

2026:1

Den ensamma förhandlaren

– en signalspaning och analys

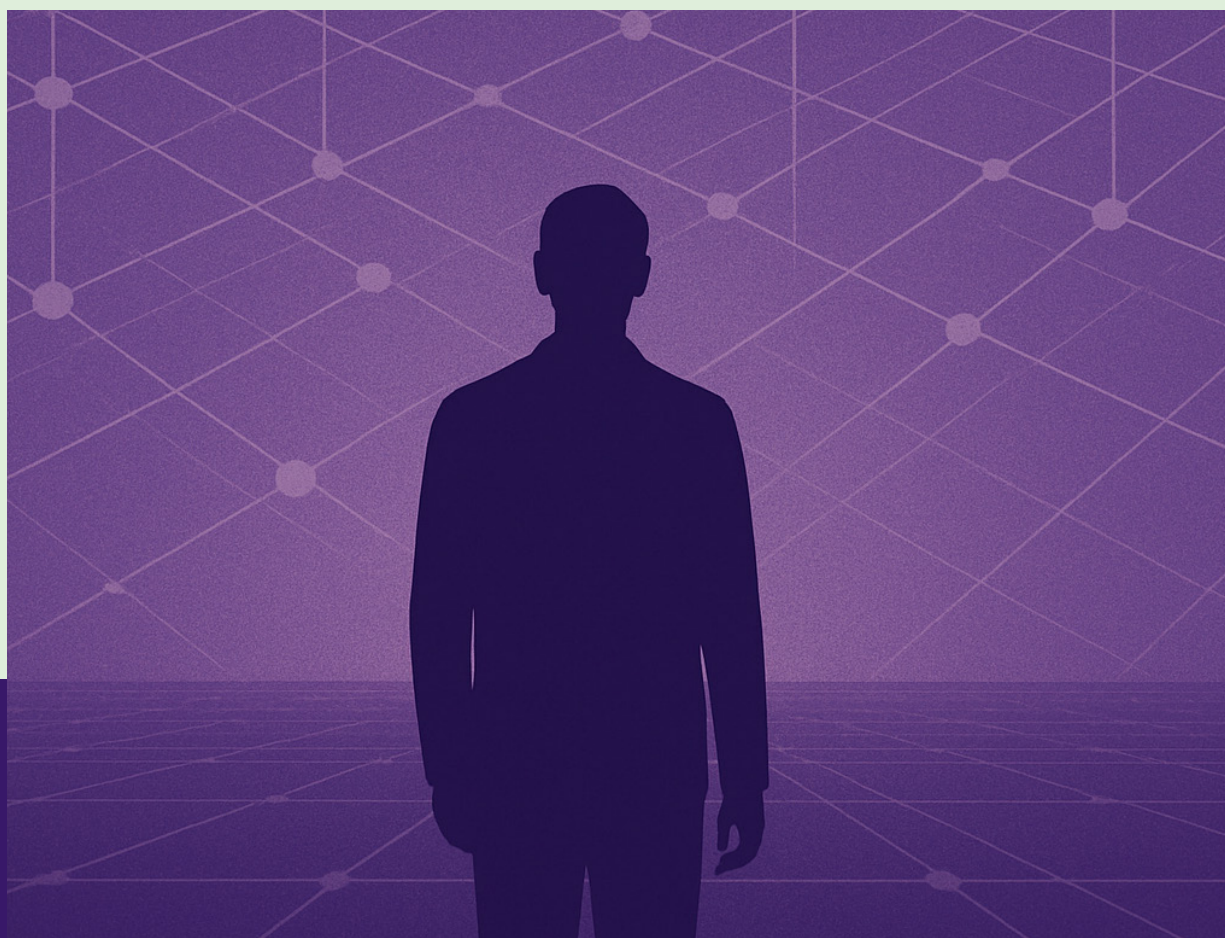


Foto: AI-genererad bild

FUTURION

Tankesmedjan för framtidens arbetsliv

Förord



Ann-Therése Enarsson, vd Futurion.
Foto: Fredrik Hjerling

Arbetslivet befinner sig i en tid av snabb och genomgripande förändring. Ny teknologi, nya värderingar och nya sätt att organisera arbete skapar möjligheter men också osäkerhet. För en facklig rörelse vars styrka historiskt byggts genom gemenskap, stabilitet och lokal närvaro är dessa skiften utmanande och lägger grunden till en rad vägval för fortsatt facklig styrka framåt.

