



SVERIGESTUDIEN 2013

SYNLIGGÖR VÅRA VÄRDERINGAR — WWW.SVERIGESTUDIEN.SE

SVERIGESTUDIEN ÄR ETT INITIATIV FRÅN PREERA, SKANDIA, SVERIGES KOMMUNER OCH LANDSTING SAMT VOLVO IT. SAMTLIGA ÄR FRISTÅENDE ORGANISATIONER SOM VILL BIDRA TILL ÖKAD FÖRSTÅELSE FÖR SAMHÄLLETS UTMANINGAR GENOM ATT TILLFÖRA KUNSKAP OM VÅRA VÄRDERINGAR.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING

- s. 4 Välkommen till Sverigestudien
- s. 5 Syfte och metod
- s. 6 Sammanfattning

2. RESULTAT

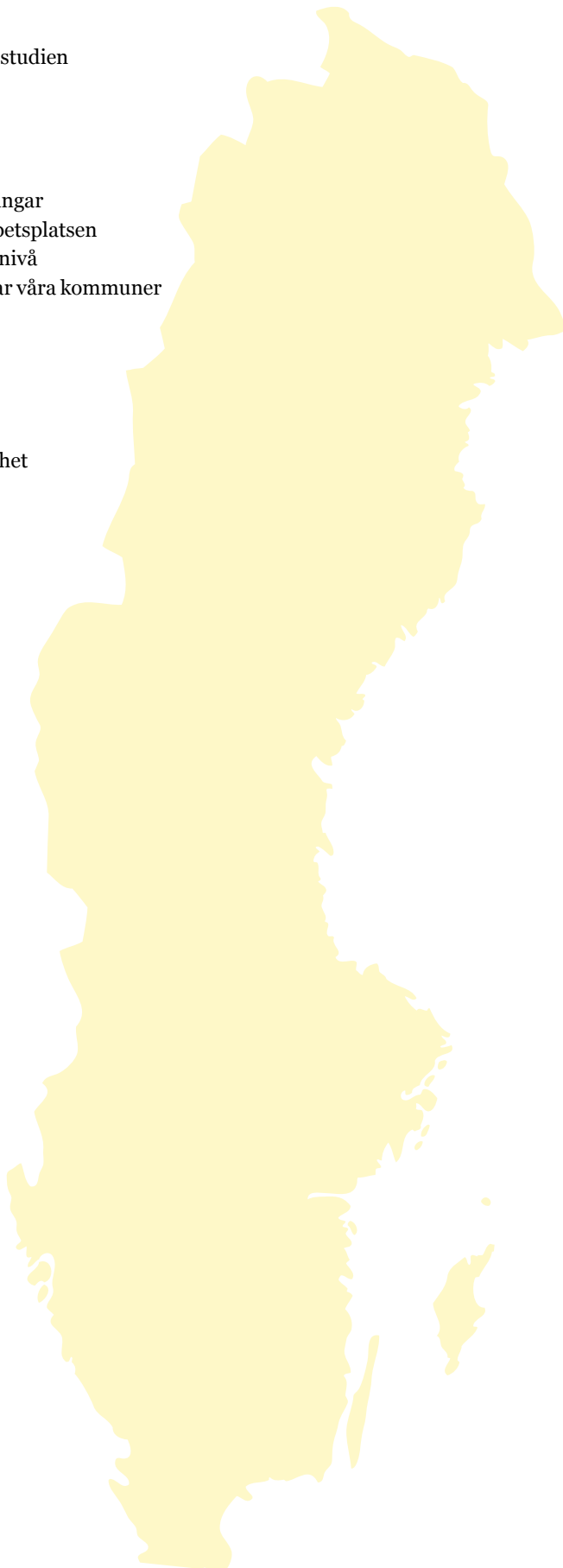
- s. 7 Våra personliga värderingar
- s. 9 Våra värderingar på arbetsplatsen
- s. 15 Värderingar på nationsnivå
- s. 20 Värderingar som präglar våra kommuner

3. ANVÄNDNING AV RESULTATEN

- s. 23 Att komma vidare

4. VERKTYGET CTT

- s. 25 Sju nivåer av medvetenhet
- s. 26 Kulturell entropi



INLEDNING

Vilket samhälle vill Sveriges befolkning leva i? Vilka värderingar anser vi genomsyrar det samhälle vi lever i idag? Sverigestudien är en omfattande kartläggning av våra värderingar och vår syn på samhället.

Sverigestudien som genomfördes i mars månad är en årlig mätning av kultur och värdegrund i Sverige. Resultaten ska ses som en indikator för människors syn på klimatet på arbetsplatsen, i kommunen och i samhället i stort och kan användas av alla som intresserar sig för vad människor i Sverige anser om Sverige i dag och vad som önskas i framtiden.

Sverigestudien gör inte anspråk på att enskilt ge en rättvisande bild av Sverige som land och dess medborgare, men bidrar till synliggörandet av rådande och önskade värderingar och hur dessa utvecklas över tid. Vårt mål är att med Sverigestudien starta en dialog, det är när vi tillsammans börjar prata om vad resultatet betyder för oss som studien kan komma att göra skillnad. För den som är intresserad av ytterligare fördjupning av resultaten ligger samtliga data för egen observation på www.sverigestudien.se.

Som analysunderlag till Sverigestudien använder vi oss av verktyget Cultural Transformation Tool (CTT). För er som inte är bekanta med detta verktyg rekommenderar vi att ni inleder med att läsa sidorna 25-26 där CTT presenteras.

Stockholm den 21 maj 2013

Philip Bergendahl, Hans-Jörgen Brandt, Jonas Collet, Gunnel Eneroth, Tor Eneroth, Christine Feuk, Anna Haglund, Patrik Hesselius, Ida Karlbom, Lena Langlet, Carl Johan Lillieroth, Tobias Nygren, Martin Sande, Emilie Widarsson

SYFTE OCH METOD

För femte året i rad har vi frågat ett Sverige i miniatyr om vilka värderingar som de anser karaktäriserar: dem själva, deras arbetsplats och det svenska samhället. Nytt för i år är att vi dessutom frågar om en fjärde dimension, kommunen. Dessutom har respondenterna fått svara på vilka värderingar de vill ska känneteckna deras arbetsplatsen och samhället i framtiden. Utifrån svaren har vi format rapporten Sverigestudien 2013.

Verktøget Cultural Transformation Tool (CTT) är framtaget av Barrett Values Centre. Barrett Values Centre har sedan 1997 utvecklat och förfinat metoden som idag används i 80 länder, främst inom organisationer. Nationella mätningar har än så länge genomförts i 25 länder. Tack vare långtgående systematik och nätverkssamarbete finns god jämförbarhet och möjlighet till lärande mellan de olika mätningarna. Mer utförlig information om verktøget finner du på sidan x.

I år när den nationella mätningen är kompletterad med en mätning på kommunal nivå har studien delats upp i två enkäter för att undvika en allt för omfattande mängd frågor att besvara för respondenterna. Två statistiskt säkrade urval har gjorts där det ena svarat på frågor om organisationen de arbetar i och nationen medan det andra svarat på frågor om kommunen. Varje fråga besvaras genom att tio värdeord väljs från en lista med totalt ca 100 värdeord. Antal respondenter som valt de olika orden räknas och därefter rankas orden. En tio-i-topp lista skapas, uppdelad på positiva respektive potentiellt begränsande ord. Alla ord är strukturerade enligt en bakomliggande logik som bygger på mänskliga behov och motivation. Denna logik tillsammans med demografisk data möjliggör djupgående analyser av rådande och önskvärd värdegrund och kultur hos en grupp, organisation eller nation. I enkäterna som ligger bakom Sverigestudien har respondenterna svarat på följande frågeställningar:

NATIONEN OCH ORGANISATIONEN

1. Beskriv vem du är genom att välja ut tio ord bland följande värderingar/ egenskaper/ beteenden. Välj inte ord som beskriver vem du skulle vilja vara.
2. Välj ut tio av följande värderingar/ egenskaper/ beteenden som bäst beskriver det Sverige du lever i idag.
3. Välj ut tio av följande värderingar/ egenskaper/ beteenden som du anser vara centrala för att Sverige skall kunna fungera som bäst.
4. Välj ut tio av följande värderingar/ egenskaper/ beteenden som bäst beskriver den organisation du arbetar i idag.
5. Välj ut tio av följande värderingar/ egenskaper/ beteenden som du anser krävs för att din organisation skall kunna fungera som bäst och prestera optimalt.

KOMMUNEN

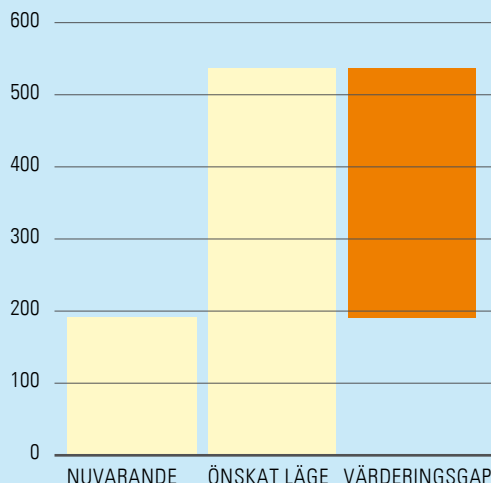
1. Beskriv vem du är genom att välja ut tio ord bland följande värderingar/ egenskaper/ beteenden. Välj inte ord som beskriver vem du skulle vilja vara.
2. Välj ut tio av följande värderingar/ egenskaper/ beteenden som bäst beskriver den kommun du lever i idag.
3. Välj ut tio av följande värderingar/ egenskaper/ beteenden som du anser vara centrala för att din kommun skall kunna fungera som bäst.

Undersökningsföretaget Sinitor AB ansvarade för att säkerställa ett statistiskt representativt underlag för landet i båda urvalen. Då den första frågan är identisk i de båda enkäterna har den statistiska signifikansen kunnat verifieras genom en jämförelse mellan de två urvalen. Mellan den 1 och 12 mars 2013 genomfördes den första enkäten, och mellan den 12 och 22 mars 2013 genomfördes den andra. De två enkäterna besvarades av 1001 respektive 985 respondenter eller totalt 1986 individer. Fördelningen av respondenterna i fråga 1 blev enligt följande (tabell 1):

TABELL 1: FÖRDELNING AV RESPONDENTERNA

	FÖRDELNING	ANDEL
ORT	STORSTOCKHOLM	414 21 %
	STORGÖTEBORG	215 11 %
	SÖDRA SVERIGE	655 33 %
	ÖVRIGA SVERIGE	702 35 %
ARBETE	PRIVAT SEKTOR	973 49 %
	OFFENTLIG SEKTOR	655 33 %
	ARBETAR EJ	358 18 %
KÖN	MÄN	976 49 %
	KVINNOR	1010 51 %

TABELL 2:
EXEMPEL PÅ VÄRDERINGSGAP - SKILLNAD MELLAN NUVARANDE OCH ÖNSKAT LÄGE PÅ ARRBETSPLATSEN AVSEENDE ANSTÄLLDAS HÄLSA



SAMMANFATTNING

Våra värderingar speglar vilka vi är och hur vi agerar. Årets resultat i Sverigestudien visar allt ifrån både likheter och skillnader i personliga värderingar mellan olika åldersgrupper och mellan kvinnor och män, till värderingar som präglar våra arbetsplatser och samhället i stort. Sverigestudien visar från och med i år också vilka värderingar vi anser präglar svenska kommuner och hur värderingar förändrats över tid.

