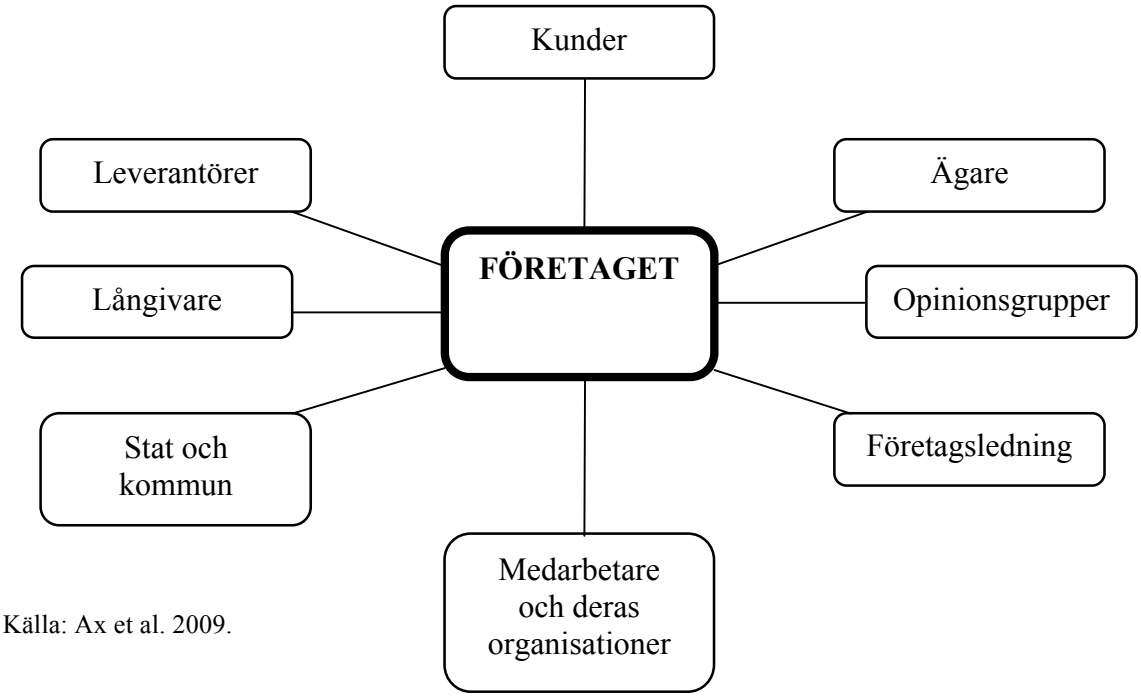
2) *Omvärderingsmetoden:* med denna metod värderas tillgången regelbundet till omvärderat belopp som är detsamma som verkligt värde. Användningen av metoden är beroende av att det finns en aktiv marknad för tillgången, vilket i praktiken gör att den inte används så mycket för immateriella tillgångar.

2.2 MODELLER

2.2.1 Intressentmodellen

Denna modell har enligt Ax et al. (2009) sitt ursprung i det öppna systemsynsättet som menar att företag har förbindelser och relationer till sin omgivning. Intressentmodellen bygger på att företag strävar efter att uppnå ett jämviktsförhållande till sin omgivning. Som modellen nedan visar har varje företag ett antal intressenter som de har ett beroendeförhållande till.

Figur 1. Intressentmodellen



Källa: Ax et al. 2009.

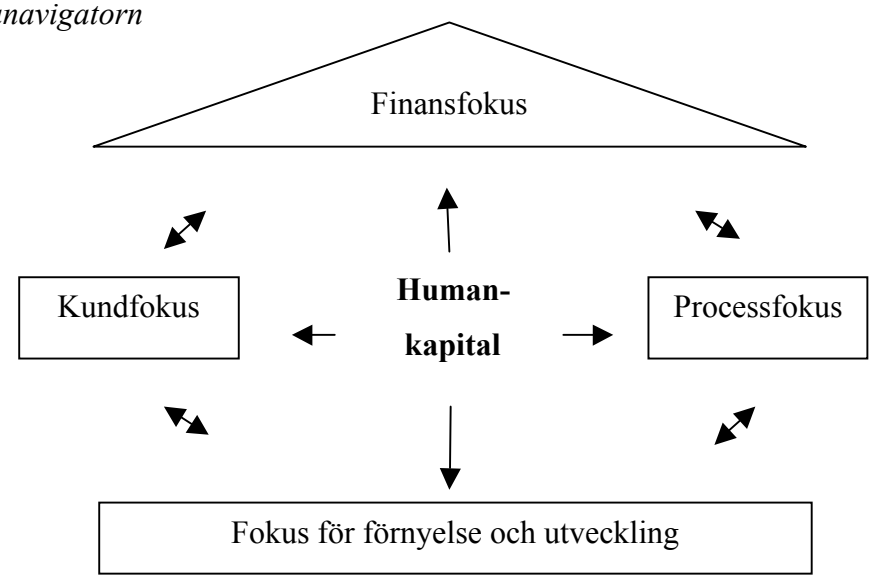
Ax et al. (2009) hävdar att figuren åskådliggör det beroendeförhållande som finns mellan företaget och intressenterna, där båda parterna är beroende av varandra. Intressenterna är beroende av de belöningar som företaget ger i form av utdelningar, skatter, lön och företaget

är beroende av det kapital, betalningar, arbete och varor som intressenterna tillhandahåller som bidrag till företaget. Enligt denna modell är det företagets mål att sträva efter att tillgodose intressenternas krav. Detta bildar en kompromiss mellan de olika intressenternas krav där det inte är ovanligt att dessa krav hamnar i konflikt med varandra och företaget då inte kan uppfylla dem helt och hållet. Företagsledningen hamnar då i en kompromissituation mellan intressentkraven för att säkra företagets överlevnadsförmåga och utveckling. Situationen behandlas genom att vid olika tillfällen tillgodose samtliga intressenters krav då dessa inte kan uppfyllas samtidigt. Stabilitet i företaget skapas på detta sätt då kraven inte uppfattas som motstridiga och ouppnåeliga utan istället kan verksamheten sträva att uppnå vissa av kraven långsiktigt.

2.2.2 Skandianavigatorn

Enligt Edvinsson och Malone (1998) gavs världens första offentliga årsredovisning som inkluderade intellektuellt kapital ut som ett supplement till den finansiella redovisningen av Skandia år 1994. Modellen namngavs som Skandianavigatorn och utvecklades av Leif Edvinsson som var dåvarande direktör för det intellektuella kapitalet hos Skandia. Modellen består av fem så kallade fokuseringsområden som kan beskådas i nedanstående figur:

Figur 2. Skandianavigatorn



Källa: Edvinsson & Malone 1998.

- *Finansfokus*: Är företagets förflutna, var företaget befann sig vid en viss tidpunkt. Här ligger fokusen på balansräkningen tillsammans med andra mått som visar prestation, snabbhet och kvalitet.
- *Kundfokus och processfokus*: Är de nuvarande företagsaktiviteter, där kundfokus mäter en särskild typ av intellektuellt kapital och processfokus är en del av det större måttet i strukturkapital.
- *Fokus för förnyelse och utveckling:* Denna är den andra delen av strukturkapitalet och inriktar sig på att mäta hur företagsplaneringen ser ut inför framtiden i områden som personalutbildning, produktutveckling med mera. Fokus ligger även på företagets förmåga att kunna överge allt krympande marknader och att istället rikta sig till det affärsområdet som företaget troligen kommer att arbeta med i framtiden.
- *Humanfokus:* Fokuserar på personalens kompetens och förmåga tillsammans med det som företaget bidrar med för att behålla samt förnya dessa färdigheter. Företaget kan även ta hjälp av experter utifrån för att förvalta färdigheterna.

2.2.3 Jan-Erik Gröjer och Ulf Johansons modell för anställda på balansräkningen

Gröjer och Johanson (1996) skriver i sin bok ”*Personalekonomisk redovisning och kalkylering*” så som namnet antyder om personalekonomi, vilket de definierar som hushållning med mänskliga resurser. Syftet med boken är att visa hur man kan se olika kostnader och intäkter som berörs av personalen i kalkyler och redovisning. Enligt Gröjer och Johanson är redovisningen av mänskliga resurser ett synsätt snarare än att vara en särskild teknik och delar upp begreppet i två skolor:

1. personalredovisningsskolan, som handlar om att kalkylera, budgetera och redovisa kostnader och intäkter som kan hänföras till företagets anställda.
2. personalvärderingsskolan, vilken handlar om värderingen av en anställd eller en befattning.

Den modell som kommer förklaras nedan tillhör personalredovisningsskolan då den kommer behandla Gröjer och Johansons förslag till hur man skall kunna föra in personalens kostnader och intäkter på balansräkningen. Gröjer och Johansons (1996) modell bygger på tre förutsättningar;

etablerade redovisningsprinciper, personalresultaträkningens begreppsindelning samt företagets skyldighet gentemot de anställda som löneskuld.

Löneskuld och arbetsfordran

Gröjer har tidigare utvecklat en balansräkning där senaste årets lönesumma inklusive sociala kostnader definieras som kortfristig löneskuld (Gröjer 1991, se Gröjer & Johanson 1996). Definitionen bygger enligt Gröjer och Johanson (1996) på antagandet att arbetsgivaren har en ekonomisk skyldighet till sina anställda. Löneskulden balanseras med en motsvarande arbetsfordran. Detta skulle påverka företagens soliditet, likviditet och räntabilitet på totalt kapital. Hur stor påverkan det skulle ge är beroende av hur personalintensivt företaget är.

Periodisering av rekryteringsutgifter

Enligt Gröjer och Johanson (1996) kan rekryteringsutgifter innehålla en hel del olika utgiftsposter. Man kan jämföra rekryteringsutgifternas olika poster med hemtagnings-, installations- och provdriftsutgifter för en maskin. I vissa fall kostnadsförs utgifterna direkt och i andra så aktiveras de som en del i maskintillgången. De rekryteringar som beräknas ha en varaktighet längre än tre år skulle aktiveras och utgifter för rekrytering av vikarier och korttidsanställda skulle därmed kunna kostnadsföras direkt. För att undvika en komplicerad bokföring skulle rekryteringsutgifterna helt eller delvis kunna bokföras med standardkostnader. Vid penningvärdeförändringar skulle dock en beräkning av schablonkostnader behöva göras varje år.

De aktiverade rekryteringsutgifterna skulle enligt Gröjer & Johanson (1996) skrivas av med den förväntade anställningstiden för den anställde, baserad på exempelvis den rådande personalomsättningen. Problemet med detta är dock att den verkliga personalomsättningen kan svänga kraftigt mellan åren vilket innebär att avskrivningarna kommer varieras och inte kommer behöva göras under vissa år. Detta kräver en komplicerad bokföring som skulle kunna bli enklare genom att företagen får välja mellan antingen en konstant avskrivningsmetod, exempelvis tio procent av anskaffningsvärdet, eller varierande avskrivningar på saldot på rekryteringstillgångskontot med hänsyn till verklig personalomsättning.

Gröjer och Johanson (1996) menar att man vid minskning av personal skall gör en nedskrivning av rekryteringstillgången vilket kan fastställas på ett schablonmässigt sätt genom att den motsvarar den relativa personalminskningen. I resultaträkningen kommer det finnas tre poster; rekryteringskostnader, avskrivningar/nedskrivningar och avvecklingskostnader. Den sista är med för att ge information och specifikation av avvecklingskostnaderna vid minskning av personal.

De nya posterna kommer enligt Gröjer och Johanson (1996) påverka resultatet och i vissa fall den redovisade skattekostnaden om förändringar sker i posterna. I balansräkningen syns en tillgång, rekryteringskapital, av typen anläggningstillgång då varaktigheten normalt är över ett år. Rekryteringskapitalet placeras mellan omsättningstillgångar och anläggningstillgångar för att särskilja postens speciella karaktär. Vid första bokföringsåret för en rekryteringstillgång kommer en obeskattad reserv uppstå av motsvarande storlek. Denna hanteras på samma sätt som övriga obeskattade reserver, det vill säga att 26,3 procent som latent skatt och 76,7 procent som bundet eget kapital.

Periodisering av frånvaroutgifter och utbildningsutgifter

Gröjer och Johanson (1996) skriver att frånvaroutgifter kan vara både direkta och indirekta. Direkta utgifter avser den ersättning som företaget betalar ut till den anställde vid frånvaro. Här ingår inte semesterersättning eftersom den klassificeras som produktionslön. De indirekta utgifterna är frånvaroadministration, vilket vanligen är lön. Det finns inget skäl att periodisera dessa utgifter enligt Gröjer och Johanson (1996) och de skall därför kostnadsföras direkt.

Gröjer och Johanson (1996) anser att man bör kunna periodisera och redovisa utbildningsutgifter på samma sätt som man redovisar rekryteringsutgifter. Den viktiga skillnaden som finns är den ekonomiska livslängden hos utgifterna, det vill säga varaktigheten hos utbildningseffekten. En del av den interna utbildningen som företaget har kommer sannolikt vara av kortsiktig natur, det vill säga mindre än tre år. Att avgöra vad som är kort- eller långsiktigt kan vara svårt då skillnaden dem emellan kan vara hårfin. Det mest okomplicerade sättet är att anta att alla utbildningar har en livslängd på tre år eller längre än tre år. Vid kortsiktig livslängd kostnadsförs utgifterna direkt och vid längre livslängd aktiveras utgifterna. Avskrivningstiden bör dock inte vara mer än fem år och vid minskning av personal ska utbildningsutgifterna skrivas ned i proportion till personalminskningen.

Balansräkningen skulle enligt Gröjer och Johanson (1996) vid tillämpning av denna modell få adderat följande poster: Arbetsfordran, rekryteringskapital, utbildningskapital på tillgångssidan. Löneskuld, rekryteringsskatteskuld, utbildningsskatteskuld, bundna reserver – rekrytering och bundna reserver – utbildning på skuldsidan.

2.2.4 Konradmodellen

Sveiby et al. (1989) skriver om intäktspersoner, även kallade debiterbara personer, konsulter eller kreativ personal, vilka är de personer som direkt är verksamma med företagets produktion. Det är de som planerar, producerar, bearbetar eller presenterar den produkt som kunden efterfrågar. Exempelvis kan det vara advokater på en advokatbyrå eller arkitekter på en arkitektbyrå. Man ska även ta med den personal som är involverad i arbetet med kunden men som kanske inte har huvudkompetensen/kunskapen. De som inte räknas in är de som har en stödjande funktion för företaget, det vill säga personal på ekonomi- och administrationsavdelningarna, i reception eller frilansare. För personal som har flera olika uppgifter hänför man den tid som avsätts för kundarbete och den tid som har använts för internt arbete. De som inte är intäktspersoner tillhör företagets strukturkapital. Alla i ett företag är värdefulla men det är den individuella kompetensen som utgör individkapitalet.

Redovisningsprinciperna som finns idag kan enligt Sveiby et al. (1989) ge fel signaler till intressenter till kunskapsföretag. Investeringar i utbildning, rekrytering och personalutveckling tas exempelvis upp som en kostnad i resultaträkningen istället för att tas upp som en tillgång i balansräkning då dessa kan ha en stor positiv påverkan på de anställdas individkapital. Andra händelser som kan ses påverka resultaträkningen positivt men inte personalens individkapital är exempelvis när en konferensresa ställs in. Det kan minska personalens motivation och därmed individkapitalet. Konradgruppen, bestående av sju personer från näringslivet, anser att man bör ta upp sex nyckeltal i årsredovisningen för att visa på personalens individkapital. De är som följande:

1. Utbildningsnivå

Utbildningsnivån i ett företag påverkar enligt Sveiby et al. (1989) bedömningen av individkapital och därmed företagets förmåga till fortsatt framgång. Den bör beskrivas så detaljerat som möjligt i årsredovisningen och man skall redovisa olika utbildningskategorier i

diagramform. Det gör det lätt att följa informationen över tiden och för att kunna bedöma det enskilda företaget eller med andra kunskapsföretag inom samma kunskapsområde.

