

Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor

Hur mår museisektorn?

En rapport om arbetsmiljön
på svenska museer

DiK

Förord

2017 angav 80 procent av svenskarna att de under det senaste året besökt ett museum eller galleri. Sverige låg högst i hela EU där genomsnittet var 50 procent¹.

Under pandemiåret 2020 minskade de fysiska besöken, men samtidigt gjordes hela 216 miljoner digitala museibesök². Det råder ingen tvekan om att svenskarna älskar sina museer, men känner de som med sin kompetens och sitt engagemang skapar alla dessa fantastiska museiupplevelser sig älskade?

Museisektorn är – som DIK många gånger lyft – underfinansierad sedan lång tid tillbaka. Många har otrygga tidsbegränsade anställningar. Alldeles för många vittnar om att de varken har tid eller resurser nog för att klara sitt uppdrag. En av tio säger att politiker försöker styra utställningar och inköp av konst. Sju av tio har under de senaste två åren funderat på att byta jobb på grund av arbetsmiljön.

Dessa gravt bristande grundförutsättningar i kombination med sena och otydliga smittskyddsåtgärder har gjort museisektorn och de som jobbar i den extra utsatta under pandemin. Många har till exempel blivit uppsagda eller permitterade.

Vill vi ha en levande museisektor väl kapabel att klara sitt uppdrag, krävs det ökade och långsiktiga budgetsatsningar både på nationell och lokal nivå. Det armlånga avståndet mellan politik och museer måste stärkas. Arbetsgivarna måste ta sitt arbetsmiljöansvar på allvar. Varje anställd måste få den trygghet, tid och de resurser som behövs för att kunna göra sitt arbete väl. Vi måste vända trenden, skapa en trygg och bra vardag för de som arbetar i museisektorn och en god beredskap inför nästa kris.

Anna Troberg, förbundsordförande i DIK

"Vill vi ha en levande museisektor väl kapabel att klara sitt uppdrag, krävs det ökade och långsiktiga budgetsatsningar både på nationell och lokal nivå."



¹ European Commission, [Special Eurobarometer 466, Cultural Heritage](#), 2017

² Sveriges Museer, [Digital besöksboom hos Sveriges museer under 2020, 2021](#)

Innehåll

Förord	2
Sammanfattning	5
Om rapporten	9
Museisektorn samlar många olika professioner	9
Museigruppen är kvinnodominerad och homogen	10
Arbetsmiljön under coronapandemin	11
Hemarbete, uppsägningar och permitteringar	11
Skyddsåtgärder till följd av pandemin	13
Stor digital omställning	14
Arbetsmiljön innan coronapandemin	16
Fyra av tio upplevde social oro	16
Nästan var fjärde har upplevt kränkningar	17
Klotter, förstörelse och stöld drabbade var tredje museum	18
Politiska påtryckningar förekommer	19
Var sjätte har upplevt påtryckningar från allmänhet	20
De flesta känner sig trygga på jobbet	21
Hälften har svårt att klara uppdraget	22
Sju av tio funderar på att byta jobb på grund av arbetsmiljön	24
Behov av mer resurser och fler trygga anställningar	25
Avslutning: Åtgärder för en bättre arbetsmiljö i museisektorn	27
Pandemin har synliggjort museernas betydelse	27
Stort behov av långsiktiga ekonomiska satsningar	29
Principen om armlängds avstånd hotas av politisk inblandning	30
Museerna behöver spegla befolkningen	31
Stök och skadegörelse kräver insatser på samhällsnivå	31
Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön	32
Det gör DIK	33
Jämlikhetsdata för att motverka diskriminering	34

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: Petter Odevall, DIK

Omslagsbild: Valentin B Kremer, Unsplash

DIK 2021:3

Sammanfattning

DIK har undersökt hur arbetsmiljön bland medlemmarna i museisektorn såg ut både innan och under coronapandemin. I denna rapport presenteras resultaten och DIK:s förslag för hur arbetsmiljön kan förbättras.

Museerna och dess personal har påverkats kraftigt av pandemin...

- 88 procent svarar att verksamheten varit helt stängd under perioder och 76 procent att man dragit ned på verksamhet.
- Anställda har drabbats av varsel och uppsägningar. Bland de med tidsbegränsade anställningar har var fjärde blivit uppsagd.
- I privat och ideell sektor har var tredje respondent varit permitterad.
- Många har fått ställa om till nya arbetsuppgifter och sex av tio har arbetat hemifrån.
- För att fortsätta vara tillgängliga för medborgarna har museerna gjort stora och snabba omställningar. 78 procent svarar att deras arbetsplats ställt om till mer digital programverksamhet.
- De flesta tycker att smittskyddsåtgärderna på arbetsplatsen har varit tillräckliga. Samtidigt betonar många att de kom för sent, var otydliga och främst varit inriktade på att skydda besökare och inte personal.

9 av 10

museer har periodvis varit stängda under pandemin.

8 av 10

museer har ställt om till mer digital verksamhet.

Men redan innan pandemin fanns det brister i arbetsmiljön...

- En successivt försämrad ekonomi har gjort att antalet tjänster på museerna minskat. Otrygga anställningar är utbredda i sektorn och arbetsbelastningen ökar.
- Hälften svarar att de inte har tillräckligt med tid och resurser för att klara sitt uppdrag, och sex av tio svarar att det blivit svårare över tid.
- Nästan sju av tio har under de senaste två åren bytt eller funderat på att byta jobb på grund av arbetsmiljön.
- 43 procent av dem som möter besökare upplevde social oro under 2019, exempelvis personer eller grupper som var stökiga, påverkade eller aggressiva.
- 11 procent upplevde att politiker försökte styra projekt, utställningar och inköp av konst, och bland dem som möter besökare upplevde var sjätte påtryckningar från allmänhet, till exempel kopplat till verk eller ämnen som uppfattats som provocativa.
- Nästan var tredje svarar att skadegörelse förekom, till exempel klotter, stöld eller att utställningar förstördes.
- Nio av tio svarar att säkerhetsåtgärder har vidtagits på museet, men bara var tredje har fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera svåra situationer.
- Trots en stundvis orolig arbetsmiljö svarar nio av tio att de känner sig trygga på sin arbetsplats.

50 %

saknar tillräckligt med tid och resurser för att klara sitt uppdrag.

11 %

upplevde att politiker försökte styra museets verksamhet.

För att vända utvecklingen krävs politiska insatser...

- Ökade och långsiktiga budgetsatsningar på både nationell och lokal nivå krävs för att museerna ska kunna utföra sina uppdrag och samtidigt säkerställa en bra arbetsmiljö med trygga anställningar.
- Armlängds avstånd måste upprätthållas genom att politikerna låter museerna bestämma över verksamhetens innehåll. DIK vill att en myndighet får i uppdrag att utbilda huvudmännen om museernas roll och uppdrag.
- Samhällets utsatta ska inte bli museernas ansvar. Det behövs fler ytor där alla är välkomna, och att aktörer med ansvar för utsatta grupper får tillräckliga resurser för att klara sina uppdrag.
- Beredskapen för kommande kriser måste stärkas så att medarbetare och besökare drabbas så lite som möjligt.



