Redovisning av Intellektuellt Kapital

~ En studie i FöreningsSparbanken ~

Författare:
Martin Hultman
Jimmy Knutsson
Christel Lindberg

Handledare:
Gunnar Wahlström
Förord

När vi började med denna uppsats var vår målsättning att utreda begreppet intellektuellt kapital. Nu har vi kommit fram till att ju mer vi studerar kring ämnet desto fler frågor och funderingar väcks hos oss. I sin slutversion väcker denna uppsats fler frågor än svar, känner vi. Uppsatsen skapar dock en förståelse och inblick för de frågeställningar som råder kring begreppet.

Vi vill tacka vår uppdragsgivare FöreningsSparbanken för det förtroende Ni har visat för oss. Ett speciellt tack till Åsa Svensson för den hjälp hon har gett oss, samt de medarbetare som tagit sin tid till att ställa upp på intervjuer.

Vi vill även rikta ett tack till Gunnar Wahlström för din handledning och ditt engagemang i uppsatsen. Slutligen ett stort tack till alla Er andra som agerat bollplank under resans gång.

________________ ________________ ________________
Martin Hultman Jimmy Knutsson Christel Lindberg
Sammanfattning

Det finns en mängd olika anledningar till att intellektuellt kapital inte redovisas. Förr i tiden utgjorde personalen ingen större tillgång i ett företag. Det var maskinerna som var de största tillgångarna i bolagen och som skapade mervärde. Individen gick att ersätta med vilken annan människa som helst. Men idag är det annorlunda. I de flesta företag är det individen som skapar de största vinsterna, ändå saknas redovisning av denna resurs.


Genom vår undersökning har vi kommit fram till att en redovisning av det intellektuella kapitalet skulle på ett tydligare sätt belysa vad företaget har för dolda tillgångar och dess värde. Det skulle troligen också skapa en ökad förståelse hos marknaden för långsiktighet, vilket förhoppningsvis skulle leda till att de inte längre skulle vara så fokuserad på kvartalsrapporterna som de är idag. Nockdelen är att det inte finns någon redovisningsstandards på samma sätt som för den traditionella redovisningen.
There are many reasons why intellectual property does not count in the annual report. The staff was not considered an asset to the company in previous years. The biggest assets were the tangible assets and they created a surplus value. Each individual was easily replaced with someone else, but today it is different. In most businesses, the individuals create the highest revenue, and still there are no accounting measures for these valuable resources.

Our research is based on theoretical studies. We have studied how different authors and researchers defined intellectual property and how they think it should be accounted. We have also studied annual reports and completed interviews with the employees at the Swedbank head office in Stockholm. Through these surveys we have tried to map out customs concerning intellectual property in the bank. In the analysis, we debate these elements of intellectual property between the researchers and the employees at Swedbank. This study will result in suggestions for improvements when it comes to accounting of the intellectual property at the Swedbank.

If the company was to account for their intellectual property in their annual report they could show their hidden assets and their value more clearly, according to our research. It would probably also create a bigger understanding for long term thinking on the market. Hopefully this would result in less focus on the quarterly reports, than today. There are no guidelines concerning the accounting standards when it come to intellectual property as there are with the traditional accounting, and that is a drawback.
Innehållsförteckning

1 INLEDNING ........................................................................................................................................ 7
   1.1 BAKGRUND............................................................................................................................... 7
   1.2 PROBLEMFORMULERING........................................................................................................ 8
   1.3 SYFTE ....................................................................................................................................... 10
   1.4 AVGRÄNSNINGAR .................................................................................................................... 10

2 METOD ........................................................................................................................................... 12
   2.1 INLEDNING .............................................................................................................................. 12
   2.2 VAL AV UNDERSÖKNINGENS ANSATS ................................................................................ 12
   2.3 VAL AV METOD...................................................................................................................... 13
   2.4 UPPSATSSENS UTFORMNING ............................................................................................... 13
   2.5 METODER VID DATANSAMLING .......................................................................................... 15
   2.6 INTERVJUER .......................................................................................................................... 16
   2.7 VALIDITET OCH RELIABILITET .............................................................................................. 17
   2.8 SAMMANFATTNING .............................................................................................................. 18
   2.9 UPPSATSSENS FORTSATTA KAPITEL INDELNING ............................................................... 18

3 TEORI ............................................................................................................................................... 20
   3.1 INLEDNING .............................................................................................................................. 20
   3.2 HISTORISK UTVECKLING AV INTELLTEUILLT KAPITAL .................................................. 20
      3.2.1 Omvärldens utveckling av Human Resource Accounting (HRA) ................................. 21
      3.2.2 Sveriges utveckling av intellektuellt kapital ................................................................. 22
      3.2.3 Sammanfattning ............................................................................................................. 23
   3.3 VAD ÄR INTELLTEUILLT KAPITAL? ...................................................................................... 23
      3.3.1 Stewarts definition ......................................................................................................... 23
      3.3.2 Edvinsson och Malones definition ............................................................................... 24
      3.3.3 Kleins och Prusaks definition ...................................................................................... 26
      3.3.4 Hansson och Anderssons definition ........................................................................... 26
      3.3.5 FAR: s definition ........................................................................................................... 26
      3.3.6 Sammanfattning ........................................................................................................... 27
   3.4 MODELLER .............................................................................................................................. 27
      3.4.1 Stewarts modell ............................................................................................................. 27
      3.4.2 Skandias Navigator ....................................................................................................... 29
      3.4.3 Gröjers modell ............................................................................................................... 31
      3.4.4 Bühners modell ............................................................................................................. 32
      3.4.5 Sammanfattning ........................................................................................................... 33
   3.5 BEHOV AV INTELLTEUILLT KAPITAL .............................................................................. 33
      3.5.1 Bühner ............................................................................................................................ 34
      3.5.2 Sammanfattning ........................................................................................................... 34
   3.6 VAR HÖR INTELLTEUILLT KAPITAL HEMMA I REDOVISNINGEN? ................................... 35
      3.6.1 Kalkyler ........................................................................................................................... 36
      3.6.2 Resultaträkning .............................................................................................................. 36
      3.6.3 Balansräkning ................................................................................................................ 37
      3.6.4 Sammanfattning ........................................................................................................... 38
   3.7 ATT MÄTA INTELLTEUILLT KAPITAL .................................................................................... 39
      3.7.1 Kunskapsföretag ............................................................................................................ 39
      3.7.2 Mjuka tillgångar .............................................................................................................. 40
      3.7.3 Balansräkningen ............................................................................................................ 41
      3.7.4 Sammanfattning ........................................................................................................... 42
   3.8 EVENTUELLA EFFEKTER ........................................................................................................ 42
      3.8.1 Beteende och mätteoretiska effekter .......................................................................... 43
      3.8.2 Sammanfattning ........................................................................................................... 45

4 ÅRSREDOVISNINGAR ......................................................................................................................... 46
   4.1 INLEDNING .............................................................................................................................. 46
   4.2 FÖRENSINGSSPARBANKENS HISTORIA .............................................................................. 46
   4.3 FÖRENSINGSBANKEN .............................................................................................................. 47
Innehållsförteckning

4.3.1 Strukturkapital................................................................. 47
4.3.2 Organisationskapital........................................................ 47
4.3.3 Humankapital................................................................. 47
4.4 SPARANKEN SVERIGE.......................................................... 48
4.4.1 Strukturkapital................................................................. 48
4.4.2 Humankapital................................................................. 48
4.5 FÖRENISSPARANKEN.......................................................... 49
4.5.1 Strukturkapital................................................................. 49
4.5.2 Humankapital................................................................. 49
4.6 SAMMANFATTNING............................................................. 50

5 INTERVJUER........................................................................... 52
5.1 INLEDNING .......................................................................... 52
5.2 HISTORISK UTVECKLING AV INTELLEKTUELLT KAPITAL ............................................................................ 52
5.3 VAD ÄR INTELLEKTUELLT KAPITAL?................................. 52
5.4 MODELLER .......................................................................... 54
5.5 BEHOV AV INTELLEKTUELLT KAPITAL................................. 55
5.5.1 Bankens syn ................................................................... 55
5.5.2 Varför har banken ingen redovisning av intellektuellt kapital? ............................................................. 56
5.5.3 Fördelar och nackdelar med redovisning av intellektuellt kapital .............................................................. 56
5.5.4 För eller emot redovisning av intellektuellt kapital ................................................................................ 57
5.6 VAR INTELLEKTUELLT KAPITAL HÖR HEMMA I REDOVISNINGEN ............................................................ 57
5.6.1 Hållbarhetsredovisningen.................................................. 58
5.7 ATT MÅTA INTELLEKTUELLT KAPITAL .................................. 59
5.8 EVENTUELLA EFFEKTER ..................................................... 60
5.9 SAMMANFATTNING............................................................. 60

6 SLUTDISKUSION.................................................................... 62
6.1 INLEDNING .......................................................................... 62
6.2 FORSKNINGSFRÅGAN BESVARAS ......................................... 62
6.2.1 Historia ........................................................................ 62
6.2.2 Vad är intellektuellt kapital................................................... 63
6.2.3 Modeller ........................................................................ 63
6.2.4 Behov av intellektuellt kapital................................................ 64
6.2.5 Var intellektuellt kapital hör hemma i redovisningen ................................................................. 65
6.2.6 Att mäta intellektuellt kapital .................................................. 65
6.2.7 Effekter ........................................................................ 65
6.2.8 Förslag till förbättringar ........................................................ 66
6.2.9 Sammanfattnings.............................................................. 66
6.3 EIGNA REFLEKTIONER ÖVER UPPSATSEN................................. 67
6.4 BILAGA ........................................................................ 68