2. Genomsnittligt antal år i yrket

Enligt Sveiby et al. (1989) är totala individkapitalet ett mått på hur kunniga företagets intäktspersoner är totalt sett medan individkapitalet per intäktsperson är ett mått på kunnigheten hos varje person. Det totala individkapitalet får man fram genom att addera varje intäktspersons år i yrket. När man sedan dividerar detta med genomsnittligt antal intäktspersoner får man fram nyckeltalet individkapital per intäktsperson.

3. Andel intäktspersoner i företaget

När alla intäktspersoner ställs i relation till samtliga anställda får man fram ytterligare ett nyckeltal enligt Sveiby et al. (1989) som bör redovisas i diagramform. Nyckeltalet visar intäktspersonalens vikt för företaget och kan vara användbart vid jämförelse med andra företag i samma bransch.

4. Utbildning = investering i kunskapskapital

Enligt Sveiby et al. (1989) bör utbildning i ett kunskapsföretag vara en tung investeringspost vilket det också ofta är då man är beroende av personalens kunskap och kompetens. Hela utbildningskostnaden syns dock inte i redovisningen då kunskapsinhämtning inte endast sker genom olika kurser utan även genom interaktioner och uppdrag med kunder och genom FoU-projekt. Den del som inte syns i redovisningen blir en del av strukturkapitalet. Det kan vara av värde för läsare att få se de senaste årens utbildningskostnader för direkta investeringar särredovisade i årsredovisningen, även om de inte alltid är så höga. Siffrorna bör ses i procent av omsättningen eller i antal utbildningsdagar per intäktsperson. I utbildningskostnaderna bör det ingå, förutom kursavgifter, även den tid som nedlagts och skall då bokföras till självkostnadspris i analogi med den redovisningspraxis som finns på andra områden, exempelvis för beräkning av lagervärden.

De företag med genomtänkta utbildningsprogram som är kopplade till företagets framtida verksamhetsinriktning inger enligt Sveiby et al. (1989) förtroende vilket gör att det är intressant för en läsare att få se en kort beskrivning av företagets utbildningspolicy.

5. Kategorisering efter kompetens

Då utbildningsnivå är ett generellt sätt att beskriva företagets intäktspersoner enligt Sveiby et al. (1989) bör man använda sig av ytterligare en klassificering, exempelvis vilken kompetens företaget har inom olika områden. I ett datakonsultföretag kan man visa hur många som har kompetens inom olika typer av system.

6. Kategorisering efter grad av kundansvar

Sveiby et al. (1989) skriver att det ofta finns en intern hierarki i kunskapsföretag som är uppbyggda efter den grad av totalt kundansvar de anställda har och att det ofta de anställda med totalansvar som företaget vill behålla och utveckla så långt som möjligt. På en reklambyrå med tre nivåer kan det exempelvis se ut så här:

1. De anställda som endast utför delar av ett projekt.
2. De som har ansvar för ett helt projekt
3. De anställda som har totalansvar för en viss kund.

2.2.5 Problem som uppstått med befintliga modeller

Ur vissa forskares och utövares perspektiv har förespråkare för olika metoder för att värdera intellektuellt kapital misslyckats. Enligt Mayo (2004, se Theeke 2005) beror det dels på att anställda som tidigare sagts inte passar in på den ekonomiska definitionen av tillgångar och att forskare vill att de som förespråkar en viss metod skall kunna uppvisa två saker:

1. de måste visa hur deras teori fungerar och hur den passar med andra kända och accepterade teorier.
2. de ska förklara hur man mäter begreppen eller koncepten av deras teori. Detta är ett viktigt och grundläggande krav i och med om man inte kan mäta värdet på humankapitalet så är det inte möjligt att visa vad just det värdet påverkar.

Förespråkare för intellektuellt kapital som en tillgång har misslyckats då chefer som inte arbetar inom Human Resource, exempelvis inom finans eller redovisning inte har accepterat de förslag som finns för mätning. Enligt Kieso et al. (2003, se Theeke 2005) förstår dock dessa chefer vikten av intellektuellt kapital men att de inte är övertygade om de modeller som finns passar in i det vanliga redovisningssystemet. Det beror på att de föreslagna redovisningsprocesserna för intellektuellt kapital är för annorlunda än andra värderingstekniker för tillgångar samt att mänskliga tillgångar återigen inte uppfyller två

kriterier som krävs av en tillgång. Sveiby (1995) skrev att redovisningen kunde kännas meningslös för vissa företagsledningar på grund av att de inte förstod nyttan med den, det saknades information om hur man kunde använda den. Samma sak gällde för finansanalytiker som endast bläddrade förbi sidor om intellektuellt kapital i och med okunnighet. Bristen på användning i publika rapporter kunde även bero på att de nyckeltal man kom fram till kunde avslöja för mycket om företagets externa och interna struktur. Enligt Mirvis och Macy (1976) och Guthrie och Murthy (2009) fanns det fler problem med metoderna, däribland deras validitet och reliabilitet. Kritiska problem finns i att man bland annat inte kan dra slutsatsen att metoderna visar en rättvis bild av företagets mänskliga resurser.

Steen et al. (2011) hävdar att den största fokusen kring intellektuellt kapital handlar just om problemen med mätning. Kieso et al. (2003, se Theeke 2005) menar att den faktiska eller ens marginella flöde av resultat som kan hänföras till otydligt uppmätta intellektuella värden är så svagt att revisorer och andra yrkesutövare är ovilliga att rapportera eller ens acceptera dessa värden som tillgångar. Johanson och Johrén (2011) menar att det finns problem när man ska definiera vissa begrepp, exempelvis vad som ska betraktas som utbildning och kompetensutveckling.

1973 togs många av dessa problem upp av Report of the committee on Human Resource Accounting (1973) som påpekade på vidare forskning inom vissa områden:
1, för att utveckla giltiga och tillförlitliga metoder för att mäta de kostnader och värden som tillkommer människor i organisationer.
2, för att utveckla operativa system för redovisning av kostnader och värden för mänskliga resurser.
3, för att studera den kognitiva och beteendemässiga effekterna av Human Resource accounting.

Efter en omfattande utredning av International Accounting Standards Committee beslöt man 1998 att man inte skulle väcka förslag om att förändra kriterierna för en tillgång i balansräkningen. Detta sades vara på grund av rädsla för att man skulle ”blåsa upp” balansräkningen om företaget skulle bli finansiellt svagt. Enligt Johanson och Johrén (2011) var ytterligare skäl att man saknade tillförlitliga metoder för värdering och svårigheten att särskilja en icke materiell tillgång från övriga tillgångar. .

Några av de senare forskarna däribland Thomas Stewart, förespråkar rapportering av humankapital som tillgång men som även de har misslyckats med att få sina modeller accepterade på grund av de inte utformat en acceptabel mätningsmetod. Att skillnaden mellan ett företags bokförda värde och marknadsvärde skulle bero på att man inte rapporterat intellektuellt kapital ifrågasätts av att aktiemarknaden devalverade i början av detta sekel. Sakkunniga inom personaladministration anammade det Thomas Stewart och andra författare försökte förmedla, vilket forskare inom finansiering och bokföring inte gjorde. Theeke (2005) menar därmed att forskningen om intellektuellt kapital och redovisning är där den var år 1997. Johanson och Skoog (2000) anger Roslender och Dyson som två forskare som anser att ämnet är intressant men att det inte fått en spridning på grund av för komplicerade modeller för praktiker och därför kört in i en återvändsgränd. Gröjer och Johanson (1996) skrev att forskningen i ämnet bara har börjat och att en ökning av allt mer kunskapsföretag kommer medföra att behovet att på något sätt kunna redovisa det intellektuella kapitalet i balansräkningar kommer att öka.

2.3 INTELLEKTUELLT KAPITAL I SVERIGE

Enligt Guthrie och Murthy (2009) har fokusen gått från att försöka få anställda på balansräkningen för att istället mäta och rapportera de olika kompetenser som finns i det intellektuella kapitalet (HCA - Human competence accounting). 1998 skrev Gröjer och Johanson (1998, se Guthrie & Murthy 2009) att HCA användes omfattande i Sverige vilket de ansåg berodde på bland annat att konceptet fångades upp av akademiker och konsulter och att det användes som ett förändringsinstrument på den reglerade svenska marknaden.

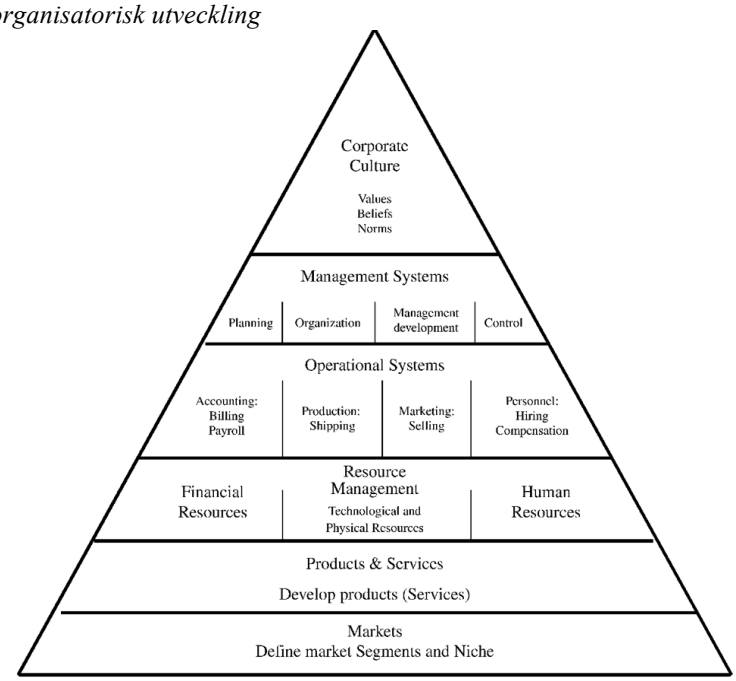
Johanson och Skoog (2000) hävdar att chefer, personalavdelningar, företagshälsovård och fackföreningar i Sverige har under 80- och 90-talet frekvent använt sig av personalekonomiska kalkyleringar medan ekonomer, chefer, politiker och fackföreningar använt sig mindre av personalekonomisk redovisning i resultaträkningar och ingenting alls i balansräkningar. Enligt Johanson och Johrén (2011) har många svenska organisationer sedan 1990-talet prövat på att göra personalekonomiska bokslut vilket ökades 1991 då riksdagen sade att man ville införa en lag för personalekonomisk redovisning. Förslaget förkastades dock senare.

2.4 TIDIGARE FORSKNING

2.4.1 Vikten av att det intellektuella kapitalet mäts och syns i rapporter

Flamholtz (2009) skriver om sex faktorer som alla påverkar den finansiella prestationen hos företag men där några påverkar mer än andra. Enligt modellen nedan över organisatoriska utvecklingsfaktorer är topp tre (som alltså har störst påverkan på framgången) ”corporate culture”, ”management systems” och ”operational systems”. Samtliga dessa tre delar innehåller någon form av intellektuellt kapital och har stora betydelser för företags ekonomiska framgång, men som inte finns att se på traditionella balansräkningar. Dessa osynliga intellektuella tillgångar är endast synliga för dem som är välbekanta med organisationers alla funktioner och hur de fungerar.

Figur 3. Pyramid över organisatorisk utveckling



Källa: Flamholtz 2009.

I och med att intellektuellt kapital inte uppfyller alla krav kan de inte vara med i balansräkningen som enligt Johanson och Skoog (2000) går efter gamla principer från 1400-talet då man ville hålla koll på den ökade transaktioner av köp och försäljning och på in- och utlåningen av pengar. Modeller har utarbetats av flera forskare för att mäta och redovisa detta dolda värde som kan vara mycket stort hos kunskapsföretag.

Theeke (2005) skriver att det finns flera olika skäl till varför det är viktigt att man ska rapportera det intellektuella värdet i årsredovisningar. Dels skulle det öka öppenheten för att

man låter insiderinformation även bli tillgängligt för outsiders, men också för att man vet att summan av tillgångar i ett företag blir undervärderat i och med att man inte kan rapportera intellektuellt kapital. Theeke (2005) skriver att redovisning av intellektuellt kapital kan resultera i bättre behandling av anställda och ökad status hos de som arbetar med Human Resources. Även Flamholtz anser att rapportering kan leda i nytt sätt att tänka och behandla anställda:

> *"At present, the management of human resources in organizations is less effective than it might be because it lacks a unifying framework to guide it. Managers have neither a valid criterion to guide decisions affecting people nor a methodology for assessing the anticipated or actual consequences of such decisions…"* (Flamholtz 1971, se Report of the Committee 1973, s. 179)

Flamholtz, Bullen och Hua (2002) hävdar att även företagsledningen kan använda personalekonomi i sitt dagliga arbete, i beslutsfattningar. Man kan få fram siffror som är mycket användbara vid hantering av uppsägningar och nedskärningar för att se effekter av dessa långsiktigt och gömda kostnader. Personalekonomin tre stora användningsområden internt: den kan ge numerisk information om kostanden och värdet av människor som företagets resurser, fungera som ett analytiskt ramverk för att underlätta beslutsfattande och för att motivera beslutsfattare att använda sig av ett human resource perspektiv.

Brummet et al. (1968) skriver att mätningar av intellektuellt kapital borde kunna bidra till att erkänna och fastställa problem. Trender i förhållandet mellan investeringar i intellektuellt kapital till totala tillgångar kan vara en användbar indikator för den framtida utvecklingen av företagets resultat. Det finns bevis för att det finns en korrelation mellan företagens lönsamhet och deras utgifter för förvärv, utbildning och bevarande av mänskliga resurser. Därmed är företag som har en hög investeringskvot i intellektuellt kapital mer lönsamma än företag med låg investeringskvot som kan få en nedgång i vinst. Personalekonomi kan även vara användbart för att rapportera om vidtagna åtgärder och uppnådda resultat i förhållande till uppsatta syften och mål.

2.4.2 Det intellektuella kapitalets olika faser

Eric Flamholtz (2002), en av de ledande forskarna inom ämnet, har i en av sina forskningsartiklar redogjort för de fem faser som human resource accounting *(HRA)* gått igenom, från teori till praktik. Han beskriver att humankapitalets betydelse belystes redan på 1700-talet av Adam Smith. Enligt Guthrie och Murthy (2009) dröjde det dock fram till 1960-

talet innan de första försöken att redovisa humankapitalet utfördes. HRA är det engelska motsvarigheten för vad som benämns humankapitalsredovisning eller personalekonomi. De fem faser Flamholtz (2002) skriver om är:

1) *År 1960 – 1966:* Utveckling av det humana resurs perspektivet där människan ses som en viktig organisatorisk resurs. Roger Hermansson utvecklar en modell för att mäta värdet på de mänskliga resurserna i den externa redovisningen.

2) *1967-1970:* Begreppet HRA börjar användas under denna period och modeller för mätning utvecklas inom den akademiska grundforskningen. Forskare analyserar nackdelarna med att behandla personalkostnader som utgifter istället för tillgångar. De drar slutsatsen att humankapitalsredovisningen i första hand är ett verktyg som ska användas av företagsledningen. Företagsledningen ska då använda sig av HRA för att kunna öka effektiviteten vid förvärv, utveckling, fördelning, underhåll samt vid nyttjande av de mänskliga resurserna. Under denna period gör man ett första försök att förena ett system i redovisningen med inslag av HRA. Detta sker i det publika aktiebolaget R.G. Barry Corporation.

3) *1971-1977:* Denna period kännetecknas av ett allt ökande intresse för HRA bland annat på grund av stora mängder publicerad forskning såväl som aktivt seminariearbete. Runtom i världen ökar forskningen kring ämnet bland annat i Västvärlden, Australien och Japan. Fokus ligger på empiriska undersökningar som pekar mot en koppling mellan HRA i de finansiella rapporterna och ett ändrat beslutsfattande till följd av den utökade informationen. Studier visar också att företag som använder sig av HRA anses av externa intressenter vara bättre förberedda inför framtiden än företag utan denna information. Dessutom pekar studierna på att HRA information statiskt sätt bidrar med bättre underlag för att förutse ett företags nettoresultat, än om informationen inte skulle finnas med. Under denna period fortsätter utvecklingen av metoder och modeller för att mäta och redovisa humana resurser och tillgångar.

