



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
VASA YRKESHÖGSKOLA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Jessica Klemets

PERSONALBOKSLUT OCH DESS  
FÖREKOMST BLAND FÖRETAG I  
ÖSTERBOTTEN

Företagsekonomi och turism  
2014

## ABSTRAKT

Författare	Jessica Klemets
Lärdomsprovets titel	Personalbokslut och dess förekomst bland företag i Österbotten
År	2014
Språk	svenska
Sidantal	43 + 3 bilagor
Handledare	Niklas Kallenberg

---

Detta lärdomsprov handlar om personalbokslut och hur vanligt det är att företag i Österbotten gör personalbokslut. Jag har främst fokuserat på personalbokslut men jag har även tagit upp andra motsvarande rapporter.

I den teoretiska delen berättar jag om det allmänna bokslutet som alla företag enligt lag skall göra. Jag berättar även om de motsvarande rapporterna som finns till personalbokslutet och hur de är utformade. Historia och annan allmän information gällande personalbokslutet presenteras också. I den empiriska delen har jag använt mig av en webbenkät som jag gjort i skolans program för e-blanketter och som jag sedan skickat ut som internetlänk via e-post.

I resultatet syns det att personalbokslutet är knappt förekommande bland de företag i Österbotten som deltog i undersökningen. Dock visade en del företag intresse för att i framtiden börja göra någon typ av personalrapporter.

## ABSTRACT

Author	Jessica Klemets
Title	Personnel balance sheet and its existence in companies in Ostrobothnia
Year	2014
Language	Swedish
Pages	43 + 3 attachments
Name of Supervisor	Niklas Kallenberg

---

The topic of this thesis is personnel balance sheet and how common it is that companies in Ostrobothnia make personnel balance sheet. I have mainly focused on the personnel balance sheet but I have also written about other similar documents.

In the theoretical part I present the financial statements that every company must do according to the law. I have written about similar documents that can be compared with the personnel balance sheet, how these documents are constructed but also history and other information regarding the personnel balance sheet. I have in the empirical part used a web survey which I have created in one of the school's it-programs called e-lomake (e-form). This web survey was sent out to the companies by e-mail.

The result shows that the personnel balance sheet is not that common in the Ostrobothnian companies that took part in the study. But it showed that some of the companies were interested in creating these kinds of documents in the future.

## INNEHÅLL

### ABSTRAKT

### ABSTRACT

1	INLEDNING.....	8
1.1	Problemformulering .....	8
1.2	Syfte .....	9
1.3	Avgränsning.....	9
1.4	Metod.....	9
2	BOKSLUT.....	10
2.1	Bokslutet och dess innehåll .....	10
2.1.1	Resultaträkning.....	11
2.1.2	Balansräkning.....	11
2.1.3	Noter .....	11
2.1.4	Verksamhetsberättelse .....	12
2.1.5	Finansieringsanalys.....	12
3	OLIKA SÄTT ATT PRESENTERA PERSONALSIFFROR .....	14
3.1	Det balanserade styrkortet .....	14
3.2	Personalrapport .....	15
3.3	Personalbokslut .....	16
3.4	Det intellektuella kapitalet.....	17
4	PERSONAL.....	18
4.1	Viktigt att ta hand om personalen .....	18
4.2	Hur kartlägger man behovet av personal?.....	19
4.3	Lagen skyddar de anställda.....	20
4.4	Kan en människa mätas i pengar?.....	21
5	PERSONALBOKSLUT .....	23
5.1	Personalbokslutets historia .....	23
5.2	Personalbokslutet ur en internationell synvinkel .....	24
5.2.1	Sverige .....	24
5.2.2	Norge.....	25
5.2.3	Danmark.....	26
5.2.4	Övriga Europa .....	26

6	PERSONALBOKSLUTETS INNEHÅLL .....	27
6.1	Att bygga upp ett personalbokslut .....	27
6.2	Affär/verksamhetsidé, vision .....	28
6.3	Personalresultaträkning .....	28
6.4	Personalbalans.....	30
6.4.1	Personaltillgångarna.....	31
6.5	Personalberättelse.....	31
6.6	Nyckeltal.....	32
6.6.1	Hur man räknar nyckeltal.....	32
7	EMPIRI.....	34
7.1	Olika metoder.....	34
7.2	Metoden som jag valt .....	34
7.3	Undersökningen .....	36
8	AVSLUTNING .....	42
	KÄLLOR.....	44
	BILAGOR	

**FÖRTECKNING ÖVER FIGURER OCH TABELLER**

- Figur 1.** Balanced scorecard i svensk praktik (1999). s. 14
- Figur 2.** Rekommendation om personalrapporter inom kommunsektorn (2004). s. 16
- Figur 3.** Egen översättning från Ahonen 2000. s. 30
- Figur 4.** Egen översättning från Ahonen 2000. s. 31
- Figur 5.** Från Bogislaus 1997. s. 35
- Figur 6.** Företagens utspridning inom olika branscher s. 36
- Figur 7.** Visar antal anställda i de olika företagen s. 37
- Figur 8.** Figuren visar att 100 % av de svarande svarade nej på fråga fyra s. 38
- Figur 9.** 83 % gjorde varken personalbokslut eller något dylikt dokument.  
17 % gjorde ett liknande dokument till personalbokslutet.  
s. 38
- Figur 10.** Figur 5 visar att nästan hälften av de tillfrågade som ännu inte gör personalbokslut eller ett liknande dokument planerar att börja göra det i framtiden.  
s. 40
- Figur 11.** I figur 6 ser man att "annan orsak" är det största anledningen till att företag inte gör personalbokslut. s. 41

## **FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR**

**BILAGA 1.** E-post meddelandet till företagen

**BILAGA 2.** E-post meddelandet med påminnelsen till företagen

**BILAGA 3.** Webbenkäten

## 1 INLEDNING

Personalbokslutet är ett verktyg som används för att kartlägga ett företags personalsiffror. Ett personalbokslut ger information om bland annat övertidsarbete, personalomsättning, personalens ålder, kön och arbetsförmåga. Det är lika intressant att få ta del av ett personalbokslut som det är få läsa om ett företags vanliga bokslut.

Innehållet i detta lärdomsprov kommer att behandla personalbokslutets innehåll och huruvida företag i Österbotten gör personalbokslut.

### 1.1 Problemformulering

Jag vill analysera och ta reda på huruvida personalbokslut görs bland företag i Österbotten. Förekommer det överhuvudtaget eller anser företagen att kostnaderna för att göra personalbokslut blir så pass höga så att nyttan med att göra personalboksluten överstigs?

Det finns också andra redskap som man kan använda sig av för att lyfta fram personalfrågor, till exempel med hjälp av personalrapporter, men dokumentens fokus skiljer sig från varandra och därför kommer undersökningen att fokuseras huvudsakligen på personalbokslutet.

Frågorna som jag skall fokusera på är:

- Hur vanligt det är med personalbokslut bland företag i Österbotten?
- Ser företagen nyttan med uppgörandet av personalboksluten?
- Anser företagen att det är viktigt för personalen att få ta del av informationen som framkommer i personalbokslutet?

Jag kommer också att ta reda på varför de företag som inte gör upp personalbokslut har tagit det beslutet om det anses möjligen för tidskrävande eller vad är orsaken?



## **1.2 Syfte**

Syftet är att ta reda på hur vanligt det är med personalbokslut i företagen i Österbotten och se på innehållet i personalbokslutet.

## **1.3 Avgränsning**

Jag kommer att helt och hållet fokusera på företag med minst 80 antal anställda. Jag tror helt enkelt inte att småföretag gör personalbokslut i och med att då de har ett få antal anställda ser arbetsgivaren helhetsbilden utan att behöva undersöka desto noggrannare.

Österbotten är det område jag kommer att hålla mig till då jag själv har mest intresse av företag i Österbotten.

## **1.4 Metod**

Hela den teoretiska delen kommer att behandla bokslut, olika alternativ till personalbokslutet, personal, historia och personalbokslutet i sin helhet. Jag kommer att visa innehållet för ett personalbokslut enligt en modell jag har valt.

Den empiriska delen kommer att bestå av resultatet av de undersökningar jag gjort genom webbenkäter.

Jag kommer att presentera de svar jag fått och visa hur vanligt/ovanligt det är med personalbokslut bland företagen.

## 2 BOKSLUT

I det här kapitlet kommer jag att berätta om bokslutet. Jag kommer att berätta om resultaträkningen, balansräkningen, noterna, verksamhetsberättelsen och finansieringsanalysen.

### 2.1 Bokslutet och dess innehåll

Alla som driver någon form av verksamhet har enligt bokföringslagen skyldighet att upprätthålla en fortlöpande bokföring. Bokföringen har en räkenskapsperiod på 12 månader (undantag: när verksamheten startar, avslutas eller bokslutstidpunkten ändras, då kan räkenskapsperioden vara kortare eller längre än 12 månader, dock inte mer än 18 månader) var det noggrant bör framkomma alla händelser i verksamheten, såsom in- och utgifter och verifikationer. Bokföringen skall även vara läsbar och förvaras på ett korrekt sätt.

Då räkenskapsperioden tar slut skall ett bokslut göras. I ett bokslut framkommer det hur det går för verksamheten ekonomiskt eftersom bokslutet visar en resultat- och balansräkning, noter och finansieringsanalys (finansieringsanalysen är inte ett måste för små bokföringsskyldiga). Även en verksamhetsberättelse som bland annat behandlar olika risker och omständigheter gällande verksamhetens ekonomi och hur utvecklingen för verksamheten ser ut skall göras. Verksamhetsberättelsen är inte heller ett måste för alla bokföringsskyldiga.

Det är sedan genom förordning som det bestäms vilket innehållet i noterna och verksamhetsberättelsen är och vilka scheman resultat- och balansräkningen skall följa.

Inom fyra månader efter att räkenskapsperioden har upphört skall bokslutet upprättas och på bokslutet skall den bokföringsskyldiges underteckning finnas. För sammanslutningars och stiftelsers del är det styrelserna eller de ansvariga bolagsmännen och VD:n som skall underteckna bokslutet. Samma bestämmelser gällande tidsramen och tillvägagångssättet för undertecknandet gäller för en eventuell verksamhetsberättelse (Finlex).

