

2019:4

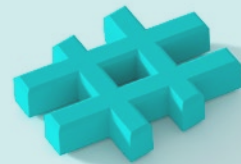
Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja

# #TAGS, INFLUENCERS OCH MEDLEMSMÖTEN

- framtidens organisering, mobilisering och engagemang



**FUTURION**



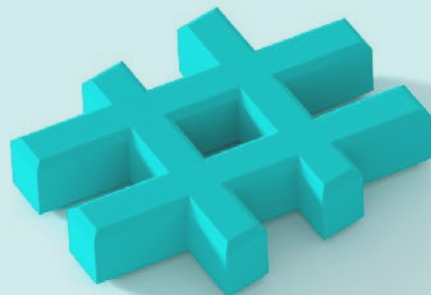
## Futurions hackinarium

Den här skriften är en dokumentation från ett hackinarium 24 april – en workshop om framtidens organisering, mobilisering och engagemang. Vi från Futurion vill bidra till en ökad förståelse för hur organisationer kan möta det förändrade kommunikationslandskapet där också nya generationers värderingar omformar förutsättningarna för organisering och engagemang. Och vi tror att det är viktigt för alla idéburna organisationer – inte bara fackföreningsrörelsen – att ständigt lyssna och söka nya vägar för engagemang. Vi hoppas att den här skriften kan bidra till det arbetet.

*Ann-Therése Enarsson, vd Futurion*



” Nya generationers värderingar omformar förutsättningarna för organisering och engagemang.



## Innehåll

Futurions hackinarium.....	sid 1
Därför organiserar vi oss – Carl Melin.....	sid 2
Röster om engagemang och mobilisering.....	sid 4
Tankar från ett hackinarium.....	sid 8

Text: Sandra Adams-Backlund och Per Lagerström  
Foto: Gustav Littorin, Ola Hedin, Shutterstock  
Form och produktion: Narva Heart Communications  
Tryck: Elanders 2019  
ISBN: 978-91-984317-7-3





# DÄRFÖR ORGANISERAR VI OSS – Carl Melin om facklig organisering i framtiden

Samarbete är inget som särskiljer människan från jordens övriga arter. Tvärtom. Hos såväl myror som elefanter existerar intrikata system för samarbete – processer som håller individer vid liv så att de kan föröka sig och hålla grupperna intakta. Det säger Carl Melin, forskningsledare Futurion, när han presenterar rapporten *Före och förändra – om facklig organisering i framtiden*.



Carl Melin,  
forskningsledare  
Futurion

Organiserat samarbete krävs för att grupper ska stå pall för framtidens oväntade prövningar. När en olycka sker, och individer antar olika roller i processen att lindra konsekvenserna av det som inträffat, uppstår samarbete spontant. Någon ringer SOS Alarm, en annan börjar utföra hjärt- och lunggräddning, en tredje stoppar trafiken och så vidare. Men i bakgrunden vilar omfattande förberedelser och träning i samarbete på institutionaliserat vis, det som kallas för organisering.

## Olika skäl till organisering

Människor har många olika skäl att gå samman och organisera sig. Överlevnad är ett av det mest grundläggande. Men det kan också handla om en vilja att sprida sina idéer, skydda sina intressen eller protestera mot orättvisor. Skälen kan också vara sociala, att människor helt enkelt vill vara nära varandra och ha det trevligt ihop.

Förutsättningarna för organisering varierar också. En bra grogrund är att det sociala kapitalet i gruppen är stort – att människor har förtroende för varandra och litar på att andra vill dem väl. Det får heller inte kosta för mycket att samarbeta. Homogenitet förbättrar viljan till samarbete, ju mer gruppens medlemmar liknar varandra, desto lägre trösklar att kliva över. Identitets frågor och längtan efter tillhörighet är starka drivkrafter bakom all typ av organisering.

## Framtidsutmaningar

Utmaningarna för framtidens organisering är många. Fripassagerare som vill dra nytta av samarbetets frukter utan att själva bidra, hotar tilliten och förtroendet gruppens medlemmar emellan. Odemokratiska metoder för styrning eller maktmissbruk likaså. Och när en organisation sviker enskilda medlemmars förtroende finns bara två saker för denne att göra – antingen försöka förändra principerna för samarbete inifrån, eller lämna gruppen och dra någon annanstans.