4) *1977-1980:* Intresset för HRA minskar under detta skede. Enligt Flamholtz beror detta på att den relativt enkla delen av grundforskningen är fullbordad och att det nu återstor en alltmer komplex del att utforska inom HRA. Den fortsatta forskningen är nu beroende av några få kunniga forskare inom området och även av samarbetsvilliga

organisationer för att kunna fortsätta. Eftersom få forskare vid detta skede har färdigheterna som krävs samt kvalifikationerna för att kunna samarbeta med näringslivet, så resulterar detta i signifikant mindre ny forskning.

5) *1981 – 2002* En alltmer accepterad uppfattning från världens stora ekonomier att industriekonomin nu gradvis ändras till den postindustriella ekonomin där humankapital och intellektuella egenskaper är kärntillgångar. Detta bidrar till ett förnyat intresse för HRA där ny forskning nu uppdagas.

Guthrie och Murthy (2009) utförde en studie med en internationell jämförelse kring intresset av humankapital mellan perioden 1999-2008. Studien genomfördes genom att granska tio prominenta redovisningstidningar och där se hur många artiklar som fokuserade på ämnet under en tioårsperiod. Flest artiklar kring ämnet publicerades i Australasien och i Europa. Resultatet visade att det överlag fanns en ökning i forskningen kring humankapital. I synnerhet ses tendenserna för ett större intresse i utvecklingsländer samt i aktiebolag.

3. METOD

I avsnittet metod förklaras studiens ansats, metodval samt tillvägagångssätt. Här diskuteras även studiens validitet, reliabilitet, metodkritik samt källkritik.

3.1 Val av ämne

Författarna har läst programmet Ekonomie-kandidat på Södertörns högskola och valde under sista terminen inriktningen redovisning vilket var ett intressant ämne för båda. Att det blev en studie inom ämnet intellektuellt kapital var från början inte självklart. Emellertid efter en del diskussioner om möjliga uppsatsämnen drogs dock slutsatsen om att detta var det ämne som båda var överens om att vara intressant.

3.2 Vetenskaplig ansats

När man utför en studie finns det enligt Bryman och Bell (2003) två olika perspektiv att se på förhållandet mellan teori och forskning. Studier kan ha antingen en deduktiv eller induktiv ansats. Den deduktiva ansatsen utgår från hur verkligheten ser ut och härleder en hypotes som blir föremålet för den empiriska granskningen. Det vill säga att man utgår från teorier för att bilda hypoteser för att sedan samla in data och dra slutsatser om resultatet av de gjorda observationerna. Induktiv ansats betyder att man går åt ”motsatt riktning” och att resultatet av forskningen istället leder till nya teorier.

Denna studie utgår från befintliga teorier för att sedan dra slutsatser om inhämtad data vilket betyder att ansatsen är deduktiv.

Många författare inom metodfrågor brukar finna det hjälpsamt att skilja mellan kvalitativ och kvantitativ forskning. Layder (1993, se Bryman & Bell 2003) menar att ställningen hos denna skillnad dock är tvetydlig då vissa författare anser att det handlar om en grundläggande skillnad, medan andra inte längre tycker att det finns en skillnad eller att den till och med är falsk. Bryman och Bell (2003) skriver dock att det inte finns mycket bevis på att skillnaden minskar utan att den istället blivit viktigare och tydligare. Vidare skriver dem kort sagt att kvantitativ forskning är en strategi som huvudsakligen framhäver kvantifiering vid insamling

samt analysering av data medan kvalitativ forskningsstrategi istället har sin tonvikt vid ord och tolkning och därmed inte på kvantifiering under insamling och analys.

I detta fall är studien en kvalitativ forskning då texter och dokument tolkas med kvalitativa intervjuer till hjälp för att få en mer övergripande bild.

3.3 Urval

För att genomföra studiens intervjuer har olika personer kontaktas från näringslivet samt forskare som har goda insikter i ämnet. Bland de stora revisionsbyråerna som till en början kontaktats återfinns KPMG, Grant Thornton, Deloitte, PWC samt Ernst & Young. Samtliga har kontaktas via mail och telefon men endast intervju hos Grant Thornton och PWC har kunnat genomföras. Resterande företag har antigen avvikit eller så har lämplig person till intervjun inte varit tillgänglig.

De forskare som är verksamma inom ämnet och som har kontaktats för en intervju har varit Leif Edvinsson, Karl-Erik Sveiby, Erik Flamholtz, Birgitta Olsson samt Baruch Lev. Dessa valdes ut för att de ofta förekommit i olika publikationer, vilket tolkades på ett sådant sätt att de är välkända av andra forskare och att de har en stor insikt i ämnet. Intervju genomfördes med Leif Edvinsson samt Karl-Erik Sveiby då övriga forskare inte har varit svarat på intervjuförfrågan eller inte uppgav att de inte hade tiden.

Valet av företag var slumpmässig i den mening att författarna i kategorin kunskaps- eller kunskapsintensiva företag valt de företag som författarna först tänkt på. En del företag föll bort då dem inte hade tillgängliga årsredovisningar från året 2000.

3.4 Tillvägagångssätt

För att kunna besvara forskningsfrågorna har författarna granskat vetenskapliga artiklar och årsredovisningar. De vetenskapliga artiklarna har hämtats via Södertörns Högskolas databaser, JSTOR samt Emerald. Årsredovisningarna kommer från respektive företags hemsida och har granskats för att se om företagen tar upp något om deras humankapital.

Intervjuer har skett med en revisor på Grant Thornton, en företagsmäklare på KPMG, forskarna Leif Edvinsson och Karl-Erik Sveiby samt ordföranden på Sveriges Företagsmäklares Riksförbund. Intervjuerna anses vara centrala för att ta reda på hur intresset för intellektuellt kapital har utvecklats och vilka faktorer det beror på. Intervjuerna behandlade både humankapital och strukturkapital för att ge ett bredare perspektiv. Merriam (1994) hävdar att beslutet att välja intervju som huvudsaklig datainsamlingsmetod är grundat på ett övervägande av två aspekter: För det första den typ av information som studien kräver samt att intervjun bör vara det bästa sättet att få fram informationen på.

Till denna del av studien användes semistrukturerade intervjuer vilket enligt Merriam (1994) innebär att intervjuerna innehåller ett antal frågor som ska undersökas, men där varken ordalydelsen eller ordningsföljd bestäms i förväg.

Vid förfrågan om intervju hos de olika parterna erbjöds möjligheten att kunna genomföra intervjun antingen per telefon eller personligen. Detta för att så mycket som möjligt underlätta för den som intervjuades. I samband med förfrågningen fick de intervjuade via e-post ta del av frågeformuläret för att få tid att begrunda frågeställningarna innan intervjun utfördes. Till samtliga medverkande informerades det i förhand att samtalen kring frågorna skulle spelas in.

Intervjuerna har transkriberats och sedan sammanställts genom att ta med det som är väsentligt utifrån studiens syfte och problemformulering.

Vid intervjun med Grant Thornton drabbades författarna av tekniska problem som innebar att hela intervjun inte spelades in. Den del som inte blev inspelad skrevs ner från minnet och skickades sedan till respondenten för granskning. På så sätt fick respondenten möjlighet att redigera och lägg till det som ansågs saknades.

3.5 Validitet

Kvale och Brinkman (2009) menar att man i vanligt språk hänför sig validitet, det vill säga giltighet, till sanningen, riktigheten och styrkan i ett yttrande men inom samhällsvetenskapen har den enligt Pervin (1984, se Kvale & Brinkman 2009) kommit att gälla om en metod undersöker det den påstås undersöka. Att kontrollera och ifrågasätta är en viktig del av validiteten enligt Kvale och Brinkman (2009) – att forskaren anlägger en kritisk syn på sin

analys, presenterar sitt perspektiv på det undersökta ämnet och de kontroller som gjorts för att motverka selektiv perception och snedvriden tolkning.

För att kunna besvara studiens frågeställning används teorier samt modeller som är relevanta och som går att tillämpa inom området intellektuellt kapital. I de intervjufrågorna som ställs till företag och forskare återkopplas frågorna till teori, modeller samt studiens forskningsfrågor.

3.6 Reliabilitet

Enligt Kvale och Brinkman (2009) hänför sig reliabiliteten till forskningsresultatets konsistens och tillförlitlighet, om resultatet kan reproduceras vid andra tillfällen och av andra forskare.

För att studien ska hålla en så hög reliabilitet som möjligt har vi valt primära källor som huvudsaklig utgångspunkt för att besvara problemformuleringen och syftet. Dessa primära källor innefattar intervjuer av forskare som har lång erfarenhet av forskningen och utvecklingen av intellektuellt kapital. Intervjuerna utförs även ute på fältet hos revisionsbyråerna. Författarna till denna uppsats anser att dessa byråer har en särskild erfarenhet och inblick i många företags årsredovisningar vilket gör att de kan utläsa utvecklingen i årsredovisningars utformning samt hur intressenternas behov förändras över tiden. Som sekundära källor används artiklar från respekterade vetenskapliga tidskrifter som till exempel Journal of Human Resource Costing & Accounting vilket stärker undersökningens reliabilitet.

3.7 Källkritik

I denna studie har det använts en del äldre böcker och artiklar. För att öka tillförlitligheten har de äldre försökts kompletterats med nyare böcker och mer aktuella artiklar. För att få riktigt aktuell information intervjuades forskare, vilket kan anses som en trovärdig källa i och med deras yrke. För att få en så objektiv bild som möjligt har frågor inte ställts kring deras egna modeller. Intervjuer med revisor och företagsmäklarna gjordes för att utöver årsredovisningarna få en bild av hur det intellektuella kapitalet behandlas ur en praktisk synvinkel. Diskussioner kan ske kring huruvida de åsikter företagsmäklarna gav angående vikten av intellektuellt kapital vid värdering var generella. Även tolkningen av det

intellektuella kapitalets definition kan variera eftersom det inte finns någon allmän accepterad definition vilket kan påverka näringslivets svar.

De vetenskapliga artiklar som använts har främst kommit från Journal of Human Resources Costing and Accounting vilken är en välkänd tidskrift inom ämnet vilket ökar trovärdigheten hos artiklarna. Det kan dock diskuteras hur väl författarna har tolkat och översatt artiklarna korrekt då samtliga var på engelska vilket inte är någon av författarnas modersmål.

De böcker som använts är av forskare där en del har publicerats i tidskriften ovan vilket styrker deras trovärdighet. Även de standarder (IAS) som författarna hänvisar till under teoretisk referensram och immateriella tillgångar anses ha hög tillförlitlighet.

Årsredovisningarna är sekundära källor från företagens egna hemsidor. I och med att den information som man funnit i dessa om intellektuellt kapital inte innehåller några tal och är frivillig för företagen att dela med sig av finns risken att informationen skulle kunna vara förskönad vilket kan diskuteras.

4. EMPIRI

I detta avsnitt presenteras undersökningens empiri som samlats in för att besvara frågeställningen. Det är intervjuer med forskare och revisorer samt observationer av de fem kunskapsföretagens årsredovisningar.

4.1 ÅRSREDOVISNINGAR

Samtlig information i detta avsnitt om företagens humankapital är hämtade från respektive företags årsredovisningar. Informationen har omarbetats i den mån att författarna har försökt att behålla samma attityd som företagen visat kring sitt humankapital för att ge läsaren samma bild som författarna fått av företagens årsredovisningar.

De fem företagen är:
- Sweco, ett internationellt teknikkonsultföretag med tjänster inom bland annat arkitektur, byggkonstruktion, installation, infrastruktur och projektledning.
- PWC, ett revisionsbolag som utvecklar, säljer och genomför revision, redovisning och rådgivning inom det finansiella området.
- Manpower, ett bemanningsföretag som är världsledande inom uthyrning och rekrytering.
- EDB (idag heter koncernen Every), ett företag som erbjuder ett brett sortiment från IT-tjänster till konsulttjänster, systemintegration och centraliserad och decentraliserad drift av datorsystem.
- Skandia, en kundägd bank- och försäkringskoncern som erbjuder försäkringslösningar och långsiktigt sparande.

4.1.1 Sweco år 2000

Antal anställda: 2 202.
Sweco skrev att deras personal är den enda sanna tillgången i ett kunskapsbaserat företag. Att deras personal representerade företagets värde, varumärke och potential. De skrev att dem är en ledande pool av kunskap inom teknik, arkitektur och miljöledning där deras enskilda arkitekter och konsulter representerade navet i deras verksamhet, att det är deras enskilda personal som bygger upp affärsrelationer både internt och externt. Personalen omvandlade företagets samlade kompetens, erfarenheter och kreativitet till konkreta kundfördelar.

Sweco skrev att företagets framgång avgörs av kunskapen och attityden hos deras personal. Personalens kunskap erhölls genom många års utbildning och utvidgades och förbättrades genom personliga erfarenheter och ömsesidigt lärande. Sweco skrev att attityden för framgång formades av en stark företagskultur som är öppen, tolerant och affärsinriktad och ger plats åt initiativ och innovation. Företagskulturen skulle producera högt utbildade entreprenörer som bygger starka kundrelationer och skapar framgångsrika projekt.

Sweco skrev att deras decentraliserade arbetssätt är ett av deras främsta konkurrensmedel. De hävdade att deras personal lätt kunde tillfredsställa sin nyfikenhet och ambitioner, att det var lätt för dem att hitta den information de sökte och kompletterande expertis från andra delar av koncernen. De hade också effektiva och skräddarsydda program samt avancerad utbildning för att personalen skulle kunna utvecklas och nå sina mål och ambitioner.

Sweco ansåg att utbildning är en del av arbetet. De bedrev strategisk kompetensutvecklings program för att hänga med i utvecklingen när det gäller ny teknik och arbetsmetoder och för att locka till sig utbildad personal som ställer höga krav på sin arbetsplats. De skrev att det är viktigt att de har den nödvändiga kunskapen inom teknik och att behålla den långsiktiga konkurrenskraften genom en optimal balans mellan yngre och äldre, mer erfarna medarbetare.

Personalens utbildningsnivå var enligt Sweco hög, hälften hade universitetsexamen och undersökningar hade visat att de var attraktiva hos studenter.

De hävdade att en tredjedel av deras anställda var under 35 år och att de, under de kommande åren, intensivt skulle rekrytera unga medarbetare, främst arkitekter och ingenjörer. Sweco skrev att de hade ett trainee-program, ”New generation”, som riktade sig till universitetsutbildade, nyutexaminerade och forskarstuderande ingenjörer och arkitekter. Programmet pågår under sex månader och består av både teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet av Swecos olika projekt.

Sweco anser att ett starkt ledarskap är en viktig egenskap hos alla deras anställda och samarbetar med Svenska institutet för företagsledning för att bedriva omfattande och avancerad ledarskapsutbildningar för att öka affärskompetensen i organisationen.

Sweco hade vid årets slut 2 202 anställda och en personalomsättning på 17 procent. Medelåldern hade minskat från 44 till 43 år. Andelen högutbildad personal i företaget var 52 procent och nästan alla deras nyanställda (414 personer) hade precis avslutat sin

universitetsutbildning. 366 anställda hade lämnat koncernen.

Sweco har två cirkeldiagram, ett som visar antalet år som deras personal har arbetat på företaget där de flesta, 44 procent av totalt anställda, har arbetet i tio år. Det andra diagram visar fördelningen av de anställda i ålder där största andelen personal, 35 procent är 50 år.

