

# ”Som om vi ska bära hela samhället”

En rapport om bibliotekariernas  
arbetsmiljö och bidrag till samhället



dik

# Förord

Varje dag gör landets bibliotek ett fantastiskt arbete med allt från att sprida information och erbjuda kulturella upplevelser till språkcaféer och sagostunder. Det sker tack vare personalens engagemang och kompetens och trots politikens brist på förståelse för vad ett modernt bibliotek är och vad det kan vara med rätt förutsättningar.

DIK:s rapporter om arbetsmiljön på biblioteken har präglats av problem med social oro och konsekvent underfinansiering. Pandemin förstärkte de problem som redan fanns. I årets rapport framgår det tydligt att vi närmar oss en kritisk gräns där kvalitativ biblioteksverksamhet för alla inte längre kommer att vara möjlig.

De senaste två åren har 94 procent av folkbibliotekarierna upplevt social oro, 81 procent har varit med om skadegörelse och 56 procent har upplevt våldsamma situationer. Bara hälften har fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera svåra situationer. Tillträdesförbudet har – precis som DIK förutspådde – inte blivit den universallösning som politiken hoppades på. Under 2023 har nio av tio folkbibliotek fått ännu mindre resurser samtidigt som förväntningarna på vad biblioteken ska göra ökar. Bibliotekariernas löner är fortsatt skamligt låga.

Det är inte konstigt att 59 procent av folkbibliotekarierna de senaste två åren bytt eller funderat på att byta jobb. Var tredje av dem har dessutom övervägt att byta till ett helt annat yrke vilket är alarmerande. Det är redan stor brist på yrkesutbildade bibliotekarier. Utan dem går det inte att bedriva kvalitativ biblioteksverksamhet.

Det finns en annan väg:

1. Samhällets utsatta ska inte vara bibliotekens ansvar
2. Arbetsgivare måste stärka arbetet kring hot, våld, kränkningar och trakasserier
3. Fler aktörer behöver ta ansvar för det digitala utanförskapet
4. Biblioteken måste få tillräckliga resurser
5. Politiken ska inte lägga sig i bibliotekens bedömningar
6. Bibliotekariernas löner ska spegla deras utbildning och ansvar

Anna Troberg, förbundsordförande i DIK

”Vi närmar oss en kritisk gräns där kvalitativ biblioteksverksamhet för alla inte längre kommer att vara möjlig.”



# Innehåll

|  |    |
|--|----|
| Förord.....  | 2  |
| Innehåll .....   | 3  |
| Sammanfattning .....   | 5  |
| 6 krav för starka och trygga bibliotek .....   | 7  |
| Om rapporten .....   | 8  |
| Metod .....  | 8  |
| De flesta arbetar på folkbibliotek .....   | 9  |
| En kvinnodominerad och homogen yrkesgrupp .....  | 9  |
| Social oro, skadegörelse och våld är vardag för<br>många bibliotekarier .....            | 11 |
| Bakomliggande orsaker .....  | 14 |
| Allt för många folkbibliotekarier arbetar ensamma .....                                  | 16 |
| Åtgärder och rutiner .....   | 17 |
| Få bibliotek portar besökare .....   | 18 |
| Bibliotekarierna vill se fler åtgärder för en bättre arbetsmiljö .....                   | 20 |
| Politiker och allmänhet försöker påverka biblioteken .....                               | 22 |
| Sex av tio bibliotekarier överväger att byta jobb .....                                  | 25 |
| Bibliotekarie – ett undervärderat yrke .....   | 30 |
| Det lönar sig inte att utbilda sig till bibliotekarie .....                              | 32 |
| Värdediskriminering på grund av kön .....  | 34 |
| Hur värderas bibliotekarier jämfört med likvärdiga yrken? .....                          | 35 |
| Hur jobbar kommunerna med lönekartläggningar? .....                                      | 37 |
| Biblioteken skapar samhällsvärde .....   | 39 |
| Avslutning: Åtgärder för att stärka biblioteken och arbetsmiljön .....                   | 43 |
| 1. Samhällets utsatta ska inte vara bibliotekens ansvar .....                            | 44 |
| 2. Arbetsgivare måste stärka arbetet kring hot, våld, kränkningar och trakasserier ..... | 44 |
| 3. Fler aktörer behöver ta ansvar för det digitala utanförskapet .....                   | 45 |
| 4. Biblioteken måste få tillräckliga resurser .....                                      | 45 |
| 5. Politiker ska inte lägga sig i bibliotekens bedömningar .....                         | 46 |
| 6. Bibliotekariernas löner ska spegla deras utbildning och ansvar .....                  | 47 |
| Bilaga: Så kan du påverka för högre löner .....  | 50 |

## Om DIK

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK har cirka 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DIK är partipolitiskt obundet.

Projektledare och författare: Johanna Alm Dahlin, DIK  
Formgivning: Kajsen Burell, Printempo  
Omslagsbild: Alexander Donka  
DIK 2023:4

# Sammanfattning

I rapporten framträder flera stora utmaningar för biblioteken. Resursbrist, otillbörlig påverkan och social oro påverkar bibliotekariernas arbetsmiljö och försvårar för biblioteken att genomföra sina samhällsviktiga uppdrag. Låga löner och en påfrestande arbetsmiljö gör att sex av tio bibliotekarier överväger att byta jobb, i många fall till ett helt annat yrke. Om utvecklingen inte vänds riskerar biblioteken ett stort kompetenstapp.

- Under de senaste två åren har 94 procent av folkbibliotekarierna upplevt social oro, 81 procent har varit med om skadegörelse och 56 procent har upplevt våldsamma situationer. 38 procent har fått utstå kränkningar och 14 procent har utsatts för hot. Det innebär att oro och oordning på biblioteken nu har återgått till tidigare nivåer, efter en tillfällig minskning under coronapandemin då biblioteken var mindre tillgängliga.

- Enligt bibliotekarierna beror den utbredda sociala oron på en växande utsatthet i samhället. När välfärd, myndigheter och andra instanser skär ned på sina verksamheter blir folkbiblioteken ett av samhällets sista öppna rum som får hantera konsekvenserna av alltifrån hemlöshet och utanförskap till växande digitala klyftor.
- Nästan alla folkbibliotek (95 procent) har vidtagit säkerhetsåtgärder som larm eller väktare. De flesta har också handlingsplaner för svåra situationer (84 procent) och rutiner för anmälan (94 procent). Men bara var tredje folkbibliotekarie anser att trygghetsåtgärderna är tillräckliga och bara drygt hälften har fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera eventuella situationer.
- Trots en stundtals orolig och otrygg arbetsmiljö arbetar 48 procent av folkbibliotekarierna ibland ensamma ute i biblioteket. Var fjärde gör det dagligen eller flera gånger i veckan. Ändå har bara var tredje folkbibliotek särskilda rutiner för ensamarbete.
- Tillträdesförbud på bibliotek har endast utfärdats i åtta fall sedan lagen infördes för drygt ett år sedan. Orsakerna till att biblioteken inte ansöker om portning varierar – en del har bedömt att det inte är en bra åtgärd, andra har inte sett något behov och ytterligare andra anser att ansökningsprocessen är krånglig eller att portningen inte skulle gå att efterleva.
- 28 procent av folkbibliotekarierna har under de senaste två åren upplevt att politiker eller allmänhet försöker påverka vilka böcker som finns på biblioteket eller vilken verksamhet som genomförs. Av dem svarar 18 procent att biblioteket justerade sig i linje med påtryckningarna.
- Under 2023 har nio av tio folkbibliotek fått mindre resurser. Respondenterna beskriver hur budget och personal skärs ned, samtidigt som förväntningarna på vad biblioteken ska göra ökar. 29 procent upplever att de inte har tillräckligt med tid och resurser för att klara sitt arbete på ett tillfredsställande sätt, och nästan hälften anser att det har blivit svårare över tid.

- Bibliotekarie är ett av de lägst betalda akademikeryrkena. Snittlönen på 35 000 kronor är betydligt lägre än de flesta andra yrken med likvärdiga krav på utbildning, färdigheter, ansträngning och ansvar.
- De flesta bibliotekarier har minst en treårig utbildning, men investeringen betalar sig inte – livslönen för en utbildad bibliotekarie är lägre jämfört med någon utan högskoleutbildning. Bara 14 procent av bibliotekarierna tror att de kommer att ha en bra framtida löneutveckling och många oroar sig över en allt för låg pension.
- Att yrket är kvinnodominerat och att kunskapen om vad bibliotekarier gör och bidrar med är låg, är två orsaker till att yrket är lågt värderat i lön och villkor. Jämfört med ett likvärdigt mansdominerat yrke har en bibliotekarie 9 500 kronor mindre i månadslön. Bibliotekarier är sällan en prioriterad grupp i kommunernas lönesatsningar, och bibliotekarierna upplever att det är svårt att påverka sin individuella lön när arbetsgivarens löneutrymme är för litet.
- Om inte arbetsmiljö och löner förbättras riskerar biblioteken ett stort kompetenstapp. 66 procent av skolbibliotekarierna och 59 procent av folkbibliotekarierna har under de senaste två åren bytt eller funderat på att byta jobb på grund av arbetsmiljön. Av dem har var tredje övervägt att byta till ett helt annat yrke.



## 6 krav för starka och trygga bibliotek

1. Samhällets utsatta ska inte vara bibliotekens ansvar.
2. Arbetsgivare måste stärka arbetet kring hot, våld, kränkningar och trakasserier.
3. Fler aktörer behöver ta ansvar för det digitala utanförskapet.
4. Biblioteken måste få tillräckliga resurser.
5. Politiken ska inte lägga sig i bibliotekens bedömningar.
6. Bibliotekariernas löner ska spegla deras utbildning och ansvar.

# Om rapporten

**DIK gör återkommande rapporter om arbetsmiljön på biblioteken. Syftet är att identifiera utmaningar i medlemmarnas arbetsmiljö och att driva krav på förbättring. Årets undersökning har utöver arbetsmiljön också fokus på bibliotekariernas löner och värdet av biblioteken. Rapporten riktar sig till anställda och arbetsgivare i bibliotekssektorn, men också till politiker och beslutsfattare.**

## Metod

Rapporten baseras på en enkät som skickades via e-post till DIK:s medlemmar verksamma inom biblioteksområdet. Enkäten var öppen 24 april–16 maj 2023 och 1 891 personer svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 42 procent. Enkäten var anonym och alla citat i rapporten kommer från fritextsalternativ. Frågorna handlade om arbetsmiljön under de senaste två åren, det vill säga april 2021 till april 2023.

DIK:s senaste rapport om arbetsmiljön på biblioteken (2021) mätte utvecklingen under coronapandemin (maj 2020–maj 2021)<sup>1</sup>. Eftersom den endast avsåg en ettårsperiod, då bibliotekens verksamhet dessutom var begränsad på grund av pandemirestriktioner, är resultaten inte helt jämförbara med 2023 års undersökning. Resultaten från 2023 års undersökning jämförs därför främst med DIK:s rapport från 2019 som avser mätperioden maj 2017 till maj 2019<sup>2</sup>. Detta framgår i noter under diagram där det är relevant.

---

<sup>1</sup> DIK, *Bibliotek i kristid – en rapport om hur biblioteken och de anställda har påverkats av coronapandemin*, 2021

<sup>2</sup> DIK, *Samhället drar sig tillbaka – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek*, 2019



## De flesta arbetar på folkbibliotek

Majoriteten av de som svarat på enkäten arbetar på ett folkbibliotek (55 procent). En stor grupp arbetar på universitets- och högskolebibliotek (18 procent) eller skolbibliotek (13 procent). 5 procent arbetar på ett integrerat folk- och skolbibliotek. Övriga respondenter arbetar på sjukhusbibliotek (3 procent), myndighetsbibliotek (2 procent), specialbibliotek (2 procent) eller andra typer av bibliotek (2 procent). Detta motsvarar fördelningen bland de anställda på Sveriges offentligt finansierade bibliotek väl.<sup>3</sup>

Det finns en bred spridning vad gäller bibliotekens placering. 44 procent arbetar på ett bibliotek som ligger i en mindre stad/tätort med omnejd, 32 procent arbetar centralt i en storstad, 18 procent i förort/ytterområde till en storstad och 5 procent i landsbygd. 1 procent har svarat annat.

Det är vanligast att arbeta på ett mindre bibliotek med 1–10 anställda (44 procent). Resterande respondenter arbetar på bibliotek med 11–20 anställda (20 procent), 21–30 anställda (11 procent) och fler än 31 anställda (25 procent).

87 procent av de som svarat på enkäten arbetar som bibliotekarier i den öppna verksamheten, vilket till exempel innefattar titlarna bibliotekarie, skolbibliotekarie eller biblioteksassistent. 9 procent har en stabs- eller chefsfunktion där även de som arbetar som exempelvis biblioteksstrateger eller verksamhetsutvecklare ingår. 4 procent har en annan funktion som till exempel handläggare, forskarstöd, koordinator, projektledare, IKT-samordnare eller systembibliotekarie.

## En kvinnodominerad och homogen yrkesgrupp

DIK använder så kallad jämlikhetsdata<sup>4</sup>, vilket betyder att frågor kopplade till de sju diskrimineringsgrunderna ställs i förbundets enkäter. Frågorna bygger på så kallad självskattning, är frivilliga och helt anonymiserade. Syftet är att synliggöra ojämlika förhållanden i medlemmarnas arbetsliv och arbeta för att motverka dem. I denna enkät har 80 procent av respondenterna valt att besvara frågorna om jämlikhetsdata.

81 procent av de som svarat på enkäten är kvinnor och 17 procent är män. 1 procent definierar sig som icke-binär och ytterligare 1 procent vill inte svara. Det motsvarar både könsfördelningen bland DIK:s bibliotekariemedlemmar (80 procent kvinnor) och fördelningen i yrkesgruppen i stort (77 procent kvinnor<sup>5</sup>).

Även åldersfördelningen speglar medlemsgruppen: 24 år eller yngre (0 procent), 25–34 år (14 procent), 35–44 år (30 procent), 45–54 år (32 procent), 55–64 år (22 procent), 65 år eller äldre (1 procent). Sannolikt är DIK:s medlemmar något äldre än gruppen biblioteksgruppen i stort eftersom yngre personer i lägre utsträckning är med i ett fackförbund.



**6 av 10**

bibliotekarier  
arbetar på  
folkbibliotek.

**3 av 10**

arbetar på  
högskole- eller  
skolbibliotek.



<sup>3</sup> Kungliga biblioteket, [Biblioteksstatistik 2022](#)

<sup>4</sup> DIK, [Därför arbetar DIK med jämlikhetsdata](#), 2020

<sup>5</sup> SCB, [Yrkesregistret med yrkesstatistik \(SSYK\)](#), 2021

96 procent av respondenterna anser att de är vita eller tillhör en synlig majoritet kopplat till hudfärg och 93 procent är födda i Sverige. 9 procent har utländsk bakgrund, vilket betyder att de antingen själva är födda utomlands eller har två föräldrar som är det. Bland dessa har de flesta sin bakgrund i Norden eller Europa, medan till exempel Afrika, Asien och Mellanöstern är ovanligare. Den bristande etniska mångfalden bland respondenterna speglar en generell brist inom yrkesgruppen. Enligt SCB är 9 procent i yrkesgruppen ”bibliotekarier och arkivarier” födda utomlands<sup>6</sup>. I Sverige som helhet är ungefär 20 procent födda utomlands och cirka 26 procent har utländsk bakgrund, vilket innebär att de som arbetar på biblioteken inte speglar befolkningen i stort<sup>7</sup>.

---

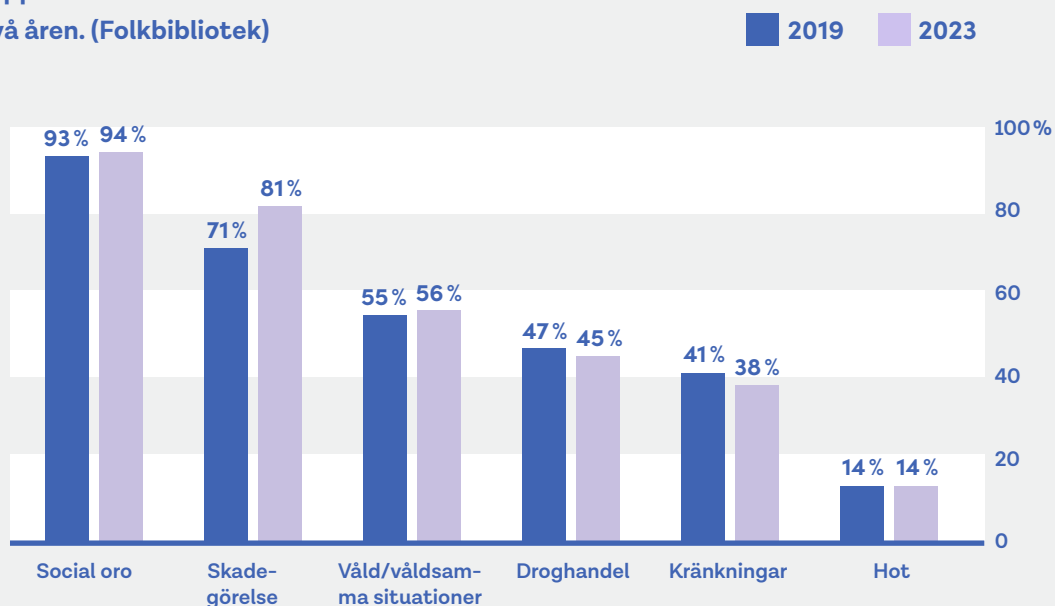
<sup>6</sup> SCB, Yrkesregistret med yrkesstatistik (SSYK), 2021

<sup>7</sup> SCB, Antal personer med utländsk eller svensk bakgrund, 2022

# **Social oro, skadegörelse och våld är vardag för många bibliotekarier**

Oro och oordning på biblioteken minskade tillfälligt under coronapandemin när biblioteken var mindre tillgängliga. Årets undersökning visar att förekomsten nu återgått till tidigare nivåer. Jämfört med DIK:s mätning 2019 har social oro, våldsamma situationer och skadegörelse ökat, medan droghandel och kränkningar minskat något. Enligt bibliotekarierna speglar situationen på biblioteken en växande utsatthet i samhället.

**Figur 1: Andel som upplevt social oro och liknande under de senaste två åren. (Folkbibliotek)**



Not: Figur 1 visar andelen folkbibliotekarierna som upplevt dessa olika företeelser under de senaste två åren. Undersökningen 2019 mäter perioden maj 2017 till maj 2019, och undersökningen 2023 mäter perioden maj 2021 till maj 2023. Den undersökning som genomfördes under coronapandemin har inte inkluderats i diagrammet men finns redovisad i rapporten [Bibliotek i kristid](#) (2021).

Med social oro avses händelser som sker mellan besökare. Det kan vara grupper eller individer som visar respektlöshet mot bibliotekets regler och andra besökare, bråk eller enskilda individer som är onyktra eller aggressiva. Som **figur 1** visar har 94 procent av folkbibliotekarierna upplevt detta under de senaste två åren. Nästan var tredje svarar att det förekommer dagligen eller flera gånger i veckan (31 procent).

Den största ökningen syns i andelen som upplevt skadegörelse (från 71 procent 2019 till 81 procent 2023). 28 procent av folkbibliotekarierna svarar att det förekommer flera gånger i veckan eller några gånger per månad. Vanliga former av skadegörelse är exempelvis klotter, urinering, stöld eller förstörelse av böcker, inredning eller utrustning.

Våld och våldsamma situationer förekommer mer sällan. 56 procent har upplevt detta under de senaste två åren, och de flesta svarar att det förekommit några gånger per år (45 procent).

45 procent av folkbibliotekarierna svarar att droghandel har förekommit under de senaste två åren. Det kan röra sig om öppen försäljning eller att droger och pengar göms i böcker eller liknande. 16 procent av folkbibliotekarierna svarar att droghandeln är återkommande.

Andelen som upplevt att någon uttryckt sig kränkande mot dem i deras yrkesroll har minskat något – från 41 till 38 procent. I de flesta fall handlar kränkningen om ett ifrågasättande av bibliotekariens yrkesutövning eller kompetens (34 procent). I de fall kränkningen



har haft samband med en diskrimineringsgrund är kön vanligast förekommande följt av etnicitet/hudfärg. I åtta fall av tio är det en besökare på biblioteket som står bakom kränkningen, men det kan också vara en chef eller kollega. Andelen som svarar att de utsatts för hot eller kränkningar är högre bland kvinnor, HBTQ-personer, utlandsfödda och icke-vita.

Andelen folkbibliotekarier som fått ta emot hot under de senaste två åren ligger på samma nivå som 2019 (14 procent). Hoten sker i de flesta fall via besök på biblioteket (79 procent), men också via jobbet mejl, telefon eller sociala medier (14 procent). Ett fåtal har upplevt hot utanför arbetet, exempelvis till sin privata telefon.

Även på skolbiblioteken är det en hög andel som upplevt social oro (72 procent), skadegörelse (74 procent), våldsamma situationer (36 procent) och kränkningar (31 procent). På universitets- och högskolebibliotek och övriga bibliotekstyper är det betydligt mindre utbrett, även om det förekommer även där.

I fritextssvaren blir det tydligt att det finns en stor bredd av händelser som kan skapa otrygghet hos personal och besökare. Mest framträdande i kommentarerna är stökiga och ibland hotfulla ungdomsgång och enskilda personer med missbruk eller psykisk ohälsa som är oberäkneliga eller aggressiva. Andra situationer som nämns är bråk mellan besökare, porrsurfande och olika former av skadegörelse. Flera skriver om en allmän brist på respekt som tar sig uttryck i otrevligt och kränkande bemötande, ifrågasättande av bibliotekens regler och besökare som förväntar sig service som ligger utanför vad biblioteken kan och ska göra. Ett fåtal berättar om mer extrema fall som misshandel, knivattacker, mordhot, sexuella övergrepp och anlagda bränder.

Även om de flesta folkbibliotek i någon grad upplever social oro och skadegörelse, så blir det tydligt att situationen skiljer sig kraftigt åt. På vissa bibliotek förekommer endast enstaka händelser, medan det för andra är en stor del av arbetsvardagen. Flera skriver att oron och otryggheten på biblioteket gör att andra besökare undviker att gå dit.

**”Personer som låser in sig på toaletterna för att ta eller sälja droger, blottare som återkommer till biblioteket, besökare som blir arga vid tillsägelse om att de bryter mot våra regler och många stökiga situationer besökare emellan. Jag var även med om ett mordhot då jag väckte en besökare som somnat.”**

*”Upprepade situationer med stökiga ungdomar som inte respekterar bibliotekets regler, som är högljudda, bråkiga, springer runt, spottar på golvet, lyssnar ej på personal osv. Det blir en tillgänglighetsfråga när vi har andra besökare som inte vågar ta sig till biblioteket.”*

*”Ökat antal hemlösa och personer i utanförskap kommer till biblioteket, de är inte vana besökare och respekterar tyvärr inte alltid våra trivselregler osv. En del av dessa är aktiva missbrukare som ibland säljer/köper och brukar droger på biblioteket.”*

*”Ofta besökare som skäller ut en av oklara anledningar, känns som det minst en gång per dag är någon som tar ut sina problem på biblioteket och bibliotekarierna. En respektlöshet som kanske inte är regelrätta kränkningar men som lämnar en skakad eller med hög puls i disken.*

## **Bakomliggande orsaker**

I fritextsvar berättar respondenterna vilka orsaker de anser ligger bakom förekomsten av social oro, våld, skadegörelse och andra otrygga situationer på biblioteken.

Bibliotekarierna beskriver ett samhälle där välfärden monteras ned och utsattheten ökar. De skriver om ökade klyftor, bristande integration och hur verksamheter som på olika sätt ansvarar för utsatta grupper får allt mindre resurser. När missbruksvård, psykiatri, fältverksamhet för ungdomar eller socialtjänst minskar sin verksamhet, söker sig många i stället till folkbiblioteken – ett av få öppna rum dit alla kan komma utan krav på betalning eller prestation. Eller som en respondent uttrycker det: *”Någonstans måste de ju vara.”*

En annan utveckling många pekar på är att myndigheter, banker och andra verksamheter dragit ned på kontor och fysisk närvaro. Det skapar ett digitalt utanförskap och gör att många söker sig till biblioteken för att få hjälp med till exempel digitala tjänster, bank-id, utskrifter och kommunikation med myndigheter. Bibliotekarierna gör vad de kan för att hjälpa till, men när det inte är möjligt kan det väcka frustration och ilska hos stressade och oroliga besökare.

Flera skriver också att samhället har hårdnat och blivit mer polariserat, och många upplever en brist på respekt och omtanke människor emellan.

Detta är något som också är återkommande i skolbibliotekariernas svar – de beskriver hur många elever är pressade och mår dåligt vilket bland annat tar sig uttryck i bristande respekt och utåtagerande och våldsamma situationer. Nedskärningar inom skolan gör att de som behöver stöd inte får hjälp. Flera pekar också på en låg närvaro av vuxna i elevernas vardag.

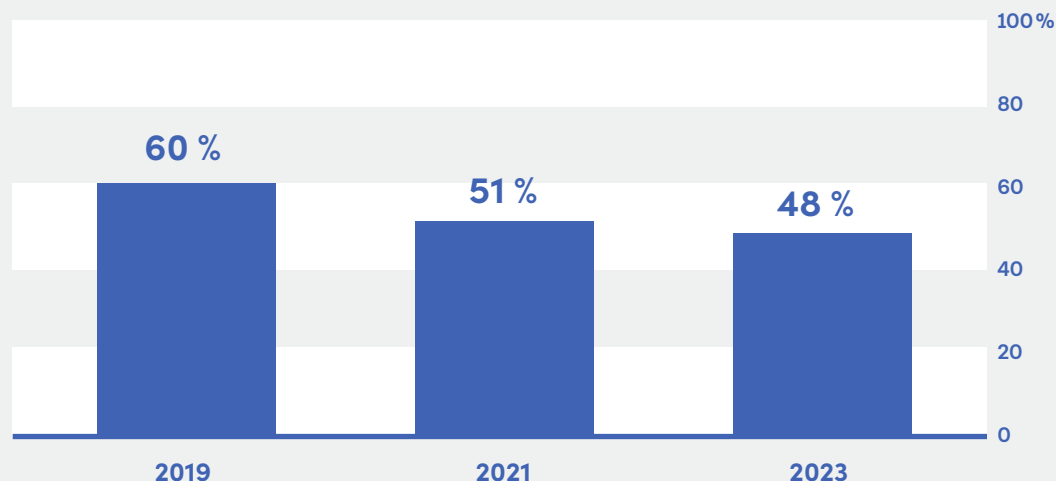
Både folk- och skolbibliotekarier beskriver hur problemen förvärras av bibliotekens brist på resurser. Nedskärningar i budget och personal gör att bibliotekarierna har mindre möjlighet att arbeta förebyggande och hantera situationer.

*”Andra samhällsinstitutioner drar sig tillbaka eller blir mer digitaliserade, vilket gör det svårare för marginaliserade grupper att få den hjälp de behöver på rätt plats. De vänder sig då till folkbiblioteken som är en av de få öppna institutionerna i samhället. På folkbiblioteket kan man vara utan krav på motprestation, det finns personal och öppettiderna är ofta generösa. Förväntningarna på och förtroendet för folkbiblioteken som institution är hög och det gör att alla typer av ärenden hamnar hos oss. När vi inte uppfyller dessa förväntningar uppstår frustration. Folkbibliotekens uppdrag och funktion behöver stärkas och andra samhällsbärande institutioner behöver bli mer synliga och lättillgängliga.”*

**”Nedmonteringen av publika platser, verksamheter där människor som har det svårt i samhället får stöd, hjälp, mening eller sammanhang. Vi blir som en slasktratt för alltifrån bankernas nedlagda kontor till fritidsgårdar och äldreträffpunkter. Allt detta samtidigt som vi är färre som ska hålla öppet och jobba läsfrämjande.”**

*”När man lägger ner exempelvis fritidsgårdar och inte satsar på välfärden i samhället, då märks detta direkt på biblioteken. Vi är alltid underbemannade och underbetalda och ändå ska vi prestera mer och mer och täcka upp när olika verksamheter i samhället läggs ner. Biblioteket är en spegel av hur medborgarna mår i samhället, vi möter många besökare som inte alls mår bra, men de har ingen annanstans att gå för att få hjälp än till biblioteket. Många myndigheter ger inte den service de ska göra utan säger att besökaren kan gå till biblioteket.”*

**Figur 2: Andel som svarar att det förekommer att de arbetar ensamma ute i biblioteket. (Folkbibliotek)**



## Allt för många folkbibliotekarier arbetar ensamma

Som **figur 2** visar har andelen folkbibliotekarier som arbetar ensamma ute i biblioteket minskat successivt under de senaste åren. Fortfarande svarar dock nästan hälften av folkbibliotekarierna att det förekommer att de arbetar själva, vilket förstås kan vara både riskfyllt och obehagligt med en stundtals orolig och otrygg arbetsmiljö.

Så många som 24 procent arbetar ensamma dagligen eller flera gånger i veckan. Bland bibliotekarier som arbetar på små bibliotek och filialer är ensamarbete av förklarliga skäl vanligare.

Samtidigt svarar bara var tredje folkbibliotekarie att det finns särskilda rutiner för ensamarbete på arbetsplatsen (32 procent).

I fritextsvar skriver en del att ensamarbetet fungerar bra eftersom det oftast är lugnt på biblioteket och finns tillgång till larm. Andra skriver att de bara arbetar ensamma kortare stunder och att det oftast finns kollegor på kontoret eller i närliggande verksamheter. Flera känner också en trygghet i att det för det mesta finns andra besökare på plats om en situation skulle uppstå.

Samtidigt är det många som upplever ensamarbete som obehagligt och otryggt, och flera lyfter att det tar lång tid innan polis eller väktare kommer. Flera skriver att ensamarbete inte ska förekomma men ändå gör det på grund av bristande resurser eller bemanning.

Respondenterna lyfter också andra problem än otrygghet, som att det är svårt att hinna med sina arbetsuppgifter eller att ta rast när man är ensam.

*”Vi upplever det mycket stressigt och osäkert med ensamarbete, och försöker undvika det, men vi är ibland så underbemannade att vi måste...”*



**1 av 4**

folkbibliotekarier arbetar  
ensam ute i biblioteket  
flera gånger i veckan.



*”Otryggt och orimligt, särskilt på helgen när vi är ensamma i hela byggnaden. Jag har lyft detta flera gånger men ingen förändring har egentligen skett...”*

*”Obehagligt och utsatt. Larmknapp finns men de skulle inte hinna komma dit i tid om behovet var akut.”*

*”Formellt har vi inte ensamarbete, men man är ofta själv i lånedisken. Händer något så kommer kollegan inte märka det.”*

**52 %**

Bara hälften anser att de fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera svåra situationer.

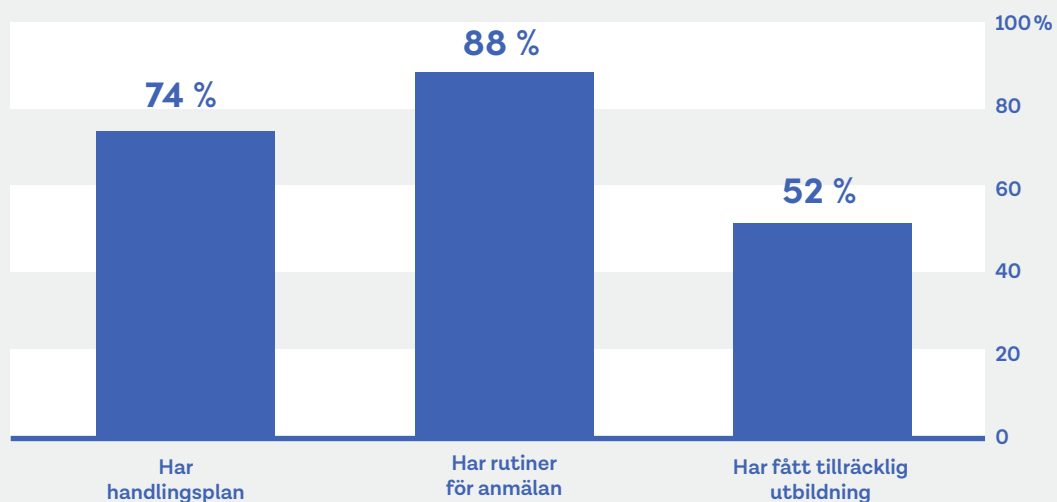
## Åtgärder och rutiner

Som framgår av **figur 3** är det en hög andel av biblioteken som har handlingsplaner för hur svåra och hotfulla situationer ska hanteras och rutiner för att anmäla incidenter. Däremot är det bara drygt hälften som svarar att de fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera eventuella situationer. Här har inga större förändringar skett jämfört med DIK:s senaste rapport 2021.

På folkbiblioteken är det fler som har handlingsplaner (84 procent), rutiner för anmälan (94 procent) och tillräcklig utbildning (54 procent), vilket sannolikt beror på att antalet incidenter är fler och behovet därmed är större. Skolbiblioteken är de som i lägst grad har både handlingsplaner (51 procent) och rutiner (76 procent), och som i lägst utsträckning anser att de fått tillräckligt med stöd och utbildning (40 procent).

95 procent av folkbibliotekarierna svarar att man har vidtagit någon form av säkerhetsåtgärder i syfte att minska till exempel social oro, hot och våld och på så sätt öka tryggheten på biblioteken. De vanligaste säkerhetsåtgärderna är larm eller direktnummer för att

**Figur 3: Andel som svarar att detta finns på biblioteket. (Alla bibliotekstyper)**



kalla på väktare eller polis, förebyggande utbildning för personalen och att undvika ensamarbete. Det är också relativt vanligt att ha väktare på plats och att samverka med andra aktörer som socialtjänst, psykiatri/elevhälsa, skola/fritidsgård eller polis. **Figur 4.**

**Figur 4: Vilka av följande säkerhetsåtgärder finns på din arbetsplats? (Folkbibliotek)**

| Åtgärd                                       | Andel |
|--|-------|
| Direktnummer/larmknapp till väktare/polis    | 68 %  |
| Personalutbildning i att hantera situationer | 46 %  |
| Ensamarbete förekommer inte                  | 44 %  |
| Väktare/ordningspersonal på plats            | 40 %  |
| Samverkan med andra aktörer                  | 39 %  |
| Larmknapp för att kalla på kollegor          | 35 %  |
| Tillfälligt avvisat besökare                 | 30 %  |
| Biblioteksvårdar på plats                    | 6 %   |
| Portat/stängt av besökare för en längre tid  | 5 %   |
| Ändrade öppettider                           | 2 %   |
| Annat  | 2 %   |

I fritextsvaren framkommer också andra åtgärder. Till exempel att man har mer dialog i arbetsgruppen för att förbereda sig kring situationer och bemötanden, att man möblerat om så att det finns färre platser där det går att uppehålla sig i grupp eller att man gör särskilda riskbedömningar inför evenemang.

Även på universitets- och högskolebiblioteken har de allra flesta (90 procent) vidtagit någon form av säkerhetsåtgärder i syfte att öka tryggheten, och även här är larm och väktare de vanligaste insatserna. På skolbibliotek svarar 65 procent att åtgärder har vidtagits och här är det istället samverkan med andra aktörer och utbildning av personalen som är mest förekommande. En relativt stor andel av skolbibliotekarierna (27 procent) svarar att inget har gjorts eftersom det inte funnits något behov.

## Få bibliotek portar besökare

Sedan juli 2022 är det möjligt att porta besökare från bibliotek genom lagen om tillträdesförbud<sup>8</sup>. Det görs genom en skriftlig ansökan från en företrädare för biblioteket, eller från polis efter samtycke från biblioteket. Om åklagaren bedömer att det finns risk att personen kommer att begå brott, väsentligt störa verksamheten, orsaka betydande skada eller allvarligt trakassera någon, kan personen förbjudas att vistas i

<sup>8</sup> Sveriges riksdag, Lag (2021:34) om tillträdesförbud till butiker, badanläggningar och bibliotek

biblioteket i upp till ett år. Den som bryter mot ett tillträdesförbud kan dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

Statistik från Åklagarmyndigheten visar att tillträdesförbudet har använts i relativt låg grad. Sedan förbudet trädde i kraft för drygt ett år sedan har beslut fattats i 13 ärenden. I åtta av fallen har tillträdesförbud beviljats medan det i resterande fem ärenden har avslagits<sup>9</sup>.

I DIK:s enkät skriver många respondenter att det inte funnits något behov av att använda tillträdesförbudet eller att man försökt lösa svåra situationer på andra sätt. I vissa fall har biblioteket bedömt att det krockar med folkbibliotekens uppdrag att vara tillgängliga för alla. Flera skriver att de övervägt att ansöka om tillträdesförbud men att ansökningsprocessen är krånglig och att det är svårt att få igenom. Många skriver också att det inte skulle vara praktiskt möjligt att efterleva – det är helt enkelt för svårt att hålla koll på och avvisa portade besökare, och det tar ofta lång tid innan polis eller väktare kan komma.

I de få fall där portning genomförts skriver respondenterna att det till exempel handlat om besökare som tittat på barnpornografi, burit vapen eller upprepade gånger varit våldsamma, hotat och trakasserat andra besökare eller personal.

Det finns också fall där man ansökt om tillträdesförbud men inte fått det beviljat, till exempel för att biblioteket delar lokal med annan offentlig verksamhet där förbudet inte går att tillämpa.

*”Frågan har varit uppe men enligt lagkraven inte känts befogat. Vi vill värna allas rätt att bevista biblioteken, vi ser detta som sista utvägen, alla andra lösningar är bättre vägar att vandra som vi bör undersöka i första hand.”*

*”Det har använts när en besökare har blivit våldsam emot någon annan besökare. Eller vid upprepat trakasserande av besökare och/eller personal.”*

**”Vet inte hur det praktiskt skulle kunna användas, vi har ju inte väktare eller någon annan som kontrollerar alla besökare som kommer.”**



## 8 gånger

har tillträdesförbud utfärdats på bibliotek sedan lagen infördes för drygt ett år sedan.

<sup>9</sup> Statistik från Åklagarmyndigheten via e-post 2023-08-14, beslut avseende tillträdesförbud på bibliotek 202207-202307

## Bibliotekarierna vill se fler åtgärder för en bättre arbetsmiljö

Av samtliga respondenter svarar 42 procent att de åtgärder som gjorts för att förbättra arbetsmiljön och skapa en tryggare arbetsplats på biblioteket har varit tillräckliga. **Figur 5.**

Andelen som anser att åtgärderna har varit tillräckliga är lägre på folkbibliotek (35 procent) och skolbibliotek (39 procent), jämfört med universitets- och högskolebibliotek (57 procent) och övriga bibliotek (59 procent).

I fritextsalternativen efterfrågas fler och andra åtgärder. Många vill ha mer förebyggande och återkommande utbildning och övning i hur man hanterar hot och våld, men också hur man bemöter personer med missbruk eller ohälsa och andra svåra situationer. Flera betonar att det också behövs utbildning och handlingsplaner inför arrangemang som kan väcka reaktioner eller resultera i hotfulla situationer.

Flera vill ha snabbare tillgång till väktare och att väktare eller biblioteksvårdar ska finnas på plats vid tillfällen då det ofta är stökigare, exempelvis på kvällstid eller i samband med stängning. Bibliotekarierna efterlyser också mer närvaro av andra yrkesgrupper med kompetenser att möta olika grupper, exempelvis socionomer och fältassistenter. Några vill att tillträdesförbudet ska användas så att personer som återkommande stör, förstör, hotar och trakasserar kan portas från biblioteken.

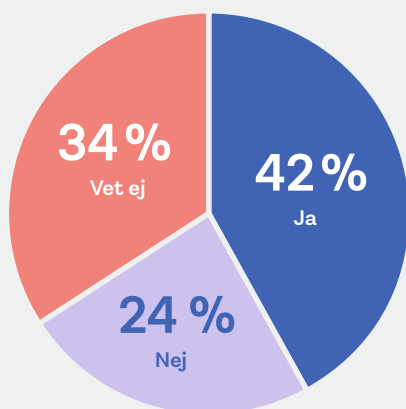
Återkommande i fritextsvaren är också att det behövs åtgärder i andra delar av samhället för att komma åt roten av problemen. Här



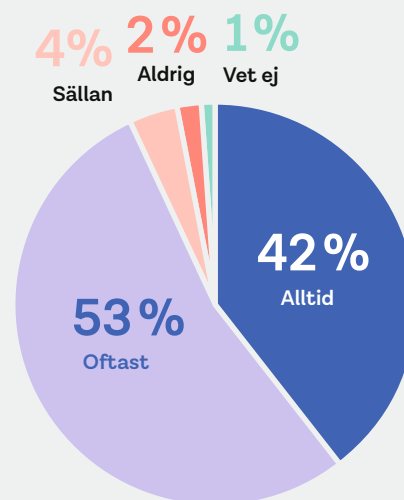
**1 av 3**

folkbibliotekarier tycker att trygghetsåtgärderna är tillräckliga.

**Figur 5: Anser du att åtgärderna har varit tillräckliga? (Alla bibliotekstyper)**



**Figur 6: Har du känt dig trygg på arbetsplatsen under de senaste två åren? (Alla bibliotekstyper)**



efterlyses exempelvis mer resurser till verksamhet för missbrukare, psykiatri, socialtjänst och barn och unga. Många vill också se mer samverkan mellan olika verksamheter i närområdet och ett samlat arbete med frågorna på kommunal nivå där biblioteken inkluderas i kommunens insatser.

Många betonar också att biblioteken måste få tillräckliga resurser för att kunna arbeta förebyggande och samverka med andra, och flera skriver att mer resurser är en förutsättning för att kunna säkra upp bemanningen så att ensamarbete inte behöver förekomma.

*”Större resurser till psykiatri och uppsökande social verksamhet, så att biblioteket inte behöver bli samlingsplats för personer som inte klarar sin vardag.”*

**”Mer samarbeten inom kommunerna för att faktiskt behandla roten till problemen och inte bara symptomen.”**

*”Säkerställd minimibemanning och allmänt tryggade resurser är det bästa medlet för att skapa en säkrare arbetsplats. Mindre pressad personal är bättre utrustad personal även i svåra eller rena krissituationer.”*

Trots den höga förekomsten av oroliga situationer och trots att det finns brister i många arbetsgivares arbete med att förebygga och hantera incidenter svarar de allra flesta bibliotekarier att de alltid (40 procent) eller oftast (53 procent) har känt sig trygga på arbetsplatsen under de senaste två åren (**figur 6**). På folkbiblioteken är det en lägre andel som svarar alltid (26 procent), jämfört med andra bibliotekstyper. Andelen som alltid eller oftast känt sig trygga är också lägre bland kvinnor och personer i minoritetsgrupper. Siffrorna ligger i linje med tidigare rapporter.

# Politiker och allmänhet försöker påverka biblioteken

**28 procent av folkbibliotekarierna har under de senaste två åren upplevt att allmänhet eller politiker försöker påverka vilka böcker som finns på biblioteket eller vilken verksamhet som genomförs. Av dem svarar 18 procent att biblioteket helt eller delvis justerade sig i linje med påtryckningarna.**

I enkäten undersöks om någon utomstående otillbörligt har försökt påverka bibliotekets bestånd eller verksamhet under de senaste två åren. Med otillbörlig påverkan avses kontakter som uppfattats som befallande eller hotfulla, där utrymmet för biblioteket att ta ett självständigt beslut om exempelvis bestånd eller programverksamhet ifrågasätts. Tips eller önskemål om böcker eller verksamhet räknas inte in.

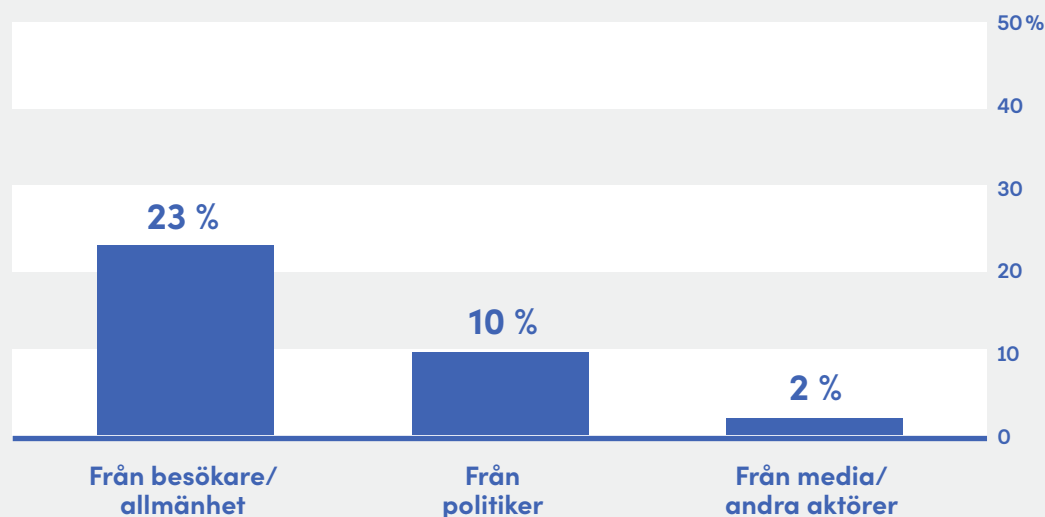
Totalt har 28 procent av folkbibliotekarierna upplevt otillbörlig påverkan under de senaste två åren.

Var tionde folkbibliotekarie svarar att de eller deras kollegor upplevt att politiker har utövat påtryckningar, och ännu fler – 23 procent – svarar att allmänhet eller besökare på biblioteket har gjort

**1 av 10**

folkbibliotekarier har upplevt att politiker försöker påverka bibliotekets bestånd eller verksamhet.

**Figur 7: Andel som upplevt otillbörlig påverkan under de senaste två åren. (Folkbibliotek)**



det. En del har alltså upplevt påtryckningar från både politiker och allmänhet. **Figur 7.**

Påtryckningar och påverkan äger i många fall rum på plats i folkbiblioteket, men kan också ske via exempelvis telefon, mejl, sociala medier eller uttalanden i traditionell media. Otillbörlig påverkan förekommer även på andra typer av bibliotek men då i betydligt lägre grad.

Bland dem som upplevt otillbörlig påverkan svarar 2 procent att folkbiblioteket helt och hållet justerade sig i linje med påtryckningarna och 16 procent att biblioteket delvis gjorde det.

I frisvaren skriver många att politiker och allmänhet försöker påverka vilka böcker biblioteket ska köpa in eller rensa ut. I de flesta fall handlar det om religiösa skrifter eller böcker med HBTQ-tema. Det kan också handla om exempelvis faktaböcker om klimatförändringar eller böcker på andra språk än svenska. En del går så långt att de gömmer, förstör eller stjälar böcker de inte vill se på biblioteket.

Det förekommer också att bibliotekens arrangemang och inbjudna gäster ifrågasätts. Medlemmarnas kommentarer präglas starkt av det senaste årets debatt om "Bland Drakar och Dragqueens" och "Drag Queen Story Hour"<sup>10</sup> är drag queens läst sagor för barn på bibliotek runt om i landet. I samband med sagostunderna har många respondenter upplevt hotfulla kontakter från både allmänhet och politiker som velat stoppa evenemangen.

När det gäller påtryckningar från politiker är Sverigedemokraterna det parti som sticker ut och i högst grad figurerar i medlemmarnas svar, medan andra partier nämns i enstaka fall.

I flera fall skriver respondenterna att biblioteket har ändrat sig i linje med påtryckningarna, till exempel att man köpt in vissa böcker, ställt in arrangemang eller tagit ned prideflaggor.

<sup>10</sup> Magasin K, *Sagostund på bibliotek stoppad av SD-politiker*, 2022-12-13

*”Efter en hotfull situation med rasistiska/främlingsfientliga undertoner är biblioteket mycket försiktiga med att anordna program som handlar om brännande frågor på detta tema. Jag förstår att man måste tänka på besökarnas och personalens säkerhet i första hand men det begränsar möjligheten till demokratiska samtal.”*

*”Drag story hour hölls, men terminen efter beslöts att inte ha något hbtqi-relaterat pga den turbulens som uppstod. Nu kör vi igen men lågmält.”*

**”Ung kvinna med slöja togs bort från affisch efter påtryckning från politiker.”**



# Sex av tio bibliotekarier överväger att byta jobb

29 procent av bibliotekarierna upplever att de inte har tillräckligt med tid och resurser för att klara sitt arbete på ett tillfredsställande sätt, och nästan hälften anser att det har blivit svårare över tid. De vanligaste orsakerna är ekonomiska nedskärningar och otillräcklig bemanning. Bristerna i arbetsmiljön gör att sex av tio bibliotekarier överväger att byta jobb.

Sju av tio respondenter upplever att de har tillräckligt med tid och resurser för att på ett tillfredsställande sätt klara sitt arbete. Samtidigt upplever 29 procent att tid och resurser är otillräckliga. **Figur 8.**

Andelen som svarar att tid och resurser inte räcker till är något högre bland de som arbetar på folk- eller skolbibliotek, jämfört med de som arbetar på andra typer av bibliotek.

47 procent av respondenterna svarar att det över tid har blivit svårare att klara av arbetet (**figur 9**). Även här är andelen något högre bland folkbibliotekarierna (50 procent).

De vanligaste orsakerna som bibliotekarierna lyfter fram är att bibliotekets budget och bemanning är otillräcklig. Många beskriver ekonomiska nedskärningar och att personer som slutar eller går i pension inte ersätts. Flera lyfter också problem med kortsiktig finansiering och att biblioteken behöver söka projektpengar för att bedriva verksamhet. Samtidigt beskriver många hur förväntningarna på vad biblioteken ska göra ökar. Resultatet blir att färre personer ska utföra fler och ibland mer komplexa arbetsuppgifter.

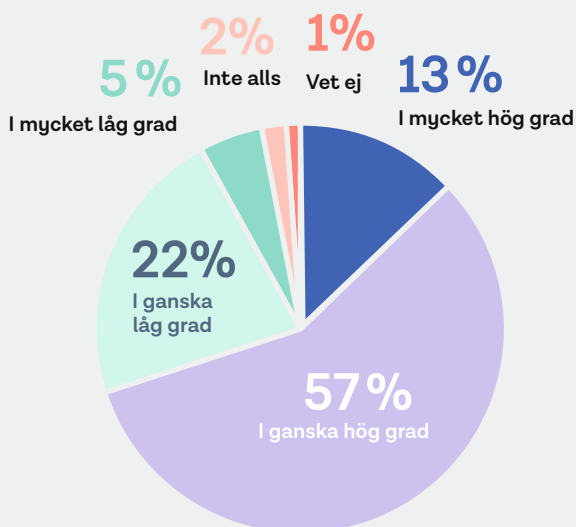
Många folkbibliotekarier betonar också att mycket tid går åt till att hantera stök och oro, att hjälpa besökare med digitala tjänster eller att hantera en växande administration. Det innebär allt mindre tid att arbeta med kärnuppgifterna och många beskriver att arbetsglädjen svalnar när man inte får möjlighet att använda sin kompetens och utbildning fullt ut.



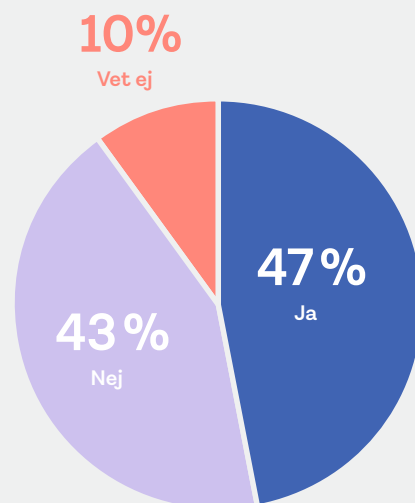
**47 %**

Hälften av bibliotekarierna upplever att det över tid har blivit svårare att klara av arbetet.

**Figur 8:** Har du tillräckligt med tid och resurser för att på ett tillfredsställande sätt klara ditt arbete? (Alla bibliotekstyper)



**Figur 9:** Har det över tid blivit svårare att klara av ditt arbete? (Alla bibliotekstyper)



Utmaningarna är liknande på skolbiblioteken där många beskriver att bristfälliga resurser gör det svårt att bedriva arbetet på bästa sätt. Skolbibliotekarierna har ofta ansvar för ett stort antal elever, vissa så många som 1 500, och inte sällan på flera olika skolor. Många upplever att deras tjänst är splittrad och att de inte hinner med sitt arbete. Dels är det svårt att bygga relationer med en så stor mängd kollegor och elever, dels kan uppdragen skilja sig åt mellan skolorna. I slutändan är det eleverna som blir lidande och får sämre stöd. Även skolbibliotekarierna upplever att de får lägga mycket tid på sådant som inte ingår i kärnuppdraget.

Universitets- och högskolebibliotekarier har delvis andra utmaningar. Här beskriver många att komplexiteten i uppdraget ökar och att system byts ut, men att man inte får den kompetensutveckling och den tid som behövs för att följa med i utvecklingen.

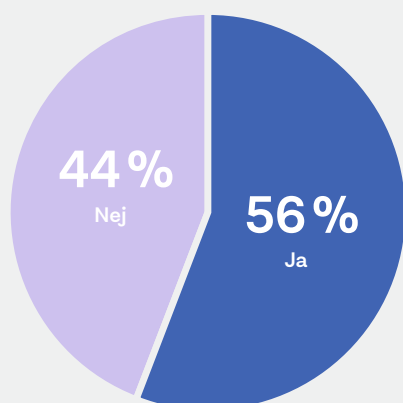
*”Har jobbat på bibliotek i över tjugo år. Det har varit stressigt tidigare också, men biblioteket har fått en ny roll med tiden och högre krav på sig. Låg bemanning och budget gör det svårt att tillgodose alla våra målgrupper och deras behov. Många kommer också till biblioteket med ärenden som egentligen inte är vårt uppdrag.”*

**”Fler uppgifter ska göras av färre personer. De som slutar ersätts inte alltid. Kraven på vad vi som bibliotek ska stå till tjänst med och hur ökar. Biblioteket får till sig fler mål från politiken utan att man svarar med liknande resurser. Det har mer och mer blivit som att vi ska bära hela samhället och utföra hela samhällets uppgifter.”**

*”Medieanslag och annan finansiering räknas inte upp, förutom hyror, lokalvård och el. Vi får använda arbetstid till att söka externa medel för att kunna utveckla verksamheten, vilket tar tid och kraft.”*

*”De dagliga uppgifterna tenderar mer och mer att dra åt samhällsinfo och medborgarservice än klassiska biblioteksuppgifter som litteraturförmedling och informationssökning.”*

**Figur 10:** Har du någon gång under de senaste två åren bytt eller funderat på att byta jobb på grund av arbetsmiljön? (Alla bibliotekstyper)



**Figur 11:** Har dina funderingar/ditt byte gällt ett helt annat yrke, eller ett annat jobb inom biblioteksområdet? (Alla bibliotekstyper)



Not: Figur 11 visar endast de som svarat att de under de två senaste åren bytt eller funderat på att byta jobb på grund av arbetsmiljön. Av samtliga respondenter har 22 procent övervägt att byta till ett helt nytt yrke. Bland folkbibliotekarierna är siffran 25 procent.

De utmaningar bibliotekarierna upplever i arbetsmiljön får tydliga konsekvenser. 56 procent av respondenterna har någon gång under de senaste två åren bytt eller funderat på att byta jobb på grund av sin arbetsmiljö (figur 10). Av dem har hela 32 procent funderat på att byta till ett helt annat yrke (figur 11).

Andelen som bytt eller funderat på att byta jobb är betydligt högre bland de som arbetar på skolbibliotek (66 procent) eller folkbibliotek (59 procent), jämfört med övriga bibliotekstyper (45 procent). Detta är en ökning jämfört med DIK:s senaste mätning 2021 där andelen folk- och skolbibliotekarier som övervägt att byta jobb på grund av arbetsmiljön var ca 50 procent<sup>11</sup>.

På folkbiblioteken är det också en högre andel som funderat på att byta till ett helt annat yrke (35 procent). Medan det bland skolbibliotekarierna i stället är en högre andel som överväger en ny arbetsplats inom biblioteksområdet (67 procent). Andelen som bytt eller funderat på att byta jobb är också högre bland yngre bibliotekarier, jämfört med äldre.

De vanligaste orsakerna är i linje med tidigare undersökningar: bristande ledarskap (23 procent), att ens kompetens inte tas tillvara (18 procent), att arbetsbelastningen är för hög (17 procent) eller att lönen och arbetsvillkoren är dåliga (15 procent). Bland de som arbetar på folk- eller skolbibliotek är det också en relativt stor andel som anger en påfrestande eller utsatt arbetsmiljö som skäl (13 procent). Respondenterna har kunnat ange flera skäl och för många är det en kombination av orsaker som spelar in. Redan idag är det brist på bibliotekarier. En stor grupp väntas gå i pension under de kommande åren och det utbildas för få för att täcka behoven<sup>12</sup>. Om fler väljer att lämna yrket riskerar bristen att förvärras.



**59 %**  
av folkbibliotekarierna  
funderar på att byta jobb  
på grund av arbetsmiljön.

**35 %**  
av dem överväger ett  
helt nytt yrke.

<sup>11</sup> DIK, *Bibliotek i kristid – en rapport om hur biblioteken och de anställda har påverkats av coronapandemin*, 2021 (Observera att rapporten 2021 mätte en tidsperiod på ett år, medan 2023 års rapport mäter en tvåårsperiod)

<sup>12</sup> Saco, *Framtidsutsikter*, 2023

”Redan idag är det brist på bibliotekarier. En stor grupp väntas gå i pension under de kommande åren och det utbildas för få för att täcka behoven. Om fler väljer att lämna yrket riskerar bristen att förvärras.”



# Bibliotekarie – ett undervärderat yrke

Med en genomsnittslön på cirka 35 000 kronor är bibliotekarie ett av de lägst betalda akademikeryrkena. De flesta bibliotekarier har minst en treårig utbildning, men investeringen lönar sig inte – livslönen för en utbildad bibliotekarie är lägre än för en person utan högskoleutbildning. Bara 14 procent av bibliotekarierna tror att de kommer ha en bra framtida löneutveckling.

Enligt Statistiska centralbyrån är genomsnittslönen för en bibliotekarie 35 200 kronor<sup>13</sup>. I kommunal sektor, där majoriteten av landets bibliotekarier arbetar, är snittlönen lägre – 34 100 kronor. **Figur 12.**

Löneläget skiljer sig dock åt mellan olika kommuner. Enligt statistik från Sveriges kommuner och regioner för 2022 varierar kommunernas snittlöner för bibliotekarier från cirka 30 000 kronor till 38 000 kronor.

**Figur 12: Medellöner för bibliotekarier och arkivarier 2022 (SCB)**

| Kommun | Region | Stat   | Privat | Samtliga sektorer |
|--------|--------|--------|--------|-------------------|
| 34 100 | 34 700 | 37 500 | 36 200 | 35 200            |

Not: Statistiken är hämtad från SCB och Lönelotsarna och avser åldersgruppen 18–66 år. I månadslönen ingår fast lön, fast lönetillägg och ett stort antal rörliga tillägg. Alla löner är uppräknade till heltid. Bibliotekarier och arkivarier ligger i samma grupp i den svenska yrkesklassificeringen (SSYK 2622) och går inte att särredovisa. Som jämförelse visar Sveriges kommuner och regioners statistik att medellönen för en kommunanställd person med titeln "bibliotekarie" är 33 600 kronor. Chefer ingår varken i SCB:s eller SKR:s statistik.

I enkäten har biblioteksmedlemmarna fått frågor om hur de ser på sin lön och löneutveckling. Av dem som inte har en chefstjänst anser 40 procent att de har en dålig lön i förhållande till sina kvalifikationer och arbetsuppgifter, och bara 14 procent tror att de kommer ha en bra framtida löneutveckling.

Drygt 650 personer har utvecklat detta i en fritextkommentar. Där lyfter många fram att bibliotekariernas löner inte motsvarar utbildningsnivån och att de ligger lågt i lön jämfört med andra yrkesgrupper. Återkommande är att statusen för bibliotekarieryrket är låg. Några skriver till och med att de skäms för att berätta om sin lön för andra akademiker.

Många skriver att det finns låg kunskap om och förståelse för vad en bibliotekarie gör bland de som förfogar över löneutrymmet, vilket bidrar till att yrket inte värdesätts tillräckligt. Att yrket är kvinnodominerat framhålls också som en orsak till att det värderas lägre i både lön och villkor. Bibliotekarieryrket ses som ett kall där man ska vara nöjd med lönen för att man får arbeta med något man brinner för.

Det är tydligt att bibliotekarierna känner en uppgivenhet kring sin lön. Många upplever att det är svårt att påverka sin individuella lön eftersom arbetsgivarens (ofta kommunens) pott är för liten och det knappt finns några pengar att fördela. Många skriver att bibliotekarier inte är en prioriterad grupp i kommunernas lönesatsningar och att bibliotekarier år efter år halkar efter andra yrkesgrupper i löneutveckling.

Flera respondenter skriver att det enda sättet att få upp sin lön något är genom att byta jobb, vilket de upplever är synd och ett slöseri med resurser och kompetens. Flera lyfter också att barnbibliotekarier

<sup>13</sup> SCB, *Lönestatistik, Bibliotekarier och arkivarier*, 2022 (Bibliotekarier och arkivarier redovisas som en samlad grupp i SCB:s statistik, SSYK 2622)

och skolbibliotekarier ofta ligger ännu lägre i löner, och att skolbibliotekarier dessutom ligger långt efter andra yrkesgrupper inom skolan.

Många konstaterar att utbildningen till bibliotekarie har varit en förlustaffär – lönen täcker inte upp för studieskulderna och man oroar sig över en allt för låg pension. Många äldre bibliotekarier skriver att erfarenhet inte värderas och att löneutvecklingen under yrkeslivet har varit mycket låg.

*”Jag trivs bra på min arbetsplats, men det är tråkigt att löneläget är så uselt, med tanke på utbildningens längd. Det är lite dystert att konstatera att pensionen kommer att bli låg.”*

**”Känns bittert med den extremt dåliga löneutvecklingen över tid och har slutat tala om vilken lön jag har för vänner utanför yrket pga att det blir pinsam stämning och man känner skam för att man ej bytt jobb.”**

*”Med de ökande besparingarna som kommunen ålägger kulturen, finns inget hopp om en rimlig löneutveckling. Oavsett hur mycket jag gör så finns det redan en bestämd summa. Ingen chans att få upp lönen i nivå med andra yrkesgrupper med likartad utbildning och ansvar.”*

*”Jag tror att många söker sig till bibliotekaryrket för att det är något de tycker är roligt och som de brinner för. Så har det varit länge och det är naturligtvis fint. Men samhället kan inte i längden förlita sig på att folks kärlek till yrket kommer trumfa en dålig lön och en ännu sämre löneutveckling (i kombination med dålig arbetsmiljö och utsatthet).”*

## Det lönar sig inte att utbilda sig till bibliotekarie

De flesta bibliotekarier har en treårig kandidatexamen i biblioteks- och informationsvetenskap. Många läser också vidare på magister- eller masternivå i ytterligare ett eller två år. I **figur 13** framgår hur bibliotekariernas snittlön står sig i jämförelse med 35 andra akademikerutbildningar. Jämförelsen har gjorts av Saco<sup>14</sup> och visar skillnader i livslön jämfört med personer som inte har genomgått högre studier, samt hur många år en person behöver arbeta innan investeringen i en högre utbildning börjar löna sig.

<sup>14</sup> Saco, Livslöner för akademiker, 2018



**Figur 13: Livslöner för 36 akademikeryrken 2018 (Saco, SCB)**

| Utbildning                                     | Snittlön      | Skillnad i livslön jämfört med gymnasieutbildade | När lönar sig utbildningen |
|--|---------------|--|----------------------------|
| <b>Biblioteks- och informationsvetenskap</b>   | <b>33 400</b> | <b>- 8 %</b>                                     | <b>Aldrig</b>              |
| Agronom- och hortonomutbildning                | 42 400        | 2 %  | 73 år                      |
| Apotekarutbildning                             | 43 600        | 11 %   | 35 år                      |
| Arbetssterapeututbildning                      | 32 800        | - 7 %  | Aldrig                     |
| Arkitektutbildning                             | 45 800        | 9 %  | 39 år                      |
| Biologutbildning                               | 36 100        | - 4 %  | Aldrig                     |
| Biomedicinsk analytikerutbildning              | 34 300        | - 10 %   | Aldrig                     |
| Civilingenjörsutbildning                       | 54 800        | 30 %   | 34 år                      |
| Datavetenskaplig utbildning                    | 47 700        | 11 %   | 46 år                      |
| Ekonomutbildning                               | 53 000        | 39 %   | 35 år                      |
| Fysikerutbildning                              | 41 000        | 3 %  | 69 år                      |
| Fysioterapeututbildning                        | 33 500        | - 4 %  | Aldrig                     |
| Förskollärarytutbildning                       | 33 100        | - 8 %  | Aldrig                     |
| Geovetenskaplig utbildning                     | 38 400        | 0 %  | 85 år                      |
| Humanistisk högskoleutbildning                 | 34 700        | - 4 %  | Aldrig                     |
| Högskoleingenjörsutbildning                    | 43 500        | 12 %   | 32 år                      |
| Journalistik/medievetenskaplig utbildning      | 37 100        | 10 %   | 39 år                      |
| Juristutbildning                               | 55 800        | 42 %   | 34 år                      |
| Kemistutbildning                               | 41 400        | 0 %  | 85 år                      |
| Konstnärlig utbildning                         | 35 100        | - 7 %  | Aldrig                     |
| Läkarutbildning                                | 64 100        | 48 %   | 33 år                      |
| Lärarytutbildning för grundskolans tidigare år | 35 800        | - 2 %  | Aldrig                     |
| Lärarytutbildning, praktisk-estetiska ämnen    | 37 000        | - 1 %  | Aldrig                     |
| Matematik och statistikutbildning              | 45 900        | 15 %   | 38 år                      |
| Personal och beteendevetarutbildning           | 39 200        | 11 %   | 47 år                      |
| Psykologutbildning                             | 40 500        | 9 %  | 39 år                      |
| Receptarieutbildning                           | 38 200        | - 2 %  | Aldrig                     |
| Samhällsvetar- och förvaltningsutbildning      | 42 500        | 16 %   | 46 år                      |
| Socionomutbildning                             | 36 700        | 3 %  | 56 år                      |
| Systemvetenskap/allmän datautbildning          | 46 300        | 23 %   | 34 år                      |
| Tandhygienistutbildning                        | 33 400        | - 8 %  | Aldrig                     |
| Tandläkarutbildning                            | 49 500        | 18 %   | 38 år                      |
| Teologisk utbildning                           | 39 600        | 1 %  | 76 år                      |
| Veterinärutbildning                            | 43 100        | 7 %  | 55 år                      |
| Yrkeslärarytutbildning                         | 39 000        | 1 %  | 65 år                      |
| Ämneslärarytutbildning, allmänna ämnen         | 38 500        | 2 %  | 62 år                      |

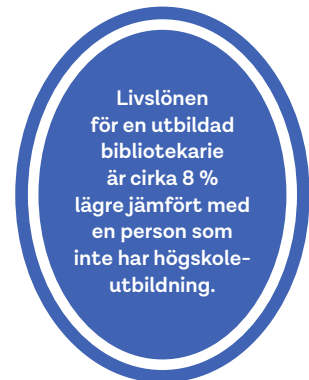
Not: Siffrorna i tabellen är hämtade från Saco och bygger på data från SCB som visar medellöner för 2018. Livslönen visar den samlade lönen över livet mellan 19 och 85 års ålder för respektive utbildningsgrupp. I beräkningen av livslön räknas månadslöner, arbetslöshetsrisk, studietid, studiemedel, skatter och pensioner in. Saco arbetar under hösten 2023 med att uppdatera livslönestatistiken. Aktuella siffror kommer att publiceras här: [Livslöner för akademiker](#).

Saco:s jämförelse har några år på nacken men visar på ett tydligt sätt hur bibliotekarier har bland de lägsta lönerna av alla akademikeryrken. Endast två yrken har lägre löner – arbetsterapeuter och förskollärare. Bland de lägst betalda finns även fysioterapeuter och tandhygienister.

Siffrorna visar också att det inte lönar sig att utbilda sig till bibliotekarie. Livslönen för en person med biblioteks- och informationsvetenskaplig utbildning är cirka 8 procent lägre än snittlönen för en person som inte är högskoleutbildad utan som har en samhällsvetenskaplig gymnasieutbildning. Detta är något bibliotekarierna är väl medvetna om och som syns i enkätsvaren:

*”Absurt med så låg lön i förhållande till utbildning, längd och innehåll. Hade haft högre lön om jag inte vidareutbildat mig till bibliotekarie. Ses som ett kall på liknande sätt som inom sjukvården.”*

*”Ur ett livslöneperspektiv lönar det sig inte att studera till bibliotekarie. Min slutlön kommer att vara samma som ingångslönen för en nyexad ingenjör.”*



## Värdediskriminering på grund av kön

Gemensamt för de yrken som ligger sist på listan i **figur 13** är att de är kvinnodominerade. Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad och yrken som i huvudsak innehåses av kvinnor har genomgående lägre löner. Enligt en rapport från Lönelotsarna har kvinnodominerade yrken i genomsnitt 8 000 kronor lägre månadslön än yrken med likvärdiga arbetskrav som är mansdominerade eller i könsmissig balans<sup>15</sup>.

Värdediskrimineringen av kvinnors arbete är djupt rotad. Så sent som på 1960-talet avskaffades det tidigare systemet med särskilda kvinnolöner där kvinnor enligt avtal hade lägre löner än män.

För att förklara löneskillnaderna mellan könen brukar man ibland hänvisa till utbud och efterfrågan på arbetskraft. Det argumentet tillbakavisas dock i Lönelotsarnas rapport som visar att månadslönerna för bristyrken som är kvinnodominerade ligger tusentals kronor lägre jämfört med mansdominerade bristyrken.

Denna form av strukturella löneskillnader mellan yrken med likvärdiga kvalifikationskrav brukar kallas värdediskriminering och riktar sig mot kvinnodominerade yrken och branscher, snarare än enskilda individer. 77 procent av de svenska bibliotekarierna är kvinnor, och värdediskrimineringen slår alltså mot bibliotekarier som grupp vilket innebär att både kvinnliga och manliga bibliotekarier drabbas.

Även om insatser för att motverka osakliga löneskillnader görs biter sig värdediskrimineringen fast, vilket många respondenter i enkäten uttrycker både frustration och ilska över.

<sup>15</sup> Lönelotsarna, **Högt värderat – låg lön**, 2023 (Yrken bedöms som likvärdiga om de sammantaget har jämförbara arbetsförhållanden och likvärdiga krav på utbildning, färdigheter, ansträngning och ansvar)

*”Har lika lång universitetsutbildning som min make men han tjänar ca 20 000 mer än mig i månaden pga mansdominerad arbetsplats inom privat sektor. Rent ut sagt förjävligt.”*

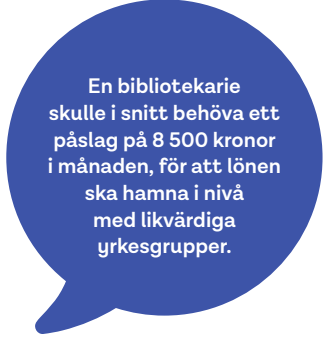
*”Bisarrt att kvinnodominerade yrken släpar efter så. När ska det bli någon ändring till det bättre?”*

## Hur värderas bibliotekarier jämfört med likvärdiga yrken?

Lönelotsarna har i sin rapport värderat yrken utifrån hur lång utbildning som krävs, krav på ansvar, problemlösning och sociala färdigheter, ansvar för arbetsledning och chefskap samt med vilken ansträngning och under vilka arbetsförhållanden arbetet utförs. Faktorerna har viktats för att motsvara arbetsmarknadens bedömning<sup>16</sup>.

Bibliotekarier hamnar i Lönelotsarnas grupp E tillsammans med bland andra arbetsmiljöingenjörer, biomedicinska analytiker, flygledare, journalister, kommunikatörer, kuratorer, personal- och HR-specialister och statistiker. I samma grupp hamnar även ingenjörer och tekniker med olika inriktningar.

Enligt Lönelotsarna låg genomsnittslönen för dessa yrken år 2021 på 42 900 kronor<sup>17</sup>. Samma år var snittlönen för en bibliotekarie 34 400 kronor. Det betyder att en bibliotekarie i genomsnitt skulle behöva ett påslag på 8 500 kronor i månaden, för att lönen ska hamna i nivå med marknadens bedömning och yrkets krav och kvalifikationer.

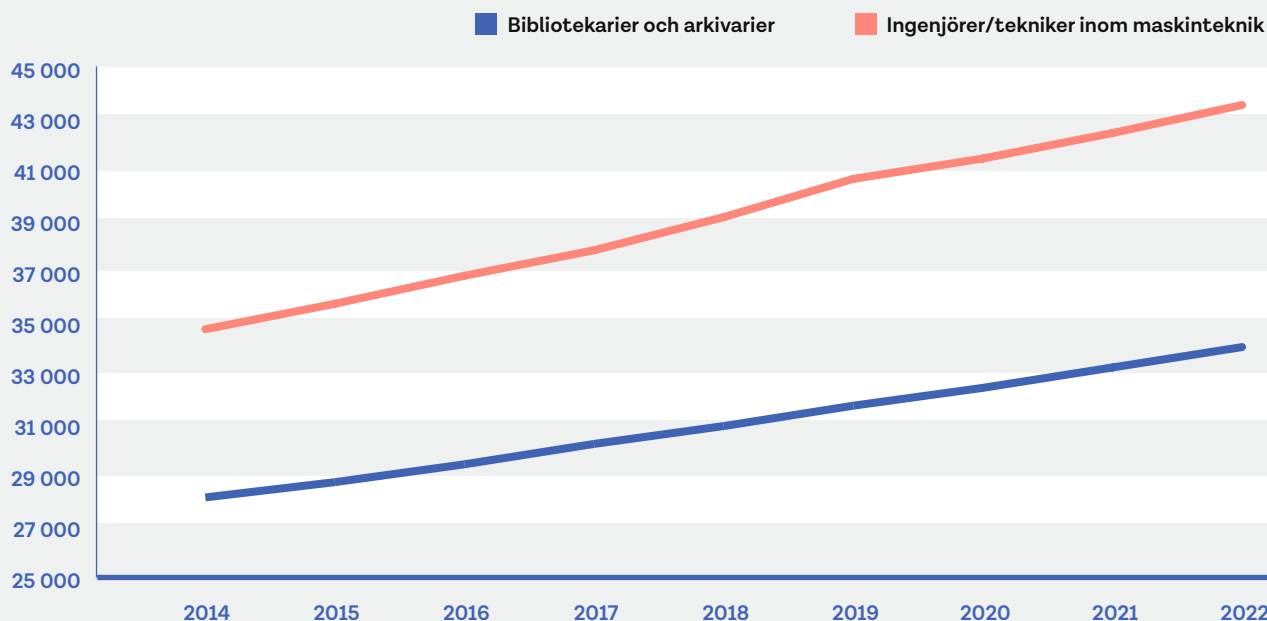


En bibliotekarie skulle i snitt behöva ett påslag på 8 500 kronor i månaden, för att lönen ska hamna i nivå med likvärdiga yrkesgrupper.

<sup>16</sup> Lönelotsarnas bedömningar är övergripande för hela arbetsmarknaden och definitionerna av yrken följer Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012. Innehållet i ett yrke på en specifik arbetsplats kan skilja sig från Lönelotsarnas mer generella beskrivning. Mer om metoden finns i rapporten [Högt värderat – låg lön](#), 2023

<sup>17</sup> Lönelotsarna, [Högt värderat – låg lön](#), 2023

Figur 14: Löneutveckling kommunanställda 2014-2022 (SCB)



Not: Statistiken är hämtad från SCB och Lönelotsarna och avser åldersgruppen 18–66 år. I månadslönen ingår fast lön, fast lönetillägg och ett stort antal rörliga tillägg. Alla löner är uppräknade till heltid. Bibliotekarier och arkivarier ligger i samma grupp i den svenska yrkesklassificeringen (SSYK 2622) och går inte att särredovisa. Som jämförelse visar Sveriges kommuner och regioners statistik att medellönen för en kommunanställd person med titeln "bibliotekarie" är 33 600 kronor. Chefer ingår varken i SCB:s eller SKR:s statistik.

I figur 14 jämförs den mansdominerade gruppen "ingenjörer och tekniker inom maskinteknik" (85 % män) med den kvinnodominerade "bibliotekarier och arkivarier" (77 % kvinnor). Båda ligger inom grupp E och har alltså bedömts ha likvärdiga krav och kvalifikationer i arbetet. En annan likhet är att båda yrkesgrupperna är efterfrågade på arbetsmarknaden och bedöms ha stora möjligheter till arbete under de kommande fem åren<sup>18</sup>. För att få en så bra jämförelse som möjligt visas lönerna för kommunanställda inom båda grupperna<sup>19</sup>.

Som framgår av figur 14 tjänade en kommunanställd bibliotekarie eller arkivarie 34 100 kronor i månaden år 2022. Motsvarande siffra för en kommunanställd ingenjör eller tekniker inom maskinteknik var 43 600 kronor.

Skillnaden i månadslön har ökat över tid. För cirka tio år sedan skiljde det 6 600 kronor i månadslön. 2022 skiljde det 9 500 kronor vilket innebär att en ingenjör/tekniker inom maskinteknik tjänar i genomsnitt 114 000 kronor mer per år än en bibliotekarie/arkivarie.

Att löneskillnaderna mellan de två grupperna ökar är inte konstigt. Även om grupperna varje år skulle få en lika stor procentuell löneökning, blir den reella ökningen större för maskiningenjörerna eftersom deras löner är högre från början. Gapet mellan dessa likvärdiga yrkesgrupper kan med andra ord bara minska genom att bibliotekarier/arkivarier tillåts få en högre procentuell löneökning än gruppen ingenjörer/tekniker inom maskinteknik.



**114 000 kr**

Så mycket mindre tjänar en bibliotekarie i snitt under ett år jämfört med en maskiningenjör, trots likvärdiga krav och kvalifikationer i arbetet.

<sup>18</sup> Arbetsförmedlingen, [Ingenjör inom maskinteknik](#); [Bibliotekarie](#)

<sup>19</sup> I Sveriges kommuner arbetar 4 700 bibliotekarier och arkivarier och 1 800 ingenjörer och tekniker inom maskinteknik.

## Hur jobbar kommunerna med lönekartläggningar?

För att få en bild av hur bibliotekarieyrket värderas i landets kommuner har DIK analyserat ett tiotal kommuners arbetsvärderingar och lönekartläggningar<sup>20</sup>. Kommunerna arbetar på olika sätt med arbetsvärderingar men de allra flesta gör en bedömning av olika yrken/befattningar där dessa poängsätts utifrån faktorer som kunskande/utbildning, erfarenhet, kontakter/samarbete, problemlösning, ansvar och arbetsförhållanden. Poängen räknas samman och viktas, och yrkesgrupperna placeras i olika grupper/intervall där yrken som bedöms likvärdiga hamnar i samma grupp. De flesta gör indelningarna utifrån bokstäver (till exempel A till M, där yrkesgrupper som hamnar i grupp A har de lägsta lönerna medan M har de högsta), men några kommuner grupperar istället utifrån siffror.

I kommunernas arbetsvärderingar får bibliotekarier höga poäng kopplat till ”teoretisk utbildning” och ibland även kopplat till ”intellektuella färdigheter”. Däremot får de nästan alltid låga poäng på alla övriga bedömningsgrunder, till exempel sociala färdigheter, fysiska färdigheter, psykiska förhållanden och ansvar (för verksamhet, människor eller resurser). Detta vittnar om en låg kunskap om vad som ingår i många bibliotekariers arbetsuppgifter. Att bemöta och stötta en stor bredd av individer och grupper utifrån deras olika behov kräver både sociala och empatiska färdigheter och kan i vissa fall innebära stora mentala påfrestningar.

Det går inte att säga något generellt om vilken grupp bibliotekarier hamnar i eftersom kommunerna har olika intervaller och poängräkningar. Det går däremot att se några mönster kring vilka yrken som ofta bedöms likvärdiga som bibliotekarieyrket. De grupper som är mest återkommande är arbetsterapeuter, arkivarier, bygglovshandläggare, ekonomer, driftstekniker, förskole- och fritidspedagoger, fysioterapeuter, GIS-ingenjörer, handläggare, kommunikatörer, kommun- och nämndsekreterare, kuratorer, lärare inom modersmål och kulturskola, miljö- och hälsoskyddsinspektörer, mätningingenjörer, studie- och yrkesvägledare, systemförvaltare, utredare och verksamhetsutvecklare.

I de allra flesta fall ligger bibliotekarierna lägre i lön än dessa andra jämförbara yrken. Inte sällan är löneläget för bibliotekarierna till och med lägre än för yrken som har placerats i grupper med lägre krav på kvalifikationer och ansvar. Något som respondenterna i enkäten är väl medvetna om:

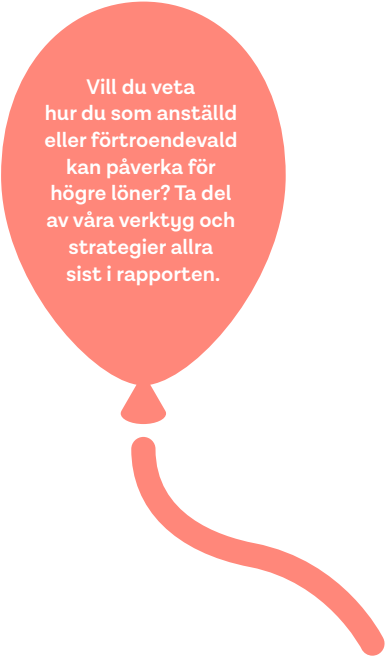
*”Jag arbetar på en arbetsplats med många andra yrkesgrupper/titlar och i jämförelse och relation till kunskap och erfarenhet är löneskillnaderna väldigt stora där bibliotekarierna är lägst betalda.”*

---

<sup>20</sup> Kommuner som analyserats: Ale, Gävle, Göteborg, Härryda, Kinda, Malmö, Stockholm, Sundsvall, Uddevalla, Umeå, Varberg.

I vilken grad åtgärder sätts in för att höja bibliotekariernas löner i paritet med andra jämförbara yrken varierar kraftigt mellan olika kommuner. Generellt kan sägas att kommuner som överlag satsar på och förstår värdet av biblioteken oftare också gör insatser för att höja lönerna. I många fall är satsningar resultatet av påtryckningar från det lokala facket, inte sällan under flera års tid.

En annan faktor som kan hjälpa till är rekryteringsläget – allt fler kommuner har svårt att hitta kvalificerade bibliotekarier, och inser att lönerna är avgörande för att säkra kompetensförsörjningen. De satsningar som görs är dock ofta blygsamma och motsvarar sällan de löner som bibliotekarierna borde ha i förhållande till yrkets krav och kvalifikationer. För att bibliotekariernas lön ska kunna komma i nivå med andra jämförbara yrkesgrupper krävs att de får en högre procentuell ökning.



Vill du veta hur du som anställd eller förtroendevald kan påverka för högre löner? Ta del av våra verktyg och strategier allra sist i rapporten.

## Alla arbetsgivare ska göra lönekartläggningar

Enligt diskrimineringslagen är alla arbetsgivare skyldiga att varje år göra en lönekartläggning och bedöma om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetsgivare med minst tio anställda ska även dokumentera kartläggningen och planerade åtgärder. Om osakliga löneskillnader på grund av kön finns ska dessa justeras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Det finns också löneavtal mellan arbetsgivarorganisationerna och de fackliga parterna som ställer liknande krav på kartläggningar och handlingsplaner.

# Biblioteken skapar samhällsvärde

**Trots brister i arbetsmiljö och löner känner de flesta bibliotekarierna stort engagemang och meningsfullhet i sitt arbete. Genom deras berättelser blir det tydligt vilken oerhörd betydelse biblioteken har i många människors liv, och hur bibliotekarierna med tillräckliga resurser skulle kunna göra ännu större avtryck i samhället.**

I enkäten har närmare 1 000 respondenter skrivit en kommentar om det bästa med bibliotekarieyrket. Mest framträdande i beskrivningarna är mötet med besökarna och att få göra skillnad och bidra till positiva upplevelser i människors liv. Det kan handla om alltifrån att få vidga människors världar och inspirera barn till att upptäcka läsglädjen, till att vägleda äldre besökare som behöver stärka sin digitala kompetens, eller att erbjuda ensamma människor kulturupplevelser och gemenskap.

Många är stolta över biblioteket som rum – en öppen plats där alla oavsett bakgrund kan få litteratur, kulturupplevelser, lärande och information, helt utan kostnad. Bibliotekarierna skriver att det känns fint att få arbeta på en plats som erbjuder en fristad för alla de människor som inte har någon annanstans att gå, och en mötesplats för människor av olika bakgrund som sällan annars möts.

*”Jag besöker grupper, företrädesvis med äldre deltagare, där syftet är att bryta den ofrivilliga ensamheten. Att läsa för dem, prata om det lästa och koppla det lästa till livet och livserfarenheterna, det är fina stunder.”*

*”Det finns så mycket att glädjas åt i det här yrket, vilket gör det ännu mer tragiskt att det inte värderas högre. Att få träffa människor varje dag och se hur de växer som läsare, som medborgare, som personer. Att få arbeta med samhällets mest utsatta grupper, mitt i samhället, och visa dem att de är välkomna och önskade. Att vara en plats för alla. Det är jag stolt över.”*

Bibliotekens betydelse för människor och barn med mindre socioekonomiska eller kulturella resurser är också återkommande i svaren. Genom att jämna ut tillgången till information och litteratur och ge stöd kring läsning, språk och läxor, bidrar bibliotekarierna till att motverka klyftor och segregation.

Ett annat tema i kommentarerna är bibliotekens roll i att stärka människors digitala kompetens och förmåga att värdera information, och att erbjuda stöd och utrustning för att exempelvis söka information eller kommunicera med myndigheter.

*”När jag genom handledning kan hjälpa människor att ta sin rättmätiga plats i samhället, t ex när det gäller att söka jobb, fylla i blanketter, studera till ett yrke, ansöka om förskoleplats till sitt barn.”*

*”Bibliotek fyller i dagens samhälle med fabricerade nyheter och mycket brus en viktig roll. Att vara en del av en institution som aktivt försöker verka för att sprida kunskap och korrekt information är både viktigt och givande.”*

*”Att få bidra till en bättre värld, om än i det lilla, lokala formatet. Tex den man och hustru vi för några år sedan hjälpte med kurslitteratur för att de skulle kunna validera sin utländska utbildning för svenska förhållanden. Idag arbetar båda inom Karolinska och bidrar till en bättre vård...”*

Bland skolbibliotekarierna är det många som känner sig stolta över att få stärka läsförmåga och källkritik bland barn och unga och bidra till att fler elever klarar skolan på ett bättre sätt. Högskolebibliotekarierna känner stolthet över att bidra till forskning, bland annat genom att stötta i informations- och databassökning och att hitta och bedöma källor. Det finns också berättelser från bibliotekarier på till exempel sjukhus eller fängelser som uppskattar att få bidra till att människor för en stund får glömma sin svåra situation.



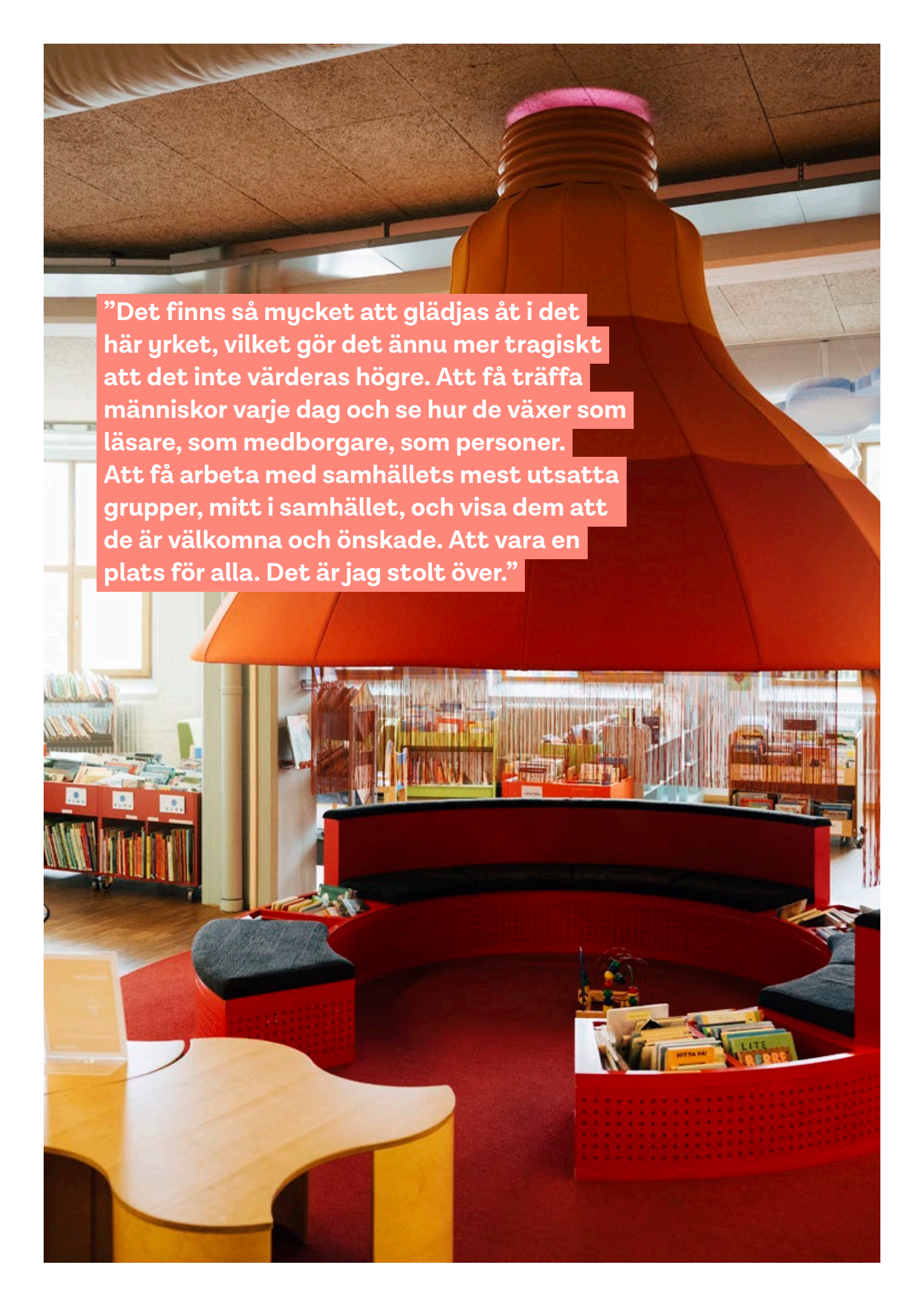
*”Jag är glad och stolt varje dag över att mitt arbete ger resultat!  
Som skolbibliotekarie får jag positiv feedback hela tiden från elever,  
föräldrar, lärare och skolläda. Små lågstadieelever som tindrar med  
ögonen för att jag köpt in nya Mulle-böcker, läsovilliga killar som köar  
till nya fotbollsböcker, elever med dyslexi som får ett Legimus-konto  
och plötsligt upptäcker litteraturen blir storläsare... Lärare som drar  
en suck av lättnad när de inser att jag kan avlasta dem i deras arbete  
med elever och läsning. Att få höra att biblioteket är det bästa rummet  
på hela skolan... Ja det är väldigt tacksamt att vara skolbibliotekarie!”*

*”När chefsläkaren sa att mitt arbete förbättrar vården och höjer  
patientsäkerheten. Och när jag ser att patienter skiner upp när jag  
kommer med bokvagnen. Till och med de palliativa kan ibland för en  
stund ’glömma’ sin sjukdom.”*

## Bibliotekens samhällsviktiga uppdrag

Bibliotekens uppdrag kring exempelvis läsfrämjande, kunskapsförmedling, demokrati och kultur finns fastslagna i bibliotekslagen (2013:81). Lagen säger bland annat att folkbiblioteken ska:

- vara tillgängliga för alla och anpassade till användarnas behov,
- verka för det demokratiska samhällets utveckling genom att bidra till kunskapsförmedling och fri åsiktsbildning,
- främja litteraturens ställning och intresset för bildning, upplysning, utbildning och forskning samt kulturell verksamhet i övrigt,
- särskilt främja läsning och tillgång till litteratur,
- öka kunskapen om hur informationsteknik kan användas för kunskapsinhämtning, lärande och delaktighet i kulturlivet,
- ha ett utbud av medier och tjänster som präglas av allsidighet och kvalitet,
- ägna särskild uppmärksamhet åt fyra prioriterade målgrupper (barn och ungdomar, nationella minoriteter, personer med annat modersmål än svenska och personer med funktionsnedsättning), bland annat genom att utifrån deras olika behov och förutsättningar erbjuda litteratur på olika språk och tekniska hjälpmedel för att kunna ta del av information.



”Det finns så mycket att glädjas åt i det här yrket, vilket gör det ännu mer tragiskt att det inte värderas högre. Att få träffa människor varje dag och se hur de växer som läsare, som medborgare, som personer. Att få arbeta med samhällets mest utsatta grupper, mitt i samhället, och visa dem att de är välkomna och önskade. Att vara en plats för alla. Det är jag stolt över.”

# Avslutning: Åtgärder för att stärka biblioteken och arbetsmiljön

De brister i arbetsmiljö och löner som framträder i rapporten gör att många bibliotekarier överväger att lämna yrket. Det skulle vara en stor förlust för samhället och försämra möjligheten för bibliotekarierna att även i fortsättningen bidra till exempelvis digital kompetens, integration, källkritik, läsning och delaktighet i samhället. För att vända utvecklingen och stärka biblioteken riktar DIK sex krav till politiker och arbetsgivare.

## 1. Samhällets utsatta ska inte vara bibliotekens ansvar

Den höga förekomsten av social oro, våld, skadegörelse och kränkningar som framkommer i rapporten beror enligt bibliotekarierna på en ökad utsatthet i samhället i stort. När välfärd, myndigheter och andra instanser skär ned på sin verksamhet blir folkbiblioteket ett av samhällets sista öppna rum som får hantera alltifrån hemlöshet och bristande integration till ett växande digitalt utanförskap.

För att komma åt grundorsakerna till problemen måste de verksamheter som på olika sätt ansvarar för samhällets utsatta, så som missbruksvård, psykiatri, socialtjänst, medborgarkontor och barn- och ungdomsverksamhet, få tillräckliga resurser. Det krävs också mer samverkan mellan dessa olika verksamheter i lokalsamhället. Kommunerna behöver ta ett samlat grepp om frågorna och se till att biblioteken inkluderas i arbetet.

Som rapporten visar har tillträdesförbud på bibliotek endast utfärdats i åtta fall sedan lagen infördes för drygt ett år sedan, och det finns tecken på att ansökningsprocessen är komplicerad och behöver ses över. DIK ser dock positivt på att biblioteken i första hand försöker lösa svåra situationer på andra sätt. Möjligheten att porta någon från bibliotek bör endast användas som en sista utväg i särskilt allvarliga fall, och alltid kombineras med andra insatser, till exempel från socialtjänst eller psykiatri.

## 2. Arbetsgivare måste stärka arbetet kring hot, våld, kränkningar och trakasserier

Även om nästan alla bibliotek har olika former av trygghetsåtgärder på plats, visar rapporten att de är långt ifrån tillräckliga och att efterlevnaden av rutiner och handlingsplaner brister. Med tanke på den stundtals utsatta arbetsmiljön är det allt för många som saknar förebyggande utbildning och som arbetar ensamma ute i biblioteket.

Alla arbetsgivare är skyldiga att utforma arbetsmiljön så att hot, våld, kränkningar och trakasserier förebyggs, utreds, åtgärdas och följs upp. Avgörande är att identifiera risker och se till att den säkerhetsutrustning och de rutiner som behövs finns på plats. Medarbetarna måste också känna till rutinerna och veta hur de ska agera om en situation uppstår. DIK anser att alla biblioteksanställda som möter besökare ska få regelbunden utbildning i hur man hanterar svåra situationer.

Om problemen är omfattande kan det krävas väktare vid de tillfällen då det ofta är stökigt eller i vissa fall under hela öppettiden, och det är då arbetsgivarens ansvar att tillgodose detta. Alla incidenter ska rapporteras och om någon begår brott ska det alltid polisanmälas. Ensamarbete ska aldrig förekomma om arbetet innebär påtaglig risk för våld eller hot<sup>21</sup>.

Arbetsgivarens ansvar för trakasserier och sexuella trakasserier omfattar i dagsläget inte de fall där anställda utsätts av utomstående,



### Läs också

[DIK:s goda exempel från bibliotek som lyckats vända utvecklingen med oro, stök och våld.](#)

<sup>21</sup> Det regleras i Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrift om våld och hot och Diskrimineringslagen.

i detta fall biblioteksbesökare, utan rör främst sådant som sker mellan kollegor eller mellan arbetsgivare och arbetstagare. DIK driver krav på för att skärpa skyddet genom att även trakasserier från utomstående (tredje man) inkluderas i Diskrimineringslagen och genom att Arbetsmiljöverket tar fram särskilda sakföreskrifter på området<sup>22</sup>.

### 3. Fler aktörer behöver ta ansvar för det digitala utanförskapet

I flera rapporter har DIK visat hur mer och mer av bibliotekariernas arbetstid går åt till olika former av medborgarservice. Behovet av stöd har växt i takt med att exempelvis banker och myndigheter minskat sin fysiska närvaro och främst finns tillgängliga digitalt. För den som inte behärskar eller har råd med den digitala tekniken är biblioteken ofta den enda platsen i närsamhället där man utan kostnad kan få hjälp. I vissa fall hänvisar andra verksamheter till och med till biblioteken.

Servicen är i vissa fall en del av bibliotekens arbete med bildning, informationsteknik och delaktighet i samhället, men förväntningarna på vad biblioteken kan och ska hjälpa till med går ofta långt utöver deras uppdrag. När biblioteken får täcka upp för andra samhällsinstanser tas tid och resurser från kärnverksamheten.

Biblioteken kan inte lämnas ensamma i att ta hand om det digitala utanförskapet och folkbiblioteken kan inte vara den enda platsen där medborgarna får hjälp med exempelvis digitala tjänster och utskrifter. På vissa orter finns servicekontor där besökare kan få hjälp med myndighetskontakter, vilket i viss mån kan möta medborgarnas behov och avlasta biblioteken. Men myndigheter, banker, bostadsförmedlingar och andra verksamheter måste också ta ansvar för sina användare och kunder. För att kunna hantera de delar av medborgarservicen som ingår i bibliotekens uppdrag behöver de få tillräckligt med resurser, utrustning och kompetensutveckling.

Det är också vanligt att bibliotekarierna hamnar i etiskt svåra eller integritetskänsliga situationer där de inte vet om de får hjälpa till, exempelvis kopplat till ekonomiska transaktioner, socialtjänst-ärenden eller att tolka myndighetsbeslut. Här behövs tydlighet och stöd från arbetsgivaren så att bibliotekarien kan känna sig trygg med var gränsen går. DIK anser också att Sveriges Kommuner och Regioner bör ta fram ett gemensamt material som kan ge stöd i arbetet.

### 4. Biblioteken måste få tillräckliga resurser

I rapporten beskriver bibliotekarierna nedskärningar, kortsiktig finansiering och att personer som slutar eller går i pension inte ersätts. Samtidigt som social oro tar tid och resurser från biblioteken, växer förväntningarna på att de i ännu högre grad ska bidra till alltifrån digital delaktighet och medie- och informationskunnighet till integration och inkludering i samhället. Resultatet är att färre personer ska utföra fler och ibland mer komplexa arbetsuppgifter.

”Biblioteken kan inte lämnas ensamma i att ta hand om det digitala utanförskapet och folkbiblioteken kan inte vara den enda platsen där medborgarna får hjälp med exempelvis digitala tjänster och utskrifter.”

<sup>22</sup> DIK, Yttrande: Ett utökat skydd mot diskriminering, SOU 2021:94

Bibliotekariernas bild av nedskärningar bekräftas av flera undersökningar. Biblioteken har under lång tid fått allt mindre resurser<sup>23</sup>, samtidigt som över 70 folkbibliotek har försvunnit på mindre än tio år<sup>24</sup>. Mot bakgrund av den pågående lågkonjunkturen och kommunernas hårda sparkrav är risken stor att situationen kommer förvärras. Enligt en undersökning från Biblioteksbladet har resurserna under 2023 minskat för nio av tio folkbibliotek<sup>25</sup>. Även om alla kommuner inte har skurit i biblioteksbudgeten gör inflationen och de obefintliga eller låga kommunala indexuppräkningsarna att de i praktiken får mindre resurser. Detta är något som DIK också märkt av genom ett ökat antal medlemsärenden kopplat till neddragningar på bibliotek.

Som rapporten visar är biblioteken en viktig pusselbit i att lösa många av de utmaningar samhället står inför, exempelvis försämrade skolresultat, digitala klyftor och en ökad mängd desinformation. Men för att de ska kunna uppfylla sina samhällsviktiga uppdrag måste de få tillräckliga resurser. DIK vill se långsiktiga förstärkningar till bibliotekens budgetar på kommunal och regional nivå. Dessutom bör den statliga satsningen ”Stärkta bibliotek” utökas och permanentas<sup>26</sup>. Det finns också stort behov av särskilda medel, fungerande utrustning och tillräcklig kompetensutveckling för att stärka bibliotekens digitala arbete.

Tillräckliga resurser är också en förutsättning för att arbeta förebyggande med social oro, hot, våld och skadegörelse på biblioteken. Det ger biblioteken bättre förutsättningar att öka kompetensen kring hur hotfulla situationer kan hanteras och att undvika ensamarbete. Samtidigt får personalen större möjlighet att samverka med andra aktörer och att arrangera aktiviteter för och bygga relationer med lokalbefolkningen, något som visat sig vara positivt för att minska oroliga och stökiga situationer<sup>27</sup>.

## 5. Politiker ska inte lägga sig i bibliotekens bedömningar

Enligt det nationella målet för kulturpolitiken ska kulturen vara *”en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund”*. Politikerna styr kulturen genom att sätta övergripande mål och uppdrag och ge ekonomiska ramar. Enligt principen om armlängds avstånd ska de däremot inte lägga sig i kulturens innehåll. Det ska kulturlivets aktörer själva bestämma över.

Trots det visar rapporten att politiker men också allmänhet och media försöker styra utbudet av böcker eller arrangemang, och att biblioteken i många fall justerar sig i linje med påtryckningarna.

DIK har även i tidigare rapporter kunnat se att arrangemang som utmanar normer eller berör polariserande frågor allt oftare möts av

”Som rapporten visar är biblioteken en viktig pusselbit i att lösa många av de utmaningar samhället står inför, exempelvis försämrade skolresultat, digitala klyftor och en ökad mängd desinformation. Men för att de ska kunna uppfylla sina samhällsviktiga uppdrag måste de få tillräckliga resurser.”

<sup>23</sup> Svensk biblioteksförning, [Folkbibliotekens ekonomiska förutsättningar sedan år 2000](#), 2021

<sup>24</sup> Kungliga biblioteket, Biblioteksstatistik 2022

<sup>25</sup> Biblioteksbladet, [2023 ett magert år för folkbiblioteken](#), 6 februari 2023

<sup>26</sup> Kulturrådet, [Stärkta bibliotek](#) (Satsningen har i syfte att öka utbudet och tillgängligheten till biblioteksverksamhet och planeras att avslutas 2023, men Kulturrådet och Kungliga biblioteket har fått i uppdrag av regeringen att identifiera möjliga fortsatta former för statligt stöd till folkbibliotekens verksamhet).

<sup>27</sup> DIK, [Goda exempel: Trygga bibliotek](#)

påtryckningar eller renodlat hat och hot<sup>28</sup>. Att ta bort en kontroversiell bok eller ställa in ett omdebatterat arrangemang kan på kort sikt vara en förståelig åtgärd för att värna om anställdas och besökares säkerhet. Men på längre sikt får censur av arrangemang, samtal eller böcker stora konsekvenser för det öppna demokratiska samhället. Det går stick i stäv med bibliotekens uppdrag att verka för fri åsiktsbildning och underminerar dessutom bibliotekariernas bedömningar och profession.

För att stärka principen om armlängds avstånd behövs flera åtgärder. DIK vill att regeringen ger Myndigheten för kulturanalys i uppdrag att granska otillbörlig påverkan på offentlig kulturverksamhet så som bibliotek, arkiv, museer och kulturmiljö, på liknande sätt som de tidigare granskat påverkan på konstområdet<sup>29</sup>. Myndigheten bör också få i uppdrag att utvärdera kulturpolitiken på lokal nivå och att öka kunskapen om kulturinstitutionernas uppdrag och armlängds avstånd bland huvudmännen.

Det behövs också fler insatser från arbetsgivarna. De har ett ansvar att se till att medarbetare känner sig trygga med att motivera exempelvis inköp, gallring, programverksamhet och kommunikation inför både allmänhet och politiker. Det kräver att biblioteken har policyer och rutiner kring detta som är tydligt grundade i verksamhetens uppdrag. Arbetsgivaren har också ett ansvar att markera mot politik och allmänhet som försöker utöva påtryckningar.

DIK vill också att det inrättas en nationell riskdelningsmekanism så att bibliotek och andra kulturverksamheter kan beviljas särskild finansiering för arrangemang som kräver extra säkerhet. Ingen ska behöva avstå från viktig och utmanande kulturverksamhet på grund av kostnader för exempelvis vakter eller sanering av skadegörelse.

## 6. Bibliotekariernas löner ska spegla deras utbildning och ansvar

Som rapporten visar är bibliotekarie ett av de lägst betalda akademiker yrkena. Utbildningen lönar sig inte och många respondenter oroar sig för sin ekonomi och kommande pension.

För att yrket ska värdesättas högre behöver kunskapen om vad bibliotekarier gör och bidrar med öka hos de som förfogar över löneutrymmet. Politiker, ledningar och HR-funktioner måste sätta sig in i bibliotekariers arbetsuppgifter och kvalifikationer, så att de kan göra välgrundade bedömningar i sina arbetsvärderingar och lönekartläggningar.

Arbetsgivare och kommuner som ser att bibliotekarier ligger för lågt i lön i förhållande till kvalifikationer och arbetsuppgifter måste också sätta in åtgärder för att höja lönerna. Eftersom bibliotekarier ofta ligger långt efter andra jämförbara yrken i lön kan det behövas särskilda satsningar under flera års tid för att de ska komma i kapp.

Allt för många arbetsgivare lever inte upp till Diskrimineringslagens krav på att synliggöra och åtgärda löneskillnader mellan

---

<sup>28</sup> DIK, "Vi vet ju hur det blev i Sölvesborg", 2022; Offentligt anställda möter allt mer hot och hat på jobbet, 2023

<sup>29</sup> Myndigheten för kulturanalys, Så fri är konsten, 2021

kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Därför vill DIK att Diskrimineringslagen skärps genom ökad tillsyn och att de arbetsgivare som inte efterlever lagen får kännbara sanktioner.

För att komma åt den strukturella värdediskrimineringen av kvinnors arbete som genomsyrar hela arbetsmarknaden, och som bland annat drabbar bibliotekarier, krävs också bredare insatser för ett jämställt arbetsliv. DIK vill bland annat se en tredelad föräldraförsäkring, vilket kan bidra till en mer jämställd fördelning av deltidsarbetet och ansvaret för hem och barn.

En grundförutsättning för att lönerna ska öka är också att politiker och beslutsfattare på alla nivåer avsätter tillräckliga resurser till kulturen och biblioteken.

## DIK stöttar dig som medlem

Som medlem kan du alltid kontakta DIK via [fraga@dik.se](mailto:fraga@dik.se) om du behöver råd eller stöd kring till exempel arbetsmiljö eller lön.

Du kan också prata med skyddsombudet och DIK- eller Sacoföreningen på din arbetsplats. De deltar aktivt i arbetsmiljöarbetet och löneprocesserna.

## Tips till arbetsgivare och förtroendevalda

- DIK:s [goda exempel från bibliotek som lyckats vända utvecklingen med oro, stök och våld](#)
- Arbetsmiljöverkets checklista: [Kartlägg riskerna för hot och våld i arbetsmiljön](#)



## **DIK:s tidigare rapporter om bibliotek:**

- **Sveriges bibliotekarier tänker inte ange papperslösa (2023)**
- **”Vad krävs för att en boksamling ska kunna kallas skolbibliotek?” En rapport om skolbibliotek, vad de ska vara bra för, vad som hotar dem och vad vi behöver göra för att ha dem kvar och kunna dra nytta av dem (2022)**
- **Bibliotek i kristid – en rapport om hur biblioteken och de anställda har påverkats av coronapandemin (2021)**
- **Samhället drar sig tillbaka – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek (2019)**
- **Bemanna skolbiblioteken (2018)**
- **Biblioteken speglar samhället – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek (2017)**
- **”Vi är bibliotekarier, inte psykologer eller socialarbetare” – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek (2015)**

# Bilaga

## Så kan du påverka för högre löner

Bibliotekarie är ett av de lägst betalda akademikeryrkena. Här har DIK samlat verktyg och strategier som du som biblioteksanställd eller förtroendevald kan använda för att påverka arbetsgivare och politiker och driva på för högre löner.

1

### Jämför med andra yrken!

Alla arbetsgivare är enligt lag skyldiga att göra lönekartläggningar där krav och kvalifikationer jämförs i syfte att ge lika lön till likvärdiga yrken. Du som arbetar i offentlig verksamhet kan begära ut och granska lönekartläggningar, arbetsvärderingar och lönestatistik och undersöka hur bibliotekarier ligger till jämfört med likvärdiga grupper.

2

### Begär ett möte med arbetsgivaren!

Be om ett möte redan under budgetarbetet som brukar vara på våren. På så sätt kan arbetsgivaren ta höjd för lönesatsningar innan budgetutrymmet är satt. Kräv att få svar på varför bibliotekariernas löner ligger långt efter andra jämförbara yrkesgrupper, och vad de planerar att göra åt det. Ge dig inte – försök igen nästa år om du inte får gehör.

3

### Få arbetsgivaren och politikerna med er!

Det är lättare att nå långsiktig framgång om de som bestämmer också vill vara med och driva på utvecklingen. Just nu är det brist på bibliotekarier och många arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens. Lyft fram att attraktiva löner och anställningsvillkor gör det lättare att rekrytera och behålla personal.

**4**

### **Visa på värdet av biblioteken och bibliotekarierna!**

En nyckelfaktor är att öka kunskapen hos politiker, ledning och HR om vad bibliotekarier gör och bidrar till. Bjud in dem att besöka verksamheten och lyft fram bibliotekariernas unika kompetenser och hur biblioteken bidrar till samhället. Ta gärna hjälp av DIK:s rapporter och underlag. Det kan göra att kommuner och andra arbetsgivare avsätter mer resurser till biblioteken och bibliotekariernas löner.

**5**

### **Skriv en debattartikel eller be om ett möte med politikerna!**

För dig som arbetar i kommun eller region finns det många sätt att nå ut till dem som styr och försöka få dem att avsätta mer resurser till biblioteken. Du kan skicka underlag och frågor, be om möten eller skriva en debattartikel i din lokala tidning. Du kan också kontakta media och försöka få dem att skriva om brister i arbetsmiljö och löner. Ta gärna hjälp av [DIK:s verktyglåda för påverkansarbete](#).

**6**

### **Se till att åtgärder inte blir en engångsinsats!**

Ofta ligger bibliotekarier långt efter andra jämförbara yrken i lön. Då kan det behövas särskilda satsningar under flera års tid för att bibliotekarierna ska komma i kapp. Följ statistiken och håll i frågan – inte sällan behöver det lokala facket ligga på och lyfta frågan år efter år innan det ger resultat.

**7**

### **Få stöd, statistik och lönecoaching av DIK!**

Alla medlemmar i DIK har tillgång till Sveriges största databas för akademikerlöner – [Saco lönesök](#). Du kan också boka kostnadsfri [lönecoaching](#) eller [kontakta DIK](#) för att få stöd i att granska arbetsgivarens lönekartläggning. Ett sätt att påverka är också att [engagera dig i det lokala facket](#) och driva på för högre löner tillsammans med andra – ju fler vi är, desto mer kan vi påverka.

**Facket för kultur,  
kommunikation  
och kreativ sektor**

**DiK**