Arbetsgivare måste också ta sitt arbetsmiljöansvar...

- Alla har rätt till en god fysisk, digital, organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö oavsett var eller när arbetet utförs.
- Alla arbetstagare ska ha den tid och de resurser som krävs för att utföra sitt arbete.
- Hot, våld och trakasserier ska förebyggas, utredas, åtgärdas och följas upp.
- Personalen ska känna till rutiner för och få utbildning i att hantera svåra situationer.
- Det ska finnas policyer som är tydligt grundade i museernas uppdrag, så att anställda är trygga med att motivera verksamheten för politiker och allmänhet.



I slutändan
är det alltid
arbetsgivarens
ansvar att
säkerställa en
bra arbetsmiljö.

Om rapporten

Rapporten baseras på en enkät som gick ut till DIK:s medlemmar som arbetar på museer, konsthallar, gallerier eller kulturhus, det vill säga där utställningsverksamhet förekommer.

DIK organiserar även andra i museisektorn, exempelvis de som arbetar med museifrågor på en kommun, länsstyrelse eller myndighet, som forskar eller arbetar med föremåls- och byggnadsvård som inte är kopplat till utställningsverksamhet. Dessa fick inte enkäten.

Enkäten gick ut via e-post och var öppen 2–23 februari 2021. 589 personer svarade och svarsfrekvensen var 39 procent. Enkäten var anonym och alla citat i rapporten kommer från fritextsvar i enkäten.

Syftet med undersökningen har varit att ta reda på hur medlemmarnas arbetsmiljö såg ut innan och under pandemin. Detta för att DIK ska kunna identifiera utmaningar i medlemmarnas arbetsmiljö och driva krav på förbättring. Rapporten riktar sig till anställda och arbetsgivare i museisektorn, men också till museihuvudmän och beslutsfattare.

Museisektorn samlar många olika professioner

Majoriteten av de som svarat på enkäten arbetar på ett museum (90 procent). En lägre andel arbetar på konsthallar (3 procent), gallerier (1 procent) eller kulturhus (2 procent). En mindre grupp har svarat annat (4 procent). De arbetar bland annat på slott, naturrum eller bildarkiv. I rapporten används "museisektorn" som ett samlingsnamn för alla dessa verksamheter.

Inom museisektorn ryms många olika professioner och arbetsområden. De vanligaste titlarna bland de som svarat på enkäten är antikvarie, intendent, pedagog, konservator eller arkeolog. Men respondenterna kan också arbeta som till exempel arkivarie, assistent, fotograf, guide, värd, projektledare, producent, kommunikatör, med bokning/event eller i en museibutik. 8 procent av de som svarat har någon form av chefstjänst.

71 procent av de som svarat möter museibesökare eller publik i sitt arbete. 28 procent jobbar i statlig sektor, 28 procent i kommunal, 24 procent inom ideell sektor/stiftelse, 15 procent i regional och 5 procent i privat sektor.

De flesta arbetar i ett storstadsområde (52 procent) eller i en medelstor stad (30 procent). 18 procent arbetar i en mindre stad eller på landsbygden.

9 av 10

arbetar på
ett museum.

Andra arbetar t.ex. på
konsthallar, gallerier,
kulturhus eller slott.

7 av 10

möter museibesökare
eller publik i arbetet.

De vanligaste titlarna är
antikvarie, intendent
och pedagog.

Museigruppen är kvinnodominerad och homogen

74 procent av de som svarat på enkäten är kvinnor, 25 procent är män och 1 procent vill inte svara. Kvinnor har i något högre grad svarat på enkäten än män (könsfördelningen bland DIK:s museimedlemmar är 70 procent kvinnor och 30 procent män).

Åldersfördelningen speglar DIK:s museimedlemmar mycket väl. 25–34 år (12 procent), 35–44 år (21 procent), 45–54 år (34 procent), 55–64 år (30 procent), 65 år eller äldre (2 procent). Sannolikt är DIK:s medlemmar något äldre än museigruppen i stort eftersom yngre personer i lägre utsträckning är med i ett fackförbund.

12 procent av respondenterna har utländsk bakgrund, vilket betyder att de antingen själva är födda utomlands eller har två föräldrar som är det. Bland dessa har de allra flesta sin bakgrund i Norden, Europa eller Nordamerika, medan till exempel Afrika, Sydasiern och Mellanöstern är betydligt ovanligare. Mångfalden bland respondenterna är sannolikt något lägre än i sektorn i stort eftersom utrikes födda i lägre grad är med i ett fackförbund³, men en rapport från Myndigheten för Kulturanalys indikerar att skillnaden inte är stor. Enligt den är andelen anställda med utländsk bakgrund knappt 10 procent vid regionala museer och 15 procent vid centrala museer⁴. Jämfört med Sverige som helhet, där 25,5 procent har utländsk bakgrund⁵, blir det tydligt att de som arbetar på museerna inte speglar befolkningen i stort.



³ Arena Idé, [Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna](#), 2019

⁴ Myndigheten för Kulturanalys, [Kultur med olika bakgrund](#), 2017

⁵ SCB, [Befolkningsstatistik i sammandrag](#), 2019

Arbetsmiljön under coronapandemin

Museisektorn har påverkats kraftigt av pandemin. I enkäten ställdes frågor om hur respondentens arbetssituation har förändrats, men också vilka omställningar som skett i verksamheten och vilka smittskyddsåtgärder som vidtagits.

Hemarbete, uppsägningar och permitteringar

För många har arbetssituationen förändrats under pandemin. Det vanligaste är att respondenterna helt eller delvis arbetat hemifrån (60 procent). 11 procent har kollegor som varslats eller blivit uppsagda, och en mindre grupp har själva blivit varslade eller uppsagda (5 procent). Det har varit möjligt att välja flera svar. **Figur 1.**

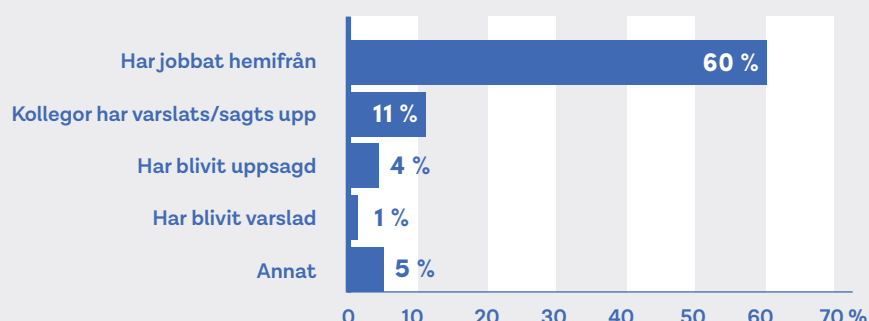
Bland de med tidsbegränsade anställningar har så många som var fjärde respondent blivit uppsagd (26 procent). I denna grupp finns en överrepresentation av yngre personer. Många med timanställningar eller som fyller ut sin anställning med extrajobb har också gått miste om arbetstimmar och inkomst.