4.1.2 Sweco år 2010

Antalet anställda: 5 400.
De skriver att de under året har vidtagit åtgärder för att ta itu med strategiska utmaningar och att de med hjälp av ”Sweco Barometer”, det vill säga deras medarbetarundersökning, har identifierat olika områden för förbättring kring de anställdas utveckling. De skriver att de har höjt deras barometer index och lanserat Swecos första koncernövergripande program för ledarutveckling, ”Next generation”. I ”Next generation” deltar unga chefer från alla deras affärsområden.

SWECO strävar efter att blir den mest attraktiva arbetsplatsen för konsulterande civilingenjörer och arkitekter genom möjligheter för utveckling både professionellt och personligt i en internationell miljö. Deras mål är att vara den arbetsgivaren man föredrar, vare sig man är nyligen utexaminerad eller erfaren konsult. Medarbetarnas utveckling är en viktig faktor för Swecos tillväxt där de fokuserar på prestationer, talanger och kunskapsdelning. Resultatutvärdering sker med hjälp av Sweco Talk.

Den klientdrivna organisationen förlitar sig på en stark och decentraliserat ledarskap vilket säkerställs genom ”Sweco Leadership Compass”. Det är ett ramverk som definierar företagets ledarskapskultur och som knyter den samman med företagets kultur. Den definierar ledarnas ansvar och befogenheter samt skapar en tydlig koppling värden, tillväxt, uppdrag och medarbetarutveckling. Ett verktyg för att säkerställa effektiv ledning är ”Next generation” programmet och program för att regelbundet identifiera och utveckla bra ledare. Varje år genomför Sweco även ”Sweco Business Forum” där cirka 60 ledande befattningshavare i hela koncernen samlas för att diskutera strategiska frågor dela med sig av erfarenheter.

De skriver att deras företagskultur präglas av nyfikenhet, där kunskapsindelning och samarbete mellan koncernens medarbetare är en naturlig del av alla kontakter med kunder. De kunskaper och erfarenheter medarbetarna får i arbetet med sina uppdrag tar de tillvara på och utvecklar för framtida bruk. Det och att uppdragen utförs på ett optimalt sätt är något deras

affärssystem ”Sweco@work” ska säkerställa. De anställda ska aktivt dela sin kunskap till hela organisationen, bland annat inom tekniska områden, globala nätverk med fokus på affärsutveckling och genom ”Sweco Share” som är en intern plattform där kunskap står i fokus.

De vill att deras varumärke ska ge uttryck åt företags kärnvärden som är nyfikenhet, engagemang och ansvar. De hävdar att nyfikenhet driver utveckling, skapar ny kunskap och bidrar till bättre lösningar, engagemang, skapar en grund för arbetstillfredsställelse, högre kvalité och djupare relationer. Ansvaret ska garantera en säkerhet för deras kunder.

Sweco skriver att förmågan att attrahera, behålla och utveckla sina medarbetare är avgörande för att uppnå hög organisk tillväxt. Under det sista kvartalet i 2010 intensifierade de rekryteringsaktiviteter i Sverige och Norge.

Sweco skriver att de hade som mål att fortsätta växa både organiskt och genom förvärv och att en kritisk förutsättning för tillväxt är att kontinuerligt utveckla och behålla de bästa medarbetarna. För att göra det utvecklade dem under 2010 ”Sweco Talk” och ”Sweco Mobility”. ”Sweco Talk” är ett ramverk för personalens aktiviteter för utveckling och betyder att varje anställd ska formulera en individuell utvecklingsplan som gås igenom med närmaste chef. ”Sweco Mobilitys” syfte är att uppmuntra till intern rörlighet hos de anställda för att säkerställa att kunderna erbjuds den bästa tillgängliga expertisen från hela koncernen och för att förstärka Swecos attraktionskraft som arbetsgivare.

4.1.3 PWC år 1999/2000

Antal anställda: 3 000, ökat med 12 procent (totalt 160 000 koncernen).
PWC skrev att flera av deras medarbetare hade nyckelpositioner i de bransch- och intresseorganisationer där nya riktlinjer formas. Att de attraherade nya unga medarbetare som vill och kan utvecklas, oavsett om de stannar eller går vidare. De kallade sig för “möjligheternas arena” där man kan genom spännande och resultatorienterade tjänster få stimulerande arbetsuppgifter. De skapade kompetens och engagemang hos medarbetare och delägare som var avgörande för deras framgång. PWC skrev att eftersom dem är ett kunskapsföretag är det i slutändan människorna som gör skillnaden, så genom att dem lyfte fram betydelsen av delegering, proaktivitet och problemlösning i vardagen så skulle kraften och ambitionen hos varje medarbetare frigöras.

Bland PWCs långsiktiga mål fanns målet nöjda medarbetare och man ville sedan 1999 bli Sveriges bästa arbetsplats. Vilket de ansåg hade gått bra då det framgått av bland annat attitydundersökningar där man undersökt vilket företag studenter helst vill arbeta hos. PWC rankades som Sveriges tredje och branschens näst mest attraktiva arbetsplats. Hjälpmedel för att nå detta mål var medarbetarenkäter vilket också var utgångspunkten för all förbättringsarbete. Under år 2000 var bättre feedback och coaching ett prioriterat område. Deras mål var att varje medarbetare ska ha en egen mentor/coach som har en stödjande roll med ansvar till att bidra till en eller flera medarbetares personliga och professionella utveckling. Individuella utvecklingsplaner skulle också upprättas.

PWC skrev att de prioriterade balansen mellan privatliv och arbete, något de ansåg vara viktigt för mångsidig stimulans vilket ska bidra till en bred personlig utveckling. Andra saker i förbättringsprogrammet var bland annat möjligheten till fördelaktigt pensionssparande via företaget, stöd till vidareutbildning på högskolenivå, sjukvårdskostnadsförsäkring samt förstärkt föräldrapenning.

Betydande resurser satsades kontinuerligt på utbildning och utveckling av medarbetarna. Under året motsvarade deltagande i olika utbildningar drygt fem procent av totalt tillgänglig tid, 230 000 timmar totalt i extern och intern utbildning. Revisorer måste uppvisa initiativförmåga och entreprenörskap vilket gjorde att den sistnämnda blev en del av kompetensutvecklingen. Tydlig återkoppling, uppmuntran och kunskapsutbyte mellan kollegor och kompetensområden var andra hjälpmedel för att utveckla en revisors initiativkraft och entreprenörskap. Redovisningsverksamheten bygger på närhet, engagemang och specialistkompetens. En konsult avsatte i snitt två veckor per år i olika utvecklingsprogram.

PWC hävdade att flera av deras medarbetare även arbetade kortare eller längre tid utomlands som ett led i kompetensutvecklingen. Enligt PWC är och förblir professionella medarbetare det viktigaste konkurrensmedlet och därför lägger de mycket kraft på att rekrytera rätt människor. I kompetens ingår också branschkunskap samt i växande grad också kompetens kring tekniska arbetsverktyg och hjälpmedel. Personligt engagemang var även viktigt för PWC. Företagskulturen präglades av trivsel, kommunikation, teamwork och ömsesidig respekt. Varje medarbetares utveckling skall stimuleras. De skrev att de har olika personalföreningar, bland annat idrott- och konstföreningar.

PWC hade ett diagram över medeltal anställda över en period av fem år och gav slutsatsen att medeltalet anställda hade ökat i genomsnitt 12 procent årligen. I anslutning till balansräkningen och resultaträkningen hade de en not i vilken de specificerar antalet kvinnor och män i koncernen och moderbolaget.

4.1.4 PWC år 2009/2010

Antal anställda: 3 600.
PWC skriver att deras medarbetare är deras viktigaste resurser och att de ska ta tillvara på deras attraktionskraft som stort globalt nätverk för att attrahera och behålla talangerna. De anser att de har en konkurrensfördel då de kan erbjuda möjligheten att utvecklas och specialisera sig genom rörligheten inom deras nätverk. De har fått starka värden i medarbetarenkäter hos nyanställda. PWC har en stark betoning på jämställdhet och mångfald, att det ska vara balans av män och kvinnor på alla nivåer vilket är ett naturligt inslag i deras rekryteringspolitik. Mångfald kommer i att de sätter kompetensen främst i alla lägen. Jämställdhetsarbetet utgår från jämställdhetsplanen som uppdateras varje år. Mångfaldspolicy har lett till översyn i rekryteringsprocessen så att den inte exkluderar grupper. PWC hade 2009/2010 39 procent kvinnliga chefer och hade under fyra år bedrivit ett mentorprogram för att synliggöra yngre kvinnliga medarbetare för att på lång sikt öka antalet kvinnor i ledande poster.

De strävar efter att vara Sveriges bästa arbetsgivare där medarbetarna erbjuds de bästa möjligheterna för personlig utveckling. På grund av de två årens konjunktur har PWC haft mycket fokus på att värna om sina anställda. De skriver att de varit restriktiva med rekryteringar och fyllt behoven med intern rörlighet vilket krävt extra ansträngning av medarbetarna, vilket i sin tur varit avgörande för att företaget gått starkt genom krisen i omvärlden. PWC har globalt tog beslutet att fortsätta investera i utbildning trots krisen. De arbetar systematiskt med att skapa förutsättningar för medarbetarna att lyckas i sina professionella roller, exempelvis genom utvecklingsprogram, möjlighet till kunskapsfördjupning och genom att underlätta rörlighet både i och utanför Sverige. En organisationsförändring skedde 2008/2009 vilket la fokus på en säljande kultur vilket innebär att varje individ har ansvaret att se hela företagets utbud av tjänster och att hämta fram de resurser som finns hos andra kollegor.

”Performance management” är namnet för den process som beskriver medarbetarens

utvecklings-, utvärderings- och belöningsprocess under ett år. Processen är skapad så att varje medarbetare och ledare tydligt vet vad som förväntas av dem och när under året det ska ske. ”Upward feedback” är ett program i vilken alla medarbetare uppmuntras bidra med feedback på sina chefer och uppdragsledare. Resultatet används som en del i att utvärdera och sätta mål för den individuella ledaren. Användningen ökar bland medarbetarna att använda Upward feedback.

PWC har medarbetarenkäter för att kunna prioritera o fokusera deras insatser med ambitionen att stärka affärsmålen. Deras fokus för kommande år är satsningar på den enskilde individen och dess utvecklingsmöjligheter och förutsättningar för att växa inom företaget. Vilket enligt dem är nyckeln till att kunna behålla medarbetare och uppnå affärsmålen. De trycker på att varje medarbetare bör känna igen företagets vision och genom den förstå sina egna individuella mål. Medarbetare och ledare har tillsammans ansvaret att föra en dialog om individuell utveckling, mål och måluppfyllelse.

I årsredovisningen har PWC en hel sida med olika nyckeltal för sin personal. De har två diagram, över medeltalet anställda och åldersstrukturen under fem år. De har en tabell över tre år där de tar upp hur många procent av antalet anställda som är kvinnor, totalt antal kvalificerade revisorer och antalet auktoriserade revisorer, medelålder, personalomsättning, sjukfrånvaro totalt och fördelat på män och kvinnor samt antalet utbildningstimmar. PWC skriver sammanfattat att antalet anställda, antalet revisorer och kompetensutveckling har ökat medan personalomsättning har minskar. Sjukfrånvaron har ökat med det är något som PWC anser inte är en signifikant ökning då den fortfarande är låg.

4.1.5 Manpower år 2000

Antalet anställda: mer än 2.7 miljoner i 59 länder.
Manpower skrev att de är skyldiga människan för deras framgång och deras färdighet att matcha personer med deras kunders kravspecifikationer för att vara säkra på att det blir bra och framgångsrikt arbetsförhållande för alla involverade.

De skrev att ett av de viktigaste skälen till varför man använder temporära bemaningslösningar är att upprätthålla ett flexibelt utbud av arbetskraft för att möta förändrade ekonomiska förhållanden då branschen är känslig mot konjunktursvängningar. Manpower skrev att de motverkar effekterna av konjunktursvängningar genom att de hade ett

brett utbud av mänskliga resurser, inklusive professionell, teknisk, specialiserade, kontors-och industrifastighetspersonal; testning för tillfällig och fast anställning, urval, utbildning och utveckling; organisationsutveckling, konsulting; strategisk outsourcing, planering av stora projekt, bemanning och förvaltning. Även om Manpower har dessa åtgärder mot negativ konjunkturcykel som dämpar effekten i något land eller bransch skulle ogynnsamma ekonomiska förhållanden i någon av de tre största marknaderna förmodligen påverka Manpowers konsoliderade rörelseresultat negativt.

4.1.6 Manpower år 2010

Antalet anställda: 3,5 miljoner.
Manpower skriver i början av sin årsredovisning att det är den mänskliga potentialen som är katalysatorn för förändring och den globala drivkraften både ekonomiskt, politiskt och socialt - ”This is the human age”. Att prioriteringar kommer att ändras, det handlar inte längre om teknologi, system eller pengar utan det är istället talangen, ambitionen och uppfinningsförmågan som kommer vara nyckelbyggblocken för tillväxt. De har med citatet ”in the human age, the world’s most valuable resource will be rediscovered”, det vill säga att bara de företag som kan passa ihop deras ambitioner till deras anställdas passioner kommer bli framgångsrika. Vidare hävdar de att har man den rätta personen med rätta talanger i en viss position och sedan förstår hur man ska samarbeta med den individuella på en mänsklig nivå för att få ut hennes/hans hela potential kan göra så att man får en stor konkurrenskraftig skillnad. Talangen är det nya ”it”.

De skriver att deras utmärkta resultat år 2010 generades från alla företagets hörn. Från mogna till nya marknader, från kärnpersonal såväl till integrerade lösningar för arbetskraft, från ökad produktivitet och en mer kapabel och starkare team.

Manpower anser att de kan, med deras ledarskapsposition erbjuda möjligheter till anställningar av god kvalité för människor i olika skeden i deras karriär. Säsongsarbetare, temporär till permanent arbetskraft, mammor som kommer tillbaka till arbete, äldre som vill arbeta trots pension och handikappade vänder sig till Manpower. Även stater vänder sig till Manpower för att de ska minska arbetslösheten och utbilda arbetslösa så att de kan göra entré och bli en del av arbetskraften.

4.1.7 EDB år 2000

Antalet anställda: 3 020.
EDB skrev att de på grund av omstruktureringar har vidtagit ett antal åtgärder för att hindra störningar i arbetsmiljön. För att attrahera och behålla personal poängterar dem att det är viktigt ett erbjuda ett arbete med utmaningar, belöningar och bra arbetsmiljö. De har en ”Share option”-plan för samtliga medarbetare för att de ska kunna identifiera sig mer med koncernen och signifikanta summor används för utveckling och utbildningar i linje med efterfrågan på marknaden för alla deras olika affärsområden.

EDB skrev att antalet sjukdagar var totalt 18 923 dagar år 2000, det vill säga 2,8 procent. Det var en ökning med 0,1 procent från år 1999. Det har inte skett några arbetsolyckor.

4.1.8 EDB år 2010

Antalet anställda: 9 661.
EDB skrev i sin årsredovisning för 2010 att arbetsmiljön ansågs vara bra och likaså medarbetarnas arbetstillfredsställelse. Det var lite sjukfrånvaro, 2 procent i Sverige. EDB skrev mycket om arbetsetiken som ska vara fri från diskriminering på grund av religion, hudfärg, läggning, kön, ålder, ursprung eller handikapp. Arbetsmiljön ska vara fri från mobbning, trakasserier eller oacceptabelt beteende och EDB accepterar inte nedvärderande eller annat hotande beteende. EDB använder ett ”Reputation e-training”-program för att säkerställa att samtliga medarbetare fokuserar på dessa problem i sitt arbete för att skapa ett godtagbart beteende. EDB skrev att om en anställd får någon form av hälsoproblem så erbjuds de stöd, hjälp och nära assistans om de är borta från arbetet. Hjälp kan vara att få träffa psykolog eller få hjälp med guidning för nack- och ryggproblem och stöd får de av chefer. Fyra små arbetsolyckor skedde under året och ECB skrev att åtgärder gjordes för att de inte ska kunna ske i framtiden igen.