Hela tiden växer det fram nya former för samarbete, nya metoder för organisering. Det kan handla om lösa nätverk som varken kräver medlemskap eller kontinuerligt engagemang från de individer som ingår. Det kan vara hashtags som mobiliserar människor online eller gamingplattformar som fostrar den nya generationen i frågor som tidigare ägts av föreningslivet och andra aktörer i civilsamhället.

Dessa förändringar prövar förmågan hos traditionella organisationer att lära nytt, utvecklas och framföra allt – att åter bli relevanta aktörer i den svenska offentligheten.

De här frågorna, och många fler, finns beskrivna i kunskapsöversikten *"Före och förändra. Om facklig organisering i framtiden"*. Den är framtagen i samarbete med Unionen som en del av deras demokratiutvecklingsarbete.







# RÖSTER OM ORGANISERING OCH ENGAGEMANG

Vad kan fackföreningsrörelsen och andra traditionella folkrörelser och föreningar lära av nya fenomen när det gäller opinionsbildning, påverkan och engagemang? Hur kan vi gå från att gilla en hashtag på sociala medier till ett mer långsiktigt engagemang? Och vad kan föreningar och arbetsliv lära av spelvärlden? Till Hackinariat den 24 april hade vi bjudit in tre inspiratörer att dela med sig av sina erfarenheter i ett samtal tillsammans med Martin Linder, ordförande i fackförbundet Unionen.

”LOL. OMG!? WTF!?”

– tre saker som driver engagemang”

Maja Stridsberg, senior rådgivare på pr-byrån Westander, initiativtagare till #sistabriefen



det vill vi inte ha mer av.” Det säger Maja Stridsberg, senior rådgivare på pr-byrån Westander och initiativtagare till #sistabriefen.

”Metoo blev för mig som kommunikatör en möjlighet att tillämpa något som kallas strategisk improvisation. Vanligtvis jobbar vi på längre sikt med planer och strategidokument, det tar tid att få ut kommunikation genom de vanliga processerna. Med metoo var det annorlunda.

Efter att ett par andra branscher offentliggjort sina uppdrag skapades en Facebookgrupp där kommunikationsbranschen kunde samlas kring Metoo-frågan. Vi hade ingen aning om vad vi skulle göra. Medlemmarna strömmade till och jag räckte spontant upp handen och sa att jag kunde hjälpa till som administratör för gruppen. Under ett par veckor samlade vi in vittnesmål och improviserade fram hur vi skulle agera. Det slutade med att vi tog fram en brief, en uppdragsbeskrivning,

”Jag brukar säga att det krävs tre saker för att skapa engagemang: LOL – det måste vara roligt. OMG!? – du behöver bli överraskad, positivt eller negativt spelar inte så stor roll och sen WTF!? – en känsla av att det här måste vi ändra på. Och då är det viktigt att komma med konkreta och konstruktiva förslag på förändring, annars kan uppdrag leda till populism och

för vad som skulle göras. Den kallade vi för #sistabriefen. Vi gjorde varianter av den som vi delade ut till olika aktörer – arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer, fackförbund, kollegor och så vidare. Det fanns inte så mycket att förhålla sig till, vi fick klura ut saker längs vägen.

#metoo mobiliserade massor av människor, ungefär 100 000 skrev under de olika uppropen. Däremot var det väldigt få som formellt organiserade sig på lång sikt. För de flesta återgick livet till det normala, men det betyder inte att folk slutade bry sig. Så länge saker rullar på så passar människor på att chilla, de kanske bara lajkar något då och då eller delar saker på sociala medier.

Sedan händer något som påminner folk om den ursprungliga orättvisan, något som jockar i deras slumrande engagemang, och då går de att mobilisera igen. Titta bara på vad som händer med Dramaten så långt efter #metoo!

Något som förvånade mig under hela den här perioden var att det var så tyst från facken. Här fanns ett enormt engagemang för dom att ta vara på, en möjlighet att tala om de högre syftena med organisering. Varför tog dom inte tillfället i akt? Varför startade de inte en haverikommission för att utreda varför människor som går till jobbet blir sexuellt trakasserade? De hade kunnat driva frågan framåt genom att erbjuda sina organisationer som plattformar för människor att fylla med vettigt innehåll. Nej, i stället fortsatte facket att prata om servicetjänster och cv-granskning.

”Relevans är viktigare än räckvidd”

Johanna Nilsson, föreläsare, författare och influencer för slow fashion, initiativtagare till Klimatklubben



Visst är yrket influencer konsumtionsdrivet, men jag vill gärna reclaima ordet. För mig är influencer ett annat ord för opinionsbildare, någon som influerar människor i en särskild riktning. I mitt fall innebär det att jag försöker påverka människor att shoppa

mindre, inte mer. Jag är en influencer som jobbar för hållbart mode och klimatsmarthet.” Det säger Johanna Nilsson, föreläsare, författare och influencer för slow fashion och initiativtagare till Klimatklubben.

”Jag förstår att organisationer vill använda sig av influencers för att nå fler. Men tyvärr är det många som stirrar sig blinda på räckvidd och glömmer bort relevansen. De borde tänka mer på vilken typ av influencer som passar just dom och inte nöja sig förrän de hittat någon med en kanal som känns klockren.

Som influencer är trovärdigheten min enda valuta och då blir relevansen väldigt viktig även för mig. Beställarens mindset spelar stor roll, att de inte bara försöker kränga prylar utan faktiskt vill göra skillnad på ett positivt vis. Jag är en av initiativtagarna bakom Klimatklubben. Vi kallar oss inte för organisation, utan för ett nätverk. Den som följer oss på Instagram eller Facebook kan sägas vara del av det nätverket, någon annan metod för registrering av anhängare har vi inte. Det gör oss snabbfotade och handlingskraftiga.

Många människor går runt med klimatångest just nu, de tänker att det är kört och så mår dom dåligt. Att gå samman och engagera sig i frågan löser både ensamhet och lindrar ångest. För att vara en del av Klimatklubben behöver en inte köpa något paket, vi ställer inga särskilda krav. Alla gör vad de vill med engagemanget, de lägger så mycket tid som de själva kan och vill.

Vi som driver Klimatklubben vill göra klimatfrågan snygg och rolig. Då använder vi oss av beprövade varumärkesstrategier, kommunikation och paketering. Traditionellt har det funnits vattentäta skott mellan idealism och kommersialism, vi testar hur det kan se ut när båda delarna får ta plats.”

# ASAP

# LOL

# WOW

# OMG

## ”Föreningar och företag kan lära mycket av World of Warcraft”



Victor Börjesson, tidigare vd BostadDirekt, Guildledare och shaman i World of Warcraft

”Likheterna mellan mitt jobb och det jag gör i World of Warcraft är många. På båda ställena lägger vi ner många timmar tillsammans för att uppnå våra definierade mål. Och när vi når dem så firar vi ihop.” Det säger Victor Börjesson tidigare VD BostadDirekt, Guildledare och shaman i World of Warcraft.

”Gruppens sammansättning är viktig, av den anledningen är det viktigt med rekrytering av rätt personer. Intervjuer och ansökningsprocess går till på samma sätt som i arbetslivet, vi går igenom vilken roll personen kan spela i gruppen, vilka tidigare erfarenheter den har, hur bra den är på att samarbeta och så vidare.

World of Warcraft är mycket mer socialt än många tror och vi som samlas under samma flagg i WoW har ungefär samma värderingar. När vi spelar gör vi det två gånger i veckan men många är online även utanför dessa tillfällen. Då hänger dom runt, pratar om väder, jobb och politik. Det är ett avslappnat forum där alla är vänner.

Många äldre, såna som inte tillhör rollspelsgenerationen, inser nog inte vilka organisatoriska kunskaper en får med sig från den här världen. De behöver kanske vara mer öppna och uppmärksamma när folk berättar om såna erfarenheter.”

## ”Jag har i alla fall med mitt WoW-spelande på cv:t och det gav mig faktiskt ett jobb en gång.”

## ”Det finns inga fina eller fula skäl att gå med i facket”



Martin Linder, ordförande Unionen

”För mig finns det inga bra eller dåliga skäl att gå med i facket. Alla som jobbar måste vara välkomna till Unionen. För en del handlar det om engagemang och värderingsfrågor, för andra om ekonomisk trygghet och andra förmåner. Alla skäl är lika goda.” Så kommenterar Martin Linder, ordförande i Unionen, tankar och idéer om framtidens fackliga organisering.

”För Unionen, som är Sveriges största och snabbast växande fackförening, räcker det inte bara med att utveckla de rent fackliga strategierna eller att vässa medlemsförmånerna. Lika viktigt är att se organisatio-

nen som en viktig del av civilsamhället och fackets roll för demokrati och välbefinnande i ett bredare perspektiv.