"Många av oss har en deltidsanställning med fyllnadstid för heljobb eftersom dessa är lite oregelbundna på grund av utställningsperioder. Denna tid har helt utgått vilket lett till lägre inkomster."



Figur 1.

Så har arbetssituationen förändrats under coronapandemin.



De som påverkats på annat sätt skriver att de bland annat blivit omplacerade eller fått andra arbetsuppgifter när de utåtriktade uppgifterna har uteblivit.

"Arbetsuppgifterna skiftade så dramatiskt att det inte längre känns som tjänsten jag sökte till från början."

Det finns också en ojämlikhet där alla grupper inte haft samma möjlighet att jobba hemifrån.

"Vi är ombedda att arbeta hemifrån om möjligt, men mitt arbete som arkivarie gör det ganska svårt att arbeta hemifrån då jag inte kan ta med mig arkivhandlingar hem."

I privat och ideell sektor har arbetsgivare kunnat söka stöd från staten för att täcka större delen av lönekostnaderna för arbetstagare som går ned i arbetstid (korttidspermittering). 32 procent av respondenterna som arbetar i dessa sektorer har varit permitterade.

Permitteringsgraden varierar. Det vanligaste är att arbetstiden minskat med 60 procent, men många har också gått ned i tid med 20 eller 40 procent och ett fåtal med 80 procent. För de flesta har graden stämt överens med den tid de faktiskt arbetat, men 13 procent uppger att de arbetat mer än överenskommet. Några kommenterar också att de fortfarande förväntas utföra större delen av sina ordinarie arbetsuppgifter, trots kortare arbetstid.



Skyddsåtgärder till följd av pandemin

Alla respondenter svarar att någon form av skyddsåtgärder har vidtagits på arbetsplatsen till följd av pandemin. 88 procent svarar att verksamheten varit helt stängd under perioder och 76 procent att museet dragit ned på aktiviteter och programverksamhet. Det är också vanligt att någon form av skyddsutrustning satts upp, till exempel plexiglas, och att museet tillåter färre besökare åt gången. Många har också gjort om i eller stängt delar av lokalerna och ändrat öppettider. **Figur 2.**

Andra åtgärder har varit att lägga om visningsrundor för att möjliggöra avstånd och att införa tidsbokade besök. På en del museer har personalen fått agera ”vakter” och se till att för många besökare inte släpps in och att de håller avstånd. Utöver det har mindre åtgärder gjorts som att ställa ut handsprit, sätta upp informationsskyltar och göra utrop om att hålla avstånd.

En majoritet anser att åtgärderna har varit tillräckliga (75 procent). Bland de som svarat att de inte har varit tillräckliga och lämnat en kommentar är det mest framträdande att åtgärderna kom för sent och var otydliga. Många lyfter också att åtgärder främst varit inriktade på att skydda besökare och inte personalen. Skyddet mot smitta har också sett olika ut beroende på arbetsuppgifter, exempelvis har de som arbetar med utställningar eller i yttre tjänst varit mer utsatta.

"De åtgärder man vidtagit har varit för besökarnas del. Inte personalen. Trots att vi har haft stängt har utställningsproduktion pågått och haft en deadline, vilket resulterat i att utställningslokalen varit byggarbetsplats med konstant flöde av hantverkare utifrån och att delar av utställningsprojektets personal har drabbats av Covid 19."

88 %

Nästan nio av tio museer har periodvis haft stängt under pandemin.

75 %

tycker att smittskyddsåtgärderna varit tillräckliga, men många säger att de kom för sent och var otydliga.

Figur 2.

Andel som svarar att åtgärder vidtagits till följd av pandemin.

Smittskyddsåtgärder	Andel
Stängt helt i perioder	88%
Minskat programverksamhet	76%
Skyddsutrustning	65%
Tillåter färre besökare	63%
Stängt delar av lokaler	43%
Ändrat öppettider	43%
Gjort om i lokaler	28%
Annat	1%

"Åtgärderna vidtogs väldigt sent. Först i oktober 2020 rekommenderades hemarbete för alla som hade möjlighet. Antal personer i lunchrum avgränsades inte heller förrän då".

"Personalen borde ha fått vara delaktiga i risk- och konsekvensanalyserna, för de har kunskap om vad som kan hända och tänkbara lösningar."

Stor digital omställning

För att kunna fortsätta bedriva sitt uppdrag och vara tillgängliga för medborgarna har museerna och dess personal gjort ett stort och kreativt omställningsarbete. 78 procent svarar att de under pandemin ställt om till mer digitala aktiviteter och programverksamhet. Det rör sig bland annat om sändningar från utställningar och magasin, guidade visningar eller föredrag, samtal och workshops.

Samtidigt lyfter många att de hade velat se mer och snabbare satsningar på digitala aktiviteter. Bland annat lyfts att kvaliteten har varierat och att det digitala utbudet inte varit anpassat efter olika målgrupper.

"Fler målgruppsanpassade digitala aktiviteter borde ha utvecklats. Men vilja, mod och kunskap saknas."

"Utbudet som erbjudits digitalt när museet varit stängt håller mycket varierad kvalitet."

8 av 10

museer har ställt om till mer digital programverksamhet.

**"Medan chefer och pedagoger var
permitterade jobbade värdar,
entrépersonal mfl vidare i öppet
museum. Det var de som fick tjata
för att tex få upp plexiglas i entrén,
få fram handsprit etc. Nu är vi på
banan, långt efter alla andra."**

Arbetsmiljön innan coronapandemin

I enkäten undersöktes också förekomsten av social oro, trakasserier och skadegörelse. Eftersom många verksamheter varit stängda under 2020 ombads respondenterna att tänka tillbaka till hur de upplevde arbetsmiljön året innan, det vill säga år 2019.

Fyra av tio upplevde social oro

Med social oro avses händelser som sker mellan besökare. Det kan vara grupper eller individer som visar respektlöshet mot regler och andra besökare, bråk eller personer som till exempel är onyktra eller aggressiva. Frågan har bara ställts till de som möter besökare.

43 procent av dem som möter besökare i sitt arbete svarar att social oro förekom under 2019 (Figur 3). Av dessa säger de flesta att det skett några gånger per år eller några gånger per månad (75 procent). 25 procent svarar att det skett dagligen eller några gånger i veckan.

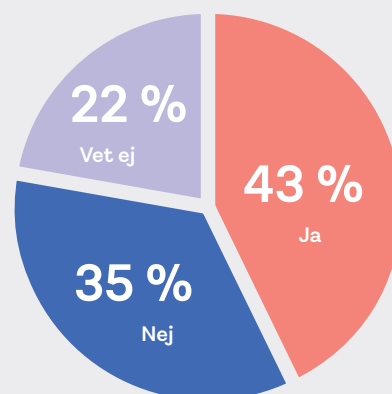
Respondenterna beskriver att det ofta handlar om stökiga eller påverkade personer, men också om besökare som inte följer regler exempelvis genom att gå nära eller röra utställningar.