ECB skrev att det är karaktäristiskt att samtlig personal, både män och kvinnor, är högt utbildade och gör liknande arbete. I koncernen är 24 procent kvinnor och 76 procent män. 22 procent av kvinnorna har ledande positioner och medellönen för kvinnor är NOK 516 095 vilket motsvarar 92,1 procent av medellönen för män. Under 2010 var 277 män och 109 kvinnor föräldralediga.

EDB skriver att de samarbetar med NAV och Telenor's Open Mind program för att integrera människor med funktionshinder i arbetslivet men de går också igenom vanliga rekryteringsmoment.

EDB vill använda företagets alla resurser på bästa sett och underlätta jobbrörligheten för chefer och anställda. Företaget använder en årlig procedur för att fastställa personlig utveckling och målplanering för varje anställd. Alla anställdas prestationer utvärderas varje år vilket EDB skriver ska ge grunden för fortsatt bra prestation och personlig utveckling och spelar även en roll i den enskilda bedömningen för lönen.

Årliga medarbetarenkäter finns för att mäta tillfredställelsen hos medarbetarna på varje avdelning. Resultaten ligger till grund för genomförandet av lämpliga kortsiktiga och långsiktiga åtgärder. Bonusar för chefer, säljpersonal och andra nyckelpersoner är delvis baserade på resultaten av dessa enkäter. 2010 var arbetstillfredsställelse bra, poängen var 5,2 av möjliga 7,0.

4.1.9 Skandia år 2000

Antalet anställda: 7 161.
Skandia skrev att centrala inslag i deras affärsidé är sambandet mellan finansiell trygghet och mänsklig växtkraft. Dem utvecklade "Kompetensförsäkringen" med syftet att skapa ekonomiska möjligheter för medarbetarna i företag att stärka sin kompetens. Skandia var pådrivande i arbetet med att utveckla redovisningsmetoder för den moderna ekonomin och hade en modell för att visa hur värde skapas för företagets olika intressenter (medarbetare, kunder, leverantörer, aktieägare och samhället i stort).

Nyckelbegrepp som företagets VD tog upp i VD-ordet var ledarskap; att deras ledare ska tänka och agera affärsmässigt. Man ska visa resultat och på förmågan att stimulera medarbetares utveckling. Medarbetarskap; att de uppmuntrar kompetens, initiativ och drivkraft, att de vill ha medarbetare som utvecklas, känner stimulans i arbetet och tar ansvar. Sist i VD-ordet tackade VD:n alla Skandias medarbetare för ett bra år.

Skandia skrev att många av deras avdelningar präglades av de som utför uppgifterna. Skandia strävade efter att ha en analytisk miljö där de anställda fritt kunde uttrycka sina åsikter och ifrågasätta "gamla sanningar". De ansåg att bra, jämna resultat beror på lagarbete men med tydliga individuella ansvarsområden.

Skandia har en rubrik i sin årsredovisning som heter ”Humankapitalet”. I det avsnittet skriver de att Skandias framtid är beroende av att attrahera, behålla, optimera och utveckla medarbetarnas intellektuella kapital. Företaget hade som vision att bli den mest attraktiva arbetsgivaren i alla de länder de var verksamma i. För att nå strategin hade de tagit fram tre huvudstrategier: Rekrytering av den bästa arbetskraften, ledarskap och utveckling av företagskulturen samt investering i medarbetarna.

När det kommer till rekrytering samarbetade Skandia med flera högskolor och universitet vilket de ansåg skulle bidra till ett ökat anseende på arbetsmarknaden. Program så som ”Kompetenstorget” och deltagande i EU-projekt hade skapats för att bre på Skandias rykte som en attraktiv arbetsgivare. För att satsa på kompetensutveckling hade de även avtal med fem universitet för att underlätta tillträde för de anställda. Tidskriften Fortune hade nyligen röstat fram Skandia som ett av de bästa företagen att arbeta för.

För att hjälpa framväxten av ny kunskap inom kompetensutveckling var Skandia en intressent i ett forskningsprojekt om teknik och e-lärning tillsammans med svenska och danska företag samt högskolor i Öresundsregionen.

Skandias mål inom rekrytering

- Var att höja Skandias profil på den internationella arbetsmarknaden
- Att upprätta nära kontakter med ledande högskolor i de länder där Skandia är verksamt
- Att stärka Skandias kapacitet på humankapitalområdet

2000 inledde Skandia ett åtgärdsprogram för att nå sina mål vilket fortsatte även under 2001. Programmet innefattade att Skandia skulle vidareutveckla och intensifiera ”Idéer för livet”, att de skulle upprätta nära kontakter med högskolor och ideella föreningar genom sponsring av intressant forskning och finansiering av stipendier. De skulle även ta fram och introducera en övergripande planeringsprocess för humankapital med inriktning på nyckelpersoner på chefsnivå.

Skandia hade ett effektivt ledarskap som skulle leda till en kultur och miljö där anställda kunde maximera sin insats för företaget. Att förmedla en tydlig känsla av mening, ge chanser till nytänkande och göra det möjligt för enskilda anställda och arbetslag att skapa mervärde till verksamheten var ledarens roll. Ledarrollen innefattade även att fungera som en katalysator och odlare av intellektuellt kapital genom att bygga upp nätverk och team för att arbeta tillsammans för att resultera i bra affärsresultat.

Mål inom ledarskap och utveckling av företagskulturen

- Att etablera en ledarskapsstil och en kultur som stärker Skandias värderingar.
- Att skapa en miljö av öppen och ärlig kommunikation och ett fritt utbyte av kunskap som underlättar gruppinlärning.
- Att fastställa riktlinjer för ledarskap, hålla medarbetarna informerade och öka graden av personalengagemang i beslutsfattandet

De flesta bolag har infört ”Navigator Insight”-processen. Den processen är till stor hjälp vid inventering av de viktigaste förnyelse- och utvecklingsåtgärderna som är nödvändiga för en kontinuerlig utveckling av företagskulturen. Även ”Skandia Opportunity”-program skulle utveckla Skandias företagsledarkompetens och förhållningssätt till ledarskap. Skandias globala intranät, tidningen ”Voices” och bildandet av ”Communities of Practice” skulle också ge stöd åt utvecklingen av ledarskap och företagskulturen. Under 2001 skrev dem att de skulle koncentrera sig på global ledarskapsutveckling och belöningssystem. Skandia ville att det alltid skulle finnas möjligheter för inlärning och utveckling för enskilda individer och arbetslag. De reaktioner de hade fått på ”Navigator Insight” visade att deras anställda kände att det fanns möjligheter att växa inom Skandia. De skrev att de skulle fortsätta bygga på det och ta fram processer, system och verktyg som skulle främja personutveckling och tillväxt.

Mål med investering i människor

- Att investera i och utveckla våra medarbetare i linje med globala och lokala behov i affärsverksamheten.

”Stock options” är något som enligt Skandia ofta erbjuds av de företag som internationellt konkurrerar om Skandias nyckelpersonal. Styrelsen hade därför bedömt det som angeläget att ett stock option-program skulle finnas för att kunna rekrytera, behålla och motivera duktiga medarbetare. Vid bolagsstämman den 5 april 2000 godkändes styrelsens förslag till stock option- program för åren 2000-2002. För att medarbetaren ska kunna tillgodogöra sig värdet på stock options krävs det generellt att medarbetaren arbetar kvar i sin tjänst i minst ett år, för nyckelmedarbetare gäller minst tre år.

Skandia hade med två diagram, över medeltalet anställda i Sverige, Storbritannien, USA och övriga länder under två år och åldersstrukturen mellan kvinnor och män.

4.1.10 Skandia år 2010

Antalet anställda: 801.

Under rubriken ”personal” skriver Skandia antalet anställda har minskat betydligt under 2010 som en effekt av den nya organisationen då Skandias interna säljkår och kundenhet fördes

över till Skandiabanken AB 1 oktober 2009. Resterande information som finns om deras personal, sjukfrånvaro, löner och medelantal anställda, skriver Skandia ska finnas i anslutning till balansräkningen och resultaträkningen i en not.

4.2 INTERVJU MED REVISOR

4.2.1 Intervju med Daniel Forsgren på Grant Thornton 24 maj 2012

Daniel Forsgren är auktoriserad revisor och arbetat på revisionsbyrån Grant Thornton i cirka 13 år. Han har en god insyn i förvärv och värderingsprocesser och är på revisionsbyrån ansvarig för den interna utbildningen av revisorer, samt revisionen och produktionen.

Del 1. Inspelad intervju

1. **Hur ser användningen av inslag med intellektuellt kapital i er årsredovisning?**

Utifrån hur den egna årsredovisningen ser ut så finns det inte med sådana inslag. Grant Thornton är verkligen ett kunskapsföretag, där den främsta tillgången är bra medarbetare och ett sätt att utbilda medarbetare på och leverera värde till kunderna. Företaget lägger otroligt mycket utbildning på medarbetarna. Mätningen av intellektuellt kapital sker mer ifrån att det säkerställs att medarbetarna går rätt utbildning, att det följs upp internt dels vad investeringen i utbildningar och människor är sen är det mer att följa lönsamheten. Att få en så bra lönsamhet som möjligt och använda människor och kunskap på något sätt och skapa ett resultat. Detta blir i slutändan en form av mått på hur en marknad värde- och prissätter och hur bra företaget tar betalt för kunskapen.

2. **Hur ser användningen av inslag med intellektuellt kapital ute hos företag som ni arbetar med?**

Företaget arbetar främst med medelstora företag och målmarknaden är bolag med anställda mellan 20 till 200 och Daniel anser att det är väldigt få som har någon form av redovisning utav personalen som tillgång i den externa redovisningen. Oftast när det dyker upp något av den typen är det en mer främlingsbenägen redovisning, till exempel kan det vara politiska förbund eller ideella organisationer. Det är alltså någon som har lite mer syfte i att framhålla andra värden.

3. **Intellektuellt kapital vid förvärv och värdering**

Enligt Daniel är det väldigt tydligt att man tittar på och mäter personalen samt strukturkapitalet när ett företag köp och säljs. Det finns då många delar som är otroligt fokuserade på vilka nyckelpersoner som är viktiga att behålla. Det handlar mer om att försöka se på medarbetarna utifrån resurser och vad de klarar av att bidra med inne i verksamheten. Det behöver inte vara kopplat till utbildning utan det kan ofta vara mycket förmågor också på den personliga planen. Från ett köparperspektiv blir det här tydligare, att man är mån om att ta hand om den investeringen som innefattar att motivera och behålla bra medarbetare.

Vidare tillägger han att strukturkapitalet också beaktas i olika format. För det mesta är det kopplat till produkter, produktion, effektivitet, men även på hur till exempel

ekonomiavdelningen fungerar. Här uppmärksammas även vilka system som finns, hur pass moget företaget är samt hur mycket som investerats i att bygga ett riktigt företag. En viktig variabel är också kassaflödet, att granska vilka pengar som kommer in och vilka pengar som måste ut.

Vid en värdering granskas även kundavtal, befintliga kunder samt vilka köpfrekvenser med mera. Fokus är kring det som skapar pengar och att försöka identifiera de värdena.

Daniel tror inte han har träffat på en indelning där rubriken skulle vara ”Strukturkapital” och att det sedan utgås ifrån det akademiska sättet att se på strukturkapital och intellektuellt kapital. Utan han menar att det är mer att man rör sig inom de områden och försöker fånga de värdena men att detta är mer direkt fokuserat på nyckelpersoner och beskriva ålder, lönestruktur på befintliga medarbetare samt identifiera de risker och möjligheter som finns.

4. **Hur är det när det ska värderas, det finns många teoretiska modeller som framtagits, är de användbara eller finns det mer praktiska tillämpningar?**

Normalt handlar det alltså om att hitta exakt vad det är som skapar värde när det görs ett förvärv. Sen när det redovisas enligt IFRS eller de normala svenska regelverken, så ska de olika tillgångarna som har förvärvats delas upp och fördelas på de värdena. Oftast är det mycket som blir goodwill som är en form av klumppost i övervärden vilket kan vara allt från struktur- till humankapital.

Vanligtvis i redovisningen hamnar hela humanbiten under goodwillposten. Daniels erfarenhet är att i en transaktion när olika värden börjas identifieras så är syftet med att göra identifieringen att bestämma vad det är som kan redovisas i en årsredovisning. Fokus är på de områden som traditionellt går att visa ett värde på, som går att särskilja eller är separerbart från andra delar, exempelvis ett kundavtal som går att sälja. Strukturkapital fungerar också i samverkan med andra delar som hamnar i de områdena som inte är separerbara på något sätt och när det gäller människor så går det inte att särskilja.

Del 2. Antecknad intervju

Denna är den avslutande delen på intervjun som antecknats och inte spelats in.

5. **Efterfrågar intressenterna inslag av det intellektuella kapitalet i årsredovisningarna?**

Daniel Forsgren beskriver att intellektuellt kapital ibland och hos vissa företag kan vara intressant för att förmedla information till anställda och kunder. Till anställda med syfte att attrahera och behålla medarbetare, eller att en kund kan se att de tjänster som de köper levereras av medarbetare som är välutbildade. Denna information är dock inget som oftast direkt efterfrågas av intressenterna, utan information som företaget väljer att ge ut i form av marknadskommunikation.

6. **Framtidsutsikterna för intellektuellt kapital**

Daniel tillägger att det idag är väldigt sällsynt med inslag av intellektuellt kapital i årsredovisningar. För ett antal år sedan fanns det ibland inslag, men det är sällsynt idag. Däremot blir det viktigare på intern nivå att hantera och utveckla den kunskapsbasen företaget

har och att kunskapsföretag gör väldigt stora investeringar i att utbilda och utveckla medarbetare, såväl tekniskt men även som ledare och människor. Det är ett stort fokus på att investera i medarbetarnas kunskap, att vårda och utveckla det intellektuella kapitalet och medarbetarnas förmåga. Han avslutar och berättar att det för Grant Thornton inte bara är viktigt att medarbetarna har den kunskap som behövs för att utföra arbetet, utan att det är väl så viktigt med förmågan att skapa och utveckla relationer med medarbetare och kunder.

4.3 INTERVJU MED FÖRETAGSMÄKLARE

4.3.1 Telefonintervju med Simon Bruvoll på KPMG 29 maj 2012

Simon Bruvoll är auktoriserad företagsmäklare och jobbar inom Corporate Finance med mergers and acquisitions på KPMG. Han har en stor erfarenhet av företagstransaktioner, företagsvärdering och optionsvärdering.

1. **Vilken betydelse har ett företags intellektuella kapital i årsredovisningen vid en värdering?**

Det finns lite olika perspektiv att se på det här, enligt Simon. När ett företag värderas så är det inte så intressant hur den historiska balansräkningen ser ut i bolaget. Det görs en rimlighetsbedömning, och det handlar om att diskontera framtida kassaflöden som bolaget förväntas kunna generera.

Från Simons perspektiv som jobbar med värderingar och företagstransaktioner, så har det aldrig varit något problem att det inte går att sätta ett värde på humankapitalet i balansräkningen. Det har helt enkelt inte funnits ett behov för det. Däremot om ett bolag med mycket humankapital köps så är det en stor risk i det som måste minimeras. Detta sker antingen genom att betala mindre eller säkerställa att det humankapitalet inte försvinner.

Vidare är humankapitalet viktigt för att försöka förstå vad det är som driver värdet i företaget. Det kan vara extremt viktiga personer med kontakter ute i marknaden eller en person som är en duktig säljare. Simon anser att om man skulle försöka redovisa humankapital i en balansräkning så skulle det snarare bli fel än exakt rätt.

Det är även viktigt att komma ihåg att en företagsvärdering bygger mycket mer på att köpa in sig på en affärsplan som ett bolag har, där VD:n kan presentera och ge en trygghet till köparen, än en balansräkning som skulle uppvisa vad humankapitalet är värt. Den informationen skulle inte gå att använda vid en värdering och det skulle heller inte gå att förlita sig på det. Detta eftersom det görs en egen bedömning av hur realistisk informationen som bolaget presenterar är och det sedan fastsälls ett värde på bolaget. I teorin är det väldigt enkelt att titta bort från humankapitalet men när det väl görs en egen investering blir det superviktigt att det är duktiga människor. När det handlar om ett bolag där människor är inblandade så blir det inte alltid så som man har tänkt. Humankapitalet är mer en komponent för att en affär ska gå igenom snarare än en datapunkt inne i en värderingsmodell.

