

Kultur på svältkur

Hur länge
klarar museerna
pressen?

DiK

Förord

Sverige befinner sig i en kulturkris. Kärnan av det som borde utgöra allas vår kulturella välfärd håller på att gå sönder. Många år av underfinansiering och politiskt ointresse tar nu ut sin sorgliga rätt.

Kulturella institutioner som museer, bibliotek, kulturhus och arkiv, kämpar för att hålla näsan över ytan. Det är allvarligt både för kärnverksamheten och för all annan kultur de främjar. Utvecklingen är inte ny, men den accelererar nu snabbt.

”Kärnan av det som borde utgöra allas vår kulturella välfärd håller på att gå sönder.”

I denna rapport tar DIK temperaturen på museisektorn. Resultatet torde stämma till djup rannsakan bland de politiskt ansvariga.

Nio av tio respondenter upplever att deras verksamhet saknar tillräckliga resurser för att fullt ut klara sitt uppdrag. Bevarande och samlingsvård får stå tillbaka. Forskning och kunskapsuppbyggnad likaså. Vårt kollektiva minne vittrar sönder med politikernas goda minne.

68 procent svarar att social oro har förekommit på arbetsplatsen de senaste två åren. 54 procent vittnar om skadegörelse och 31 procent har upplevt hotfulla diskussioner kopplat till utställningar och publik verksamhet. Det är ohållbart.

De politiska påtryckningarna har minskat något, men av de som upplevt påtryckningar svarar 6 procent att verksamheten helt anpassat sig och 36 procent att verksamheten delvis justerat sig. Anpassningarna kan till viss del förklara de minskade politiska påtryckningarna. I samma takt som verksamheterna väljer bort ”svåra” ämnen som religion, rasism, hbtq, jämställdhet och klimat, så minskar också incitamentet att utöva otillbörlig politisk påverkan. Målet är så att säga redan nått.

Sverige måste stoppa kulturkrisen och börja bygga den kulturella välfärd som regeringsformen stipulerat i över femtio år. Museerna är en central del av den.

Anna Troberg, förbundsordförande i DIK



Innehåll

Förord	2
Innehåll.....	3
Sammanfattning	5
Om rapporten	8
Metod.....	8
Museisektorn samlar många olika professioner	9
Otillräckliga resurser.....	10
Resursbristen gör det svårt att leva upp till uppdragen.....	12
Otillräcklig bemanning och allt för hög arbetsbelastning.....	14
Analys.....	15
Privat finansiering	17
De flesta museer får sponsring.....	17
Svårt att utöka arbetet med kompletterande finansiering	18
Analys.....	19
Skadegörelse, kränkningar och hot.....	21
Många upplever social oro, skadegörelse och hotfulla situationer.....	22
Kränkningar, trakasserier och hot mot enskilda.....	23
Analys.....	24
Otillbörlig påverkan och självcensur	25
Otillbörlig påverkan från allmänhet, politiker och tjänstemän.....	26
Påtryckningar och hatretorik leder till självcensur	28
Analys.....	29
Stöd, trygghet och rutiner	31
Museerna bidrar till samhället	33
Museilagen.....	34
DIK:s krav för en stark och fri museisektor	37
1. Öka resurserna till hela museisektorn	37
2. Skärp museilagen – för allas rätt till kultur	38
3. Stärk principen om armlängds avstånd	38
4. Motverka hot, kränkningar och skadegörelse.....	39
5. Säkerställ hållbar arbetsbelastning och trygga anställningar.....	40

Om DIK

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

Författare: Johanna Alm Dahlin, DIK
Formgivning: Kajsen Burell, Printempo
Omslagsbild: Ai-genererad
DIK 2025:2

Sammanfattning

Sveriges befolkning älskar sina museer. De har högt förtroende hos allmänheten och rekordhöga besökssiffror. Men sektorn tampas sedan länge med knappa resurser och på senare år har kulturbudgetarna pressats ytterligare. DIK:s undersökning visar att resursbristen gör det svårare för museerna att ta hand om vårt gemensamma kulturarv, att bygga kunskap och folkbilda och att bidra till den kulturella välfärden. Bristen på resurser går också ut över arbetsbelastningen och tryggheten för de som jobbar i sektorn. Samtidigt visar rapporten att museernas verksamhet begränsas av otillbörliga påtryckningar och självcensur.

Museerna sätts på svältkur

- Nio av tio respondenter upplever att verksamheten saknar tillräckliga resurser för att kunna genomföra uppdragen fullt ut. Urholkningen av anslagen har pågått över en längre tid, men accelererat under de senaste åren. 57 procent av respondenterna upplever att det har blivit svårare att genomföra uppdragen under de senaste fem åren.
- Det som oftast får stå tillbaka när resurserna tryter är de lagstadgade uppdragen att bevara och vårda samlingarna och att bidra till forskning och kunskapsuppbyggnad. Det innebär att resursbristen begränsar museernas möjlighet till folkbildning och riskerar att skada kulturarvet.
- Otillräckliga resurser får också konsekvenser för personalens arbetsmiljö – bara 7 procent anser att bemanningen är fullt ut tillräcklig. 29 procent svarar att arbetsbelastningen är allt för hög.

Museerna får redan privat finansiering, men det är svårt att utöka arbetet

- 20 procent svarar att den verksamhet de arbetar i återkommande tar emot sponsring eller donationer. Ytterligare 37 procent har gjort det vid enstaka tillfällen. Därutöver har många intäkter i form av entrébiljetter, försäljning eller uthyrning.
- Många upplever att det är svårt för redan pressade verksamheter att frigöra tid till att dra in privata medel och att det finns ett bristande intresse hos sponsorer, särskilt när det gäller att stötta kärnverksamhet som samlingsvård eller kunskapsuppbyggnad. Respondenterna ser också en risk att utökad privat finansiering kan påverka museernas självständighet.

Hotfulla situationer, otillbörlig påverkan och självcensur begränsar verksamheten

- 68 procent svarar att social oro har förekommit på arbetsplatsen under de senaste två åren. 54 procent har varit med om skadegörelse och 31 procent har upplevt hotfulla situationer till exempel kopplat till utställningar eller publik verksamhet. Därutöver har 10 procent personligen utsatts för kränkningar och 6 procent för hatiska kommentarer. Oftast var det en museibesökare eller annan person i allmänheten som stod bakom handlingen.
- En glädjande utveckling är att politiska påtryckningar har minskat jämfört med DIK:s senaste mätning 2019. Fortfarande har dock 6 procent upplevt att politiker har försökt påverka verksamhetens utställningar, konstinköp eller projekt. Bland de som arbetar i kommuner är siffran 14 procent.
- Bland de som har upplevt påtryckningar svarar 6 procent att verksamheten helt och hållet justerade sig i linje med dessa och 36 procent att verksamheten delvis justerade sig. Det går stick i stäv med museilagens krav på att verksamheterna ska präglas av allsidighet och öppenhet och främja faktabaserad kunskap och fri åsiktsbildning.
- Var fjärde person upplever dessutom att verksamheten redan på förhand undviker vissa ämnen eller teman i exempelvis utställningar eller publik verksamhet för att de skulle kunna väcka kraftiga reaktioner eller utgöra en säkerhetsrisk för personal eller besökare. Ofta rör det sig om frågor som religion, rasism, hbtq, jämställdhet eller klimat.
- Trots förekomsten av social oro, hotfulla situationer och otillbörlig påverkan svarar endast 12 procent att de helt och hållet har fått det stöd och den utbildning de behöver för att hantera eventuella situationer.

5 krav för en stark och fri museisektor

DIK ställer fem krav till politiker, arbetsgivare och andra beslutsfattare för att museerna ska kunna fortsätta bedriva sina samhällsviktiga uppdrag och samtidigt säkra en hållbar arbetsmiljö.

DIK kräver

1. Öka resurserna till hela museisektorn
2. Skärp museilagen – för allas rätt till kultur
3. Stärk principen om armlängds avstånd
4. Motverka hot, kränkningar och skadegörelse
5. Säkerställ hållbar arbetsbelastning och trygga anställningar

Om rapporten

Rapporten bygger på en enkät bland DIK:s medlemmar som arbetar i museisektorn. Syftet med undersökningen är att ta tempen på läget för landets museer och att ta reda på hur de som arbetar i sektorn har det. Rapporten riktar sig till anställda och arbetsgivare inom museiområdet, men också till politiker och beslutsfattare.

Metod

Rapporten baseras på en enkät som skickades via e-post till DIK:s medlemmar verksamma inom museer, konsthallar, gallerier, kulturhus, slott och annan typ av utställningsverksamhet.

DIK organiserar även andra i museisektorn, exempelvis de som arbetar med museifrågor på en kommun, länsstyrelse eller myndighet, som forskar eller som arbetar med föremåls- och byggnadsvård eller arkeologi och utgrävning som inte är kopplad till utställningsverksamhet. Dessa ingick inte i urvalet för enkäten.

Enkäten var öppen 4 mars–28 mars 2025 och 774 personer svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 44 procent. Enkäten var anonym och alla citat i rapporten kommer från fritextfrågor.