"Mycket knarkare i området kommer in. Oftast vill de bara låna toan, men ibland lämnas nålar, glaskross och kaos kvar. Vissa grupper har svårt att ta in att man inte får röra föremål."

"Obehagliga manliga besökare som följer efter/gör obekväma närmanden mot kvinnlig personal, som jobbar publikt. Som publikvärd är man väldigt utsatt och ofta ensam i lokalerna."

"Dålig respekt då vi påpekar att besökare, talar högt, går med drycker eller mat i utställningar, petar och tar på föremål och liknande."

Figur 3.
Förekom social oro där du jobbade under 2019?



Trots förekomsten av social oro har bara 33 procent av de som möter besökare i sitt arbete fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera eventuella svåra och hotfulla situationer. **Figur 4.**

Andelen är ännu lägre bland tidsbegränsat anställda. Där svarar bara 10 procent att de fått tillräckligt stöd och utbildning.

Nästan var fjärde har upplevt kränkningar

23 procent svarar att de under 2019 upplevde att någon uttryckte sig kränkande mot dem i deras yrkesroll. **Figur 5.**

I de flesta fall handlar det om ifrågasättande av kompetens (51 procent), men det är också relativt vanligt med kränkningar som är sexistiska (12 procent) eller åldersrelaterade (11 procent).

I fritextsvaren framkommer att det rör sig om kränkningar från såväl besökare som kollegor och chefer. Från besökare handlar det ofta om nedsättande kommentarer eller att ens profession eller kompetens inte tas på allvar. Internt handlar det bland annat om undanhållande av information eller andra härskartekniker, och i vissa fall om ren mobbning.

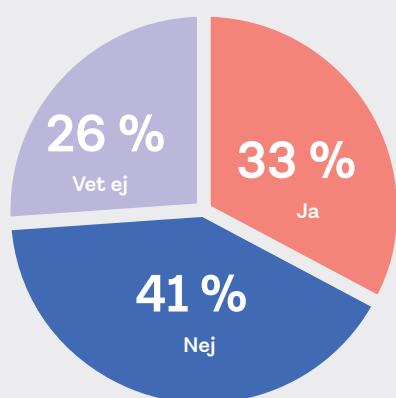
"Besökare ifrågasätter ofta min kompetens, har blivit kallad "flicka lilla", besökare ifrågasätter min utbildning/kunskap med hänvisning till min ålder (jag är 35, har 6,5 års utbildning)."



"Upprepade frågor om härkomst pga namn och brytning."

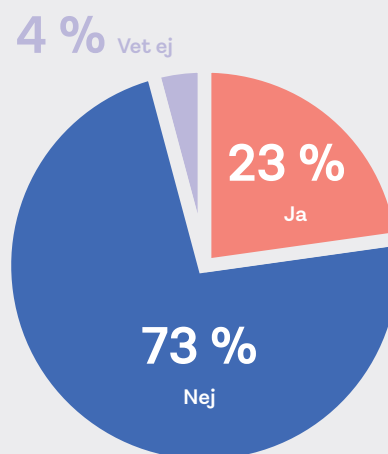
Figur 4.

Har du fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera svåra situationer?



Figur 5.

Upplövde du kränkningar under 2019?



Trots att nästan var fjärde person utsatts för kränkningar svarar bara 57 procent att det finns tydliga rutiner för hantering av trakasserier och kränkande behandling på arbetsplatsen. I de fall rutiner finns svarar bara 46 procent att de efterlevs. Några lyfter också att stödet är svagare för de med osäkrare anställningsformer.

"Jag är fast anställd, men timanställda får varken stöd vid trakasserier eller tillräcklig utbildning."



Klotter, förstörelse och stöld drabbade var tredje museum

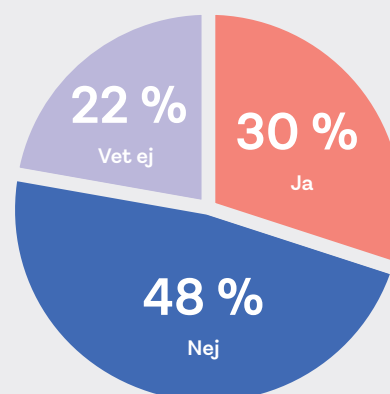
30 procent av de som möter besökare i sitt arbete svarar att det förekom skadegörelse under 2019. **Figur 6.**

Det vanligaste är att skadegörelsen är riktad mot lokaler (57 procent) eller utställningar (25 procent), men även till exempel programverksamhet och museets utemiljöer drabbas.

Respondenterna skriver att det exempelvis rör sig om förstörelse av utställningar och installationer, klotter, inbrottsförsök, krossade rutor samt stöld av föremål, böcker och annat material. Flera skriver att rasistiskt och nazistiskt klotter och klistermärken förekommer.

Figur 6.

Förekom det skadegörelse där du arbetade under 2019?



Politiska påtryckningar förekommer

Principen om armlängds avstånd är grundläggande i den svenska kulturpolitiken och enligt museilagen ska huvudmännen säkerställa att museerna har ett bestämmande inflytande över verksamhetens innehåll.

Trots det upplevde 11 procent påtryckningar, påverkan eller annan inblandning från politiker under 2019. Med frågan avsågs all form av påverkan där politiker vill styra innehållet i verksamheten, till exempel kopplat till utställningar, projekt eller programaktiviteter. **Figur 7.**

Påtryckningar från politiker är vanligast bland de som arbetar inom kommunal sektor (16 procent) och i verksamheter som ligger i mindre städer (18 procent). Det beror sannolikt på att avståndet mellan politiska företrädare och tjänstemän är mindre där.

Respondenterna skriver att politiker bland annat lägger sig i projekt, utställningar och inköp av konst.

"Politiken gav oss två uppdrag men när de inte blev som de hade tänkt sig så drogs de tillbaka."

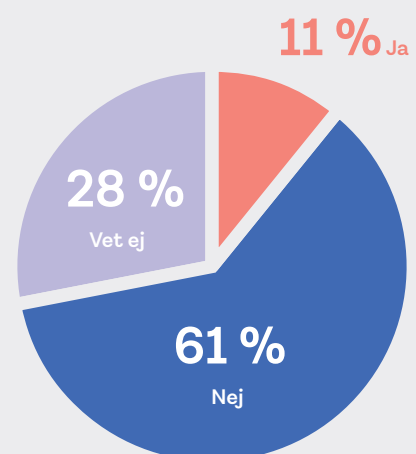
"Kommunpolitiker försökte påverka inköp av konst."

"En sak som hände var att kommunens högste politiker ställde in ett konstprojekt med ett känsligt tema (förintelsen) och därmed bröt avtalet med konstnären. Extremt obehagligt för mig och mina kollegor och för konstnären."

"`Ja, vi vet att vi ska hålla armlängds avstånd men...` är kommentarer som återkommer."



Figur 7.
Upplevde du påtryckningar från politiker under 2019?



Var sjätte har upplevt påtryckningar från allmänhet

Bland dem som möter besökare har var sjätte respondent upplevt påtryckningar, hot eller andra starkt negativa uttryck från allmänheten (frågan avsåg inte önskemål eller tips). **Figur 8.**

Av dessa svarar 29 procent att det rör sig om påtryckningar, 9 procent om hot och 62 procent om andra former av starkt negativa uttryck. Respondenterna beskriver att det sker både fysiskt på plats i museet och digitalt via exempelvis sociala medier.

"Hatiska kommentarer till föredragshållare eller värdar om ett ämne har provocerat. Negativa tillmälen om samer och bevarande av deras kultur. De har även eldskadat de samiska kulturmiljöerna."

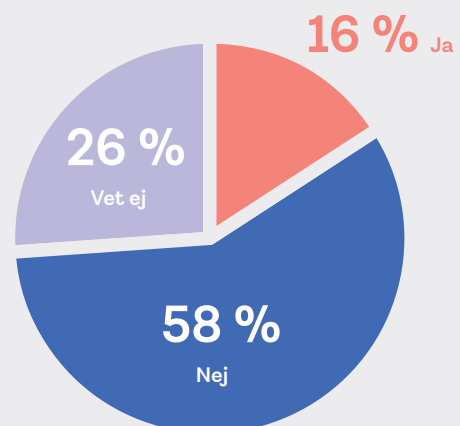
"Det händer att besökare uttrycker sig kränkande på olika sätt, ofta utifrån konsten. Att de inte uppskattar ett visst konstverk, som de kanske tolkar som politiska åt ett håll de själva inte uppskattar och att detta tas ut över den publika personalen."

"Mejl, kommentarer på sociala medier samt aggressivt bemötande mot värdar."



Figur 8.

Upplvde du påtryckningar eller hot från allmänheten under 2019?



De flesta känner sig trygga på jobbet

Trots att social oro, kränkningar och skadegörelse förekommer svarar nio av tio av de som möter besökare att de känner sig trygga på sin arbetsplats (91 procent). **Figur 9.**

Män känner sig i något högre grad trygga än kvinnor (93 procent av männen och 91 procent av kvinnorna).

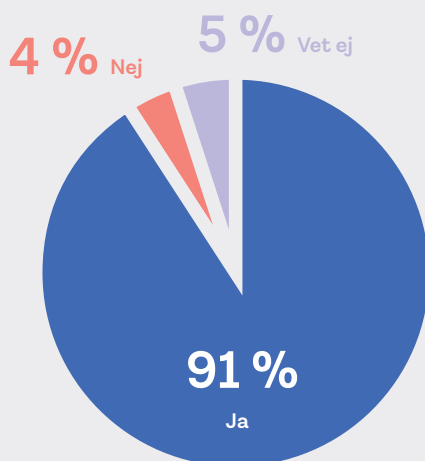
88 procent av de som möter besökare svarar att någon form av säkerhetsåtgärder har vidtagits. De vanligaste åtgärderna är larmknappar eller direktnummer för att kalla på polis/väktare eller kollegor, att väktare eller ordningspersonal finns på plats och att personalen fått utbildning i att hantera svåra situationer. **Figur 10.**

Att ha väktare eller ordningspersonal på plats är betydligt vanligare i storstäder än i mindre och medelstora städer och på landsbygden.

De som svarat "annat" skriver att det bland annat handlar om specifika rutiner vid ensamarbete, handlingsplaner för särskilda situationer och riskbedömningar inför enskilda utställningar eller programaktiviteter. Det förekommer också kameraövervakning, föremålslarm, skyddsglas, kodlås mellan utställning och kontor och att viss personal bär komradio.



Figur 9.
Kände du dig trygg där du arbetade under 2019?



Figur 10.
Andel som har vidtagit olika säkerhetsåtgärder

Säkerhetsåtgärder	Andel
Larmknapp polis/väktare	56%
Ordningspersonal finns på plats	35%
Personalutbildning	30%
Ensamarbete förekommer ej	22%
Larmknapp kollegor	21%
Samverkan andra aktörer	10%
Annat	2%

Hälften har svårt att klara uppdraget

Hälften av de svarande upplever att de inte har tillräckligt med tid och resurser för att på ett tillfredsställande sätt klara sitt uppdrag (50 procent). En majoritet upplever också att det över tid har blivit svårare att klara av uppdraget (59 procent). **Figur 11 och 12.**

Detta är frågor som väcker stort engagemang och nästan hälften av alla respondenter har valt att beskriva på vilket sätt uppdraget försvårats. Genomgående är att arbetsbördan har ökat över tid. På grund av budgetneddragningar och sämre ekonomi har antalet anställda blivit färre, men trots det är förväntningen att samma arbete eller till och med mer ska utföras.

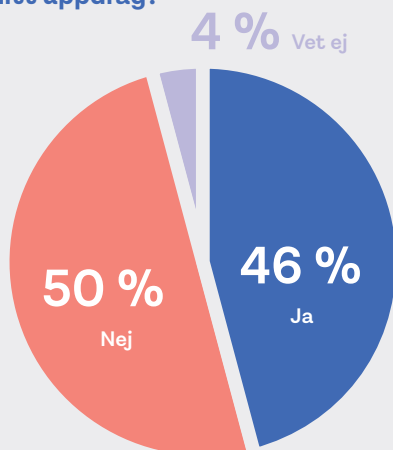
"Budgeten har blivit svagare, delvis på grund av pandemin, men framförallt beroende på att anslagen från stat och stiftare inte följer med kostnadsökningarna. Arbetsgivaren har tvingats säga upp personal. Detta gör det svårt att genomföra programverksamhet m.m."

"Personal som gått i pension eller slutat av andra anledningar har inte ersatts. Vi ska utföra samma mängd arbete trots att vi har minskat i antal."

"Finansieringen dras åt samtidigt som man vill ha ut mer verksamhet. Möter inte ökning i besökarantal med ökade anslag."

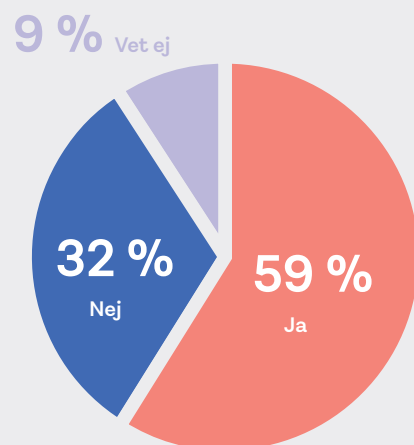
Figur 11.

Har du tillräckligt med tid och resurser för att på ett tillfredsställande sätt klara ditt uppdrag?



Figur 12.

Har det över tid blivit svårare att klara av uppdraget?



Många lyfter också fram att administrationen ökat, att arbetet har effektiviserats och att det inte finns lika mycket tid till förarbete och research. Andra lyfter att det tillkommit arbetsuppgifter kopplat till digitalisering och sociala medier, men att inga nya tjänster tillsätts vilket genererar arbetsuppgifter som inte tillhör ens utbildnings- eller yrkesområde.