2. **Hur går det praktiskt till vid en värdering och vilka teoretiska modeller används?**

Normalt sett vid en försäljningsprocess av ett bolag där det är en entreprenör som säljer sitt livsverk så skulle köparen dels betala köpeskilling för aktierna och sen finns det en hel del legala avtal som reglerar olika situationer i framtiden. Om det är mycket av bolagets värde som är bundet till VD:ns relationer så handlar det mer om att minimera risken för att det humankapitalet försvinner än att försöka fastställa ett värde på det.

I vissa fall kan det intellektuella kapitalet dyka up i balansräkningen. En Purchase Price Allocation (PPA) är en väldigt teoretisk övning som används när ett bolag rapporterar enligt IFRS. När ett sådant bolag gör ett företagsförvärv ska en not finnas med årsredovisningen där det specificeras vilka tillgångar som köpts och där blir sista posten goodwill. Det vill säga att köpeskillingen allokeras ut på någonting där goodwill är det sista som köpeskillingen allokeras ut på.

Strukturkapitalet ses generellt sett oftare i en balansräkning än humankapital. Patent och varumärken är sådana poster som man normalt sett kan hitta i en balansräkning. Vid köp av ett mindre bolag på börsen finns det redan en styrelse där det finns ett strukturkapital samt humankapital i termer av att det finns en plan för bolaget framöver. Köps ett helt bolag så vill inte en köpare att ledningen ska sakna en handlingsplan för hur företaget ska styras eller att det går emot den prognosen som har intygas före förvärvet. Det är då viktigt att VD:n har en ledningsgrupp som är kompetent och som kan realisera de planer som finns för bolaget framöver.

Vidare kan humankapital vara olika intressant för olika investerare. Investerare kan delas upp i finansiella och industriella. Om det är en finansiell investerare vid ett förvärv så blir humankapitalet väldigt viktigt. Industriella är en industriell aktör som köper en annan aktör och då finns oftast egen struktur och kapital. Vid ett industriellt förvärv så är humankapital på management nivå inte lika avgörande för en transaktion, eftersom det går att tillsätta egna kompetenta personer till de positionerna.

3. Har företag en ökad medvetenhet idag om vikten av intellektuellt kapital och humankapital?

Simon anser det vara svårt att bedöma om det finns en trend i att man satsar mer på detta än tidigare. Han påpekar att det är ganska dyrt att rekrytera nya personer och det även är dyrt att lära upp dem vilket är en av anledningarna till att företag vill ha kvar de duktiga personerna så länge som det går.

4. Använder företag sig av mätning eller värdering av intellektuellt kapital på en mer intern nivå?

Generellt sett arbetar bolag ganska lite med värderingsrelaterade modeller för intellektuellt kapital eftersom det inte är så många som behärskar den teorin och nyttan av sådan värdering är svårbedömd. Det är snarare så att det tittas på vilka kompetenser som kommer krävas för att företaget ska lyckas med sin affärsplan. Bland dessa komponenter kan det vara att analysera vilka resurser som behövs, vad nyckelfaktorerna är för att lyckas och om det lyckas med affärsplanen att uppskatta vad kassaflödena skulle kunna vara värda. Att försöka kombinera dessa två är väldigt svårt. På många bolag finns ofta bonussystem som bygger på hur mycket affärer som genereras. Detta är ett sätt att behålla de personer som genererar ökat värde till bolaget.

4.3.2 Telefonintervju med Ove Strand på Sveriges Företagsmäklares Riksförbund 28 maj 2012

Ove Strands bakgrund är som civilekonom och civilingenjör. Idag arbetar han som auktoriserad företagsmäklare och är ordförande hos Sveriges Företagsmäklares Riksförbund.

1. **Vad tror du är ett bra tillvägagångssätt för att uppskatta det intellektuella kapitalet i ett företag vid en företagsvärdering?**

Ove menar att det viktigaste som köpare är att få en bra avkastning och det betyder att ett kunskapsföretag ska prestera ett visst rörelseresultat och detta är vad som sätter priset. Finns det i bolaget individkompetens och kapital för sin kompetens ger det ett bättre rörelseresultat och ett bättre värde.

2. **Har intresset för intellektuellt kapital ökat idag, går det att se någon trend?**

Inte direkt anser Ove, men menar att det är en allmän trend att humankapitalet blir viktigare. Detta till följd av de svårare konkurrenssituationer i den globala marknaden för väldigt många företag, även för små företag vilket gör att humankapitalet blir viktigare för att de ska kunna leverera. Där är det en tydlig utveckling då det är en komplex marknad och det krävs större kunskaper. Till exempel hos ingenjörsföretag, där det finns allt färre ingenjörer vilket gör att det blir viktigare att både behålla personal och att förvärva bolag som kompletterar det företaget har. Det finns många sådana exempel där stora företag köper upp mindre aktörer för att stärka sin marknadsposition på ett visst begränsat geografiskt område.

3. **Hur går det praktiskt till vid en värdering och vilka teoretiska modeller används?**

Med hjälp av de klassiska teoretiska modellerna beräknas värdet i ett bolag med olika typer av beräkningsmodeller och än en gång fokuseras det på vilka resultat som presteras. Substansvärderingen tar hänsyn till tillgångar som inte finns med i balansräkningen och där kan humankapitalet komma in och värdera upptill, vilket därmed ger ett bättre värde på aktierna enligt Ove.

4. **Vilken betydelse har ett företags intellektuella kapital i årsredovisningen vid en värdering?**

En årsredovisning är generellt sett värdelös ur ett värderingsperspektiv menar respondenten. Detta då en årsredovisning alltid måste kompletteras med detaljkunskaper om det aktuella företaget. Vid intervju och analys av företaget så kommer humankapitalet fram. De teoretiska modeller tar oftast bara hänsyn till de faktiska siffror som redovisas i årsredovisningen. Värdet på ett bolag är mycket mer än vad som ögat ser, framförallt när det gäller att ta hänsyn till andra faktorer som är dolda och som inte finns i årsredovisningen.

5. **Vid förvärv, efterfrågar intressenterna inslag av det intellektuella kapitalet i årsredovisningarna?**

Nej det gör de inte. Om ett kunskapsföretag med mycket humankapital köps så är det för att det passar in i en viss struktur och det är andra parametrar som det beaktas. Till exempel vilket resultat bolaget presterar och vilka kunskaper som finns.

6. **Har företag en ökad medvetenhet om vikten av intellektuellt kapital och humankapital?**

Givetvis har det ökat. Det kan bero på att många yngre företagsledare och yngre ägare i olika ägargrupperingar har större förståelse för humankapital än vad den äldre generationen kanske hade.

4.4 INTERVJU MED FORSKARE

4.4.1 Telefonintervju med Karl-Erik Sveiby 10 maj 2012

Karl-Erik Sveiby är professor i Knowledge Management i Hanken Business School i Finland. Sveiby har bedrivit forskning inom området att redovisa immateriella värden sedan 1980-talet och är en föregångare i ämnet. Han har bland annat skrivit böckerna "Den osynliga balansräkningen" och "Kunskapsflödet" som berör olika begrepp i denna uppsats.

1. **Vad har skett i synen på HRA (Human resource accounting) för att redovisa just intellektuellt kapital och då under en tio års period ur ett företagsekonomiskt perspektiv?**

HRA är egentligen en föregångare på det här området, tidigast från sjuttiotalet, rötterna är tillbaka ända till Flamholtz. Till skillnad från intellektuellt kapital som egentligen inte kom igång förrän i början på nittiotalet. Det kan sägas att de här två har gått in varandra. Intellektuellt kapital mätning har tagit lite inflytande från HRA även om den börjar från en helt annan utgångspunkt, nämligen de här tre familjer om tillgångar varav då human resource bara är en, och det är klart att det här skiljer då dem åt.

2. **På din hemsida har du uppställt många modeller som finns för att kunna mäta intellektuellt kapital, det verkar inte vara någon brist på modeller, eller?**

Det är inte en fullständig redogörelse då det har kommit fler modeller sedan sidan blev uppdaterad för ett par år sen. Detta räcker dock för att visa mångfalden av modeller som har kommit, det finns flera modeller än praktiska tillämpningar inom det här området.

3. **Vad ser du att inriktningen på forskningen i detta område går mot just nu?**

Forskningen har stått ganska stilla enligt Karl-Erik, han anser inte att det har varit någon speciellt spännande utveckling på området bortåt tio år. Forskningen har mer börjat intressera sig för regioner, städer och länder. Där finns det ett nytt område att försöka påverka stater att gå ifrån bruttonationalproduktsberäkningen enbart för att istället ta med den här typen av mjukare nyckeltal. Utvecklingen har gått så att det nu idag är ganska få företag som använder IC(*Intellectual capital)* accounting eller rapportering, och ännu färre som använder HRA.

Däremot så anser han att det i årsredovisningar finns en påverkan av både IC och HRA fast det inte namnges som HRA. När företag tar med nyckeltal i genomsnitt på olika demografiska faktorer på personalen så är det sådant som IC teoretiker rekommenderar i sina modeller, men det är väldigt få som kallar det för IC . Så därför menar Karl-Erik att både HRA och IC har haft en ganska stor inverkan på redovisningen även om det inte syns så tydligt eftersom det

har blivit mer av icke-finansiell information(till exempels sjukdagar, personalomsättning, utbildning) i årsredovisningar om det jämförs tittar bakåt i tiden. Detta är den stora positiva inverkan som de här två forskningsströmmarna har haft på redovisningssidan enligt respondenten.

4. **Vilka faktorer har påverkat en eventuell förändring i synen och användningen av humankapitalsredovisningen?**

Enligt Karl-Erik är det speciellt kunskapsföretag som redovisar mer av sina immateriella värden än vad industriföretag gör. Det är en klar trend och har varit i många tio tals år. Men det är ganska mycket beroende på att det är en sådan allmän konceptuell förvirring så folk är försiktiga med att hänvisa till någon speciell modell för det är så lätt att bli kritiserad. Då är det bättre, enligt respondenten, att de använder något som är relevant för företaget i årsredovisningen. Det blir en väldig utspridning i den redovisning som sker och hur definitionerna är eftersom det inte finns en standard.

Det är omöjligt som finansdirektör eller en som är ansvarig för årsredovisningen att välja när det är så här mycket modeller vilket är fullt begripligt. Karl-Erik tror inte det kommer bli någon förändring på den sidan, inte förrän något organ bestämmer hur det ska se ut och vilken standard som ska användas i redovisningen.

5. **Det finns inga direkta krav för företagen att ta med information om intellektuellt kapital. Hur skulle det kunna vara om det vore tvärtom så att det fanns krav?**

De som håller på med det här på forskningssidan har egentligen ända sedan tvåtusentalets början vetat att det blir ingenting av redovisning om inte det sker med tvång, tvånget ska då innehålla någon form av standard. Finansiell redovisning är tvång och har varit det under lång tid. Beroende på hur det räknas så har det tagit åtminstone 150 år att få fram standarden för finansiell redovisning.

6. **Är bristen på rekommendationer om det intellektuella kapitalet till fördel eller nackdel för företagen?**

Ur företagens synvinkel är det här egentligen en ganska bra situation eftersom de kan välja den modell de vill ha och gör de det så fördelaktigt som möjligt för sig själva. Företag visar upp sig och har verktygen som gör att man kan använda de här i den utsträckning man vill och redovisar endast det som ser bra ut. De här modellerna har alltså använts nu, inte som ursprungligen tänkt utan används nu som PR *(public relations)* instrument, istället för att hjälpa till att tränga in i företaget bakom de här reklamfraserna. Istället har de blivit så att de här teorierna och instrumenten som utvecklats har använts för att förstärka PR effekten i årsredovisningarna, viss motsats till vad forskarna önskat.

7. **Säg att det skulle införas regler, vilka nackdelar skulle företag stötta på som redan idag skulle göra dem motvilliga för en förändring?**

Karl-Erik anser att det finns en paradox i det här, faktorn är att sådana här nyckeltal berättar en hel del om företaget. Det är det som många företag är rädda för, att de helt enkelt redovisar för mycket, och det är då bättre att inte redovisa någonting utan bara ha med lite fina bilder och text. Där finns paradoxen, å ena sidan vill företaget inte använda dem för att det kan

avslöja för mycket å andra sidan så när de väl använder de, använder det de för att försköna och går inte det, används det inte alls för då avslöjar företaget för mycket.

8. **Vad har hänt inom HRA sedan 2008 fram tills idag?**

Karl-Erik ser två scenarier:

1. HRA förlorar relevans, eftersom Västvärldens företag blir alltmer finansinriktade och inte längre tar människors kompetens på allvar. Dagens ökande intresse i Asien kommer att ebba ut när deras företag går igenom samma kurva som i Väst. HRA finns kvar som en del av företagens och andra organisationers PR-verksamhet.

2. Asiens ökande intresse och en allmän desillusion med finansvärlden tvingar företagen i Väst att tänka om och åter börja sätta människans väl i centrum - denna gång på allvar.

Han hoppas på scenario nummer två, men trenden just nu gör att scenario ett är mer troligt.

4.4.2 Telefonintervju med Leif Edvinsson 11 maj 2012

Leif Edvinsson är en pionjär inom området intellektuellt kapital som har både forskat och arbetat med att få fram en praktisk tillämpning inom området. Han var världens första direktör av intellektuellt kapital hos Skandia där han tog fram modellen "Skandianavigatorn". Edvinsson har inom ämnet bland annat skrivit böckerna "Det intellektuella kapitalet" med Michael Malone och boken "Corporate Longitude".

1. **Vad har hänt i synen på intellektuell kapital under de senaste tio åren ur ett företagsekonomiskt perspektiv?**

Det finns en väldigt dynamisk utveckling i den tyskspråkiga delen av världen och den asiatiska som på något sätt förbigår väldigt många, däribland Europa och i synnerhet Sverige. Den tyska regeringen lanserade för ungefär tio år sedan ett initiativ som resulterade i framtagningen av en programvara benämnd INCAS, som har laddats ner i mer än hundratusen exemplar av små företag i Tyskland. Sedan har de tyska bankerna ansett att det här har varit bra så att de har erbjudit ränterabatt till företagen som har använt sig av det här. Fortsättningsvis har det japanska ministeriet för ekonomi tagit efter det här och tillsatt coacher för att utveckla japanska småföretag utifrån det här perspektivet. Det finns numera en global redovisningsgrupp som heter WICI, World Intellectual Capital Initiative, som är fokuserad på bokföring av detta och utveckling av redovisningsmodeller.

2. **Det verkar som att den praktiska användningen av intellektuellt kapital ökar utomlands, bland annat i Tyskland och Japan, men hur ser utvecklingen ut här hemma?**

Enligt Leif används det av svenska företag också men att det inte skrivs med den begreppsapparaten och i redovisningssystemet. Han tror att det finns ett väldigt starkt industriellt arv som fortfarande på något sätt gör att man inte riktigt tar till sig det här hemma.

3. **Vad ser du att inriktningen på forskningen i detta område går mot just nu?**

Utvecklingen går framåt företagsmässigt, forskningsmässigt och på olika nivåer både på företagsnivå och nationell nivå samt även då redovisningsmässigt med WICI. Det finns en grupp av människor som håller på med redovisningsdimensioner, sedan finns dem som håller på att titta på det här utifrån IT perspektivet. Sen finns det de som ser det från dynamiskt perspektiv och de som forskar kring det här på nationell nivå. Alla de här forskningarna har en gemensam nämnare och det är organisationskapitalets multiplikatoreffekt mellan humankapitalet och relationskapitalet. Det finns människor inne i företaget, humankapital, och människor utanför som är relationskapitalet. Bryggan mellan dem heter organisationskapital och den kan vara mer eller mindre bra, det är den som avgör om det blir uppskalningseffekter eller inte. Så att nu till exempel har Rovio/Angry birds laddats ner en miljard gånger. Det är en effekt utav att man använder strukturkapitalet för att få turbo på det hela. Så att egentligen är det intellektuella kapitalet en begreppsapparat för att beskriva hur de här nya företagen växer, utvecklas och havererar.