Frågorna i enkäten handlade bland annat om museernas möjlighet att bedriva sina uppdrag, arbetsmiljön, social oro och påtryckningar. I enkäten ingick även frågor om beredskap och klimatomställning – dessa resultat kommer att presenteras i separata rapporter och aktiviteter.



**Rapporten
bygger på en enkät
bland 774 personer
i museisektorn.
Svarsfrekvensen
var 44 %.**

Museisektorn samlar många olika professioner

Inom museisektorn ryms många olika professioner och arbetsområden, och verksamheterna är utspridda över arbetsmarknadens alla sektorer.

Majoriteten av de som svarat på enkäten arbetar på ett museum (84 procent). Resterande arbetar på exempelvis konsthallar (6 procent), slott (4 procent), kulturhus (2 procent), gallerier (1 procent) eller naturrum och friluftsmuseer (1 procent). I rapporten används ”museisektorn” som ett samlingsnamn för alla dessa verksamheter.

De vanligaste titlarna bland de som svarat på enkäten är intendent, antikvarie och pedagog. Andra vanliga titlar är projektledare, konservator, arkeolog, curator, producent, guide eller värd. 12 procent har någon form av cheftjänst.

De flesta arbetar i en statlig myndighet (26 procent), i en kommun (21 procent), på ett länsmuseum (20 procent) eller i en stiftelse (16 procent). Mindre grupper arbetar i region (7 procent), privat sektor (3 procent) eller ideell sektor (2 procent).

90 procent av de som svarat på enkäten har en tillsvidareanställning. 5 procent har en tidsbegränsad anställning som exempelvis ett vikariat eller en projektanställning och ytterligare 3 procent är timanställda. En mindre grupp är egenföretagare, konsulter eller kombinatorer (2 procent).

92 procent av respondenterna möter museibesökare eller publik i sitt arbete, och majoriteten av dem gör det dagligen eller flera gånger i veckan.

Respondenternas könsfördelning motsvarar ungefär hur det ser ut bland DIK:s museimedlemmar i stort: 75 procent är kvinnor, 23 procent är män och 2 procent svarar annat eller icke-binär. Även åldersfördelningen speglar medlemsgruppen väl: 25–34 år (16 procent), 35–44 år (25 procent), 45–54 år (28 procent), 55–66 år (30 procent). Sannolikt är dock 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. Jämfört med Sverige som helhet, där 28 procent har utländsk bakgrund¹, blir det tydligt att de som arbetar på museerna inte speglar befolkningen i stort. Bara 7 procent av respondenterna är födda utanför Norden och 6 procent är icke-vita/tillhör en synlig minoritet kopplat till hudfärg.

På grund av att antalet respondenter är färre än 1 000 bryter DIK inte ned resultaten i rapporten på jämlikhetsdata, vilket förbundet annars brukar göra i medlemsundersökningar².

De flesta som svarat på enkäten arbetar på museer. En mindre andel jobbar på exempelvis konsthallar eller kulturhus.

¹ SCB, Statistikdatabasen, [Antal personer med utländsk eller svensk bakgrund](#), 2024

² DIK, [Därför arbetar DIK med jämlikhetsdata](#)

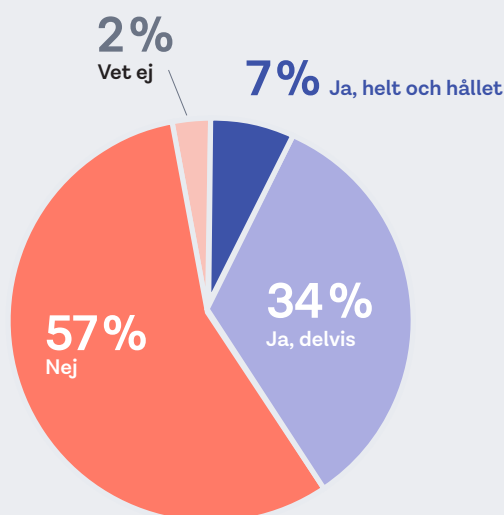
Otillräckliga resurser

Nio av tio respondenter upplever att verksamheten saknar tillräckliga resurser för att kunna genomföra uppdragen fullt ut. De lagstadgade uppdragen att förvalta samlingarna och bidra till forskning och kunskapsuppbyggnad är det som oftast får stå tillbaka. Resursbristen får också konsekvenser för personalen – bara 7 procent anser att bemanningen är fullt ut tillräcklig och 29 procent svarar att arbetsbelastningen är allt för hög.

AI-genererad bild



Figur 1. Upplever du att den verksamhet du arbetar i har tillräckliga ekonomiska resurser för att kunna genomföra sina uppdrag på ett tillfredsställande sätt?



Som **figur 1** visar upplever en majoritet av respondenterna (57 procent) att den verksamhet de arbetar i saknar tillräckliga ekonomiska resurser för att kunna genomföra sina uppdrag på ett tillfredsställande sätt. Bara 7 procent upplever att verksamheten helt och hållet har tillräckliga resurser. Det betyder att nio av tio respondenter upplever att resurserna inte är fullt ut tillräckliga för att klara uppdragen.

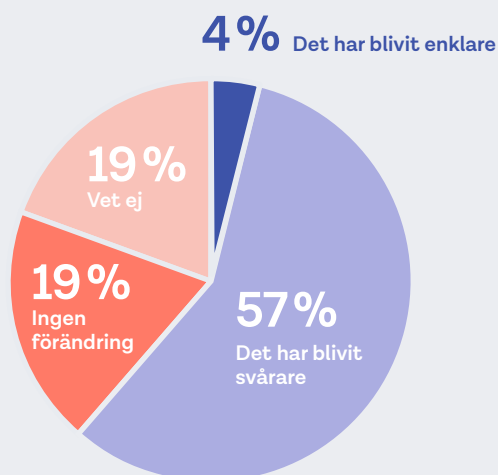
57 procent upplever också att det under de senaste fem åren har blivit svårare för verksamheten att genomföra sina uppdrag eller mål (**figur 2**).



9 av 10

anser att verksamhetens resurser inte räcker till för att uppdragen fullt ut ska gå att genomföra.

Figur 2. Upplever du att det under de senaste fem åren har blivit enklare eller svårare för verksamheten att genomföra sina uppdrag/mål?



Resursbristen gör det svårt att leva upp till uppdragen

Bland de 91 procent som upplever att verksamhetens resurser inte räcker till svarar nästan alla (97 procent) att någon del av verksamheten prioriteras ned. Det som oftast får stå tillbaka när resurserna inte räcker är arbetet med att bevara och vårda samlingarna, men också arbetet med kunskapsuppbyggnad och forskning (**figur 3**). Båda dessa områden ingår i museernas uppdrag enligt museilagen. I lagen står det bland annat att museerna aktivt ska förvalta sina samlingar, och att de ska bidra till forskning och annan kunskapsuppbyggnad³.

Figur 3. Upplever du att någon/några delar av verksamheten prioriteras ned när resurserna inte räcker till?

Del av verksamheten som prioriteras ned	Andel
Bevara och vårda samlingar	46 %
Kunskapsuppbyggnad	45 %
Dokumentation/utvärdering	31 %
Forskning	31 %
Strategiskt arbete/planering	28 %
Digitalisering/digitisering	25 %
Utställningar	25 %
Samla in/förvärva föremål och konst	24 %
Annan publik verksamhet	23 %
Fastighetsförvaltning	18 %
Verksamhet för barn/unga och skolklasser	15 %
Kommunikation	14 %
Beredskapsfrågor	13 %
Visningar	13 %
Administration	12 %
Vet ej	7 %
Annat	5 %

Not: Frågan ställdes endast till de som svarat att de inte anser att resurserna fullt ut är tillräckliga. Respondenterna har kunnat ange flera svar. 3 procent av de som fick frågan svarade att inget prioriteras ned.

Som **figur 3** visar är det också andra viktiga delar av verksamheten som prioriteras ned, till exempel digitalisering, utställningar/annan publik verksamhet och att samla in och förvärva föremål. Resultaten

³ Museilag (2017:563)

visar också att både strategiskt arbete/planering och utvärdering/dokumentation får stryka på foten och att många inte hinner med att arbeta med digitalisering. Bland dem som har svarat "annat" nämns bland annat att kvalitén på verksamheten blir sämre, exempelvis när det gäller utställningar eller verksamhet för barn och unga.

I fritextsvar berättar respondenterna mer om hur de upplever verksamhetens resurser och möjligheten att genomföra uppdragen. Många skriver att publik verksamhet eller uppdrag med extern finansiering prioriteras högre för att den syns utåt och genererar intäkter, medan exempelvis samlingsförvaltningen får stå tillbaka. Respondenterna skriver att detta påverkar både säkerheten och kvaliteten i samlingsvården vilket leder till skador på kulturarvet. Många skriver också att verksamhetsanslagen äts upp av höga hyror och kostnader för fastighetsunderhåll som har skjutits upp under lång tid.