Sverigestudien presenteras för femte året i rad. Av de värderingar som respondenterna väljer för att beskriva sig själva återkommer åtta av tio ord under alla fem åren. Det gör övriga resultat extra intressanta, eftersom flera värderingar när det gäller både arbetsplats och samhälle har förändrats över tid. Kostnadsjakt har tagit plats som den värdering som allra flest anser präglar arbetsplatsen och trots att anställdas hälsa stiger på listan bland rådande värderingar på våra arbetsplatser så är det den värdering där det fortsatt råder störst gap mellan önskat läge och nuvarande läge på svenska arbetsplatser (tabell 2). Enligt studien är också kundtillfredsställelse en helt frånvarande värdering på svenska arbetsplatser, vilket blir extra anmärkningsvärt i ett internationellt perspektiv. I samtliga länder som USA, Australien, Kanada, Danmark, Frankrike och Finland hamnar kundtillfredsställelse på topp-tio över rådande värderingar på arbetsplatsen men i Sverige först på plats 55. Dessutom i en negativ trend där allt färre respondenter i Sverige väljer kundtillfredsställelse för att beskriva vilka värderingar som råder på arbetsplatsen från år till år.

Värderingarna för att beskriva rådande kultur i samhället förändras från år till år så tillvida att allt fler ord som väljs är potentiellt begränsande. Arbetslöshet, byråkrati och osäkerhet om framtiden toppar listan över de ord som väljs för att beskriva Sverige i dag. På samma sätt som att dessa värderingsord kan vara ett symptom på en turbulent tid i vår omvärld så finns en tydlig och sam-

stämmig inriktning i topplistan över önskade värderingar att ta vara på. Arbetstillfällena, ekonomisk stabilitet och ansvar för kommande generationer är värderingar som efterfrågas av allra flest respondenter.

Intressant är att samhällsvärderingarna skiljer sig på kommunal respektive på nationell nivå. Nästan 60 procent väljer arbetslöshet för att beskriva Sverige, men endast drygt 30 procent för att beskriva kommunen. Arbetslöshet tycks alltså ses mer som en nationell angelägenhet än något som präglar kommunen.

Sverigestudien ger många svar och en del tolkningar som i sin tur kan ge upphov till vidare tolkningar, analyser och förslag. Vår förhoppning är att studiens resultat bidrar till ökad kunskap av svenska folkets värderingar och en djupare förståelse för både utmaningar och möjligheter i olika delar av samhället - och i förlängningen idéer för att möta dessa.

UNDER 21	SVERIGE TOTALT
HUMOR/GLÄDJE	HUMOR/GLÄDJE
KREATIVITET	FAMILJ
ÄRLIGHET	ANSVAR
ANSVAR	ÄRLIGHET
POSITIV ATTITYD	TAR ANSVAR
AMBITION	MEDKÄNSLA
FAMILJ	POSITIV ATTITYD
VÄNSKAP	RÄTTVISA
MEDKÄNSLA	ANPASSNINGSBARHET
ANPASSNINGSBARHET	SJÄLVSTÄNDIGHET
STÄNDIGT LÄRANDE	

TABELL 3:
PERSONLIGA VÄRDERINGAR, JÄMFÖRELSE UNDER 21 MED
SVERIGE TOTALT

VÅRA PERSONLIGA VÄRDERINGAR

Sverigestudien presenteras i samband med att ännu en årskull tar studenten. Det sjungs om ”den ljusnande framtid som är vår”. En positiv inställning som också tydligt syns i den demografiska grupp som i vår studie kallas ”under 21”.

Våra frågor ställs till ett urval på 1000 personer mellan 18 och 70 år, som grupperas i skärningar om 10 år, förutom den yngsta gruppen som bara innehåller tre år och därmed blir mindre. Det begränsade urvalet (cirka 50 personer) i denna grupp har hittills gjort att vi inte har vågat dra några särskilda slutsatser om den här gruppen. Men efter fem år med liknande resultat känner vi att vi i år kan dela med oss av deras budskap (tabell 3).

De ord som skiljer ut gruppen ”under 21” från övriga åldersgrupper i år är framförallt: kreativitet (plats 2), ambition (delad plats 6), vänskap (delad plats 6), logik (delad plats 10) och ständigt lärande (delad plats 10).

Det som också skiljer ut gruppen ”under 21” mot övriga åldersgrupper är hur mycket av sig själva de anser att de kan ta med sig till sina arbetsplatser, det vill säga hur många av de personliga värderingarna som matchar de värderingar de väljer för att beskriva sina arbetsplatser (vilket i många fall bör vara extraarbeten/feriearbeten för denna grupp). Fem av de tio personliga värderingarna följer med; ansvar, positiv attityd, anpassningsbarhet, humor/glädje och ständigt lärande. För övriga åldersgrupper är matchningen i genomsnitt två ord, i de flesta fall ansvar och humor/glädje.

Dessutom ser denna grupp mer positivt på hur samhället fungerar. Precis som övriga åldersgrupper är det mest valda ordet för att

beskriva samhället arbetslöshet, men där den totala respondentgruppen sedan väljer orden byråkrati och osäkerhet om framtiden för att beskriva samhället väljer gruppen ”under 21” istället orden fred och mänskliga rättigheter.

Dessvärre verkar många av de positiva värdeorden försvinna i takt med att dessa nyblivna studenter blir äldre. Kreativitet och ständigt lärande byts mot anpassningsbarhet, och ambition och logik byts mot ansvarstagande. De tar med sig allt mindre av sig själva till arbetsplatsen och tilltron till samhället byts mot frustration.

Kreativitet, ambition och ständigt lärande är värderingar som såväl arbetsplatser som samhället behöver och efterfrågar. Vi behöver därför finna sätt att skapa möjligheter och förutsättningar att få behålla denna ungdomliga entusiasm även med en stigande ålder och hitta sätt att låta de positiva värderingarna leva kvar.

TABELLER - PERSONLIGA VÄRDERINGAR

I år fördjupar vi oss särskilt kring följande områden inom perspektivet personliga värderingar:

- Trender i personliga värderingar 2009-2013
- Värderingar uppdelat på kvinnor och män
- Värderingar uppdelat på åldersgrupper

TABELL 4: PERSONLIGA VÄRDERINGAR 2009-2013

2009	2010	2011	2012	2013
ÄRLIGHET	ÄRLIGHET	FAMILJ	HUMOR/GLÄDJE	HUMOR/GLÄDJE
HUMOR/GLÄDJE	FAMILJ	HUMOR/GLÄDJE	FAMILJ	FAMILJ
FAMILJ	HUMOR/GLÄDJE	ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR
ANSVAR	ANSVAR	TAR ANSVAR	TAR ANSVAR	ÄRLIGHET
TAR ANSVAR	MEDKÄNSLA	ÄRLIGHET	ÄRLIGHET	TAR ANSVAR
MEDKÄNSLA	TAR ANSVAR	POSITIV ATTITYD	MEDKÄNSLA	MEDKÄNSLA
POSITIV INSTÄLLNING	SJÄLVSTÄNDIG	MEDKÄNSLA	POSITIV ATTITYD	POSITIV ATTITYD
VÄNSKAP	POSITIV INSTÄLLNING	RÄTTVISA	RÄTTVISA	RÄTTVISA
SJÄLVSTÄNDIG	RÄTTVISA	ANPASSNINGSBARHET	STÄNDIGT LÄRANDE	ANPASSNINGSBARHET
RÄTTVISA	RESPEKT	OMTANKE	OMTANKE	SJÄLVSTÄNDIGHET

Topp- tio rör sig ytterst lite mellan 2012 och 2013 och ungefär samma personliga värdeord återkommer i samtliga genomförda undersökningar. Åtta av tio värdeord är desamma på topp tio-listan alla fem åren. Jämfört med 2012 försvinner ständigt lärande (1 år på plats 14) och omtanke (1 år på plats 12). Tillbaka på listan efter ett respektive två års bortavaro är anpassningsbarhet och självständighet (tabell 4).

Sex av tio värdeord är desamma mellan kvinnor och män. Det som framförallt skiljer sig mellan könen är att kvinnor väljer värderingarna familj, tar ansvar och medkänsla i betydligt större omfattning än männen. Männen väljer istället ord som anpassningsbarhet och ekonomisk stabilitet (tabell 5).

Värderingarna humor/glädje, ansvar, familj, ärlighet, tar ansvar och positiv attityd återkommer genom de flesta åldersspannen. Den grupp som skiljer sig mest från övriga är gruppen under 21. I grupperna 41-50 år, 51-60 år och 61-70 år är åtta av tio värdeord desamma mellan grupperna (tabell 6).

TABELL 5: PERSONLIGA VÄRDERINGAR, KVINNOR OCH MÄN

KVINNOR	ANDEL	MÄN	ANDEL
FAMILJ	52%	HUMOR/GLÄDJE	47%
HUMOR/GLÄDJE	47%	ANSVAR	38%
ANSVAR	39%	ÄRLIGHET	38%
TAR ANSVAR	37%	FAMILJ	31%
MEDKÄNSLA	35%	ANPASSNINGSBARHET	28%
ÄRLIGHET	34%	EKONOMISK STABILITET	27%
POSITIV ATTITYD	30%	POSITIV ATTITYD	26%
RÄTTVISA	29%	RÄTTVISA	26%
SJÄLVSTÄNDIGHET	28%	TAR ANSVAR	25%
OMTANKE	26%	STÄNDIGT LÄRANDE	25%

TABELL 6: PERSONLIGA VÄRDERINGAR, PER ÅLDERSKATEGORI

UNDER 21 ÅR	21-30 ÅR	31-40 ÅR	41-50 ÅR	51-60 ÅR	61-70 ÅR
HUMOR/ GLÄDJE	HUMOR/ GLÄDJE	HUMOR/ GLÄDJE	FAMILJ	FAMILJ	ÄRLIGHET
KREATIVITET	ANSVAR	FAMILJ	HUMOR/ GLÄDJE	HUMOR/ GLÄDJE	ANSVAR
ÄRLIGHET	FAMILJ	ANSVAR	TAR ANSVAR	ANSVAR	HUMOR/ GLÄDJE
ANSVAR	VÄNSKAP	ÄRLIGHET	ÄRLIGHET	ÄRLIGHET	TAR ANSVAR
POSITIV ATTITYD	KONTROLL (L)	STÄNDIGT LÄRANDE	ANSVAR	RÄTTVISA	FAMILJ
AMBITION	OMTANKE	SJÄLVSTÄNDIGHET	POSITIV ATTITYD	MEDKÄNSLA	EKONOMISK STABIL.
FAMILJ	AMBITION	EKONOMISK STABIL.	MEDKÄNSLA	TAR ANSVAR	POSITIV ATTITYD
VÄNSKAP	POSITIV ATTITYD	RÄTTVISA	RÄTTVISA	POSITIV ATTITYD	RÄTTVISA
MEDKÄNSLA	TAR ANSVAR	KREATIVITET	ANPASSNINGSBARH.	ANPASSNINGSBARHET	MEDKÄNSLA

NUVARANDE VÄRDERINGAR	ÖNSKADE VÄRDERINGAR
KOSTNADSJAKT (L)	ANSTÄLLDAS HÄLSA
LAGARBETE	HUMOR/ GLÄDJE
ANSVAR	LAGARBETE
RESULTATINRIKTAT	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA
FÖRVIRRING (L)	ANSVAR
HIERARKI (L)	EKONOMISK STABILITET
HUMOR/ GLÄDJE	ANPASSNINGSBARHET
ENGAGEMANG	KVALITET
BYRÅKRATI (L)	ENGAGEMANG
KORTSIKTIGHET (L)	MEDARBETARENGAGEMANG

TABELL 7:
VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN

VÅRA VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN

Nationella värdegrundsstudier genomförs i många länder runt om i världen, alla med frågor om personliga värderingar och om värderingar som präglar samhället. Åtta andra länder har i tio olika studier (en per land utom USA som har gjort tre) också ställt frågor om arbetsplatsen. Alla andra länder har kundtillfredsställelse med på topp tio för önskade värderingar på arbetsplatsen utom i Sverigestudien där det hamnar på plats 47.