4. **Vilken inverkan har regelverken av redovisningen på intellektuellt kapital? Till exempel IAS, IFRS.**

Minimal påverkan därför det är ex post. Det kanske är så att gåtan inte är redovisning utan navigering enligt Leifs synsätt. Redovisningsprinciper är ex post och navigering är ex ante, alltså att försöka beskriva var i ligger den framtida intjäningsförmågan vilket också är en definition på det intellektuella kapitalet.

Forskningsvärlden rör sig fort framåt idag. En kunskapsidé som hamnar på nätet läcks inom loppet av ett antal timmar till världen. Redovisningssystemen löper i cirklar av kvartal och då redogörs det i vanliga årsredovisningar hur kapitalet har använts under de senaste 12 månaderna. Det är det den svarar på. Men som navigeringsinstrument är den bristfällig, oftast föråldrad och då behövs det en annan navigeringsteknik och det är det som initiativet INCAS fångar upp i Tyskland.

5. **Under 90-talet kom mycket forskning om intellektuellt kapital och även du drev fram det här i Skandia. Vad tror du har påverkat att företag inte alltid i Sverige tar med så mycket information som supplement i årsredovisningar?**

Det går tillbaka till det här med navigering, det här är inte att beskriva vad som har varit, utan att beskriva vilka dolda tillgångar som fanns. Med den insikten går det att navigera på de dolda tillgångarna och då skapas en turbo som till exempel heter Appstore. Det är detta som är den stora poängen att de länder eller de företag som förstår de här får en bättre värdeutveckling. Det är därför då meningen i innebörden i orden intellectual capital: ”the right insights” av ”head value”. Det är en form av underrättelsetjänst och navigering, inte ett bokföringssystem. När det här beaktas från bokföringsperspektivet är det en orättfärdig bedömning, den är inte utvecklad för det. Utan den är utvecklad för att hjälpa till att navigera på de mest turboskapande komponenterna vad gäller intellektuellt kapital.

6. **Är det ett instrument som företag håller mer internt?**

Ja, som ett intelligenssystem för att styra företaget eller landet.

7. **Kan det vara så att det är många företag som använder sig av intellektuellt kapital fast det sker på en hög intern nivå?**

Det är en bra slutsats, för det är navigeringsdimensionen, det är därför det heter longitude i boken ”Corporate longitude” det blir den tredje dimensionen.

8. **Vad har hänt inom intellektuellt kapital sedan 2008 fram tills idag?**

Leif förklarar att det under senaste år har tillkommit en mängd organisationer som fokuserar på det intellektuella kapitalet. Där det senast nu i år bildades Föreningen för Intellektuellt kapital *(Bundesverband Wissensbilanzierung)* i Tyskland med hemsidan bvwb.de.

Föregångare till ovanstående organisation är Arbetsgruppen för Intellektuellt Kapital *(Arbeitskreis Wissensbilanz*) i Tyskland som bildats på senare år och som för närvarande har hemsidan akwissensbilanz.org. Denna organisation främjar enligt hemsidan vetenskaplig utveckling och bred praktisk tillämpning av det intellektuella kapitalet som ett strategiskt verktyg.

Vidare har ”Integrated Intellectual Capital Reporting Group” bildats som tillsammans med ”Xbrl Extended business reporting language” används av de fyra stora revisionsbyråerna. ”Xbrl Extended business reporting language” är ett affärssystem som syftar till att hantera det intellektuella kapitalet.

I Washington i USA finns även Brookings institutet som också arbetar med bland annat frågor om intellektuellt kapital.

Avslutningsvis hänvisar Leif till ett tal från maj 2011 av chefen för den amerikanska centralbanken, Ben Bernanke. I det talet säger han att det i USA: s balansräkning saknas 4000 miljarder dollar i form av intellektuellt kapital.

5. ANALYS

I detta avsnitt analyseras empirin med hjälp av de modeller och tidigare forskning som presenterades i den teoretiska referensramen.

Denna undersökning har utförts för att se vad som har skett i synen av det intellektuella kapitalet. För att kunna undersöka hur intellektuella kapitalet utvecklats så analyseras det i huvudsak utifrån dess två huvudkomponenter: humankapitalet samt strukturkapitalet.

Utvecklingen av olika modeller för mätning av mänskliga resurser tog fart under 1960-talet och fortsatte under 1970-talet enligt Flamholtz's redogörelse för personalekonomins fem olika faser (2002). Tre av dessa modeller är Skandia Navigatorn, Jan-Erik Gröjer och Ulf Johansons modell för anställda på balansräkningen och Konradmodellen, vilka det redogörs kort för nedan för att sedan se hur användningen av dessa ser ut i praktiken.

Skandia Navigatorn är en modell utformad för att företag ska kunna navigera framåt med fokus på att mäta fem olika områden, där humanfokus är kärnan bland fokuseringsområdena.

Gröjer och Johansons modell handlar om att försöka hänföra kostnader och intäkter till personalen med hjälp av att periodisera särskilda utgifter, så som utbildning-, frånvaro- och rekryteringsutgifter.

Den tredje modellen, Konradmodellen, vill framhäva nyckeltal knutna till personalen för att visa på deras individkapital. Nyckeltalen som ska belysa individkapitalet i företaget är då bland annat information kring de anställdas utbildningsnivå, antal år i yrket och utbildning.

5.1 Granskning av årsredovisningar

Granskningen av årsredovisningarna har visat på en tendens av ökad information om företagens humankapital och deras viktiga roll i kunskapsföretaget. Trenden har ökat när det gäller vikten av personalen i årsredovisningen. Fyra av de fem kunskapsintensiva företag som undersökts har utökat sin information om humankapital mellan åren 2000 och 2010. Det har

dock inte visat sig att de undersökta företagen använder sig i någon större utsträckning av de modellerna beskrivna ovan i sin årsredovisning.

Vid granskningen av koncernen Swecos årsredovisning år 2000 kan man se en stor medvetenhet om medarbetarnas essentiella roll i företag. De har väsentligt mer fakta än det övriga urvalet år 2000 vilket även gällde för år 2010 då man ytterligare hade utökat informationen med betoning på alla satsningar som görs för att utveckla personalen och skapa en så trivsam arbetsplats som möjligt för att kunna behålla en nöjd personal. Sweco belyser år 2010 att hälften av deras medarbetare är högutbildade vilket skulle kunna ses som ett inflytande av de teoretiska modellerna.

Humankapitalet hos Sweco redogörs inte i nyckeltal men presentationen av icke-finansiell information om medarbetare kan ha haft en stor inverkan från forskningsströmmarna kring intellektuellt kapital och humankapitalsredovisning enligt Sveiby. Som nämnts tidigare så föreslår Konradmodellen att årsredovisningen ska innehålla nyckeltal som belyser individkapitalet där bland annat information om utbildningsnivå ska framgå.

Hos revisionsföretaget PWC går det också att utläsa en medvetenhet år 2000 som ökat. De har fokuserat på utvecklingen av sin personal däribland genom att ge stöd till medarbetare som vill vidareutbilda sig på högskolenivå.

Bemanningsföretaget Manpower var ett av de två företag i urvalet som hade nästintill ingen information om de anställda år 2000 där de benämner sin personal mer som om de vore en produkt istället för en mänsklig resurs. Informationen Manpower har i rapporten från år 2010 visar en ökad insikt om intellektuellt kapital genom att beskriva den mänskliga potentialen och vilken roll den har i organisationen.

IT-bolaget EDB har även dem utökat informationen. Båda årsredovisningarna har med relevant information i form av bland annat åtgärder för bra arbetsmiljö, information om satsning på utveckling och utbildning. År 2010 har dem kompletterat med att skriva en hel del om företagets policy om vad som är och inte är acceptabelt beteende samt fler nyckeltal och mer betoning på utveckling och utbildning.

En av de fem undersökta företagen hade minskat sin information om de anställda. Det företaget var bank- och företagskoncernen Skandia som endast tog upp personalen i en not i anslutning till balansräkningen.

5.2 Finns det ett ökat intresse för intellektuellt kapital och humankapital?

Ove Strand, på Sveriges Företagsmäklares Riksförbund (SFR), anser att det finns en ökad medvetenhet bland företag eftersom humankapitalet blir allt viktigare. Detta beror bland annat på de svårare konkurrenssituationerna i den globala marknaden som gör att humankapitalet blir viktigare för att både stora och små företag ska kunna leverera. Å andra sidan anser Simon Bruvoll, som är företagsmäklare på KPMG, att det inte går att utläsa en tydlig trend. Han hänvisar till att det för företag är dyrt att rekrytera nya personer, det kostar mycket att lära upp dessa samt att det kan vara svårt i vissa regioner att anställa den kompetens som behövs. Dessa faktorer gör att företag har incitament till att behålla de duktiga personerna så länge det går.

Ur ett värderingsperspektiv menar Simon Bruvoll att det inte har varit något problem för honom som företagsmäklare att sätta ett värde på humankapitalet i ett bolag, behovet har helt enkelt inte funnits. Supplementär information skulle inte gå att använda vid en värdering eftersom det görs en egen bedömning av hur realistisk informationen som företaget presenterar är. Vidare tillägger han att humankapital snarare är en komponent för att en affär ska gå igenom än en datapunkt inne i en värderingsmodell.

5.3 Bristande information

Varför vissa företag inte har med information om sitt humankapital i årsredovisningen är svårt att säga. Enligt de intervjuer som genomförts med olika experter i näringslivet tyder på att informationen inte efterfrågas av företagets intressenter.

Att företag inte synliggör eller beskriver sitt human- och strukturkapital i sin årsredovisning betyder inte att företaget inte beräknar och är medvetna om det intellektuella kapitalets komponenter. Detta framgick av intervjun med forskaren Leif Edvinsson som menar att intellektuellt kapital kan användas på en intern nivå som en sorts intelligenssystem som företag använder sig av för att blicka in i framtiden.

Vid ett företagsförvärv anser Simon Bruvoll att företag inte arbetar så mycket med just värderingsrelaterade modeller för intellektuellt kapital utan att det mer handlar om att se de kompetenser som kommer krävas i framtiden för att lyckas med affärsplanen.

Det finns även belägg för att man väljer att inte ta med viss information om humankapital i den externa redovisningen. Sveiby (1995, s. 222) föreslår att det kan vara på grund av att siffrorna istället för att vara något bra och användbart, exempelvis för ovanstående, omvandlas till ett hot om de är offentliga och hamnar i händerna på företagets konkurrenter då de kan avslöja för mycket kring företagets interna och externa miljö.

Vidare anger Sveiby i intervjun att trenden har ökat bland företag när det gäller att ta med information om personal, dock inte tillräckligt mycket anser han. De teoretiska modellerna anser han inte används särskilt ofta vilket kan bero på att det inte finns en standard eller tvingande regler för detta, samt att det finns för många modeller för företagsledare att välja emellan, vilket kan vara problematiskt. Sveiby anser att det behövs ett organ som fastställer en norm för hur redogörelse av det intellektuella kapitalet ska utformas i en årsredovisning för att på så sätt få en likformighet.

Vid intervjun med de den auktoriserade revisorn Daniel Forsgren på revisionsbyrån Grant Thornton var intervjuns huvudfråga kring intellektuellt kapital och dess användning idag. Perspektiven utgick både från hur revisionsföretaget ser på intellektuellt kapital och även hur användningen av intellektuellt kapital ser ut i årsredovisningar av de kundföretag de arbetar för.

Daniel Forsgren delade med sig av Grant Thorntons syn på medarbetarna, vilka värdesätts högt och som leder till att företaget satsar otroligt mycket på utbildningar. Samt vårdar och utvecklar medarbetarna då det är revisionsföretagets humankapital. Någon direkt mätning av humankapitalet utförs inte utan istället görs en jämförelse mellan den investering som görs i utbildningar och medarbetare med den lönsamhet företaget uppvisar. Han menar att resultatet i slutändan blir en form av mått på hur en marknad värde- och prissätter den kunskapen företaget besitter. Att Grant Thorntons inställning till sina medarbetare påverkar hur de behandlar sin personal har en koppling till den tidigare forskningen. Theeke (2005) anser att hur företag behandlar sin personal kan påverkas av kunskapen om intellektuellt kapital och i

vilken utsträckning det används. Detta kan man även hitta stöd för i den granskningen av årsredovisningar som gjort där medvetenheten ökat mellan år 2000 och 2010.

Respondenten från Grant Thornton belyste även att intellektuellt kapital, där humankapitalet ingår, är av stor betydelse i sig då revisionsföretaget han arbetar för är så pass kunskapsintensivt. Han betonar vikten Grant Thornton lägger ned i att utveckla och behålla sina medarbetare. Detta eftersom det är medarbetarna och dess kompetens som skapar värdet i tjänsterna som erbjuds till företagskunderna. Respondenten tillägger även att detta inte har tagits med som supplement i den externa redovisningen utan att revisionsföretaget arbetar med att hantera och utveckla det intellektuella kapitalet internt.

Detta är i överensstämmelse med tidigare forskning som visat att mätning av intellektuellt kapital kan vara mycket användbart vid beslutsfattande, till exempel när det bland annat gäller åtgärder vid nedskärningar och rutiner vid rekrytering för att göra det mer kostnadseffektivt. Dessa typer av beslut tas på en hög intern nivå och beskådas inte lika lätt utifrån.

5.4 Intressenter

Med återkoppling till intressentmodellen så nämner revisorn även att vissa företag kan ha med supplement om det intellektuella kapitalet i årsredovisningen för att kommunicera med kunder och anställda. Detta i syfte att attrahera och behålla anställda och att synliggöra för kunder att deras personal är så pass välutbildade till vad tjänsten kräver. Enligt respondenten ser de inte ofta att deras kundföretag har med inslag av intellektuellt kapital utan oftast handlar det om politiska förbund och ideella organisationer som har i avsikt att framhäva vissa värden.

Det kan enligt revisorn finnas intressen som politiska förbund eller ideella organisationer önskar framhäva och som då använder sig av bland annat årsredovisningen för att göra det. Detta stämmer överens med Karl-Erik Sveibys uppfattning som är att de framtagna modellerna för mätning av human- och intellektuellt kapital inte används som forskarna hade önskat. Istället är användningen av intellektuellt kapital i årsredovisningar mer i syfte till public relations än något annat.

När företag väljer att ta med inslag av intellektuellt kapital eller någon av dess komponenter (humankapital och strukturkapital) så utgår de inte från det akademiska synsättet och specificerar inte informationen efter dessa komponenter. Detta stämmer överens med den granskning som gjorts av årsredovisningarna där det indirekt framgår om det intellektuella kapitalets värde. I praktiken använder sig företagen av andra begrepp i rubrikerna för humankapitalet såsom ”human resources”, ”medarbetare” eller ”arbetsmiljö”. Enligt revisorn är informationen dock inget som intressenterna efterfrågar utan mer ett sätt för företaget att föra en marknadskommunikation till kunder och anställda.

5.5 Intellektuellt kapital ur ett värderingsperspektiv

Revisorn Daniel Forsgren tillägger att intellektuellt kapital är särskilt intressant när kunskapsföretag ska värderas och förvärvas. Det är vid detta skede det ligger fokus på att rätt nyckelpersoner behålls vid ett förvärv och att se dem utifrån att de är resurser och vad de bidrar med till verksamheten. Praktiskt undersöks strukturkapitalet i dess olika format. Vissa delar av strukturkapitalet hamnar oftast i områden som inte riktigt går att separera vilket gör att det är svårt att värdera eftersom det hör ihop med andra delar. Det kan vara kopplat till produkter, produktion samt effektivitet. Att det inte är separerbart är problematiskt då det leder till att både en del av strukturkapitalet samt humanbiten oftast hamnar under klumpposten förvärvat goodwill. Detta kan vara en av anledningarna till att företag av försiktighetsskäl inte tar med värden som kan vara osäkra i supplementen till årsredovisningarna.