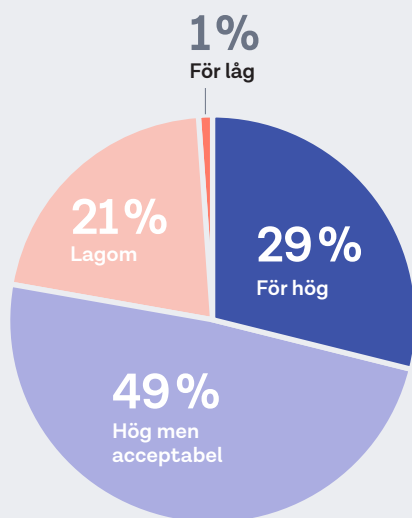
"Politiker, kommun, allmänhet och region vill hela tiden ha mer verksamhet för fler intressegrupper utan att sätta till resurser."

"Det kärva ekonomiska läget gör att verksamhet som inte är lönsam nedprioriteras. Vård av samlingarna får hela tiden stå tillbaka för olika projekt och utställningar som syns utåt. Det gör också att vi inte blir lika självständiga utan mer anpassar oss till vad besökarna vill ha."

"Resursbristen gör att vi inte har tid för insamling och digitalisering. Det riskerar att skapa ett glapp i samlingen så att vi inte speglar samtiden. Utan museisamlingen är vi ju inget museum."

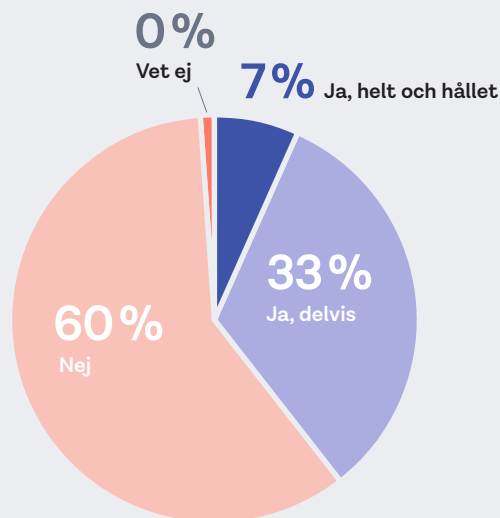
"Man ska helst göra verksamhet som inte kostar något vilket påverkar kvaliteten. Allt fokus är på det publika medan föremål faller sönder i magasinerna. Det är en bransch som går på svältkost."

Figur 4. Hur upplever du din arbetsbelastning?



Not: Respondenterna ombads uppskatta sin generella arbetsbelastning under det senaste året.

Figur 5. Upplever du att den verksamhet du arbetar i har en tillräcklig bemanning?



Otillräcklig bemanning och allt för hög arbetsbelastning

I undersökningen är det tydligt att även bemanningen och arbetsbelastningen påverkas av de bristande resurserna. 29 procent av respondenterna upplever att deras arbetsbelastning är för hög, och bara 21 procent upplever att deras arbetsbelastning ligger på en lagom nivå (**figur 4**). Samtidigt svarar 60 procent att bemanningen är otillräcklig. Bara 7 procent tycker att den är fullt ut tillräcklig (**figur 5**).

Problemen med bristande resurser, svårigheter att klara uppdragen och för låg bemanning finns i alla typer av museiverksamheter. De som arbetar på läns museer, kommunala museer eller stiftelse-museer upplever dessa problem i något högre grad jämfört med de som arbetar i statliga museer, men skillnaderna är relativt små.

I fritextsvar skriver många att förväntningarna på vad museet ska åstadkomma ökar samtidigt som resurser och bemanning minskar. Flera skriver att de som slutar eller går i pension inte ersätts och att man har dragit ned på administrativa funktioner. Resultatet är att färre personer ska göra mer. Många skriver att de bristande resurserna också leder till att löneutvecklingen hålls tillbaka, att man får mindre pauser och återhämtning i arbetet och sämre möjlighet till kompetensutveckling. Flera lyfter också att underbemanningen skapar en sårbarhet i organisationen. Det är tydligt att många har ett stort engagemang för sina jobb men att den höga arbetsbelastningen och den ekonomiska pressen tär på arbetsmiljön.

21 %

av respondenterna upplever att arbetsbelastningen ligger på en lagom nivå.

"Senaste året har 14 kollegor varslas. Arbetsuppgifter läggs på befintliga roller och kunskap försvinner ur huset. Jag täcker ensam uppgifter som tidigare delats av fyra personer i olika roller och det är jag inte ensam om."

"Här är det okej att jobba 10 timmar en dag, det förväntas man bara orka."

"Vår verksamhet är ständigt i gång för att få in så stora inkomster som möjligt och varken visningspersonal eller miljöer får återhämtning. Storhelger är svåra att bemanna och då får vi sällan beviljad semester."

"Min tjänst ska mer och mer fungera som en schweizisk armékniv. Jag ska täcka upp för fler och fler tjänster och områden som avvecklats."

"Hade jag inte varit så intresserad av de ämnesområden vi jobbar med och tyckt att det är så roligt att möta besökarna så hade jag aldrig accepterat arbetsförhållandena och lönerna."

I många museiverksamheter är det vanligt med timanställd personal som arbetar under högsäsong eller jobbar extra under kvällar och helger, exempelvis som pedagoger, värdar, guider eller vakter. I fritextsvaren är det flera som skriver att de nya förändringarna i lagen om anställningsskydd som genomfördes 2022 används på fel sätt och att timanställda nu "lasas ut" snabbare än tidigare, vilket får konsekvenser för individens trygghet och gör att verksamheten tappar kompetens och kontinuitet.

"I och med nya LAS kan vi inte ha kvar samma 'timmisar' eller SÄVOR lika länge som tidigare. Det innebär en större otrygghet för timmisarna som inte längre kan räkna med att få vara kvar en längre tid, eller att de behöver pussla ihop olika deltidanställningar. Det innebär också att vi fastanställda inte längre kan få avlastning av rutinerade och erfarna värdar som jobbat många somrar här. Att hela tiden lära upp nya tar tid."

Analys

Resultaten speglar väl hur det ser ut i andra undersökningar. Sektorn tampas sedan länge med knappa resurser och kortsiktiga projektsatsningar och på senare år har musei- och kulturbudgetarna pressats

ytterligare på alla nivåer⁴. Kulturens andel av statens budget har minskat över tid⁵, kultursamverkansmodellen har urholkats och en allt större andel av lokala och regionala museers finansiering skjuts över på redan hårt pressade kommuner och regioner som sällan sätter kulturen i första rummet⁶. Samtidigt har många museer höga kostnader för hyror, renoveringar och underhåll⁷.

En svag och kortsiktig ekonomi leder till att det är relativt vanligt med olika former av tillfälliga och otrygga anställningar inom museisektorn, framförallt bland unga men även högre upp i åldrarna. Inflationen och de minskade kulturbudgeterna har inneburit att fler i sektorn har behövt sägas upp – DIK:s statistik visar att arbetslösheten i musei- och kultursektorn ökade med 39 procent under åren 2022–2024⁸. Färre anställda som dessutom ska hantera allt fler uppdrag och en ökande mängd museibesök⁹ går förstås ut över arbetsbelastningen, vilket resultaten i denna och DIK:s tidigare rapporter på området visar¹⁰.

Förutom att resursbristen går ut över personalen visar DIK:s undersökning att den också påverkar museernas möjlighet att leva upp till sina viktiga uppdrag med att ta hand om och digitalisera¹¹ kulturarvet, främja kunskap och forskning och bidra till fri åsiktsbildning. Om utvecklingen inte vänds riskerar vi luckor i insamlingen och irreversibla skador på det gemensamma kulturarvet. Det drabbar också museibesökarna som får färre utställningar och publika evenemang och sämre tillgång till samlingarna.

I undersökningen framkommer också att den nya lagen om anställningsskydd (LAS) som trädde i kraft 2022 inte fungerar som avsett. Syftet med ändringarna var att arbetsgivare i högre grad skulle använda tillsvidareanställningar genom att tiden för när en visstidsanställning övergår till en fast anställning halverades, det vill säga att fler skulle "lasas in" snabbare. Magasin K:s granskningar visar dock att ändringarna på många sätt har fått motsatt effekt genom att arbetsgivare tvärtom "lasar ut" i snabbare takt än tidigare. Både DIK:s och Magasin K:s undersökningar visar att arbetsgivare planerar schemaläggningen på ett sätt som gör att arbetstagarna inte blir inlasade och att en del tar in egenföretagare/arvodister för att kringgå lagen. Det får konsekvenser för individens trygghet och ekonomi – personer som i många fall har arbetat länge i sektorn, bidragit med sitt engagemang och byggt upp stor kompetens. Det påverkar också den övriga personalen som får täcka upp för bortfallet och verksamheterna som tappar kompetens och kontinuitet¹².

"Kultursamverkansmodellen har urholkats och kulturens andel av statsbudgeten har minskat över tid."