Det är bakgrunden till det demokratiutvecklingsprojekt som Unionen nu startar. Det finns ett behov av mer kunskap och analys om fackföreningars roll historiskt, för att hitta rätt strategier för fackligt arbete i framtiden. För att facket ska fortsätta vara en relevant aktör och för att den svenska partsmodellen skall fungera även i framtiden, måste fackföreningar ha många medlemmar. Den lokala närvaron blir avgörande.

Däremot måste vi i facket sluta blanda ihop format och engagemang. Om flera tusen gillar nåt på Facebook, eller skriver under ett uppprop digitalt, men bara en bråkdel kommer på våra fysiska möten i samma fråga, så innebär inte det att engagemanget är lågt, bara att det tar sig nya former. Vår organisation bygger på förtroendevalda och deras fackliga arbete och engagemang. Men det finns många sätt att vara engagerad även om du inte är förtroendevald. Det måste vi bli bättre på att lyfta fram.”

# HUR SKA VI FÅ MÄNNISKOR ATT ENGAGERA OCH ORGANISERA SIG 2030?

”Det gäller att hitta och kommunicera syftet med organiseringen. Idag håller många organisationer på med för många saker och för många olika frågor, och för lite med den grundläggande meningen med föreningen. Samtidigt sitter vi på 100-åriga strukturer, som ofta innebär att medlemskapet innebär ett krav på *allt eller inget* för att kunna engagera sig. Ett erbjudande som är illa matchat gentemot en ung målgrupp som förväntar sig att kunna designa och skraddarsy sitt eget medlemskap.”

# ”

*Fackföreningsrörelsen som organisation idag, klarar inte att ta tillvara på engagemang för vi har inte formerna. Vi är organisationer som bygger på förtroendevalda men som kanske behöver bli än mer professionaliserade i framtiden. Inte minst eftersom allt fler av våra medlemmar arbetar inom internationella företag med annan syn på spelreglerna på arbetsmarknaden.*

” Vi behöver bli mer snabbfotade, ha en lägre tröskel och större flexibilitet. Vågar våra organisationer vara plattformar för engagemang när det kommer från gräsroten? Hur kan vi vara plattformar för den typen av engagemang som växer fram på sociala och digitala plattformar?”

”Vi behöver sänka tröskeln, och göra det enkelt att bjuda in till engagemang. Och vi måste lyssna - annars är det ingen idé att bjuda in.”

”LIVET ÄR MER ÄN BARA

# ARBETE.

Många människor är mer familjeorienterade än arbetsorienterade och då blir facket i sin nuvarande form inte lika intressant.”

” När allt färre har fasta arbetsplatser och arbetet inte pågår på samma geografiska plats, hur hittar man då de gemensamma frågorna? Individualiseringen påverkar organisationsformen och det är svårt att organisera ett kollektivt digitalt. Samtidigt måste fackföreningar möta flexibla anställningar med flexibla medlemskap.”

”NÄR KOMMER

# KRY

FÖR FACKEN?

Vilka rättigheter har robotarna? Och blir roboten konkurrent eller kollega? Underställd eller chef?”

# #

# METOO

visade att engagemang finns på andra ställen än i facket. Facket skulle aldrig släppt igenom den kraften, vi är inte arenor för #metoo eller andra nätverk. Det är ett underbetyg till fackrörelsen att vi inte kan vara en viktig faktor i uppror av den här typen. Det avgörande vid den här typen av engagemang är om facket upplevs som en del av etablisemanget eller en kraft för förändring.”

”VAD STÅR  
GRETA THUNBERG-  
effekten för och hur ska  
fackföreningsrörelsen  
förstå och anpassa sig  
till den?”

”DET SKA BLI LÄTTARE ATT  
FÖRSTÅ VARFÖR MAN SKA  
ENGAGERA

# SIG.

Människor kommer att vara lika engagerade 2030 som idag. Och engagemang och demokrati hänger ihop, men risken finns att engagemang i odemokratiska organisationer växer snabbare.”

Det här är några tankar från hackinariets workshop med över 60 deltagare från fackföreningar och andra idéburna organisationer.

Och diskussionen fortsätter. Läs mer på <https://futorion.se/framtidens-organisering>



Linnégatan 14, 114 94 Stockholm  
08-635 86 00, [info@futurion.se](mailto:info@futurion.se), [www.futurion.se](http://www.futurion.se)

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja för framtidens arbetsliv. Vi vill bidra med kunskap och stimulera debatt i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden.

**FUTURION**