KÄLLFÖRTECKNING ........................................................................ 69

MODELLFÖRTECKNING

Figur 1. Uppsatens fortsatta utformning 15
Figur 3. Skandias IK-Värdeschema 23
Figur 4. Klassificering av arbetskraft 27
Figur 5. Skandia Navigator 28

BILAGA

Interjufrågor
1 Inledning

1.1 Bakgrund

FöreningsSparbanken befinner sig idag i en föränderlig värld där kunskap är den främsta förmögenhetsskapande tillgången. I den traditionella redovisningen är det bara hårda tillgångar som räknas (maskiner, fastigheter, lager, likvida medel m.m.). Men i dagens samhälle är de tillgångarna som inte syns i räkenskaperna som skapar de största vinsterna till företaget. Vi ställer oss frågande till varför inte företagen håller dessa tillgångar under samma uppsikt som de gör med anläggnings- och omsättningstillgångarna. Allt fler bolag och där ibland FöreningsSparbanken skriver i sina årsredovisningar att personalen är en av de viktigaste tillgångarna i företaget. Ändå ses personal fortfarande som en kostnad i den traditionella redovisningen.


Efter nästan fyra år på högskolan har vi haft ett antal föreläsare och läst en och annan kurs som berört ämnet. Under dessa år så är det när vi har berört det intellektuella kapitalet som det har varit störst åsiktsskillnad mellan de olika föreläsarna. Därför har vi valt att skriva om just detta ämne. Dels för att själva skaffa oss en uppfattning om vad intellektuellt kapital är och med hjälp av denna nyvunna kunskap försöka att applicera detta på FöreningsSparbanken. Därigenom hoppas vi kunna komma med förslag på hur de ska förbättra sin redovisning när det gäller det intellektuella kapitalet.

Vi har valt att skriva vår uppsats för FöreningsSparbanken men den riktar sig även till studenter och föreläsare som är intresserade av ämnet och vill skaffa sig en djupare förståelse.

1.2 Problemformulering

Företag runt om i världen har under de senaste hundra åren använt sig av resultat- och balansräkning i traditionell form. Den nya ekonomin har medfört att företagen börjat söka efter komplexare redovisningslösningar. Problemet med detta är vad som skall redovisas och inte redovisas av immateriella tillgångar1 där intellektuellt kapital ingår. Denna diskussion går tillbaka ända till 60-talet (Balans nr 11, 2000).

Redovisningen det senaste århundradet har varit transaktionsinriktad på resultaträkningen till stora delar. Idag hamnar transaktionerna i skymundan allt oftare. Nu för tiden utgår många redovisare från en tillgångsdefinition. Detta fokuserar istället på balansräkningen (Balans nr 11, 2000).

Vad är då intellektuellt kapital? Definitionerna är nästan lika många som forskarna. Eftersom det inte finns någon uttalad regel för hur det skall definieras är det svårt för företag att svara ”ja” eller ”nej” på frågan om de har redovisning

1 Immateriella tillgångar består bl.a. av; forskning och utveckling, teknisk kunskap, patent, varumärken, produktkvalité och intellektuellt kapital (Pearl, 2001).
av intellektuellt kapital. Många företag redovisar ”medarbetare”. År inte detta en immateriell tillgång som kan tas upp i årsredovisningen? Definitionen av uttrycket ”intellektuellt kapital” innehåller som sagt många delar. De mest omtalade är humankapital, strukturkapital och organisationskapital för att nämna några. Men dessa i sin tur innehåller flera olika definitioner och förklaringar.

Idag finns ingen redovisning av intellektuellt kapital i de flesta företagen, eller? Goodwill redovisas ju i dagens läge och här finns intellektuellt kapital som en delpost i detta. Vad vi vill ta reda på är om det finns ett sätt att ta upp redovisningen separat för att få en bättre överblick av företagets immateriella tillgångar. Dessutom borde det bli en rättvisare redovisning där kunskapsföretag skulle kunna jämföras med tillverkningsföretag på helt andra villkor (Balans nr 6-7, 1999).


Om teoretiker och praktiker lyckas enas om en definition av ”intellektuellt kapital” så kretsar fortfarande diskussionen om var det hör hemma i redovisningen. Ska det redovisas i balansräkningen, resultaträkningen, kalkyler,
kassaflödet eller kanske helt separat i en verbal del av årsredovisningen? Om de anställda anses vara en tillgång skall de tas upp i balansräkningen för att ge en mer rättvisande bild av företaget (Gröjer, 1993). Det som inte kan definieras som en tillgång enligt ett antal kriterier skall redovisas i resultaträkningen (Balans nr 11, 2000). Då är frågan om intellektuellt kapital är en tillgång eller inte? Oavsett vart det hör hemma återstår frågan om det går att sätta ett värde i pengar på intellektuellt kapital. Låt säga att det går, är det då etiskt rätt att värdera människor eller skall företagen använda sig av andra system för detta?

Det känns som frågorna är lika många som svaren när det kommer till intellektuellt kapital och dess vida innebörden. Detta har utmynnat i följande forskningsfråga:

Finns det behov att redovisa intellektuellt kapital?

1.3 Syfte

Syftet med uppsatsen är att studera de teorier som finns kring redovisning av intellektuellt kapital.

Ett delsyfte är att komma med förslag till förbättringar av den externa redovisningen av intellektuellt kapital.

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen har fyra övergripande avgränsningar.

sitt intellektuella kapital och om det går att sätta ett värde på detta.
FöreningsSparbanken omnämner medarbetarna på ett flertal sidor i den verbala redovisningen men humankapitalet värderas inte till någon siffra.

Att vårt val föll på FöreningsSparbanken beror på att vi var intresserade av en bank som tar på sig och känner samhällsansvar. Detta tar sig bland annat uttryck i omfattande sponsring av förenings- och idrottsverksamhet i Sverige. Företaget bedriver även hjälpverksamhet samt stödjer olika hjälpsorganisationer för välgörande ändamål. De företräder för banken vi haft kontakt med visade även ett stort intresse av vårt ämne och var positiva till ett samarbete med oss.


Vår tredje avgränsning är att vi inte kommer att ge någon egen definition av begreppet intellektuellt kapital. Detta beror på att vi vill med denna uppsats påvisa den meningskiljaktighet som råder. Syftet med uppsatsen är att redovisa FöreningsSparbanken praxis angående redovisning av intellektuellt kapital och därför är bankens definition som skall stå i centrum.

2 Metod

2.1 Inledning


2.2 Val av undersökningens ansats

Vid en uppsatsskrivning så är det viktigt att veta vilket syfte rapporten har. Det finns olika utgångspunkter att välja mellan vid en undersökning:


En annan utgångspunkt för en uppsats kan vara en _hypotesprövande_ ansats. Det är undersökningar som kräver ett välutforskat problemområde som forskaren är välorienterad i. Anledningen till detta är att det krävs stora kunskaper för att bygga upp hypoteser av teorin. Sedan testas dessa hypoteser för att se hur väl de

2.3 **Val av metod**

Vid forskning finns det olika sätt att analysera insamlad information. I teorin talas det ofta om två metoder, nämligen *kvalitativ* och *kvantitativ* metod (Holme & Solvang, 1995).

Vi har använt oss av en *kvalitativ metod* vid analys av materialet. Metoden innebär en bearbetning av den så kallade ”mjuka datan”. Dessa data går inte att kvantifiera utan vad forskaren är intresserad av, dvs. är att tolka och förstå hur människor upplever situationen. Vid användning av denna metod består underlaget till största delen av primärdatal och speciellt den information som kommer fram genom intervjuer. Eftersom människor kan ändra åsikter med tiden så finns det stor risk att slutsatserna blir föråldrade. Detta gör att resultatet som kommit fram av rapporten inte behöver bli det samma om en annan forskare senare skulle göra om exakt samma studie (Bell, 1997).


2.4 **Uppsatsens utformning**

Den teori vi använt oss av består av litteratur och artiklar i ämnet. Efter det har vi undersökt hur FöreningsSparbanken har valt att hantera redovisningen av intellektuellt kapital genom att studera olika årsredovisningar och genomför djupintervjuer med anställda på banken. Detta för att få en större förståelse för hur redovisningen av intellektuellt kapital har utvecklats över tiden. Vid studiet av tendenser är det bra att sträcka sig över flera år för att få en bra överblick.

Vi har sökt i HTU:s biblioteksdatabaser efter lämplig litteratur. Den litteratur som inte har funnits vid HTU har vi beställt från andra bibliotek. Vetenskapliga artiklar har vi fått fram genom att söka i bibliotekets artikeldatabaser. De artiklar som inte har funnits har vi beställt.


Eftersom vi använt oss av djupintervjuer i vår informationsinsamling och sedan försökt tolka dessa svar så är vi inne på hermeneutik ansats, som går hand i hand med kvalitativ tolkning av information. Hermeneutik kan översättas som ”tolkningskonst” och ”tolkningslära”. Språket spelar en betydelsefull roll inom hermeneutiken. Förstår inte den intervjuade vad intervjuarna menar eller om frågorna som ställs är ledande så kan resultatet bli missvisande (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1997).

