

Tio år av
SVERIGESTUDIEN





Förord

Med stolthet ser jag tillbaka på tio år av Sverigestudien. Tidsserien är unik bland alla de länder som gör liknande mätningar, och den gör det möjligt för oss att identifiera och jämföra mönster och trender. Trender i hur synen på vårt land, våra kommuner, organisationer och på oss själva förändras över tid. Liksom insikter kring det som inte tycks förändras över åren. Vi har kunnat se hur åldrande påverkar våra värderingar, hur samhällsfenomen förändrar vår bild av och förväntningar på vår omvärld, och hur lika våra drömmar är oavsett bakgrund.

Värderingar gör oss till de vi är, och de ligger till grund för våra val. Jag hoppas att du finner vår studie spännande och att du låter dina värderingar ta plats.

Sara Farnebo
VD, Preera

Innehålls- förteckning

Det här är Sverigestudien	4
Vad har hänt de senaste tio åren?	6
Vilka har vi pratat med i vår trendspaning?	8
Vilka glasögon har vi på oss?	10
Trendkarta: Personliga värderingar	12
Trendkarta: Organisationsvärderingar	14
Den nödvändiga digitaliseringen påverkar vår hälsa	16
Generationer krockar på jobbet	17
Både regler och självständighet, tack	18
Mer makt till medarbetare	19
Trendkarta: Kommunvärderingar	20
Trendkarta: Nationsvärderingar	22
Ett tydligt syfte visar vägen	24
Utan en trygg grund går det inte att höja blicken	25
Demokratin blir otydligare	26
Kollektivism kontra individualism	27
Vilka står bakom studien?	28

Det här är Sverigestudien

Sverigestudien är en undersökning som kartlägger vilka värderingar, beteenden och egenskaper som präglar svenska invånare, deras arbetsplatser och samhället i stort. Målet med studien är att uppmuntra till dialog kring ämnen som fördomar, beslutsfattande och medias påverkan på hur vi tänker och agerar.

Undersökningen genomförs på initiativ av Preera tillsammans med tre andra organisationer som vill bidra till en ökad förståelse för samhällets utmaningar och möjligheter genom att göra våra värderingar synliga. Vår vision är ett inkluderande och långsiktigt hållbart Sverige.

Sverigestudien har genomförts årligen sedan 2009. Från och med 2019 övergår vi till att mäta vartannat år då vi ser att det är trenderna snarare än årsögonblicken som är det mest intressanta. År 2019 fyller Sverigestudien tio år och därför har vi valt att låta några utvalda experter reflektera kring tioårstrenderna.

Sverigestudien 2020

År 2020 är det dags för en ny mätning. Då är ambitionen att utforska skillnader i värderingar hos människor som bor i städer respektive på landsbygden. Upplever vi Sverige olika beroende på var vi bor, och ser vi olika på oss själva och på våra arbetsplatser? Genom ökad medvetenhet om dessa frågor vill vi skapa dialog om hur vi alla kan bidra till ett jämlikt och jämställt Sverige, oavsett var vi befinner oss.

2 000 personer, som motsvarar ett Sverige i miniatyr, svarar på frågor ställda utifrån fyra perspektiv:

Sig själv som person

- ▶ Beskriv vem du är genom att välja tio* för dig viktiga värderingar/egenskaper/beteenden

Sin arbetsplats

- ▶ Välj ut tio* av följande värderingar/egenskaper/beteenden som bäst beskriver den organisation du arbetar i idag
- ▶ Välj ut tio* av följande värderingar/egenskaper/beteenden som du anser krävs för att din organisation skall kunna fungera som bäst och prestera optimalt

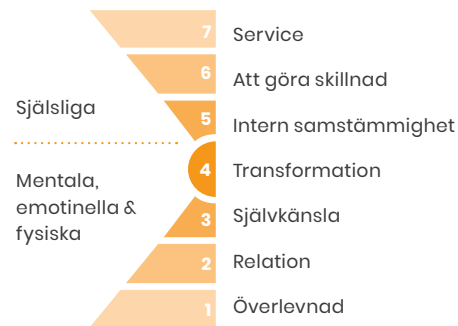
Sin kommun

- ▶ Välj ut tio* av följande värderingar/egenskaper/beteenden som bäst beskriver den kommun du bor i idag
- ▶ Välj ut tio* av följande värderingar/egenskaper/beteenden som du anser krävs för att din kommun skall kunna fungera som bäst och prestera optimalt

Det svenska samhället

- ▶ Välj ut tio* av följande värderingar/egenskaper/beteenden som bäst beskriver det Sverige du lever i idag
- ▶ Välj ut tio* av följande värderingar/egenskaper/beteenden som du anser vara centrala för att Sverige ska kunna fungera som bäst

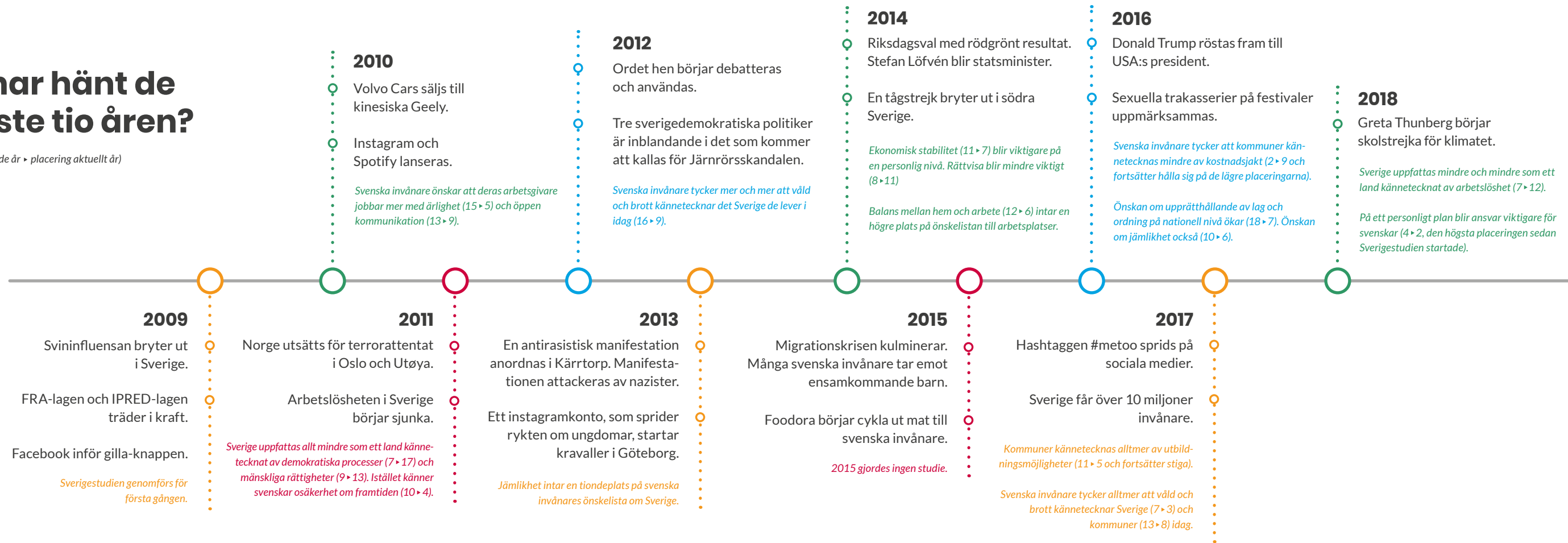
* Ur en ordlista om ca 100 ord.



Svaren analyseras med hjälp av metoden CTT (Cultural Transformation Tool) framtagen av Barrett Values Centre. Med CTT kan orden som respondenterna väljer kopplas samman med specifika nivåer i modellen ovan (modellen baseras på Maslow, Pink och Barretts arbete med behovspyramider). Genom att se vilka ord och vilka nivåer som får många eller få "träffar" kan vi se indikationer på områden som behöver utforskas genom dialog och analys.

Vad har hänt de senaste tio åren?

(placering föregående år ▶ placering aktuellt år)



Vilka har vi pratat med i vår trendspaning?



Anders Parment

46 år, Bromma

När det gäller att förstå vår samtid, olika generationer och hur organisationer kan utveckla sin konkurrensförmåga är det Anders Parment du ska lyssna på. Han forskar om Employer branding och hur generationer relaterar till varumärken, konsumtion och arbetsmarknad vid Företagsekonomiska institutionen på Stockholms universitet.



Erik Lagersten

52 år, Stockholm

Som kommunikationsdirektör på Västra Götalandsregionen har Erik Lagersten ett ambitiöst mål – att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Med bakgrund från Försvarsmakten har Erik också lång erfarenhet av både offentliga organisationer som arbetsgivare och meningsfullhet som drivkraft.



Johan Åkesson

54 år, Göteborg

Vid sidan av forskningen om ekonomistyrning och styrsystem är Johan Åkesson en uppskattad föreläsare och seminarieledare inom sina fält. En av hans teser är att styrsystem riskerar att skapa osäkerhet hos mellanchefer istället för att reducera den, och därmed motverka sitt syfte. Forskar gör han på Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, där han även undervisar. På halvtid är han managementkonsult på Preera och har lång erfarenhet av organisationsfrågor i både privat och offentlig sektor.



Jonna Bornemark

46 år, Huddinge

Med tankar om mätbarhetens gränser och omdömetts möjligheter har Jonna Bornemark tagit plats i det filosofiska rummet. Och hon medverkar regelbundet i SR:s program med samma namn. Med hjälp av filosofin får hon syn på samhällets karaktärsdrag. Jonna är docent och lektor i filosofi vid Södertörns högskola.



Julia Vikman

35 år, Jönköping

Att krossa fördomarna om offentlig sektor – det är Julia Vikmans mission. Julia är chefsutvecklare på Gislaveds kommun, en kommun med småföretagaranda. Julia har också skapat kommunens ledarskapsakademi som både utvecklar framtidens ledare och tar vara på erfarna ledares kompetens. Tillit och förtroende är en röd tråd i hennes ledarskap.



Svante Randler

39 år, Vaxholm

Som föreläsare har Svante Randler vid tre tillfällen fått maxbetyget 5.0 av Sveriges största chefsnätverk som publik. Med en bakgrund som Business People Advisor, författare till boken Drömarbetsgivaren och podcastledare för Chefssnack har Svante en hel del tankar om engagerat ledarskap, framtidens medarbetare och strategisk kompetensförsörjning. Och om hur man blir förstahandsvalet som ledare eller arbetsgivare.

Vilka glasögon har vi på oss?

Insikten om vikten av att lyssna på människor och medarbetare, och att utgå från det mänskliga perspektivet vid beslutsfattande, har ökat de senaste åren. Därför har vi valt att titta på resultatet från tio år av Sverige-studien utifrån två av de fenomen som har fått allt större utrymme – både i våra organisationer och i vårt samhälle i stort – under samma tid.

Tillitsbaserad ledning och styrning

De senaste åren har intresset för tillit som ett sätt att leda och styra organisationer ökat. Enkelt förklarat innebär det att flytta beslutsfattandet från topp till front, alltså närmare det som besluten handlar om. Att ge medarbetare förtroende att ta beslut och skapa verksamhetsnära lösningar. Ledningen och styrningen baseras alltså mer på tillit och kultur, mindre på administration och detaljer.

Tillitsbaserad ledning och styrning är ett sätt att ta vara på medarbetares kompetens, kunskap och engagemang. Ett sätt att ge dem större handlingsutrymme och frihet. Målet är att skapa bättre lösningar med ökat fokus på invånaren. Tanken är också att tillitsbaserad ledning och styrning ska skapa en bättre arbetsmiljö.

Det är främst offentlig sektor som arbetat med tillitsbaserad ledning och styrning. Styrningsformen kommer ifrån en av statens offentliga utredningar och samordnas under Tillitsreformen.

Employer Branding

I en tid med stark konkurrens om kompetens blir det allt viktigare för organisationer att attrahera potentiella medarbetare, men också att aktivt arbeta för att utveckla och behålla de medarbetare de redan har. Employer branding handlar om just det – att bli attraktivare som arbetsgivare. Det är en fråga om verksamhetsutveckling lika mycket som om att utveckla ett attraktivt erbjudande och marknadsföra sig som arbetsgivare. Förmåner, lön och karriärmöjligheter är exempel på fördelar som kan locka människor. Att arbeta för ett högre syfte, meningsfullhet och göra skillnad är också en attraktionskraft.

Fördelarna med att synliggöra och tydliggöra sig som arbetsgivare är många. Med ett tydligt employer brand ökar chansen för en lyckad rekrytering. Ju fler som söker, desto bättre urval. De som söker vet vad de kan förvänta sig. Nöjda medarbetare stannar längre, och lyfter i sin tur arbetsgivarvarumärket genom att vara starka och trovärdiga ambassadörer.

Employer branding har funnits som begrepp sedan 90-talet, men klättrade längre upp i organisationers medvetande när det blev tydligt att det är kandidatens arbetsmarknad och att kompetensförsörjning är en av de största organisatoriska utmaningarna. När arbetslösheten sjunker – vilket den gjort sedan 2010 – blir behovet av ett attraktivt arbetsgivarvarumärke större.

Vad har de gemensamt?

Både employer branding och tillitsbaserad ledning och styrning handlar om att lyfta medarbetaren som viktig tillgång. Medarbetaren är den viktigaste resursen och därför är det viktigt att de trivs och är engagerade på jobbet. När värderingar om självförverkligande och meningsfullhet blir allt viktigare kan tillitsbaserad ledning och styrning öka engagemanget. Då blir medarbetarna också ett verktyg för att sticka ut i förhållande till konkurrenter, eftersom engagerade och nöjda medarbetare pratar gott om sin arbetsplats.



Så läser du trendkartorna

Vad du ser här är tio-i-topp-listor över vad svenska invånare tycker är viktigt, och hur det har förändrats mellan 2009 och 2018.*
Använd pilarna för att följa specifika värderingars förändring – om de hoppat ner, hoppat upp eller stannat kvar på samma plats.

Personliga värderingar



*2015 gjorde vi ingen mätning.

Vad är det vi ser?

Här kan du se hur svenska invånare har beskrivit vilka de är genom att välja tio för dem viktiga värderingar, egenskaper eller beteenden. Det går tydligt att se hur svensken länge har varit en person som värderar sin *familj*, tar *ansvar* och uppskattar *humor/glädje* och *ärlighet*. Den bilden är stabil över tid.

En av förändringarna är att *ekonomisk stabilitet* blir allt viktigare. I inget annat land där studien genomförts kommer detta upp som en personlig värdering. Samhällets hälsotrend syns även i Sverigestudien – 2016 kom *hälsa* för första gången upp på en tiondeplats, där den även är 2018. *Balans mellan hem och arbete* intog en sjätteplats 2017. Samtidigt har *rättvisa* blivit mindre viktigt för svenskarna. 2013 åkte det ur sin plats på tio-i-topplistan.

Vad ser du?

Nuvarande organisationsvärderingar



Önskade organisationsvärderingar



Vad är det vi ser?

Något annat som svenska invånare fått beskriva är den organisation de jobbar i idag, och vad de tycker krävs för att organisationen ska fungera som bäst. *Lagarbete* har hela tiden legat på topplaceringar, varvat med *kostnadsjakt*. Svenska invånare tycker att deras arbetsplatser mer och mer kännetecknas av *engagemang*, som stadigt gått uppåt sen 2012. Det går också att se att svenskarna upplever förvirring på jobbet mellan 2011 och 2016.

Anställdas hälsa har alla år varit i topp på svenska invånarnas önskelista till sina arbetsgivare. Det är viktigt att trivas, ha kul och känna sig uppskattad på jobbet, med *lagarbete*, *humor/glädje*, och *erkännande av anställda* som tagit över toppositioner från *ärlighet*, *ansvar* och *anpassningsbarhet*. Över tid önskar sig svenska invånare mer *balans mellan hem och arbete*, och mindre *ansvar*.

Vad ser du?

Den nödvändiga digitaliseringen påverkar vår hälsa

Skiftet mellan att leva för att arbeta och att arbeta för att leva gör att privatlivet får större plats, men samtidigt minskar avståndet mellan jobb och hem i takt med att världen blir mer digital. Med digitaliseringen kom bland annat löften om effektivare processer, bättre mätbarhet och automatisering av vissa arbetsuppgifter. Allt ska mätas och effektiviseras. Samtidigt går sjuktalet upp, arbetsrelaterad stress tas upp i de stora tidningarna och Sverigestudien visar en stadig önskan efter mer fokus på medarbetarens hälsa.



Digitaliseringen, vad kan automatiseras eller ställas om. Alla tycker att det man själv gör är viktigt och då är det svårt att prata om att det går att digitalisera.

Julia Vikman



Det ekonomiska fokuset på bekostnad av de anställdas hälsa. Det syns tydligt. När man väljer anställdas hälsa så måste det vara kopplingen till stress och psykisk hälsa man menar.

Jonna Bornemark



Vi är sex gånger mer sjukskrivna idag än vi var 2013. Så jag kan inte påstå att bolagen och vi människor är på det här med flexibilitet tillräckligt mycket. Då skulle det inte se ut som det gör.

Svante Randler

Vad innebär det?

Digitaliseringen av arbetsmarknaden och arbetslivet är nödvändig för att kunna möta morgondagens behov. Men det som skulle leda till färre saker att göra har snarare lett till att vi vill göra fler saker på samma tid – både på jobbet och hemma. Det finns varken tid eller rum att andas. Vem ansvarar egentligen för hälsan, personen eller organisationen? Och vad händer med hälsan om den egna rollen, som en själv ser som viktig, blir automatiserad? Vem tar ansvar för den digitala arbetsmiljön framöver?

Generationer krockar på jobbet

Tio år av Sverigestudien visar ett skifte i vad svensken önskar från sin arbetsplats – *önskan om balans mellan hem och arbete* stiger samtidigt som *önskan om ansvar* sjunker. Under samma period har en ny generation kommit in på arbetsmarknaden. I intervjuerna går det att se en trend att yngre generationer undviker att jobba helg med hänvisning till att de måste vila och värnar sin fritid, medan upplevelsen är att en äldre generation skulle prioritera att jobbet blev klart framför fritid.

Den nya generationen är mer individorienterad. De är uppvuxna med värderingar som präglas av ett 'utgå från dig själv'-tänkande – en tillitsbaserad värld präglas snarare av det omvända behovet. Den bygger på att det finns en ömsesidig lojalitet mellan medarbetare och organisation.

Johan Åkesson



Vi har så olika uppfattningar att det är svårt att veta var man ska börja. Det är många olika värderingar i generationsfrågor. Min upplevelse är att det går mot mer individanpassade lösningar.

Julia Vikman



Unga människor idag har mekanismer för att skydda sig mot att bli överbelastade. Det kan äldre uppfatta som att man inte anstränger sig det lilla extra. Det blir en värderingskrock.

Anders Parment

Den kunskap vi hade igår är inte alltid detsamma som det vi behöver kunna imorgon. Vi måste matcha vem som ska kunna göra rätt saker imorgon och vem som vill göra detta.

Svante Randler



Vad innebär det?

De olika generationerna har olika förväntningar på arbetslivet och arbetsplatsen. De värderar också olika kompetenser och egenskaper olika högt. Detta kan leda till krockar och missförstånd mellan generationerna. Samtidigt har kompetensbehoven förändrats och digitala kunskaper, som de yngre generationerna växt upp med och de äldre måste lära sig, blivit allt högre värderade. Hur påverkar det tilliten inom en organisation?

Både regler och självständighet, tack

Vissa vill ha regler, andra vill bestämma själva. Vissa vill utföra, andra vill utveckla. Med tillitsbaserad ledning och styrning har de som vill bestämma själva och utveckla fått mer utrymme. Prognoser tippas att jobb där du mest blir tillsagd vad du ska göra kommer försvinna. I Sverigestudien lägger sig *ansvar* och *tar ansvar* högt när svenska invånare beskriver sig själva, men faller tillsammans med *anpassningsbarhet* när det gäller vad de önskar från sina arbetsplatser.



Ansvar förväntas vara tydligt och reglerat. Och reglering är inte okomplicerat. Handlingsfriheten upplevs ofta krympa om man tydligt ska kunna utvärdera någons ansvar.

Johan Åkesson



Vi säger till människor 'jag ger dig förtroende' men samtidigt säger vi att det inte får bli fel och ger dem 2–3 nya rapporter som ska kontrollera detta.

Svante Randlert

Vi vill idag lösa alla våra problem genom att skriva policyer och riktlinjer, men problemet är att verkligheten alltid är rikare än vad som får plats i sådana.

Jonna Bornemark



Nästa diskussion blir hur vi som arbetsgivare ska göra för att få med de personerna som går till jobbet för att bara få en lön. Hur får vi med dem att vilja bidra.

Julia Vikman

Vad innebär det?

Den tillitsbaserade ledningen och styrningen lägger ansvar på fler personer, men alla vill inte ha ansvar på arbetsplatsen. Det kommer fortfarande finnas personer som vill bli tillsagda vad de ska göra, även om jobben försvinner. Dessutom kan det på arbetsplatser finnas osynliga regler som skapar en rädsla att göra fel, även om medarbetaren uppmanats att fatta egna beslut. Eller okunskap om hur saker ska hanteras, eftersom det inte finns något regelverk. Hur långt kan man ta bort regelverk i jakt på tillitsbaserad ledning och styrning? Går det att reglera självständighet? Hur kan arbetsgivare skapa en vilja att bidra?

Mer makt till medarbetare

Med sociala medier får människor en ny plattform att berätta om sina arbetsgivare, vilket gör det svårare för arbetsgivare att styra bilden av sig själva. Vad svenskarna önskar från sina arbetsgivare handlar relativt mycket om det egna välbefinnandet – med *anställdas hälsa, anpassningsbarhet, humor/glädje, engagemang och erkännande av anställda* på tio-i-topp alla år – med nytt sällskap av *balans mellan hem och arbete*. Den tillitsbaserade ledningen och styrningen ger medarbetaren större inflytande. Medarbetaren har alltså fått mer makt över bilden av arbetsgivaren och det finns en stark rörelse för att öka medarbetares makt att påverka beslut i organisationer. En makt som tidigare helt fanns hos chefer.

Vi pratar om tillit men det är inte det många upplever i praktiken. Det riskerar att i förlängningen leda till en motsättning som gör att man kanske inte vill vara anställd i organisationen.

Johan Åkesson



Balansen mellan medarbetarens behov och arbetsgivarens behov har förskjutits en del över tid. För länge sen dikterade arbetsgivaren villkoren, sen blev employer branding viktigare, sen kom tendenser till medarbetarcurling.

Anders Parment



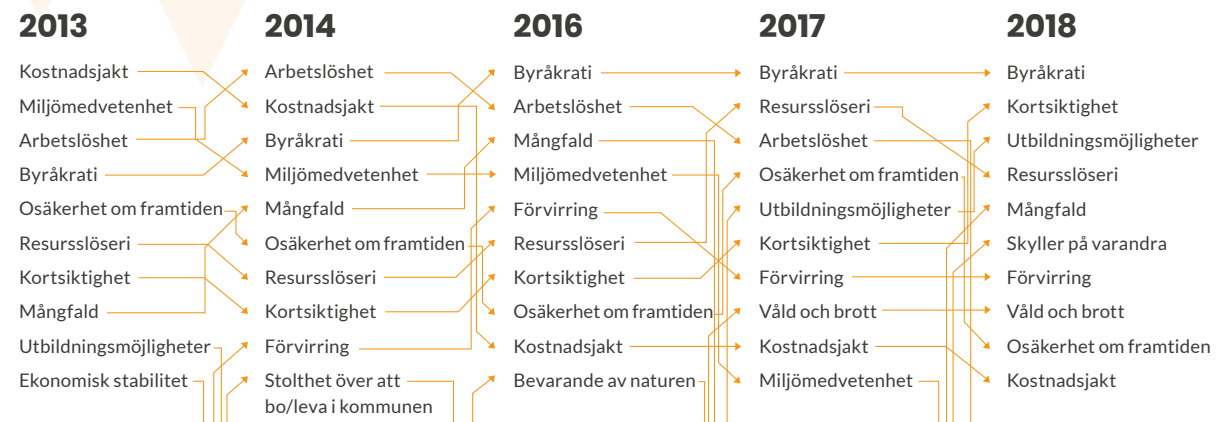
Den enskilda medarbetaren har ansvar att delta i verksamhetsutvecklingen och sin egen utveckling. Det är inte chefens ansvar att fixa allt. Tillitsbaserad styrning kräver att även medarbetaren får befogenheter och ansvar.

Julia Vikman

Vad innebär det?

Medarbetarens makt och inflytande har olika sidor. En sida är arbetsgivarvarumärket. På många webbplatser svämmar jobbhos-oss-sidor över av medarbetarberättelser. Kommer employer branding framöver att bli employee branding? En annan sida är utvecklingen, både för verksamheten och för medarbetaren. Mycket fokus ligger på vad som är bra för medarbetaren, mindre på vad som är bra för organisationen. Hur mycket rättigheter kan en medarbetare ha, och hur många skyldigheter? Den tredje sidan handlar om medarbetarinflytande i verksamheten. Vad händer om en medarbetare inte upplever den handlingsfrihet hen blev lovad?

Nuvarande kommunvärderingar



Önskade kommunvärderingar



Vad är det vi ser?

Sedan 2013 har Sverigestudien tagit upp frågan om hur svenska invånare ser på sina kommuner, idag och i en önskad framtid. *Kostnadsjakt*, som första åren präglade kommunerna, har 2018 åkt ner till en tiondeplats. *Kortsiktighet* och *utbildningsmöjligheter* har gjort en omvänd resa – från platser längre ner till en andra- respektive tredjeplats. *Våld och brott* har sedan 2017 tagit sig upp på tio-i-topp. *Miljömedvetenhet* har åkt ur tio-i-topplistan år 2018, från att ha placerat sig på andraplatsen 2013.

Från kommunen önskar sig svenska invånare samma saker över tid – *arbetstillfällen*, *ekonomisk stabilitet* och *ansvar för kommande generationer*. De flesta värderingarna på tio-i-topplistan handlar om någon form av grundtrygghet som medborgare och långsiktighet för framtiden. Att notera är dock att *demokratiska processer* över tid flyttats ner fyra steg mellan 2013 och 2018. *Pålitlig samhällsservice* har gjort motsvarande resa uppåt.

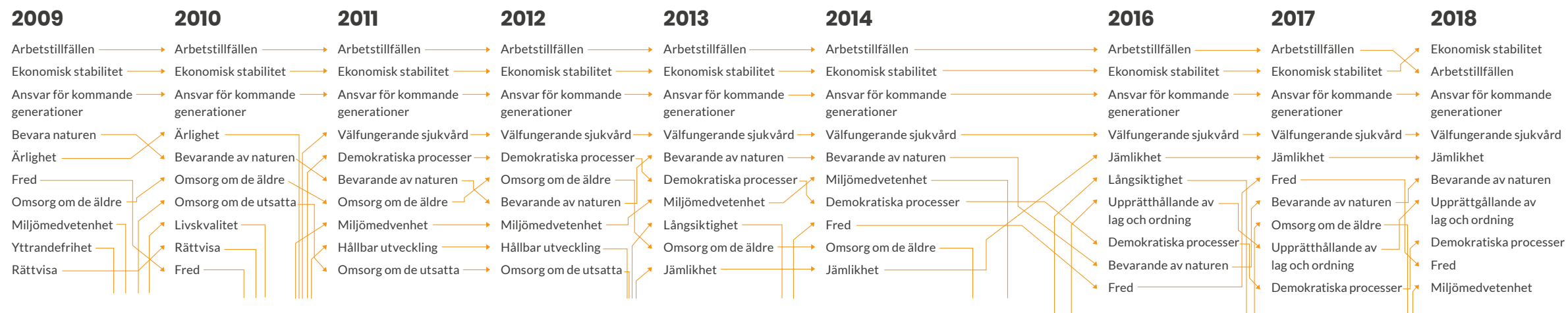
Vad ser du?



Nuvarande nationsvärderingar



Önskade nationsvärderingar



Vad är det vi ser?

På frågan om hur svenska invånare ser på Sverige idag är svaret inte så positivt – det är dock en internationell trend att välja alltmer negativa ord för att beskriva sina hemländer. Detta kan bero på osäkerhet när förändringstakten ökar och det växande, ofiltrerade informationsflödet. Begränsande ord som *byråkrati*, *osäkerhet om framtiden*, *våld och brott*, *skyller på varandra*, *resursslöseri*, *materialistiskt* och *kortsiktighet* har tagit sig till toppen. Demokratiska värden som *yttrandefrihet*, *fred*, *mänskliga rättigheter* och *demokratiska processer* åker längre ner. *Yttrandefrihet* och *fred* är kvar på tio-i-topp år 2018.

Svenskarna önskar ett fokus på medborgarens trygghet och samhällets ansvar. Det som ses som allra viktigast är stabilt över tid. *Jämlikhet* har tagit sig upp till en femteplats. *Upprätthållande av lag och ordning* har sedan 2016 tagit sig upp på tio-i-topp. Det går också att se ett visst fokus på hållbarhet, med värderingar som *ansvar för kommande generationer*, *bevarande av naturen* och *miljömedvetenhet* – men de placerar sig lägre 2018 än vad de gjorde 2009.

Vad ser du?