Att uppgöra ett bokslut är ett lagstadgat beslut, däremot behöver inte alla göra ett offentligt bokslut som handelsregistret skall ta del av. Beroende på vilken bolagsform som drivs bestäms det om bokslutet skall lämnas in till handelsregistret eller ej (Patent- och registerstyrelsen).

### **2.1.1 Resultaträkning**

Resultaträkningen skall i bokslutet presentera hur resultatet för räkenskapsperioden har uppkommit. Man skall dessutom i resultaträkningen ha med jämförelsetal från föregående räkenskapsperiod. Jämförelsetalen sätter man bredvid motsvarande tal som räkenskapsperioden presenterar så att man ser hur utvecklingen har gått. Dock skall jämförelsetalet, om det är möjligt, ändras om specifieringen av resultaträkningen har ändrats.

Resultaträkningsmodeller görs enligt kostnadsslag, funktion, ideella sammanslutningar och stiftelser, fastighet eller yrkesutövare och modellerna för de nämnda verksamheterna är alla olika (Finlex).

### **2.1.2 Balansräkning**

Balansräkningen i bokslutet berättar om företagets ekonomiska ställning på bokslutsdagen. Också i balansräkningen skall jämförelsetal presenteras enligt samma princip som i resultaträkningen. Till skillnad från resultaträkningen finns det inte lika många balansräkningsmodeller, men till exempel ideella sammanslutningar eller stiftelser måste presentera medel och kapital som användningen av begränsats genom specialbestämmelser. I balansräkningen skall även medel som förvaltas särskilt presenteras som en skild grupp (Finlex).

### **2.1.3 Noter**

Noterna gör den bokföringsskyldige för att resultat- och balansräkningen skall bli mer komplett. I noterna beskrivs olika detaljerade uppgifter till bland annat resultaträkningen, balansräkningens aktiva samt passiva och inkomstskatten. Olika bolagsformer har olika bestämmelser gällande noterna och dess innehåll (Finlex).

#### 2.1.4 Verksamhetsberättelse

En verksamhetsberättelse behöver göras endast i vissa fall. Enligt lagen skall en verksamhet göra verksamhetsberättelse då verksamheten är en viss bolagsform, till exempel försäkringsföreningar, aktiebolag och andelslag är skyldiga att göra verksamhetsberättelse. Andra bestämmelser som finns gällande uppgörandet av verksamhetsberättelse är när en verksamhet uppfyller minst två av följande punkter

- "1) omsättningen eller motsvarande avkastning 7 300 000 euro,
- 2) balansomslutningen 3 650 000 euro,
- 3) det genomsnittliga antalet anställda 50 personer." (Finlex, lag (1997:1337)).

Innehållet i verksamhetsberättelsen är varierande, beroende på bland annat storleken på verksamheten. Verksamhetsberättelsen skall ge en klar bild över den senaste räkenskapsperioden och man kan ta upp olika nyckeltal, behandla personalfrågor, kartlägga risker och dylikt som påverkar verksamheten och ekonomin i och runt om verksamheten. Man skall även spekulera över framtiden och hur verksamhetens kommande räkenskapsperiod väntas se ut (Finlex).

#### 2.1.5 Finansieringsanalys

Villkoren för att man skall vara tvungen att göra en finansieringsanalys är de samma som villkoren för uppgörandet av verksamhetsberättelsen, alltså två av följande punkter skall uppfyllas;

- "1) omsättningen eller motsvarande avkastning 7 300 000 euro,
- 2) balansomslutningen 3 650 000 euro,
- 3) det genomsnittliga antalet anställda 50 personer." (Finlex, lag (1997:1337)).

Finansieringsanalysen visar penningflödet och kan delas upp i följande tre punkter;

- kassaflödet i *verksamheten*, här beskriver den bokföringsskyldige hur hon eller han har tagit fram medel ur verksamheten för att betala avkastning åt investerare och hur hon eller han har tagit fram penningmedel gällande

verksamhetsbetingelsernas bibehållande. Även hur investeringar och amorteringar på lån blivit betalda, utan hjälp av externa finansieringskällor, skall tas upp

- kassaflödena gällande *investeringarnas* del, visar vad som gått ur verksamheten för investeringens skull
- kassaflödena gällande *finansieringens* del, visar de förändringar som skett under räkenskapsperiodens gång i eget kapital och i främmande kapital (Finlex).

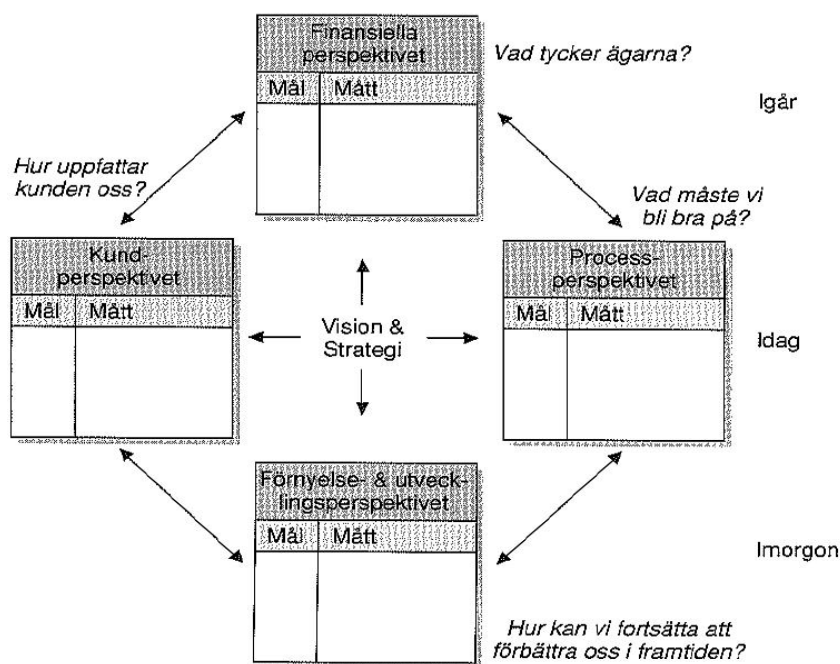
### 3 OLIKA SÄTT ATT PRESENTERA PERSONALSIFFROR

Då man i ett företag tycker att själva bokföringen inte ger en klar bild av personalen och kostnaderna runt omkring personalen kan man använda sig av olika verktyg för att få fram olika nyckeltal gällande personalen.

Det har tagits fram fler olika modeller för hur man kan presentera det mänskliga i ett företag och hur man bäst mäter det. Jag skall i det här kapitlet presentera olika verktyg som man kan använda sig av och som alla har fokus på personal.

#### 3.1 Det balanserade styrkortet

1992 grundade Kaplan och Norton "det balanserade styrkortet", vilket man kan använda sig av för att få ett situationsanpassat verktyg till organisationen.



Figur 1:1 Balanced Scorecard. Källa Kaplan & Norton (1992)

#### Figur 1. Balanced scorecard i svensk praktik (1999).

I detta styrkort ser man organisationen ur fyra olika perspektiv och man strävar till bättre styrbarhet (Olive, m.fl., 1999). I styrkortet lyfts även personalens betydelse

fram. Kaplan och Norton bedömer att man skall se till att de anställda är nöjda med sina jobb och de konstaterar att de anställda gör ett bättre jobb om de själva är nöjda med arbetet jämfört med om de skulle vara missnöjda.

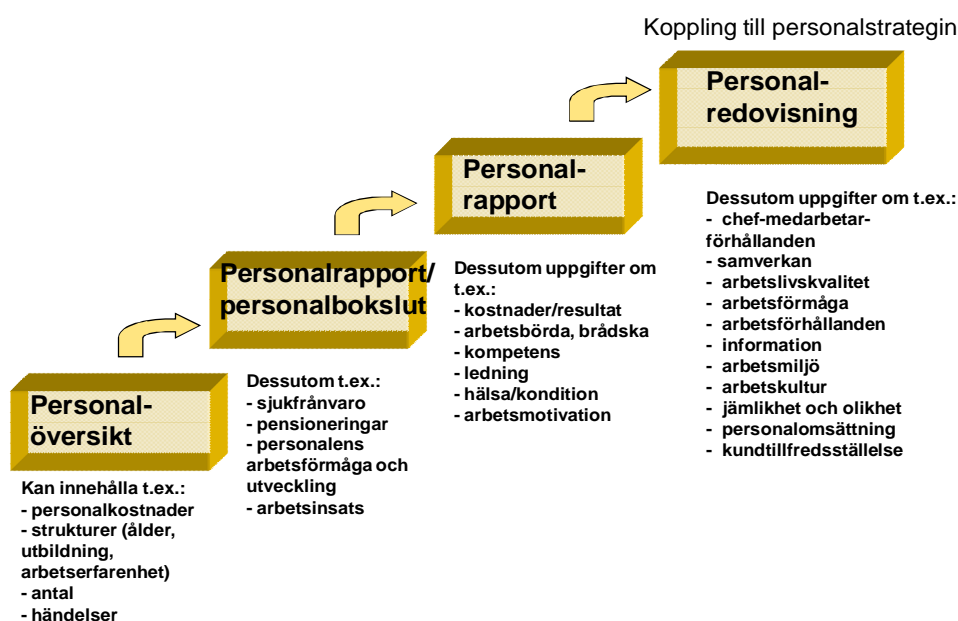
Bland annat konstateras i deras bok "The balanced scorecard" att anställda som enligt undersökningar var mest tillfredsställda även hade de mest tillfredsställda kunderna. Man skall även komma ihåg att hålla de anställda motiverade, oberoende av vilken ställning de har i företaget (Kaplan, m.fl., 1996).

### **3.2 Personalrapport**

Enligt Ahonen är personalrapporten ett verktyg som är brett och detaljerat. Personalrapportens målgrupp är företagets operativa ledning och dokumentet är främst informellt (Ahonen 2000: 47).

Också Kommunarbetsgivarna är inne på samma linje som Ahonen. De beskriver personalrapporten som ett redskap som är beskrivande och ger noggranna detaljer angående nyckeltal och uppgifter som är statistiska (Kommunarbetsgivarna.fi).