Kundtillfredsställelse hamnar också på topp tio 10 för de värderingar som präglar arbetsplatsen i dagsläget i alla andra länder utom Island. I Sverigestudien 2013 hittar vi ordet kund/brukartillfredsställelse på plats 55 för den nuvarande arbetsplatskulturen och på plats 47 i den önskade kulturen. Det är den lägsta placeringen för ordet under de fem år som mätningen genomförts (tabell 8, tabell 9).

TABELL 8: PLACERING "KUNDTILLFREDSTÄLLELSE", INTERNATIONELL JMF.

LAND	RÅDANDE KULTUR	ÖNSKAD KULTUR
SVERIGE	55	47
AUSTRALIEN	1	3
KANADA	1	2
DANMARK	9	10
FRANKRIKE	7	9
FINLAND	2	2
UK/NORTH WEST	1	1
USA	1	3
ISLAND	13	2

Det ord som flest (30 procent) använder för att beskriva sin arbetsplats är kostnadsjakt. Det ord som flest (53 procent) använder

för att beskriva sin önskade arbetsplats där man tillsammans ska kunna prestera optimalt är anställdas hälsa. Endast 8 procent av respondenterna använder ordet kundtillfredsställelse för att beskriva värderingarna som präglar deras arbetsplats idag och 7 procent skulle vilja att ordet fanns med bland arbetsplatsens 10 mest viktiga värderingar framåt.

Sverige skiljer sig från övriga länder även gällande två andra ord som båda finns hos sex av de andra åtta länderna. Det gäller orden tar ansvar och ständigt lärande. Tar ansvar som översätts till accountability finns som personlig värdering hos svenskarna i samma eller till och med i högre grad jämfört med övriga länder (plats 4 i år), men är alltså samtidigt frånvarande på arbetsplatsen. Även ständigt lärande (continuous learning, vissa länder har även med continuous improvement) ligger relativt högt bland våra personliga värderingar (plats 14 i år), men inte heller detta tar vi med oss till våra arbetsplatser. För båda orden gäller detta både nuvarande situation och önskad framtid. Vi skiljer oss därmed mot övriga länder när det gäller hur vi ser på kundens roll, hur vi ser på vikten av utveckling och hur vi ser på vår egen roll i organisationerna vi verkar i.

Ett ord skiljer oss från alla andra länder i nuvarande värderingar såtillvida att vi har det men ingen annan, och det är förvirring

TABELL 9: PLACERING "KUNDTILLFREDSSTÄLLELSE", SVERIGESTUDIEN 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013
RÅDANDE KULTUR	12	54	46	47	55
ÖNSKAD KULTUR	24	44	38	45	47

”Kostnadsjakt är den värdering som toppar listorna för både offentlig och privat sektor”

(plats 5). Ett ord skiljer oss även från alla andra länder sett till önskade värderingar, och det är kvalitet (plats 8).

Kan det finnas en koppling mellan kundtillfredsställelse och ordet kostnadsjakt, som toppar listan i Sverige i år, och som även toppade listan på Island som är det enda land där kundtillfredsställelse inte fanns på topp-tio nuvarande situation (år 2008). Kan överdrivet kostnadsfokus göra att vi glömmer det som ger oss intäkter? De flesta andra länder har ordet cost reduction i mitten av sina topp-tio-listor, vilket skulle kunna tyda på en sådan koppling, dock ligger ordet i topp även i Finland – som har kundtillfredsställelse på andra plats.

Det är kanske befogat att fråga vad kostnadsjakt får för effekter på kundfokus och på utveckling och innovation. Men framförallt ger jämförelsen med övriga länder insikten att vår vilja och möjlighet att ta ansvar förmodligen är av vikt i sammanhanget. Det bör vara av vikt att ta fasta på vår önskan om kvalitet i vårt arbete, och vi bör nog fundera på vad det är som förvirrar.

TABELLER - ORGANISATORISKA VÄRDERINGAR

I år fördjupar vi oss särskilt kring följande områden inom perspektivet organisatoriska värderingar:

- Trender i organisatoriska värderingar 2009-2013
- Värderingsgaphopp mellan nuläge och önskad framtid
- Organisatoriska värderingar i andra länder
- Organisatoriska värderingar uppdelat på privat och offentlig sektor
- Organisatoriskt nuläge uppdelat på region

I samtliga tabeller markerar (L) ett potentiellt begränsande värdeord (L = limiting).

Antalet positiva nuvarande värderingar har minskat igen efter en tillfällig uppgång under 2012. De potentiellt begränsande värdeord som återvänder till topp-tio är byråkrati och kortsiktighet. Ovan listas alla 20 mest valda ord. Inga positiva värdeord tillkommer i år, de två som försvinner från topp-tio är anställdas hälsa (nu på plats 12) och samarbete (nu på plats 17). De värderingar som gör de största förflyttningarna inom listan är kostnadsjakt (från plats 3 till plats 1) och hierarki (från plats 8 till plats 6). Energiläckaget är i år 26 procent, år 2012 var det 24 procent.

Den önskade arbetsplatsens värderingar ser ungefär likadana ut år från år. Förutom ordet ärlighet som försvann ut från både topp tio och topp 20 år 2011 och ännu inte har återkommit, är rörelserna relativt små mellan åren. Ordet kvalitet kom in på topp tio för första gången förra året och klättrar i år från plats 10 till plats 8. Det ord som klättrar mest på listan över önskade arbetsplatsvärderingar gentemot år 2012 är ekonomisk stabilitet som går från plats 9 till plats 6.

Anställdas hälsa är den värdering som efterfrågas mest bland anställda, både bland kvinnor och män och i privat såväl som offentlig sektor. Hela 58 procent av anställda i offentlig sektor anger anställdas hälsa som önskad arbetsplatsvärderingar och 51 procent väljer ordet som en önskad värdering i privat sektor. Eftersom anställdas hälsa inte förekommer alls bland de mest valda orden för att ange nuvarande kultur för offentliganställda, och hamnar först på plats sex i privat sektor, blir anställdas hälsa den värdering där det råder allra störst skillnad mellan nuvarande och önskat läge på svenska arbetsplatser. Totalt anger 53 procent av de tillfrågade anställdas hälsa som önskad kultur medan endast 19 procent anser det vara en värdering som präglar arbetsplatsen i dag. Det faktum att anställdas hälsa toppar värderingsgapet för arbetsplatsen är inte nytt, i det här avseendet tycks lite hända på svenska arbetsplatser generellt (tabell 10).

TABELL 10: VÄRDERINGSGAP - HÄLSOFOKUS TAR STOR PLATS MEN FÅR LITE GENOMSLAG

VÄRDERING	NUVARANDE	ÖNSKAD	SKILLNAD
ANSTÄLLDAS HÄLSA	194	530	336
ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA	128	323	195
EKONOMISK STABILITET	143	296	153
LÅNGSIKTIGHET	55	194	139
BALANS HEM/ARBETE	118	252	134
HUMOR/GLÄDJE	221	349	128
ÖPPEN KOMMUNIKATION	98	214	116
MEDARBETARENGAGEMANG	158	263	105
LYHÖRDHET	52	155	103
ANPASSNINGSBARHET	185	287	102
KVALITET	183	285	102

TABELL 11: NUVARANDE VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN 2009-2013

2009	2010	2011	2012	2013
ANSVAR	ANSVAR	KOSTNADSJAKT	LAGARBETE	KOSTNADSJAKT
LAGARBETE	LAGARBETE	RESULTATINRIKTAD	ANSVAR	LAGARBETE
HUMOR/GLÄDJE	HUMOR/GLÄDJE	HIERARKI	KOSTNADSJAKT	ANSVAR
KOSTNADSJAKT	KOSTNADSJAKT	LAGARBETE	RESULTATINRIKTAT	RESULTATINRIKTAT
SAMARBETE	SAMARBETE	FÖRVIRRING	FÖRVIRRING	FÖRVIRRING
ENGAGEMANG	ÄRLIGHET	ANSVAR	HUMOR/GLÄDJE	HIERARKI
MÅLINRIKTAD	ENGAGEMANG	HUMOR/GLÄDJE	ANSTÄLLDAS HÄLSA	HUMOR/GLÄDJE
BYRÅKRATI	MÅLINRIKTAD	KORTSIKTIGHET	HIERARKI	ENGAGEMANG
KVALITET	BYRÅKRATI	OSÄKRA ANSTÄLLNINGAR	ENGAGEMANG	BYRÅKRATI
EFFEKTIVITET	ANPASSNINGSBARHET	BYRÅKRATI	SAMARBETE	KORTSIKTIGHET

“Rådande värderingar i offentlig sektor präglas av att fem av tio är potentiellt begränsande jämfört med tre av elva valda ord i privat sektor”

Samtliga länder förutom Sverige har med kundtillfredsställelse på sin topp-tio. Det som också är gemensamt för de övriga länderna är att de har med värderingen ta ansvar bland de tio mest valda värderingarna, samtliga länder förutom Frankrike och Sverige har också ständigt lärande och/eller ständiga förbättringar med som en nuvarande värdering. Frankrike har dock ständiga förbättringar som en önskad värdering (se nedan). De värderingar som skiljer ut Sverige från de övriga länder som presenteras här är humor/glädje och förvirring.

Även för önskade organisatoriska värderingar skiljer Sverige ut sig genom att inte ha med kundtillfredsställelse. Anställdas hälsa som är den värdering som har toppat listan över önskade värderingar samtliga år som Sverigestudien har genomförts finns inte med hos någon av de andra länderna i denna tabell, men däremot

finns erkännande av anställda med hos ett par av dem. Det som också skiljer Sverige från övriga länder är den önskade värderingen kvalitet som ingen av de andra länderna har. Kvalitet skulle kunna ses som en variant av kundorientering (tabell 12).

Rådande värderingar i offentlig sektor präglas av att fem av tio är potentiellt begränsande jämfört med tre av elva valda ord i privat sektor. Entropin, det vill säga energiläckaget har ökat inom båda sektorerna, från 28 procent till 29 procent i offentlig sektor och från 22 procent till 24 procent i privat sektor. Kostnadsjakt är den värdering som toppar listorna för både offentlig och privat sektor, totalt är sex ord desamma på båda listorna. Det som skiljer sektorerna åt utifrån de tio mest valda värderingarna är att offentlig sektor väljer ord som byråkrati, hierarki, engagemang och kortsiktighet, medan privat sektor i större utsträckning präglas av resultatriktning, humor/glädje, anställdas hälsa och kvalitet (tabell 13).