⁴ Myndigheten för Kulturanalys, [Samhällets utgifter för kultur 2023](#); Sveriges museer, [Museerna och kapitalet 2023](#); Sveriges museer och Svensk Scenkonst, [Vem betalar för kulturen?](#), 2025

⁵ Magasin K, [Fortsatt minskning av kulturens andel av budgeten](#), 19 september 2024

⁶ Magasin K, [Regional kultur får minskat stöd](#), 24 januari 2025; Länsmuseumernas samarbetsråd, [Nödvändig finansiering av den regionala kulturen lyser med sin frånvaro](#), 17 april 2023

⁷ DIK, [Yttrande över utredningen om kostnadshyra](#), 2025, Myndigheten för kulturanalys och Riksantikvarieämbetet, [Museernas lokalkostnader](#), 2025

⁸ DIK, [Bantade kulturbudgetar skapar ökad arbetslöshet](#), 2025

⁹ Sveriges museer, [Digital succé för Sveriges museer](#) 2024, 16 januari 2025

¹⁰ DIK, [Hur mår museisektorn?](#), 2021

¹¹ Myndigheten för Kulturanalys, [Museernas digitala verksamhet](#), 2024

¹² Magasin K, ["Det har inte blivit tryggare med nya LAS"](#), 4 mars 2025, Magasin K, [Pedagoger, guider och värdar: "Det är lätt att utnyttja oss"](#), 10 mars 2025

Privat finansiering

DIK:s undersökning visar att många museer arbetar med privat finansiering, men att utrymmet att utöka arbetet med sponsring är begränsat. Många upplever att det är svårt för redan underbemannade verksamheter att frigöra tid till att dra in privata medel och att sponsorer sällan är intresserade av att stötta kärnverksamhet eller smalare projekt.

De senaste åren har regeringen haft ett ökat fokus på privat finansiering av kulturen. Bland annat har en rad museer fått i uppdrag att redovisa hur de arbetar med breddad finansiering¹³, och en utredning har tillsatts för att undersöka skattelättnader för kultursponsring¹⁴. DIK har därför ställt frågor om hur arbetet med privat finansiering ser ut i museisektorn i dagsläget, och vilka fördelar och hinder respondenterna ser.

De flesta museer får sponsring

20 procent av respondenterna svarar att den verksamhet de arbetar i återkommande tar emot privat finansiering till exempelvis projekt, verksamhet eller lokaler. Ytterligare 37 procent svarar att man har tagit emot privat finansiering vid enstaka tillfällen.

Enkätfrågan gällde ekonomisk finansiering som inte är offentliga medel, till exempel donationer, sponsring eller crowdfunding. Intäkter i form av exempelvis entrékostnader, försäljning eller uthyrning av lokaler räknas inte in.

Andelen som svarar att verksamheten har tagit emot privat finansiering är högre bland cheferna – en grupp som i många fall



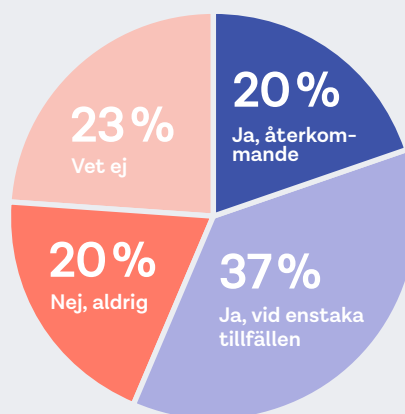
1 av 5

svarar att verksamheten återkommande tar emot olika former av sponsring.

¹³ Regeringen, [Museer ska redogöra för hur de kan bredda sin finansiering](#), 16 december 2024

¹⁴ Regeringen, [Skattelättnad för sponsring ska utredas](#), 4 november 2024

Figur 6. Har den verksamhet du arbetar i tagit emot någon form av privat ekonomisk finansiering?



har god insyn i finansieringskällorna. Bland dem svarar 21 procent att man återkommande tar emot någon form av sponsring och 51 procent att man har gjort det vid enstaka tillfällen.

Det finns också en skillnad mellan sektorer där de som arbetar på stiftelser eller statliga museer i högre grad svarar att verksamheten har tagit emot privat finansiering, jämfört med de som arbetar på exempelvis kommunala, regionala eller länmuseer.

Svårt att utöka arbetet med kompletterande finansiering

I fritextsvar skriver en hel del att arbetet med att söka privat finansiering som sponsring, externa forskningsmedel eller fonder är en naturlig del av museernas verksamhet och ett måste för att få verksamheten att gå runt. En övervägande del av respondenterna lyfter dock fram risker och svårigheter med arbetet. Många lyfter att arbetet med att hitta sponsorer tar tid från kärnverksamheten och att det saknas både kunskap och kontakter. Många skriver också att det är svårt att planera verksamheten efter privata medel eftersom de ofta är osäkra och går till kortsiktig projektverksamhet, och att det är svårt att hitta sponsring till exempelvis personalkostnader, samlingsvård, digitalisering eller kunskapsuppbyggnad trots att det många gånger är där de största behoven finns.

Många respondenter är oroliga för att ett ökat fokus på privat finansiering kommer att innebära att den offentliga finansieringen krymper och skriver att staten behöver säkerställa finansieringen av det gemensamma kulturarvet. Många lyfter också risken att privat sponsring styr verksamheten, antingen direkt genom att finansiärerna ställer krav på innehållet, eller indirekt genom att verksamheten lägger mer tid och resurser på de projekt som har potential att dra in privata medel. Andra skriver att det kan fungera så länge det finns en tydlig policy som etablerar en brandvägg mellan sponsorn och museets verksamhet.

”Staten borde ansvara för att ge museiverksamhet de resurser som behövs för att kunna förvalta det gemensamma kulturarvet. Man skulle väl inte ställa samma krav på annan lagstadgad verksamhet att dra in spons?”

”Att hela tiden vara underfinansierade och behöva göra ansökningar som kan få avslag eller inte ger de summor vi sökt kräver mycket tid och gör verksamheten svårplanerad. Det är en ständig oro för budgeten.”

”Ser inte att det är möjligt att få så pass mycket inkomster att det kan göra någon skillnad i verksamheten. Det är enstaka kulturinstitutioner och publikfriande projekt som är så pass intressanta. Det mesta är oglamourös men viktig vardag som ingen vill bekosta, t.ex. grundforskning, samlingsvård, insamling och digitalisering.”

”Jag är projektledare för ett projekt med privat finansiering från en intresseorganisation. Det har regelbundet lett till svårigheter när den externa parten velat vara med och påverka innehållet. Det mesta har gått att lösa under tiden, men det är en svår balansgång.”

”Vi skulle inte klara oss utan privat finansiering, fonder, sponsring och intäkter. Men risken finns att vi själva medvetet vrider våra aktiviteter så att de matchar eventuella sponsorerers önskemål för att öka chansen att få pengar. Olustigt för oss som har kunskap och trovärdighet som USP.”

Analys

Resultaten ligger i linje med andra undersökningar. Myndigheten för kulturanalys har undersökt frågan på uppdrag av regeringen¹⁵ och sett att många kulturverksamheter har någon form av privat finansiering, men att det oftare sker i form av försäljning och uthyrning snarare än genom sponsring, samt att den privata finansieringen, i de flesta fall, utgör en väldigt begränsad del av verksamheternas totala intäkter. Även i Kulturanalys rapport blir det tydligt att det finns flera hinder för att museer och andra kulturverksamheter ska kunna utöka arbetet. Bland annat ser myndigheten en risk att det leder till mer kortsiktighet eftersom privat finansiering ofta sker i projektform. En farhåga är också att viss typ av kultur som är mer attraktiv för finansiärerna kommer att gynnas, och att kulturverksamheter kan komma att anpassa sitt innehåll efter privata aktörers önskemål.

¹⁵ Myndigheten för kulturanalys, [Privat kulturfinansiering](#), 2024



Dessa risker har också lyfts fram av flera företrädare för musei- och kultursektorn¹⁶, som även har pekat på att det är svårt för redan underbemannade verksamheter att frigöra tid till att dra in privata medel, att intresset hos privata sponsorer är begränsat och att stora delar av verksamheten inte är intressant för privata aktörer. Precis som DIK:s undersökning visar menar även branschföreträdarna att sponsorer ofta är mer intresserade av synliga eller nyttiga ändamål, och mer sällan av smala projekt eller av att stötta exempelvis samlingsvård, personalkostnader eller annan kärnverksamhet. Många i sektorn uttrycker också en oro för att det ökade fokuset på privat sponsring äger rum samtidigt som regeringen backar från den offentliga finansieringen.

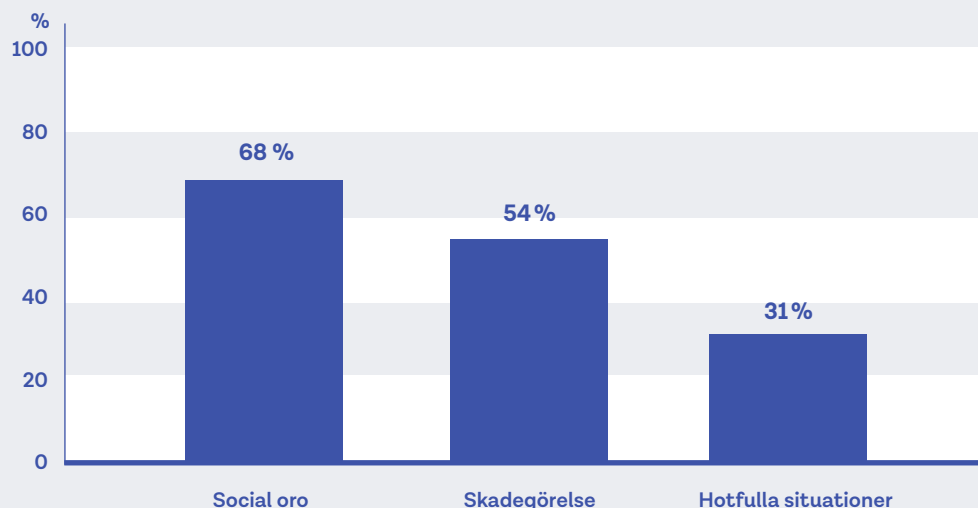
¹⁶ Magasin K, [Museerna om sponsring: "Visat sig vara svårt"](#), 8 januari 2025; Sveriges radio, [Hur kan ökad privat finansiering av kulturen se ut i praktiken?](#), 9 februari 2025; Sveriges museer och Svensk Scenkonst, [Vem betalar för kulturen?](#), 2025

Skadegörelse, kränkningar och hot

68 procent svarar att social oro har förekommit på arbetsplatsen under de senaste två åren. 54 procent har varit med om skadegörelse, 31 procent har upplevt hotfulla situationer och 10 procent har personligen utsatts för kränkningar. Även om det för det flesta museer är ovanligt med allvarligare incidenter så skapar situationerna otrygghet för både anställda och besökare.

Museerna är och ska vara öppna för alla. Det kan innebära en risk för social oro, skadegörelse och hotfulla situationer. Särskilt i ett samhälle där andra samhällsinstitutioner blir mindre tillgängliga och välfärd av olika slag – exempelvis psykiatri, missbruksvård och socialtjänst – drabbas av nedskärningar.

Figur 7. Andel som svarar att detta har förekommit på arbetsplatsen under de senaste två åren.

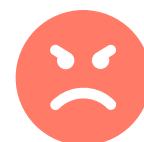


Många upplever social oro, skadegörelse och hotfulla situationer

Med social oro menas situationer där grupper eller individer av besökare visar respektlöshet mot regler eller andra besökare. Det kan till exempel vara bråk eller personer som är onyktra eller aggressiva. Som **figur 7** visar, uppger 68 procent av respondenterna att detta har förekommit på deras arbetsplats under de senaste två åren. De allra flesta svarar dock att det har förekommit några gånger per år eller mer sällan. En mindre grupp – 11 procent av respondenterna – svarar att det förekommer dagligen eller flera gånger i veckan.

Även skadegörelse på exempelvis lokaler eller utställningar förekommer. 54 procent av respondenterna har upplevt detta under de senaste två åren. Även här svarar den absoluta majoriteten att det har förekommit några gånger per år eller mer sällan.

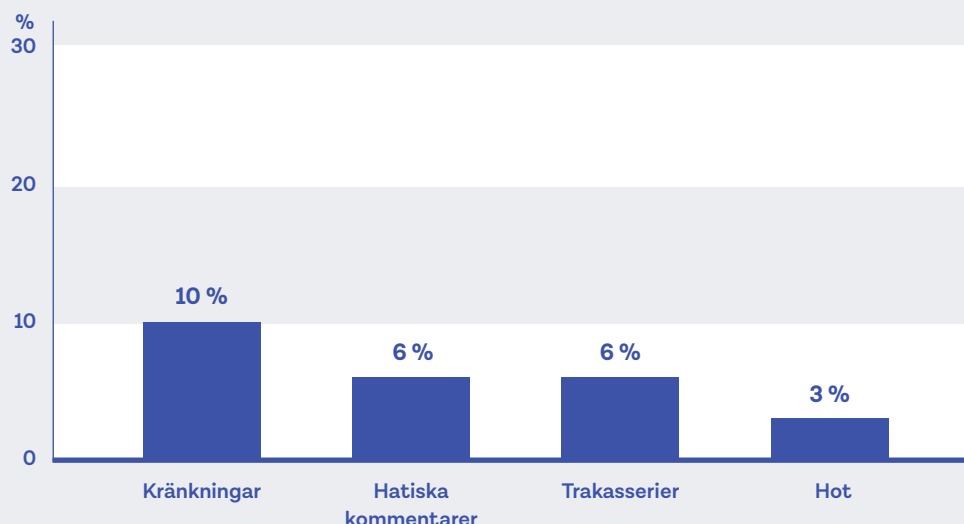
Därutöver svarar nästan var tredje respondent (31 procent) att hot eller hotfulla situationer har förekommit, till exempel kopplat till utställningar eller publik verksamhet.



1 av 3

har upplevt hotfulla situationer.

Figur 8. Andel som personligen har upplevt något av detta i sin yrkesutövning under de senaste två åren.



Kränkningar, trakasserier och hot mot enskilda

Som **figur 8** visar har 10 procent av respondenterna personligen utsatts för kränkningar i sin yrkesutövning under de senaste två åren. 6 procent har utsatts för hatiska kommentarer och 6 procent för trakasserier. 3 procent av respondenterna har utsatts för hot i sin yrkesutövning under de senaste två åren.

När det gäller hot och hatiska kommentarer var det i åtta fall av tio en besökare eller annan person i allmänheten som stod bakom handlingen. När det gäller kränkningar och trakasserier var det nästan lika vanligt att den som utförde handlingen var en besökare som att det var en arbetsgivare eller kollega.

I fritextsvaren beskriver respondenterna situationer med stökiga ungdomar, drogpåverkade besökare och hotfulla eller hatiska kommentarer både på plats i museet och i sociala medier. Flera skriver också om skadegörelse och klotter kopplat till utställningar som uppfattas som "kontroversiella", inte sällan rör det sig om frågor som på något sätt berör minoritetsgrupper, rasism eller sexism. Många skriver att museerna är och ska vara öppna för alla vilket betyder att utsatthet och polarisering i samhället också hamnar där, särskilt i de verksamheter som inte har entréavgifter. Även om det för det flesta museer är ovanligt med allvarigare incidenter, skriver flera att situationerna skapar en otrygghet både för anställda och för andra besökare. En del skriver om mycket allvarliga incidenter som mord-hot, besökare som burit kniv och utställningar som stormats.

1 av 10
har upplevt
kränkningar.

”Vi har demonstrationer utanför arbetsplatsen nästan dagligen. Vid ett tillfälle hade vi ett upplopp med anledning av en kontroversiell föreläsare och vi har fått telefonhot med anledning av en utställning.”

”Vi har en del drogrelaterade problem i närområdet och personer med social och psykisk problematik som använder huset som värmestuga och ibland blir aggressiva. Den publika personalen och de som arbetar i receptionen är mest utsatta.”

”En kollega blev utskäld och kallad hora, hon kunde dessutom inte ens få en rast efter attacken utan behövde stå kvar i kassan.”

”Vi har haft en utställning som handlade om queera personer i Mellanöstern och då fick personalen utstå hot, hat och skadegörelse. Vi har också arrangerat en programpunkt där en demonstration stormade museet och det skreks mycket hotfulla kommentarer.”

”Kommentarsfälten på sociala medier måste övervakas så att inte diskussioner spårar ut i hatbrott.”

Analys

DIK har även i tidigare rapporter kunnat se att social oro, skadegörelse och hot förekommer på många museer¹⁷, och det är också något som Myndigheten för kulturanalys har undersökt¹⁸. Även om undersökningarna visar att problemen för de flesta museer inte är omfattande, är berusade besökare, bråk och kränkningar något som förstås påverkar arbetsmiljön negativt och som också kan skapa otrygghet för andra museibesökare.

Frågor om hot och skadegörelse är också nära sammanlänkade med påtryckningar och självzensur. Både DIK:s och Kulturanalys undersökningar visar att en del museer anpassar eller avslutar utställningar och andra aktiviteter till följd av exempelvis skadegörelse, hot eller påtryckningar. Nästa avsnitt i rapporten går djupare in på detta och vilka konsekvenser det får.

¹⁷ DIK, [Hur mår museisektorn?](#), 2021

¹⁸ Myndigheten för kulturanalys, [Utsatta museer?](#), 2017

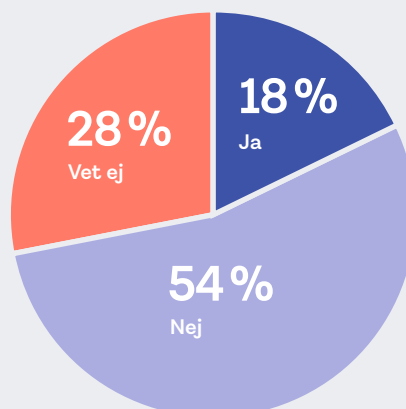
Otillbörlig påverkan och självcensur

6 procent av respondenterna har under de senaste två åren upplevt otillbörliga påtryckningar från politiker. Bland de som arbetar i kommuner är siffran 14 procent. Undersökningen visar att museerna i vissa fall justerar sig efter påtryckningarna och var fjärde person uppger att verksamheten självcensurerar sig redan på förhand genom att undvika ämnen som kan väcka kraftiga reaktioner eller utgöra en säkerhetsrisk.