## Utvärdering av personalresurserna



**Figur 2.** Rekommendation om personalrapporter inom kommunsektorn (2004).

Ovanför ser man en modell som Kommunarbetsgivarna rekommenderar att man använder sig av när man bygger upp en personalrapport. Man bör göra rapporten stegvis genom att börja med ett antal nyckeltal (ruta ett, personalöversikt) och sedan utvecklas rapporten med fler nyckeltal enligt modellen, från personalöversikt till personalredovisning. Man ser i modellen hur man kan börja med att kartlägga bland annat personalkostnader och olika strukturer och sedan lägga till olika nyckeltal för varje steg innan man slutligen är uppe i rutan personalredovisning där man slutligen har samlat många detaljer (Kommunarbetsgivarna.fi).

### 3.3 Personalbokslut

Ett personalbokslut presenteras inte alltid som ett skilt bokslut avgränsat från det lagstadgade bokslutet eftersom den information som presenteras i personalbokslutet är en sådan information som ofta framkommer i ett vanligt



bokslut, till exempel andelen frånvaro, antal olycksfall och arbetade timmar (Arbetshälsoinstitutet).

Mer om personalbokslutet kommer att presenteras i kapitel sex i detta arbete.

### **3.4 Det intellektuella kapitalet**

Begreppet "det intellektuella kapitalet" skapades av Leif Edvinsson. Det intellektuella kapitalet är en rapport (IK-rapport) som man i företaget kan använda sig av för att redovisa flertalet olika styrtalet. En modell som gjorts är uppdelade i följande kategorier; finansfokus (t.ex. fonderade tillgångar och direkt avkastning), kundfokus (marknadsandel och nöjd kund index), processfokus (administrativa kostnader/anställd och förändringar i IT-inventarier), fokus för förnyelse och utveckling (andel utbildningstimmar och ökningar från nettopremier) och humanfokus (personalomsättning och anställdas genomsnittsålder) (Edvinsson, m.fl., 1997).

Humanfokus är viktigt att presentera och enligt Edvinsson är det viktigt med de mänskliga resurserna i ett företag så att företaget blir värdelöst trots att det kanske finns ny och fin teknologi att arbeta med, om den mänskliga dimensionen inte fungerar rätt. Personalen och dess färdigheter i företaget är viktiga och skall lyftas fram i IK-rapporten, dock är det inte lätt att mäta och redovisa siffror när det gäller människor. Därför bör verksamheten vara väldigt noggrann då styrtalet för personalen till en IK-rapport görs. Edvinsson använder sig av ord som välgrundat och välutformat då han berättar vad det är man skall tänka på när man skall försöka att presentera det mänskliga i siffror. (Edvinsson, m.fl., 1997: 151-152).

## 4 PERSONAL

I det här kapitlet kommer jag att berätta om personalen i sin helhet. Varför och hur skall man ta hand om personalen? Vad skall man ta hänsyn till när man nyanställer? Är personalen något man kan mäta i pengar? Det här skall jag försöka att reda ut.

### 4.1 Viktigt att ta hand om personalen

Som arbetsgivare har man ett stort ansvar för sin personal. Det är viktigt att man har välmående arbetstagare som trivs på sitt jobb, det leder till en effektivare arbetsplats (Mitt Företag).

Även Bogislaus betonar vikten av att ta hand om de anställda eftersom byte av personal kostar, och ibland kan det handla om stora summor. Företagen behöver räkna noga innan en rekrytering inleds och de bör göra kalkyler över vad ny personal kostar och det finns en hel del att ta i beaktande.

Redan då man sätter ut annonser om att en nyanställning är aktuell börjar det kosta för företaget. Man skall även räkna med att anställningsintervjuer kostar och att personalen som blir anställd inte jobbar så effektivt i början då de först skall inskolas, även introduktionsutbildning bör läggas till kalkylen. Men också personalen som skall ersättas kanske jobbar mindre effektivt då motivationen inte är så hög i och med att arbetet upphör. Sedan kan det även uppkomma större lönekostnader för att andra anställda tvingas jobba mer om det uppstår en lucka mellan att ny personal börjar och gammal personal slutar.

I Bogislaus "*Personal administration boken*" beskrivs ett företag som använder sig av ovanstående uppräknade kostnader. Företaget avvecklade en anställd och skulle tillsätta en ny, och resultatet av kalkylen visade att detta skulle kosta för företaget mellan 500 000-600 000 svenska kronor. De räknade också ut att om företaget skulle mista tio till anställda årligen i samma position som den ovannämnde anställde, skulle det kosta företaget mellan fem-sex miljoner kronor/år (Bogislaus 1997: 174-175).

Så att driva ett företag som har en personal som trivs och mår bra är viktigt med tanke på kostnaderna som uppkommer i personalbytet. *Mitt Företag* har listat olika små steg som hjälper arbetsgivaren i rätt riktning gällande en välmående arbetsplats;

- Låt personalen vara med och sätta upp gemensamma mål för företaget
- Belöna personalen, var generös och ge beröm men ge kritik mellan fyra ögon
- Håll utvecklingssamtal med jämna mellanrum
- Se till att arbetstagarna har fina titlar och kan vara stolta över sina jobb
- Låt personalen utvecklas och ordna utbildningar
- Motiverad, högutbildad personal är en bra resurs och bra löner lockar
- Se till att personalen har möjlighet till trevliga kafferum där de får matro
- Låt personalen ha möjlighet att ge anonym feedback
- Ordna evenemang som inte inkluderar jobb
- Föregå med gott exempel (Mittföretag).

Men dessa punkter är inte bara tips på en hur man skall göra för att få ha en välmående arbetsplats, det är också sådant som kan presenteras i personalbokslutet. Bland annat tar Bogislaus upp olika nyckeltal som kan vara med i personalbokslutet och en uträkning hon nämner är att man kan räkna ut om man bör gör investeringar i ett företag gällande miljön på arbetsplatsen (Bogislaus 1997: 173).

Även i Ahonens modell för en personalresultaträkning finns utbildningskostnader för personal med vilket också finns listat i ovanstående punkter (Ahonen 2000: 56).

#### **4.2 Hur kartlägger man behovet av personal?**

Det gäller att direkt från start göra rätt för att få den personal man behöver och att vara medveten om kostnaderna som personalen för med sig till företaget.

Direkt från start menas att man först och främst skall kartlägga behovet av personal och vad det är som gör att behovet finns. Behövs mer resurser? Är någon på väg att lämna arbetsplatsen och behöver arbetet ersättas av en nyanställd? Eller är det frågan om omplaceringar? Orsakerna kan vara många. Viktigt att komma ihåg före man ens kan börja rekrytera personal är lagen (Gabrieli 1995).

### **4.3 Lagen skyddar de anställda**

I Finland omfattas arbetstagarna av ett bra anställningsskydd vilket innebär att arbetsgivarna inte kan avskeda och anställa personal i vilket takt de själva vill.

Till exempel måste arbetsgivaren erbjuda deltid- och visstidsanställda fler arbetstimmar eller förlängt arbetskontrakt innan man nyanställer om behov av mer arbetskraft uppkommer. Även om mer kunskap krävs av arbetstagaren för att denne skall kunna sköta sitt jobb måste arbetsgivaren ge den kunskapen om möjligheterna finns (Finlex.fi).

Om arbetsgivaren konstaterat att varken deltid- eller visstidsanställda vill eller kan åta sig mer arbete och det är bestämt att ny personal skall anställas, skall man börja fundera över rekryteringen och metoderna för att hitta rätt person. Man kan ta kontakt med arbetstagare inom företaget för att ta reda på huruvida de har tips på lämpliga personer, kontakta arbetsförmedlingen, kontakta skolor och annonsera i tidningar. Ett sätt är också att handplocka vilket nu som då görs för högre tjänster. Alla metoder har olika för- och nackdelar och det är helt beroende på situationen och behovet man slutligen bestämmer sig för hur man väljer att rekrytera.

Efter att rekryteringen är gjord kallas lämpliga personer till intervju och på basis av de sökandes CV och arbetsintervjun kan arbetsgivaren gå igenom de olika personernas kvalifikationer och slutligen bestämma vem som är mest lämpad för arbetsuppgifterna. När arbetsgivaren har bestämt sig för vem som skall få anställning skall personen som blivit utvald för jobbet genast underrättas om att hen blivit antagen för jobbet. Arbetsgivaren- och tagaren skall sedan komma överens om datum för tillträde och arbetstagaren skall få tillgång till ett

arbetsavtal där uppgifter om bland annat lön, förmåner, arbetets början och eventuellt slut tas upp.

Det hör även till att arbetsgivaren skall meddela övriga sökanden om att det är någon annan som har blivit utsedd till att sköta arbetet (Gabrielii, 1995).

#### **4.4 Kan en människa mätas i pengar?**

Men hur mäter man värdet på personalen? Kan man sätta ett pris på arbetstagare, kan människor mätas i valutor? Dessa frågeställningar råder det delade åsikter om. Enligt Bogislaus har människan under en lång tid ansetts vara något som man inte kan mäta i pengar, men Bogislaus menar att så länge vi har det synsättet om varandra är det vi själva som drabbas. Människan skall ses som en investering och det är genom att värdera arbetstagares insatser i ett företag som man håller reda på hur framtiden för företaget ser ut. Så länge man inte gör upp kalkyler och får se svart på vitt vad olika poster i personalen kostar kan olika beslutsunderlag vara svårare jämfört med om man inte gör upp kalkyler. Till exempel kan utbildningar vara en del av innehållet i ett personalbokslut och genom att uppgöra och uppdatera kostnaderna för investering i utbildning för personalen kan arbetsgivaren se huruvida en enskild utbildning är något att satsa pengar på eller ej (Bogislaus, 1997: 172-173).

Hällsten beskriver i sin bok "Personalekonomi och "det goda" - om etik och effektivitet i arbetet" Adam Smiths åsikt om människan som kapital. Enligt Smith har ett helt land nytta av människans utveckling i arbetet, inte bara till exempel arbetsgivaren eller arbetstagaren. Nationalekonomen von Thunens åsikter tas också upp och hans åsikt i frågan var att "människan kan betraktas som kapital utan att det berövar henne frihet eller värdighet." (Hällsten, 2000: 23). Vidare berättar Hällsten att von Thunen ansåg att arbetstagarna skulle bli bättre behandlade och att arbetsgivaren dessutom skulle få veta vad varje arbetstagare var värd om man skulle göra kalkylerade uträkningar (Hällsten 2000: 23).