"Det blir fler och fler saker som man ska kunna samtidigt som ekonomin blir sämre och man kan inte anställa experter i den omfattning som skulle behövas."

"Svagare budget, minskad personal, ökad administration, ökade krav från huvudmän."

"Digitalisering är oerhört viktigt men ingen nyanställs för att arbeta med det utan det läggs på befintlig personal att 'lösa'."

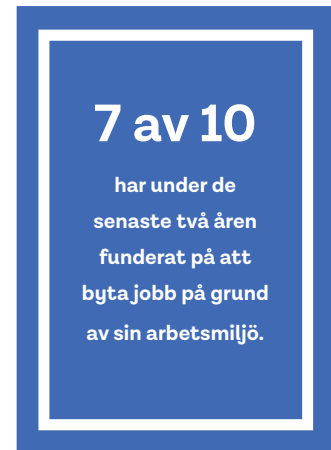


Sju av tio funderar på att byta jobb på grund av arbetsmiljön

Den pressande arbetsmiljön inverkar förstås på trivseln. Hela 68 procent av respondenterna har under de senaste två åren bytt eller funderat på att byta jobb på grund av sin arbetsmiljö. Bland yngre respondenter mellan 25 och 44 år är siffran ännu högre – 75 procent.

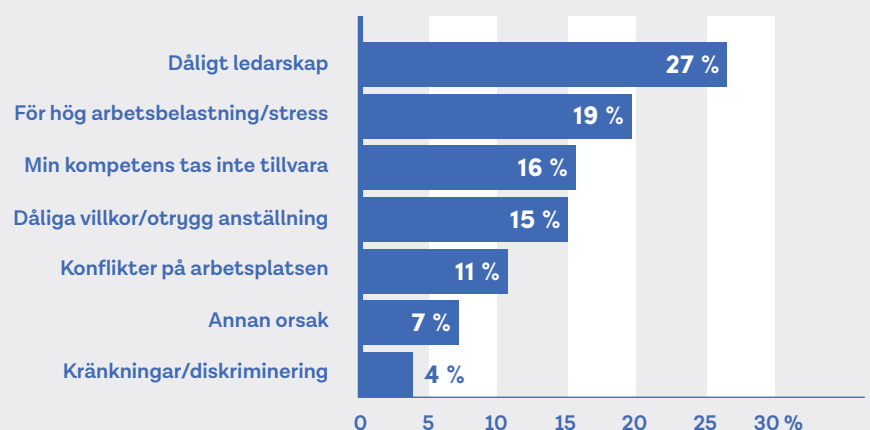
Det vanligaste skälet till att vilja byta jobb är dåligt ledarskap. Därefter följer hög arbetsbelastning eller stress och att ens kompetens inte tas tillvara. Dåliga arbetsvillkor eller en otrygg anställning är också ett relativt vanligt alternativ. Respondenterna kunde välja flera skäl. **Figur 13.**

Orsaken hög arbetsbelastning eller stress är betydligt vanligare bland kvinnor, medan orsaken att ens kompetens inte tas tillvara är vanligare bland män. Bland tidsbegränsat anställda är den absolut vanligaste orsaken dåliga arbetsvillkor eller otrygg anställning (40 procent).



Figur 13.

Orsak till att respondenten funderat på att byta jobb



Behov av mer resurser och fler trygga anställningar

Ett hundratal respondenter har valt att lämna en avslutande kommentar om vad de ser behöver förändras. Här lyfts allt från bristande ledarskap till låg löneutveckling, men framför allt problemen med otrygga anställningar. För många inom museisektorn följer olika former av timanställningar, visstidsanställningar och vikariat på varandra, vilket förstås skapar en otrygghet och utsatthet.

"Har arbetat lång period som visstidsanställd eller vikarie innan jag fick en tillsvidareanställning. Det rör sig om 15 år. Det tycker jag är den stora baksidan av att ha museum som arbetsgivare."

"Museerna går runt på timmisar och obetald arbetskraft via sysselsättningsåtgärder m.m."

"Jag omutbildar mig själv just nu för att byta karriär. Finns ingen yrkesväg, eller trygghet inom museibranschen trots en masters och många års erfarenhet som värd och inom olika projekt."

Genomgående i kommentarerna är också att museerna och kulturen i stort behöver uppvärderas genom ökade resurser.

"Jag tycker det är frustrerande att kulturen ofta behandlas styvmoderligt och inte får den plats som den är värd i vår kommun. De styrande borde inse att kulturen är viktig och t.o.m. kan vara något som lockar nya boende till staden..."

"Viktigt att värna om den mångfald av kompetenser som finns inom kulturområdena/kulturarvsinstitutionerna – risk för att kompetensen flyttar in i andra sektorer p.g.a. generellt låga löner inom kultursektorn."

"Kommunal kulturverksamhet måste väga mer i jämförelse med annan kommunal verksamhet. Kunskap om att kulturen stärker/förbättrar skola och omsorg och inte tvärtom som politikerna tror idag."

Avslutning: Åtgärder för en bättre arbetsmiljö i museisektorn

Rapporten visar att museerna och dess personal har påverkats kraftigt av pandemin, men att det redan innan dess fanns brister i arbetsmiljön. För att vända utvecklingen krävs både politiska insatser och att arbetsgivare tar sitt arbetsmiljöansvar.

Pandemin har synliggjort museernas betydelse

Under pandemin har museerna dragit ned på aktiviteter och öppettider, och i perioder fått ställa in arrangemang eller stänga verksamheten helt. En del av personalen har drabbats av varsel och uppsägningar, särskilt de med tidsbegränsade anställningar. Andra har varit permitterade, arbetat hemifrån eller fått ställa om till nya arbetsuppgifter.

För att kunna fortsätta bedriva sina uppdrag och vara tillgängliga för medborgarna har museerna och dess personal gjort stora och snabba omställningar till mer digitala aktiviteter. Statistik från branschorganisationen Sveriges Museer visar att minst 216 miljoner digitala besök gjordes under 2020 (där användare tagit del av innehåll från museerna), medan de fysiska besöken var 8,4 miljoner vilket är 54 procent lägre än 2019⁶.

Det finns mycket att lära av den snabba och kreativa omställningen, och mycket kan och kommer att leva kvar även efter pandemin. Samtidigt har det blivit tydligt vilket tomrum den fysiska plats som museerna utgör har lämnat efter sig. Även om den digitala omställningen har bidragit till att människor kan ta del av museernas verksamhet oavsett var de bor i landet, har den också synliggjort digitala klyftor där alla grupper inte deltar på lika villkor. Museerna erbjuder en demokratisk mötesplats där människor tillsammans kan ta del av konst, kulturhistoria och upplevelser som aldrig helt kan ersättas digitalt.

Nedstängning av
museer får
långsiktiga
konsekvenser för
museernas ekonomi
och medborgarnas
välmående.