Principen om armlängds avstånd är grundläggande i den svenska kulturpolitiken och enligt museilagen ska huvudmännen säkerställa att museerna själva har ett bestämmande inflytande över verksamhetens innehåll¹⁹. Det innebär att politiken inte ska lägga sig i exempelvis utställningar eller projekt.

¹⁹ Museilag (2017:563)

Figur 9. Har du eller dina kollegor upplevt att någon utomstående otillbörligt har försökt påverka verksamhetens innehåll under de senaste två åren?



Otillbörlig påverkan från allmänhet, politiker och tjänstemän

18 procent av respondenterna svarar att de eller deras kollegor har upplevt att någon utomstående otillbörligt har försökt påverka verksamhetens innehåll under de senaste två åren (**figur 9**). Med otillbörlig påverkan menas all form av kontakt som på något sätt uppfattats som befallande eller hotfull, där utrymmet för verksamheten att ta ett självständigt beslut om exempelvis utställningar eller programaktiviteter ifrågasätts. Tips och önskemål räknas inte in. Kontakterna kan ha skett på olika sätt – till exempel på arbetsplatsen, via sociala medier eller via uttalanden i media.

Bland de som har upplevt påtryckningar kom de i hälften av fallen från besökare/allmänhet. Var tredje påtryckning kom från politiker och var fjärde från tjänstemän i exempelvis region eller kommun. En mindre andel har upplevt påtryckningar från individer eller företag som sponsrar verksamheten eller från olika intressegrupper.

Påtryckningar från politiker är vanligast bland de som arbetar i kommunala museer. Av alla respondenter har 6 procent upplevt otillbörlig påverkan från politiker under de senaste två åren. Bland de som arbetar i kommuner är motsvarande siffra 14 procent. Det beror sannolikt på att avståndet mellan politiska företrädare och de som arbetar i museerna är mindre på kommunal nivå.

Jämfört med DIK:s senaste mätning som avsåg 2019²⁰ har de politiska påtryckningarna minskat. Då hade 11 procent av det totala antalet respondenter och 16 procent av de som arbetade i kommuner upplevt politiska påtryckningar.

I frisvaren ger respondenterna bland annat exempel på politiker som lägger sig i konst och aktiviteter, hotfulla reaktioner från allmän-



De politiska påtryckningarna har minskat med 5 procentenheter sedan DIK:s senaste mätning.

²⁰ DIK, [Hur mår museisektorn?](#), 2021. Observera att resultaten inte är fullt ut jämförbara eftersom rapporten 2021 endast mätte utvecklingen under ett år (2019), medan årets undersökning mäter en tvåårsperiod.

heten kopplat till utställningar och föreläsningar och sponsorer som ställer krav på innehållet.

"Kommunpolitiker har gått ut i media och hävdat vilka skulpturer och aktiviteter som ska finnas på museet."

"Vi får mycket kommentarer och ibland hotfull ton i våra sociala medier kring föreläsningar. Oftast när det handlar om demokrati-frågor, genus och problematisering av försvarsfrågor."

"En utställning om mäns våld mot kvinnor flyttades från en offentlig tydlig plats till en undanskymd vrå pga klagomål."

"Under det senaste året har kommunstyrelsens ordförande skickat minst ett meddelande med uppmaning om innehåll i utställningar. Vi tackade artigt nej, men händelsen är allvarlig."

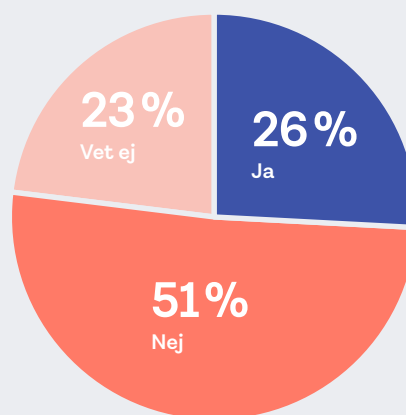
"Länsstyrelsen kom med kort varsel med krav på att vi var tvungna att göra en utställning till kungens besök i länet. Vi hade redan andra planer och inga pengar för detta, men upplevde inte att det gick att säga nej. Vi gjorde inte precis som de önskat men ändå två mindre utställningar."

Figur 10. Upplever du att verksamheten justerade sig i linje med påtryckningarna?



Not: I figur 10 ingår endast de som har svarat att de har upplevt otillbörlig påverkan.

Figur 11. Upplever du att verksamheten undviker vissa ämnen eller teman i exempelvis utställningar eller publik verksamhet för att de skulle kunna väcka kraftiga reaktioner eller utgöra en säkerhetsrisk?



Påtryckningar och hatretorik leder till självcensur

Bland de 18 procent som har upplevt otillbörlig påverkan under de senaste två åren svarar 6 procent att verksamheten helt och hållet justerade sig i linje med påtryckningarna och 36 procent att verksamheten delvis justerade sig (**figur 10**).

Som **figur 11** visar är det också en relativt stor grupp (26 procent) som upplever att verksamheten redan på förhand undviker vissa ämnen eller teman i exempelvis utställningar eller publik verksamhet för att de skulle kunna väcka kraftiga reaktioner eller utgöra en säkerhetsrisk för personal eller andra besökare. Andelen som upplever att verksamheten ägnar sig åt den här formen av självcensur på förhand är högst bland de som arbetar på statliga museer (31 procent) eller i stiftelser (29 procent).

Andelen som har upplevt påtryckningar är ungefär lika hög bland chefer som bland övriga respondenter. Chefer anger dock i något lägre grad att verksamheten självcensurerar sig i förväg genom att undvika vissa ämnen.

I fritextsvar ger respondenterna exempel på frågor som man upplever att verksamheten undviker. Det handlar till exempel om religion, invandring, mångfald, klimat, HBTQ-frågor, samisk kultur, jämställdhet, mäns våld mot kvinnor och människohandel. Många skriver att krig och konflikter och särskilt Israel/Palestina är känsliga ämnen som verksamheten undviker för att man inte mår med de diskussioner eller säkerhetsrisker det kan leda till.



1 av 4

upplever att verksamheten självcensurerar sig.

”En utställning om hbtq-frågor lades ner innan öppning för att ledningen fick kalla fötter. Den var i princip färdigproducerad och ungefär en halv miljon hade gått åt. Jag upplevde beslutet som oerhört fegt.”

”Vissa ämnen som invandringspolitik, hederskultur, rasism, könsroller, kulturella olikheter och religionsfrågor är så känsliga att de undviks helt och hållet. Man vill undgå frågor som kan leda till konflikt.”

”Våra utställningar har blivit mer och mer intetsägande och vågar inte utmana. Det finns mycket i samtiden vi skulle kunna relatera till men utställningarna blir mest ’myspys’. Ibland känns det som att folk lika gärna kan gå och titta på ett skyltfönster och då känner jag att vi inte är särdeles folkbildande.”

”Rädsla att vi inte har resurser att hantera reaktioner men också rädsla för att stöta sig med museets huvudman.”

Analys

Att hatretorik i olika former är vanligt i museisektorn – till exempel i samband med visningar, utställningar eller i sociala medier – syns också i ett pågående forskningsprojekt²¹. Även där framkommer att det ofta är politiserade frågor om marginaliserade grupper som väcker hatet, till exempel religion, migration, nazism, klimat, genus och HBTQ-frågor. Det påverkar förstås den psykosociala arbetsmiljön negativt, men forskningen visar precis som DIK:s undersökning också att det leder till att vissa museer undviker dessa teman, anpassar utställningar eller väljer att ställa in omdebatterade arrangemang. Det kan på kort sikt vara förståeliga åtgärder för att värna om anställdas och besökares säkerhet, men på längre sikt får det stora konsekvenser för det öppna demokratiska samhället. I en ny rapport pekar Brottsförebyggande rådet ut otillbörlig påverkan och självcensur som ett allvarligt hot mot samhället och demokratin som kan urholka förtroendet för offentlig verksamhet²².

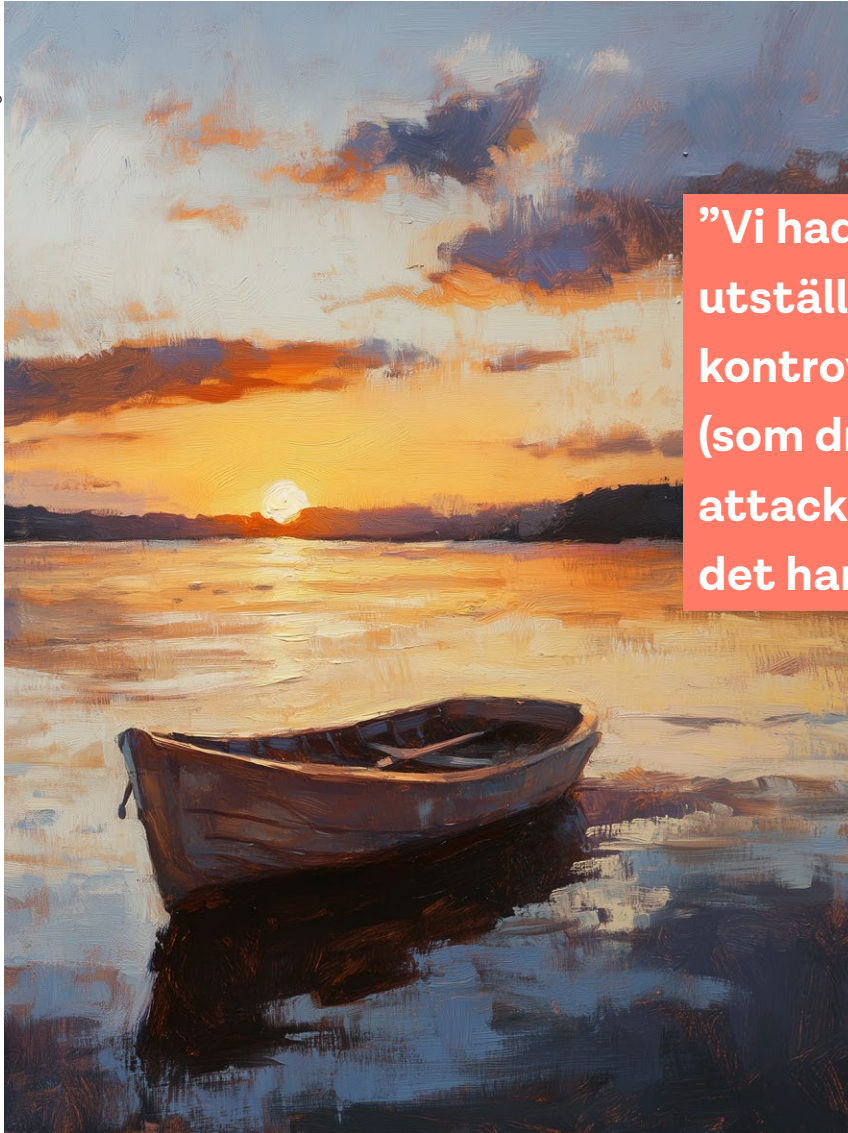
Resultaten från DIK:s enkät pekar på att de politiska påtryckningarna har minskat över tid²³. Även Sveriges museer har sett en minskande trend där färre museichefer under de senaste åren har haft problem med att politiker eller andra högre tjänstemän lägger sig i frågor som borde avgöras museiprofessionellt²⁴. En tolkning av

²¹ Magasin K, [Rädsla för hat och hot påverkar museipedagoger](#), 11 juni 2024; [Charlotte Engman](#), Postdoktor vid Institutionen för kultur- och medievetenskaper vid Umeå Universitet

²² Brottsförebyggande rådet, [Handbok för att förebygga otillåten påverkan](#), 2025

²³ DIK, [Hur mår museisektorn?](#), 2021

²⁴ Sveriges Museer, [Museer, politik och förtroende](#), 2024



”Vi hade tidigare utställningar med kontroversiellt innehåll (som drog till sig attacker på museet), det har vi inte längre.”

utvecklingen är att de senaste årens intensiva debatt om armlängds avstånd till kulturen har lett till en ökad medvetenhet i frågorna. En annan möjlig orsak är att påtryckningarna har minskat för att fler museer själva redan på förhand självcensurerar sig och undviker utställningar eller arrangemang som utmanar normer eller berör polariserande frågor för att man inte mäktar med de reaktioner eller säkerhetsrisker som kan följa.

De minskade politiska övertrampen är en positiv utveckling, men det är allvarligt att otillbörlig påverkan trots allt förekommer och att verksamheterna i många fall justerar sig i linje med påtryckningarna. Museerna har ett högt förtroende hos allmänheten²⁵ men för att de ska kunna fortsätta ha det är det viktigt att de ostört kan verka för fri åsiktsbildning och i enlighet med museilagens krav på att utställningar och annan publik verksamhet ska präglas av allsidighet och öppenhet²⁶.

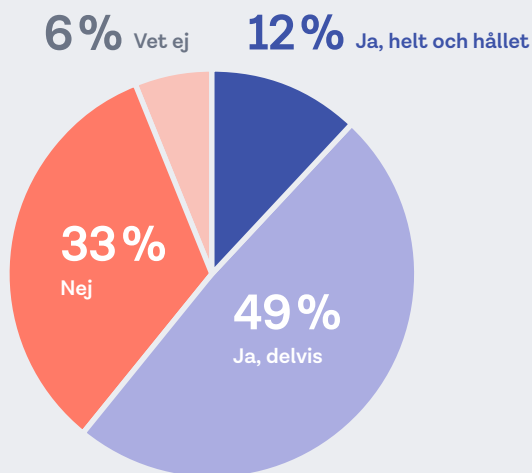
²⁵ SOM-institutet, [Förtroende för Sveriges museer](#), 2024

²⁶ [Museilag \(2017:563\)](#)

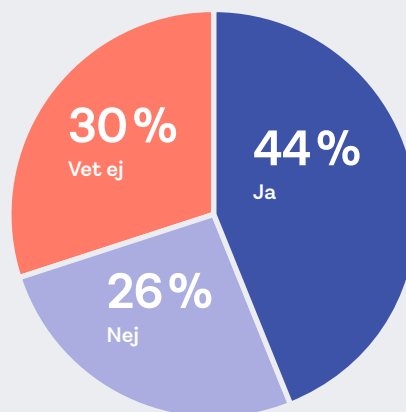
Stöd, trygghet och rutiner

De flesta museer har någon form av trygghets- och säkerhetsåtgärder, till exempel larm eller väktare. Enkäten visar dock att mycket återstår för att öka tryggheten och rusta personalen – bara 12 procent svarar att de helt och hållet har fått det stöd och den utbildning de behöver för att hantera eventuella situationer.

Figur 12. Har du fått tillräckligt stöd och utbildning för att hantera eventuella svåra eller hotfulla situationer?



Figur 13. Är de säkerhets-/ trygghetsåtgärder som finns tillräckliga?



Trots förekomsten av social oro, hotfulla situationer och otillbörlig påverkan svarar bara 12 procent att de helt och hållet har fått det stöd och den utbildning de behöver för att hantera eventuella situationer. Ytterligare 49 procent svarar att de delvis har fått stöd och utbildning, medan var tredje respondent svarar nej (**figur 12**).

De allra flesta svarar att deras arbetsplats har någon form av säkerhets- eller trygghetsåtgärder (93 procent). De vanligaste åtgärderna är att ha larmknappar eller direktnummer till polis eller väktare – 56 procent av respondenterna uppger att detta finns på arbetsplatsen. Det är också relativt vanligt med handlingsplaner för svåra eller hotfulla situationer (42 procent) eller att ha väktare/ ordningspersonal på plats i museet (38 procent).

44 procent av de som svarat på enkäten anser att de säkerhets- eller trygghetsåtgärder som finns är tillräckliga (**figur 13**).



44 %

svarar att det finns tillräckliga säkerhets-åtgärder.

Museerna bidrar till samhället

Sveriges befolkning älskar sina museer. Förra året rapporterades hela 19,4 miljoner fysiska museibesök i Sverige²⁷, en ökning med 4 procent jämfört med året innan. Museerna hamnar också år efter år i topp i förtroendemätningar bland allmänheten²⁸. Det är inte så konstigt. Grunden till vår relation med museerna läggs ofta redan när vi är barn och ger oss sedan alltifrån underhållning till kunskap och själslig utveckling genom hela livet.

Enligt museilagen ska museerna bidra till samhällets utveckling och främja kunskap och fri åsiktsbildning. Det gör de bland annat genom forskning och kunskapsuppbyggnad men också genom att erbjuda mötesplatser där människor tillsammans kan ta del av bland annat konst, historia, och kunskap. Museerna är avgörande för att vi bättre ska förstå vår historia och samtid, men också för framtida generationers möjlighet att ta del av det förflutna. De har också en viktig utjämnande funktion för barn och unga, bland annat genom sina samarbeten med skolan där museerna är en stor tillgång i undervisningen. Museernas verksamhet är inte minst viktig i ett polariserat samhällsklimat där vi dagligen möts av desinformation och där demokratin är på tillbakagång i stora delar av världen²⁹.