I ett arbetsliv som rör sig i allt högre tempo blir förmågan till framsyn avgörande. Vi behöver förstå hur samtiden skiftar innan konsekvenserna hunnit ikapp oss. Vi behöver kunna se bortom de kortsiktiga förändringarna och istället identifiera de långsiktiga krafter som formar arbetsmarknaden: individualisering, värderingsförflyttningar, ny teknik, nya former av engagemang och en politisk omvärld i rörelse.

Denna omvärldsanalys är ett försök att göra just det. Genom att samla signaler från forskning, statistik och utveckling i främst civilsamhället vill vi bidra med perspektiv som hjälper till att stärka hela fackföreningsrörelsens framsynsförmåga. Eller rättare sagt framtidsförmåga. För att bygga facklig resiliens såväl organisatoriskt som strategiskt och idémässigt, räcker det inte att bara förstå hur arbetslivet förändras. Vi måste också förstå hur vi själva behöver förändras.

Fackföreningsrörelsen har alltid varit en rörelse som rör sig framåt. Dess historia är

berättelsen om hur människor tillsammans drivit och fått gehör för bättre villkor och större trygghet. Den styrkan behöver vi bära vidare in i en tid där kollektivets logik utmanas av nya individuella beteenden och färre gemensamma arenor. Uppgiften nu är att skapa strukturer som håller även när förutsättningarna gör att vi inte kan organisera oss på samma sätt som tidigare. En fråga som vi har fångat upp genom signalskanning är hur individualiseringen utmanar fackets roll. Om verkligheten är ”den ensamme förhandlaren”, hur blir då facket relevant och gör nytta?

Framsyn handlar om att utforska möjliga framtidsscenarier, att vara bättre förberedd och kunna hantera kommande möjligheter och risker. Det handlar om att bygga en rörelse som rustar medlemmarna med nyfikenhet och lyhördhet för möjligheterna framåt och inte bara skyddar dem reaktivt från risker.

Jag hoppas att denna rapport kan fungera som ett stöd för diskussion, reflektion och strategiska beslut i fackföreningsrörelsen. För vi står inför en avgörande tid: ska vi låta framtidens arbetsliv formas av omständigheter, eller vill vi forma det tillsammans? Svaret på den frågan kommer att avgöra arbetslivets spelregler för lång tid framöver.

/Ann-Therése Enarsson, vd Futurion

Inledning

Parallellt med att arbetsmarknaden nu förändras i grunden av ny teknik ser vi hur en ny typ av arbetstagare träder fram: den ensamma förhandlaren. Det är en individ som inte längre sätter sin tilltro till facket, utan till den egna förmågan, ibland stärkt av AI, att förhandla om villkor, lön och trygghet. För vissa representerar denna utveckling en ny frihet medan för andra en växande utsatthet. Individualiseringen utmanar fackets organisering, dess identitet och roll i samhället.

Samtidigt sker en förskjutning i människors värderingar, förväntningar och drivkrafter – särskilt bland unga. Kollektivet har tappat sin självklara plats, och arbetet ses i allt högre grad som en transaktion snarare än en arena för mening, påverkan och gemenskap. För fackföreningsrörelsen är detta ett avgörande skede. Vad innebär facklig styrka i en tid där sammanhållningen blir allt mer fragmenterad? Hur bygger man legitimitet, närvaro och förtroende i ett arbetsliv som präglas av flexibilitet, distans och värderingsmässig polarisering?

I denna omvärldsanalys presenteras fyra signaler som tillsammans pekar på ett växande skifte. De belyser förändringar i samhällsklimat, värderingar, engagemangsformer och arbetslivets struktur och lyfter fram centrala utmaningar för den fackliga rörelsen i en tid då framtidens arbetsliv formas av individualism, nya anställningsformer och värderingsgap.

Signal 1: Föreningslivets frihet beskärs och kollektivets infrastruktur eroderar

Det svenska föreningslivet har länge varit en bärande del av demokratin, präglad av hög tillit och ett brett folkligt deltagande. Det ideella engagemanget i Sverige har länge varit stabilt och omfattande, vilket åter bekräftas i den nya befolkningsstudien *Många bidrar, få orkar bära* (Lundberg, Henrekson & von Essen, 2025). Trots att många fortfarande deltar ideellt visar studien hur engagemang- et allt mer sker på individens villkor och under kortare perioder. För att låna studiens formulering kan man säga att fler bidrar men färre orkar bära ansvar över tid. Den traditionella föreningsstrukturen – med styrelser, valberedningar och långsiktiga åtaganden – får allt svårare att bära civilsam- hallets ansvar. Det är helt enkelt svårare att få människor att ta på sig lång- siktiga uppdrag. Detta påverkar också fackföreningsrörelsen, som vuxit fram ur samma föreningstradition.

Samtidigt pressas föreningslivet av förändrade yttre villkor. Bidragssystemens ökade krav på redovisning, minskade anslag till folkbildningen och ett politiskt klimat som stundtals misstänkliggör civilsamhället skapar en mer osäker terräng. Facken är inte immuna. Höjningen av a-kasseavgifterna 2007 av Alliansregeringen visade hur snabbt politiska beslut kan slå mot medlems- utvecklingen och därmed mot hela partsmodellens funktionssätt. När spelreglerna för föreningslivet förändras riskerar även facket att uppfattas annor- lunda: mindre som en samhällsbärare, mer som ett särintresse.

Parallellt skiftar engagemangsformen. Civilsam- hællesforskningen beskriver hur människor rör sig från långsiktiga föreningsuppdrag till mer rörliga, värderingsdrivna och individuellt formade insatser. Professor Erik Amnås begrepp ”jourhavande med- borgare” fångar samtiden väl: viljan att hjälpa finns, men inte nödvändigtvis att sitta i styrelse. Det som ökar är mikroengagemang som exempelvis punkt- insatser, snabba kampanjer och digitala uttryck för ställningstaganden.

För facket utmanar detta kärnan av hur organisering fungerar. Den lokala klubben, med förtroendevalda som möter arbetsgivaren i vardagen, har länge varit bärande för fackets legitimitet och förhandlingsstyrka. Den bygger på att människor vill ta ansvar över tid och att arbetsplatsen fungerar som ett socialt nav. I ett arbetsliv med distansarbete, hybrida miljöer och kortare anställningstider försvagas denna struktur – inte som idé, men som praktisk realitet.



Foto: Muhammad Haikal Sjukri/Unsplash

Men bilden är mer komplex än så. Frågan är inte **om** människor vill engagera sig, utan **hur**. Det leder till en avgörande fråga för facket: hur kan individens drivkraft bli en kollektiv kraft? Hur kan en rörelse som byggts för långsiktigt engagemang också ta till vara mer tillfälliga, snabbare och personligt drivna initiativ?

Det handlar om att utveckla ett mer flexibelt fackligt ekosystem där:

- medlemmar kan bidra **i korta cykler**, men ofta,
- engagemang kan ske **digitalt och nätverksbaserat**,
- individuella erfarenheter snabbt kan föras samman till **kollektiva positioner**,
- nya typer av **representationsstrukturer** ersätter eller kompletterar den traditionella klubben.

Ta gärna del av inspirerande exempel ur rapporten *Digitala folkrörelser (2021)*.

Här finns också en möjlighet om facken lyckas ta den. Om organisationen lyckas skapa former där även ett tidsbegränsat eller begränsat engagemang bidrar till en större gemensam makt, kan individens initiativ bli råmaterial för en ny slags kollektiv styrka. Misslyckas man riskerar den fackliga infrastrukturen att tunnas ut, inte för att människor saknar vilja att påverka, utan för att strukturerna inte längre matchar deras sätt att delta.

Signal 2: Konservativa och materiella värderingar ökar och den fackliga sammanhållningen utmanas

Under de senaste åren har värderingsskiftena bland unga blivit tydliga. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF, 2022) visar i sina studier att unga i högre grad än tidigare orienterar sig åt höger i politiska frågor, samtidigt som materiella värden stärks. Det handlar inte bara om politik, utan om hur arbete och gemenskap uppfattas. För fackföreningsrörelsen, som historiskt samlat breda grupper oavsett ideologisk hemvist, är detta en förändring med långtgående konsekvenser.

Samtidigt ser Valforskningsprogrammet vid Göteborgs universitet (Ahlblom & Karlsson, 2022) ett modernt könsgap där olikheterna i hur kvinnor och män röstar är större än någonsin. I praktiken innebär det att värderingsskillnaderna växer både *mellan generationer och inom yrkesgrupper*. Detta riskerar att prägla arbetsplatserna och försvåra gemensamma lägesbilder som ju är en förutsättning för facklig mobilisering.

Traditionellt har facken lyckats vara relevanta även för medlemmar till höger om mitten. Den svenska modellen bygger på att arbetslivets frågor inte följer partipolitiska skiljelinjer. Men kulturkriget – som i dag i högre grad drivs från höger, exempelvis kring migration, jämställdhet eller mångfald – gör det svårare att upprätthålla en sådan neutralitet. Frågor som tidigare varit okontroversiella, som arbetsplatsers värdegrund, antidiskriminering eller

tolerans, blir plötsligt laddade. Det gör det svårare för facket att hålla ihop medlemmar med starkt skilda uppfattningar.

För arbetsmarknaden innebär detta att den kollektiva idén kan få svårare att binda samman grupper som drivs av alltmer olika värderingar. Om yngre män exempelvis prioriterar materiell trygghet och individbaserad framgång, medan yngre kvinnor fortsatt efterfrågar jämställdhet och breda skyddsfrågor, uppstår frågan: **vilken facklig agenda kan samla dem?**

Det växande värderingsgapet påverkar även hur man ser på förhandlingslogiken. Materialistiska och konservativa värderingar tenderar att förstärka individens fokus på egen nytta, hög lön, kortare arbetsdagar, personlig frihet, snarare än gemensamma mål eller strukturella förändringar. Det ökar risken för att arbetstagare driver egna, snäva krav och därmed försvagar fackens möjlighet att representera kollektivet som helhet. Men utvecklingen är inte given.

Om facket vill vara relevant i ett mer splittrat värderingslandskap behöver organisationen utveckla en förmåga att översätta individuella drivkrafter till kollektiva berättelser. Det handlar inte om att välja en politisk sida, utan om att formulera *gemensamma problem* ur olika individers perspektiv.

I praktiken innebär det att facket framöver behöver:

- formulera frågor som rymmer både materiella och normativa värden,
- skapa medlemsdialoger som fångar upp ideologiska skillnader utan att förstärka dem,
- utveckla narrativ som visar att gemensamma lösningar kan stödja individuella mål,
- hitta sätt att arbeta med konfliktytor utan att låta värderingsstrider försvaga förhandlingskraften.

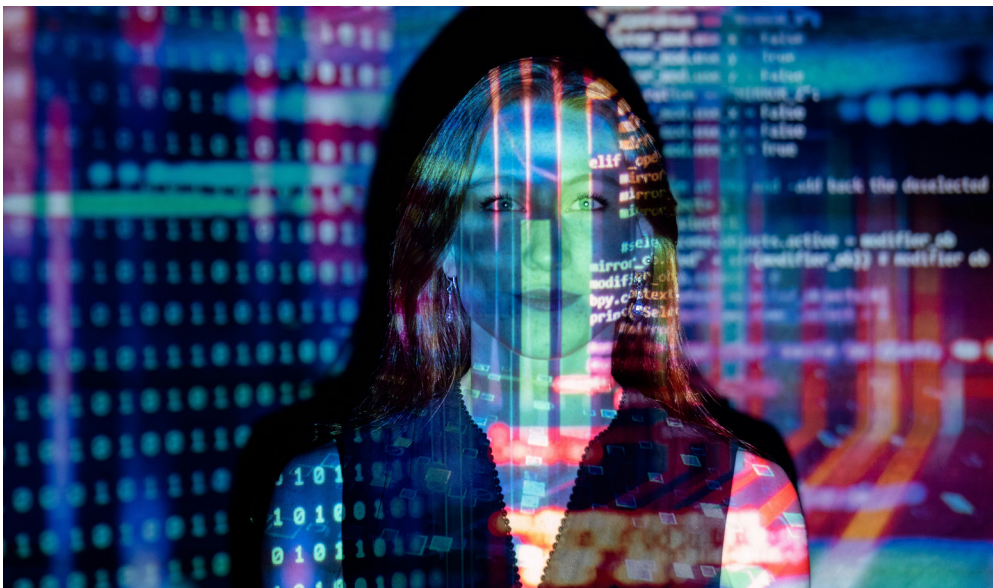


Foto: This is engineering/Pexels

Värderingsskiftet är inte bara en risk, det är också en signal om att fackliga strategier måste förändras. I ett arbetsliv där människor i allt högre grad ser sig själva som autonoma aktörer blir fackets roll att visa varför kollektiv styrka fortfarande är rationellt, även för den som i första hand drivs av egna mål. Den som gör det framgångsrikt kan inte bara hålla samman befintliga medlemmar, utan också skapa en modern kollektiv idé som framtidens arbetstagare känner igen sig i.

Signal 3: Synen på arbete förändras och arbetsmarknaden dras isär

Förändringarna i arbetslivet är nu tydliga också i människors vardag. AI och den ökande digitaliseringen och framväxten av nya anställningsformer, inte minst gig- och plattformsarbete, förändrar maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare. De som har eftertraktad kompetens får ett starkare individuellt förhandlingsläge, medan andra riskerar att hamna i mer osäkra eller kort-siktiga anställningar.

Utöver dessa strukturella förändringar sker samtidigt ett värderingsskifte som påverkar hur människor betraktar arbetet. I Futurions rapport *Generation Genväg (2024)* framträder en bild av en ungdomsgeneration som i högre grad än tidigare värderar materiell trygghet, status och fritid, snarare än utveckling, mening eller möjligheten att bidra till något större. MUCF:s rapport *Så tycker unga 2025 – Arbete och utbildning* förstärker denna bild: hela 83 procent av unga anser ekonomisk och anställningsmässig trygghet vara mycket viktigt.

Dessa förändringar gör att arbetet allt mer betraktas som en transaktion: något man gör för att uppnå andra mål i livet. En sådan syn har funnits länge i delar av arbetaryken, men börjar nu även prägla tjänstemannasektorn. Samtidigt har arbetslivet blivit mer intensivt, med högre krav, snabbare tempo och färre naturliga andningshål. En följd av detta är att många, särskilt unga, varken har tid, energi eller motivation att engagera sig fackligt, även om de upplever missnöje.

För fackföreningsrörelsen innebär denna utveckling att medlemmarnas behov och incitament blir allt mer divergerande. Det vill säga att medlemmarnas behov drar åt olika håll. En tydlig linje går mellan dem som står starka i den nya ekonomin, ofta högutbildade, mobila och eftertraktade, och dem som riskerar att hamna efter. De förstnämnda ser ofta fördelar med individuella förhandlingsstrategier och snabb jobbrörlighet. De sistnämnda önskar trygghet, stabilitet och kollektiva skyddsnät.

Detta skapar en ny typ av facklig utmaning: **hur samlar man arbetstagare som inte bara har olika behov – utan också olika syn på vad arbete är?**

För att förstå fackets strategiska läge framåt är det nödvändigt att se att förändringen är strukturell, inte enbart kulturell eller generationsbunden.

Det moderna arbetslivet organiseras på ett sätt som gör det rationellt för individen att tänka kortsiktigt:

- arbetsgivare premierar rörlighet,
- även inom fasta anställningar präglas arbetets innehåll allt oftare av projektlogik snarare än långsiktiga kollektiva sammanhang,
- distansarbete minskar identifikationen med kollegor,
- teknikutvecklingen ökar skillnaderna mellan kompetensstarka- och svaga grupper.

Sammantaget driver detta på framväxten av den ensamma förhandlaren, inte som en ideologisk position, utan som ett praktiskt vardagsval.

Men även här finns möjligheter för facket att spela en nyckelroll. För att vara relevant i ett arbetsliv där människor främst söker trygghet, balans och individuell utveckling behöver facket:

- tydligare synliggöra hur kollektivavtal realiserar just dessa individuella värden,
- utveckla former för medlemskap som stödjer både rörlighet **och** trygghet,
- skapa digitala och flexibla sätt att organisera människor som inte möter varandra fysiskt,
- hitta språk och narrativ som förenar olika generationers drivkrafter,
- erbjuda verktyg som gör att individens kortsiktiga strategi kan bli en del av en långsiktig kollektiv kraft.



