

SVERIGESTUDIEN 2014

SYNLIGGÖR VÅRA VÄRDERINGAR — WWW.SVERIGESTUDIEN.SE

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING

- s. 3 Välkommen till Sverigestudien 2014
- s. 4 Syfte och metod
- s. 5 Sammanfattning

RESULTAT

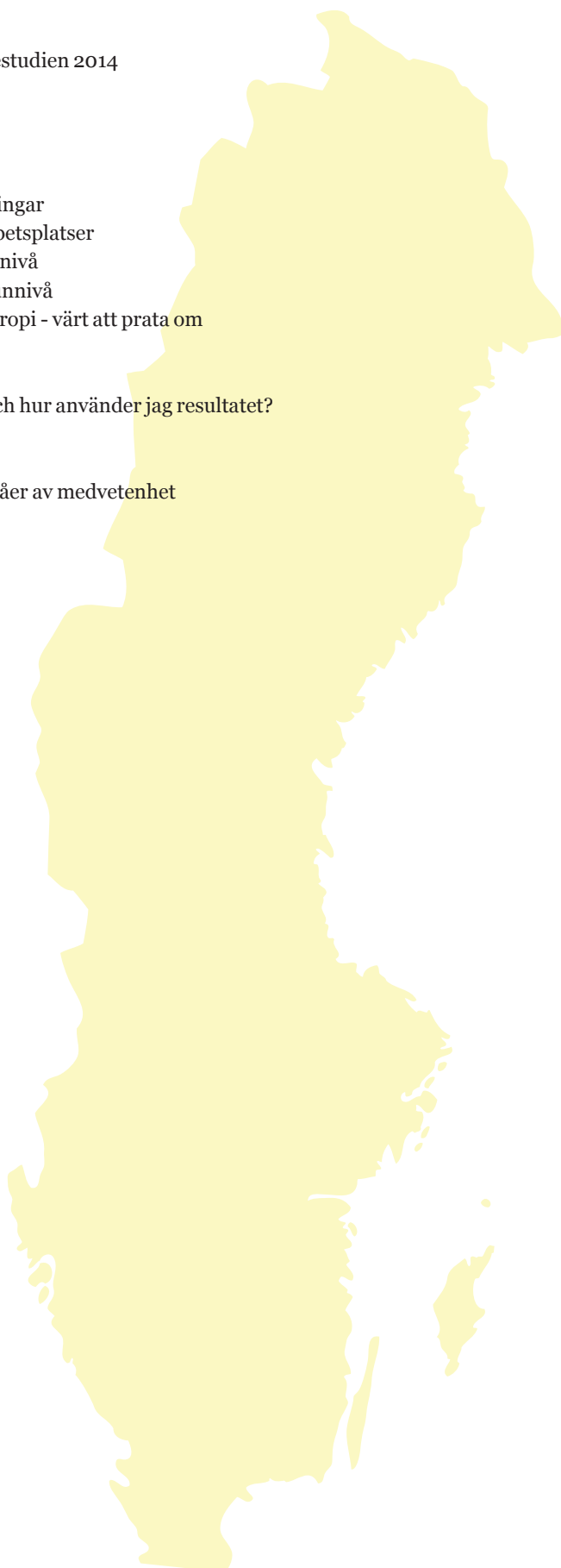
- s. 6 Våra personliga värderingar
- s. 9 Värderingar på våra arbetsplatser
- s. 14 Värderingar på nationsnivå
- s. 19 Värderingar på kommunnivå
- s. 23 Begreppet kulturell entropi - värt att prata om

ANVÄNDNING AV RESULTATEN

- s. 25 Varför görs studien? Och hur använder jag resultatet?

VERKTYGET CTT

- s. 27 Verktuget CTT - Sju nivåer av medvetenhet



VÄLKOMMEN TILL SVERIGESTUDIEN 2014

Vilket samhälle vill Sveriges befolkning leva i? Och vilka värderingar anser svenskarna genomsyrar det samhälle vi lever i idag? Sverigestudien är en omfattande kartläggning av svenskarnas värderingar och syn på samhället.

Studien 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. Resultaten visar att det både finns frustration i samhället och samtidigt en potential att förändra.

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 samt 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 sidan 27 där CTT presenteras.

Stockholm den 3 juni 2014.

Projektgruppen för Sverigestudien:

Gunnel Eneroth, fristående konsult och projektledare

Anders Brolycke, Tobias Nygren, Andreas Remling,

Martin Sande och Emilie Widarsson, Preera

Patrik Hesselius och Ida Karlbom, Skandia

Carl Johan Lillieroth, Volvokoncernen

Tor Eneroth, Barrett Values Centre

SYFTE OCH METOD

För sjätte året i rad har vi frågat ett Sverige i miniatyr om vilka värderingar de anser karaktäriserar dem själva, deras arbetsplats och det svenska samhället. Precis som förra året frågar vi i år även respondenterna om en fjärde dimension, deras kommun. Dessutom har respondenterna fått svara på vilka värderingar de vill ska känneteckna arbetsplatsen, samhället och kommunen i framtiden. Utifrån svaren har vi format rapporten Sverigestudien 2014.

Syftet är att synliggöra värderingarna hos Sveriges befolkning. Vår övertygelse är att människor med kunskap om sina egna och sin omgivnings värderingar fattar mer medvetna, och därmed klokare beslut.

Verktyget Cultural Transformation Tool (CTT) som vi använder för mätningen är framtaget av Barrett Values Centre. Barrett Values Centre har sedan 1997 utvecklat och förfinat metoden som idag används i mer än 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 verktyget finner du på sidan 27.

Sedan vi lade till den kommunala dimensionen har studien delats upp i två enkäter för att undvika en allt för omfattande mängd frågor att besvara för respondenterna. Två statistiskt säkrade urval om cirka 1000 personer har gjorts där den ena urvalsgruppen har svarat på frågor om organisationen de arbetar i och nationen medan den andra gruppen har svarat på frågor om kommunen de bor i. Båda grupperna har fått besvara frågan om sina personliga värderingar. Varje fråga besvaras genom att 10 ord väljs från en lista med totalt ca 100 värderingar, egenskaper och beteenden. Antalet respondenter som valt de olika orden räknas och därefter rankas orden. En tio-i-topplista skapas, uppdelad på positiva respektive potentiellt begränsande ord. Alla ord är strukturerade enligt en bakomliggande logik som bygger på mänskliga behov och motivationsfaktorer. 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 för dig viktiga 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 för dig viktiga 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.

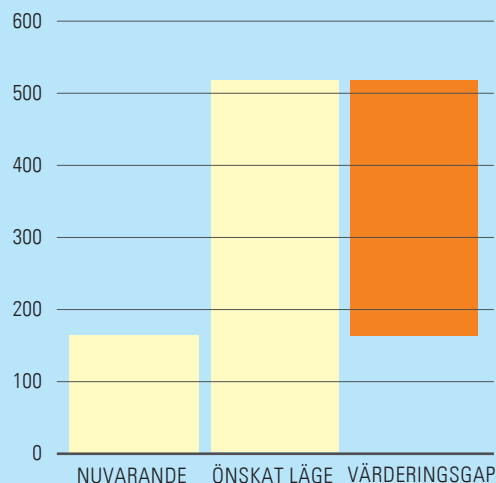
3. Välj ut tio av följande värderingar/egenskaper/beteenden som du anser vara centrala för att din kommun skall kunna fungera som bäst.

Undersökningsföretaget Norstat ansvarade för att säkerställa ett statistiskt representativt underlag för landet i båda urvalen, med en respondentgrupp som åldersmässigt finns mellan 18 och 65 år. Då den första frågan är identisk i de båda enkäterna har den statistiska signifikansen kunnat verifieras genom en jämförelse mellan de två urvalen. Den första enkäten (individ – arbetsplats – nation) genomfördes mellan den 3 och den 12 mars 2014, och den andra enkäten (individ – kommun) genomfördes mellan den 12 och den 22 mars 2014. De två enkäterna besvarades av 1001 respektive 1026 respondenter eller totalt 2027 individer. Fördelningen av respondenterna blev på totalnivå enligt följande (Tabell 1):

TABELL 1: FÖRDELNING AV RESPONDENTERNA

		ANTAL	ANDEL (%)
KÖN	MÄN	1025	56,6
	KVINNOR	1002	49,4
ÅLDER	UNDER 21	129	6,4
	21-30	428	21,1
	31-40	412	20,3
	41-50	432	21,3
	51-60	440	21,7
	ÖVER 60	186	9,1
ORT	STORSTOCKHOLM	493	24,3
	STORGÖTEBORG	190	9,4
	SÖDRA SVERIGE	668	33,0
ARBETE	ÖVRIGA SVERIGE	676	33,3
	PRIVAT SEKTOR	932	46,0
FÖDD	OFFENTLIG SEKTOR	640	31,6
	ARBETAR EJ	455	22,4
	FÖDD I SVERIGE	1885	93,0
	FÖDD UTOMLANDS	142	7,0

FIGUR 1:
EXEMPEL PÅ VÄRDERINGSGAP - SKILLNAD MELLAN NUVARANDE OCH
ÖNSKAT LÄGE PÅ ARRBETSPLATSEN AVSEENDE ANSTÄLLDAS HÄLSA



SAMMANFATTNING

Ökad framtidstro men stora regionala skillnader. Sverigestudien 2014 visar ett Sverige som ser ljusare på framtiden, men med stora regionala skillnader beroende på var i Sverige vi frågar. Invånarna i Stockholmsregionen beskriver arbetsplatser präglade av lagarbete och engagemang, medan kostnadsjakt och långa arbetstider präglar arbetsplatserna i Storgöteborg.

Också när det gäller synen på kommunen och resten av samhället är bilden betydligt mörkare i Göteborgsregionen jämfört med övriga Sverige. Över hela landet sjunker det så kallade energiläckaget, förutom just i Göteborg och området kring Göteborg. Vad skiljer Göteborgsregionen från resten av Sverige? Varför finns inte samma optimism där?

En anledning till att energiläckaget i Sverige sjunker som helhet är att allt färre väljer ord som arbetslöshet, byråkrati och osäkerhet om framtiden för att beskriva Sverige. I stället ökar ord som mänskliga rättigheter, jämlikhet och demokratiska processer. Sverigestudien görs i mars månad och kanske har respondent-

erna tagit starkt intryck av utvecklingen i Ukraina, som tagit stor plats i media och i den övriga samhällsdebatten under perioden då studien genomfördes.

Sverigestudien är obligatorisk läsning för arbetsgivare och politiker som vill förstå svenska folkets syn på svenska arbetsplatser, kommuner och det övriga samhället. Den som kan möta människors önskan om värderingar på arbetsplatsen och i samhället har allt att vinna, vilket kanske är extra relevant ett år som detta med ett nyligen passerat val till Europaparlamentet och ytterligare allmänna val i september till kommuner, landsting och riksdag. Svenska folket skickar starka signaler till dem som vill lyssna.

STORGÖTEBORG	HELA SVERIGE
HUMOR/ GLÄDJE	FAMILJ
FAMILJ	HUMOR/GLÄDJE
ANSVAR	ANSVAR
ÄRLIGHET	TAR ANSVAR
MEDKÄNSLA	ÄRLIGHET
TAR ANSVAR	MEDKÄNSLA
VÄNSKAP	EKONOMISK STABILITET
OMTANKE	POSITIV ATTITYD
EKONOMISK STABILITET	VÄNSKAP
TRYGGHET	OMTANKE

TABELL 2:
PERSONLIGA VÄRDERINGAR I STORGÖTEBORG JÄMFÖRT MED HELA SVERIGE

VÅRA PERSONLIGA VÄRDERINGAR

Av Sverigestudiens resultat är de personliga värderingarna de som förändrar sig minst från år till år. Sedan mätningarna började göras 2009 har fram tills i år bara ett eller två ord skiljt sig på tio-i-topplistan mellan två på varandra följande år. Övriga värderingarna rör sig inte mycket utan ligger relativt stabilt på sina placeringar. Därför är det extra intressant när en enstaka större rörelse sker, som till exempel mellan 2010 och 2011 då ordet *ärlighet* gick från första plats till femte och sedan dess inte tagit sig tillbaka till toppen.

Till skillnad från tidigare år skiljer sig tre ord åt mellan 2013 och 2014 års studie på topplistan. *Ekonomisk stabilitet*, *vänskap* och *omtanke* tar plats på listan och ut åker *rättvisa*, *anpassningsbarhet* och *självständighet*. Det ord som gjort den enskilt största förflyttningen över åren är *ekonomisk stabilitet*. 2009 fanns detta ord inte bland de tjugo mest valda av våra personliga värderingar, men åren därefter har det legat på plats 17 och förra året på plats 11. I år återfinns det på plats 7 (Tabell 3). Tittar vi på vår nation respektive våra organisationer kan vi inte se någon motsvarande trend att *ekonomisk stabilitet* skulle ha blivit väsentligt viktigare. I till exempel nationen som helhet ligger *ekonomisk stabilitet* stadigt på plats 14-15 de senaste tre åren i hur vi ser på nuvarande

situation och på plats två de senaste sex åren i vår bild av vad vi önskar oss. Är vi som individer mer fokuserade på vår egen ekonomi och dess stabilitet nu än vi varit tidigare?