Det är betydligt fler likheter än skillnader mellan regionerna sett till organisationsvärderingar. Alla listorna toppas av kostnadsjakt, och även ansvar, lagarbete och resultatriktat är ord som kommer högt upp på samtliga listor. I Södra Sverige är förvirring

TABELL 12: ÖNSKADE ORGANISATORISKA VÄRDERINGAR, INTERNATIONELL JÄMFÖRELSE

SVERIGE 2013	FRANKRIKE 2012	USA 2011	FINLAND 2011	KANADA 2010	AUSTRALIEN 2009
ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANPASSNINGSBARHET	TAR ANSVAR	MEDARBETARENGA.	TAR ANSVAR	TAR ANSVAR
HUMOR/ GLÄDJE	PROFESSIONALISM	KUNDTILLFREDSSTÄL.	KUNDTILLFREDSSTÄL.	KUNDTILLFREDSSTÄL.	BALANS (HEM/ARBETE)
LAGARBETE	LAGARBETE	STÄNDIGA FÖRBÄTTR.	ERKÄNNANDE AV ANS.	STÄNDIGA FÖRBÄTTR.	KUNDTILLFREDSSTÄL.
ERKÄNNANDE AV ANS.	ÄRLIGHET	ENGAGEMANG	PROFESSIONALISM	ANPASSNINGSBARHET	STÄNDIGA FÖRBÄTTR.
ANSVAR	LYSSNANDE	ANPASSNINGSBARHET	PROFESSIONELL UTV.	ERKÄNNANDE AV ANS.	LAGARBETE
EKONOMISK STAB.	EFFEKTIVITET	LAGARBETE	ÖPPEN KOMMUNIKAT.	LAGARBETE	ERKÄNNANDE AV ANS.
ANPASSNINGSBARHET	STÄNDIGA FÖRBÄTTR.	PRESTATION	DELA INFORMATION	POSITIV ATTITYD	COACHING/MENTOR.
KVALITET	POSITIV ATTITYD	INTEGRITET	ÖPPENHET	ENGAGEMANG	MEDARBETARFÖRVERKL.
ENGAGEMANG	KUNDTILLFREDSSTÄL.	COACHING/ MENTOR.	STÄNDIGT LÄRANDE	STÄNDIGT LÄRANDE	RESPEKT
MEDARBETARENGA.	KREATIVITET	SAMHÄLLENGAGEM.	LEDARSKAPSUTV.	ÖPPEN KOMMUNIKAT.	ANPASSNINGSBARHET

För mig är det
den ekonomiska
stabiliteten
som avgör hur
arbetsplatsen
fungerar !!

den näst mest valda värderingen, i Göteborg når förvirring inte upp till topp tio. Södra Sverige är den enda region som inte har humor/glädje som nuvarande värdering, men de är även de enda som har med anställdas hälsa på topp tio. Stockholm är den enda

region som saknar engagemang som nuvarande värdering. Göteborg utmärker sig genom värderingarna kvalitet och kontroll. Regionen Övriga Sverige är ensam om att ha osäkra anställningar på topplistan (tabell 14).

TABELL 13: ORGANISATORISKA VÄRDERINGAR UPPDELADE PÅ PRIVAT OCH OFFENTLIG SEKTOR

NUVARANDE KULTUR		ÖNSKAD KULTUR	
OFFENTLIG SEKTOR	PRIVAT SEKTOR	OFFENTLIG SEKTOR	PRIVAT SEKTOR
KOSTNADSJAKT (L)	KOSTNADSJAKT (L)	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA
BYRÅKRATI (L)	RESULTATINRIKTAT	HUMOR/ GLÄDJE	EKONOMISK STABILITET
LAGARBETE	ANSVAR	LAGARBETE	LAGARBETE
FÖRVIRRING (L)	LAGARBETE	BALANS HEM/ARBETE	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA
ANSVAR	HUMOR/ GLÄDJE	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA	KVALITET
HIERARKI (L)	ANSTÄLLDAS HÄLSA	GEMENSAMMA VÄRDERINGAR	HUMOR/ GLÄDJE
ENGAGEMANG	FÖRVIRRING (L)	MEDARBETARENGAGEMANG	ANSVAR
KORTSIKTIGHET (L)	KVALITET	ANSVAR	ANPASSNINGSBARHET
RESULTATINRIKTAT	VARUMÄRKE	ANPASSNINGSBARHET	ENGAGEMANG
SAMARBETE	ANPASSNINGSBARHET	EKONOMISK STABILITET	EFFEKTIVITET
	HIERARKI (L)	ÖPPEN KOMMUNIKATION	

TABELL 14: ORGANISATORISKA VÄRDERINGAR UPPDELAT PER REGION

STOCKHOLM	GÖTEBORG	SÖDRA SVERIGE	ÖVRIGA SVERIGE
KOSTNADSJAKT (L)	KOSTNADSJAKT (L)	KOSTNADSJAKT (L)	KOSTNADSJAKT (L)
ANSVAR	LAGARBETE	FÖRVIRRING (L)	LAGARBETE
LAGARBETE	ANSVAR	LAGARBETE	ANSVAR
RESULTATINRIKTAT	KORTSIKTIGHET (L)	ANSVAR	HUMOR/ GLÄDJE
BYRÅKRATI (L)	RESULTATINRIKTAT	RESULTATINRIKTAT	RESULTATINRIKTAT
HUMOR/ GLÄDJE	HIERARKI (L)	HIERARKI (L)	ENGAGEMANG
FÖRVIRRING (L)	ENGAGEMANG	ENGAGEMANG	FÖRVIRRING (L)
HIERARKI (L)	KVALITET	ANPASSNINGSBARHET	OSÄKRA ANSTÄLLNINGAR (L)
VARUMÄRKE	VARUMÄRKE	EFFEKTIVITET	EFFEKTIVITET
SAMARBETE	HUMOR/ GLÄDJE	ANSTÄLLDAS HÄLSA	HIERARKI (L)
	KONTROLL (L)	BYRÅKRATI (L)	

TABELL 15: NUVARANDE ORGANISATORISKA VÄRDERINGAR, INTERNATIONELL JÄMFÖRELSE

SVERIGE 2013	FRANKRIKE 2012	USA 2011	FINLAND 2011	KANADA 2010	AUSTRALIEN 2009
KOSTNADSJAKT (L)	LAGARBETE	TAR ANSVAR	KOSTNADSBESPAR.	KUNDTILLFREDSSTÄL.	KUNDTILLFREDSSTÄL.
LAGARBETE	HIERARKI (L)	KUNDTILLFREDSSTÄL.	KUNDTILLFREDSSTÄL.	TAR ANSVAR	TAR ANSVAR
ANSVAR	PROFESSIONALISM	LAGARBETE	PROFESSIONALISM	LAGARBETE	LAGARBETE
RESULTATINRIKTAT	RESULTATORIENTERING	KOSTNADSBESPARING.	MEDARBETARENGAGE.	KOSTNADSBESPAR.	KOSTNADSBESPAR.
FÖRVIRRING (L)	KOSTNADSBESPARING.	PRESTATION	STÄNDIGT LÄRANDE	BYRÅKRATI (L)	PRESTATION
HIERARKI (L)	TAR ANSVAR	SAMHÄLLENGAGE.	ANSTÄLLNINGSSÖSÄ. (L)	STÄNDIGA FÖRBÄTTR.	STÄNDIGA FÖRBÄTTR.
HUMOR/ GLÄDJE	KUNDTILLFREDSSTÄL.	ENGAGEMANG	BYRÅKRATI (L)	STÄNDIGT LÄRANDE	VINST
ENGAGEMANG	EFFEKTIVITET	STÄNDIGA FÖRBÄTTR.	HIERARKI (L)	PRESTATION	LÅNGA ARBETSTIDER (L)
BYRÅKRATI (L)	PRODUKTIVITET	VARA BÄST	HÅLLER PÅ INFO. (L)	PRODUKTIVITET	BYRÅKRATI (L)
KORTSIKTIGHET (L)	ANPASSNINGSBARHET	BYRÅKRATI (L)	KORTSIKTIGHET (L)	VINST	BALANS (HEM/ARBETE)

TABELL 16: ÖNSKADE VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN 2009-2013

2009	2010	2011	2012	2013
ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA
ANSVAR	ÄRLIGHET	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA	HUMOR/ GLÄDJE
ÄRLIGHET	ANSVAR	HUMOR/GLÄDJE	LAGARBETE	LAGARBETE
ANPASSNINGSBARA	ANPASSNINGSBARA	LAGARBETE	HUMOR/ GLÄDJE	ERKÄNNANDE AV ANST.
HUMOR/GLÄDJE	HUMOR/GLÄDJE	ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR
ENGAGEMANG	ENGAGEMANG	ENGAGEMANG	ENGAGEMANG	EKONOMISK STABILITET
EFFEKTIVITET	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA	ANPASSNINGSBARHET	ANPASSNINGSBARHET	ANPASSNINGSBARHET
ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA	LAGARBETE	BALANS HEM/FRITID	BALANS HEM/ARBETE	KVALITET
LAGARBETE	ÖPPEN KOMMUNIKATION	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	ENGAGEMANG
GEMENSAM VISION	EFFEKTIVITET	ÖPPEN KOMMUNIKATION	KVALITET	MEDARBETARENGAG.

NUVARANDE VÄRDERINGAR	ÖNSKADE VÄRDERINGAR
ARBETSLÖSHET (L)	ARBETSTILLFÄLLEN
BYRÅKRATI (L)	EKONOMISK STABILITET
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.
YTTRANDEFRIHET	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD
RESURSSLÖSERI (L)	BEVARANDE AV NATUREN
MATERIALISTISKT (L)	DEMOKRATISKA PROCESSER
SKYLLER PÅ VARANDRA (L)	MILJÖMEDVETENHET
FRED	LÅNGSIKTIGHET
KORTSIKTIGHET (L)	OMSORG OM DE ÄLDRE
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	JÄMLIKHET

TABELL 17:
VÄRDERINGAR PÅ NATIONSNIVÅ

VÄRDERINGAR PÅ NATIONSNIVÅ

När vårt Sverige i miniatyr år 2013 ska beskriva hur nationen fungerar i dag är sju av de tio mest valda orden potentiellt begränsande. 2009 var endast fyra ord på topp tio potentiellt begränsande. Byråkrati, arbetslöshet, osäkerhet om framtiden och resursslöseri har funnits med genom alla fem år, men numera finns även materialistiskt, skyller på varandra och kortsiktighet med bland de tio ord som väljs mest.

Vid framtagande av Sverigestudien används verktyget CTT och där är begreppet entropi eller energiläckage centralt. Energiläckage uttrycks som en procentsats som tas fram genom att dividera antalet potentiellt begränsande värdeord med samtliga valda värdeord. Erfarenheter av tusentals mätningar av kultur och värdegrund genomförda av Barrett Values Centre visar att nivån på energiläckage inom en organisation inte bör överstiga 10 procent för att organisationen skall vara kapabel att arbeta med full kapacitet. Är entropin mer än 30 procent går alltför mycket energi åt till icke konstruktivt arbete och organisationens överlevnad riskeras på både kort och lång sikt.

När våra respondenter beskriver det svenska samhället blir energiläckaget 47 procent. Det är en ökning med fyra procentenheter sedan 2012, och med 15 procentenheter sedan 2009. Energiläckaget är relativt jämt över de olika skärningarna, men två grupper skiljer ut sig: åldersgruppen "under 21" som har den lägsta nivån med 34 procent och åldersgruppen "51-60 år" som har den högsta nivån med 52 procent.

Erfarenheten av CTT-mätningar av nationella kulturer är fortfarande begränsad och det saknas tydliga riktmärken avseende risknivåer för energiläckage, men de tycks ligga betydligt högre än för organisationer. Empirin byggs upp via varje nationell mätning som genomförs och värt att notera är att sommaren 2008 genomförde både Island och Lettland nationella värdegrundss-

tudier. Båda hade ett energiläckage på 54 procent, i Lettland var samtliga ord på topp tio potentiellt begränsande. På hösten 2008 blev Island och Lettland de första europeiska ekonomierna som föll samman. År 2011 skakades Storbritannien av kravaller, 2012 genomförde de en nationell mätning som visade på en nivå av energiläckage på 59 procent. Även här var samtliga ord på topp tio potentiellt begränsande och innehöll ord som våld och brott (plats 2), korruption (plats 4), mediapåverkan (plats 7) och apati (plats 10).