⁶ Sveriges Museer, *Museibesöken 2020*

Många respondenter lyfter att skyddsåtgärderna kom för sent, var otydliga och att de främst varit inriktade på att skydda besökare och inte personal. Det här är troligen inte sista gången vi lever under liknande omständigheter som pandemin skapat. Beredskapen för eventuella kommande kriser behöver förbättras. Både för att snabbt ställa om verksamheten och för att medarbetare ska drabbas så lite som möjligt. Det kräver handlingsplaner på både nationell och lokal nivå som personalen får vara med och utforma.

Det behöver också finnas en politisk förståelse för att nedstängning av museer får långsiktiga konsekvenser – både för museernas ekonomi och för de medborgare som inte har tillgång till dem. Det behöver finnas en flexibilitet så att verksamhet som kan bedrivas på ett säkert sätt ändå kan genomföras. Så länge avstånd kan hållas kan till exempel utomhus- och friluftsmuseer och verksamheter med stora lokaler ha öppet även under en pandemi. Kulturella upplevelser spelar en stor roll för människors välbefinnande och därför bör smittorisken alltid vägas mot folkhälsan i bredare bemärkelse på samma sätt som för till exempel idrottsanläggningar.

Museilagen

Museilagen (2017:563) reglerar offentligstyrda museer och säger bland annat att museerna ska bidra till samhället och dess utveckling genom att främja kunskap, kulturopplevelser och fri åsiktsbildning.

Museerna ska också aktivt förvalta sina samlingar och bidra till forskning och annan kunskapsuppbyggnad. Utställningar och verksamhet ska vara tillgänglig för alla och anpassade till användarnas olika förutsättningar.

Museihuvudmännen (staten, kommunerna och regionerna) ska säkerställa att museerna har ett bestämmande inflytande över verksamhetens innehåll.

Stort behov av långsiktiga ekonomiska satsningar

Att individer i undersökningen upplever att det över tid blivit svårare att klara sitt uppdrag speglar museernas ekonomiska förutsättningar i stort. Sveriges Museer har länge rapporterat om en ansträngd ekonomi, vilket inte minst drabbat samlingsförvaltningen⁷.

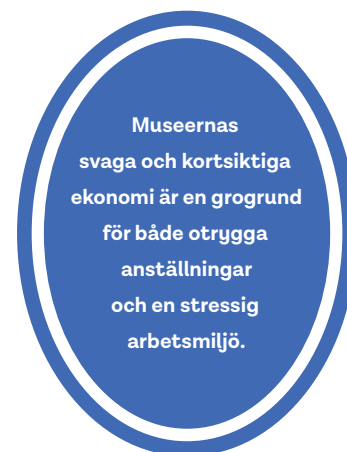
En svag och kortsiktig ekonomi gör att det är relativt vanligt med olika former av tillfälliga och otrygga anställningar inom museisektorn, framförallt bland unga men även högre upp i åldrarna. Det leder också till färre anställda, vilket förstärker påverkan på arbetsbelastningen. Enligt Myndigheten för kulturanalys har antalet årsarbetskrafter minskat, och 2019 nåddes den lägsta nivån sedan mätningarna infördes 2003. Samtidigt ökade museibesöken med 9 procent mellan 2018 och 2019 vilket förstärker innebär att färre personer behöver göra mer arbete⁸.

Resultaten av den långa resursurholningen ser vi i denna rapport. Hälften av de svarande upplever att de inte har tillräckligt med tid och resurser för att klara sitt uppdrag, och sex av tio att det har blivit svårare över tid. För många har det gått så långt att de överväger att byta jobb. Om arbetsmiljön inte förbättras är risken att många söker sig till andra yrken och att museerna tappar viktig kompetens.

Färre anställda gör förstärkt också att man har mindre möjlighet till programverksamhet och att förvalta och digitalisera samlingarna – med andra ord att förutsättningarna att leva upp till uppdraget enligt museilagen försämras.

Pandemin har förvärrat den ekonomiska situationen ytterligare, särskilt för de verksamheter som är beroende av intäkter från till exempel besök, evenemang, butiker och uthyrning. Under 2020 var museernas omsättning 26 procent lägre jämfört med 2019⁹. Det har vi ännu inte fullt ut sett konsekvenserna av.

Under coronapandemin har regeringen stärkt kultursamarbetsmodellen och gett krisstöd till kulturinstitutioner för att mildra de ekonomiska bortfallen¹⁰. Det är bra och nödvändigt, men för att kunna genomföra sina uppdrag och säkerställa en bra arbetsmiljö med trygga anställningar måste museerna få långsiktigt stärkta resurser. Återstarten av kulturen efter pandemin¹¹ blir ett viktigt tillfälle att göra om och göra rätt. Den mest avgörande insatsen är att öka de permanenta budgetsatsningarna till museer och andra kulturinstitutioner på både nationell och lokal nivå.



⁷ Sveriges Museer, [Museer under press 2021](#), Läget i landet enligt 91 museichefer

⁸ Myndigheten för kulturanalys, [Antalet årsarbetskrafter fortsätter att minska på svenska museer](#), 2020

⁹ SCB, [Pandemiåret kostade näringar inom kultur](#), nöje och fritid 13 miljarder, 2021

¹⁰ Regeringen, [Kulturens delar av budgeten](#), 2020

¹¹ Kulturdepartementet, [Återstart för kulturen](#) – återhämtning och utveckling efter coronapandemin, Dir. 2020:143

De statliga museernas ekonomi urholkas dessutom av att Statens fastighetsverk tar ut marknadshyror för kulturfastigheter. Lokalkostnaderna behöver sänkas så att de istället kan lägga mer pengar på kärnverksamhet och personal.

För tillgängligheten är det också viktigt att den fria entrén till statliga museer bevaras. Eftersom satsningen leder till fler besökare krävs dock att man inte bara ersätter entréavgifterna, utan också säkerställer en tillräcklig grundfinansiering.

Principen om armlängds avstånd hotas av politisk inblandning

Principen om armlängds avstånd är en hörnsten i den svenska kulturpolitiken. Den är en förutsättning för ett brett kulturutbud som är fritt från ideologisk påverkan. Ändå ser vi i rapporten att politiska påtryckningar förekommer. Det är oroväckande och underminerar museernas bedömningar och de anställdas yrkesroller. I slutändan påverkas också institutionernas handlingsutrymme.

Med statliga, kommunala och regionala medel följer alltid ett mått av politisk styrning och uppföljning av hur resurser används. Huvudmannens uppdrag ska dock vara att ge organisatoriska och ekonomiska förutsättningar, inte att styra vilka objekt som samlas in, valen av utställningar eller innehållet i publik verksamhet.

Många respondenter lyfter också fram att administrativa uppgifter har ökat över tid. En ökad målstyrning och högre krav på uppföljning syns inte bara inom museiområdet utan inom offentlig sektor i stort. Denna form av detaljstyrning är ytterligare en faktor som minskar museernas handlingsutrymme.