Jämför vi de tre ord som försvunnit från topplistan – *rättvisa*, *anpassningsbarhet* och *självständighet* – med de tre som kommit in – *ekonomisk stabilitet*, *vänskap* och *omtanke* – ser vi att fokus förskjutits i riktning mot att ta hand om våra basbehov; trygghet i ekonomi och i relationer blir viktigt istället för tidigare fokus på vår egen individuella roll och ett vidare perspektiv i form av rättvisa. Vi tycks ha mer fokus på att tillfredsställa våra basbehov, snarare än våra behov av personlig utveckling.

TABELL 3: PERSONLIGA VÄRDERINGAR 2009-2014

2009	2010	2011	2012	2013	2014
ÄRLIGHET	ÄRLIGHET	FAMILJ	HUMOR/GLÄDJE	HUMOR/GLÄDJE	FAMILJ
HUMOR/GLÄDJE	FAMILJ	HUMOR/GLÄDJE	FAMILJ	FAMILJ	HUMOR/GLÄDJE
FAMILJ	HUMOR/GLÄDJE	ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR
ANSVAR	ANSVAR	TAR ANSVAR	TAR ANSVAR	ÄRLIGHET	TAR ANSVAR
TAR ANSVAR	MEDKÄNSLA	ÄRLIGHET	ÄRLIGHET	TAR ANSVAR	ÄRLIGHET
MEDKÄNSLA	TAR ANSVAR	POSITIV ATTITYD	MEDKÄNSLA	MEDKÄNSLA	MEDKÄNSLA
POSITIV ATTITYD	SJÄLVSTÄNDIGHET	MEDKÄNSLA	POSITIV ATTITYD	POSITIV ATTITYD	EKONOMISK STABILITET
VÄNSKAP	POSITIV ATTITYD	RÄTTVISA	RÄTTVISA	RÄTTVISA	POSITIV ATTITYD
SJÄLVSTÄNDIGHET	RÄTTVISA	ANPASSNINGSBARHET	STÄNDIGT LÄRANDE	ANPASSNINGSBARHET	VÄNSKAP
RÄTTVISA	RESPEKT	OMTANKE	OMTANKE	SJÄLVSTÄNDIGHET	OMTANKE

TABELL 4: PERSONLIGA VÄRDERINGAR UPPDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN

KVINNOR	ANDEL (%)	MÄN	ANDEL (%)
FAMILJ	52	HUMOR/GLÄDJE	46
HUMOR/GLÄDJE	43	FAMILJ	39
TAR ANSVAR	37	ANSVAR	32
MEDKÄNSLA	36	ÄRLIGHET	31
ANSVAR	35	EKONOMISK STABILITET	29
ÄRLIGHET	33	TAR ANSVAR	27
OMTANKE	33	LOGIK	27
VÄNSKAP	31	POSITIV ATTITYD	25
POSITIV ATTITYD	26	RÄTTVISA	25
HÄLSA	24	ANPASSNINGSBARHET	24
RÄTTVISA	24	RESPEKT	24

TABELLER - PERSONLIGA VÄRDERINGAR

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

- Personliga värderingar 2009-2014
- Värderingar uppdelat på kvinnor och män
- Värderingar uppdelat på region
- Val av utvalda personliga värderingar per region
- Utveckling av medvetenhet 2009-2014

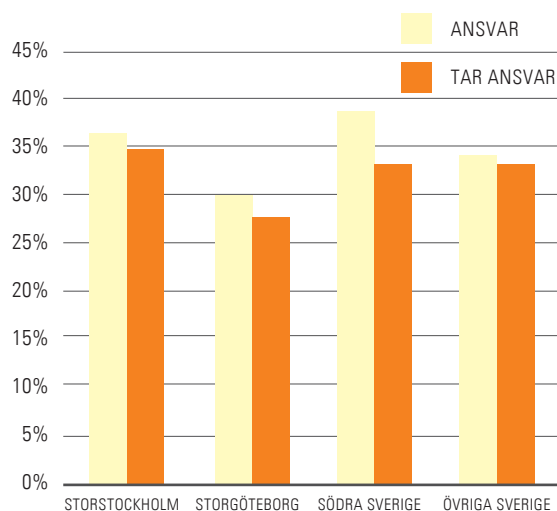
2014 är sju av tio ord på topp-tiolistan desamma som året innan. Tidigare år har åtta ord varit desamma. Det ord som är helt nytt från och med 2014 är *ekonomisk stabilitet*. Övriga nya ord, vänskap och omtanke har funnits på topp tio tidigare (Tabell 3).

2014 har elva ord kvalificerat sig till tio-i-topplistan för män respektive kvinnors personliga värderingar, eftersom ord nummer tio och elva på respektive lista valts av lika många respondenter. Sju av elva värdeord är desamma för kvinnor och män. *Familj* har i år valts av 39 procent av männen jämfört med 31 procent år 2013, men fortfarande väljer kvinnor i större omfattning orden *familj*, *tar ansvar* och *medkänsla*. Andra ord som männen inte väljer, och som är nya ord på kvinnors topplista för 2014 är

TABELL 5: PERSONLIGA VÄRDERINGAR UPPDELAT PÅ REGION

STORSTOCKHOLM	STORGÖTEBORG	SÖDRA SVERIGE	ÖVRIGA SVERIGE	HELA SVERIGE
HUMOR/ GLÄDJE	HUMOR/ GLÄDJE	FAMILJ	FAMILJ	FAMILJ
FAMILJ	FAMILJ	HUMOR/ GLÄDJE	HUMOR/ GLÄDJE	HUMOR/GLÄDJE
ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR
TAR ANSVAR	ÄRLIGHET	TAR ANSVAR	TAR ANSVAR	TAR ANSVAR
ÄRLIGHET	MEDKÄNSLA	ÄRLIGHET	ÄRLIGHET	ÄRLIGHET
MEDKÄNSLA	TAR ANSVAR	EKONOMISK STABILITET	MEDKÄNSLA	MEDKÄNSLA
HÄLSA	VÄNSKAP	MEDKÄNSLA	POSITIV ATTITYD	EKONOMISK STABILITET
SJÄLVSTÄNDIGHET	OMTANKE	VÄNSKAP	EKONOMISK STABILITET	POSITIV ATTITYD
EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	POSITIV ATTITYD	RESPEKT	VÄNSKAP
OMTANKE	TRYGGHET	RESPEKT	HÄLSA	OMTANKE
VÄNSKAP			OMTANKE	

FIGUR 2: ANDEL SOM VALT ANSVAR REPEKTIVE TAR ANSVAR I OLIKA REGIONER

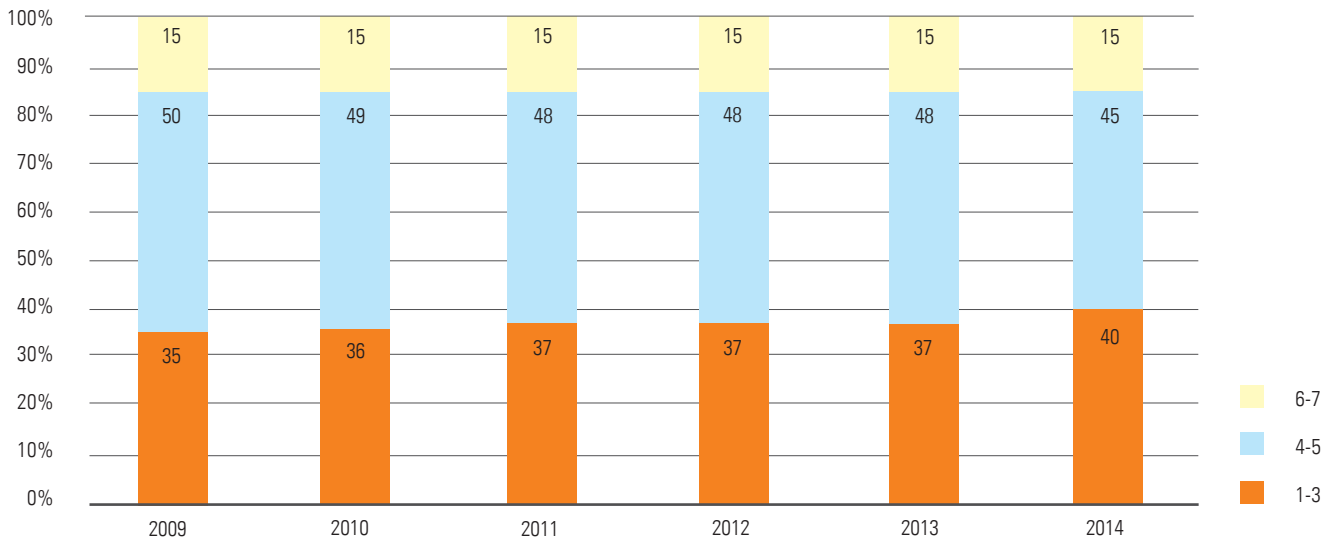


vänskap och *hälsa*. Som förra året väljer männen istället orden *ekonomisk stabilitet* och *anpassningsbarhet*, och i år tillkommer också orden *logik* och *respekt* (Tabell 4).

När vi delar upp våra personliga värderingar på de fyra olika regionerna finner vi till att börja med inga större olikheter. Ord som människor i alla delar av landet väljer att beskriva sig med är *familj*, *humor/glädje*, *ansvar*, *tar ansvar*, *ärlighet*, *ekonomisk stabilitet* och *medkänsla* (Tabell 5).

Ungefär lika stora procentandelar i de olika regionerna har valt att beskriva sig med respektive ord på listan, utom för orden *ansvar*, *tar ansvar* och *familj*. Personer i Storgöteborg utmärker sig genom att i mindre grad beskriva sig med orden *ansvar* och *tar ansvar* (Figur 2). För *ansvar* är andelen i Storgöteborg 30 procent och för *tar ansvar* 27 procent, att jämföra med till exempel Storstockholm som har 37 procent respektive 35 procent. Vad beror det på att göteborgare väljer att beskriva sig så mycket mindre i termer av *ansvar* och *tar ansvar*? Och hur hänger detta ihop med skillnaden i beskrivningen av energiläckage i våra organisationer, våra kommuner och vår nation som går att se mellan just Storgöteborg och resten av landet?

FIGUR 3: UTVECKLING AV VÅR MEDVETENHET 2009-2014



Storgöteborg har i dessa aspekter en betydligt dystrare beskrivning av nuläget än övriga regioner, se vidare respektive avsnitt om organisation, kommun och nation.

Ett annat mönster ser vi för ordet *familj*. Betydligt färre väljer att beskriva sig med *familj* i storstäderna och mest utmärker sig Storstockholm (Tabell 6). Kanske är detta inte så konstigt med tanke på andelen ensamhushåll i Stockholm och att personer därför i mindre utsträckning väljer att beskriva sig i termer av sin *familj*.

Vi växer och utvecklas i sju distinkta steg (se Barrett-modellen sidan 27). Varje utvecklingsstadium innebär att vi lär oss att behärska ett antal av våra behov. Under de tre första stegen i vår utveckling är vi inriktade på att tillfredsställa våra grundläggande behov – överlevnad, tillhörighet och utveckling av vår egen självkänsla (vi är *beroende* av andra för att tillfredsställa våra behov). I de fjärde och femte utvecklingsstadierna är vi mer fokus-

erade på att tillfredsställa våra behov av tillväxt och självförverkligande (vi söker frigöra oss och bli mer *oberoende*). De sjätte och sjunde utvecklingsstadierna är inriktade på att tillfredsställa vårt behov att interagera och ge tillbaka till mänskligheten och jorden (våra behov bygger mer på ett *ömsesidigt beroende*). Om vi grupperar orden i dessa tre utvecklingssteg av vår medvetenhet framkommer följande bild (Figur 3):

Det blir tydligt att våra val av värderingar i år speglar en förflyttning emot mer grundläggande egenintressedrivna behov (nivå 1-3), på bekostnad av våra behov av tillväxt och meningskapande (nivå 4-5). Ord som vi väljer mer av när vi beskriver våra egna personliga värderingar i årets mätning, och som kan relateras till denna ökning i nivå 1-3 är; *ekonomisk stabilitet, vänskap, respekt, hälsa och trygghet*. Vad kan vara orsaken till denna förflyttning, och vilka konsekvenser får den?

TABELL 6: ANDEL AV RESPONDENTER I PROCENT SOM VALT ORDET FAMILJ I OLIKA REGIONER

	ANDEL (%)
STORSTOCKHOLM	42
STORGÖTEBORG	45
SÖDRA SVERIGE	50
ÖVRIGA SVERIGE	50

TABELL 7:
 NUVARANDE OCH ÖNSKADE VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN
 (PB) = POTENTIELLT BEGRÄNSANDE VÄRDERING.

NUVARANDE VÄRDERINGAR	ÖNSKADE VÄRDERINGAR
LAGARBETE	ANSTÄLLDAS HÄLSA
KOSTNADSJAKT (PB)	HUMOR/ GLÄDJE
ANSVAR	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA
RESULTATINRIKTAT	LAGARBETE
HUMOR/ GLÄDJE	ANSVAR
HIERARKI (PB)	BALANS HEM/ARBETE
ENGAGEMANG	EKONOMISK STABILITET
SAMARBETE	ENGAGEMANG
FÖRVIRRING (PB)	ANPASSNINGSBARHET
KORTSIKTIGHET (PB)	KVALITET

VÄRDERINGARNA PÅ VÅRA ARBETSPLATSER

Den genomsnittliga svenska arbetsplatsen har blivit mer präglad av lagarbete, samarbete, engagemang och glädje, och mindre präglad av kostnadsjakt, förvirring och byråkrati. Antalet begränsande värdeord på topp tio sjunker från fem till fyra, och nivån av energiläckage minskar från 27 procent till 25 procent. Att säga att det är den genomsnittliga svenska arbetsplatsen som förändrats är dock kanske en sanning med modifikation. Förbättringen drivs framförallt av Stockholmsregionen medan Göteborgsregionen ger en bild av en tuffare arbetsmiljö i år.

Det är generellt inga stora förändringar som syns i årets studie. På totalnivån är nio av tio ord på topp tio desamma som förra året, och rörelserna som sker är relativt små. Undantagen är ordet *förvirring* som faller från den femteplats där den befunnit sig de senaste tre åren och nu istället återfinns på plats nio. En större tydlighet tycks alltså råda på svenska arbetsplatser i år. Den största rörelsen står dock värderingen *samarbete* för, som efter att ha stått för förra årets största ras nu återhämtar sig och klättrar från en 17:e till 8:e plats (Tabell 8).

Sett till våra regionala skärningar är skillnaderna större än vanligt. Förra året var såväl valda ord som nivåer på energiläckage relativt lika sett till de fyra regionala skärningarna som vi gör, men i år syns två tydliga rörelser. Regionen Storstockholm tycks ha fått en i genomsnitt betydligt mer positiv och inkluderande arbetsplatskultur, medan det i regionen Storgöteborg går åt motsatt håll med en kultur som i genomsnitt präglas mer av kortsiktighet, långa arbetstider och slutenhet jämfört med förra året. Är det en konjunkturförskjutning regionerna emellan som ger upphov till

TABELL 8: NUVARANDE VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN 2009-2014

2009	2010	2011	2012	2013	2014
ANSVAR	ANSVAR	KOSTNADSJAKT (PB)	LAGARBETE	KOSTNADSJAKT (PB)	LAGARBETE
LAGARBETE	LAGARBETE	RESULTATINRIKTAT	ANSVAR	LAGARBETE	KOSTNADSJAKT (PB)
HUMOR/GLÄDJE	HUMOR/GLÄDJE	HIERARKI (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	ANSVAR	ANSVAR
KOSTNADSJAKT (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	LAGARBETE	RESULTATINRIKTAT	RESULTATINRIKTAT	RESULTATINRIKTAT
SAMARBETE	SAMARBETE	FÖRVIRRING (PB)	FÖRVIRRING (PB)	FÖRVIRRING (PB)	HUMOR/ GLÄDJE
ENGAGEMANG	ÄRLIGHET	ANSVAR	HUMOR/GLÄDJE	HIERARKI (PB)	HIERARKI (PB)
MÅLINRIKTAD	ENGAGEMANG	HUMOR/GLÄDJE	ANSTÄLLDAS HÄLSA	HUMOR/ GLÄDJE	ENGAGEMANG
BYRÅKRATI (PB)	MÅLINRIKTAD	KORTSIKTIGHET (PB)	HIERARKI (PB)	ENGAGEMANG	SAMARBETE
KVALITET	BYRÅKRATI (PB)	OSÄKRA ANSTÄLLNINGAR (PB)	ENGAGEMANG	BYRÅKRATI (PB)	FÖRVIRRING (PB)
EFFEKTIVITET	ANPASSNINGSBARHET	BYRÅKRATI (PB)	SAMARBETE	KORTSIKTIGHET (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)

TABELL 9: ÖNSKADE VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN 2009-2014

2009	2010	2011	2012	2013	2014
ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA
ANSVAR	ÄRLIGHET	ERKÄNNANDE AV ANST.	ERKÄNNANDE AV ANST.	HUMOR/ GLÄDJE	HUMOR/ GLÄDJE
ÄRLIGHET	ANSVAR	HUMOR/ GLÄDJE	LAGARBETE	LAGARBETE	ERKÄNNANDE AV ANST.
ANPASSNINGSBARHET	ANPASSNINGSBARHET	LAGARBETE	HUMOR/ GLÄDJE	ERKÄNNANDE AV ANST.	LAGARBETE
HUMOR/GLÄDJE	HUMOR/GLÄDJE	ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR	ANSVAR
ENGAGEMANG	ENGAGEMANG	ENGAGEMANG	ENGAGEMANG	EKONOMISK STABILITET	BALANS HEM/ARBETE
EFFEKTIVITET	ERKÄNNANDE AV ANST.	ANPASSNINGSBARHET	ANPASSNINGSBARHET	ANPASSNINGSBARHET	EKONOMISK STABILITET
ERKÄNNANDE AV ANST.	LAGARBETE	BALANS HEM/ARBETE	BALANS HEM/ARBETE	KVALITET	ENGAGEMANG
LAGARBETE	ÖPPEN KOMMUNIKATION	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	ENGAGEMANG	ANPASSNINGSBARHET
GEMENSAM VISION	EFFEKTIVITET	ÖPPEN KOMMUNIKATION	KVALITET	MEDARBETARENGAGE.	KVALITET

denna skillnad? Eller en skillnad utifrån det produktionsfokuserade Göteborg och det mer tjänsteinriktade Stockholm? Det vi vet är att det nu skiljer åtta procentenheter i energiläckage regionerna emellan, där de förra året låg på samma nivå (Tabell 12).

Även mellan privat och offentlig sektor blir de kulturella skillnaderna tydligare i år. Förra året var sex av tio ord på topp tio gällande nuvarande värderingar desamma från dessa två perspektiv, i år är det endast fyra ord som är desamma. I år är endast ett ord på topp-tiolistan för privat sektor potentiellt begränsande (*kostnadsjakt*), medan fem ord på topp tio för offentlig sektor är potentiellt begränsande (Tabell 11). Ordet *förvirring* som vi förra året lyfte fram som en värdering som är tydlig på svenska arbetsplatser, men inte syns i någon av de andra nationella studier som görs faller i år helt ut från topplistan för privat sektor, medan ordet endast faller en placering på listan för offentlig sektor. Något tycks alltså ha blivit betydligt tydligare inom privat sektor, frågan är vad.

Inom privat sektor kommer tre nya ord in på topp-tiolistan över nuvarande värderingar; *vinst*, *engagemang* och *entreprenörskap*. Inom offentlig sektor är samma lista mer konstant, endast ett ord byts ut – *göra skillnad/något betydelsefullt* ersätter *engagemang*. En skillnad som vi dock vill uppmärksamma och glädjas åt då denna nya värdering är den enda som tydligt har med världen utanför organisationen att göra. För världen utanför organisationerna är även i år annars väldigt osynlig i både privat och offentlig sektor. Den försvunna kunden, som varit ett återkommande tema i alla de Sverigestudier som publicerats, är minst lika försvunnen i år som tidigare. I år återfinns det första ordet som tydligt har med kunden/brukaren att *göra kund/brukartillfredsställelse*, på plats 57 gällande nuvarande värderingar, och plats 55 gällande önskade värderingar och kunden är lika osynlig i både privat och offentlig sektor. I privat sektor är placeringarna 52 respektive 46 för nuläge respektive önskad framtid, och i offentlig sektor är placeringarna 53 respektive 52. Alla andra länder som gör nationella studier på organisationsnivå har med ordet *kundtillfredsställelse* på topp tio antingen för nuvarande eller önskade värderingar, i de flesta fall på båda listorna.

De värderingar som vi i Sverige önskar se på våra arbetsplatser är väldigt konstant från år till år, för sjätte året i rad toppar *anställdas hälsa* listan, och nio av tio ord är desamma som föregående

år. Den värdering som faller ut är *medarbetarengagemang*, och den som kommer in är *balans hem/arbete*. Övriga ord ligger relativt konstant gentemot listan från 2013 (Tabell 9). Även i år präglas alltså våra önskade arbetsplatser av en stark vilja att bli sedd, uppskattad och få arbeta tillsammans med andra.

Slutligen vill vi i år uppmärksamma en skärning som vi varje år misslyckas med att få ett statistiskt korrekt underlag för, och det är skärningen "född utomlands". I år har vi 74 respondenter i denna skärning, vilket är ungefär halva den storlek gruppen borde ha för att motsvara Sveriges befolkning. Men trots de statistiska bristerna vill vi i år dela med oss av budskapet som denna grupp skickar in, ett budskap om ett bristande innanförskap på våra arbetsplatser. Gruppen "född utomlands" är den grupp som är mest nöjd med värderingarna i de svenska samhället, men är samtidigt den grupp som är mest missnöjd med värderingarna på de svenska arbetsplatserna. Energiläckagenivån är i år 29 procent i denna grupp, och valda ord som skiljer denna skärning från gruppen "född i Sverige" är till exempel *intern konkurrens* och *osäkra anställningar* gällande nuläget på arbetsplatserna. Gruppen upplever även ett betydligt större inslag av *byråkrati* och *hierarki* än de respondenter som är födda i Sverige (Tabell 14). Vi tolkar detta som att det utanförskap som oftast beskrivs endast på samhällsnivå är ännu tydligare på våra arbetsplatser – det tycks spela roll var du är född för om du ska bli inkluderad eller exkluderad i det som händer på jobbet.

TABELL 10: VÄRDERINGSGAP - ANSTÄLLDAS HÄLSA FORTSATT I TOPP

VÄRDERING	NUVARANDE	ÖNSKAD	SKILLNAD
ANSTÄLLDAS HÄLSA	179	516	337
ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA	132	333	201
LÅNGSIKTIGHET	50	183	133
EKONOMISK STABILITET	167	299	132
BALANS HEM/ARBETE	170	300	130
ÖPPEN KOMMUNIKATION	93	215	122
HUMOR/ GLÄDJE	224	345	121
RESPEKT	80	182	102
MEDARBETARENGAGEMANG	141	242	101
LYHÖRDHET	62	160	98

TABELL 11: VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN UPPDELAT PÅ OFFENTLIG OCH PRIVAT SEKTOR

NUVARANDE VÄRDERINGAR		ÖNSKADE VÄRDERINGAR	
OFFENTLIG SEKTOR	PRIVAT SEKTOR	OFFENTLIG SEKTOR	PRIVAT SEKTOR
BYRÅKRATI (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	ANSTÄLLDAS HÄLSA	ANSTÄLLDAS HÄLSA
LAGARBETE	LAGARBETE	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA	HUMOR/ GLÄDJE
KOSTNADSJAKT (PB)	RESULTATINRIKTAT	HUMOR/ GLÄDJE	EKONOMISK STABILITET
KORTSIKTIGHET (PB)	HUMOR/ GLÄDJE	LAGARBETE	BALANS HEM/ARBETE
SAMARBETE	ANSVAR	BALANS HEM/ARBETE	LAGARBETE
FÖRVIRRING (PB)	KVALITET	ENGAGEMANG	ERKÄNNANDE AV ANSTÄLLDA
ANSVAR	EKONOMISK STABILITET	ANSVAR	ANSVAR
HIERARKI (PB)	VINST	GEMENSAMMA VÄRDERINGAR	ANPASSNINGSBARHET
GÖRA SKILLNAD/NÅGOT BETYD.	ENGAGEMANG	SAMARBETE	KVALITET
RESULTATINRIKTAT	ENTREPRENÖRSKAP	MEDARBETARENGAGEMANG	ENGAGEMANG

TABELLER - ORGANISATORISKA VÄRDERINGAR

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

- Organisatoriska värderingar 2009-2014
- Organisatoriska värderingar uppdelat på privat och offentlig sektor
- Organisatoriskt nuläge uppdelat på region
- Organisatoriskt nuläge uppdelat på åldersgrupper
- Organisatoriska värderingar uppdelat på född i Sverige/född utomlands

Anställdas hälsa är genomgående den mest efterfrågade värderingen bland anställda i Sverige (Tabell 9). Alla åldrar, både privat och offentlig sektor, samtliga regioner och oavsett nationell bakgrund har den värderingen på plats ett. Den har även de senaste sex åren varit den mest efterfrågade värderingen bland anställda och den som toppat listan över värderingsgap (Tabell 10), det vill säga den värderingen där skillnaden är som störst mellan nuvarande och önskad kultur på arbetsplatsen. 2012 var det 21 procent som ansåg att *anställdas hälsa* var en värdering som kännetecknade arbetsplatsen, 2013 var det 19 procent och i år har det sjunkit ytterligare till knappt 18 procent. Svenska arbetsplatser

har med andra ord trots tydliga önskemål från anställda inte lyckats förbättra situationen i det avseendet utan trenden går istället i motsatt riktning.

Offentlig sektor har fem av tio ord på topplistan som är potentiellt begränsande (PB) medan privat sektor endast har ett ord, *kostnadsjakt*. Både offentlig och privat sektor har minskat sitt energiläckage, från 29 procent till 28 procent inom offentlig verksamhet och från 24 procent till 22 procent inom privat verksamhet. *Kostnadsjakt*, *lagarbete*, *ansvar* och *resultatinriktat* arbete är gemensamma värderingar för nuvarande kultur men sedan är det en markant skillnad där den offentliga sektorn har fyra ytterligare potentiellt begränsande värderingar i *byråkrati*, *kortsiktighet*, *förvirring* och *hierarki* medan den privata sektorn visar en mer positiv bild med värderingar som *humor/glädje*, *kvalitet*, *ekonomisk stabilitet*, *vinst*, *engagemang* och *entreprenörskap* (Tabell 11). Ser man till de nuvarande värderingarna har offentlig verksamhet ett tydligt introvert fokus och därför är det glädjande och intressant att se att värderingen *göra skillnad/något betydelsefullt* tar sig in på topplistan i år, ett tydligt utåtriktat fokus som kanske skulle kunna vara ett annat sätt för den offentliga sektorn att uttrycka kundfokus?

TABELL 12: NUVARANDE VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN UPPDELAT PÅ REGION

STORSTOCKHOLM	STORGÖTEBORG	SÖDRA SVERIGE	ÖVRIGA SVERIGE
LAGARBETE	KOSTNADSJAKT (PB)	LAGARBETE	LAGARBETE
KOSTNADSJAKT (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)
RESULTATINRIKTAT	RESULTATINRIKTAT	ANSVAR	ANSVAR
ANSVAR	ANSVAR	FÖRVIRRING (PB)	RESULTATINRIKTAT
SAMARBETE	LÅNGA ARBETSTIDER (PB)	HIERARKI (PB)	HUMOR/ GLÄDJE
ENGAGEMANG	HIERARKI (PB)	HUMOR/ GLÄDJE	FÖRVIRRING (PB)
BALANS HEM/ARBETE	LAGARBETE	ENGAGEMANG	HIERARKI (PB)
HUMOR/ GLÄDJE	HUMOR/ GLÄDJE	ANPASSNINGSBARHET	SAMARBETE
GEMENSAM VISION	VINST	EKONOMISK STABILITET	ENGAGEMANG
HIERARKI (PB)	ENGAGEMANG	KORTSIKTIGHET (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)
	HÅLLER PÅ INFORMATION (PB)	SAMARBETE	OSÄKRA ANSTÄLLNINGAR (PB)
	MILJÖMEDVETENHET		
ENTROPI 20 %	ENTROPI 28 %	ENTROPI 24 %	ENTROPI 26 %

TABELL 13: NUVARANDE VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN UPPDELAT PÅ ÅLDERSGRUPP

UNDER 21	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
ANSVAR	ANSVAR	KOSTNADSJAKT (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	ANSVAR
LAGARBETE	HUMOR/ GLÄDJE	LAGARBETE	LAGARBETE	LAGARBETE	KOSTNADSJAKT (PB)
HUMOR/ GLÄDJE	LAGARBETE	HIERARKI (PB)	RESULTATINRIKTAT	HIERARKI (PB)	SAMARBETE
ENGAGEMANG	OSÄKRA ANSTÄLLN. (PB)	RESULTATINRIKTAT	KORTSIKTIGHET (PB)	FÖRVIRRING (PB)	LAGARBETE
JÄMLIKHET	EFFEKTIVITET	KORTSIKTIGHET (PB)	ENGAGEMANG	KORTSIKTIGHET (PB)	BALANS HEM/ARBETE
POSITIV ATTITYD	FÖRVIRRING (PB)	OSÄKRA ANSTÄLLN. (PB)	ANSVAR	RESULTATINRIKTAT	HUMOR/ GLÄDJE
SAMARBETE	HIERARKI (PB)	FÖRVIRRING (PB)	FÖRVIRRING (PB)	SAMARBETE	ERKÄNNANDE AV ANST.
TAR ANSVAR	ANPASSNINGSBARHET	BYRÅKRATI (PB)	HIERARKI (PB)	BYRÅKRATI (PB)	KVALITET
EFFEKTIVITET	ENGAGEMANG	ANSVAR	HUMOR/ GLÄDJE	ENGAGEMANG	ANSTÄLLDAS HÄLSA
ANPASSNINGSBARHET	SAMARBETE	ENGAGEMANG	ANSTÄLLDAS HÄLSA	OSÄKRA ANSTÄLLN. (PB)	EKONOMISK STABILITET
		VINST			ENGAGEMANG
					RESULTATINRIKTAT
ENTROPI 11 %	ENTROPI 21 %	ENTROPI 27 %	ENTROPI 27 %	ENTROPI 28 %	ENTROPI 17 %

I Sverigestudien förra året var skillnaderna mellan Sveriges regioner ganska liten. I år däremot är skillnaderna större. De flesta ord som används för att beskriva de nuvarande organisatoriska värderingarna är desamma i de olika regionerna men det finns tydliga skillnader och dessa blir tydligast vid jämförelse mellan Storstockholm och Storgöteborg. Storstockholm har tagit ett stort kliv mot en mer positiv syn på sin arbetsplats medan Storgöteborg tagit ett kliv i motsatt riktning. Förra året hade de båda regionerna ett energiläckage på 24 procent. I år har de båda tagit ett kliv på 4 procentenheter men åt varsitt håll, till 20 procent respektive 28 procent (Tabell 12). Tittar man på orden som skiljer dessa regioner åt på deras respektive topplista så anser Storstockholm att deras arbetsplatser kännetecknas av *samarbete*, *gemensam vision* och *balans hem/arbete*, medan Storgöteborg använder ord som *långa arbetstider*, *kortsiktighet* och *vinst* för att beskriva sina arbetsplatser. Samtliga regioner har fortsatt stort fokus på *kostnadsjakt* men Storstockholm tycks ha lyckats höja blicken och samtidigt skapa en högre grad av långsiktighet. Den värdering som toppar i samtliga regioner utom Storgöteborg är *lagarbete* där denna hamnar först på sjunde plats.

Precis som tidigare år är den allra yngsta gruppen, de mellan 18-21 år, mest positiva i sin beskrivning av arbetsplatsen med endast 11 procent energiläckage och ingen potentiellt begränsande värdering bland de tio mest valda, en bild som kan kännas märklig med tanke på att just denna grupp i högre grad än andra har mer osäkra och korta anställningar. Även om förvirringen i årets studie är lägre än förra året så börjar vi redan vid 21 års ålder känna av en förvirring på våra arbetsplatser som inte försvinner förrän efter vi är 61 år och alltså närmar oss slutet på vårt yrkesverksamma liv. Mellan dessa åldrar använder ungefär 25 procent av oss ordet *förvirring* för att beskriva vår arbetsplats (Tabell 13).

När man studerar energiläckaget på nationsnivå kan man konstatera att människor födda utanför Sverige verkar mer nöjda (36 procent entropi) än de födda i Sverige (43 procent entropi). Däremot är förhållandet det omvända när man studerar hur de två grupperna upplever organisationen de arbetar i. Där har utlandsfödda en högre entropinivå på 29 procent att jämföra med 24 pro-

cent för de födda i Sverige. Orsakerna till detta är säkert många och komplexa men i valda värderingar kan utläsas att svenskar födda utomlands upplever en högre grad av *osäkra anställningar*, *intern konkurrens* och *byråkrati*. Här behöver svenska organisationer vara uppmärksamma på diskriminering och bli bättre på att släppa in alla i gemenskapen på arbetsplatsen.

Intressant är också att gruppen Arbetar ej har ett energiläckage på 23 procent när de beskriver vilka värderingar som kännetecknade deras senaste arbetsplats, vilket är lägre än de flesta andra grupper som studerats i Sverigestudien. Inte så förvånande är att denna grupp har värderingar som *osäkra anställningar* och *kostnadsjakt* när de beskriver sin senaste arbetsplats men de fyra värderingar som toppar listan är *ansvar*, *lagarbete*, *engagemang* och *humor/glädje*. Det verkar alltså som att de som hamnat utanför arbetsmarknaden i första hand minns en känsla av ansvar och engagemang samt tillhörighet, lagarbete och glädje vilket visar på den roll arbetet spelar för vårt psykiska välmående.

TABELL 14: NUVARANDE VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN UPPDELAT PÅ FÖDD I RESPEKTIVE UTANFÖR SVERIGE, SAMT FÖR DE SOM EJ ARBETAR IDAG

FÖDDA I SVERIGE	FÖDDA UTANF. SVERIGE	ARBETAR EJ
LAGARBETE	KOSTNADSJAKT (PB)	ANSVAR
KOSTNADSJAKT (PB)	BYRÅKRATI (PB)	LAGARBETE
ANSVAR	RESULTATINRIKTAT	ENGAGEMANG
RESULTATINRIKTAT	HIERARKI (PB)	HUMOR/ GLÄDJE
HUMOR/ GLÄDJE	BALANS HEM/ARBETE	FÖRVIRRING (PB)
ENGAGEMANG	MÅLINRIKTAT	HIERARKI (PB)
HIERARKI (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)
SAMARBETE	HUMOR/ GLÄDJE	SAMARBETE
FÖRVIRRING (PB)	INTERN KONKURR. (PB)	OSÄKRA ANSTÄLLN. (PB)
KORTSIKTIGHET (PB)	EKONOMISK STABILITET	EFFEKTIVITET
	LAGARBETE	
	OSÄKRA ANSTÄLLN. (PB)	
ENTROPI 24 %	ENTROPI 29 %	ENTROPI 23 %

Jag skulle verkligen
vilja att vi säger mer
till anställdas hälsa
på min arbetsplats.

PÅ DEN ÖNSKADE ARBETSPLATSEN ÄR ANSTÄLLDAS HÄLSA DEN
VIKTIGASTE VÄRDERINGEN I SVERIGESTUDIEN 2014

TABELL 15:
NUVARANDE OCH ÖNSKADE VÄRDERINGAR PÅ NATIONSNIVÅ

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

VÄRDERINGAR PÅ NATIONSNIVÅ

De tio ord som väljs mest för att beskriva Sverige idag år 2014 är desamma som 2013. Skillnaderna ligger i att det totalt sett i studien väljs färre potentiellt begränsande ord i år än förra året, vilket gör att det så kallade energiläckaget i Sverige sjunker. Bland de önskade värderingarna i samhället är nio av tio ord desamma på topp tio. Det nya ordet som tagit plats är *fred*.

I årets resultat har energiläckaget i Sverige sjunkit med fyra procentenheter och hamnar i år på 43 procent. Det bör fortsatt betraktas som en hög nivå, men totala andelen potentiellt begränsande värdeord för att beskriva Sverige minskar. Listan för att beskriva nuvarande läge i Sverige toppas av ord som *arbetslöshet*, *byråkrati* och *yttrandefrihet*. Andelen som valt *arbetslöshet* för att beskriva Sverige har sjunkit från 60 procent till 51 procent. Detsamma gäller *byråkrati* som sjunkit från 46 procent till 41 procent och *osäkerhet om framtiden*, som sjunkit från 42 procent till 38 procent i år jämfört med förra året (Tabell 16).

Fred hamnar på en sjätteplats på årets lista över rådande värderingar i Sverige. Ord som *mänskliga rättigheter*, *jämlikhet* och *demokratiska processer* hamnar inte på topp tio, men vänder från en negativ trend till att stiga bland de ord som vi väljer för att beskriva Sverige i dag (Tabell 15).

Sammanfattningsvis kan sägas att resultatet för 2014 är ganska likt förra årets bild av Sverige, men att den totalt sett har blivit något ljusare. Svaren i Sverigestudien verkar speglas av den allmänna samhällsdebatten och intryck från media. I år har medierapporteringen under mars månad dominerats av händelseutvecklingen i Ukraina och kanske är det just därför vi ser att ord som *fred*, *yttrandefrihet* och *demokratiska processer* dyker upp för att beskriva Sverige både i nuvarande och i önskat läge. Ett annat intressant fenomen som kvarstår är fler respondenter väljer *arbetslöshet* för att beskriva Sverige som nation, jämfört med svaren i kommunstudien. Arbetslösheten bör vara ett lika

stort problem både på kommunal nivå som på riksnivå, men svaren i kommunstudien verkar spegla en egen erfarenhet medan svaren när det gäller vad som präglar samhället speglar en uppfattning. En uppfattning som troligtvis skapas via mediala budskap och övrig samhällsdebatt. Den rådande mediebildens har på så sätt sannolikt mycket stor betydelse för hur respondenterna svarar framförallt på frågor om vilka värderingar som råder på nationsnivå.

Vi ser flera regionala skillnader i Sverige, där Storstockholm står för den största förändringen sedan 2013. På ett år har entropinivån i Storstockholm sjunkit från 48 procent till 38 procent. Förändringen förklaras till största del av att ord som *arbetslöshet*, *kortsiktighet* och *osäkerhet om framtiden* har sjunkit till förmån för ord som exempelvis *mångfald*, som inte fanns med på förra årets topp-tiolista i Storstockholm. *Skyller på varandra* är också ett potentiellt begränsande ord som försvunnit från topp-tiolistan i Storstockholm (Tabell 18).

Liknande förflyttningar ser vi i region Södra Sverige, där ord som *arbetslöshet*, *byråkrati* och *osäkerhet om framtiden* har sjunkit markant sedan förra året. Ord som *yttrandefrihet* och *fred* ökar. Energiläckaget i region Södra Sverige sjunker, om än inte lika mycket som i Storstockholm, från 47 procent 2013 till 43 procent 2014. *Utbildningsmöjligheter* har försvunnit från topp-tiolistan medan ett begränsande ord som *våld och brott* har stigit på listan och hamnat på plats tio.

TABELL 16: NUVARANDE NATIONELLA VÄRDERINGAR 2009-2014

2009	2010	2011	2012	2013	2014
YTTRANDEFRIHET	YTTRANDEFRIHET	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)
FRED	BYRÅKRATI (PB)	BYRÅKRATI (PB)	BYRÅKRATI (PB)	BYRÅKRATI (PB)	BYRÅKRATI (PB)
BYRÅKRATI (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	YTTRANDEFRIHET	YTTRANDEFRIHET	OSÅK. OM FRAMT. (PB)	YTTRANDEFRIHET
ARBETSLÖSHET (PB)	FRED	OSÅK. OM FRAMT. (PB)	OSÅK. OM FRAMT. (PB)	YTTRANDEFRIHET	OSÅK. OM FRAMT. (PB)
MÄNSKL. RÄTTIGHETER	RESURSSLÖSERI (PB)	MATERIALISTISKT (PB)	MATERIALISTISKT (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)	MATERIALISTISKT (PB)
DEMOKR. PROCESSER	MILJÖMEDVETENHET	SKYLLER PÅ VAR. (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)	MATERIALISTISKT (PB)	FRED
MILJÖMEDVETENHET	DEMOKR. PROCESSER	RESURSSLÖSERI (PB)	SKYLLER PÅ VAR. (PB)	SKYLLER PÅ VAR. (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)
OSÅK. OM FRAMT. (PB)	SKYLLER PÅ VAR. (PB)	FRED	FRED	FRED	SKYLLER PÅ VAR. (PB)
RESURSSLÖSERI (PB)	MÄNSKL. RÄTTIGHETER	EKONOMISK STABILITET	VÅLD OCH BROTT (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)
BEVARA MILJÖN	OSÅK. OM FRAMT. (PB)	MILJÖMEDVETENHET	UTBILDNINGSMÖJLIGH.	UTBILDNINGSMÖJLIGH.	UTBILDNINGSMÖJLIGH.

Detsamma gäller Övriga Sverige, där ord som *arbetslöshet*, *byråkrati* och *osäkerhet om framtiden* sjunker. Också ord som *resursslöseri*, *våld och brott* och *kortsiktighet* sjunker i denna grupp, medan ord som framförallt *fred* stiger. Detta gör att entropin sjunker även i denna grupp, från 48 procent förra året till 44 procent 2014.

Om Storstockholm och resten av landet gör ett steg i positiv riktning ser vi motsatt utveckling i Storgöteborg. Även om ord som *arbetslöshet* sjunker och *fred* och *utbildningsmöjligheter* stiger också i Storgöteborg, så stiger entropinivån generellt med en procent från 46 procent 2013 till 47 procent 2014. Storgöteborg väljer alltså totalt fler potentiellt begränsande ord i år än förra året. De ord som förflyttar sig mest är *byråkrati* som stiger från att väljas av 38 procent till 44 procent och framförallt *resursslöseri*, som stiger från att väljas av 28 procent 2013 till 42 procent 2014. Göteborgsområdet svarar alltså mer pessimistiskt på vilka nuvarande kulturella värderingar som råder i Sverige som nation än de övriga regionerna.

TABELLER - ORGANISATORISKA VÄRDERINGAR

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

- Nationella värderingar 2009-2014.
- Värderingsgap mellan nuläge och önskad framtid.
- Nationella värderingar uppdelat på kön.
- Nationella värderingar uppdelat på född i Sverige/född utomlands.
- Nationellt nuläge uppdelat på region.

I samtliga tabeller markerar (PB) ett potentiellt begränsande värdeord.

Värderingsgap beskriver de värderingar som har störst skillnad mellan nuläge och önskat läge. Detta sätt att jämföra värderingarna synliggör vilka värderingar som fler vill se mer av. Det är precis samma tio värdeord som hamnar på listan över värderingsgap 2014 som förra året, även om några har bytt plats. *Välfungerande sjukvård*, *omsorg om de utsatta* och *bevarande av naturen* stiger på listan. Förra årets placering på listan över värderingsgap står inom parentes (Tabell 17).

TABELL 17: VÄRDERINGSGAP - NUVARANDE OCH ÖNSKAD KULTUR SAMHÄLLET

VÄRDERING	NUVARANDE	ÖNSKAD	SKILLNAD
ARBETSTILLFÄLLEN (1)	48	572	524
ANSV. FÖR KOMMANDE GEN. (2)	60	405	345
VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD (4)	90	349	259
EKONOMISK STABILITET (3)	221	472	251
OMSORG OM DE ÄLDRE (6)	47	265	218
LÅNGSIKTIGHET (5)	40	212	172
OMSORG OM DE UTSATTA (9)	29	198	169
BEVARANDE AV NATUREN (6)	122	288	166
ENGAGEMANG (8)	42	182	140
SOCIAL RÄTTVISA (10)	35	163	128

TABELL 18: NUVARANDE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET UPPDELAT PÅ REGION

STORSTOCKHOLM	STORGÖTEBORG	SÖDRA SVERIGE	ÖVRIGA SVERIGE
BYRÅKRATI (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)
MATERIALISTISKT (PB)	MATERIALISTISKT (PB)	BYRÅKRATI (PB)	BYRÅKRATI (PB)
YTTRANDEFRIHET	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	YTTRANDEFRIHET	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)
ARBETSLÖSHET (PB)	YTTRANDEFRIHET	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	YTTRANDEFRIHET
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	BYRÅKRATI (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)	FRED
MÅNGFALD	SKYLLER PÅ VARANDRA (PB)	MATERIALISTISKT (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)
RESURSSLÖSERI (PB)	FRED	FRED	MATERIALISTISKT (PB)
FRED	KORTSIKTIGHET (PB)	SKYLLER PÅ VARANDRA (PB)	SKYLLER PÅ VARANDRA (PB)
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	KORTSIKTIGHET (PB)	VÅLD OCH BROTT (PB)
KORTSIKTIGHET (PB)	EKONOMISK STABILITET	VÅLD OCH BROTT (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)
	RESURSSLÖSERI (PB)		
ENTROPI 38 %	ENTROPI 47 %	ENTROPI 43 %	ENTROPI 44 %

Listan av värderingar för önskat läge toppas för samtliga regioner av *arbetstillfällena*, med *ekonomisk stabilitet* på andra plats och *väl fungerande sjukvård* eller *ansvar för kommande generationer på tredje plats*. Sju av tio ord är desamma i alla regioner (tabell 19).

I Storgöteborg är ord som *fred*, *jämlikhet* och *mänskliga rättigheter* ord som dyker upp på tio-i-topp på önskade värderingar och som inte fanns med på tio i topp år 2013. I Södra Sverige har ord som *långsiktighet* och *engagemang* försvunnit från tio i topp på önskade prioriteringar till förmån för *yttrandefrihet* och *demokratiska processer*. I övriga Sverige har också *fred* och *mänskliga rättigheter* trätt in på tio-i-topplistan och slagit ut ord som *långsiktighet* och *jämlikhet*.

TABELL 19: ÖNSKADE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET UPPDELAT PÅ REGION

STORSTOCKHOLM	STORGÖTEBORG	SÖDRA SVERIGE	ÖVRIGA SVERIGE
ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN
EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET
ANSV. FÖR KOMMANDE GEN.	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	ANSV. FÖR KOMMANDE GEN.	ANSV. FÖR KOMMANDE GEN.
MILJÖMEDVETENHET	ANSV. FÖR KOMMANDE GEN.	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD
VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	FRED	OMSORG OM DE ÄLDRE
DEMOKRATISKA PROCESSER	FRED	BEVARANDE AV NATUREN	BEVARANDE AV NATUREN
BEVARANDE AV NATUREN	JÄMLIKHET	DEMOKRATISKA PROCESSER	FRED
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	BEVARANDE AV NATUREN	OMSORG OM DE ÄLDRE	MILJÖMEDVETENHET
JÄMLIKHET	YTTRANDEFRIHET	MILJÖMEDVETENHET	DEMOKRATISKA PROCESSER
LÅNGSIKTIGHET	DEMOKRATISKA PROCESSER	JÄMLIKHET	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER
	MILJÖMEDVETENHET	YTTRANDEFRIHET	

TABELL 20: NUVARANDE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET, UPPDELAT PÅ ÅLDERSKATEGORI

UNDER 21	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)
YTTRANDEFRIHET	BYRÅKRATI (PB)	BYRÅKRATI (PB)	BYRÅKRATI (PB)	YTTRANDEFRIHET	BYRÅKRATI (PB)
FRED	OSÅKER. OM FRAMT. (PB)	MATERIALISTISKT (PB)	OSÅKER. OM FRAMT. (PB)	BYRÅKRATI (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)
MÄNSKL. RÄTTIGHETER	SKYLLER PÅ VAR. (PB)	FRED	MATERIALISTISKT (PB)	OSÅKER. OM FRAMT. (PB)	YTTRANDEFRIHET
EKONOMISK STABILITET	MATERIALISTISKT (PB)	YTTRANDEFRIHET	RESURSSLÖSERI (PB)	MATERIALISTISKT (PB)	OSÅKER. OM FRAMT. (PB)
SKYLLER PÅ VAR. (PB)	YTTRANDEFRIHET	OSÅKER. OM FRAMT. (PB)	YTTRANDEFRIHET	RESURSSLÖSERI (PB)	MATERIALISTISKT (PB)
MILJÖMEDVETENHET	FRED	SKYLLER PÅ VAR. (PB)	VÅLD OCH BROTT (PB)	FRED	KORTSIKTIGHET (PB)
TRADITION (PB)	UTBILDNINGSMÖJLIGH.	KORTSIKTIGHET (PB)	SKYLLER PÅ VAR. (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	EKONOMISK STABILITET
JÄMLIKHET	RESURSSLÖSERI (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	UTBILDNINGSMÖJLIGH.	FRED
MATERIALISTISKT (PB)	VÅLD OCH BROTT (PB)	MÅNGFALD	FRED	SKYLLER PÅ VAR. (PB)	UTBILDNINGSMÖJLIGH.
MÅNGFALD					
OSÅKER. OM FRAMT. (PB)					
ENTROPI 31 %	ENTROPI 42 %	ENTROPI 42 %	ENTROPI 46 %	ENTROPI 44 %	ENTROPI 42 %

Precis som förra året väljer gruppen unga under 21 år i större utsträckning ord som *yttrandefrihet*, *fred*, *mänskliga rättigheter* och *ekonomisk stabilitet* för att beskriva samhället. Gruppen har väsentligt lägre energiläckage än övriga åldersgrupper. Vi ser samma mönster som tidigare, att när de unga kommer in i vuxen världen så ökar andelen potentiellt begränsande ord som *arbetslöshet*, *byråkrati* och *osäkerhet om framtiden* (Tabell 20).

Energiläckaget har sjunkit i alla åldersgrupper sedan förra året, allra mest i gruppen 51-60 år som förra året nådde en entropinivå på hela 52 procent. I år har den sjunkit till 44 procent.

Kvinnor och män svarar likartat i Sverigestudien. Åtta av de tio vanligaste orden för att beskriva Sverige är desamma mellan kvinnor och män. 45 procent av männen väljer *byråkrati* för att beskriva Sverige, mot 36 procent av kvinnorna. Över huvud taget

väljer män större andel potentiellt begränsande ord än kvinnor. Energiläckaget för män landar på 45 procent, mot 41 procent för kvinnorna. På topp tio bland kvinnorna dyker *utbildningsmöjligheter* och *mångfald* upp, medan *kortsiktighet* och *våld och brott* återfinns på topp tio bland männen (Tabell 21).

Bland de önskade värderingarna så är också åtta av tio ord identiska mellan kvinnor och män. Större andel kvinnor än män väljer *ansvar för kommande generationer* (46 procent kvinnor, 36 procent män), *väl fungerande sjukvård* (39 procent kvinnor, 31 procent män) och *bevarande av naturen* (35 procent kvinnor, 23 procent män). De ord som skiljer kvinnor och män bland önskade värderingar är *fred* och *långsiktighet* som finns med på männens topp-tiolista och *jämlikhet* och *mänskliga rättigheter*, som finns med på kvinnornas topp-tiolista, men inte på männens.