Enligt en undersökning gjord av Hällsten är det även bland arbetsgivarna delade åsikter i frågan om människans värde kan räknas i pengar. Det som arbetsgivarna

fokuserade mer på var huruvida de rätta sakerna blev kalkylerade i stället för att fokusera frågan på om det var etiskt rätt att räkna arbetstagarnas värde i pengar (Hällsten 2000: 77).

## 5 PERSONALBOKSLUT

I det här kapitlet kommer jag att ta upp personalbokslutets historia. Jag kommer också att berätta om hur Sveriges, Norges och Danmarks lagstiftning ser ut gällande personalbokslut.

### 5.1 Personalbokslutets historia

Under en tidsperiod indelad i fem olika faser mellan 1960 och 1980-talet uppkom och utvecklades det som kom att gå under begreppet personalekonomi. Faserna och årtalen delades upp på följande sätt;

- 1960–66
  - nationalekonomin, företagsekonomin och psykologin skapade tillsammans personalekonomin
- 1966–71
  - mellan dessa år forskades det i huruvida man kunde lära sig att hantera personalkostnader genom att använda sig av modeller med hjälp av kalkyler. Fasen kännetecknas också av att man ville lyfta fram personalekonomins utvecklingspotential
- 1971–76
  - under dessa år gjordes undersökningar huruvida personalekonomin kunde påverka beslutsfattande och det var också under denna fas som man ansåg att människor som gick under tillgångar i balansräkningen var av samma värde som begreppet personalekonomi
- 1976–80
  - under denna period hände inte mycket då företagen inte ville ge varken tid eller resurser till forskare för att vara försökskaniner till fortsatta undersökningar i ämnet. I 16 år hade det forskats så pass mycket att det nu hade kommit till en tidpunkt då det behövdes ett tätt samarbete mellan forskare och företag och mer kunskap för att man skulle kunna gå framåt

- 1980–85
  - från att intresset för personalekonomi legat på is i några år gjordes det under den femte fasen nya forskningarna och företagen som ville använda sig av personalekonomi ökade (Hällsten 2000: 21-23).

## 5.2 Personalbokslutet ur en internationell synvinkel

Fortlöpande bokföring och uppgörande av bokföring och bokslut är lagstadgat och måste göras i Finland. Det här gäller också i Sverige, Norge och Danmark. Men jag har även undersökt vad som gäller gällande presentationen av personalsiffror i dessa länder.

### 5.2.1 Sverige

I vårt grannland Sverige finns det olika bestämmelser beroende på om det är en kommun, landsting eller företag som det är frågan om.

I Sveriges lag står det att *kommuner och landsting*, förutom en fortlöpande bokföring, också måste göra en förvaltningsberättelse i samband med bokföringen. I berättelsen finns det en hel del krav på hur personalsiffrorna skall presenteras till exempel;

"1a§ Förvaltningsberättelsen skall, under avsnittet väsentliga personalförhållanden, särskilt innehålla upplysningar om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret. Den totala sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Uppgift skall också lämnas om 1. den andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer, 2. sjukfrånvaron för kvinnor respektive män samt 3. sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre. Sjukfrånvaron för varje sådan grupp som avses i andra stycket 2 och 3 skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Sådan uppgift skall inte lämnas om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Bestämmelserna i första-tredje styckena gäller inte kommuner och landsting i vilka antalet anställda under de senaste två räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio. *Lag (2002:1065).*" (Sveriges riksdag, lag (1997:164)).



Här ser man en klar skillnad mellan Finland och Sverige.

I den finländska lagen framkommer det att kommunerna skall göra en verksamhetsberättelse för varje räkenskapsperiod. Verksamhetsberättelsen som är nämnd i den finska bokföringslagen kräver att man tar upp viktiga och betydande personalsiffror som påverkar verksamheten nu och i framtiden men det finns inga specifika krav såsom det finns i den svenska lagen (Finlex.fi).

Förvaltningsberättelsen som skall skrivas enligt den svenska lagen lyfter fram sådant som jag personligen anser att man kan dra paralleller med ett personalbokslut.

Svenska *företag* skall ha en fortlöpnade bokföring samt uppgöra bokslut men ingen förvaltningsberättelse behöver skrivas. Däremot skall en årsredovisning göras av vissa företag, till exempel aktiebolag och ekonomiska föreningar. En årsredovisning består av balans- och resultaträkning, noter och förvaltningsberättelse. I årsredovisningen för dessa typer av företag skall det under tilläggsuppgifter framkomma medeltalet anställda under året som gått, alla lönekostnader, könsfördelningen bland beslutsfattarna, pensioner och dylikt. Det är också beroende på om företaget är aktiebolag och i så fall hur stort aktiebolag som avgör hur noggrant alla detaljer skall finnas med.

Förvaltningsberättelsen för de företag som uppfyller kriterierna för att göra en årsredovisning ser annorlunda ut än för den berättelse som kommuner och landsting skall göra. I berättelsen är det inte så mycket fokus på arbetstagarna utan det skall framkomma bland annat viktiga händelser som hänt företaget, verksamhet inom forskning och utveckling och filialer i utlandet (Sveriges riksdag).

### **5.2.2 Norge**

I Norge skall man bokföra försäljning av varor och tjänster, kontantförsäljning, inköp, löner, uttag, kostnader och omkostnader för resor, kostnader för representationer och andra bokföringstransaktioner. Även tillgångar, eget kapital och skulder är poster som skall presenteras i bokföringen. Beroende på vilken typ av verksamhet man driver skall ytterligare upplysningar dokumenteras, bland

annat inom, service-, bygg- och taxibranschen finns krav på specifikationer som skall nämnas i bokföringen.

Det jag hittade i den norska lagen gällande personalsiffror var att vissa specifikationer till lönen skulle göras, såsom att personen som erhållit lön skall dokumenteras med bland annat namn och personsignum. Även specifikationer som antal arbetade timmar skall dokumenteras då anställda fått utbetalt lön enligt antal arbetade timmar (Finansdepartementet).

### **5.2.3 Danmark**

I bokföringen i Danmark skall transaktioner som har ekonomisk betydelse för verksamheten tas upp, såsom inköp, försäljning, lån, löner och så vidare. Nödvändiga detaljer för att ge en riktig och klar bild över bokföringen skall dokumenteras. Bokföringslagen behöver inte följas av företag som omfattas av statliga och kommunala räkenskapsregler. Grönland och Färöarna omfattas inte av den danska bokföringslagen (Rättsinformation).

I den danska bokföringslagen hittade jag inga bestämmelser gällande personalsiffror. Jag hittade inga personalbokslut överhuvudtaget från varken norska eller danska företag.

### **5.2.4 Övriga Europa**

Att hitta övriga europeiska länders lagstiftning gällande bokslut var mycket svårare än vad jag trodde. Flera länder som hade en webbplats för sin lagstiftning hade hemsidan på endast eget språk, till exempel Grekland. Många länder hade sin lagstiftning tillgänglig på engelska men då lagen inte alltid talar klarspråk ens på det egna modersmålet blev det tungt att läsa och försöka förstå olika länders lagar. På grund av detta beslöt jag att inte sätta tid på att gå igenom lagstiftning gällande bokslut som uppgörs i de övriga europeiska länderna.

## 6 PERSONALBOKSLUTETS INNEHÅLL

Ett personalbokslut är som tidigare nämnt inget lagstadgat dokument och därför finns inga lagar på vilket innehållet skall vara eller vilka modeller man skall följa när man gör ett personalbokslut. Däremot finns det mallar och modeller för hur innehållet kan se ut för företag som vill göra personalbokslut och en viss process genomförs för att få den information som behövs.

I det här kapitlet kommer jag att presentera en modell och vilket innehållet i den modellen är.

### 6.1 Att bygga upp ett personalbokslut

Personalbokslutet är egentligen ett viktigt dokument ur både verksamhetens och en utomståendes synvinkel. För personerna inne i verksamheten är det bra att visa företagets utveckling gällande personalen, medan de utomstående (t.ex. kunder, investerare, konkurrenter) även de har intresse av att få veta hur personalsiffrorna flyter i företaget.

En modell som man kan följa då man gör ett personalbokslut är den modell som Ahonen visar i sin bok *Henkilöstötilinpäätös- yrityksen ikkuna menestykselliseen tulevaisuuteen*. Enligt den påbörjar man personalbokslutet med att:

- redogöra företagets affärs- eller verksamhetsidé, vision
- sedan skulle personalresultaträkningen och personalbalansen presenteras
- följt av personalberättelsen
- slutligen skulle olika nyckeltal visas (Ahonen 2000: 51).

Denna modell kommer jag nu att använda mig av som exempel och gå in djupare på de ovan nämnda olika punkterna.

## 6.2 Affär/verksamhetsidé, vision

Som företagare skall man ha en klar affärsidé. Affärsidén skall berätta om företaget och varför företaget existerar (veritas.fi). Affärsidén berättar också om företagets kärnprodukter och deras funktioner. Affärsidén och strategin är en nödvändig utgångspunkt i personalbokslutet då de utgör grunden för de berörda valen i personalbokslutets innehåll (Ahonen 2000: 53).

I beskrivningen av företagets vision berättar företaget om hur företaget ser på framtiden och framtidsutsikterna för företagets egen del. Man kan säga att man kan se visionen som ett resultat av målsättningarna som företaget satt upp och huruvida de har blivit förverkligade (Utbildningsstyrelsen).

Det ovannämnda skulle då enligt Ahonen inleda dokumentet personalbokslut.

## 6.3 Personalresultaträkning

Enligt lagen skall personalkostnaderna i resultaträkningen i ett bokslut presenteras som en skild punkt och underrubrikerna till personalkostnaderna skall vara;

*1. Löner och arvoden*

*2. Lönebikostnader*

*1.1 Pensionskostnader*

*2.1 Övriga lönebikostnader*

Vidare begär lagen att det i noterna skall visas mer ingående siffror gällande personalen;

"1) uppgift om det genomsnittliga antalet anställda under räkenskapsperioden, specificerat per grupp, och

2) räkenskapsperiodens löner, arvoden, pensionskostnader och övriga lönebikostnader, om de inte har specificerats i resultaträkningen.