Anledningen till att vi har valt att göra intervjuer istället för enkätundersökningar är att intellektuellt kapital är ett så pass komplext ämne. Vi ville ha möjligheten att kunna ställa följdfrågor och enkätundersökningar är då inte tillämpbara. Få utvalda som arbetar med ekonomi passade inom ramen för vår forskningsstudie och vi kände då att djupa fallstudier kommer att ge oss mer fakta att arbeta med.
Vi vill med följande figur illustrera hur vi har gått tillväga för att uppfylla uppsatsens syfte.

![Diagram](image_url)

Figur 1: Uppsatsens fortsatta utformning

### 2.5 Metoder vid datainsamling

*Sekundärdata* är information som är skrivet och sammanställt av andra sakkunniga (Bell, 1997). Vi har i vårt arbete använt oss av sekundärdata som böcker och artiklar. Genom att även studera dessa olika källors litteraturförteckning har vi fått uppslag om ytterligare litteratur som vi kan använda oss av.


*Skrivbordsundersökning* innefattar insamling av material och studerandet av detta. Här görs inga egna experiment själv utan analyserar material från undersökningar som redan gjorts av andra forskare (Bengtsson & Bengtsson, 1995). Vår skrivbordsundersökning resulterar i studerandet av FöreningsSparbankens års- och hållbarhetsredovisning samt den litteratur och de artiklar vi samlat in för att sammanställa vårt teorikapitel.
**Metod**


### 2.6 Intervjuer

Vi har gjort ett urval av personer som vi tycker kan vara intressanta att intervjua. Vår kontaktperson på FöreningsSparbanken, Åsa Svensson har hjälpt oss att boka in de intervjuer vi önskade.


Intervjuer på FöreningsSparbankens huvudkontor har genomförts med följande personer:

- Ivarsson, Staffan (Vice personal direktör)
- Johansson-Hedberg, Birgitta (VD, Koncernchef)
- Lund, Britt-Marie (Miljöchef)
- Låstberg, Marcus (Koncernredovisning)
- Norrby, Tobias (Investor Relations)
- Ringos, Anette (Informationschef)
- Sandberg, Fredrik (Koncerncontroller)
2.7 Validitet och Reliabilitet


Validiteten förväntas bli högre än reliabiliteten i denna rapport. Intervjuerna på FöreningsSparbanken har riktats till de personer som ansvarar för kapitalets redovisning och bör besitta den största kunskapen om företagets möjligheter att redovisa intellektuellt kapital. Reliabiliteten kommer att vara lägre eftersom intellektuellt kapital är en förhållandevis ny företeelse i de årsredovisningar där de förekommer. Med detta menar vi att synen på intellektuellt kapital kan förändras fort och att undersökningen inte måste ge samma resultat om vi intervjuar samma personer inom en snar framtid.


Reliabilitet betyder tillförlitlighet. Det är ett mått på om undersökningen ger samma svar om den genomförs igen under samma omständigheter. Problemet kan vara att människor förändras och likaså gör deras värderingar. På så sätt kan även svaren ändras från tidigare undersökningar (Bell, 1997).

Reliabilitet och validitet hänger ihop, men bara till en viss gräns. Är inte frågan reliabel saknar den validitet och bara för att reliabiliteten är hög behöver inte validiteten vara hög. En fråga kanske inte alls mäter vad den är avsedd att mäta även om den ger samma svar vid upprepade undersökningar (Bell, 1997).
2.8 Sammanfattning

För vår uppsats har vi valt att använda oss av en deskriptiv ansats med inslag av den explorativa. Vid analys av materialet har vi använt oss av kvalitativ metod och vid framarbetandet av teorierna har vi arbetat utifrån den deduktiva modellen.

Litteraturen (sekundärdatal) vi använt oss av kommer i första hand från högskolebibliotek runt om i Sverige. Årsredovisningarnas (primärdatal) har FöreningsSparbanken stått till förfogande med och intervjuerna (fältundersökningarna) är utförda på deras huvudkontor i Stockholm. För att tolka allt detta materiel har vi tagit hjälp av den hermeneutiska ansatsen.

2.9 Uppsatsens fortsatta kapitel indelning

Kapitel 3 I teori kapitlet kommer vi att försöka åskådliggöra det intellektuellt kapital ur olika författares aspekter. Vi kommer även att undersöka om det går att mäta intellektuellt kapital i pengar och i så fall vad effekterna blir av det. För att ge läsaren en inblick i utveckling av intellektuellt kapital så kommer vi att börja teori kapitlet med en historisk bakgrund.


Kapitel 5 I intervjuakapitlet kommer vi att redovisa de intervjuer som vi genomfört med anställda inom FöreningsSparbanken. Vi kommer även att försöka kartlägga vilken syn som råder inom företaget på intellektuellt kapital och hur de tycker det skall behandlas.
Kapitel 6  I slutdiskussionskapitlet kommer vi att ställa teorin och empirin mot varandra och jämföra det vi kommer att studera i denna rapport genom våra primär- och sekundärkällor, samt besvara vår forskningsfråga.
3 Teori

3.1 Inledning

Intellektuellt kapital är ett brett ämne där det finns mycket litteratur skriven av många olika författare. Vi har försökt ge en överskådlig blick av detta i vårt teorikapitel. Det börjar med historisk utveckling i världen och i Sverige. Nästa avsnitt definierar olika författares syn på intellektuellt kapital. Några av dessa författare har i sin tur utvecklat modeller som vi studerar närmare i avsnitt tre. Avsnitt fyra beskriver behovet av redovisning av intellektuellt kapital i förhållande till vad informationen kostar att ta fram och om det då är lönsamt med denna form av redovisning. Var intellektuellt kapital hör hemma i redovisningen tillhör del fem. I de två sista avsnitten undersöker vi närmare om det går att mäta och i så fall vad effekterna blir av det.

3.2 Historisk utveckling av intellektuellt kapital


Den traditionella redovisningens utveckling har inte utvecklats på ett sätt som kan tillfredställa dagens informationskrav (Edvindsson & Malone, 1997).


3.2.1 Omvärldens utveckling av Human Resource Accounting (HRA)


² AAA är ett amerikanskt redovisningsorgan som består huvudsakligen av amerikanska högskole- och universitetsprofessorer (Riahi-Belkaoui, 2000).
"The process of identifying and measuring data about human resources and communicating this information to interested parties" (AAA, 1973, p.169).


I början av 90-talet började flera forskare att kritisera HRA. Under de åren som forskningen pågått har det kommit fram många olika förslag på modeller för hur HRA skall redovisas och mätas. Problemet med HRA är att det finns för många olika modeller som skapar förvirring bland praktikerna och teoretikerna. Vad som saknas är en modell som är tillämplig i praktiken som forskarna och praktikerna kan enas om (Gröjer & Johanson, 1996).

3.2.2 Sveriges utveckling av intellektuellt kapital

I Sverige har företagen valt att gå en annan väg under 90-talet än vad de internationella studierna förespråkar. De svenska utvecklarna har istället fokuserat på att bygga modeller som skall vara tillämpliga i praktiken. Denna aspekt har sedan fått styra utvecklingen. 1991 kom det ett lagförslag i Sverige på


3.2.3 Sammanfattning


3.3 Vad är intellektuellt kapital?

3.3.1 Stewart's definition


- Den kan vara fel
- Den är svår att förändra
- Den är svår att förmedla

Varje organisation har stora intellektuella tillgångar i form av information, data, kunskap, kompetens och visdom (dold eller synlig).

3.3.2 Edvinsson och Malones definition

**Humankapitalet** beskrivs som en kombination av den anställdes skicklighet att utnyttja sina kunskaper på rätt sätt samt kunna utföra sina arbetsuppgifter. Värdet på individen och humankapitalet, kan fås genom att värdera individens framtida produkter och tjänster (Edvinsson & Malone, 1997).

**Strukturkapital** är de immateriella tillgångarna som finns kvar när personalen gått hem på kvällen som databaser, kundregister, handböcker, varumärken och organstationen. Strukturkapitalet kan sägas vara det hjälpverktyg som den anställda har till sitt förfogande för att uppnå en högre produktivitet (Edvinsson & Malone, 1997).


Organisationskapitalet delar de sedan in i två undernivåer, innovationskapital och processkapital. **Innovationskapital** är den förnyelseförmåga som innovationer har. Detta skall skydda affärsmässiga rättigheter, intellektuellt egendom samt andra immateriella tillgångar. Utöver detta ingår även att snabbt kunna skapa och marknadsföra en ny produkt eller tjänst. **Processkapital** är de faktorer som stärker och ökar effektiviteten i produktionen eller tjänsteleveransen. Det är den typ av praktisk kunskap som används i det fortlöpande värdeskapandet (Edvinsson & Malone, 1997).
3.3.3 Kleins och Prusaks definition


3.3.4 Hansson och Anderssons definition


3.3.5 FAR: s definition

Redovisningsrådets akutgrupp säger att

"Intellektuellt kapital skall enligt såväl RRI: 96 som IAS 22 och IAS 38 redovisas som en immateriell tillgång endast om det intellektuella kapitalet utgör en resurs som kontrolleras av företaget till följd av inträffande händelser och som förvändas medföra ekonomisk fördel för företaget i framtiden samt som kan värderas på ett tillförlitligt sätt” (FAR, 2000, sida 642).
”Intellektuellt kapital som härrör från intjäningsförmåga hos den i samband med ett förvärv övertagna personalen torde ytters sällan uppfylla dessa krav. Delar av det så kallade strukturkapitalet, exempelvis värden av databaser, kan emellertid uppfylla kraven för att få redovisas som en immateriell tillgång skild från goodwill” (FAR, 2000, sida 642).