Politikens engagemang borde snarare fokuseras till varför kultur ska finnas och vilken funktion samlingsplatser som museer fyller. Kulturens betydelse för människors välmående, samhället och demokratin slås fast i en rad politiska dokument. Inte minst i regeringsformen 1 kap. 2§ där den enskildes kulturella välfärd är ett grundläggande mål för den offentliga verksamheten. För att principen om armlängds avstånd ska upprätthållas anser DIK att Riksantikvarieämbetet eller Myndigheten för kulturanalys bör få i uppdrag att öka kunskapen om museernas roll och uppdrag bland huvudmännen.



Museerna behöver spegla befolkningen

Bara 12 procent av respondenterna har utländsk bakgrund. Att utrikes födda är underrepresenterade inom museisektorn påverkar förstås museernas perspektiv och verksamhet, och i slutändan vilka som besöker dem och kan spegla sig i utställningar och aktiviteter. För att kunna erbjuda ett brett utbud och vara tillgängliga för alla behöver representationen öka.

Det kan också förbättra möjligheterna för de statliga institutionerna att leva upp till sina uppdrag om att främja mångfald och ge likvärdig service till alla oavsett etnisk eller kulturell bakgrund¹². Museer och andra kulturinstitutioner spelar dessutom en viktig roll för integration och i många verksamheter finns behov av flerspråkighet.

Arbetsgivare i alla delar av museisektorn behöver ha konkreta strategier för att rekrytera fler ur underrepresenterade grupper. De statliga kulturinstitutionerna bör få tydliga uppdrag att öka representationen och Myndigheten för Kulturanalys att följa och utvärdera utvecklingen.

Eftersom grunden till den bristande mångfalden läggs i tidig ålder måste insatser sättas in tidigt. Inte minst krävs en likvärdig grundskola och åtgärder för att motverka ekonomisk och social ut-satthet och segregation. Dessutom måste högskolan få tydligare krav på sig och mer resurser för att arbeta med breddad rekrytering¹³.

DIK som fackförbund har också ett viktigt uppdrag att organisera fler utrikes födda och att öka representationen bland lokalfackliga.

Stök och skadegörelse kräver insatser på samhällsnivå

2020 var ett exceptionellt år, men rapporten visar att det fanns utmaningar inom museisektorn även innan dess. Även om de flesta inte har omfattande problem och majoriteten känner sig trygga på sin arbetsplats, så är berusade besökare, skadegörelse, bråk och kränkningar vardag för många museianställda. Det måste tas på allvar.

Att museerna är en av samhällets få öppna och tillgängliga platser kan göra att utsatta människor söker sig dit. För att samhällets utsatta inte ska bli museernas ansvar krävs fler ytor där alla är välkomna och satsningar på kommunala och statliga verksamheter så som psykiatri, missbruksvård och ungdomsverksamhet.

Att få anställda är utrikes födda är få konsekvenser för vilka som besöker museerna och kan spegla sig i utställningar.

För att motverka stök, bråk och oro krävs satsningar på de aktörer som ansvarar för samhällets utsatta.

¹² Förordning om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken, 1986:856

¹³ DIK student ställer krav på breddad rekrytering till högskolan, 2020

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön

Alla arbetsgivare är skyldiga att utforma arbetsmiljön så att hot, våld och trakasserier förebyggs, utreds, åtgärdas och följs upp. Det regleras i Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld och Diskrimineringslagen. Ändå har majoriteten av respondenterna inte fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera svåra situationer, och ofta finns eller efterlevs inte rutiner för att motverka och hantera trakasserier och diskriminering.

Det visar att mycket återstår i arbetsgivarnas förebyggande arbete. Avgörande är att identifiera och kartlägga risker, se till att den säkerhetsutrustning och de rutiner som behövs för att minimera riskerna finns på plats, samt att upprätta krishanteringsrutiner. Medarbetarna måste också känna till rutinerna och veta hur de ska agera om en situation uppstår. Om någon begår brott ska det alltid polisanmälas.

Arbetsgivaren är också ansvarig för att arbetstagaren har den tid, de resurser och den utrustning som krävs för att utföra sitt arbete. Arbetsgivaren ansvarar för den fysiska, digitala, organisatoriska och sociala arbetsmiljön oavsett när eller var arbetet utförs. Under pandemin har många arbetat hemifrån. För att säkra en bra arbetsmiljö även på distans krävs bland annat tydliga rutiner och dialog så att gränsen mellan arbete och privatliv kan upprätthållas.

För att museianställda ska känna sig trygga med att presentera och motivera utställningar och programverksamhet för både politiker och allmänhet krävs också att museerna har policyer och rutiner som är tydligt grundade i deras uppdrag.

Tips!

- Arbetsmiljöverkets checklista "Kartlägg riskerna för hot och våld i arbetsmiljön".
- Diskrimineringsombudsmannens stödmaterial "Motverka och förebygg sexuella trakasserier på din arbetsplats".
- DIK:s policy om flexibelt arbete.



Det gör DIK

- Det lokala skyddsombudet och den lokala DIK- eller Sacoföreningen på arbetsplatsen deltar aktivt i arbetsmiljöarbetet. Skyddsombudens uppgift är att bevaka arbetsmiljön för arbetstagarnas räkning, delta i arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa och att begära de åtgärder som behövs.
- DIK utbildar skyddsombud och lokala fackliga företrädare i Arbetsmiljölagen och praktiskt arbetsmiljöarbete. Ombudsmännen på DIK:s kansli stöttar också lokala skyddsombud och fackliga företrädare i hur de konkret bevakar arbetsmiljön och ställer krav på åtgärder.
- DIK stöttar också dig som blivit uppsagd, varslad om uppsägning eller permitterad.

Jämlikhetsdata för att motverka diskriminering

DIK:s vision är en arbetsmarknad där alla arbetsgivare lever upp till diskrimineringslagens alla delar.

Alla ska vara trygga på arbetet, ha likvärdig tillgång till bra arbetsvillkor och utveckling, och en lön som speglar arbetets krav; oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (de sju diskrimineringsgrunderna).

"Genom att använda jämlikhetsdata som metod kan DIK tydligt synliggöra ojämlika förhållanden i medlemmarnas arbetsliv och sedan arbeta för att motverka dem."

– Ur DIK:s Strategi mot diskriminering och för mångfald¹⁵.

Sverige har kritiserats av bland annat FN för att det saknas statistik för att följa arbetet mot diskriminering.

Därför använder DIK så kallad jämlikhetsdata¹⁴ som betyder att vi ställer frågor kopplade till diskrimineringsgrunderna i enkäter. Syftet är att motverka strukturell diskriminering på arbetsmarknaden.

Insamlingen av jämlikhetsdata görs på ett rättssäkert och etiskt sätt. Frågorna bygger på så kallad självskattning, är frivilliga och helt anonymiserade. Resultaten sparas bara på aggregerad nivå och för att de aldrig ska gå att härleda till någon enskild används de inte om få individer svarat på frågorna, eller om endast ett fåtal uppgett ett visst svar. I denna enkät har 82 procent av respondenterna valt att besvara frågorna om jämlikhetsdata.

¹⁴ Därför arbetar DIK med jämlikhetsdata, 2020

¹⁵ DIK:s strategi mot diskriminering och för mångfald, antagen av förbundsstyrelsen 2020

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

DiK