Ur ett värderingsperspektiv anses årsredovisningen inte vara så väsentlig för att värdera ett företag enligt de två intervjuade företagsmäklarna. Ove Strand på SFR menar att värdering måste kompletteras med detaljkunskaper genom analys och intervjuer hos det företag som värderas. Eftersom de dolda värdena inte framgår av årsredovisningen måste det vid värderingen tas hänsyn till detta eftersom värdet på ett bolag är mycket högre än vad som framgår i den finansiella rapporten. Detta är också i överensstämmelse med företagsmäklaren Simon Bruvoll på KPMG som menar att en företagsvärdering går ut så mycket mer på att köpa in sig i affärsplanen ett bolag har än att granska en balansräkning för att se hur mycket humankapitalet skulle vara värt.

5.6 Utvecklingen av intellektuellt kapital och humankapital under senare år

Tidigare forskning utförd av Guthrie och Murthy (2009) visade att det överlag fanns en ökning i forskningen kring humankapital mellan perioden 1999-2008. Med anledning av denna studie undersöktes vad som skett efter år 2008 fram tills idag med hjälp av intervju med forskarna Leif Edvinsson och Karl-Erik Sveiby.

Leif Edvinsson som är expert inom ämnet intellektuellt kapital menar att området alltmer utvecklas. Detta kan åskådas med nybildningar av organisationer ibland annat Tyskland där det nu finns föreningar som helt och hållet fokuserar på utveckling och tillämpning av intellektuellt kapital som ett strategiskt verktyg. Även affärssystem har utvecklats som kan hantera detta osynliga kapital och som enligt Edvinsson används av de fyra större revisionsföretagen.

Forskaren Karl-Erik Sveiby har under många år forskat kring humankapital och redovisning av den. Han hade två perspektiv på hur HRA (humankapitalsredovisning) utvecklats de senaste åren. Det ena är att HRA förlorar relevans, eftersom Västvärldens företag blir alltmer finansinriktade och inte längre tar människors kompetens på allvar. Dagens ökande intresse i Asien kommer att ebba ut när deras företag går igenom samma kurva som i Väst. HRA finns kvar som en del av företagens och andra organisationers PR-verksamhet. Det andra perspektivet är Asiens ökande intresse och en allmän desillusion med finansvärlden som tvingar företagen i Väst att tänka om och åter börja sätta människans väl i centrum - denna gång på allvar. Enligt Sveiby går trenden mer i takt med det första perspektivet.

6. AVSLUTANDE DISKUSSION

I detta kapitel presenteras metodkritik, den slutsats som författarna kommit fram till genom att ha analyserat den insamlade datan samt förslag till vidare forskning.

6.1 Metodkritik

Enligt Bryman och Bell (2003) finns det ett antal punkter som kvantitativa forskare brukar kritisera kvalitativa forskare på. Det kan vara att forskningen är alldeles för subjektiv, att forskarens resultat ofta bygger på dennes osystematiska uppfattningar om vad som är viktigt och betydelsefullt och att denne får ett subjektivt förhållande till respondenter i intervjuer. Ett annat problem med kvalitativ forskning hävdar Bryman och Bell (2003) är att det finns svårigheter med att invända mot en sådan studie då forskaren själv är det viktigaste hjälpmedlet i studien, då denne samlar in och väljer ut datan. Kritik har även riktats mot att kvalitativa forskare kan påverka sina respondenters svar genom sina egenskaper, att man inte kan generalisera studiens resultat till andra situationer då forskare använder sig av för litet stickprov som inte kan representera en hel population. En sista punkt som kritiserats av kvantitativa forskare är enligt Bryman och Bell (2003) bristen på genomskinlighet och transparens, det vill säga att det är svårt att se vad forskaren konkret har gjort för att samla in sin data eller hur denne har analyserat datan för att komma fram till sina slutsatser.

Dessa problem har författarna tagit i beaktning, och i försök till att inte utelämna något som skulle kunna vara av vikt vid en generalisering av studien har man försökt beskriva tillvägagångssättet så detaljerat som möjligt. För att inte heller utelämna någon information i empirin på grund av den egna uppfattningen att det inte är väsentligt har man kontinuerligt utvärderat om det är studiens generella väsentlighet eller forskarens egna uppfattningar som spelar in när val har skett kring vad man ska ta med i studien och vad man ska utesluta.

I processen för datainsamling användes semistrukturerade intervjuer vilket Merriam (1994) hävdar har en svaghet då studien kan belastas med en stor mängd olika åsikter som sedan blir svåra att standardisera till ett resultat, vilket även går hand i hand med det Bryman och Bell (2003) anser, se ovan. Denna svaghet bemöttes genom att ha en del strukturerade frågor och en del frågor öppna för att på så sätt både kunna standardisera resultaten samt få med nya insikter inom ämnet. Att författarna genomförde telefonintervjuer kan vara till viss del positivt då respondenterna inte vet mycket om författarna och inte heller kan få tecken genom

författarens kroppsspråk eller ansiktsuttryck. Det är även inte lika lätt för författarna att bilda ett subjektivt förhållande till respondenten. En nackdel kan vara att respondenterna inte avsatt tillräcklig tid eller känner sig obekväma i situationen att svara på djupgående frågor via telefon utan att ha en mänsklig kontakt att få ett synligt gensvar från vilket kan ha påverkat så att författarna inte har fått lika utförliga svar, vilket togs i beaktning vid analys av respondenternas svar. När det gäller attityden så har författarna haft en så neutral men trevlig attityd som möjligt och försökte ständigt ha det i beaktning under intervjuns gång.

I ett försök att göra studien så generaliserbar som möjligt har författarna använt sig av både årsredovisningar och intervjuer men författarna anser dock att ett större urval skulle behöva göras för att få studien mer generaliserbar. Detta skulle emellertid fortfarande vara svårt då Bryman och Bell (2003) skriver att kvalitativa metoder leder till ett litet urval då det är mer text som ska granskas. Författarna har försökt att göra en slutsats med bra kvalité då det är det som generaliseras vid användning av kvalitativa metoder.

Med alla metoder finns det fördelar och nackdelar med, men för att svara på studiens frågeställning anser författarna generellt att det var rätt att använda en kvalitativ metod framför en kvantitativ metod. Intervjuformen passade fallundersökningen bäst för att få fram respondenternas bild av ämnet samt de nya idéerna som kan komma fram under intervjuns gång. Det blir även lättare att kunna svara på frågeställningen i en mer detaljerad form då man får större chans att fånga in de bakomliggande faktorerna för utvecklingen av det intellektuella kapitalet.

6.2 Slutsats

Intresset av intellektuellt kapital har ökat i olika avseenden. Detta då medvetenheten bland de flesta undersökta företagen generellt gradvis ökar. Ur ett intressentperspektiv så är humankapitalet allt viktigare att ta hänsyn till vid värdering och förvärv av kunskapsföretag, där fokus ligger på att rätt nyckelpersoner är kvar efter förvärvet. Det finns dock inte ett direkt behov från dessa intressenter i att detaljerad information om det intellektuella kapitalet ska finnas med i årsredovisningen eftersom de ändå granskar företaget mer detaljerat inifrån.
I årsredovisningar ökar gradvis informationen om kunskapsföretagens humankapital utan att använda specifika modeller och begrepp. Denna brist på likformighet mellan olika årsredovisningar kan enligt forskaren Karl-Erik Sveiby bero på att inget organ ännu fastställt

hur en redovisningsstandard skall se ut. Detta leder till att företag själva väljer ut vilken information som de vill presentera i sina externa finansiella rapporter. Författarna till denna uppsats anser att detta kan vara en bidragande orsak ur ett kostnadseffektivt perspektiv att företag hellre avstår eftersom denna information inte efterfrågas och dessutom kräver resurser och tid.

Att intellektuellt kapital oftast inte syns i externa rapporter betyder dock inte att man inte använder det internt. Det är något som bekräftas av intervjuade forskare och experter från näringslivet. Forskaren Leif Edvinsson menar att företag använder sig av mätning av det intellektuella kapital på en intern nivå för att på sätt navigera och förutse vad som kommer generera framtida kassaflöden till företaget. Detta bekräftas av den tidigare forskningen som visat på att mätning av intellektuellt kapital kan vara mycket användbart vid beslutsfattande, när det bland annat gäller åtgärder vid nedskärningar och rutiner vid rekrytering för att göra det mer kostnadseffektivt. Dessa beslut genomförs på intern nivå och är därför inte så tydlig att se utifrån.

Även hur företag behandlar sin personal kan påverkas av kunskapen om intellektuellt kapital och i vilken utsträckning det används. Detta kan man även hitta stöd för i årsredovisningar där medvetenheten ökat mellan år 2000 och 2010. Detta åskådliggörs bland annat genom att det skrivs alltmer om hur företagen förbättrar medarbetarnas kompetens genom utbildningar och arbetsmiljön, samt ökar trivselnivån genom att använda sig av regelbundna medarbetarenkäter.

På redovisningssidan skulle man kunna tänka sig att det behöver tillkomma förordningar eller praxis för hur man ska rapportera om det intellektuella kapitalet för att det ska få ett större utrymme i årsredovisningarna. Men innan förordningar eller praxis skulle kunna skapas behövs även en mer allmänt vedertagen definition av det intellektuella kapitalet och dess huvudkomponenter då det i nuläget uppfattas på olika sätt av forskare och utövare.

Avslutningsvis så kan man sammanfatta att synen på intellektuellt kapital har utvecklats i viss utsträckning då företag är alltmer medvetna om vikten av att behålla och utveckla sitt humankapital. För att det intellektuella kapitalet på ett tydligare sätt ska åskådas i de finansiella rapporterna krävs det i framtiden att högre instanser ger företag rekommendationer för hur de ska gå tillväga.

6.3 Förslag till vidare forskning

Under studiens gång har det framgått att utvecklingen till att praktiskt använda sig av intellektuellt kapital har kommit längre i Finland, Tyskland och Japan än vad det har i Sverige. Det skulle vara intressant att se vad det beror på och vilka incitament som gör det möjligt att företag i större utsträckning använder sig mer praktiskt av intellektuellt kapital och dess komponenter utomlands än i Sverige. Det skulle även vara intressant att se en studie med en mer intern fokus för att se om företaget faktiskt använder sig av mätning av det intellektuella kapitalet och om det får någon ekonomisk påverkan och i så fall hur stor.

7. REFERENSLISTA

Böcker

Ax C, Johansson C & Kullvén H, *Den nya ekonomistyrningen*, Liber AB: Malmö, 2009

Bryman A & Bell E, *Företagsekonomiska forskningsmetoder,* Liber AB: Malmö, 2003

Edvinsson L & Malone M, *Det intellektuella kapitalet,* Liber AB: Malmö, 1998

Edvinsson L, *Corporate Longitude: Navigating the knowledge economy,* Bookhouse

Publishing, Stockholm, 2002

Gröjer J-E & Johanson U, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*, 2 uppl.,

Arbetarskyddsnämnden: Stockholm, 1996

Hansson J & Andersson P, *Intellektuellt kapital i teori och praktik*, AIT Falun AB, 1999

Johanson U & Johrén A, *Personalekonomi idag,* 2 uppl. Liber AB: Malmö, 2011

Johanson U & Skoog M, *Att mäta och styra verksamheten,* Uppsala Publishing House AB: Uppsala, 2000

Sveiby K-E et al., *Den osynliga balansräkningen,* Affärsvärlden: Stockholm, 1989

Sveiby K-E, *Kunskapsflödet: organisationens immateriella tillgångar,* Svenska Dagbladets Förlags AB: Stockholm, 1995

Sundgren S, Nilsson H & Nilsson S, *Internationell redovisning - teori och praxis,*

Studentlitteratur AB: Lund, 2009

Merriam S, *Fallstudien som forskningsmetod,* Studentlitteratur: Lund, 1994

Artiklar

Världsbanken, *Knowledge economy index (KEI)*
http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp (2012-05-23)

Teknikföretagen, *Satsning på kunskap lönar sig.*
http://www.teknikforetagen.se/hem/Publicerat/Nyheter/Satsning-pa-kunskap-lonar-sig/ 2012-04-01

Brummet L, Flamholtz E & Pyle W, Human resource accounting – A challenge for accountants, *The Accounting Review.* 1968. Vol. 43:2 s. 217-224

Flamholtz E, Towards using organizational measurement to assess corporate performance, *Journal of Human Resource Costing & Accounting, 2009. Vol. 13:2 s. 105-117*

Flamholtz E, Bullen M & Hua W, Human resource accounting: a historical perspective and future implications*, Management Decision*, 2002. Vol. 40:10 s. 947 – 954

Guthrie J & Murthy V, Past, present and possible future developments in human capital accounting – A tribute to Jan-Erik Gröjer, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2009. Vol. 13:2 s.125-142

Mirvis P & Macy B, Human resource accounting: A measurement perspective, *Academy of Management Review. 1976. Vol.1:2 s. 74-83*

Steen A, Welch D & McCormack D, Conflicting conceptualizations of human resource accounting, *Journal of Human Resource Costing & Accounting, 2011. Vol. 15:4 s. 299-312*

Theeke H, A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future, *Journal of Human resource accounting and costing,* 2005. Vol. 9:1 s. 40-59

Report of the committee on Human Resource Accounting, *The accounting Review,* 1973. Vol. 48, s. 169-185

Föreskrifter

IFRS-volymen 2011 – internationella redovisningsregler (IAS 38)

Årsredovisningar

EDB
Manpower
PWC
Sweco
Skandia

Intervjuer

Daniel Forsgren, Grant Thornton
Simon Bruvoll, KPMG
Ove Strand, Sveriges Företagsmäklares Riksförbund
Leif Edvinsson
Karl-Erik Sveiby

BILAGA 1

Intervjuformulär företag

Intervjufrågor

1. Vad är ett bra tillvägagångssätt för att uppskatta ett företags intellektuella kapital?

2. För närvarande, ökar eller minskar intresset för intellektuellt kapital ur ett företagsperspektiv?

3. Vilka faktorer kan ligga bakom en eventuell förändring?

4. Hur viktigt är intellektuellt kapital ur ett intressentperspektiv?

5. Hur ser användningen utav inslag av intellektuellt kapital i er årsredovisning?

6. Hur ser användningen utav inslag av intellektuellt kapital ute hos företag som ni arbetar med?

7. Hur är det när det ska värderas, det finns många teoretiska modeller som framtagits, är de användbara eller finns det mer praktiska tillämpningar?

8. Har företag en ökad medvetenhet om vikten av intellektuellt kapital och humankapital?

9. Vad är framtidsutsikterna för intellektuellt kapital?

Ytterligare information:

BILAGA 2

Intervjuformulär forskare

Intervjufrågor

1. Vad har skett i synen på *Human Resource Accounting* (HRA) för att redovisa intellektuellt kapital under de senaste tio åren ur ett företagsekonomiskt perspektiv?

2. Har användningen av HRA minskat eller ökat?

3. Vilka faktorer har påverkat en eventuell förändring i synen och användningen av HRA?

4. Vad ser du att inriktningen på forskningen i detta område går mot just nu?

5. Det finns inga direkta krav för företagen att ta med information om intellektuellt kapital. Hur skulle det kunna vara om det vore tvärtom så att det fanns krav?

6. Säg att det skulle införas regler, vilka nackdelar skulle företag stötta på som redan idag skulle göra dem motvilliga för en förändring?

7. Vilken inverkan har regelverken av redovisningen på intellektuellt kapital? Till exempel IAS, IFRS.

8. Vad tror du har påverkat att företag inte alltid i Sverige tar med så mycket information som supplement i årsredovisningar?

9. I: Kan det vara så att det är många företag som använder sig av intellektuellt kapital fast det sker på en hög intern nivå?

Ytterligare information: