

**Vad är vårt uppdrag?**  
*Jag upplever allt det blir allt mer fokus på socialt arbete, och jag hade läst till socionom om jag ville jobba med det. Jag vill möta besökare ur ett biblioteksperspektiv och arbeta med demokrati-frågor, kunskapslyftor och läslust – inte tjafsas med drogpåverkade/drogförsäljande män!*

*Skadegörelse,  
oro och oordning,  
hot, våld och  
åtgärder*

DIK har drygt 20 000 medlemmar som finns över hela landet. De arbetar bland annat på kommunikationsavdelningar, på bibliotek och i arkiv, på museer eller inom kulturadministration och turism. De kan också arbeta med språk eller vara tolkar.

Läs mer på [www.dik.se](http://www.dik.se)

*”Vi är bibliotekarier –  
inte psykologer eller  
socialarbetare”*

EN RAPPORT OM ARBETSMILJÖN PÅ VÅRA BIBLIOTEK

- › DIK, Box 760, 131 24 Nacka
- › Telefon: 08-466 24 00
- › kansli@dik.se
- › [www.dik.se](http://www.dik.se)

**DiK**

› DET KREATIVA FACKET

# Inledning

Under våren 2015 rasade en biblioteksdebatt, där media skrev om missförhållanden på bibliotek. Tyvärr lämnades de uppenbara arbetsmiljöproblemen därhän i diskussionen. Då beslutade DIK att fråga biblioteksmedlemmarna om deras arbetsförhållanden genom en enkät. Resultaten har presenterats under hösten och finns nu samlade i den här rapporten.

Arbetsmiljön på många bibliotek är ohållbar. En av fem har blivit hotade i sin roll som bibliotekarie, fyra av tio har antingen blivit utsatta för våld eller sett våldsamma situationer på sin arbetsplats. 84 procent svarar att de upplevt aggressivt beteende från besökare och två tredjedelar har upplevt skadegörelse. En av fyra upplever oro och oordning minst en gång i veckan. Hälften har svarat att de utsätts för kränkande tillmälen på jobbet och många attacker på grund av sitt kön och får sin kompetens ifrågasatt.

Jag är glad att en del medlemmar har svarat att de inte har några problem. Men vi måste ta de alarmerande siffrorna och berättelserna på allvar. Genomgående efterfrågas stöd från chefer – att bli uppbackad i eller efter en obehaglig situation. På många håll har olika insatser gjorts men en av tre tycker inte att åtgärderna har varit tillräckliga.

DIK:s undersökning visar att arbetsmiljön varit eftersatt under så lång tid att det blivit ett normaltillstånd. Många medlem-

mar svarar att de är glada att problemen kommer fram i ljuset. Flera beskriver hur arbetsgivaren inte tagit händer på allvar vilket i vissa

fall har lett till att personal valt att byta arbetsplats eller blivit sjukskrivna. DIK:s medlemmar tar idag ett större ansvar än vad de borde och vad de har utbildning för. Samhället kan inte vila på att biblioteken blir tillflyktsort för de som inte har någon annanstans att ta vägen.

## DIK kräver av arbetsgivare att

- › Bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och definiera hot, våld samt oro och oordning på biblioteken som ett arbetsmiljöproblem.
- › Varje arbetsplats ska ha nedskrivna och kända rutiner för att anmäla incidenter, förankrade hos personal och arbetsgivare, och varje incident ska rapporteras och
- › Varje arbetsplats ska ha en handlingsplan för hur bibliotekspersonalen ska möta svåra och hotfulla situationer, och personalen ska ha rätt utbildning för att hantera uppkomna situationer.



**Karin Linder**  
Förbundsordförande DIK  
November 2015

# Sammanfattning

- › En fjärdedel av respondenterna valde att lämna egna exempel och tankar i en frisvarsfråga. Svaren visar den komplexa bild med oro och oordning som förekommer på biblioteken, och att biblioteken speglar samhället. Vissa beskriver en arbetsmiljö där oro och oordning är dagligt förekommande, och andra beskriver sin arbetsplats som mycket lugn. Flera lyfter att biblioteken ska vara till för alla.
- › Problem med oro och oordning<sup>1</sup> på bibliotek förekommer i hela landet och på samtliga bibliotekstyper. Vanligast är det på folk- och skolbibliotek.
- › Tre fjärdedelar har upplevt oro och oordning på biblioteket där de arbetar. Av dem upplever en av tre oro och oordning minst en gång i veckan. Det handlar om onyktra, drogpåverkade personer, stökiga ungdomsgång eller psykiskt sjuka personer som gör biblioteket otrött för andra besökare och för personal.
- › Två tredjedelar anger att det förekommit skadegörelse inne på biblioteket där de arbetar. Skadegörelsen kan till exempel bestå av att besökare tändar eld på böcker eller kissar på hyllor.
- › 84 procent anger att de upplevt ett aggressivt beteende från besökare, antingen riktat mot dem själva eller mot besökare eller annan personal. Det kan handla om allt från utskällning när bibliotekspersonalen ska kräva in förseningsavgift till hot om våld.
- › Drygt hälften har upplevt att någon uttryckt sig kränkande mot dem, vanligt är sexistiska tillmälen. Vanligt förekommande är även att deras kompetens ifrågasätts.
- › Bibliotekspersonalen efterfrågar chefer som tar dålig arbetsmiljö på allvar. Att bli utsatt för obehagliga situationer blir värre när uppbackning från chef saknas.
- › En av fem har blivit hotad i sin roll som bibliotekarie. Störst andel som har sett och/eller upplevt hot eller hotfulla situationer har gjort det på folkbibliotek.
- › Fyra av tio svarar ja på frågan om det förekommit våld på biblioteket där de arbetar. Det är vanligare att det är besökare än vad det är personal som utsätts för våld.
- › Av de som angett att arbetsgivaren vidtagit åtgärder svarar tre av tio att åtgärderna inte har varit tillräckliga. Hälften anger att åtgärderna har förbättrat deras arbetsmiljö.

<sup>1</sup>. Med oro och oordning åsyftas i den här rapporten grupper/gång som visar respektlöshet mot bibliotekets regler och mot andra besökare, bråk eller enskilda individer som till exempel är onyktra eller aggressiva

# Arbetsmiljön på våra bibliotek

## OM RAPPORTEN

- › Enkäten gick ut via mail till alla DIK:s biblioteksmedlemmar, 5548 personer, och enkäten var helt anonym. 1832 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 33 %. 82 % av de som svarade definierade sig som kvinnor, 17 % som män och 1 % som annat, vilket i stort motsvarar medlemsgruppen. Åldersfördelningen sett till de som fick enkäten och de som svarade på enkäten är väl överensstämmande.
- › Enkäten var öppen 16/6–10/8 2015. Det skickades ut två påminnelser, 7/7 och en 3/8.
- › Alla citat i rapporten kommer från frisvarsalternativen i enkäten.

## ORO OCH OORDNING

”Detta är inte ett yrke för små blyga violer, man måste klara mycket. Och så har det varit länge, det är inget nytt med gängbråk mm. Sånt kommer och går i vågor. Viktigt att det finns väktare och larm och att man inte blir så arg att man går i klinch med de som gapar och skriker.”

Mer än tre fjärdedelar av bibliotekarierna som svarat på enkäten uppger att de upplevt oro och oordning. Med oro och oordning menas här grupper/gång som visar respektlöshet mot bibliotekets regler och andra besökare, det kan även vara bråk eller enskilda individer som är onyktra eller aggressiva.

Vanligast är det för medlemmar som arbetar på folkbibliotek, där svarar 84 pro-

cent att de upplevt oro och oordning. På högskolebibliotek samt på sjukhusbibliotek är det jämförelsevis lugnare, dock är det fortfarande hälften som arbetar på denna typ av bibliotek som upplevt oro och oordning.

Förekomsten av oro och oordning på bibliotek är inget nytt fenomen. Mer än hälften av respondenterna upplever att det är på samma nivå som tidigare. Oro och oordning anger många som något som kommer i perioder och som delvis har med årets cykler att göra – på många bibliotek ökar det på vintern när fler söker sig dit för att få tak över huvudet.

Upplevelserna av oro och oordning skiljer sig mellan olika bibliotekstyper och även inom en och samma bibliotekstyp, situationen kan skilja sig mycket mellan en filial och ett huvudbibliotek, även om båda i denna undersökning räknas som folkbibliotek. Resultaten visar att problem finns över hela landet, stad som landsbygd.

”Jag upplever att läget långsamt förvärrats samtidigt som arbetsgivaren ignorerat signalerna från oss som är ute i verksamheten. Det har tagit alldeles för lång tid innan problemen tagits på allvar. Resultaten av detta har bland annat varit otrygga besökare & sjukskriven bibliotekspersonal.”

## Oroligast på folkbibliotek och skolbibliotek



Fyra procent av respondenterna uppger att de upplevt oro och oordning varje dag.

En av tre respondenter anger att de upplever oro och oordning minst en gång i veckan på sin arbetsplats. Ytterligare en tredjedel upplever oro och oordning minst en gång i månaden. Folkbibliotek och skolbibliotek sticker ut som de bibliotekstyper där det är vanligast förekommande med oro och oordning.

Sett till samtliga respondenter är upplevelsen att förekomsten av oro och oordning varken har ökat eller minskat över tid, över hälften svarar att det är samma nivåer. Men en dryg fjärdedel upplever att det har ökat. Delar vi upp svaren på olika bibliotekstyper är det tydligt att de som angett att de upplever en ökad oro och oordning arbetar på folkbibliotek och skolbibliotek.

## Biblioteken speglar samhället

Av de som upplever en ökad oro och oordning anser cirka hälften att den främsta orsaken är förändringar i lokalsamhället, till exempel ökad arbetslöshet eller ökat utanförskap. Många har svarat att det är flera olika orsaker – utöver förändringar i lokalsamhället också ”bibliotekens mål att bli en öppnare mötesplats” och ”lokala politiska beslut t.ex. nedlagda fritidsgårdar” – och att det inte går att peka ut en som den främsta.

Flera respondenter påtalar i frisvarsfrågan problem med ökad drogtillgång, ungdomsgång som tar över biblioteket och använder det som sin fritidsgård, förändrade attityder och ökad respektlöshet.

”Fritidsgården intill har fått många fler barn och färre personal. Skolan i närheten släpper barnen tidigt från lektionerna så att fritidsgården inte hinner öppna innan och då kommer de i stora gäng till biblioteket för att fördriva tiden.”

I enkätens avslutande öppna frisvarsfråga anger många vad de ser som orsaker till problemen. Det är strukturella orsaker, som nedlagda fritidsgårdar, stängda dagverksamheter för psykiskt sjuka och ökat utanförskap som anges; men även beskrivningar om vilka grupper/personer som är orsaken till oron och oordningen. Psykiskt sjuka, missbrukare, hemlösa/utslagna, ungdomsgång och ”hederliga skattebetalare” nämns alla som källor till oro och oordning.

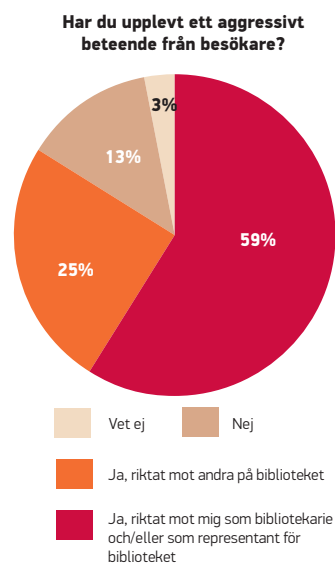
”Biblioteket speglar samhället, problem med utanförskap pga. fattigdom, droger, sjukdom osv, de problemen speglas på biblioteket, särskilt i en stor stad med tillgäng-

lig lokal, öppet alla dagar i veckan och generösa öppettider.”

### Aggressiva besökare

Sex av tio respondenter har upplevt ett aggressivt beteende från besökare riktat mot sig själv som bibliotekarie och/eller som representant för biblioteket. Ytterligare en av fyra har upplevt ett aggressivt beteende riktat mot andra på biblioteket. Ett flertal respondenter anger i frisvarsfrågan att de upplevt aggressivt beteende riktat såväl mot sig själv som mot besökare och annan personal.

Sjukhusbibliotek sticker även ut som den grupp där flest har upplevt ett aggressivt beteende överlag – bara nio procent svarar nej på frågan.



**84 procent av respondenterna har upplevt ett aggressivt beteende från besökare, riktat mot sig själv eller andra på biblioteket.**

### Kränkande tillmälen

Drygt hälften av respondenterna har upplevt att någon uttryckt sig kränkande mot dem i deras roll som bibliotekarie. Det är vanligare för respondenter som definierar sig som kvinna än för respondenter som definierar sig som män, och för respondenter som varken definierar sig som kvinna eller som man har 86 procent upplevt att någon uttrycker sig kränkande mot dem.

Det vanligaste är att bibliotekarierna blir utsatta för sexistiska tillmälen, en dryg tredjedel av dem som blivit utsatta anger det. Det är vanligare för kvinnor än för män.

Näst vanligast är ett allmänt respektlöst beteende - arrogans från besökare, förakt och olika typer av hot eller hot om våld. Många uppger även att deras kompetens och intelligens ifrågasätts och att de används, som en respondent beskrev det,



**52 procent har upplevt att någon uttryckt sig kränkande mot dem i deras roll som bibliotekarie.**

”som en ’offentlig spottkopp’”. De får ta emot människors frustration över såväl låneregler som myndighetsförakt och frustration riktat mot samhället. Många anger att de får ta emot nedsättande kommentarer om sitt utseende eller om sin ålder. Återkommande är även kränkande tillmälen som kan kategoriseras som rasism och homofobi. I frisvarsfrågan finns exempel på såväl ungdomar som äldre som uttrycker sig kränkande.

*”Det är skönt att detta gällande hot och våld och sexuella trakasserier tas upp i ljuset. För mig är detta dagligen förekommande och jag upplever mig att jag fått skaffa krokodilskinn för att stå ut. Samtidigt älskar jag mitt arbete. Jag önskar dock gensvar, hjälp, och åtgärder från bibliotekschefer och VD för just mitt bibliotek.”*

*”Biblioteksovana [personer] med hög social status som betar sig syrligt mot personal.”*

*”Nedlåtande mot yrkesvalet, kommentarer om att bibliotekarier inte behöver utbildning och liknande.”*

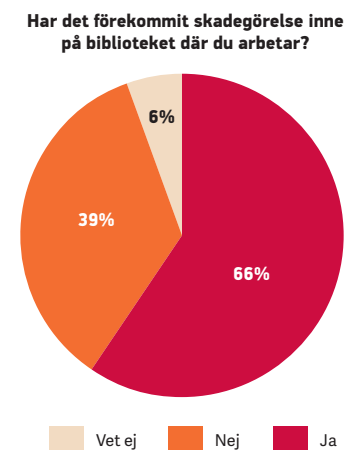
*”Glåpord som djävla kärring när jag ber ungdomar tala tystare.”*

Av de som svarat att de upplevt att någon uttryckt sig kränkande anger drygt hälften av respondenterna att förekomsten ligger på samma nivå som tidigare. En tredjedel upplever att det har ökat, främst på folkbibliotek och skolbibliotek, och kvinnor och män upplever ökningen i lika stor utsträckning.

### Skadegörelse

Två av tre respondenter anger att det förekommit skadegörelse på det bibliotek där de arbetar. Skadegörelse förekommer främst på folkbibliotek och skolbibliotek, 73 respektive 71 procent av respondenterna har upplevt förekomst av skadegörelse på dessa bibliotekstyper. Minst vanligt med skadegörelse är det på sjukhusbibliotek. Skadegörelsen kan till exempel bestå av att besökare tänder eld på böcker, kissar på hyllor, förstör möbler eller river sönder böcker. Skadegörelse förekommer på bibliotek över hela landet. Det går inte utifrån enkätsvaren att säga att det är vanligare i någon del av landet.

”Några exempel på de situationer som inträffat på min arbetsplats: handgripligt bråk mellan besökare, hot och kränkande ord mellan besökare eller riktat mot perso-



**Två tredjedelar av respondenterna anger att det förekommit skadegörelse på bibliotek de arbetar på.**

nalen, unga vuxna som tar kokain öppet i soffhörnan på biblioteket, ungdomar som sitter med kniv i lokalen och sprättar upp fätöljer och soffor, vuxna missbrukare som injicerar på toaletten, ungdom som blottar sig för personalen.”