TABELL 21: NUVARANDE OCH ÖNSKADE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET, UPPDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN

NUVARANDE VÄRDERINGAR		ÖNSKADE VÄRDERINGAR	
KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN
YTTRANDEFRIHET	BYRÅKRATI (PB)	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET
OSÅKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	MATERIALISTISKT (PB)	ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.	ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.
BYRÅKRATI (PB)	OSÅKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD
FRED	RESURSSLÖSERI (PB)	BEVARANDE AV NATUREN	DEMOKRATISKA PROCESSER
MATERIALISTISKT (PB)	YTTRANDEFRIHET	MILJÖMEDVETENHET	FRED
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	FRED	JÄMLIKHET	OMSORG OM DE ÄLDRE
RESURSSLÖSERI (PB)	SKYLLER PÅ VARANDRA (PB)	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	MILJÖMEDVETENHET
MÅNGFALD	KORTSIKTIGHET (PB)	OMSORG OM DE ÄLDRE	LÅNGSIKTIGHET
SKYLLER PÅ VARANDRA (PB)	VÅLD OCH BROTT (PB)	DEMOKRATISKA PROCESSER	BEVARANDE AV NATUREN
ENTROPI 41 %	ENTROPI 45 %		

TABELL 22: NUVARANDE OCH ÖNSKADE VÄRDERINGAR I SAMHÄLLET UPPDELAT PÅ FÖDD I SVERIGE OCH EJ FÖDD I SVERIGE

NUVARANDE VÄRDERINGAR		ÖNSKADE VÄRDERINGAR					
FÖDD I SVERIGE	ANDEL (%) EJ FÖDD I SVERIGE	ANDEL (%) FÖDD I SVERIGE	ANDEL (%) EJ FÖDD I SVERIGE	ANDEL (%)			
ARBETSLÖSHET (PB)	52	BYRÅKRATI (PB)	49	ARBETSTILLFÄLLEN	58	ARBETSTILLFÄLLEN	49
BYRÅKRATI (PB)	40	FRED	43	EKONOMISK STABILITET	47	EKONOMISK STABILITET	49
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	38	ARBETSLÖSHET (PB)	41	ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.	41	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	43
YTTRANDEFRIHET	38	YTTRANDEFRIHET	37	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD	34	ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.	32
MATERIALISTISKT (PB)	36	RESURSSLÖSERI (PB)	32	BEVARANDE AV NATUREN	30	JÄMLIKHET	28
RESURSSLÖSERI (PB)	33	OSÄKERHET OM FRAMT. (PB)	30	MILJÖMEDVETENHET	28	DEMOKRATISKA PROCESSER	24
FRED	32	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	28	DEMOKRATISKA PROCESSER	28	FAMILJ	23
SKYLLER PÅ VARANDRA (PB)	30	EKONOMISK STABILITET	27	FRED	28	GLOBALT TÄNKANDE	23
KORTSIKTIGHET (PB)	29	MATERIALISTISKT (PB)	27	OMSORG OM DE ÄLDRE	27	OMSORG OM DE UTSATTA	23
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	27	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	27	MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	25	FRED	22
						HJÄLPSAMHET	22
						LÅNGSIKTIGHET	22

Åtta av tio värdeord på tio i topp är samma för gruppen född i Sverige och gruppen inte är född i Sverige. För gruppen född i Sverige toppas listan av *arbetslöshet*, *byråkrati* och *osäkerhet om framtiden*. För gruppen ej född i Sverige toppas listan av *byråkrati*, *fred* och *arbetslöshet*. Det är väsentligt större andel av gruppen född i Sverige som väljer *arbetslöshet* för att beskriva Sverige, 52 procent mot 41 procent av gruppen ej född i Sverige. Detsamma gäller *osäkerhet om framtiden* (38 procent i gruppen född i Sverige mot 30 procent i gruppen ej född i Sverige). Gruppen ej född i Sverige väljer hela 49 procent *byråkrati* för att beskriva Sverige, mot 40 procent i gruppen född i Sverige. Gruppen ej född i Sverige väljer också 43 procent ordet *fred* för att beskriva Sverige, vilket är högre än gruppen födda i Sverige, där 32 procent väljer ordet *fred*. Sammantaget så gör detta att gruppen ej födda i Sverige har en mindre andel potentiellt begränsande ord än gruppen född i Sverige, 36 procent mot 43 procent.

Energiläckaget, det vill säga andelen potentiellt begränsande ord har dessutom sjunkit drastiskt i gruppen ej född i Sverige, från 47 procent förra året till 36 procent i år. Energiläckaget har sjunkit också i gruppen födda i Sverige, från 47 procent förra året till 43 procent i år.

När det gäller önskade värderingar så skiljer sig grupperna åt. Sex av tio värdeord är desamma för gruppen född i Sverige respektive ej född i Sverige. Medan gruppen född i Sverige väljer ord som *bevarande av naturen*, *miljömedvetenhet*, *omsorg om de äldre* och *mänskliga rättigheter* så väljer gruppen ej född i Sverige *jämlikhet*, *familj*, *globalt tänkande* och *omsorg om de utsatta* (Tabell 22).

TABELL 23:
JÄMFÖRELSE AV NUVARANDE KOMMUNALA VÄRDERINGAR
MELLAN 2013-2014

2013	2014
KOSTNADSJAKT (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)
MILJÖMEDVETENHET	KOSTNADSJAKT (PB)
ARBETSLÖSHET (PB)	BYRÅKRATI (PB)
BYRÅKRATI (PB)	MILJÖMEDVETENHET
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	MÅNGFALD
RESURSSLÖSERI (PB)	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)
KORTSIKTIGHET (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)
MÅNGFALD	KORTSIKTIGHET (PB)
UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	FÖRVIRRING (PB)
EKONOMISK STABILITET	STOLTHET ÖVER ATT VERKA/ BO/ LEVA.*
ENTROPI 41 %	ENTROPI 41 %

* STOLTHET ÖVER ATT VERKA/ BO/ LEVA I KOMMUNEN/ STADSDELEN

VÄRDERINGAR PÅ KOMMUNNIVÅ

När Sverigestudien för andra året ställer frågan om vilka värderingar som anses präglade den kommun som respondenten bor i och vilka värderingar som respondenten vill att deras kommuner ska präglas av i framtiden kan vi notera vilka förflyttningar som skett under året, även om det är tidigt att tala om trender. Nytt för i år är att vi för första gången jämfört resultat på kommunfrågan mellan fyra regioner i Sverige.

Grunden till att vi sedan 2013 lagt till frågor med ett kommunalt perspektiv har delvis att göra med att vi under några år gäckats av den så kallade "nånannanismen" och hur/varför den uppstår. När England genomförde sin första nationella mätning 2012, ställde de en fråga ur ett "närsamhälle"-perspektiv och såg tydliga skillnader i både upplevd frustration och vilja till engagemang mellan det nationella och det mer lokala sammanhanget. Samtidigt genomförde Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, en kommunstudie med nio medverkande kommuner och den studien visade endast på mindre skillnader mellan kommun och samhälle. Sammantaget gav det idéer och motivation att utforska detta vidare.

Med två års erfarenhet av en kommunfråga inom ramen för Sverigestudien och med SKL's kommunstudie från 2012, tycker vi oss se samband mellan känslan av att kunna påverka och viljan till engagemang. Frågorna rör människor personligen (kommunen som serviceaktör) och lokalsamhället (kommunen som demokratiaktör). På den kommunala önskelistan framträder ord som *medborgarinflytande*, *demokratiska processer* och *långsiktighet*. Istället för *fred* och *jämlikhet* med nationen som perspektiv. 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 gene-

rellt som tydligare på nationell nivå än på kommunal nivå.

Arbetslöshet (36 procent) har passerat både *kostnadsjakt* (33 procent) och *miljömedvetenhet* (30 procent) som det ord som flest använder för att beskriva hur kommunen fungerar. *Arbetslöshet* väljs även i år av fler när de refererar till Sverige som helhet (50 procent) även om skillnaden minskat, tycks det fortfarande ses mer som ett nationellt än ett kommunalt problem. Fem av tio ord är desamma som för nationen, de är alla av potentiellt begränsande karaktär och det sticker ut att *kostnadsjakt*, som är näst mest valt med kommunperspektivet inte finns med bland de tio mest valda när det gäller vad som präglar det nationella perspektivet. Energiläckaget på kommunal nivå är oförändrat. Värt att notera är att tillräckligt många i år valt *stolthet över att verka/bo/leva i kommunen/stadsdelen* för att placera detta på listan bland de tio mest valda.

Regionernas val av värderingar för att beskriva kommunerna de bor i består till en del av liknande ord. Det gäller särskilt de så kallade potentiellt begränsande orden som då handlar om organisatorisk ineffektivitet som till exempel *resursslöseri*, *kostnadsjakt*, *byråkrati* och *kortsiktighet*. Några skillnader är värda att reflektera över. Storgöteborg är ensam om att ha de potentiellt begränsande uttrycken *makt* och *skyller på varandra* bland de mest frekvent valda, det är också bara där som *familj* och *utbildningsmöjligheter* väljs för att beskriva kommunen man bor i. Storstockholm är den enda regionen som beskrivs med *ekonomisk stabilitet* och *arbetstillfällen*.

TABELL 24: JÄMFÖRELSE MELLAN KOMMUNALA OCH NATIONELLA NUVARANDE OCH ÖNSKADE VÄRDERINGAR

NUVARANDE VÄRDERINGAR		ÖNSKADE VÄRDERINGAR	
KOMMUN	NATION	KOMMUN	NATION
ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN
KOSTNADSJAKT (PB)	BYRÅKRATI (PB)	EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET
BYRÅKRATI (PB)	YTTRANDEFRIHET	ANSVAR KOMMANDE GENERATIONER	ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.
MILJÖMEDVETENHET	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	MILJÖMEDVETENHET	VÄLFUNGERANDE SJUKVÅRD
MÅNGFALD	MATERIALISTISKT (PB)	DEMOKRATISKA PROCESSER	BEVARANDE AV NATUREN
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	FRED	LÅNGSIKTIGHET	MILJÖMEDVETENHET
RESURSSLÖSERI (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)	BEVARANDE AV NATUREN	DEMOKRATISKA PROCESSER
KORTSIKTIGHET (PB)	SKYLLER PÅ VARANDRA (PB)	PÅLITLIG SAMHÄLLSSERVICE	FRED
FÖRVIRRING (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	MEDBORGARINFLYTANDE (INVÅNARE)	OMSORG OM DE ÄLDRE
STOLTHET ÖVER ATT VERKA/ BO/.*	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	ENGAGEMANG	JÄMLIKHET
ENTROPI 41 %	ENTROPI 43 %	ENTROPI 3 %	ENTROPI 3 %

* STOLTHET ÖVER ATT VERKA/ BO/ LEVA I KOMMUNEN/ STADSDELEN

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.
- Kommunala värderingar uppdelat på region .

I samtliga tabeller markerar (PB) ett potentiellt begränsande värdeord.

Flera av de potentiellt begränsande 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 *kortsiktighet* är gemensamma värderingar. Energiläckaget på kommunal nivå är något lägre än på nationell nivå. Kostnadsjakt upplevs som en kommunal fråga (Tabell 24).

Även i det önskade läget är likheterna många mellan kommunalt och nationellt perspektiv. De tre ord som placerar sig i topp är identiska på kommunal och nationell nivå och sex av tio ord är gemensamma. När respondenterna ska beskriva vilka värderingar de vill ska präglas kommunen vill hela 52 procent att deras kommun ska präglas av *ekonomisk stabilitet* medan en betydligt mindre andel upplever det i dagsläget. Andelen som upplever *ekonomisk stabilitet* har dessutom minskat i år (20 procent jämfört med 26 procent förra året). Fler än förra året upplever att kommunen de bor i präglas av *förvirring* (26 procent jämfört med 20 procent 2013). *Arbetsstillfällena* återfinns på plats ett för önskat läge för både kommun och samhälle. De ord som skiljer sig från de nationella värderingarna är *pålitlig samhällsservice, medborgarinflytande, engagemang* och *långsiktighet*. Energiläckaget är något lägre, 41 procent, samma nivå som förra året, gentemot 43 procent på nationell nivå där det sjunkit från 47 procent under året som gått.

Bilden från förra året bekräftas och är också tydlig när man ser till vilka värderingar som utgör störst värderingshopp. *Arbetsstillfällena, ansvar förkommande generationer* och *ekonomisk stabilitet* toppar listan och känns igen från de högst rankade värderingarna. Men bland de största gapen finns också andra värderingar. Dessa är *effektivitet, anpassningsbarhet* och *lyhördhet* och bekräftar bilden av att man på kommunal nivå vill vara delaktig i frågor som rör mig personligen (service) och lokalsamhället (demokrati) (Tabell 25).

TABELL 25: VÄRDERINGSGAP KOMMUNAL NIVÅ

VÄRDERING	NUVARANDE	ÖNSKAD	SKILLNAD
ARBETSTILLFÄLLEN	155	635	480
ANSVAR FÖR KOMMANDE GEN.	71	402	331
EKONOMISK STABILITET	207	537	330
LÅNGSIKTIGHET	83	305	222
EFFEKTIVITET	43	203	160
DEMOKRATISKA PROCESSER	153	308	155
MEDBORGARINFLYTANDE (INV.)	119	268	149
ANPASSNINGSBARHET	60	204	144
LYHÖRDHET	22	155	133
PÅLITLIG SAMHÄLLSSERVICE	138	269	131

TABELL 26: JÄMFÖRELSE NUVARANDE VÄRDERINGAR MELLAN 2014, 2013 SAMT MED SKL'S KOMMUNSTUDIE 2012

KOMMUN 2014 (1025)	KOMMUN 2013 (987)	KOMMUN 2012 (4859)
ARBETSLÖSHET (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	OSÄKER. OM FRAM. (PB)
KOSTNADSJAKT (PB)	MILJÖMEDVETENHET	ARBETSLÖSHET (PB)
BYRÅKRATI (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	BYRÅKRATI (PB)
MILJÖMEDVETENHET	BYRÅKRATI (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)
MÅNGFALD	OSÄKER. OM FRAM. (PB)	MILJÖMEDVETENHET
OSÄKER. OM FRAM. (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)
RESURSSLÖSERI (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)
KORTSIKTIGHET (PB)	MÅNGFALD	CENTRALSTYRNING (PB)
FÖRVIRRING (PB)	UTBILDNINGSMÖJLIGH.	TRADITION (PB)
STOLTHET ÖVER ATT BO/.*	EKONOMISK STABILITET	BEVARANDE AV NATUR.
ENTROPI 41 %	ENTROPI 41 %	ENTROPI 43 %

* STOLTHET ÖVER ATT VERKA/ BO/ LEVA I KOMMUNEN/ STADSDELEN

Våren 2012 genomförde nio svenska kommuner tillsammans med SKL en omfattande undersökning av vilka värderingar som präglar kommunen utifrån perspektiven medborgare, medarbetare och förtroendevalda. I ovanstående tabell görs en jämförelse mellan resultatet från medborgarperspektivet från de nio kommunerna och kommunperspektivet i årets och 2013 års Sverigestudie. Man bör vara medveten om att i SKL:s studie från 2012 använde sig kommunerna av flera olika metoder för att rekrytera respondenter till medborgarperspektivet. Trots detta kan vi konstatera att likheterna är många. Sju av tio värderingar är lika mellan 2012 och 2013. I jämförelsen mellan 2013 och 2014 återkommer åtta av tio värderingar (Tabell 26).

I det önskade läget är det samma värderingar, *arbetstillfällena*, *ansvar för kommande generationer* och *ekonomisk stabilitet*, som toppar listorna från alla tre åren. 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. Hela nio av tio värderingar är samma mellan 2013 och 2014.

TABELL 28: KOMMUNALA NUVARANDE VÄRDERINGAR UPPDELAT PÅ REGION

STORSTOCKHOLM	STORGÖTEBORG	SÖDRA SVERIGE	ÖVRIGA SVERIGE
MÅNGFALD	BYRÅKRATI (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)	ARBETSLÖSHET (PB)
KOSTNADSJAKT (PB)	FÖRVIRRING (PB)	MILJÖMEDVETENHET	KOSTNADSJAKT (PB)
BYRÅKRATI (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	BYRÅKRATI (PB)
ARBETSLÖSHET (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)	KOSTNADSJAKT (PB)	MILJÖMEDVETENHET
KORTSIKTIGHET (PB)	FAMILJ	MÅNGFALD	OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)
RESURSSLÖSERI (PB)	MILJÖMEDVETENHET	STOLTHET ÖVER ATT VERKA/ BO/.*	TRADITION (PB)
OSÄKERHET OM FRAMTIDEN (PB)	SKYLLER PÅ VARANDRA (PB)	BYRÅKRATI (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)
ARBETSTILLFÄLLEN	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	RESURSSLÖSERI (PB)	RESURSSLÖSERI (PB)
FÖRVIRRING (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	BEVARANDE AV NATUREN	BEVARANDE AV NATUREN
EKONOMISK STABILITET	MAKT (PB)	KORTSIKTIGHET (PB)	FÖRVIRRING (PB)
			MÅNGFALD
ENTROPI 42 %	ENTROPI 45 %	ENTROPI 40 %	ENTROPI 41 %

TABELL 27: JÄMFÖRELSE ÖNSKADE VÄRDERINGAR MELLAN 2014, 2013 SAMT MED SKL'S KOMMUNSTUDIE 2012

KOMMUN 2014 (1025)	KOMMUN 2013 (987)	KOMMUN 2012 (4859)
ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN	ARBETSTILLFÄLLEN
EKONOMISK STABILITET	EKONOMISK STABILITET	ANSV. KOMMANDE GEN.
ANSV. KOMMANDE GEN.	ANSV. KOMMANDE GEN.	EKONOMISK STABILITET
MILJÖMEDVETENHET	DEMOKRATISKA PROCE.	BEVARANDE AV NATUR.
DEMOKRATISKA PROCE.	MILJÖMEDVETENHET	MILJÖMEDVETENHET
LÅNGSIKTIGHET	BEVARANDE AV NATUR.	PÅLITLIG SAMHÄLLSSER.
BEVARANDE AV NATUR.	LÅNGSIKTIGHET	HÅLLBAR UTVECKLING
PÅLITLIG SAMHÄLLSSER.	PÅLITLIG SAMHÄLLSSER	FAMILJ
MEDBORGARINFLYT.	MEDBORGARINFLYT.	MEDBORGARINFLYT.
ENGAGEMANG	UTBILDNINGSMÖJLIGHETER	LÅNGSIKTIGHET

Respondenterna i de olika regionerna väljer till stor del liknande ord för att beskriva vilka värderingar som präglar kulturen i kommunen de bor. Det gäller särskilt de potentiellt begränsande orden som då handlar om organisatorisk ineffektivitet som till exempel *resursslöseri*, *kostnadsjakt*, *byråkrati* och *kortsiktighet*.

Det framträder dock en skillnad beträffande Storgöteborg som har högst entropi (45 procent) och är den enda regionen där de potentiellt begränsande uttrycken som *makt* och *skyller på varandra* är bland de mest frekvent valda. Det är också bara här som *familj* och *utbildningsmöjligheter* väljs för att beskriva kommunen man bor i. Storstockholm är den enda regionen som beskrivs med *ekonomisk stabilitet* och *arbetstillfällena*. Uppdelat per region tycks det vara mer fokus i övriga respektive södra Sverige på *arbetslöshet* där det är det mest valda ordet, medan respondenterna i storstadsregionerna Storstockholm och Storgöteborg tycks ha fokus på flera andra saker innan de väljer ordet *arbetslöshet* som något som präglar deras kommun (Tabell 28).

* STOLTHET ÖVER ATT VERKA/ BO/ LEVA I KOMMUNEN/ STADSDELEN

Jag skulle vilja att
samhället präglas mer
av ansvar för kommande
generationer.

Min kommun har stort
fokus på miljömedvetenhet.

BEGREPPET KULTURELL ENTROPI – VÄRT ATT PRATA OM

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 beskriver ett potentiellt 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 att få ordning och reda.

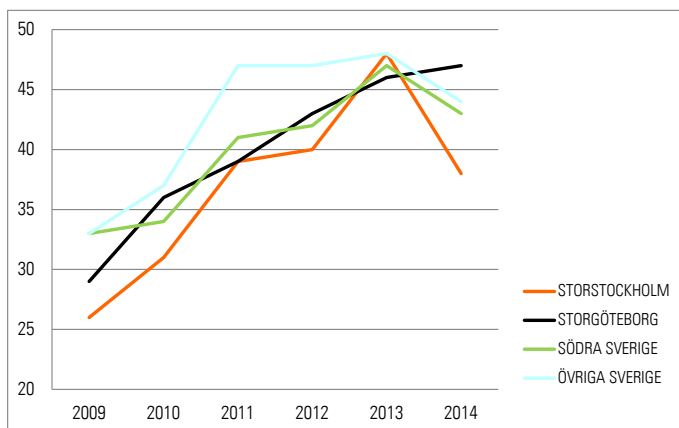
Sverigestudien visar på grad av "energiläckage" på våra arbetsplatser och i samhället som bygger på det totala antalet valda värderingarna som kan vara av begränsande karaktär (detta är också ett uttryck för vår rädsla av icke tillgodosedda basbehov). Det ord som används för att beskriva energiläckage är entropi, vilket är grad av oordning i ett system, vilket i ett organisationsperspektiv kan uttryckas som ickeproduktiv energi eller förlust. För mycket entropi i ett system gör att det till slut kollapsar. I en organisation är en hälsosam entropinivå under 10 procent, och organisationen kollapsar om det är mer än 50 procent enligt många års globala studier. Utifrån ett affärsmässigt perspektiv har energiläckagekostnader stor påverkan. Barrett Values Centre menar att om ett potentiellt begränsade värdeord kommer upp på tio-i-topplistan i en CTT-mätning motsvarar det en energiläckagekostnad på hela 5 procent av omsättningen. Exempelvis, om

det finns fyra potentiellt begränsande värdeord på topp 10-listan över rådande kultur skulle det kunna översättas till en dold kostnad på ca 20 procent av organisationens omsättning. I år är det genomsnittliga energiläckaget på svenska arbetsplatser 25 procent.

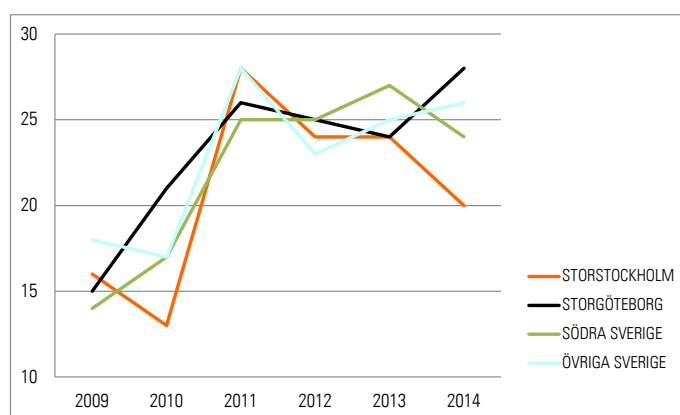
På nationsnivå vet vi inte lika säkert, men länder som Island och Lettland hade över 55 procent energiläckage när deras system kollapsade i mitten på 2000-talet. I en internationell jämförelse tillhör Sverige tillsammans med Danmark, Finland, Schweiz och Kanada de länder som har lägre uppmätt energiläckage. De länder som har högt energiläckage är Venezuela, Argentina, Brasilien, USA, Storbritannien, Island och Lettland. Det totala energiläckaget i Sverige i det nationella perspektivet har ökat de fem första åren från 31 till 47 procent, men sjunker i år till 43 procent. De ord vi valt för att beskriva Sveriges befintliga tillstånd är *arbetsslöshet*, *byråkrati*, *osäkerhet om framtiden*, *materialistiskt*, *resursslöseri*, *kortsiktighet* och *våld och brott*.

När vi delar upp Sverige i fyra regioner (Storstockholm, Storgöteborg, Södra Sverige och Övriga Sverige) så framkommer följande två intressanta bilder:

FIGUR 4: UTVECKLING AV ENTROPI 2009-2014 - NATIONELLA PERSPEKTIVET



FIGUR 5: UTVECKLING AV ENTROPI 2009-2014 - ORGANISATIONSPERSPEKTIVET



Energiläckaget har generellt sett varit lägst i Storstockholm och högst i Övriga Sverige under alla år. Det som sticker ut i år är att Storgöteborg fortsätter att öka då övriga regioner sjunker (Figur 4). Detta kan vara värt att tala om...

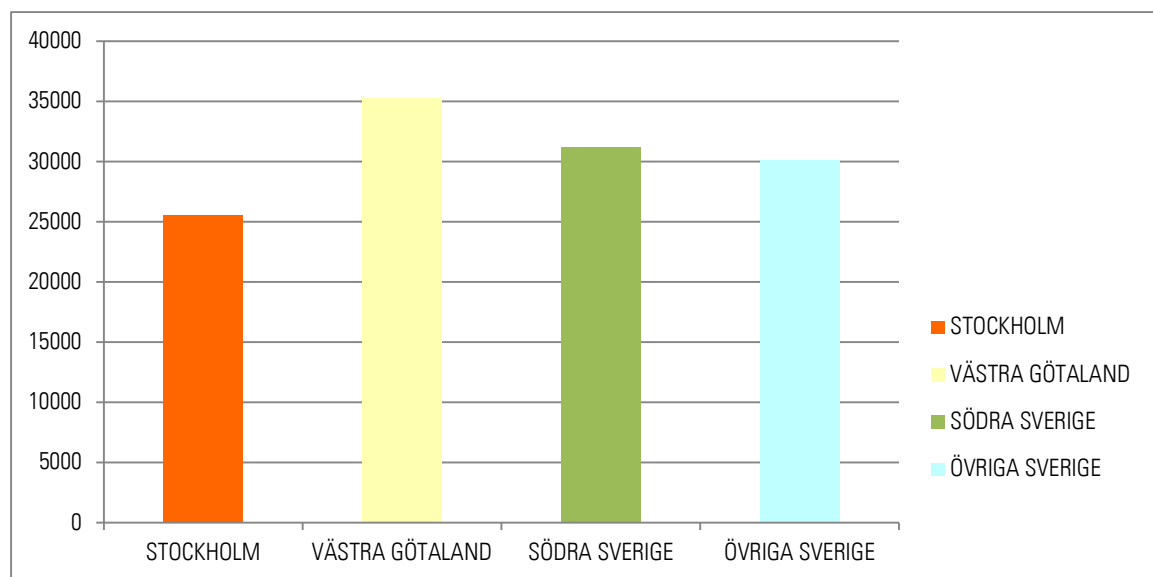
Denna bild förstärks när vi jämför med bilden av entropi på våra arbetsplatser. Här syns tydligt spåren efter lågkonjunkturen 2009-2010. Den kulturella effekten av lågkonjunkturen tycks dock ligga en tid efter. Ledares beteenden för att trygga verksamhetens överlevnad förstärks och syns först i åren efter och kan förklaras med att vi är fler som väljer ord som *kostnadsjakt*, *hierarki*, *förvirring*, *kortsiktighet* och *osäkra anställningar* när vi beskriver våra arbetsplatser. När läget stabiliseras igen ser vi fler som väljer ord som *lagarbete*, *ansvar*, *resultatinriktat*, *humor/glädje*, *engagemang* och *samarbete* (Figur 5). Detta kan vara värt att tala om...

I en undersökning gjord av Svenskt Näringsliv 2014 över företagsklimatet inom Sveriges kommuner, så rankas Göteborg allt lägre bland företagarna själva. De sju kommuner som toppar tio-i-topplistan i denna undersökning är Solna, Sollentuna, Upplands Väsby, Trosa, Vellinge, Nacka och Danderyd. De flesta tillhörande Storstockholm. Det kan vara värt att titta närmare på vilka värderingar som skiljer de olika regionerna åt i Sverige-studien för att öka medvetenheten och ta bättre beslut. Detta kan vara värt att tala om...

Vi ser också andra samband med utvecklingen av entropin ur ett regionperspektiv. Under alla år som Sverige-studien genomförts så har *anställdas hälsa* varit den mest valda önskade värderingen då vi svarar på frågan vilka värderingar som krävs för att vi skall bli en mer högpresterande organisation. Vi vet inte med säkerhet vad *anställdas hälsa* betyder. För detta krävs en öppen dialog. Men ifall vi tror att den har mer med vår psykologiska hälsa att göra så blir jämförelsen nedan mycket intressant, både ur ett organisatoriskt och nationalekonomiskt perspektiv, men framförallt ur ett mänskligt perspektiv.

E-hälsomyndigheten jobbar för att skapa tillgänglig och säker information för hälsa, vård och omsorg. Statistik från e-hälsomyndigheten visar att för femte året i rad är det invånarna i Västra Götaland som får mest antidepressiva mediciner utskrivna i hela landet (Figur 5). Den del av Sverige som där det skrivs ut minst antidepressiva medel är Stockholm. Det finns ett klart samband mellan psykisk ohälsa och grad av entropi (energiläckage) i en organisation. Ropet efter mer fokus på anställdas hälsa bör därför tas på allvar. Detta kan vara värt att prata om....

FIGUR 6: ANTIDEPRESSIVA MEDICINER 2013 (DYGNSDOSER PER TUSEN INVÅNARE) KÄLLA: E-HÄLSOMYNDIGHETEN



VARFÖR GÖRS STUDIEN? OCH HUR ANVÄNDER JAG RESULTATET?

I år är det sjätte året i rad som vi frågar de som bor i Sverige om deras syn på värderingar. Sverige är det enda landet i världen som har denna unika möjlighet att följa sina medborgares utveckling av värderingar så frekvent och under så många år. Och allt är fritt tillgängligt för vem som helst att använda och prata om. Resultaten ger oss många nya frågor. Frågor som det är värt att prata om. 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.

Sverigestudien genomförs för att öka medvetenheten om våra värderingar. Vi vill göra det med helt fritt och tillgängligt material, så att vi alla som vill skapa ett bättre, mer hållbart och uthålligt Sverige kan vara med och skapa den förflyttning som vi behöver göra för att uppnå det. Detta sker genom öppna medskapande samtal. När du ser trender eller samband som kan vara intressanta, gå då in i Sverigestudien och leta upp vilka värderingar som speglar dem och börja prata om vad de värderingarna kan betyda och vilken påverkan de kan ha på vårt fokus, motivation, beslut och tänkta handlingar/beteenden. Vi ser sedan att samtalen kommer att ske hemma vid köksbordet, i fika- eller konferensrummet. Se Sverigestudien bara som en utgångspunkt för analysen och samtalet. Vi försöker inte komma med någon förklaring, utan snarare visa på vad som kan vara värt att prata om.

Två frågor som vi som står bakom Sverigestudien ofta får är varför vi gör detta, och om man kan lita på resultatet. Vi tror att dessa frågor är viktiga för att skapa legitimitet både till vårt arbete, och till dig som vill föra vidare resultatet på din arbetsplats eller på andra arenor.

“VARFÖR MÄTA VÅRA VÄRDERINGAR?”

Värderingar är en reflektion av våra mänskliga behov och övertygelser och ligger till grund för våra viktigaste beslut och handlingar. Våra värderingar speglar vad som för tillfället motiverar oss och vilket energifokus vi har för att tillgodose våra bas- och tillväxtbehov. Våra basbehov kallade Abraham Maslow även för ”bristbehov”, vilket kort innebär att om vi inte känner att vi kan tillgodose våra basbehov så kommer vi fokusera extra på dem för att känna lycka och lugn. Våra värderingar ger oss dessutom en bild av var vi befinner oss i vår psykologiska utveckling som följer oss genom hela livet, både som individer och kollektiv.

Genom att mäta våra värderingar, gruppera dem och ställa dem i relation till modeller som speglar våra olika typer av behov, motivationsfaktorer, psykologiska utvecklingssteg, och så vidare, kan vi läsa ut och se mycket mer än den enskilda betydelsen av varje värderingsord. Värderingarna ger oss en bild av vår kultur och hur vi vill att den skall utvecklas. Genom att fråga oss om våra värderingar kan vi se vår medvetna och omedvetna verklighet. Vi kan få en bild av det som annars är osynligt. Dessutom kan vi analys-

era och prata om vilka ord som valts mest, om och hur det kan vara begränsande för oss (rädslodrivna värdeord), vad vi önskar mer utav, och så vidare. I slutändan är det samtalet och dialogen som ger oss insikt och förståelse, och därmed förutsättning för förflyttning.

“KAN JAG LITA/TRO PÅ RESULTATET?”

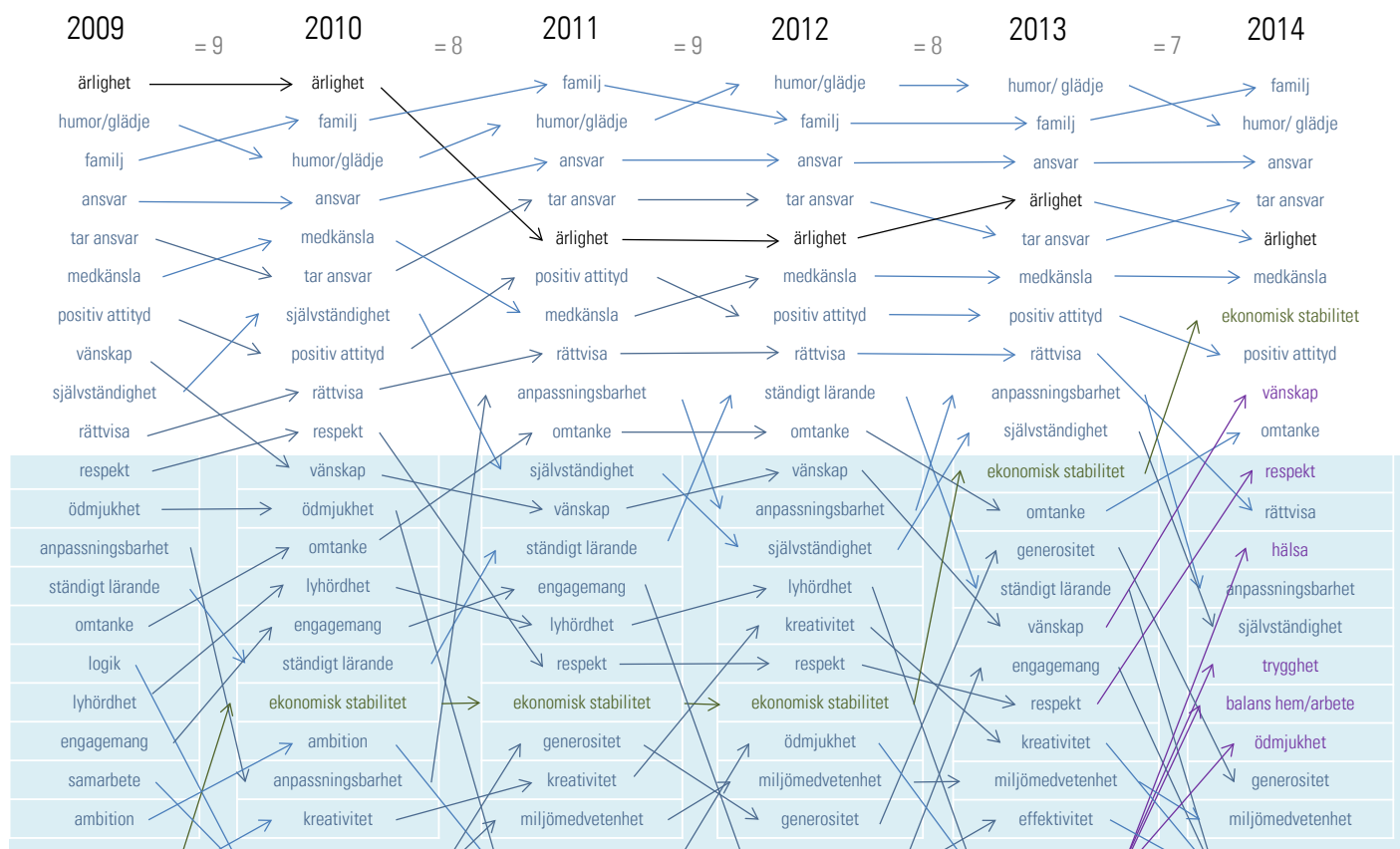
Under alla sex åren har vi varit noga med att fråga ett nytt statistiskt representativt urval av personer som bor i Sverige. När vi jämför trenddiagrammen för personliga värderingar, befintliga- och önskade organisatoriska värderingar, samt nationella befintliga- och önskade värderingar, så framkommer att de personliga och önskade värderingarna är mycket konsekventa från år till år, vilket tyder det på hög grad av reliabilitet (tillförlitlighet hos en mätning). Trenderna för hur vi uppfattar de befintliga värderingarna på våra arbetsplatser och för nationen, visar dock på variationer som kan relateras till händelser på arbetsmarknaden och i samhället. Vilket tyder på validitet (att testet mäter det som det är avsett att mäta). Med vetskapen om att resultatet både påvisar reliabilitet och validitet, så känns det meningsfullt att vi pratar om synliga avvikelser och förändringar, för att bli mer medvetna om vad som händer och vad som kan ligga bakom dessa förflyttningar. Ett exempel är förflyttningen av ordet *ärlighet*, som från början valdes av 50 procent, men på senare år bara valts av 30 procent. För att förstå detta måste vi prata om det och använda vår gemensamma kompetens och erfarenhet. Vi visar här ett trenddiagram gällande personliga värderingar (Figur 7), trenddiagram för övriga perspektiv hittar du på www.sverigestudien.se.

ATT ANVÄNDA RESULTATET – TRE ÖVERGRIPANDE SYFTEN MED STUDIEN

1. Som ett underlag 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 för att tillsammans förstå och skapa förståelse för ordens innebörd.

FIGUR 7: TRENDER PERSONLIGA VÄRDERINGAR 2009-2014

Negativ Trend
 Positiv Trend
 Neutral Trend
 Begränsande
 "Bubblare" i år



ATT ANVÄNDA RESULTATET – FYRA OLIKA NIVÅER AV DIALOG

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.

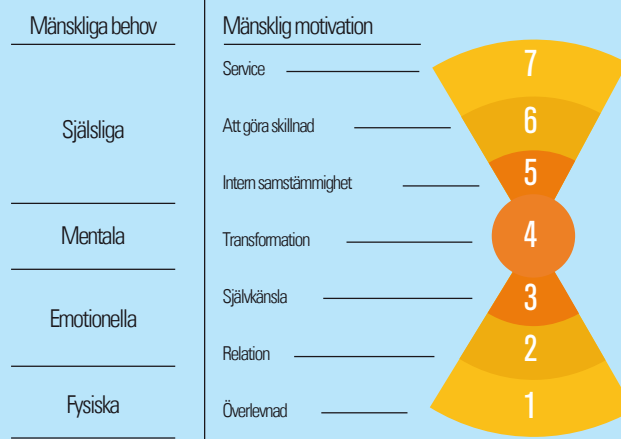
2. Arbetsplatsdialogen - Nästa nivå av dialog är i den grupp vi tillhör till vardags. Det kan vara vår arbetsplats, skolan, föreningar eller andra grupper där vi presterar tillsammans och här är det idag vanligast att vi för dialog. På denna nivå blir det tydligast hur dialogen underlättar och förbättrar möjligheterna att nå våra mål. Det är i denna dimension vi sett de största och snabbaste förflyttningarna i Sverigestudien under de senaste åren. Skapas utrymme för samtal och dialog på min arbetsplats, så har jag möj-

lighet 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.

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 med mera. 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 resultattabeller finns bland annat 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.

FIGUR 7: SJU NIVÅER AV MEDVETANDE



VERKTYGET CTT – SJU NIVÅER AV MEDVETENHET

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 (Figur 8). 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 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 bland annat *tillit*, *förtroende*, *integritet*, *ärlighet*, *samarbete* och *rättvisa*. De positiva följd effekterna 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*, *coachning* 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 till exempel *förlåtelse*, *ödmjukhet* och *medkänsla*. Externa värdeord kan vara *mänskliga rättigheter*, *socialt ansvarstagande*, *filantropi*, *rättvisa*, *fred* samt *ansvar för kommande generationer*.



PRE ERA

skandia :

VOLVO

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