Foto: naipo.se/Unsplash

Den stora omställningen är alltså inte att människor blivit mindre engagerade, utan att förutsättningarna för engagemang har förändrats. Om facket lyckas möta dessa nya drivkrafter kan det skapa en bro mellan individuella ambitioner och kollektiv makt – och därmed stärka sin roll.

Signal 4: Högre krav och nya förväntningar på facket – ett spänningsfält mellan service och kollektiv styrka

Fackföreningsrörelsen har byggt sin styrka genom att vara närvarande i människors vardag: i fikarum, korridorer, på arbetsplatsträffar och i lokala klubbar. Det lokala, fysiska arbetslivet har historiskt fungerat som fackets främsta arena för organisering, legitimitet och inflytande. Men i takt med att arbetslivet blir mer flexibelt, digitaliserat och geografiskt spritt förändras förutsättningarna i grunden.

Distans- och hybridarbete skapar nya gränser och nya glapp. De spontana mötena försvinner, relationen till arbetsplatsen tunnas ut och möjligheten att ”se och bli sedd” i det fackliga sammanhanget minskar. Det blir svårare att rekrytera förtroendevalda, hålla ihop lokala klubbar och etablera en stark närvaro där arbetet faktiskt sker. Professor Anders Kjellbergs rapport *Vad är facklig styrka? (2021)* beskriver hur avgörande just denna närvaro är för fackets legitimitet och förmåga att företräda sina medlemmar, och hur dess försvagning riskerar att slå mot hela partsmodellen.

Till detta kommer att AI och digitaliseringen inte bara förändrar arbetslivet, den förändrar också människors förväntningar. Den som tidigare vände sig till sitt fackförbund för att få råd, stöd och tolkningar av regler kan i dag på några sekunder få ett till synes kvalificerat svar från en stor språkmodell (AI-verktyg). Denna utveckling innebär två risker: dels att individen fattar beslut på felaktig grund, dels att fackets roll som kunskapsbärare och stödjande institution minskar. Samtidigt är detta inte en utveckling facket kan ställa sig vid sidan av. Den måste mötas, men med tydliga strategiska prioriteringar.

”Medlemmarnas förväntningar rör sig mot individanpassad service, samtidigt som fackets långsiktiga kraft bygger på kollektiva lösningar.”

Samtidigt har fackens medlemsbas förändrat sina motiv för att gå med. Forskarna Tommy Lundström och Filip Wijkström beskriver civilsamhällets förskjutning från ”röst till service”: från kollektiv påverkan till individuell nytta (2012). Även i facklig kontext märks detta tydligt. Individuella tjänster, som inkomstförsäkring och juridisk rådgivning, är för många medlemmar huvudskälet till att vara med. Det kollektiva uppdraget hamnar i bakgrunden. På kort sikt kan

detta stärka medlemsrekryteringen, men på lång sikt riskerar det att underminera fackens förmåga att mobilisera gemensam styrka.

Här står facket inför en paradox:

Medlemmarnas förväntningar rör sig mot individanpassad service, samtidigt som fackets långsiktiga kraft bygger på kollektiva lösningar.

Framtidens utmaning blir därför att balansera dessa två logiker. För att lyckas behöver facket både förnya sitt erbjudande och stärka sin identitet. Det handlar inte om att välja mellan service eller röst, utan om att integrera dem.

Det innebär att facket framöver behöver:

1. Bygga närvaro i ett arbetsliv utan fysisk närvaro

Fysisk närhet kan inte tas för given. Facket behöver utveckla digitala klubbar, hybridorganisering och nya former för representation som fungerar i flexibla arbetsformer.

2. Möta individens krav på snabbhet, tillgänglighet och precision

AI, automatisering och nya digitala verktyg måste integreras i det fackliga erbjudandet, inte som ersättning för fackligt stöd, utan som förstärkning av det kollektiva systemet.

3. Synliggöra det kollektiva värdet i varje individuell tjänst

En inkomstförsäkring är stark för att många delar på risken. En arbetsrättslig rådgivning är effektiv för att den vilar på ett kollektivavtal. Facket behöver göra detta tydligare.