### Hot

En av fem svarar att de har blivit hotade i sin roll som bibliotekarie. Det går inte se någon skillnad när det kommer till kön: de som definierar sig som kvinna, man, eller annat har blivit hotade i ungefär lika stor utsträckning. Folkbibliotek är den biblioteksform där respondenterna oftast upplevt hot, eller sett hot och hotfulla situationer.

Vanligast är att hoten kommer ansikte mot ansikte från besökare på biblioteket, men de svarande har även fått hot via tele-

fon, sms, mail och sociala medier. En fjärdedel upplever att förekomsten av hot har ökat, medan 56 procent upplever att det är på samma nivå som tidigare. Skolbibliotek sticker ut som den bibliotekstyp där störst andel respondenterna upplever att förekomsten av hot har minskat, drygt fyra av tio. *Jag har arbetat på ett flertal bibliotek i storstadsregion. Jag har upplevt bråk, hot (den allvarligaste incidenten involverade en kniv), skadegörelse (alltifrån kiss på hyllor till sönderrivna böcker), skrik, stölder och så vidare.*

### Våld

Fyra av tio bibliotekarier svarar ja på frågan om det förekommit våld på biblioteket där de arbetar, vanligast förekommande är det på folkbibliotek och skolbibliotek. Sex av tio svarar att det är vanligare att besökare än

personal utsätts för våld. På skolbibliotek svarar tre av fyra att det oftast är besökare som utsätts för våld.

Av de som angett att det förekommit våld på biblioteket där de arbetar svarar en av tio på skolbibliotek och folkbibliotek att de upplever och/eller ser våld eller våldsamma situationer minst en gång i veckan; knappt en av tre gör det minst en gång i månaden. För övriga bibliotekstyper är förekomsten av våld betydligt ovanligare, nio av tio upplever det mer sällan än en gång i månaden.

### Åtgärder

Av de respondenter som angett att de upplevt hot anger flertalet att deras arbetsgivare ändrat rutiner eller vidtagit åtgärder efter sådana händelser. Drygt fyra av tio svarar att arbetsgivaren anlitat väktare. Knappt tre av tio svarar att arbetsgivaren har installerat larm. Men det kan vara större andel som arbetar på bibliotek som har larm och väktare, då flera anger att inga åtgärder har vidtagits, men att de haft larm och väktare sedan tidigare.

Frisvarsalternativen kring frågan om åtgärder kan grupperas i fyra huvudsakliga teman;

- Kompetensutveckling – som kurs eller handledning,
- Inget alls (kan även vara för att inget behövts),
- Anställt eller samarbetat med andra kompetenser – som exempelvis fritidsledare, närpolis eller väktare,
- Nya rutiner/arbetsätt – så som ökat bemanning, förbjudit ensamarbete, tagit fram tydligare rutiner.

Så här beskriver några de vidtagna åtgärderna;

*Anställt fritidsledare. Anlitat psykologer för handledning. Bjudit in polis för information om hur man skall agera mm.*

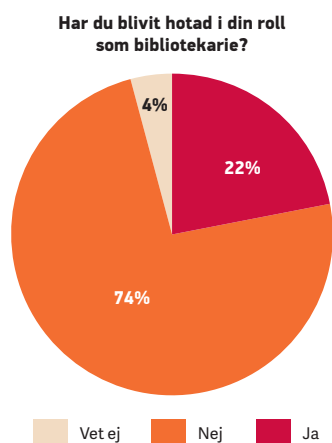
*Riktlinjer för förebyggande av hot/våld har upprättats.*

*Vi har det betydligt lugnare nuförtiden men när vi fick överfallsalarmet var det mycket stökigt, folk drog kniv, stal datorer osv. Mycket missbruk och psykproblematik.*

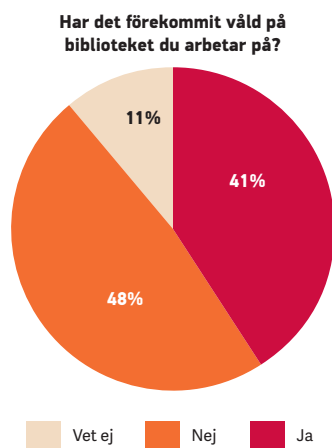
*Aldrig ensamarbete. Vi tar endast ut kassalådan när biblioteket är stängt. Stängningsrutiner: aldrig stänga ensam, särskilt när det är mörkt ute. Förbättrat belysningen utanför entrén. Utvecklat rutiner inom personalen så att man alltid kan tillkalla fler personal omedelbart om något skulle hända. Ringklocka från lånedisken in till arbetsrum/fika-rum. Inpräntat ett medvetande hos personalen att man kommer med det samma om någon ringer på klockan. Diskussioner på arbetsplatsträff så att alla är medvetna om vad som gäller. Förbättrade rutiner för inrapportering.*

Av de som angett att arbetsgivaren vidtagit åtgärder svarar en knapp tredjedel att åtgärderna inte har varit tillräckliga. En knapp tredjedel svarar att de inte vet om åtgärderna varit tillräckliga.

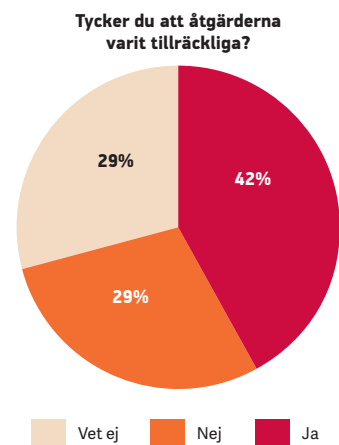
Cirka hälften upplever att åtgärderna har förbättrat respondentens arbetsmiljö. Respondenter som relaterat till skolbibliotek i sina svar upplever i störst utsträckning att



En av fem har blivit hotad i sin roll som bibliotekarie.



Fyra av tio anger att det förekommit våld på biblioteket de arbetar på.



Cirka tre av tio tycker inte att åtgärderna varit tillräckliga.

åtgärderna inte har förbättrat deras arbetsmiljö, en av tre svarar nej på den frågan.

Drygt en av tio, av samtliga respondenter, har funderat på att byta jobb på grund av oro och oordning, hot och/eller våld på sin arbetsplats. Skolbiblioteken sticker ut, av dem som relaterat till skolbibliotek i sina svar har en av fyra funderat på att byta jobb. Respondenterna anger i lika stor utsträckning, oavsett könsidentitet, att de funderat på att byta jobb på grund av oro och oordning, hot och/eller våld på sin arbetsplats.

*Jag känner att min utbildning som bibliotekarie är irrelevant då de mest förekommande arbetssysslorna jag utfört är att ta hand om människor som mår dåligt i samhället. [...] Jag har många gånger blivit utsatt för sexuella inviter, hot och trakasserier av låntagare vilket inte har tagits på allvar av min arbetsgivare. Jag har därför valt*

*att sluta jobba som bibliotekarie. Jag upplever att läget långsamt förvärrats samtidigt som arbetsgivaren ignorerat signalerna från oss som är ute i verksamheten. Det har tagit alldeles för lång tid innan problemen tagits på allvar. Resultaten av detta har bland annat varit otrygga besökare och sjukskriven bibliotekspersonal.*

### Det här efterfrågar bibliotekarierna

*Dagliga aggressioner tär ännu mer än enstaka hotfullheter. [...] Finns en tendens hos många chefer att släta över och hasta vidare, eller se individen som problemet som måste åtgärdas.*

Många respondenter kommer med egna förslag på vad som behöver förändras för att arbetsmiljön ska bli bättre. Det efterfrågas ett nationellt kurspaket för personal, med föreläsningar och diskussioner om bemötande av ”svåra” besökare. De efterfrågar också arbetsgivare som tar frågorna på större allvar, att biblioteken får ökade anslag för att kunna uppfylla de krav och uppgifter som politikerna åläggs biblioteken. De vill ha handledning i hur grupprelaterat våld och hot fungerar och hjälp i hur de kan agera i biblioteket för att själva inte bidra till att hotfulla situationer eskalerar. De efterlyser fler kompetenser på biblioteket; kompetens att bemöta missbruksproblematik, fritidspedagoger och studie- och yrkesvägledare bland andra. De beskriver hur goda relationer till besökarna underlättar för att lugna oroliga situationer och vill att samhället tar ett större ansvar för människor med psykisk ohälsa eller drogproblematik. Fungerande samhällsservice, så som social-

kontor, fritidshem, ungdomsgårdar och närpolis, efterfrågas.

*Utbildning i att hantera oro och våld samt allmänt stök borde vara obligatoriskt för arbetsgivaren att genomföra för sina anställda då det är ett socialt yrke.*

Konkreta förslag är tysta zoner på bibliotek, likt tysta kupéer på tåg och att ensamarbete inte ska förekomma. De beskriver att bibliotekens arkitektur inte är anpassad till de behov som finns idag, på grund av att vissa är byggda för en tidigare biblioteksverksamhet och för att andra mer moderna är byggda med andra behov än bibliotekets i första rummet. Det finns behov av fler studierum för grupparbeten och utrymmen för att läsa i tystnad men även öppna rum med utrymme för diskussioner, bland annat beroende på en ökad trångboddhet. Det behövs samverkan med andra instanser, så som polis, skola, fritidsgården, socialförvaltning med flera. Respondenterna uttrycker ett behov av att prata när något händer och de vill ha rutiner för att rapportera om oro och oordning. De efterfrågar även återkoppling från sin ledning att informationen om händelser ute i verksamheten kommit fram och vilka åtgärder som vidtas.

Flera skriver att även om de hotfulla situationerna inte är så vanliga, så ger vetskapen om att de när som helst kan ske en ständig känsla av oro.

*Ordinarie personal som känner varandra, området, låntagarna gör det betydligt lättare att hantera situationer som uppstår, [vi] kan bearbeta, stötta och utvärdera efteråt.*

*Stor personalomsättning försvårar, många vikarier likaså - ökar belastningen på ordinarie personal. En chef på plats som också är ute på golvet och vet vad det handlar om, kan fatta beslut om åtgärd direkt, följa upp osv. är guld värt. Färre chefer, som dessutom inte själva hamnar i den här typen av situationer, skapar sämre arbetsmiljö och ansvaret hamnar på medarbetarna i större utsträckning än vad som är rimligt.*

### Arbetsmiljö – ständigt aktuellt

Vi skickade ut enkäten med våra frågor om bibliotekariers arbetsmiljö under sämsta tänkbara tid, samtidigt som många av medlemmarna var på väg, eller redan hade checkat ut, för semestrar och ledigheter. Trots det fick vi en svarsfrekvens på lite drygt 30 procent, det är en bekräftelse på att det här är ett angeläget ämne. En fjärdedel av de som svarade valde även att dela med sig av erfarenheter och tankar i den sista öppna frågan, det fanns uppenbarligen behov av att få skriva av sig, att få dela med sig av sina upplevelse. Det är ett förtroende som vi nu ska ta vidare.

Under hösten har bristerna i arbetsmiljön på våra bibliotek uppmärksammats i såväl rikstäckande som lokala medier. Inslag har gjorts i radio, på tv, i tidningar likväl som på nyhetsbloggar. De problem många bibliotekarierna upplever i sin arbetsmiljö har synliggjorts, nu följer nästa steg; att se till att åtgärder vidtas så att varje biblioteksanställd kan gå till jobbet och känna sig trygga i vetskapen om att på sin arbetsplats vet vi precis hur vi ska agera om något uppstår. Trygg i vetskapen om att chefen tar händelser på allvar och trygg i vetskapen om att lämpligt stöd finns,

som väktare eller larm eller det som passar just det biblioteket.

Fler undersökningar av bibliotekariernas arbetsmiljö kommer behöva göras. Vi har i arbetet med den här rapporten kommit på många nya frågor som vi vill ha svar på och många vinklar vi vill kunna belysa. Denna rapport och arbetet med den är ett första steg som gett en tydligare bild av problemens omfattning men även en bild av vilka åtgärder som efterfrågas.