Frustration är energi, det vet nog alla som varit frustrerade. Så länge frustrationen inte övergår i apati går det ofta att vända energin åt ett positivt håll med relativt små medel. Ofta genom utökad delaktighet. Ett enkelt sätt att hitta de områden som skulle kunna minska oron och frustrationen i samhällsvärderingarna är att titta på vilka ord som har de största "värderingsgapen", d.v.s den största skillnaden mellan röster gällande nuvarande kultur och önskad kultur. I år är de tre orden med störst värderingshopp arbetstillfällen, ansvar för kommande generationer och ekonomisk stabilitet. Arbetstillfällen toppar den totala listan och alla de 17 skärningarnas listor. Det är alltså en fråga som efterfrågas av alla grupper och i detta ord finns alltså mest potential just nu hos oss som bor i Sverige. Hur kan den frustration som finns i dagens samhälle utvecklas till en positiv kraft i det önskade samhället? Vad kan vi tillsammans göra för att energiläckaget inte ska nå över 50 procent nästa år?

”Arbetslöshet har legat på en stadig förstaplats de senaste tre åren och ordet byråkrati ligger för fjärde året i rad på plats nummer två”

TABELLER - NATIONELLA VÄRDERINGAR

I år fördjupar vi oss särskilt kring följande områden inom perspektivet nationella värderingar:

- Trender i nationella värderingar 2009-2013
- Utveckling energiläckage 2009 – 2013
- Värderingshopp mellan nuläge och önskad framtid
- Nationella värderingar uppdelat på kön
- Nationellt nuläge uppdelat på åldersgrupper
- Nationellt nuläge uppdelat på region

I samtliga tabeller markerar (L) ett potentiellt begränsande värdeord (L = limiting).

Det mesta är sig likt på listan över upplevda samhällsvärderingar sedan 2012. Arbetslöshet har legat på en stadig förstaplats de senaste tre åren och ordet byråkrati ligger för fjärde året i rad på plats nummer två. Värderingen fred som låg på plats två år 2009 har minskat från en andra till en åttonde plats på fyra år. Materialistiskt har ökat från en femtonde till en sjätteplats på fyra år, även om det sjunker en placering i år gentemot förra året. Mänskliga rättigheter har rasat på listan över rådande nationella värderingar, från en femteplats år 2009 till plats 17 år 2013. Nio av tio ord är samma som år 2012, det värdeord som faller ut från topp 10 är våld och brott, och den värdering som kommer in på årets lista är kortsiktighet (tabell 20).

På listorna över de önskade nationella värderingarna finns en konsekvent förstaplats i form av arbetstillfällena och med ekonomisk stabilitet på en stadig andraplats. Ansvar för kommande generationer ligger på tredje plats och har inte heller förändrats de senaste fyra åren och välfungerande sjukvård ligger för tredje året i rad på en fjärdeplats. Värderingen hållbar utveckling rasar i år och försvinner inte bara från topp-tio utan även från topp tjuugo. Ordet ersätts dock av den liknande värderingen långsiktighet. Även värderingarna miljömedvetenhet och bevarande av naturen stiger på listan över våra önskade värderingar. Det andra nya ordet på listan år 2013 är jämlikhet, ut faller värderingen omsorg om de utsatta (plats 17 i år). Värderingen ärlighet som försvann från både topp tio och topp tjuugo år 2011 har inte återkommit och fred har halkat ned från sjätte plats till tionde plats år 2013.

TABELL 18: GRADEN AV SAMHÄLLELIG (%) ENTROPI PER ÅR

	2009	2010	2011	2012	2013
TOTALT	31	34	42	43	47
NIVÅ 3	10	12	13	11	12
NIVÅ 2 RELATION	6	7	8	9	10
NIVÅ 1 ÖVERLEVAD	15	15	21	23	25

UTVECKLING ENERGILÄCKAGE 2009 – 2013

Sju av tio värdeord som används för att beskriva nuvarande samhälle kan ses som potentiellt begränsande för samhällets utveckling. Detta kan översättas som ett slags energiläckage, det vill säga att samhällets potential inte tas tillvara fullt ut. Energiläckaget har ökat från år till år sedan vi började mätningarna i Sverige 2009 och ligger nu på den högsta nivån någonsin. År 2009 var entropin 32 procent och har sedan dess stigit till 47 procent år 2013, vilket bör betraktas som en mycket hög nivå och en oroande utveckling. Vad som gör utvecklingen ännu mer oroande är att de potentiellt begränsande värderingar som väljs till allt större del (25 procent av den totala mängden valda ord år 2013 jämfört med 15 procent år 2009) befinner sig på nivå 1 i CTT-modellen, dvs. att vi i allt större grad upplever att samhället inte uppfyller våra allra mest grundläggande behov.

TABELL 19: VÄRDERINGSGAP - NUVARANDE OCH ÖNSKAD KULTUR

VÄRDERING	NUVARANDE	ÖNSKAD	SKILLNAD
ARBETSTILLFÄLLEN	34	612	578
ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.	52	405	353
EKONOMISK STABILITET	197	490	293
VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	97	335	238
LÅNGSIKTIGHET	32	256	224
BEVARANDE AV NATUREN	118	330	212
OMSORG OM DE ÄLDRE	42	253	211
ENGAGEMANG	24	209	185
OMSORG OM DE UTSATTA	39	195	156
SOCIAL RÄTTVISA	24	169	145

Värderingsgap beskriver de värderingar som har störst skillnad mellan nuläge och önskad framtid. Genom att fokusera på dessa värderingar finns enligt CTT-modellens teori mest potential att minska frustration och energiläckage. Arbetstillfällena och ekonomisk stabilitet ligger högst upp på önskade värderingar och det är också dessa värderingar som präglas av störst glapp mellan nuvarande och önskad kultur. Värderingarna som återfinns i en lista över värderingsgap är ofta lämpliga att ta som utgångspunkt för prioritering, förändring och handling. Det skrämmande med denna lista är att den visar på behov av ett brett ansvarstagande, ett ansvarstagande som vi tycks lämna hemma redan när vi går till våra arbeten (se avsnitt kring organisatoriska värderingar) och som vi förutom i ordet engagemang inte heller ser något av på ovanstående lista. Denna kombination av stora önskemål och litet ansvarstagande brukar vi referera till som ”Nånannanism”.

TABELL 20 - NUVARANDE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET

2009	2010	2011	2012	2013
YTTRANDEFRIHET	YTTRANDEFRIHET	ARBETSLÖSHET	ARBETSLÖSHET	ARBETSLÖSHET
FRED	BYRÅKRATI	BYRÅKRATI	BYRÅKRATI	BYRÅKRATI
BYRÅKRATI	ARBETSLÖSHET	YTTRANDEFRIHET	YTTRANDEFRIHET	OSÄKERHET OM FRAM.
ARBETSLÖSHET	FRED	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN	YTTRANDEFRIHET
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	RESURSSLÖSERI	MATERIALISTISKT	MATERIALISTISKT	RESURSSLÖSERI
DEMOKRATISKA PROCESSER	MILJÖMEDVETENHET	SKYLLER PÅ VARANDRA	RESURSSLÖSERI	MATERIALISTISKT
MILJÖMEDVETENHET	DEMOKRATISKA PROCESSER	RESURSSLÖSERI	SKYLLER PÅ VARANDRA	SKYLLER PÅ VARANDRA
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN	SKYLLER PÅ VARANDRA	FRED	FRED	FRED
RESURSSLÖSERI	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	EKONOMISK STABILITET	VÅLD OCH BROTT	KORTSIKTIGHET
BEVARA MILJÖN	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN	MILJÖMEDVETENHET	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	UTBILDNINGSMÖJLIGH.

De sex vanligaste orden som män väljer för att beskriva samhället är alla potentiellt begränsande. Arbetslöshet, byråkrati, osäkerhet om framtiden och skyller på varandra, resursslöseri och kortsiktighet ligger i topp hos männen. Även kvinnorna väljer främst ordet arbetslöshet för att beskriva dagens samhälle, men hos dem finns ordet yttrandefrihet på andra plats och utbildningsmöjligheter på femte plats. Energiläckaget är också något högre hos män (49 procent) jämfört med hos kvinnor (46 procent) (tabell 18).

De fem mest valda värdeorden för att beskriva hur samhället borde vara ser helt lika ut för kvinnor och män. Arbetstillfällen, ekonomisk stabilitet, ansvar för kommande generationer, välfungerande sjukvård och bevarande av naturen är de värdeord som väljs i störst utsträckning av både kvinnor och män. Det som skiljer sig åt mellan könen gällande önskade samhällsvärderingar är att kvinnor önskar jämställdhet, omsorg om de äldre och mänskliga rättigheter, medan män i stället vill ha långsiktighet, fred och yttrandefrihet (tabell 21).

Gruppen unga ”under 21” utmärker sig genom en mer positiv syn på samhället än övriga åldersgrupper. Värdeord som yttrandefri-

het, utbildningsmöjligheter, ekonomisk stabilitet och demokratiska processer lyfts fram i den här gruppen medan potentiellt begränsande värdeord som arbetslöshet, materialistiskt och skyller på andra dyker upp men är färre än för respondenterna i stort. I gruppen 21-30 år förändras de utvalda rådande värderingarna markant. Yttrandefrihet finns kvar men många av de positiva värdeorden byts ut mot potentiellt begränsande värdeord som byråkrati, osäkerhet om framtiden, resursslöseri och kortsiktighet. Denna skillnad mot den unga gruppen kvarstår och förstärks sedan genom övriga åldersgrupper (tabell 22).

Samhället beskrivs på ett likartat sätt i alla de fyra regioner som vi bryter ned Sverigestudien i och energiläckaget är likartat i alla regioner vilket kan ses som naturligt då Sverige beskrivs som en helhet. Arbetslöshet toppar alla listorna, följt av byråkrati och osäkerhet om framtiden. Göteborg sticker ut genom att inte ha med värderingen materialistiskt på sin topp-tio, istället väljs här värderingen mångfald. Stockholm och Södra Sverige har samma tio värderingar på sina listor, om än i något olika ordning. Även regionen övriga Sverige liknar Stockholm och Södra Sverige till stor del, men väljer värdeordet våld och brott istället för utbildningsmöjligheter för att beskriva Sverige i dag (tabell 23).

TABELL 21: ÖNSKAD KULTUR I SAMHÄLLET, KVINNOR OCH MÄN

KVINNOR	521	ANDEL	MÄN	480	ANDEL
ARBETSTILLFÄLLEN	323	62,0%	ARBETSTILLFÄLLEN	289	60,2%
EKONOMISK STABILITET	272	52,2%	EKONOMISK STABILITET	218	45,4%
ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.	224	43,0%	ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.	181	37,7%
VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	193	37,0%	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	142	29,6%
BEVARANDE AV NATUREN	191	36,7%	BEVARANDE AV NATUREN	139	29,0%
JÄMLIKHET	158	30,3%	LÅNGSIKTIGHET	132	27,5%
MILJÖMEDVETENHET	155	29,8%	DEMOKRATISKA PROCESSER	128	26,7%
OMSORG OM DE ÄLDRE	151	29,0%	FRED	115	24,0%
DEMOKRATISKA PROCESSER	149	28,6%	YTTRANDEFRIHET	109	22,7%
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	143	27,4%	MILJÖMEDVETENHET	107	22,3%

TABELL 22: NUVARANDE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET PER ÅLDERSGRUPP

UNDER 21 ÅR	21-30 ÅR	31-40 ÅR	41-50 ÅR	51-60 ÅR	61-70 ÅR
YTTRANDEFRIHET	ARBETSLÖSHET (L)	ARBETSLÖSHET (L)	ARBETSLÖSHET (L)	ARBETSLÖSHET (L)	ARBETSLÖSHET (L)
ARBETSLÖSHET (L)	BYRÅKRATI (L)	OSÄKERHET OM FR. (L)	OSÄKERHET OM FR. (L)	BYRÅKRATI (L)	BYRÅKRATI (L)
UTBILDNINGSMÖJL.	UTBILDNINGSMÖJL.	BYRÅKRATI (L)	BYRÅKRATI (L)	OSÄKERHET OM FR. (L)	YTTRANDEFRIHET
EKONOMISK STAB.	FRED	MATERIALISTISKT (L)	YTTRANDEFRIHET	YTTRANDEFRIHET	OSÄKERHET OM FR. (L)
DEMOKR. PROCESSER	YTTRANDEFRIHET	RESURSSLÖSERI (L)	RESURSSLÖSERI (L)	SKYLLER PÅ VAR. (L)	FRED
FRED	MATERIALISTISKT (L)	YTTRANDEFRIHET	SKYLLER PÅ VAR. (L)	KORTSIKTIGHET (L)	RESURSSLÖSERI (L)
FAMILJ	OSÄKERHET OM FR. (L)	KORTSIKTIGHET (L)	VÅLD OCH BROTT (L)	RESURSSLÖSERI (L)	VÅLD OCH BROTT (L)
MATERIALISTISKT (L)	SKYLLER PÅ VAR. (L)	FRED	KORTSIKTIGHET (L)	MATERIALISTISKT (L)	MATERIALISTISKT (L)
SKYLLER PÅ VAR. (L)	RESURSSLÖSERI (L)	SKYLLER PÅ VAR. (L)	MATERIALISTISKT (L)	FRED	KORTSIKTIGHET (L)
MÄNSKLIGA RÄTT.	KORTSIKTIGHET (L)	MÅNGFALD	FRED	VÅLD OCH BROTT (L)	UTBILDNINGSMÖJL.