4. Stödja lokala förtroendevalda i en ny tid

När klubbarna försvagas behövs helt nya sätt att utbilda, stötta och koordinera förtroendevalda, även de som aldrig möter sina medlemmar fysiskt.

5. Utveckla en facklig berättelse som matchar samtidens logik

En berättelse som visar att kollektiv styrka inte står i motsats till individens frihet och möjligheter, utan är nödvändig för att skapa dem.

I ett arbetsliv där människor agerar mer individuellt, digitalt och rörligt måste facket vara den aktör som kan omvandla detta individuella rörelsekapital till gemensam makt. Det innebär att facket behöver bli både mer individanpassat och mer kollektivt, samtidigt. De organisationer som lyckas med detta kommer att stå starka i framtidens arbetsliv. De som inte gör det riskerar att marginaliseras av både tekniken och tiden.

Framtidsscenario: Den ensamma förhandlaren – när kollektiv styrka blir individuell logik

Arbetsmarknaden har genomgått omfattande förändringar. Distansarbete har blivit norm i stora delar av tjänstesektorn, den lokala arbetsplatskulturen har tunnats ut och relationen till kollegor och arbetsgivare är mer fragmenterad än tidigare. I denna miljö växer en ny typ av arbetstagare fram: *den ensamma förhandlaren*. Det är en person som är van vid att navigera i ett arbetsliv präglad av flexibilitet, rörlighet och information i realtid. Hen har ofta flera identiteter: konsult i ena stunden, anställd i nästa, gig-arbetare vid sidan av, och ibland allt samtidigt. När frågor uppstår vänder hen sig inte först till en facklig företrädare, utan till sin egen research, sina nätverk eller ett AI-verktyg som kan ge ett snabbt och skräddarsytt svar.



Foto: Priscilla du Preez/Unsplash

För den ensamma förhandlaren är kollektivavtalet viktigt men ofta osynligt. Kollektiv styrka uppfattas som en abstraktion; det konkreta värdet ligger i den egna lönen, den egna flexibiliteten och den egna vägen framåt.

Arbetsmarknaden blir en marknad av individuella val snarare än kollektiva förutsättningar.

Arbetsgivare, som redan är vana att hantera rörliga arbetsstyrkor och individuella förhandlingsprocesser, börjar utveckla mer differentierade erbjudanden. Löner, villkor och utvecklingsmöjligheter blir mer individualiserade och mindre bundna till kollektiva strukturer. Man talar inte längre om ”relationen mellan parterna”, utan om ”matchning mellan individ och arbetsgivare”.

Detta förändrar också själva konfliktytorna. Värderingsskiftena gör att olika grupper av medarbetare driver helt olika krav:

- vissa prioriterar högre lön,
- andra arbetstidsförkortning,
- andra trygghet och stabilitet,
- och ytterligare andra individuell frihet.

Fackföreningarna hamnar i en ny roll. De måste inte bara företräda sina medlemmar gentemot arbetsgivaren – de måste också förklara för **medlemmarna själva** varför kollektiva lösningar är relevanta, rationella och kraftfulla.

I avtalsrörelserna märks detta allt tydligare. Opinionsbildning blir centralt, inte bara för att påverka arbetsgivarna utan för att hålla ihop de egna leden.

Förhandling präglas inte längre bara av ekonomiska kalkyler utan av kampen om legitimitet och relevans.

Samtidigt ger den ensamma förhandlaren en viktig ledtråd om fackets framtida roll. Hen vill ha:

- snabbhet,
- flexibilitet,
- personligt värde,
- tydliga resultat.

Om facket förmår möta dessa behov genom gemensamma strukturer kan individens drivkrafter bli en kraft som stärker helheten. Den avgörande fackliga frågan blir då inte hur gårdagens gemenskap ska bevaras, utan hur morgondagens gemensamma kraft kan byggas i ett mer individualiserat samhälle.

Slutord

Från fragmentering till framtidens kollektiva kraft

De signaler som beskrivs i denna omvärldsanalys pekar åt samma håll. Det handlar inte om att den fackliga idén blivit svagare utan att arbetslivets logik rör sig allt längre bort från den struktur som bar den. Individualisering, flexibilitet, värderingsskiften, digitalisering och förändrade engagemangsformer gör att den kollektivitet som byggde 1900-talets arbetsliv utmanas av 2000-talets beteendemönster. Men poängen är inte att denna utveckling är förutbestämd. Den kan formas och den rymmer möjligheter.