I fråga om verkställande direktören och hans suppleant, medlemmarna och suppleanterna i styrelsen och förvaltningsrådet samt om personer tillhörande motsvarande förvaltningsorgan skall av per förvaltningsorgan anges

- 1) lönerna och arvoden för dessa uppdrag,
- 2) det sammanlagda beloppet av penninglån som beviljats dem samt minskningen och ökningen av beloppet under räkenskapsperioden samt de huvudsakliga räntevillkoren och övriga villkor för lånen, ([23.8.2001/748](#))
- 3) det sammanlagda beloppet av i 7 § 1 mom. 5 punkten och 2 mom. 4 punkten avsedda säkerheter och ansvarsförbindelser som gäller dem samt det huvudsakliga innehållet, samt
- 4) pensionsförbindelserna för dessa uppdrag" (Finlex.fi).

	€
<u>Försäljningsinkomster</u>	<u>xxxx</u>
Personalkostnader	
Personalkostnader för utförd arbetstid	-xxxx
Årliga kostnader för semester	-xxxx
Kostnader för personalutveckling	-xxxx
Omsättningskostnader	-xxxx
Arbetstagarnas lönekostnader	-xxxx
Kostnader för sjukfrånvaro	-xxxx
Andra kostnader för frånvaro	-xxxx
Kostnader för övertidsarbete	-xxxx
Kostnader för förtidspension	-xxxx
Övriga personalkostnader	-xxxx
Underleveratörers utförda arbete	-xxxx
<u>Övriga kostnader</u>	<u>-xxxx</u>
Räkenskapsperiodens vinst	<u>xxxx</u>

**Figur 3.** Egen översättning från Ahonen 2000.

Det som enligt lag skall framkomma i noterna kan man se att i Ahonens modell för personalresultaträkningen (figuren ovan) ger ungefär samma information.

## 6.4 Personalbalans

Även personalbalansen har Ahonen gjort en modell över hur den kan se ut. Enligt Ahonen grundar sig alla siffror i företagets personalbalans på företagets bokföring (Ahonen, 2000: 70).

<u>Aktiva</u>			<u>Passiva</u>		
<u>Bestående aktiva</u>			<u>Eget kapital</u>		xxxxx
<u>Immateriella tillgångar</u>			<u>Bundet</u>		
<u>Immateriella rättigheter</u>	xxxxx		<u>Aktiekapital</u>		xxxxx
<u>Omsättning</u>	xxxxx		<u>Personaltillgångs fond</u>		xxxxx
<u>Personaltillgångar</u>	xxxxx		<u>Övriga värdefonder</u>		xxxxx
<u>Övriga lånefristiga kostnader</u>	xxxxx		<u>Reservfond</u>		xxxxx
<u>Förskottsbetalningar</u>	xxxxx		<u>Fritt kapital</u>		xxxxx
<u>Materiella tillgångar</u>	xxxxx		<u>Föresående räk per vinst</u>		xxxxx
<u>Placeringar</u>	xxxxx	xxxxx	<u>Räkenskapsperiodens vinst</u>	xxxxx	xxxxx
			<u>Ack. bokslutsdispositioner</u>		xxxxx
<u>Omsättningsstillgångar</u>	xxxxx		<u>Obligatoriska reserveringar</u>		xxxxx
<u>Fordringar</u>	xxxxx		<u>Främmande kapital</u>		
<u>Finansiella värdepapper</u>	xxxxx		<u>Lånefristiga</u>		
<u>Kassa och bank</u>	xxxxx	xxxxx	<u>Banklån</u>		xxxxx
			<u>Pensionslån</u>		xxxxx
			<u>Övriga skulder</u>	xxxxx	xxxxx
			<u>Kortfristiga</u>		
			<u>Banklån</u>		xxxxx
			<u>Pensionslån</u>		xxxxx
			<u>Förskott</u>		xxxxx
			<u>Inköpsskulder</u>		xxxxx
			<u>Övriga skulder</u>	xxxxx	xxxxx

**Figur 4.** Egen översättning från Ahonen 2000.

Figuren ovanför visar att personalbalansen är uppbyggd på samma sätt som ett boksluts balansräkning med samma information men här framkommer också personaltillgångar och en personaltillgångs fond.

### **6.4.1 Personaltillgångarna**

Enligt Ahonen är det två skilda saker att försöka uppskatta personalens värde och att försöka inverka på personalvärdets summa. Trots att man inte lyckas uppskatta värdet på personalen kan ett positivt personalbokslut höja företagets marknadsvärde. Företagets personaltillgångar är likvärdigt med företagets bruksväxlings och finansieringskapital. Med hjälp av de kapitalen förverkligar företaget sin affärsidé. I praktiken behandlar man dessa kapital på olika sätt. Personaltillgångar finns inte alls med företagets balans fast personaltillgångarnas betydelse i företaget kan ha betydelse för företagets värde (Ahonen 2000: 66).

Enligt utgifts- och inkomstteorin skall man bokföra personalens utvecklings- och skolningskostnader under den tid då i frågavarande skolning och utveckling förorsakar tilläggskostnader för företaget (Ahonen 2000: 65). Till exempel kan personalens rekrytering och rekryteringskostnader variera mycket. Ett företag med små rekryteringskostnader kan ha anställda som är duktiga och därmed komma undan med rekryteringsutgifterna, medan ett annat företag kan genomföra en rekrytering som i värsta fall kostar en förmögenhet men ändå misslyckas. På grund av detta är det svårt att få en personalbalans som stämmer då det på förhand är svårt att veta vilka bland annat rekryteringskostnaderna blir (Ahonen 2000: 68).

### **6.5 Personalberättelse**

Enligt Ahonen är personalberättelsens grundpelare följande;

- en beskrivning av personalstyrkan
- en beskrivning av de egenskaperna individerna i företaget har
- en beskrivning av arbetsplatsen

Punkt ett skall visa företagets arbetskaperitet, punkt två skall behandla individegenskaperna och i den tredje och i sista punkten skall företaget redogöra för hur effektiv man är genom att använda alla anställdas resurser på ett så bra sätt som möjligt.

I personalberättelsen visas de mänskliga resurserna och utvecklingen av dem i företaget. En bra personalberättelse gör också jämförelser av olika delar inom företaget, dock bara om det är möjligt med tanke på företagets integritet (Ahonen 2000: 78).

## 6.6 Nyckeltal

Nyckeltalen är siffror som man skall kunna jämföra med företagets siffror från tidigare år (Ahonen 2000: 137).

Enligt Bogisalius kan beräkningar göras på nästan allt i ett företag. Man kan till exempel räkna ut personalomsättningen som är ett nyckeltal som visar om anställda trivs på sin arbetsplats eller ej. Ju högre personalomsättningen är desto fler anställda har lämnat arbetsplatsen och det kan vara ett tecken på att de anställda inte trivs på företaget. Annat man kan räkna ut och använda sig av är en investeringskalkyl som skall användas när ett företag vill ta reda på huruvida det är lönsamt att investera i något. Skulle en satsning på till exempel arbetsmiljön medföra ökade intäkter för företaget framöver? (Bogislaus 1997: 173). Kalkylerna är dock inte alltid 100 % tillförlitliga då det vid varje uträkning handlar om att gissa sig till det som komma skall (Bogislaus 1997: 172-173).

### 6.6.1 Hur man räknar nyckeltal

Bogislaus visar i sin bok "Personal administration boken" exempel på hur man kan räkna ut nyckeltal. Att använda sig av sådana uträkningar under flera års tid är nyttigt att ha då det går att jämföra procenttalen med varandra från år till år (Bogislaus 1997: 173).

Exempel på nyckeltal:	
Sjukfrånvaron	= $\frac{\text{sjukfrånvarokostnad}}{\text{totala personalkostnaden}} \times 100$
Personalomsättning	= $\frac{\text{antal slutade}}{\text{genomsnittligt antal anställda}} \times 100$
Debiteringsgrad	= $\frac{\text{antal debiterade timmar}}{\text{totalt antal arbetade timmar}} \times 100$

**Figur 5.** Från Bogislaus 1997.



I figur fem visar hon hur man kan räkna ut sjukfrånvaro, personalomsättning och debiteringsgrad. Svaren man får av uträkningarna uttrycks i procent (Bogislaus 1997: 173).

## **7 EMPIRI**

I detta kapitel kommer jag först att presentera de olika undersökningsmetoderna som man kan använda sig av samt vilken metod jag använt i detta arbete. Sedan kommer jag att berätta om hur jag valt ut de företag som jag gjort undersökningen på och slutligen kommer jag att presentera och analysera hela undersökningen med hjälp av tabeller och förklaringar.

### **7.1 Olika metoder**

Då man gör undersökningar kan man välja mellan två olika metoder; kvalitativa och kvantitativa metoder. Den kvalitativa metoden kallas den metod som man använder sig av då man gör undersökningar genom att observera eller genom att intervjua den person/personer man vill ha med sin undersökning (Eliasson 2013: 22). Denna typ av metod är till fördel på det viset att det är en flexibel metod eftersom det under undersökningens gång går att anpassa sig efter utvecklingen av situationen (Eliasson 2013: 27).

Den andra metoden kallas kvantitativ metod. Denna metod använder man sig av då man gör undersökningar genom frågeformulär, till exempel genom post men också som webbenkäter genom e-post. Detta är också en billig metod jämfört med den kvalitativa metoden. Det är också bra då den intervjuade själv kan bestämma när tid finns att svara på intervjun, har man fått enkäten via post eller e-post finns enkäten tillgänglig för den intervjuade när det passar hen bäst. Nackdelar med den kvantitativa metoden jämfört med den kvalitativa är att man får färre svar. Detta kan bero på att det saknas en mänsklig kontakt i den kvantitativa metoden. En annan nackdel är att man som tillfrågad i en kvantitativ undersökning måste på egen hand förstå det som står i undersökningen, det finns ingen som förklarar frågorna och därför kan det lätt bli missförstånd (Eliasson 2013 : 28-29).

### **7.2 Metoden som jag valt**

Den metod som jag har använt är den kvantitativa metoden. Jag tyckte att det var lämpligast att göra denna undersökning genom en webbenkät jämfört med att

försöka hitta ett par företag som jag skulle göra telefon- eller personintervjuer med.