TABELL 23: NUVARANDE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET PER REGION

STOCKHOLM	GÖTEBORG	SÖDRA SVERIGE	ÖVRIGA SVERIGE
ARBETSLÖSHET (L)	ARBETSLÖSHET (L)	ARBETSLÖSHET (L)	ARBETSLÖSHET (L)
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	BYRÅKRATI (L)	BYRÅKRATI (L)	BYRÅKRATI (L)
BYRÅKRATI (L)	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)
YTTRANDEFRIHET	RESURSSLÖSERI (L)	YTTRANDEFRIHET	YTTRANDEFRIHET
MATERIALISTISKT (L)	YTTRANDEFRIHET	MATERIALISTISKT (L)	RESURSSLÖSERI (L)
KORTSIKTIGHET (L)	SKYLLER PÅ VARANDRA (L)	RESURSSLÖSERI (L)	FRED
FRED	FRED	FRED	SKYLLER PÅ VARANDRA (L)
SKYLLER PÅ VARANDRA (L)	KORTSIKTIGHET (L)	SKYLLER PÅ VARANDRA (L)	MATERIALISTISKT (L)
RESURSSLÖSERI (L)	MÅNGFALD	KORTSIKTIGHET (L)	KORTSIKTIGHET (L)
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	VÅLD OCH BROTT (L)

TABELL 24: NUVARANDE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET, KVINNOR OCH MÄN

KVINNOR	521	ANDEL	MÄN	480	ANDEL
ARBETSLÖSHET (L)	332	63,7%	ARBETSLÖSHET (L)	267	55,6%
YTTRANDEFRIHET	250	48,0%	BYRÅKRATI (L)	234	48,8%
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	231	44,3%	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	207	43,1%
BYRÅKRATI (L)	223	42,8%	SKYLLER PÅ VARANDRA (L)	176	36,7%
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	184	35,3%	RESURSSLÖSERI (L)	174	36,3%
MATERIALISTISKT (L)	181	34,7%	KORTSIKTIGHET (L)	164	34,2%
RESURSSLÖSERI (L)	180	34,5%	FRED	157	32,7%
FRED	175	33,6%	MATERIALISTISKT (L)	157	32,7%
SKYLLER PÅ VARANDRA (L)	158	30,3%	YTTRANDEFRIHET	145	30,2%
KORTSIKTIGHET (L)	155	29,8%	VÅLD OCH BROTT (L)	125	26,0%

TABELL 25: ÖNSKADE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET 2009-2013

2009	2010	2011	2012	2013
ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN
EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET
ANSV. FÖR KOMMANDE GEN	ANSV. FÖR KOMMANDE GEN	ANSV. FÖR KOMMANDE GEN	ANSV. FÖR KOMMANDE GEN	ANSV FÖR KOMM. GEN
BEVARA NATUREN	ÄRLIGHET	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	VÄLFUNGER. SJUKVÅRD
ÄRLIGHET	BEVARA NATUREN	DEMOKRATISKA PROCESSER	DEMOKRATISKA PROCESSER	BEVAR. AV NATUREN
FRED	OMSORG OM DE ÄLDRE	BEVARANDE AV NATUREN	OMSORG OM DE ÄLDRE	DEMOKR. PROCESSER
OMSORG OM DE ÄLDRE	OMSORG OM DE UTSATTA	OMSORG OM DE ÄLDRE	BEVARANDE AV NATUREN	MILJÖMEDVETENHET
MILJÖMEDVETENHET	LIVSKVALITET	MILJÖMEDVETENHET	MILJÖMEDVETENHET	LÅNGSIKTIGHET
YTTRANDEFRIHET	RÄTTVISA	HÅLLBAR UTVECKLING	HÅLLBAR UTVECKLING	OMSORG OM DE ÄLDRE
RÄTTVISA	FRED	OMSORG OM DE UTSATTA	OMSORG OM DE UTSATTA	JÄMLIKHET

NUVARANDE VÄRDERINGAR	ÖNSKADE VÄRDERINGAR
KOSTNADSJAKT (L)	ARBETSTILLFÄLLEN
MILJÖMEDVETENHET	EKONOMISK STABILITET
ARBETSLÖSHET (L)	ANSVAR KOMMANDE GEN.
BYRÅKRATI (L)	DEMOKRATISKA PROCESSER
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	MILJÖMEDVETENHET
RESURSSLÖSERI (L)	BEVARANDE AV NATUREN
KORTSIKTIGHET (L)	LÅNGSIKTIGHET
MÅNGFALD	PÅLITLIG SAMHÄLLSSERVICE
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	MEDBORGARINFLYTANDE (INV.)
EKONOMISK STABILITET	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER
ENERGILÄCKAGE 41 %	ENERGILÄCKAGE 3 %

TABELL 26: VÄRDERINGAR PÅ KOMMUNAL NIVÅ

VÄRDERINGAR SOM PRÄGLAR VÅRA KOMMUNER

För första gången ställer Sverigestudien i år också frågan om vilka värderingar som anses präglade den kommun respondenten bor i, samt vilka värderingar som respondenterna vill att deras kommuner ska präglas av i framtiden. Resultatet visar att de värdeord som används för att beskriva hur kommunerna fungerar idag är en blandning av hur vi beskriver våra arbetsplatser och hur vi beskriver samhället på nationell nivå.

En förklaring till denna blandning skulle kunna vara att kommunen ofta är en stor arbetsgivare på orten och att detta gör att gränsen mellan rollen som medarbetare och medborgare blir mindre. Kostnadsjakt är det ord som flest (35 procent) använder för att beskriva hur kommunen fungerar, följt av miljömedvetenhet (33 procent) och arbetslöshet (33 procent). Intressant att notera gällande arbetslösheten är att 60 procent använder detta ord för att beskriva Sverige som helhet, arbetslösheten tycks alltså ses mer som ett nationellt än ett kommunalt problem.

När respondenterna ska beskriva vilka värderingar de vill ska präglade kommunen är de organisatoriska likheterna nästan helt försvunna. Endast ordet ekonomisk stabilitet finns kvar som likhet där 51 procent vill att deras kommun ska präglas av ekonomisk stabilitet och 26 procent anser att kommunen präglas av det idag.

Däremot är sju av tio ord desamma som för nationen, och topp-tre är identisk. Andelen som valt arbetstillfällen (plats 1 för både kommun och nation) är till och med större i kommunstudien; 64 procent väljer ordet jämfört med 61 procent på nationell nivå. Även om arbetslöshet alltså verkar vara mer av ett nationellt problem, än ett kommunalt, ser man dock gärna att man på kom-

munal nivå agerar i frågan. De ord som skiljer sig från de nationella värderingarna är pålitlig samhällsservice (plats 8), medborgarinflytande (plats 9) och utbildningsmöjligheter (plats 10). Energiläckaget är något lägre, 41 procent gentemot 47 procent på nationell nivå.

Det mönster som vi kan utläsa i olikheterna mellan kommun och nation handlar till stor del om viljan att påverka i frågor som rör människor personligen (kommunen som serviceaktör) och lokalsamhället (kommunen som demokratiaktör). Medborgarinflytande väljs av 26 procent som en önskad värdering och demokratiska processer väljs av 32 procent här jämfört med 28 procent på nationell nivå. Det finns en vilja att få vara med och skapa det samhälle man önskar se. Det innebär dock inte att man väljer att engagera sig politiskt (4 procent av befolkning är medlem i ett politiskt parti och ca 1 procent är aktiva som bland annat förtroendevalda) utan detta tar sitt uttryck i andra former. Kanske påverkas synen på samhället på nationell nivå snarare av mediebild och frågor som får stort utrymme i samhällsdebatten än av egna erfarenheter. Arbetslöshet, byråkrati och osäkerhet om framtiden framträder mycket tydligare på nationell nivå än på kommunal nivå.

”Närhet till beslut som rör vardagsfrågorna skapar vilja att påverka”

Sveriges kommuner och landsting (SKL) genomförde förra året en kommunstudie med nio medverkande kommuner. Studien omfattade förutom invånarnas syn på kommunen också hur medarbetarna och de förtroendevalda såg på kommunen som arbetsplats/politisk arena. Om vi jämför Sverigestudien med SKL:s studie kan vi konstatera att likheterna är stora. Sju av tio värdeord är samma när man beskriver hur kommunen fungerar i dag. Skillnaderna när det gäller energiläckaget är små, SKL:s studie 43 procent och Sverigestudien 41 procent och hela åtta av tio värdeord är identiska när man får beskriva det önskade läget. Arbetsstillfällen, ansvar för kommande generationer och ekonomisk stabilitet hamnar på topp-tre i båda studierna. Medan man i kommunstudien talar om familj och hållbar utveckling lyfter man i Sverigestudien fram demokratiska processer och utbildningsmöjligheter.

Det enda land som gjort en studie som till viss del går att jämföra med vårt kommunresultat är Storbritannien som i sin nationella studie förra året även ställde frågan om ”community”. Detta ord är något annat än kommun, och översätts kanske bäst till närsamhälle (ett snävare geografiskt område än kommun). Inte ett enda ord är lika mellan nulägeslistorna för Sverige och Storbritannien på denna nivå. Närsamhället anses framförallt präglas av livskvalitet, familj och möjligheten till att handla närproducerat/hos lokala handlare. Energiläckaget för community ligger på 22 procent jämfört med nationens (Storbritannien) 59 procent. Gällande önskvärd framtid är likheten med de svenska kommunerna större; arbetsstillfällen, omsorg och samhällsservice önskas precis som i de svenska kommunerna.

TABELLER - KOMMUNALA VÄRDERINGAR

I år fördjupar vi oss särskilt kring följande områden inom perspektivet kommunala värderingar:

- Jämförelse kommunala och nationella värderingar - nuläge
- Jämförelse kommunala och nationella värderingar – önskad framtid
- Värderingsgap mellan nuläge och önskad framtid
- Jämförelse med SKL's kommunstudie 2012

I samtliga tabeller markerar (L) ett potentiellt begränsande värdeord (L = limiting).