Fackets stora framtidsuppgift är att förstå och möta det som driver människor i dag: behovet av personlig frihet, snabbhet, kontroll och trygghet. Om dessa drivkrafter inte hålls samman kollektivt fragmenteras arbetsmarknaden. Men om de i stället vävs in i en modern facklig berättelse kan de bli grund för en ny gemensam tyngd och relevans.

De organisationer som lyckas med nedanstående kommer att stå starkare än andra:

- omvandla individuell drivkraft till gemensam styrka,
- anpassa sig till ett arbetsliv som är både digitalt och rörligt,
- förnya sina strukturer utan att tappa sin kärna,
- bygga legitimitet i ett mer polariserat värderingslandskap,
- och visa att det gemensamma inte begränsar individen – utan möjliggör hennes frihet.

I den meningen är inte den ensamma förhandlaren fackets motbild. Det är en spegel av ett arbetsliv i omvandling och en påminnelse om hur mycket facket fortfarande betyder.

Om fackföreningsrörelsen lyckas möta dagens individuella logik med morgondagens kollektiva idé kan framtidens arbetsliv bli både friare, tryggare och mer hållbart. Misslyckas man riskerar arbetslivet att utvecklas i riktning mot fragmentering och större ojämlikhet.

Framtidens fackliga styrka kommer därför att avgöras av förmågan att skapa ett nytt ”vi” i en tid då allt fler riskerar uppleva att de står ensamma. Det kan vara ett eget val byggt på tilltron till den egna styrkan, men många kommer i praktiken känna sig maktlösa när de möter chefen, och det gäller även dem som normalt sett utstrålar självförtroende. Genom att göra den ensamme stark – med coaching och andra former av stöd – skapas en framtidssäkrad lösning där både individens drivkraft och den gemensamma styrkan blir självklara delar.

Källförteckning

Ahlblom, J & Karlsson, R. (2022). *Könsskillnader bland svenska väljare 1921–2022*. Göteborgs universitet.

https://www.gu.se/sites/default/files/2023-11/2023_9.pdf

Amná, E. (2008) *Jourhavande medborgare samhällsengagemang i en folkrörelsestat*. Skönlitteratur.

<https://biblioteket.stockholm.se/titel/156507>

Andersson, K. (2021). *Digitala folkrörelser – exempel på hur arbetstagare finner nya sätt att organisera sig*. Futurion. <https://futurion.se/wp-content/uploads/2021/11/futurion-rapport-digitala-folkrörelser-enkelsidor-2021-1.pdf>

Essen, J & Trägårdhs, L. (2021). *Det svenska civilsamhället*. Idealistas förlag. <https://www.ideellarena.se/wp-content/uploads/2024/04/det-svenska-civilsamhallet-en-introduktion-andra-upplagan-2021.pdf>

Kjellberg, A (2021). *Vad är facklig styrka?* Futurion. https://futurion.se/wp-content/uploads/2021/03/20-1298-Rapport_2021_1_webbversion.pdf

Landehag, A. (2024). *Generation Genväg. Fackföreningsrörelsen och en ny ungdomsgeneration*. Futurion. <https://futurion.se/wp-content/uploads/2024/06/futurion-generation-genvag.pdf>

Lundberg, E., Henrekson, E., & Essen, J. von. (2025). *Många bidrar, få orkar bära : Ideellt arbete i Sverige 1992–2024*. <https://esh.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1941543&dswid=-4561>

Lundström, T. & Wijkström, F. (2012). *Från röst till service: vad bände sedan?: eller Som fisken i vattnet. Civilsamhället i samhällskontraktet : en antologi om vad som står på spel*. (S. 245-287).

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor. (2022). *Resultat i skolval 2022*. <https://www.mucf.se/resultat-i-skolval-2022>

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor. (12 februari 2025). *Så tycker unga 2025 – Arbete och utbildning*. <https://www.mucf.se/publikationer/sa-tycker-unga-2025-arbete-och-utbildning>

Om Futurion

Futurion är tankesmedjan för framtidens arbetsliv.
Vi vill bidra med kunskap och stimulera debatt i
frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar
på arbetsmarknaden.