Jag hade två krav på de företag som jag ville ha med till denna undersökning; företagen skulle ha minst 80 anställda och det skulle vara företag i Österbotten. Att hitta ett lämpligt sökverktyg visade sig vara svårare än vad jag trodde då de flesta sökverktyg begränsade sig så att man skulle leta företag enligt bransch. Jag fick till sist tag på en CD ROM via skolan och den bestod av ett program som heter Voitto och som fungerar endast på datorer som hade licens för det vilket skolans datorer hade. Voitto har ett företagsregister på svenska, finska och engelska och är från 2012. Företagsregistret har bokslutsuppgifter om 199 000 företag i Finland och registret var väldigt lätt att använda. Via registret kunde man begränsa sina sökningar väldigt detaljerat och hela registret var väldigt trovärdigt. Genom min sökning på företag i Österbotten med över 80 anställda fick jag en träff på 45 företag, från Närpes i söder till Jakobastad i norr. I registret framkom företagens namn, var de fanns stationerade och företagens internetsida. Jag började med att gå in på företagens hemsidor och letade efter e-post adresser. Jag tittade främst efter personliga adresser, till exempel någon som var ekonomansvarig eller företagets VDs e-post adress. Jag tog till info adresserna som sista alternativ då jag vet av erfarenhet från mitt eget jobb att det inte är så ofta man får ett snabbt, eller överhuvudtaget, ett svar då man skickar e-post till en info e-post adress.

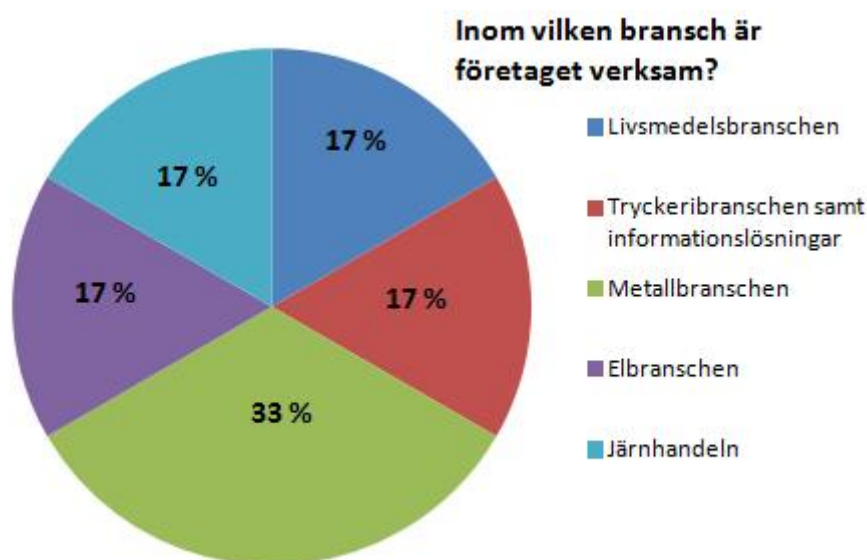
Sist och slutligen hade jag fått ihop 31 adresser som jag skickade iväg undersökningen till. Anledningen till att det blev så få var att det på vissa hemsidor inte fanns någon e-postadress överhuvudtaget och på vissa hemsidor kom jag fram till att företaget inte alls hade över 80 anställda, det kunde vara endast ett fåtal anställda på just det kontor som var beläget i Österbotten men det totala antalet anställda i till exempel hela Finland var över 80.

Onsdagen den 28.5.2014 skickade jag ut undersökningen till 31 mottagare. Tre mejl kom tillbaka med meddelandet om att e-post adressen inte längre var tillgänglig. Senare fick jag även ett mejl från ett företag som meddelade att deras företag för tillfället inte hade över 80 anställda.

Söndagen 8.6.2014 mejlade jag en påminnelse åt 27 företag (tog bort de tre som kom tillbaka med feladresser och det företag som inte längre uppfyllde kriterierna). Onsdag 11.6.2014 stängde jag undersökningen och efter det var den inte längre tillgänglig.

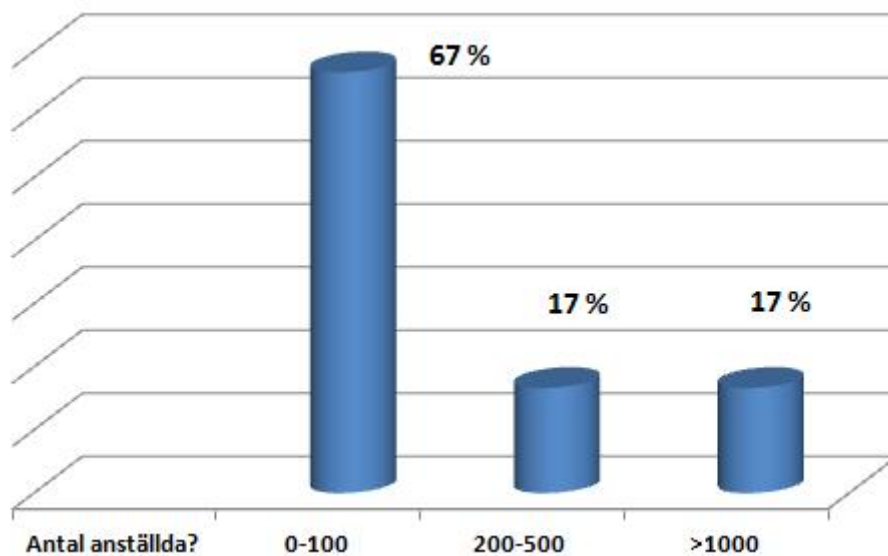
### 7.3 Undersökningen

27 företag blev det sammanlagda antalet företag som jag sist och slutligen kontaktade och sex stycken av dessa företag svarade på undersökningen, vilket ger en svarsprocent på 22,22%. Jag kommer att presentera frågorna och svaren med hjälp av figurer. På fråga ett kunde företagen lämna sina namn om de ville, men eftersom svaren i undersökningen skulle presenteras anonymt så visar jag ej svaren på fråga ett.



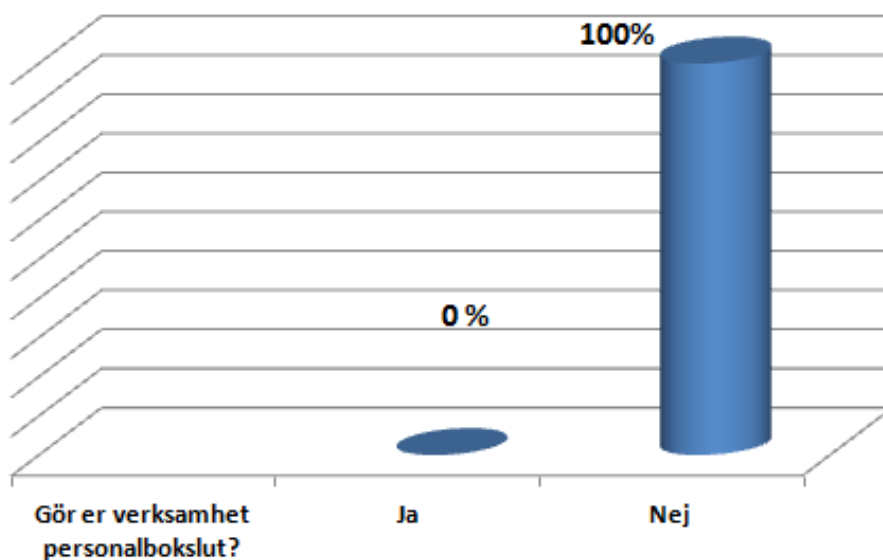
**Figur 6.** Företagens utspridning inom olika branscher.

På fråga två kunde företagen själva fylla i inom vilken bransch företaget var verksamt. Jag ville ha med detta för att man skulle få en bättre helhetsbild. Man ser i figuren att det var en blandning med olika branscher, allt från livsmedels- till elbranschen, men det var metallbranschen som hade mest antal företag representerade i denna undersökning.



**Figur 7.** Visar antal anställda i de olika företagen.

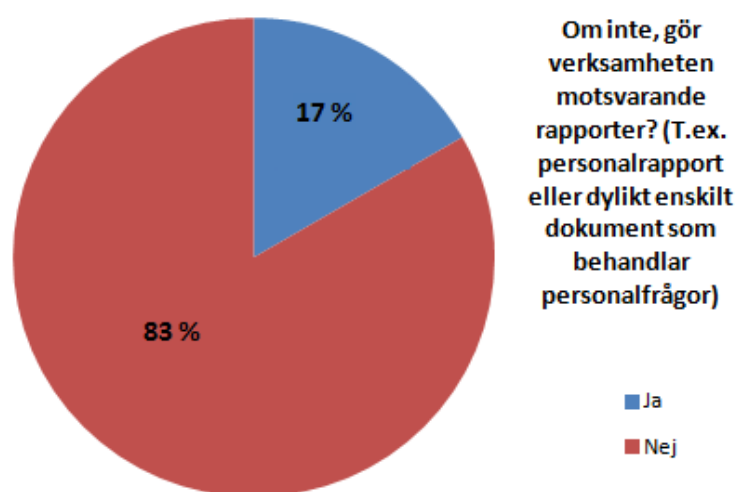
På fråga nummer tre ville jag veta hur många anställda företagen hade. Man ser tydligt att kategorin 0-100 anställda hade flest svarande med 67 % jämfört med de två andra svarsalternativen som hade 17 % vardera.



**Figur 8.** Figuren visar att 100 % av de svarande svarade nej på fråga fyra.

Den fjärde och kanske viktigaste frågan i denna undersökning löd; "Gör er verksamhet personalbokslut?" Svaret för samtliga företag blev nej. Det här var en

stor besvikelse för mig personligen, jag hade hoppats på att åtminstone något eller några företag skulle vara bekanta med personalbokslut. Dock hade jag nog mina aningar om att situationen såg ut så här eftersom jag lade märke till under tiden som jag skrev den teoretiska delen till detta arbete att det var ovanligt med just personalbokslut. Företag gör olika berättelser och rapporter där personalen lyfts fram, men företag som gör personalbokslut var svårt att hitta.



**Figur 9.** 83 % gjorde varken personalbokslut eller något dylikt dokument. 17 % gjorde ett liknande dokument till personalbokslutet.

Fråga fem blev en uppföljningsfråga till fråga fyra, om man inte gjorde personalbokslut, gjorde man något motsvarande dokument? 17 % svarade ja, men detta var endast ett företag av de sex som svarade på undersökningen. Det företag som svarade ja var det företag med flest antal anställda som medverkade i undersökningen, då de på fråga två svarade att de hade över 1000 anställda.