Flera av de ord som används för att beskriva samhället används också för att beskriva hur man som medborgare ser på kommunen. Arbetslöshet, byråkrati, osäkerhet om framtiden, resursslöseri och utbildningsmöjligheter är gemensamma värderingar. Energiläckaget på kommunal nivå är något lägre än på nationell nivå. Värt att notera är att miljömedvetenhet är den näst mest valda värderingen för att beskriva svenska kommuner i dag och sticker ut som positiv värdering bland andra mer negativt laddade ord som kostnadsjakt, arbetslöshet, byråkrati och osäk-

erhet om framtiden. Miljömedvetenhet finns även med bland önskade värderingar och är därmed en värdering att försöka bevara och utveckla i kommunerna (tabell 27).

TABELL 27: NUVARANDE VÄRDERINGAR, JMF. KOMMUN OCH NATION

KOMMUN	NATION
KOSTNADSJAKT (L)	ARBETSLÖSHET (L)
MILJÖMEDVETENHET	BYRÅKRATI (L)
ARBETSLÖSHET (L)	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)
BYRÅKRATI (L)	YTTRANDEFRIHET
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	RESURSSLÖSERI (L)
RESURSSLÖSERI (L)	MATERIALISTISKT (L)
KORTSIKTIGHET (L)	SKYLLER PÅ VARANDRA (L)
MÅNGFALD	FRED
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	KORTSIKTIGHET (L)
EKONOMISK STABILITET	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER
ENERGILÄCKAGE 41 %	ENERGILÄCKAGE 47 %

Även i det önskade läget är likheterna många mellan kommun och samhälle. Sju av tio värdeord är gemensamma. Dels handlar det om grundläggande värderingar som arbetsstillfällen och ekonomisk stabilitet som är viktiga att vi kommer tillrätta med ganska omgående. Men det finns också en vilja att påverka, att värna om kommande generationer och ta ett ännu större ansvar för miljö. Miljömedvetenhet finns som sagt på plats två bland de upplevda kommunala värderingarna där 326 respondenter har valt ordet, ungefär lika många (313 stycken) har valt ordet som önskad värdering.

TABELL 28: ÖNSKADE VÄRDERINGAR, JMF. KOMMUN OCH NATION

KOMMUN	NATION
ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN
EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET
ANSVAR KOMMANDE GEN.	ANSVAR KOMMANDE GEN.
DEMOKRATISKA PROCESSER	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD
MILJÖMEDVETENHET	BEVARANDE AV NATUREN
BEVARANDE AV NATUREN	DEMOKRATISKA PROCESSER
LÅNGSIKTIGHET	MILJÖMEDVETENHET
PÅLITLIG SAMHÄLLSSERVICE	LÅNGSIKTIGHET
MEDBORGARINFLYTANDE (INV)	OMSORG OM DE ÄLDRE
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	JÄMLIKHET
ENERGILÄCKAGE 3 %	ENERGILÄCKAGE 1 %

Ord som finns både i nuläge och i önskad framtid är viktiga att arbeta med då det är enklare att utveckla något som redan finns än att skapa något helt nytt. Ordet miljömedvetenhet kan också sägas höras samman med andra önskade värderingar i som ansvar för kommande generationer och bevarande av naturen (tabell 28).

Bilden är också tydlig när man ser till vilka värderingar som gör störst värderingshopp. Arbetstillfällena, ansvar förkommande generationer och effektivitet toppar listan. Men det finns också värderingar som inte finns med bland de tio högst rankande värderingar. Dessa bekräftar bilden av att man på kommunal nivå vill vara med och påverka i frågor som rör mig personligen (service) och lokalsamhället (demokrati). Dessa värderingar är effektivitet, engagemang och social ansvarstagande (tabell 29).

Våren 2012 genomförde nio svenska kommuner tillsammans med SKL en omfattande undersökning av vilka värderingar som präglar kommunen utifrån perspektivet medborgare, medarbetare och förtroendevalda. I ovanstående tabell görs en jämförelse mellan resultatet från medborgarperspektivet från de nio kommunerna och kommunperspektivet i årets Sverigestudie. Man bör vara medveten om att i SKL:s studie från 2012 använde sig kommunerna av flera olika metoder för att få respondenter till medborgarperspektivet. Trots detta kan vi konstatera att likheterna är många. Sju av tio värderingar är lika i nuläget.

I det önskade läget är det samma värderingar, arbetstillfällena, ansvar för kommande generationer och ekonomisk stabilitet som toppar listorna. Bilden av att man som medborgare vill ha inflytande kvarstår liksom att det inte räcker med ett man har tillgång till service, den skall dessutom vara pålitlig. Eftersom det endast finns två mätningar gjorda i detta perspektiv är det ännu för tidigt att dra några slutsatser om trender eller förändringar. Vad vi kan konstatera är att det är stora likheter mellan de två studiernas resultat, trots att de är från olika år och framtagna med olika mätmetoder (tabell 30).

TABELL 29: VÄRDERINGSGAP MELLAN NULÄGE OCH ÖNSKAD FRAMTID

VÄRDERING	NUVARANDE	ÖNSKAD	SKILLNAD
ARBETSTILLFÄLLEN	130	627	497
ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.	83	439	356
EKONOMISK STABILITET	254	499	245
LÅNGSIKTIGHET	86	289	203
EFFEKTIVITET	36	204	168
DEMOKRATISKA PROCESSER	147	313	166
ANPASSNINGSBARHET	58	223	165
PÅLITLIG SAMHÄLLSSERVICE	121	273	152
MEDBORGARINFLYTANDE (INV)	119	260	141
ENGAGEMANG	89	209	120
SOCIALT ANSVARSTAGANDE	53	173	120

TABELL 30: JÄMFÖRELSE MED SKL'S KOMMUNSTUDIE 2012

NULÄGE KOMMUN 2013 (987)	NULÄGE KOMMUN 2012 (4859)	ÖNSKAT LÄGE KOMMUN 2013 (987)	ÖNSKAT LÄGE KOMMUN 2012 (4859)
KOSTNADSJAKT (L)	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN
MILJÖMEDVETENHET	ARBETSLÖSHET (L)	EKONOMISK STABILITET	ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.
ARBETSLÖSHET (L)	BYRÅKRATI (L)	ANSVAR KOMMANDE GEN.	EKONOMISK STABILITET
BYRÅKRATI (L)	KOSTNADSJAKT (L)	DEMOKRATISKA PROCESSER	BEVARANDE AV NATUREN
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (L)	MILJÖMEDVETENHET	MILJÖMEDVETENHET	MILJÖMEDVETENHET
RESURSSLÖSERI (L)	KORTSIKTIGHET (L)	BEVARANDE AV NATUREN	PÅLITLIG SAMHÄLLSSERVICE
KORTSIKTIGHET (L)	RESURSSLÖSERI (L)	LÅNGSIKTIGHET	HÅLLBAR UTVECKLING
MÅNGFALD	CENTRALSTYRNING (L)	PÅLITLIG SAMHÄLLSSERVICE	FAMILJ
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	TRADITION (L)	MEDBORGARINFLYTANDE (INV)	MEDBORGARINFLYTANDE (INV)
EKONOMISK STABILITET	BEVARANDE AV NATUREN	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	LÅNGSIKTIGHET
ENERGILÄCKAGE 41 %	ENERGILÄCKAGE 43 %	ENERGILÄCKAGE 3 %	ENERGILÄCKAGE 3 %

ATT KOMMA VIDARE

Ett samhälle utvecklas inte genom att göra studier och mätningar utan först när människor väljer att handla och göra något på riktigt utifrån den egna bilden av vad som är viktigt och riktigt. Vår uppmaning är att använda Sverigestudien med tre olika syften. Genom dem kan vi komma vidare, dialog och delaktighet är de viktigaste verktygen för utveckling.

De tre syftena som vi ser att man kan använda Sverigestudien med lyder:

1. Som ett underlag för att skapa medvetenhet om vad som pågår i Sverige och hur vi ser på oss själva, våra arbetsplatser, våra kommuner och Sverige som samhälle.
2. Som en agenda för vad som är viktigast att prata om, det som är angeläget i den önskade arbetsplats- och samhällskulturen.
3. Som ett språk. Orden som valts har olika betydelse men olikheten är inget problem utan grunden att starta från. Använd dialogen till att tillsammans förstå och skapa förståelse för ordens innebörd.

Vi ser att det finns fyra olika "nivåer" för dialoger för att skapa den omgivning vi önskar själva, på våra arbetsplatser och i samhället.

1. DEN INDIVIDUELLA/PERSONLIGA DIALOGEN

Vi får ingen önskad förflyttning utan att vi var och en får en högre medvetenhet om vad vi vill och hur vi agerar i de grupper vi tillhör. Det är individen som gör helheten, inte tvärt om och därför startar stegen mot ett bättre samhälle i en dialog med sig själv. Detta kan ske genom exempelvis personlig reflektion kring egna värderingar och uppfattningar eller genom feedback på det egna beteendet och agerandet för att skapa förståelse kring hur jag lever upp till det jag själv tror och vill. Du som är ledare har en viktigare roll. Som ledare kan du bryta mönster och vara en förebild som skapar utrymme och energi för andra att följa efter. Därför är ledarskapsprogram, coaching och mentorskap andra viktiga verktyg i den personliga dialogen. Den individuella dialogen skapar också förutsättningar för gruppdialogen genom att egna problem och rädslor ej tas med in i gruppdialogen.

2. ARBETSPLATSDIALOGEN

Nästa nivå av dialog är i den grupp vi tillhör till vardags. Det kan vara vår arbetsplats, i skolan, i föreningar eller andra grupper där vi presterar tillsammans och här är det idag vanligast att vi för dialog. På denna nivå blir det tydligast hur dialogen underlättar och förbättrar möjligheterna att nå våra mål. Det är i denna dimension vi sett de största och snabbaste förflyttningarna i Sverigestudien under de senaste fyra åren. Skapas utrymme för samtal och dialog på min arbetsplats, så har jag möjlighet att frigöra mer av den fulla mänskliga potentialen som finns inom gruppen. Precis som varje enskild individ påverkar dynamiken och utvecklingen i varje grupp de verkar i (speciellt ledaren), så påverkar också varje enskild grupp de organisationer och det samhälle de verkar i.

”Vi kan inte skapa det samhälle vi önskar utan samverkan och dialog. Vi måste inse att vi alla är en del av en större helhet och att vi aldrig kommer kunna lösa de utmaningar vi står inför utan samverkan.”

3. SAMHÄLLSDIALOGEN

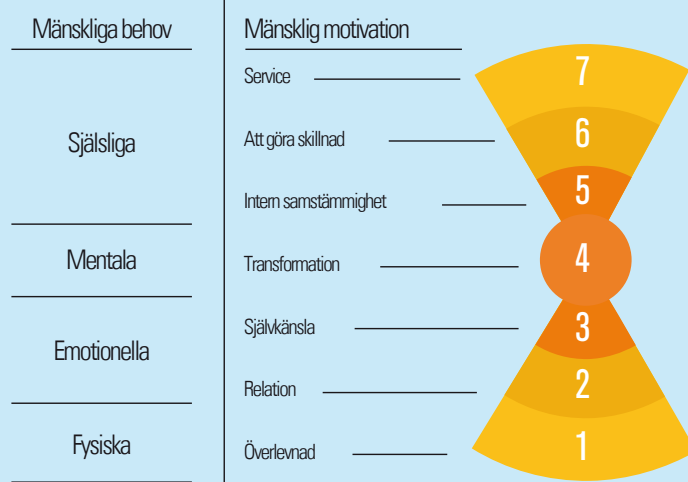
Idag blir det allt vanligare att vi etablerar medborgardialoger för att lyssna och förstå, men även för att tillsammans skapa det samhälle vi önskar. Det är mer komplext att föra dialoger med grupper som är utanför sin vardagliga grupp oavsett om det är medborgardialoger, brukardialoger, samverkansdialoger, partnerskapsdialoger, alliansdialoger osv. Men det är just här som grunden läggs för ett medskapande och mer hållbart och uthålligt samhälle. Vi kan inte skapa det samhälle vi önskar utan samverkan och dialog. Vi måste inse att vi alla är en del av en större helhet och att vi aldrig kommer kunna lösa de utmaningar vi står inför utan samverkan.