Ett tydligt syfte visar vägen

När svenska invånare svarar på vad de önskar i samhället och från kommunen ligger värderingar med ett tydligt syfte i toppen, såsom *ansvar för kommande generationer, jämlikhet* och *bevarande av naturen*. På arbetsplatser idag klättrar engagemang stadigt uppåt i nuvarande värderingar, men kvarstår samtidigt på önskelistan. Individer sätter *ansvar, ärlighet* och *medkänsla* som viktiga personliga egenskaper. Men det är egenskaper som kan ha svårt att komma till sin rätt när man upplever att samhälle och kommuner präglas av *byråkrati, osäkerhet om framtiden* och *kortsiktighet*.



Engagemangsnivån är inte tillräcklig idag. Det beror på hur vi strukturerar oss, vi ger inte tillräckligt med förutsättningar för engagemang idag. *Svante Randler*



Samhället blir mer värderingsstyrkt och polariserat, då går det inte att förhålla sig till världen som om den är designad av en mekaniker. Man måste ha ett förhållningssätt som är engagerat, entusiastiskt och att man faktiskt säger vad man tycker om de saker man gör.

Erik Lagersten



Vi behöver ta vara på det höga engagemanget och se till att medarbetarna känner att de får vara med och påverka.

Julia Vikman

Vad innebär det?

Arbetsgivare behöver ta framtiden på allvar och stå för ett medvetet och etiskt ledarskap. Det blir allt viktigare att berätta varför det man gör är bra än bara hur man ska göra det. Dels för att skapa förståelse och acceptans för beslut hos invånare, dels för att skapa engagemang hos medarbetare. Men hur fungerar det när individer, genom tillitsbaserad ledning och styrning, ska fatta beslut som ska synkroniseras med alla andras? Vad ställer det för krav på gemensamma värderingar och kultur? Hur skapas förutsättningar för engagemang på samhällsnivå?

Utan en trygg grund går det inte att höja blicken

I Sverigestudien hamnar värden om kontinuitet högt på önskelistan om samhället – *ekonomisk stabilitet*, *arbetstillfällena* och *välfungerande sjukvård* har lagt sig högt. Detsamma gäller för kommunen, med *pålitlig samhällsservice* som tillägg. Det är värden som handlar om en grundtrygghet. Finns ingen trygghet blir i regel allt fokus på att skapa en stabil bas. Och utan bas blir det ofta svårt att se det större sammanhanget eller utvecklingsmöjligheter.



Det är ett rop på hjälp. Innan vi saktar ner och skapar trygghet kan vi inte fokusera och engagera oss i andra frågor.

Jonna Bornemark



Rädsla och ängslighet åter upp oss. Det börjar uppifrån, vi blir rädda för att göra fel, bolag liksom människor. Du borde jobba mer för att ge människor förtroende och utveckling.

Svante Randlert



Vi lever i ett samhälle där det finns en stark tro att bara vi skapar en ny regel eller gör en plan så är allt löst. Men tillit bygger på att vi verkligen funderar över hur vi faktiskt förhåller oss och om vi faktiskt litar på våra medmänniskor.

Johan Åkesson

Vad innebär det?

Svenska invånare har de senaste åren blivit mer och mer ängsliga. Och oro föder oro. På samhällsnivå är man osäker om framtiden. Hos arbetsgivaren är man rädd att göra fel. På ett personligt plan värderar man ekonomisk stabilitet högt. Man letar efter trygghet, samtidigt som man lever i ett av världens säkraste länder. Varifrån kommer ängsligheten? Hur skapar vi trygghet som hjälper oss att bli mer engagerade? Vem ansvarar för mellanmännisklig tillit?

Demokratin blir otydligare

Uppfattningen om att *demokratiska processer, ärlighet* och *yttrandefrihet* kännetecknar Sverige sjunker. På senare tid är det snarare ord som *byråkrati, osäker framtid, skyller på varandra* och *resursslöseri* som lägger sig i topp. Förtroendet för politiskt styrda organisationer är lågt. Att uppfattningen om Sverige som ett demokratiskt land går ner, är en av samtidens främsta utmaningar.



Hos invånarna är det en väldigt svag koppling mellan den offentliga verksamheten som utförs, och hur jag påverkar den. Det måste bli tydligare vad det är som man faktiskt kan fatta beslut om eller vad man kan påverka genom sin allmänna röst.

Erik Lagersten



Demokratin riskerar att bara bli pappersprodukter och ett val var fjärde år. Vi behöver ta oss an den utmaningen och återuppfinna demokratin.

Jonna Bornemark



Vi har lagar som ska omsättas i praktik. Då förväntar vi oss att det hanteras på samma sätt i olika delar av landet. Då är styrmetoden för att säkerställa likvärdighet byråkrati. Det glömmet vi ibland när vi pratar tillit.

Johan Åkesson

Vad innebär det?

Byråkrati är inte nödvändigtvis negativt – det är också en stabil styrmetod. Går det att tydliggöra den goda byråkratin som ett verktyg för demokrati? Eller ligger det för långt bort? Tanken med tillitsbaserad ledning och styrning är att besluten och lösningarna ska ligga närmare invånaren – verklighetsnära beslut. Kan tillitsbaserad ledning och styrning vara en lösning som ökar förtroendet för demokratiska processer?