Detta tyder på att det endast är riktigt stora företag som gör skilda dokument om sin personal.

Efter fråga fem skulle man gå vidare till fråga nummer 14 om man svarat nej på fråga fem. Eftersom endast ett företag svarade ja kommer jag inte att redogöra

svaren för frågorna 6-13 med hjälp av figurer utan endast med egna ord eftersom det inte finns något att jämföra svaren med.

Fråga sex löd "Under hur lång tid har ni gjort personalbokslut (eller motsvarande verktyg)?" och företaget valde svarsalternativet 5-10 år, så det var ett ganska nytt dokument för företaget.

På fråga sju ville jag veta; "Varför började ni göra personalbokslut (eller motsvarande verktyg)?" och på den frågan svarade man att det var på grund av att personalen är en så viktig del av verksamheten. Det här kan man dra paralleller med det som tidigare nämndes gällande Edvinssons synsätt på det mänskliga i ett företag. Han skriver att personalen är så pass viktig att företaget kan bli värdelöst trots nya och moderna verktyg om man inte statsar rätt på personalen (Edvinsson, m.fl., 1997: 151-152). Det var också viktigt för företaget att kunna ta hjälp av dokumentet då de ville följa upp investeringar och kostnader som var personalrelaterade men även för att man i viss mån kunde jämföra sig själva med andra företag inom samma bransch.

På fråga åtta frågade jag; "Följer ni någon speciell modell för uppgörandet av personalbokslutet (eller motsvarande verktyg)? Om ja, vilken?". Företaget svarade att de inte gör det utan de har en egen modell som hela tiden är under utveckling. Detta är helt i sin ordning då jag tidigare nämnt att det inte finns någon modell som man måste följa.

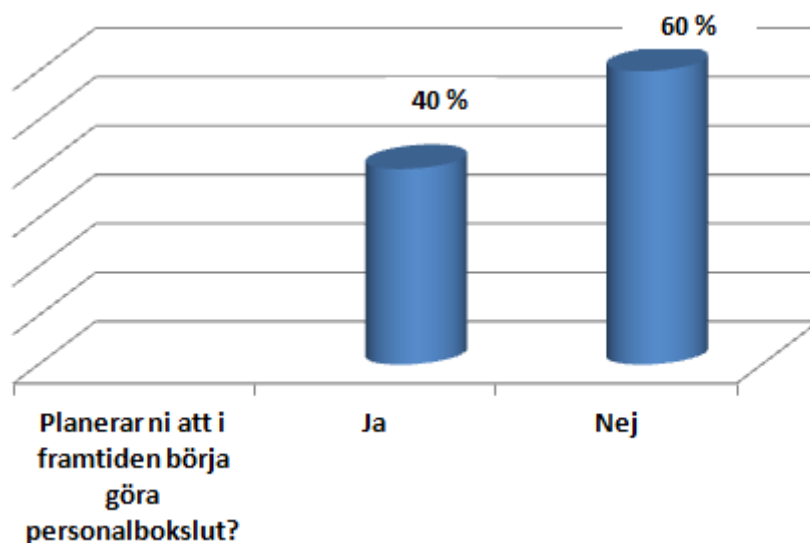
Fråga nio var frågan; "Anser ni att personalbokslutet (eller motsvarande verktyg) gör nytta för ert företag?" vilket företaget svarade ja på.

Fråga tio löd "Hur har responsen från de anställda varit angående personalboksluten (eller motsvarande verktyg)? " vilken företaget inte svarade på. Antingen var det en miss från företagets sida eller så har man inte undersökt bland de anställda vad deras åsikt om dokumentet har varit.

Följande fråga var "Vilka målsättningar har ni/har ni haft med resultaten av personalboksluten (eller motsvarande verktyg)? ". På den frågan lyfte man fram utveckling och riktlinjer för planering framtiden. Men man tog även upp personalens samarbete och hur man skall göra för att upprätthålla det och att göra det på ett korrekt sätt. En långsiktig personalstrategi nämndes även som en målsättning.

På de två följande frågorna skulle man svara på om man hade kunnat ta nytta av dokumentet ur arbetsgivarens respektive arbetstagarens synvinkel, och svaren på de frågorna var båda jakande.

Fråga 14 besvarades av de som ännu inte gör personalbokslut eller en liknande rapport.

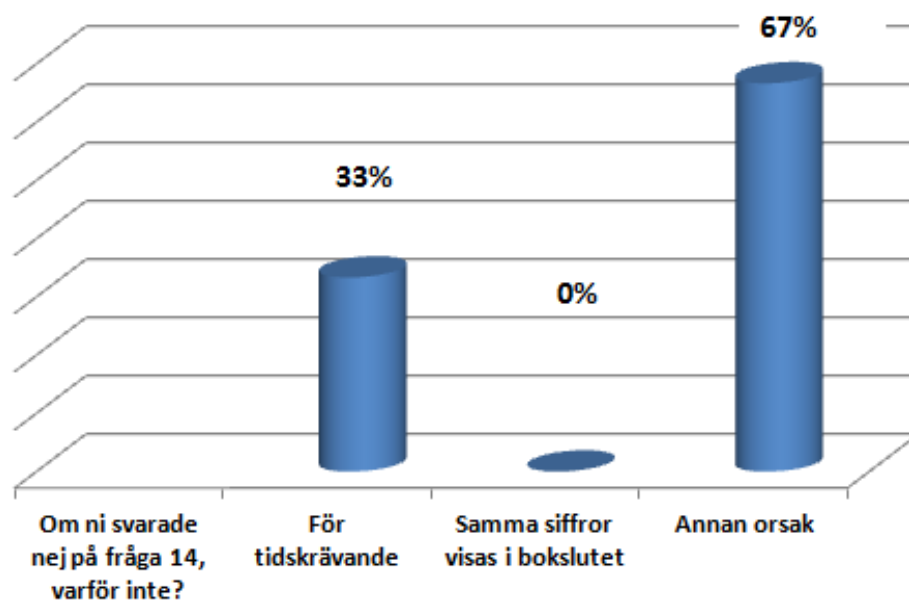


**Figur 10.** *Figur 5 visar att nästan hälften av de tillfrågade som ännu inte gör personalbokslut eller ett liknande dokument planerar att börja göra det i framtiden.*

Frågan löd; "Planerar ni att i framtiden börja göra personalbokslut?". 40 % av de som svarade svarade ja och 60 % svarade nej. Detta tyckte jag var positivt och



visade att företagen nog ändå är intresserade av rapporter som har personalen i fokus.



**Figur 11.** I figur 6 ser man att "annan orsak" är det största anledningen till att företag inte gör personlabokslut.

Följdfrågan till föregående fråga riktade sig till dem som svarade nej och var; "Om ni svarade nej på fråga 14, varför inte?". Här hade företagen tre olika svarsalternativ att välja mellan som man kan se i figuren nedan. Ingen alls ansåg att man presenterade samma information i det vanliga bokslutet och att det skulle vara därför som man inte gör personlabokslutet, vilket jag personligen har trott att har varit anledningen till att personlabokslutet är ett ovanligt dokument. För tidskrävande hade 33 % som anledning till att inget personlabokslut görs medan 67 % hade "annan orsak" som anledning.

## 8 AVSLUTNING

I det här arbetet har jag skrivit om personalbokslut, olika alternativ till personalbokslut samt gjort en undersökning genom en webbenkät bland företag i Österbotten. Jag valde detta ämne eftersom jag är väldigt intresserad av personalfrågor och arbetsgivarnas inställning gentemot de anställda och deras nytta i företagen. Jag ville veta om de större arbetsgivarna i min närhet presenterade sin personal i någon enskild personalrapport.

Jag inledde arbetet med en teoridel som blev mycket svårare att skriva än vad jag trodde. För det första var det ganska svårt att hitta källor som handlade om personalbokslut, egentligen var det endast en källa från 2000 som beskrev personalbokslutet från början till slut. Därför var jag tvungen att ändra lite på teorin genom arbetets gång och sätta mer fokus på de övriga liknande dokumenten än vad jag hade tänkt. Ett annat problem var att hitta nya källor, personalbokslutet verkar ha varit omdiskuterat under en period på 90-talet men från 2000-talet var det svårt att hitta källor.

Under arbetets gång förstod jag att det skulle bli svårare att få det svarsantal från min empiri som jag hade förväntat mig. För det första hade jag begränsat min arbete till företag i Österbotten och för det andra ville jag att antalet anställda skulle vara minst 80. Ur min synvinkel kändes det mest troligt att företag med minst 80 arbetstagare skulle vara de företag som kunde göra personalbokslut men under tiden jag skrev teorin märkte jag att det knappt fanns några företag överhuvudtaget i Österbotten som gjorde detta dokument, däremot var kommunerna representerade.

Genom undersökningen kan man konstatera att de företag som deltog inte satsar på varken personalbokslut eller liknande rapporter, dock är det inte så lätt att dra denna slutsats trots undersökningens resultat då deltagarantalet var lågt. Det är möjligt att de företag som inte svarade på webbenkäten gör personalrapporter. Positivt var att flera företag planerade att i framtiden börja göra någon typ av personalrapport.

De frågor jag i början av detta arbete lyfte fram som de frågor jag ville fokusera på har jag inte fått utrett till fullo. Att personalbokslut är ovanligt i Österbotten kom fram och att det företag som gjorde en personalrapport ser nyttan med denna typ av dokument har jag fått konstaterat men huruvida företagen anser att det är viktigt för personalen att få ta del av ett personalbokslut blev inte riktigt klart.

Genom arbetet har jag lär mig många nya begrepp från den teoretiska delen, men jag har också fått lära mig mycket nytt från den empiriska delen av arbetet. Jag hade till exempel aldrig gjort en webbenkät för allmänheten förut så det var lärorikt.

## KÄLLOR

### Böcker

Ahonen G. 2000. Henkilöstötilinpäätös- yrityksen ikkuna menestykselliseen tulevaisuuteen. Andra upplagan. Helsingfors. Kauppakaari Oyj.

Bogislaus Y. 1997. Personal administration boken. Upplaga 1:1. Malmö. Liber Ab.

Edvinsson L och Malone Michael S. 1997. Det intellektuella kapitalet. Upplaga 1:1. Malmö. Liber Ekonomi.