Vi hoppas att en ny enkät med fler frågor kring åtgärder, vad som fungerar och vad som efterfrågas kan fungera som ett stöd för skyddsombud, medarbetare och arbetsgivare i deras arbete för tryggare arbetsplatser.

Arbetsmiljön på våra bibliotek är ett ämne vi kommer att återkomma till. Förhoppningen är att det då inte blir lika dystert läsning och att samtliga respondenter då kan svara att åtgärder vidtagits som har förbättrat deras arbetsmiljö!

### Arbetsmiljöarbete ska ske systematiskt

Varje arbetsgivare är skyldig, genom arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter, att bedriva ett **systematiskt arbetsmiljöarbete**. I det ingår riskbedömning för hot och våld och minimering av riskerna genom ett aktivt förebyggande arbete. Avgörande är att identifiera och kartlägga de risker som finns, se till att den **säkerhetsutrustning och rutiner** som behövs för att minimera riskerna finns på plats, samt att **upprätta krishanteringsrutiner** för det fall hot och våld ändå förekommer.

För ett lyckas med ett meningsfullt systematiskt arbetsmiljöarbete måste arbetsgivaren och de anställda föra dialog. Det är medarbetarna som i första hand är utsatta och som bäst kan beskriva situationen och förutse riskerna. Personalmöte eller arbetsplatsträff är det bästa forumet för detta.

**Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret** för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I det ingår att utforma arbetsmiljön så att risker för ohälsa på grund av hot och våld förebyggs, undersöks, åtgärdas och följs upp. Arbetsplatsen och arbetsmiljön ska undersökas både utifrån fysiska och psykosociala aspekter.

#### Fysiska aspekter:

- lokaler
- inredning och utrustning
- tillgång till larm och andra tekniska hjälpmedel

#### Psykosociala aspekter:

- attityder och normer
- säkerhetskultur
- psykologisk belastning

- ledarskap
- organisation

**Skyddsombuden** har inget självständigt ansvar för arbetsmiljön. Deras uppgift är att bevaka arbetsmiljön för arbetstagarnas räkning och delta i arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa, exempelvis på grund av hot och våld. Skyddsombudets uppgift är också att från arbetsgivaren begära de åtgärder som behövs för att undanröja risker.

Ditt lokala skyddsombud och lokala DIK- eller Saco-föreningen på din arbetsplats deltar aktivt i arbetsmiljöarbetet och driver frågorna om kartläggning och undanröjande av risker.

Du som **arbetstagar** har krav på dig enligt arbetsmiljölagen och genom anställningsavtalet. Du ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av beslutade åtgärder. Du ska följa de rutiner som finns. Du ska använda de skyddsanordningar som behövs och iaktta den försiktighet som krävs för att undvika och förebygga ohälsa eller olycksfall.

Det viktigaste du som enskild medarbetare har att göra beträffande hot och våld är att påtala riskerna i arbetsmiljön för din arbetsgivare. Detta görs bäst på arbetsplatsträffar eller personalmöten.

**DIK utbildar** skyddsombud och lokala fackliga företrädare i arbetsmiljölagen och praktiskt arbetsmiljöarbete. Ombudsmännen på DIK:s kansli **stöttar de lokala** skyddsombuden och lokala fackliga företrädare i hur de konkret påtalar behov av åtgärder och framställer krav på dessa.

### När något händer

Många bibliotek befinner sig i en offentlig och lättillgänglig miljö, och ensamarbete förekommer ofta. Dessa är av Arbetsmiljöverket identifierade som väsentliga riskkällor för hot och våld på arbetsplatsen.

### Vad ska du som enskild arbetstagar göra om det händer något?

- Följ de rutiner som finns
- Anmäl tillbud till närmaste chef
- Informera skyddsombudet och lokala facket

### Lästips:

Arbetsmiljöverkets temasida om Hot och våld: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/>

Arbetsmiljöverkets webbutbildning om Hot och våld: [http://host.learnways.com/av/kursnavigering/c\\_hotochvald.html](http://host.learnways.com/av/kursnavigering/c_hotochvald.html)

Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 1993:2) om hot och våld i arbetsmiljön gäller på alla arbetsplatser.