3.3.6 Sammanfattning


3.4 Modeller

3.4.1 Stewarts modell

Stewart (1999) skriver att en företagsledares uppgift är att leda företaget på ett sådant sätt att begävningen inom organisationen hamnar där den bäst behövs, antingen genom att utbilda befintlig personal eller genom nyanställning. Han har även tagit fram en modell som företagsledaren kan använda sig av för att lokalisera humankapitalet i organisationen. Utgångspunkten är att all kompetens inte är lika viktig. Varje arbetsuppgift, process eller verksamhet bygger på tre olika kompetenser:

*Primärkompetens* är färdigheter som inte är specifika för någon särskild verksamhet. De är lätta att skaffa sig och i stort sett lika värdefulla för vilken bransch som helst. Exempel på detta är, ett vänligt bemötande i telefon, kunna fingersättning m.m.

Kärnkompetens är den företagsspecifika kompetens som en organisation bygger upp sin verksamhet kring. Kärnkompetens blir ett försäljningsargument efterhand som den fördjupas. Viss kärnkompetens dokumenteras i patent, copyright och andra intellektuella egendomar, men mycket mer finns i den koncentration av expertis och erfarenheter som är svaret på frågan, ”Vad har vi som andra inte har”?

Stewart (1999) beskriver även hur det går att genomföra en grov klassificering över medarbetarna i en organisation.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Svår att ersätta, lågt förädlingsvärde</th>
<th>Svår att ersätta, högt förädlingsvärde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lätt att ersätta, lågt förädlingsvärde</td>
<td>Lätt att ersätta, högt förädlingsvärde</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Figur 4: Klassificering av arbetskraft (sida 126)
Källa: Stewart (1999)

Okvalificerad och halvkvalificerad arbetskraft hör hemma i den nedre vänstra kvadraten. Organisationen behöver dessa människor men verksamheten är inte beroende av dem som individer. Ovanför i den vänstra kvadraten finns de människor som har lärt sig en komplicerad arbetsuppgift, men som inte har något att säga till om. I den nedre högra kvadraten hör de individer som

3.4.2 Skandias Navigator


---

3 En modell för att sammanlänka företagets vision och strategi genom delmål (Ax, C., m.fl., 2001).


**Kundfokus** handlar om att utveckla och underhålla sina kundrelationer. Nu är det mer viktigt än någonsin. Tiden då företag såg kunder som engångsmål är förbi. Kunder kräver mer och mer av företagen vad det gäller service och tillgänglighet. De bolag som inte klarar av att leva upp till kundens förväntningar har ingen större chans i den konkurrens som råder.

**Processfokus** handlar om relationen mellan företaget och den teknik som de använder sig av för att öka värdeskapandet.

**Finansfokus** är allt intellektuellt kapital som har ett värde. Detta måste förr eller senare omvandlas till pengar. Det kan ta olika lång tid beroende på vad det intellektuella kapitalt består av. När en idé slutligen har blivit en produkt och passerat igenom alla steg på vägen så kommer den även att generera pengar i den historiska redovisningen\(^4\). I finansfokus finns allt vårt förr lämnat i form av bokförda räkenskaper.

**Humanfokus** innebär en väl fungerade mänsklig dimension i ett företag. Annars kommer inte heller de övriga värdeskapande aktiviteterna att fungera, hur bra teknik de än har. Ett företag utan värderingar betingar inget högt värde. Humanfokus är enligt författaren det som är mest svårmaning i den intellektuella kapitalmodellen. Det finns ingen enkel modell för att mäta vad som finns i

---

\(^4\) Historisk redovisning är balansräkning och resultaträkning.
huvudena på chefer och medarbetare. Det finns inte heller någon modell för att värdera deras åsikter och värderingar.

3.4.3 Gröjers modell


Ett exempel på Gröjers (1993) personalbalansräkningsmodell:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tillgångar</th>
<th>Summa tillgångar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Omsättningstillgångar</td>
<td>400</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetsfordran</strong></td>
<td><strong>300</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Rekryteringskapital</strong></td>
<td><strong>200</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Anläggningstillgångar</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Summa tillgångar</strong></td>
<td><strong>1 500</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Skulder</th>
<th>Summa skulder och eget kapital</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kortfristiga skulder</td>
<td>300</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Löneskuld</strong></td>
<td><strong>300</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Långfristiga skulder</td>
<td>400</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Rekryteringsskatteskuld</strong></td>
<td><strong>60</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Eget kapital</td>
<td>300</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Bundna reserver – rekrytering</strong></td>
<td><strong>140</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Summa skulder och eget kapital</strong></td>
<td><strong>1 500</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

3.4.4 Bühners modell

En modell som används för att räkna ut kassaflöde per anställd skulle kunna mäta företagets framgångar, enligt Bühner. Används kassaflöde som mätinstrument istället för vinst så blir mätningen mindre beroende av redovisningsprinciper. Det bästa är att en framtidsanalys av kassaflödet kan integreras i en aktieägarvärdeanalys, vilket ger större långsiktighet på lönsamheten. Detta i sin tur leder till att investerarna tänker mer långsiktigt i sina investeringar. Som nämnts innan så hjälper det även till att dra uppmärksamhet till humankapitalet om företaget räknar kassaflöde per anställd. Om ett företag t.ex. skall göra en investering på 500 000 kronor och kapitalkostnaden uppgår till 10 % måste varje anställd i genomsnitt generera vinst på 50 000 kronor. Kassaflödet per anställd visar hur framgångsrika avdelningarna varit oavsett hur mycket värde de skapar tillsammans (Bühner, 1997).
3.4.5 Sammanfattning

Stewart (1999) beskriver en enkel modell som består av fyra kvadrater och genom den kommer han fram till vilken personal företaget skall investera i.


3.5 Behov av intellektuellt kapital

3.5.1 Bühner

Trots att intellektuellt kapital anses viktigt är det inte det som finansanalytiker och controllers tittar på när de analyserar ett företags prestation och konkurrensfördelar. Det mäts genom att titta på avkastning, nettovinst och vinst per aktie. På golvet ute i företagen kontrolleras arbetet av budgetar som är väl accepterat i företagsvärlden. Men är detta det rätta sättet att ta tillvara på de anställdas kapacitet och handlingsförmåga? Bühner tar upp tre anledningar till varför traditionella mätningar misslyckas med att utveckla humana tillgångar:

1. I kalkyler tas personalen upp enbart som en kostnad för det mesta. Maskiner å andra sidan har även en intäktssida i kalkylen eftersom de förväntas generera en intäkt. Anställda tas alltför ofta upp som kostnader och glöms av som värdefulla tillgångar.


3. Den traditionella redovisningen fungerar som en fjärrkontroll för hur företaget skall styras. Om en avdelning gjort en förlust på 100 000 kronor kan detta avläsas i redovisningen. Problemet är att dagens redovisning inte kan visa vad som gick fel och orsakade förlusten. Redovisningen har inte detta ledarskapstänkande än.

Det behövs humankapitalsinriktat ledarskap där det finns indikationer som undviker nackdelar med redovisningen och riktar den mot humankapitalet så chefer får upp ögonen för hur viktiga dessa tillgångar är (Bühner, 1997).

3.5.2 Sammanfattning

Redovisning av intellektuellt kapital borde ge en rättvisare bild av företaget. Detta innebär inte att det är självklart att det skall tas med i redovisningen. Risken finns att kostnaderna för informationsinsamlingen blir större än alternativintäkterna och då är det inte lönsamt. Det kan vara lönsamt att redovisa de anställda på balansräkningen om det resulterar i mer utbildning för personalen.
eftersom deras värde ökar med deras kunskap (Gröjer 1993). Avsnittet avrundas med att Bühner tar upp tre anledningar till varför traditionella mätningar misslyckas med att utveckla humana tillgångar. Dessa kan beskrivas kort som att personalen tas upp som en kostnad, de anställda nekas utbildning för att företaget vill spara pengar på kort sikt och att redovisningen saknar ledarskapstänkande (Bühner, 1997).

3.6 **Var hör intellektuellt kapital hemma i redovisningen?**


3.6.1 Kalkyler


3.6.2 Resultaträkning


Ytterligare ett förslag till hur resultaträkningen kan förbättras är att lägga till noter till de siffror som finns idag i den traditionella redovisningen. Om en utbildning kostar 10 000 kronor kan företaget i en not skriva till vad det var för utbildning och hur många timmar den var på per anställd. Vid rekrytering kan bolaget införa en not som talar om rekryteringsstrategier, kategorier och personalomsättning osv. Vad kan då fördelarna vara med att redovisa de anställda i resultaträkningen? Författarna anser att det lyfter fram personalfrågor och företaget. Genom att göra dessa synliga kan personalen få det...


3.6.3 Balansräkning


Det skulle gå att visa ett värde på produktionsvolymerna och dess avskrivningar (Balans nr 3, 1999).

Mjuka värden är sådana investeringar som görs i humankapital och informationsteknologi. Några exempel är utbildning av personal, organisationsplaner, personalhandböcker och säkerhetssystem. I dagens läge tas inte de mjuka värdena med som tillgångar i balansräkningen (vilket de borde för att få en rättvis redovisning). Mjuka investeringar påverkar under mer än ett bokföringsår, som vi poängterade i ett tidigare kapitel (Bergstrand, m.fl., 1997).


Balansräkningen skulle bli intressantare för kreditgivare om personalen redovisas, för att uppnå en mer rättvisande bild. De anställda skulle då behöva tas upp som ett långfristigt avbetalningsköp där lönen och de sociala avgifterna är avbetalningen. Balansräkningen är ju i första hand till för att visa företagets finansiella ställning, inte fungera som en grund för företagsvärdering (Balans nr 10, 1997).

3.6.4 Sammanfattning

Det är svårt att enas om hur intellektuellt kapital skall redovisas. Om det skall tas upp i balansräkningen måste det klassas som en tillgång. Problemet är

3.7 Att mäta intellektuellt kapital


3.7.1 Kunskapsföretag


---

5 Den ekonomin som till större del är beroende av Internet, intranät, extra nät, e-handel osv. (Balans nr 4, 2000).
skogsbolag) får då höga egna kapital och låg avkastning medan det blir tvärtom för ett dataföretag (Balans nr 6-7, 1999).

De viktigaste tillgångarna i ett kunskapsföretag är medarbetarna, medan ett skogsbolag värderar sina maskiner högre. Kunskapsföretagens personal kan styras endast genom vissa beslut medan maskiner styrs till hundra procent. Eftersom det inte är helt lätt att styra humankapitalet i företaget måste detta göras genom incitamentsprogram och med hjälp av strukturkapitalet. Framtida intjäningsförmåga och risk bedöms då utifrån struktur- och humankapitalet. Detta påverkas också av företagets förmåga att behålla och anställa kompetent personal och utveckla dessa (Balans nr 6-7, 1999).

3.7.2 Mjuka tillgångar

Dagens viktigaste tillgång för företagen är personalen, menar författarna till boken *Den dolda skattkistan*. Dagens balansräkningar tar inte upp de mjuka värdena (det intellektuella kapitalet) som en tillgång. Orsaken är ofta att det finns för lite kunskap på detta område. Ju längre fram vi kommer i informationssamhället ju viktigare kommer det att bli med investering i personal. Så länge vi bara tar upp hårda tillgångar (maskiner och inventarier) kommer det inte att förekomma en rättvis helhetsbild av företagen (Bergstrand, m.fl., 1997).

I dagens läge har de mjuka tillgångarna överstigit de härda inom flera branscher. Redovisningen är inte anpassad för detta än och vi fortsätter att bara mäta de hårda tillgångarna. Det är den som bestämmer i företaget som har fullständig kontroll över en tillgång. Denne bestämmer också om företaget skall ta upp det på sin balansräkning (Bergstrand, m.fl., 1997).

Mjuka värden existerar inte i bokföringen så stora delar av de mjuka kostnaderna fördelas ut via pålägg. När budgeten skall läggas för företagets tjänstemän är det vanligt att de tar förra årets budgeterade kostnad plus x procent. Det är ovanligt att kolla på produktionen och sedan räkna efter vad dessa kommer att kosta i praktiken (Bergstrand, m.fl., 1997).

3.7.3 Balansräkningen

Att ta upp de mjuka investeringarna på balansräkningen är lika lätt som att ta upp de hårda. De mjuka ingångsvärdena tas från investeringskalkylen och sen tycker författarna att de skall behandlas på samma sätt som de hårda investeringarna. De anser att det är bättre att upp intellektuellt kapital i balansräkningen och få ett ungefärligt rätt värde än att göra exakt fel. Exakt fel liknar de vid att inte ta upp de mjuka investeringarna i redovisningen. Författarna anser att det är rent tekniskt möjligt att ta upp de mjuka värdena i balansräkningen i dagens läge. Det är möjligt att balansera dem i kalkyler samtidigt som de kostnadsförs. De mjuka värdena skulle innehålla noter med förklarande text till vart de hör hemma. Detta innebär ett lite annorlunda sätt för revisorerna att arbeta men de externa intressenterna skulle få ta del av mer information (Bergstrand, m.fl., 1997).

bokföringens regler styr den mjuka redovisningen medan verkligheten styr den hårda redovisningen i form av kalkyler. Personal som tas upp som intellektuellt kapital skall naturligtvis vara anonyma. För kostnader av rekrytering och utbildning skall tillämpas samma regler som för hårda investeringar. Intellektuellt kapitals varaktighet och existens behöver inte vara osäkrare än för de hårda investeringarna. Problem vid införandet av denna redovisning kan vara att likvidationsmässiga företag utnyttjar detta för att undgå konkurs, tjänstemän är inte vana att produktivitetsmäta sina insatser, brist på förståelse mellan datamänniskor och ekonomer, traditioner, praxis och seder (Bergstrand, m.fl., 1997).

3.7.4 Sammanfattning

Ett företagsvärde kan räknas ut med flera olika metoder (Balans nr 4, 2000). Mjuka värden existerar inte i bokföringen så stora delar av de mjuka kostnaderna fördelas ut via pålägg (Bergstrans, m.fl., 1997). Eftersom det inte är helt lätt att styra humankapitalet i företaget måste detta göras genom incitamentsprogram och med hjälp av strukturkapitalet. Framtida intjäningsförmåga och risk bedöms då utifrån struktur- och humankapitalet. Detta påverkas också av företagets förmåga att behålla och anställa kompetenta medarbetare och utveckla dessa (Balans nr 6-7, 1999). I dåliga tider kan det bli aktuellt att avskeda personal eftersom det tar bort vissa av de löpande utgifterna. Istället behåller företaget inventarier eftersom de får tas upp som en tillgång i bokföringen. Problemet med detta syns inte i balansräkningen (Bergstrans, m.fl., 1997).

3.8 Eventuella effekter

Humankapitalet är en resurs för företaget som ganska snabbt kan bli en belastning om den anställda slutar. Han/hon kan då ta med sig kunder och den kunskap som företaget investerat i honom/henne. Om det intellektuella kapitalet skall redovisas måste detta finnas i bakhuvudet vid en värdering, även om detta inte behöver vara negativt. Inom branschen kan det vara bra med lite rotation så de anställda håller sig uppdaterade och lär sig nya saker kontinuerligt. Så en

3.8.1 Beteende och mätteoretiska effekter


*Finansiella nyckeltal* påverkas och vi kommer att titta närmare på hur effekterna blir. Det är enklare att studera förändringarna i årsredovisningen genom att beräkna hur nyckeltalen förändras. Vi skall undersöka följande tre nyckeltal:

1. Kassalikviditet – Betalningsförmåga på mycket kort sikt
2. Soliditet - Överlevnadsförmåga
3. Räntabilitet på eget kapital – Avkastning på eget kapital

3.8.1.1 Kassalikviditet

Kassalikviditeten är omsättningstillgångar dividerat med kortfristiga skulder. Den sjunker enligt Gröjer om intellektuellt kapital inkluderas i balansräkningen. För kunskapsföretag sjunker den med närmare 50 %. Detta beror på att löneskulden ingår i kortfristiga skulder. En konsekvens av detta blir att räkna fram en ny ”regel” för vad kassalikviditeten skall ligga på eftersom förhållandena har förändrats och 100 % inte längre är aktuellt i samma

3.8.1.2 Soliditet


3.8.1.3 Räntabilitet

Räntabilitet på eget kapital är resultatet minus skatt dividerat med justerat eget kapital (multiplorcerat med 100). Eftersom det justerade egna kapitalet ökar minskar räntabiliteten på det egna kapitalet. En aktivering kan sänka räntabiliteten om en av förklaringarna till företagets värdering är höga räntabilitetstal. Om företaget då investerar i utbildning, så sänks därmed räntabiliteten eftersom nämnarna i de två måtten blir större än om aktivering inte skett (Balans nr 3, 1999).
3.8.2 Sammanfattning

När redovisning av intellektuellt kapital sker uppstår effekter som kan delas in i beteende- och mätteoretiska effekter. Vi har koncentrerat oss på de mätteoretiska effekterna och förändringen av nyckeltal i detta avsnitt. Resultaten blir att betalningsförmågan på kort sikt sjunker (Gröjer, 1993), soliditeten (överlevnadssförmågan) minskar om inte tillgångarna värderas högre än skulderna (Balans nr 10, 1997) och räntabiliteten (avkastning på eget kapital) minskar även den (Balans nr 3, 1999). Förändringen av nyckeltal innebär att branschen får finna nya tal för vad som bör vara ”normalt” att ligga runt (Gröjer, 1993).
4 Årsredovisningar

4.1 Inledning

Kapitlet är indelat i sex avsnitt; Inledning, FöreningsSparbankens historia, Föreningsbanken, Sparbanken Sverige, FöreningsSparbanken och Sammanfattning.


4.2 FöreningsSparbankens historia


1997 gick Föreningsbanken och Sparbanken Sverige samman och bildade FöreningsSparbanken.

4.3 **Föreningsbanken**


4.3.1 **Strukturkapital**

Under hela 90-talet satsade Föreningsbanken på utveckling av sina system. Alla kontor skulle arbeta med samma system så att banken fick en homogen kreditbedömning av kunderna. Det var främst kreditsystemet som utvecklades men även andra datasystem sågs över för att göra dem likvärdiga mellan de olika kontoren.

4.3.2 **Organisationskapital**

Under 1993 fastställde bolaget en gemensam personalpolicy för att stärka företagskulturen och de gemensamma värderingarna i bolaget. Det ansågs viktigt, eftersom organisationen i företaget är decentraliserad.

4.3.3 **Humankapital**

Programmet utvecklades med åren för att framtiden skulle kräva ett ökat behov av chefer på olika nivåer. Till slut innehöll det två års heltidsstudier på högskolenivå varvat med praktik inom olika områden. Det fanns även utbildningar för de övriga i personalen och 1995 deltog cirka 3.000 av de anställda i någon av företagets internutbildningar.

4.4 Sparbanken Sverige


4.4.1 Strukturkapital


4.4.2 Humankapital

4.5 FöreningsSparbanken


4.5.1 Strukturkapital

I och med att de båda bankerna, Sparbanken Sverige och Föreningsbanken gick samman startade ett massivt arbete för att skapa nya datasystem. Övergången mellan det gamla och det nya har pågått successivt sedan 1997.

I årsredovisningarna står det att kunderna har ändrat beteende. De har helt andra krav idag mot vad de hade förr. Idag kräver kunden att banken ska vara tillgänglig dygnet runt via olika tjänster och att informationen som han/hon får skall vara i realltid oavsett när eller var hans/hennes möte med banken sker. En förutsättning för att detta ska fungera är att kunden och kontoren använder samma IT-baserade system. Det innebär att en större del av informationen nu lagras på centrala servrar.


4.5.2 Humankapital

År 2000 hände något revolutionerande för utvecklingen av humankapitalsredovisningen inom banken. Då valde banken att placera kapitlet om medarbetare i en nyinrättad bilaga som de kallar ”Hållbarhetsredovisning”. Denna skall fungera som ett komplement till årsredovisningen. Tidigare har
redovisningen av medarbetare (humankapitalet) varit ett kapitel i årsredovisningen.


Banken utför regelbundet humankapitalmätningar där de följer upp medarbetarnas synpunkter och åsikter. Detta skall utmynda i att företaget blir bättre på att möta kundens behov samt utveckla banken och de anställda. För att utveckla organisationen och sätta in åtgärder där det bäst behövs utför även ledarskapsmätningar regelbundet.

4.6 Sammanfattning

FöreningsSparbanken har ingen redovisning under benämningen intellektuellt kapital i vare sig i årsredovisningen eller i den senare framtagna hållbarhetsredovisningen. Bara komponenter av intellektuellt kapital berörs i
5  Intervjuer

5.1  Inledning

I detta kapitel redogör vi för de intervjuer vi genomfört med anställda inom FöreningsSparbanken. Vi försöker här kartlägga vilken syn som råder inom företaget på intellektuellt kapital och hur de tycker det skall behandlas. Kapitlet följer samma upplägg som teoridelen för att det skall vara lätt att följa.

5.2  Historisk utveckling av intellektuellt kapital

Det som finns med i redovisningen idag om medarbetare och personal anser inte FöreningsSparbanken vara intellektuellt kapital utan en del av årsredovisningen som skall vara med.


5.3  Vad är intellektuellt kapital?

Intellektuellt kapital definierade FöreningsSparbanken som mervärde för kunden, kompetens, organisationens effektivitet och förnyelseförmåga samt lojalitet mot banken. De flesta intervjuade lade tyngden på personal och medarbetare, det som brukar mätas genom klimatmätningar. Humankapitalet kom i fokus och struktur- och organisationskapitalet fick stå lite åt sidan. Några menade att ordet intellektuellt kapital inte används utan att banken talar mest om


*Mjuka värden* tyckte de var detsamma som intellektuellt kapital, varumärken och ”gemensamma fikaraster”. De som arbetar till största delen med siffror berörde inte mjuka värden alls ansåg de. Medan en annan ansåg sig enbart arbeta med det och att det är det som får företaget att överleva. Denna person ansåg också att banken inte är särskilt bra på att marknadsföra sina mjuka tillgångar och att de inte tar tillvara på dem tillräckligt bra.

5.4 Modeller


Den information som modellen ger används i företagets styrning och humankapitalmätningen används för att se hur bra organisationen fungerar. En uppföljning sker månadsvis av hur de 95 lokala enheterna går. Detta görs genom ett rankningsystem. I denna ranking är 15% humankapital, 15% marknadskapital, 20% risk i kreditportföljen och 50% resultat.

Om något annat företag skulle vilja jobba med att redovisa både individ-, struktur- och kundkapital skulle det gå att använda bankens återrapporteringssystem genom att bara klyva boxen ”humankapital” i individkapital och strukturkapital.


5.5 **Behov av intellektuellt kapital**

5.5.1 Bankens syn


De intervjuade tycker att bolaget i någon form ska redovisa intellektuellt kapital externt. Företaget gör inte detta under namnet intellektuellt kapital utan väljer att redovisa det som medarbetare och strukturkapital. En anledning är att ordet intellektuellt kapital var lite av en modefluga som det talades om under högkonjunkturen men att den debatten har nu tystnat. Uppfattningen som råder är att redovisning av intellektuellt kapital är konjunkturberoende. De anser att diskussionerna i ämnet nuförtiden bedrivs av teoretikerna till största delen. Så länge som det inte finns bestämmelser för hur det intellektuella kapitalet skall mätas och redovisas anser de intervjuade att bolaget skall redovisa denna typ av tillgångar verbalt.
Ytterliggare en anledning till att banken inte redovisar mer av intellektuellt kapital är att det inte finns en homogen efterfrågan från marknaden. Vissa analytiker och medier har börjat visa intresse men inte i någon större utsträckning. Att investerare inte är speciellt intresserade av denna typ av redovisning beror på att det inte finns en framtagen modell för hur det skall mätas. Dock så följer företaget noggrant de krav som Aktiespararna har på vad som skall finnas med i årsredovisningen och i deras rekommendationer tas inte intellektuellt kapital upp.

5.5.2 Varför har banken ingen redovisning av intellektuellt kapital?

Det har inte fört några direkta diskussioner inom FöreningsSparbanken om att börja redovisa intellektuellt kapital externt. De intervjuade anser inte att det pågår en diskussion om intellektuellt kapital i finansvärlden. Däremot så talas det om rådgivarkompetens, certifiering och att personalen är företagets viktigaste resurs mm. Alltså själva komponenterna i det intellektuella kapitalet men inte i dess helhet.


5.5.3 Fördelar och nackdelar med redovisning av intellektuellt kapital

Det finns flera fördelar med att redovisa intellektuellt kapital internt anser de intervjuade. Internt så använder sig företaget av sin specifika modell (i detta fall human- och marknadskapitalsmätningarna) och de vet vad de olika mätskalorna innebär. Det viktigaste är att mätningarna följs upp med en ordentlig
återkoppling till resultatet och då inte på koncernnivå utan på lokal nivå. Så att de som svarat på enkäterna känner att det ger något att delta i undersökningen.

Externt så är den stora nackdelen att det inte finns en framtagen modell och praxis för hur intellektuellt kapital skall redovisas. Fördelen är att det går att synliggöra investeringar i kompetens på ett bra sätt till externt intressenter. Detta i sin tur skulle kunna leda till att fokuseringen på kvartalsbokslutten minskar och att förståelsen för det långsiktiga tänkandet ökar, anser några av de intervjuade.

5.5.4 För eller emot redovisning av intellektuellt kapital

Det är ingen av de intervjuade som ställer sig negativ till redovisning av intellektuellt kapital. Dock så är det splitrat mellan de som vill att företaget skall utöka sin redovisning av intellektuellt kapital och de som vill avvakta tills det kommer en tillförlitlig modell som är allmänt accepterad i finansvärlden. Än så länge har ingen av dem sett en modell som bygger på erfarenhet och som kan hantera detta på samma sätt som annan reglerad redovisning.

Om FöreningsSparbanken skulle utöka sin redovisning av det intellektuella kapitalet så krävs det noggranna diskussioner om vad som skall redovisas externt. Om företaget börjar gå ut med något så måste de fortsätta med detta även om det visar negativa siffror. Dock så är de intervjuade enade om att det skulle gynna banken om det kom en enad modell för hur intellektuellt kapital skall redovisas. En uppfattning som framkom under intervjuerna var att utgångspunkten för intellektuellt kapital är att det i grund och botten skall resultera i ett finansiellt resultat.

5.6 Var intellektuellt kapital hör hemma i redovisningen

Alla intervjuade var överens om att det intellektuella kapitalet hör hemma i en verbal redovisning. Om denna typ av redovisning skall riktas mot marknaden kan det vara lättast att ha det i en verbal form. Det kan vara svårt att finna en mätmetod och skala som passar alla företag för att få in det i den traditionella
redovisningen. Ett av argumenten var också att det redan finns ett avsnitt i årsredovisningen som skulle kunna utvecklas. En ansåg att den verbala redovisningen är lite åt det gulliga hålet och att den redovisningen skulle kunna göras mer neutral och på sikt kanske värderas i pengar. En annan uppfattning var att beteendevetenskap är komplext och svårt att fånga i kvantitativa modeller. Det kan då vara bättre att säga att vi har 400 medarbetare som är certifierade än att försöka sätta ett värde på dem. Om man vill synliggöra en utbildning som en investering kan det vara lättare att göra det i verbal form. Skandia har t.ex. inte sämre kompetens idag än tidigare det är bara det att resultatet är sämre.

Nackdelarna med att ta upp det intellektuella kapitalet i balans- och resultaträkningarna är att företagen måste etablera mätmetoder så de kan jämföras med varandra. Intellektuellt kapital är viktigare ur ett internt förbättringsperspektiv.

Om FöreningsSparbanken skulle börja med redovisning av intellektuellt kapital ansåg majoriteten att det skulle vara intressantast att börja med humankapitalet i större utsträckning. Det berörs i redovisningen idag men inte i någon större utsträckning. De vill få fram personalens kompetens, utbildningsnivån och hur humankapitalet är strukturerat. Men humankapitalmätningarna är idag uppbyggda för interna ändamål, som underlag till cheferna.

5.6.1 Hållbarhetsredovisningen

Sedan 1996 har (Spar-) banken gett ut en miljöredovisning och det är denna som har utgjort grunden för hållbarhetsredovisningen menar de. Miljöredovisningen har varit ett nödvändigt mellansteg för att bredda redovisningen. I själva årsredovisningen finns det bara ett par sidor om det som hållbarhetsredovisningen innefattar. Den är ett bra sätt att kommunicera ut det till kunder och anställda. En av personerna som arbetar med hållbarhetsredovisningen har som mål att på lång sikt föra in den i årsredovisningen och bara komplettera med en temaskrift om bankens samhällsansvar. Det verkar dock råda delade meningar om detta. Att hållbarhetsredovisningen skulle bli större verkar inte aktuellt, i så fall i en Webb

5.7 **Att mäta intellektuellt kapital**


5.8 Eventuella effekter

Om en extern redovisning av human- och marknadskapitalmätningarna skulle skada den interna mätningen så är inte banken intresserad av att gå ut med den officiellt. En nackdel som de kan se är att om de väl har börjat redovisa intellektuellt kapital så måste det finnas en kontinuitet dvs. de kan inte sluta med redovisningen om siffrorna inte visar det som de vill.

Human- och marknadskapitalmätningen används för att kunna realisera bankens affärsidé. För att göra detta behöver banken medarbetare som uppfyller vissa krav. De fokuserar på kompetensförsörjningsprocessen, attrahera goda medarbetare, rekrytera, utveckla och behålla dem.

Beroende på hur utfallet blir i human och marknadskapitalmätningarna sätts det in utbildningsinsatser där det behövs. Detta för att öka värden för bankens kunder.

Om redovisning av intellektuellt kapital skulle lagstadgas är inte banken rädd för att deras nyckeltal kommer att försämras. Men för att en mätning av det intellektuella kapitalet ska fungera menar de att det måste ske en standardisering kring värderingen av intellektuellt kapital. Ett problem som de kan se är att kunna gå ut och redovisa det för marknaden när det inte finns några gamla siffror att jämföra med.

FöreningsSparbanken tror att det kommer att vara större fokus på intellektuellt kapital i framtiden. Om begreppet intellektuellt kapital innehåller medarbetarens kompetens, utveckling, potential och vad det betyder för företaget, så tror banken att det kommer att öka i betydelse.

5.9 Sammanfattning

På FöreningsSparbanken råder det skilda meningar om vad intellektuellt kapital är för något och vad begreppet innebär. De flesta säger humankapital när vi ställer frågan om hur de själva vill definiera ordet intellektuellt kapital. Företaget har ingen extern redovisning under benämningen intellektuellt kapital utan
redovisar delkomponenter av begreppet externt. Internt har de mätt human- och marknadskapitalet i tio år, vilket banken har utvecklat en egen modell för. I dagsläget finns det ingen homogen efterfrågan på redovisning av intellektuellt kapital ifrån analytiker och andra intressenter. Det finns inte heller någon reglering av hur företag skall mäta och redovisa intellektuellt kapital i siffror. Detta har gjort att företaget hittills valt att enbart redovisa komponenter av intellektuellt kapital i verbal form. Vilket är den form som de flesta på företaget tycker att intellektuellt kapital bör och skall redovisas i.
6 Slutdiskussion

6.1 Inledning

I slutdiskussionen har vi ställt teorin och empirin mot varandra och jämföra det vi har studerat i denna rapport genom våra primär- och sekundärkällor, samt besvarat vår forskningsfråga.

6.2 Forskningsfrågan besvaras

Vår forskningsfråga:

Finns det behov att redovisa intellektuellt kapital?

Utifrån intervjuerna anser vi att det inte finns något behov för FöreningsSparbanken att åskådliggöra det intellektuella kapitalet i sin årsredovisning i någon annan form än verbal. Detta grundar vi på att banken inte anser att det råder någon större efterfrågan från marknaden. Dels för att kostnaderna troligen skulle vara högre än intäkterna i dagens läge, om banken skulle väja att försöka åskådliggöra det på något annat sätt än verbalt. Banken känner inte heller att de har något behov av att gå i täten och driva utvecklingen framåt.

I resterande del av avsnittet försöker vi på ett kort och koncist sätt påvisa FöreningsSparbankens behov av att redovisa intellektuellt kapital externt genom att ställa teorin mot empirin.

6.2.1 Historia

Vi har studerat FöreningsSparbankens utveckling av intellektuellt kapital och ställt den mot forskningen som har pågått sedan 60-talet. Där ser vi en tydlig gräns mellan teori och praktik, och att det inte alltid stämmer överens. Vi tror att anledningen till att FöreningsSparbanken har utvecklat en egen modell är att
praktikerna inte kunnat enas om en gemensam standard. Eftersom intellektuellt kapital har varit en modefluga de senaste åren tror vi detta ligger till grund för att företaget började redovisa komponenter av det intellektuellt kapital i externredovisningen för cirka tre år sedan. Den interna redovisningen har pågått ett decennium i banken. Om vi jämför detta med alla år av forskning så tycker vi att gränsen mellan teori och praktik syns tydligt.

6.2.2 Vad är intellektuellt kapital


6.2.3 Modeller

Det märks att det inte finns någon modell som fungerar eller accepteras riktigt eftersom FöreningsSparbanken inte använder sig av någon känd teoretisk modell. De arbetar istället med en modell som AT&T har tagit fram som passar deras mätningar. En av anledningarna till att banken inte berör de teoretiska
modellerna har antagligen sin naturliga förklaring i att de inte är intresserade av att ta upp redovisningen av det intellektuella kapitalet i deras balans- och resultaträkning. Eftersom det inte finns någon efterfrågan från marknaden eller lagstiftning inom ämnet ännu.


6.2.4 Behov av intellektuellt kapital

Teoretikerna anser att företag skall redovisa intellektuellt kapital om alternativintäkten är större än alternativkostnaden. FöreningsSparbanken anser inte att efterfrågan är tillräckligt stor för att det skulle vara lönsamt. De ser det som en florerande modefluga.

6.2.5 Var intellektuellt kapital hör hemma i redovisningen


6.2.6 Att mäta intellektuellt kapital


6.2.7 Effekter

Genom vår undersökning har vi kommit fram till att redovisning av det intellektuella kapitalet skulle på ett tydligare sätt belysa vad företaget har dolda tillgångar och deras värde. Det skulle troligen också skapa en ökad förståelse hos marknaden för långsiktighet, vilket förhoppningsvis leder till att marknaden inte längre skulle vara så fokuserad på kvartalsrapporterna som de är idag. Ett stort problem som vi har funnit är att det inte finns någon lagstiftning...
eller praxis när det gäller redovisning av intellektuellt kapital. Vilket leder till att företag inte vill gå ut med redovisning då siffror inte är jämförbara mellan olika företag.


6.2.8 Förslag till förbättringar

Denna uppsats skall om möjligt resultera i hur FöreningsSparbanken skall åskådliggöra det intellektuella kapitalet bättre i sin externa redovisning. Efter intervjuerna på banken insåg vi att det skulle bli svårt då vi inte insett tidigare hur mycket den externa redovisningen styrs av den interna. Human- och marknadskapitalmätningarna betyder mycket för företagets styrning. Detta är en anledning till att banken ställer sig tveksamma till att börja redovisa intellektuellt kapital utåt. De är oroliga för att den interna mätningen kan komma att avtrubbas. Om vi skall komma med förslag till förbättringar bör vi vara mer insatta i deras interna system, vilket vi inte har haft möjlighet ta del av. Därför är det svårt att komma med konkreta förslag. Vår uppsats har resulterat i följande förslag till förbättringar:

Att FöreningsSparbanken utvecklar sin hållbarhetsredovisning eftersom de redan har en stabil grund att bygga vidare på. Detta kan de göra utan allt för stor arbetsinsats.

Att FöreningsSparbanken definierar vad humankapital innebär för banken. Företaget använder sig av denna benämning i sitt kapitel om medarbetare i hållbarhetsredovisningen. Anledningen till detta förslag är att det idag inte
existera någon klar definition av humankapital. Denna ändring skulle leda till ökad förståelse hos läsaren.

Att FöreningsSparbanken tillsammans med de övriga bankerna utarbetar en egen standard för redovisning av intellektuellt kapital, vilket på sikt skulle kunna leda till ett lagförslag. Fördelen är då att banken själv får vara med och utforma praxis utefteregna värderingar och inte blir styrd av Finansinspektionen.

6.2.9 Sammanfattning

Intellektuellt kapital är ett stort ämne som innefattar många olika kapital. FöreningsSparbanken har sina egna definitioner precis som forskarna. Kort kan sägas att det blir vad företagen gör det till när det inte finns några riktlinjer. Forskarna däremot är intresserade av att se en utveckling. Tills det att en praxis skapas så föreslår vi att FöreningsSparbanken utvecklar sin hållbarhetsredovisning, själva definierar de begrepp de använder sig av i redovisningen eller utarbetar en praxis tillsammans med de övriga bankerna.

6.3 Egna reflektioner över uppsatsen

Det finns ett antal övergripande moment som kunde ha gjorts annorlunda i uppsatsen.

Det första vi vill ta upp är att ämnet kunde ha smalnats av till att bara granska en delkomponent av det intellektuella kapitalet. Med detta menar vi att bara granska t.ex. humankapitalet. En annan avgränsning kan vara att bara studera ett delmoment av det intellektuella kapitalet som definition av begreppet eller var det hör hemma i redovisningen. I denna rapport försökte vi täcka hela ämnet och detta ledde till att vi bara berörde intellektuellt kapital på ytan ur många aspekter.

Eftersom det inte finns en allmänt accepterad definition av begreppet intellektuellt kapital så har vi varit tvungna att be de intervjuade definiera
begreppet själva, vilket har varit tidskrävande. Detta för att veta vad den
intervjuade lägger för värderingar i begreppet. Hade vi kunnat planera om
intervjuerna så hade vi inte lagt de så tätt inpå varandra. Vilket hade inneburit
större möjligheter att omarbeta intervjufrågorna där det fanns behov.

6.4 Förslag till vidare arbete

Det förslag som vi har till vidare arbete är att grundligt utreda samt definiera
begreppen intellektuellt kapital och humankapital. Innan dessa begrepp har fått
en allmän vedertagen innebörd så är det lönlöst enligt oss att försöka sig på att
måta intellektuellt kapital. Detta pga. att alla har sin egen definition av vad
intellektuellt kapital är.

Ett annat sätt att diskutera begreppet och dess innebörd för bankbranschen är att
utföra ett antal djup intervjuer med t.ex. någon från finansinspektionen,
revisionsbyrå, Redovisningsrådet och en forskare. Genom dessa intervjuer kan
bankbranschen som helhet studeras.
Källförteckning

**Litteratur**


FAR, *FARs samlingsvolym 2000*, Föreningen auktoriserade revisorer, Stockholm


Källförteckning

Holme, I. och Solvang, B., 1995, Forskningsmetodik; om kvalitativa och kvantitativa metoder, Studentlitteratur, Lund

Klein, D. och Prusak, L., 1994, Characterizing Intellectual Capital, Ernst & Young center for business innovation, Boston


Merriam, S., 1998, Fallstudien som forskningsmetod, Studentlitteratur, Lund

Patel, R. och Davidson, B., 1998, Forskningsmetodikens grunder; att planera, genomföra och rapportera en undersökning, Studentlitteratur, Lund


Stewart, T., 1999, Intellektuellt kapital, Nerenius & Santérus Förlaget, Stockholm

Artiklar

1996, Ökat intresse för etik och värderingar, Balans nr 11

1997, Den farliga teorilösheten eller rädda balansräkningen, Balans nr 10

1997, Ger svenska årsredovisningar vad placerarna behöver?, Balans nr 11


1999, Värdering av kunskapsföretag – redovisning av upparbetad och förvärvad goodwill, Balans nr 3

1999, Analys av kunskapsföretag, Balans nr 6-7


2000, Värdering av företag i den nya ekonomin, Balans nr 4

2000, Den nya ekonomin kräver mer komplex redovisning, Balans nr 11

2001, Pearl, J., Intangible investments, tangible results, Mit Sloan Management, vol 43

Årsredovisningar

Föreningsbanken, Årsredovisning 1992
Föreningsbanken, Årsredovisning 1993
Föreningsbanken, Årsredovisning 1994
Föreningsbanken, Årsredovisning 1995
Föreningsbanken, Årsredovisning 1996

Sparbanken Sverige, Årsredovisning 1992
Sparbanken Sverige, Årsredovisning 1993
Sparbanken Sverige, Årsredovisning 1994
Sparbanken Sverige, Årsredovisning 1995
Sparbanken Sverige, Årsredovisning 1996

FöreningsSparbanken, Årsredovisning 1997
FöreningsSparbanken, Årsredovisning 1998
FöreningsSparbanken, Årsredovisning 1999
FöreningsSparbanken, Årsredovisning 2000

Hållbarhetsredovisning 2000

Intervjuer

Ivarsson, Staffan (Vice personal direktör)
Johansson-Hedberg, Birgitta (VD, Koncernchef)
Lund, Britt-Marie (Miljöchef)
Låstberg, Marcus (Koncernredovisning)
Norrby, Tobias (Investor Relations)
Ringos, Anette (Informationschef)
Sandberg, Fredrik (Koncerncontroller)
Bilaga

Intervjufrågor

- Hur länge har du arbetat på Föreningssparbanken?
- Arbetsbefattningar inom banken?
- Vad anser du är IK/HK? (Vad är medarbetare om det inte är IK?)
  
  Hur definierar ni orden:
  
  Humankapital
  Strukturalkapital
  Organisationskapital
  Mjuka tillgångar
  Immateriella tillgångar

- Har ni börjat redovisa IK?

(Gå vidare till sidan ”ja” eller ”nej” beroende på svar)
Bilaga

Ja

- När började ni redovisa IK?
- Vem ansvarar för redovisningen av IK?
- Vem bestämmer om IK ska vara med i redovisningen?
- Hur mycket tid lägger ni på redovisning av IK?
- Fördelar och nackdelar med redovisning av IK?
- Finns det behov/efterskrån av redovisning av IK? Målgrupper?
- Vilken respons har ni fått hos medarbetare och andra intressenter efter det att ni började redovisa IK?
- Hur kommer det sig att ni har valt att redovisa medarbetare av allt IK som finns?
- Har Föreningssparbanken modeller/uträkningar eller någon form av simuleringar för att synliggöra det IK? (Vilka, utveckla)
- Hur används informationen om IK i företagets styrning?
- Var anser ni att IK skall redovisas?
- RR, BR, Kassaflöde eller i separat redovisning? (Fördelar och nackdelar med valt argument)
- Varför kan inte anställda tas upp och redovisas som en tillgång de är ju historiska?
  Företaget har haft kontroll över ett år tillbaka i tiden.
- Anser ni att IK kan mätas i pengar?
- Finns det några etiska problem att värdera personalen i pengar?
- Tror ni att redovisningen av IK kommer att lagstadgad?
- Om redovisning av IK lagstadgad är ni då rädda för att bankens nyckeltal kommer att ändras till det sämre?
- Har föreningssparbanken följt redovisningen av Skandias IK och har det varit positivt eller negativt för er?
- Har ni haft någon offentlig redovisning av er marknad och humankapitalmätningar? (Varför)
Nej

- Varför har ni ingen redovisning av IK?
- Har ni kommit fram till detta genom modeller/uträkningar eller någon annan form av simulering? (Vilka, utveckla)
- Om ni skulle börja med redovisning av IK vad skulle då vara intressantast att börja med?
  - Humankapital
  - Strukturbanken
  - Organisationskapital
  - Mjuka tillgångar
  - Immateriella tillgångar

- Har diskussioner eller resonemang förts på Föreningssparbanken angående om IK skall tas med i redovisningen?
- Fördelar och nackdelar med redovisning av IK?
- Finns det några etiska problem att värdera personalen i pengar?
- Tror ni att redovisningen av IK kommer att lagstadgads?
- Om redovisning av IK lagstadgads är ni då rädda för att bankens nyckeltal kommer att ändras till det sämre?
- Vem bestämmer om IK ska vara med i redovisningen?
- Finns det någon anledning till att Föreningssparbanken skulle vilja ”dölja” redovisningen av IK i företaget?
Gemensamma frågor

- Hur går diskussionerna om IK i affärsvärlden?
- Hur påverkas Föreningssparbanken av harmoniseringen av redovisningen för banker inom EU?
- Hur kompetensutvecklar ni internt, hur viktigt anser ni att internutbildning är?
- Hur ser utvecklingen och synen på IK ut om fem år på banken?
- För eller emot redovisningen av IK?

Specifika frågor

Här ställdes specifika frågor till de intervjuade beroende på deras befattning och kunnande. Det rörde sig om cirka fem unika frågor till vardera. Anledningen till att de inte redovisas här är att de är så pass specifika, att svaren i intervjukapitlet då kan visa på vem som svarat på vad.