Eliasson K. 2013. Kvantitativ metod från början. Upplaga 3:1. Lund. Elanders Poland.

Gabriellii B. 1995. Personalarbete. Upplaga 2:4. Arlöv. Liber-Hermonds.

Hällsten F. 1997. Personalekonomi och "det goda" om etik och effektivitet i arbetet. Andra upplagan. Göteborg. Bokförlaget BAS.

Kaplan R. S. och Norton D. P. 1996. Balanced scorecard. Andra upplagan. USA.

Olve N-G, Roy J och Wetter M. 1999. Balanced Scorecard i svensk praktik, Upplaga 3:1. Malmö. Liber Ab.

### Elektroniska publikationer

L 30.12.1997/1336. Bokföringslagen. Författning på Finlexs författningsdatasida. Hänvisat 25.9.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336>

L 26.1.2001/55. Arbetsavtalslagen. Författning på Finlexs författningsdatasida. Hänvisat 23.10.2013. <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 30.12.1997/1339. Bokföringsförordning. Författning på Finlexs författningsdatasida. Hänvisat 20.11.2013.  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1997/19971339#L2P8>

Mittföretag.com. Hänvisat 1.10.2013. <http://mittforetag.com/11-steg-till-effektivare-personal-i-ditt-foretag/>

Prh.fi. Hänvisat 26.9.2013 (patent- och registerstyrelsen).  
[http://www.prh.fi/sv/kaupparekisteri/tilinpaatoksen\\_ilmoittajalle.html](http://www.prh.fi/sv/kaupparekisteri/tilinpaatoksen_ilmoittajalle.html)

Ttl.fi. Hänvisat 1.10.2013.

[http://www.ttl.fi/sv/halsa\\_arbetsformaga/uppratthallande\\_av\\_arbetsformagan/metoder/sidor/personalbokslut.aspx](http://www.ttl.fi/sv/halsa_arbetsformaga/uppratthallande_av_arbetsformagan/metoder/sidor/personalbokslut.aspx)

L 1997:614. Lag om kommunal redovisning. Författning på Sveriges riksdags författningssida. Hänvisat 29.10.2013. [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1997614-om-kommunal-red\\_sfs-1997-614/?bet=1997:614#K2](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1997614-om-kommunal-red_sfs-1997-614/?bet=1997:614#K2)

L 1999:1078. Bokföringslag. Författning på Sveriges riksdags författningssida. Hänvisat 30.10.2013. [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Bokforingslag-19991078\\_sfs-1999-1078/?bet=1999:1078](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Bokforingslag-19991078_sfs-1999-1078/?bet=1999:1078)

L 1995:1554. Årsredovisningslag. Författning på Sveriges riksdags författningssida. Hänvisat 30.10.2013. [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/rsredovisningslag-19951554\\_sfs-1995-1554/?bet=1995:1554](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/rsredovisningslag-19951554_sfs-1995-1554/?bet=1995:1554)

L 2002:20. Ny bokföringslov. Författning på Norges finansdepartements författningssida. Hänvisat 17.1.2014. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/nouer/2002/nou-2002-20/3.html?id=118011>

L 2002:20. Ny bokföringslov. Författning på Norges finansdepartements författningssida. Hänvisat 17.1.2014. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/nouer/2002/nou-2002-20/17.html?id=368981>

L 1998:1006. Bogföringslov. Författning på Danmarks rättsinformations författningssida. Hänvisat 17.1.2014. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=4336>

Utbildningsstyrelsen, utbildningsgymnasiet. Hänvisat 27.11.2013. <http://www2.edu.fi/yrittajyysvayla/se/?1-316>

Veritas pensionsförsäkring. Hänvisat 19.11.2013. <https://www.veritas.fi/sv/foretagare/att-starta-eget-foretag/affarside>

Kommunarbetsgivarna. Hänvisat 20.3.2014. <http://www.kommunarbetsgivarna.fi/sv/aktuellt/cirkular/2004/Sidor/1004-Rekommendation-om-personalrapporter-i-kommunsektorn.aspx>

## E-POST MEDDELANDET SOM SÄNDES UT TILL FÖRETAGEN

Hej,

Jag studerar till tradenom vid Vasa yrkeshögskola och undersöker i mitt lärdomsprov huruvida företag i Österbotten med över 80 antal anställda uppgör personalbokslut.

Det skulle vara till stor hjälp om ni kunde följa den bifogade länken och fylla i enkäten. Enkäten består av 15 frågor och det tar max fem minuter att besvara dem.

Alla svar kommer att redovisas i mitt lärdomsprov konfidentiellt och svaren kommer att vara anonyma.

Om ni har intresse av att ta del av resultatet kan ni besvara detta e-mail och meddela till vilken e-mail adress jag skall sända resultatet.

Tack på förhand!

Mvh Jessica Klemets

Till undersökningen; <https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/4205/lomake.html>

-----  
Hei,

Opiskelen tradenomiksi Vaasan Ammattikorkeakoulussa ja tutkin opinnäytetyössäni, kuinka laajasti pohjanmaalaiset, yli 80 henkilöä työllistävä yritykset laativat henkilöstötilinpäätöksiä.

Olisi suureksi avuksi, jos voisitte osallistua kyselytutkimukseen vastaamalla oheisesta linkistä avautuvaan kyselyyn. Kysely käsittää 15 kysymystä ja vastaaminen siihen vie korkeintaan 5 minuuttia.

Kaikki vastaukset huomioidaan opinnäytetyössäni ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä.

Jos haluatte saada käyttöönnne kyselyn tulokset, ilmoittakaa e-mail osoitteenne takaisin minulle.

Suuret kiitokset etukäteen!

Ystävällisin terveisin Jessica Klemets

Tutkimuksen; <https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/4207/lomake.html>

PÅMINNELSEN

Hej,

Du kan svara t.o.m. 11.6.2014 kl.22.00.

Till undersökningen; <https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/4205/lomake.html>

Med vänlig hälsning Jessica Klemets

-----

Hei,

Voit vastata jopa 11.6.2014 klo.22.00.

Tutkimuksen; <https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/4207/lomake.html>

Ystävällisin terveisin Jessica Klemets

## ENKÄTEN

## Personalbokslutsundersökning

## Fråga 1

Namn på företaget?

## Fråga 2

Inom vilken bransch är företaget verksam?

## Fråga 3

Antalet anställda?

## Fråga 4

Gör er verksamhet personalbokslut?

- Ja  
 Nej

## Fråga 5

Om inte, gör verksamheten motsvarande rapporter? (T.ex. personalrapport eller dylikt enskilt dokument som behandlar personalfrågor).

- Ja  
 Nej

**Om ni svarade nej på fråga 4 och 5 gå direkt till fråga 14.**

## Fråga 6

Under hur lång tid har ni gjort personalbokslut (eller motsvarande verktyg)?

## Fråga 7

Varför började ni göra personalbokslut (eller motsvarande verktyg)?



**Fråga 8**

Följer ni någon speciell modell för uppgörandet av personalbokslutet (eller motsvarande verktyg)? Om ja, vilken?

**Fråga 9**

9. Anser ni att personalbokslutet (eller motsvarande verktyg) gör nytta för ert företag?

- Ja  
 Nej

**Fråga 10**

Hur har responsen från de anställda varit angående personalboksluten (eller motsvarande verktyg)?

- Positivt  
 Negativt

**Fråga 11**

Vilka målsättningar har ni/har ni haft med resultaten av personalboksluten (eller motsvarande verktyg)?

**Fråga 12**

Har ni kunnat ta nytta av personalbokslutet (eller motsvarande verktyg) på något sätt ur arbetsgivarens synvinkel?

- Ja  
 Nej

**Fråga 13**

Har ni kunnat ta nytta av personalbokslutet (eller motsvarande verktyg) på något sätt ur arbetstagarens synvinkel?

- Ja  
 Nej

**Fråga 14**

Planerar ni att i framtiden börja göra personalbokslut?

- Ja  
 Nej

**Fråga 15**

Om ni svarade nej på fråga 14, varför inte?

## Henkilöstötilinpäätös

## Kysymys 1

Yrityksen nimi?

## Kysymys 2

Millä alalla yritys toimii?

## Kysymys 3

Työntekijöiden lukumäärä?

## Kysymys 4

Teettekö henkilöstötilinpäätöksen?

- Kyllä  
 Ei

## Kysymys 5

Jos ette, teettekö vastaavia raportteja? (esim. henkilöstöraportti tai vastaava yksittäinen asiakirja, joka käsittelee henkilöstökysymyksiä)

- Kyllä  
 Ei

**Jos vastasitte ei kysymyksiin 4 ja 5, siirtykää suoraan kysymykseen 14.**

## Kysymys 6

Kuinka kauan (kuinka monta vuotta) olette laatinut henkilöstötilinpäätöksen (tai vastaavan raportin)?

## Kysymys 7

Miksi aloitte laatia henkilöstötilinpäätöksen (tai vastaavan raportin)?

**Kysymys 8**

Noudatatteko erityistä mallia henkilöstötilinpäätöksen (tai vastaavan raportin) laadinnassa?

**Kysymys 9**

Onko henkilöstötilinpäätöksestä (tai vastaavasta raportoinnista) mielestänne hyötyä yrityksellenne?

- Kyllä  
 Ei

**Kysymys 10**

Minkälaista on työntekijöiden palaute ollut henkilöstötilinpäätöksiä (tai vastaavia raportteja) kohtaan?

- Positiivinen  
 Negatiivinen

**Kysymys 11**

Mitä tavoitteita teillä on/on ollut henkilöstötilinpäätösten (tai vastaavien raporttien) tulosten suhteen?

**Kysymys 12**

Oletteko voineet hyödyntää jollain tavoin henkilöstötilinpäätöstä (tai vastaavaa raportointia) työnantajan näkökulmasta katsottuna?

- Kyllä  
 Ei

**Kysymys 13**

Oletteko voineet hyödyntää jollain tavoin henkilöstötilinpäätöstä (tai vastaavaa raportointia) työntekijöiden näkökulmasta katsottuna?

- Kyllä  
 Ei

**Kysymys 14**

Suunnitteletteko tekevänne henkilöstötilinpäätöksiä tulevaisuudessa?

- Kyllä  
 Ei

**Kysymys 15**

Jos vastasitte ei kysymyksiin 14, miksi ei?