4. NATIONELL DIALOG

En infallsvinkel till dialogerna kan vara att gå raka vägen till det vi mest vill ha mer av. Kraften i det vi vill och önskar ska inte förringas som grund för en önskad förflyttning.

Bland Sverigestudiens resultatstabeller finns bl.a. en sammanställning som tar i beaktande samtliga ord som valts av alla respondenter och visar på de största skillnaderna mellan vad vi bedömer att vi har, och vad vi anser behövs för att vi ska lyckas. Den visar alltså på vad det är vi mest vill ha mer av. I detta finns en kraftfull energi som väl tillvaratagen kan vara till stor hjälp vid en förflyttning.

För mig är lagarbetet viktigast
och att det finns tydliga mål



FIGUR 1: VERKTYGET CULTURAL TRANSFORMATION TOOL

VERKTYGET CTT

Kärnan i CTT är modellen Sju nivåer av medvetenhet. Modellen är skapad av Barrett Values Centre och en vidareutveckling av Abraham Maslows teori om människans grundläggande behov och motivationsfaktorer. Modellen bygger vidare på Maslows behovspyramid genom att koppla sju nivåer av motivation och medvetenhet till fyra grundläggande mänskliga behov (se nedan). Till varje nivå av motivation/medvetande har därefter ett stort antal värdeord kopplats.

Nivå 1 - 3 fokuserar på basala men viktiga faktorer för organisationens överlevnad och framgång. På dessa nivåer kan det finnas potentiellt begränsande värderingar och beteenden, som drivs av egen rädsla och som uttrycks i exempelvis ord som kontrollbehov, skuld, manipulation och byråkrati, skyller på varandra.

Nivå 1: Överlevnad – fokuserar på finansiella perspektiv och organisationens tillväxt. Här finns värdeord som vinst, finansiell stabilitet, aktieägarvärde samt medarbetares hälsa och säkerhet. De potentiellt begränsande värdena är relaterade till rädslor kring överlevnad och fysisk säkerhet: kontrollbehov, kortsiktighet, försiktighet och exploatering.

Nivå 2: Relation adresserar kvaliteten på mellanmänskliga relationer inom organisationens gränser och mellan medarbetare och kunder/leverantörer. Här finns värdeord som öppen kommunikation, konflikthantering, kundnöjdhet och respekt. De potentiellt begränsande värdeorden kommer från rädslan att inte höra till, avsaknad av vänskap och av personlig säkerhet beskrivs med ord som manipulation, skuld och intern konkurrens.

Nivå 3: Självkänsla – handlar om prestationer, uppföljning, best

“Ett konstruktivt beteende både behöver och skapar energi. Destruktiva beteenden förbrukar energi men skapar ingen”

practice samt system och processer som syftar till att förbättra verksamhetens output. Värdeorden inkluderar produktivitet, effektivitet, professionell utveckling och kvalitet. Begränsande värdeord föds ur låg självkänsla och låg respekt för riktlinjer och uppföljning; såsom status, arrogans och byråkrati.

Nivå 4: Transformation – fokuserar på ständiga förbättringar, lärande och produktutveckling. Hit hör värdeord som överbryggar de potentiellt begränsande värdena på nivå 1-3 Några exempel på ord är ansvar, lärande, innovation, teamwork, kunskapsdelning och personlig utveckling.

Nivå 5 – 7 representerar själens motivationsfaktorer och fokuserar på det gemensamt goda och externt kontaktskapande.

Nivå 5: Intern samstämmighet – handlar om byggandet av gemensamma bilder och känslan av kollektiv kraft genom en delad värdegrund och vision. Värdeorden är bl.a. tillit, förtroende, integritet, ärlighet, samarbete och rättvisa. De positiva följeffekterna är glädje, entusiasm, passion och kreativitet.

Nivå 6: Att göra skillnad – fokuserar fördjupade och stärkta interna och externa relationer. Det interna inkluderar värdeord som ledarskapsutveckling, mentorskap, coaching och medarbetarutveckling. Externt handlar det om kund- och leverantörssamarbete, partnerskap, strategiska allianser, miljömässig medvetenhet och vilja att göra skillnad

Nivå 7: Service – reflekterar den högsta formen av intern och extern sammankoppling. Interna värdeord är t ex förlåtelse, ödmjukhet och medkänsla. Externa värdeord kan vara mänskliga rättigheter, socialt ansvarstagande, filantropi, rättvisa, fred samt kommande generationer.

BEGREPPET KULTURELL ENTROPI

Ett konstruktivt beteende både behöver och skapar energi. Destruktiva beteenden förbrukar energi men skapar ingen, d.v.s. ett energiläckage uppstår vilket leder till ineffektivitet i en grupp. Det krävs analysverktyg och ett gemensamt språk för att studera

och åtgärda både det som skapar energi och det som läcker energi. I CTT-metoden kallas detta energiläckage kulturell entropi.

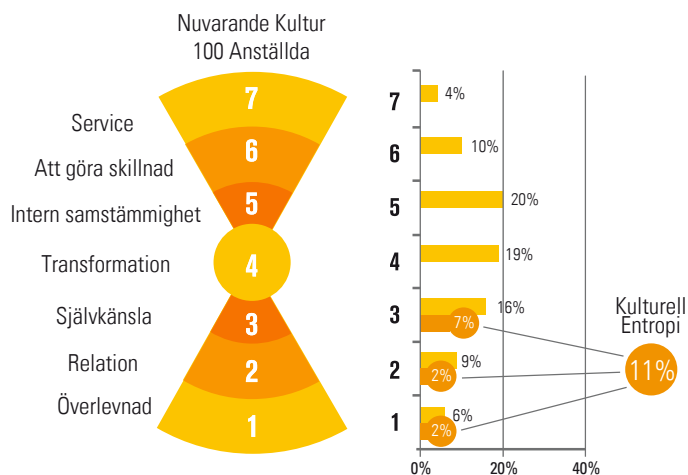
I en CTT-studie har vissa värdeord som respondenterna kan välja kodats som ”potentiellt begränsande” och kan alltså ge upphov till ett energiläckage. Exempel på dessa är byråkrati, hålla på information, makt, ojämlikhet och manipulation.

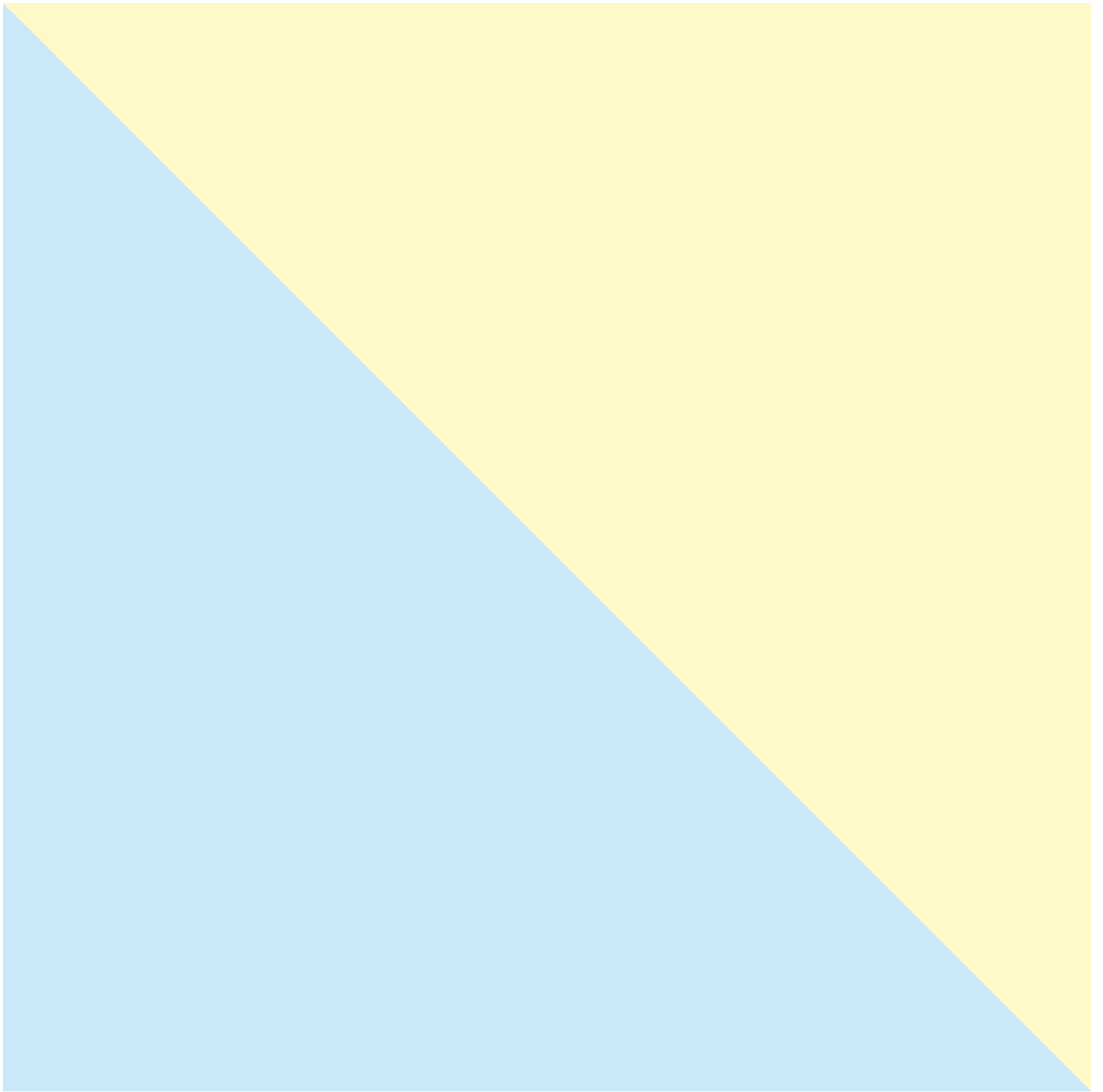
Notera att dessa är potentiellt begränsande; orden är inte alltid begränsande. Ett visst mått av exempelvis byråkrati kan vara nödvändigt för ordning och reda.

Erfarenheter från 1000-tals mätningar av kultur och värdegrund visar att nivån på energiläckage inom en organisation inte bör överstiga 10 % för att organisationen skall vara kapabel att arbeta med full kapacitet. Är entropin mer än 30 % går alltför mycket energi åt till icke konstruktivt arbete och organisationens överlevnad riskeras på både kort och lång sikt.

Utifrån ett affärsmässigt perspektiv har energiläckagekostnader således stor påverkan. Barrett Values Centre menar att om ett potentiellt begränsande värdeord kommer upp på tio-i-topp listan i en CTT-mätning motsvarar det en energiläckagekostnad på hela 5 % av omsättningen. Exempelvis, om det finns fyra potentiellt begränsande värdeord på topp tio-listan över rådande kultur skulle det kunna översättas till en dold kostnad på ca 20 % av organisationens omsättning.

FIGUR 2: KULTURELL ENTROPI





PRE ERA

VOLVO IT

skandia :



SVERIGESTUDIEN ÄR ETT INITIATIV FRÅN PREERA, SKANDIA, SVERIGES KOMMUNER OCH LANDSTING SAMT VOLVO IT. SAMTLIGA ÄR FRISTÅENDE ORGANISATIONER SOM VILL BIDRA TILL ÖKAD FÖRSTÅELSE FÖR SAMHÄLLETS UTMANINGAR GENOM ATT TILLFÖRA KUNSKAP OM VÅRA VÄRDERINGAR.