Kollektivism kontra individualism

Samhället blir mer och mer individualistiskt. Vi kan i allt större utsträckning göra individuella val inom livets olika områden. Samtidigt har nischade forum och grupper på nätet de senaste åren blivit allt mer populära för att söka samhörighet. Och Sverigestudien visar en stark önskan om fungerande samhällsservice och hjälp till individen från det kollektiva, till exempel önskar svenska invånare *ansvar för kommande generationer*, *väl fungerande sjukvård* och *jämlikhet* på samhällsnivå.



Den allmänna uppfattningen verkar ha flyttat från ett kollektivt jag till ett individuellt jag. Tittar man på hur man ställer sig som medarbetare är det en motsatt rörelse som sker – man flyttar från individens roll till det kollektiva jaget.

Erik Lagersten



Vi lever i en av de mest individualistiska kulturerna som någonsin har funnits. Det gör att vi måste jobba särskilt med ett vi som kollektiv och demokratisk arena.

Jonna Bornemark



Vi har fått ett samhälle där man ställer mycket krav på andra och har mycket rättigheter själv och ganska få skyldigheter.

Anders Parment

Vi pratar mer om rättigheter idag än vi gjort tidigare. Min upplevelse är att diskussioner om rättigheter är mer på kollektiv nivå än på individnivå.

Julia Vikman



Vad innebär det?

När samhället blir mer individualistiskt söker vi oss till andra former av kollektiv och sammanhang för att söka mening och motverka ensamhet. Vi söker efter grupperingar med människor som är lika oss själva, och gärna på internet där vår bild av omvärlden förstärks. Hur påverkar det den samhälleliga gemenskapen? Finns det ett behov av ett kollektiv på samhällsnivå?

Vilka står bakom studien?

The logo for PRE ERA, featuring the words "PRE ERA" in white, bold, sans-serif capital letters on a red rectangular background.

Preera är ett managementkonsultbolag som hjälper företag och organisationer att med människan i fokus bemöta vår tids utmaningar och möjligheter. Att arbeta med kultur och värderingar utgör en naturlig del i Preeras arbete med att leda komplexa förändringsprocesser. Övertygelsen är att kultur och struktur måste samverka för att en organisation ska kunna förverkliga sina visioner och mål på ett hållbart sätt.



Volvokoncernen är en av världens ledande tillverkare av lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner och marin- och industrimotorer. Volvokoncernen, med huvudkontor i Göteborg, sysselsätter nästan 100 000 personer, har produktionsanläggningar i 18 länder och försäljning i mer än 190 marknader. För att nå framgång i detta arbete bygger de en stark, värderingsbaserad kultur.



Gullers Grupp är Sveriges ledande byrå för samhällsaktörer. Oavsett om du är en offentlig eller privat aktör, redan etablerad eller har målet att skapa dig en plats på samhällsarenan. Gullers Grupp är en kommunikationsbyrå för samhällsaktörer som vill nå resultat. För dig som vill utveckla samhället och demokratin. För dig som vill hitta nya lösningar. För samhällsaktörer som vill delta i det offentliga samtalet och bidra till förändring. I hela Sverige.



SKL är en medlemsorganisation för alla kommuner och regioner. SKL:s uppgift är att stödja och bidra till att utveckla kommuner och regioners verksamhet. De fungerar som ett nätverk för kunskapsutbyte och samordning. SKL:s ambition är att ligga steget före och belysa viktiga omvärldsförändringar. På så vis vill de påverka utvecklingen i den riktning som ger störst nytta för deras medlemmar, och som i förlängningen bäst gynnar allmänheten.



Jag vill veta mer!

På vår webb sverigestudien.se hittar du tidigare rapporter och kan ta del av mätresultatet i form av öppna data. Du kan också själv svara på enkäten och få en analys av dina egna värderingar. Spännande va?

Kom du fram till några nya insikter efter att ha läst den här boken? Hör av dig till hej@sverigestudien.se och berätta mer. Vi är alltid nyfikna på tankar och tolkningar av vårt material.

Vill du ha uppdateringar från oss i ditt flöde, följ oss på facebook!

Mycket har hänt de senaste tio åren. Världen har förändrats. Värderingar har förändrats. I den här rapporten kan du läsa om hur svenska invånare sett på sig själva, sin arbetsplats och det svenska samhället över en tioårsperiod. Nu och i en önskad framtid. Vilka trender går att se där?

Du får också läsa hur sex experter ser på trenderna, utifrån olika analysspår kopplade till tankar om såväl organisationsstyrning och medarbetarskap som demokratifrågor och trygghet i samhället.

Rapporten bygger på Sverigestudien, en årlig studie initierad av managementkonsultföretaget Preera genomförd med samarbetspartners, där ett Sverige i miniatyr får svara på olika frågor. Ta gärna med den till fikarummet, köksbordet eller skolan. Se den som ett underlag för att starta spännande samtal. Vad ser ni?