²⁷ Sveriges museer, [Digital succé för Sveriges museer 2024](#), 16 januari 2025

²⁸ SOM-institutet, [Förtroende för Sveriges museer](#), 2024

²⁹ V-Dem Institute, [Democracy report 2025](#)

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 aktivt förvalta sina samlingar och bidra till forskning och annan kunskapsuppbyggnad. Utställningar och annan publik verksamhet vid ett museum ska vara kunskapsbaserad och präglas av allsidighet och öppenhet. Den ska också vara tillgänglig för alla och anpassad till användarnas olika förutsättningar.

En mängd forskning visar på just detta – att museer och andra kulturverksamheter bidrar till att skapa hållbara och demokratiska samhällen som präglas av tillit. Forskning visar också att museernas verksamhet har positiva effekter för folkhälsa, livskvalitet och social utveckling³⁰. Därutöver är de en del av de kulturella och kreativa näringarna och spelar en viktig roll för turism och samhällsekonomi³¹.

Detta är viktigt att synliggöra. Samtidigt är det viktigt att betona att tillgången till kultur är en rättighet och har ett värde i sig, och att mycket av det som museer och andra kulturinstitutioner gör och bidrar med inte kan eller bör mätas kvantitativt³². DIK ser också en tendens till en ökad instrumentalisering av kulturen där kultursektorn förväntas lösa en mängd samhällsutmaningar utan att de får utpekade uppdrag eller utökade resurser kopplat till detta.

Att museerna spelar en stor roll i människors liv och för samhället i stort blir tydligt i DIK:s undersökning. Många respondenter skriver att de är stolta över att arbeta i en verksamhet som är öppen för alla och som bidrar till folkbildning och demokrati. Respondenterna skriver att det är en ynnest att få förmedla berättelser som berör och att ge människor upplevelser som de kan bära med sig hela livet.

”Museerna representerar allt det som vi i samhället behöver mer av idag – en demokratisk plats där kulturen får leva. En plats av ro, eftertanke och upplevelser utan krav på motprestation. Feedbacken från lyckliga besökare slår allting.”

”Att vi sätter kunskap och fakta främst. Vi värnar vår trovärdighet och allas lika värde och tillgång till kultur och historia. Det gör mig stolt. Ett historielöst samhälle är farligt.”

”Efter ett event som vi genomfört med författare som lever i exil sa en besökare: ”Jag har aldrig upplevt något liknande. Jag kommer bära med mig detta för resten av livet”. Det är sådant som gör att blod, svett och tårar blir värt det.”

³⁰ Göteborgs stads kulturförvaltning, *Två nya rapporter belyser kulturens och museernas samhällsnyttiga effekter*, 25 maj 2023; Folkhälsomyndigheten, *Kulturaktiviteter kan bidra till bättre folkhälsa*, 28 februari 2024; Kulturanalys Norden, *Kulturens roll och nytta i samhällsutvecklingen*, 18 januari 2024

³¹ Kreativ sektor, *Uppdaterad statistik för de kulturella och kreativa branscherna*, 31 mars 2025

³² DIK, *Kan och ska kultur mätas?*, 2021



**”Att få bevara kulturarvet
– samhällets själ.”**

”Underbart när man får ungdomar att reflektera över sin samtid genom att titta på historien. När man ser intresse väckas, förståelse skapas. Förhoppningsvis kan vi hjälpa dem att se en bättre framtid och ge dem redskap att förändra.”

”Jag är stolt över att vi arbetar med Kulturgaranti, så att alla barn i hela kommunen får ta del av kultur och lärande minst en gång om året, oavsett bakgrund.”

”Minns när vi hade en skoltrött 8:e-klassare på besök som blev eld och lågor när han fick se vårt magasin med svärd och andra saker som intresserade honom. Han sa att han hade lärt sig mer på några timmar hos oss än under hela sin skolgång.”

”Folk kommer till oss när de inte gör vad de måste, utan vad de själva vill, för att berika sina liv. Kultur gör att folk lever, snarare än att bara existera.”



”Utan museer och andra kulturverksamheter är vi inte en fullgod civilisation. Kultur är en del i att vara människa.”

DIK:s krav för en stark och fri museisektor

Museerna är en fundamental del av den kulturella välfärden och har avgörande uppdrag för samhället och demokratin. Men för att de ska kunna fortsätta ta hand om och tillgängliggöra kulturarvet, främja kunskap och ge oss värdefulla kulturopplevelser måste de få tillräckliga resurser. Det är också avgörande för att de ska kunna säkra en hållbar bemanning med trygga anställningar och rimliga löner. DIK ställer fem krav på politiker, arbetsgivare och andra beslutsfattare.

1. Öka resurserna till hela museisektorn

DIK kräver att sektorn stärks genom permanenta budgettillskott på alla nivåer – statligt, regionalt och kommunalt – och att kultursamverkansmodellen, som har urholkats över tid, får kraftiga tillskott.

Det är bra att regeringen har avsatt resurser för det eftersatta arbetet med samlingsvård, digitalisering och beredskap för kris och krig³³, men mycket arbete återstår och mer långsiktiga tillskott behövs. Det behöver också säkerställas att museernas verksamhetsanslag inte äts upp av höga kostnader för hyror, lokaler, renoveringar och annat underhåll³⁴. Museerna är en del av vårt gemensamma

³³ Regeringskansliet, *Satsning på stärkt sysselsättning inom kulturmiljövård och samlingsförvaltning*, 15 april 2025

³⁴ DIK, *Yttrande över utredningen om kostnadshyra*, 2025

kulturarv och har stora kulturhistoriska värden – därför är det viktigt att det offentliga tar ett större ansvar för dessa kostnader.

DIK vill också betona att privat finansiering som donationer eller sponsring alltid ska ses som ett komplement och aldrig får bli en ursäkt för att backa från en stark offentlig finansiering. Om museer och andra kulturinstitutioner ska arbeta mer för att få in privat finansiering ser DIK en risk att det kommer att ta tid från en redan pressad kärnverksamhet. Eftersom olika museer och kulturverksamheter har olika stor möjlighet att få privat finansiering finns det också en stor risk att det kommer att spä på de redan existerande skillnaderna i likvärdighet.

2. Skärp museilagen – för allas rätt till kultur

Målen för den svenska kulturpolitiken är bland annat att alla ska kunna ta del av och utöva kultur³⁵. I regeringsformen från 1974 står det också att den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten³⁶. Museerna är en fundamental del av den kulturella välfärden och har avgörande uppdrag för samhället och demokratin. De har också en viktig utjämnande funktion för barn och unga. Men för att stärka allas tillgång till museer är det viktigt att de finns och kan verka i hela landet. DIK anser att regeringen behöver förtydliga detta i museilagen genom att klargöra att alla kommuner och regioner ska erbjuda museiverksamhet som är tillgänglig för alla.

DIK anser också att den fria entrén till statliga museer bör återinföras och att satsningen ska utvidgas till att även gälla kommunala och regionala museer. Precis som det är gratis att ta del av bibliotekens verksamhet bör alla ha tillgång till museerna och det gemensamma kulturarvet.

3. Stärk principen om armlängds avstånd

Det nationella målet för kulturpolitiken säger att kulturen ska vara ”en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund”. Museilagen slår fast att huvudmännen ska säkerställa att ett museum har ett bestämmande inflytande över verksamhetens innehåll, och att utställningar och annan publik verksamhet ska vara kunskapsbaserad och präglas av allsidighet och öppenhet.

För att museerna ska kunna leva upp till detta och fortsätta åtnjuta ett högt förtroende är det viktigt att politiker på alla nivåer håller armlängds avstånd till verksamheterna. Med offentliga medel följer alltid ett mått av politisk styrning och uppföljning av hur

³⁵ Regeringen, [Mål för kultur](#)

³⁶ Kungörelse (1974:152) om beslutad ny [regeringsform](#)

resurser används. Huvudmännens uppdrag ska dock vara att sätta övergripande mål och uppdrag och ge ekonomiska ramar, inte att styra vilka objekt som samlas in, valen av utställningar eller innehållet i den publika verksamheten.

För att stärka principen om armlängds avstånd vill DIK att regeringen ska ge Myndigheten för kulturanalys i uppdrag att granska otillbörlig påverkan på offentlig kulturverksamhet såsom museer, bibliotek och arkiv, på liknande sätt som de tidigare har granskat påverkan på konstområdet³⁷. Myndigheten bör också få i uppdrag att utvärdera kulturpolitiken på lokal nivå och att öka kunskapen om kulturinstitutionernas uppdrag och principen om armlängds avstånd bland huvudmännen.

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

Även arbetsgivarna har ett viktigt ansvar att se till att medarbetare känner sig trygga med att motivera utställningar och annan verksamhet för allmänhet, intressegrupper, tjänstemän och politiker. Det kräver att museerna har policyer och rutiner kring detta som är tydligt grundade i verksamhetens uppdrag. Arbetsgivaren har också ett ansvar att markera mot politik och andra aktörer som försöker utöva påtryckningar.

4. Motverka hot, kränkningar och skadegörelse

Att museerna är en av samhällets få öppna och tillgängliga platser kan göra att utsatta människor i högre grad söker sig dit när andra viktiga samhällsinstanser skärs ned. Även om de flesta museer inte har omfattande problem så är berusade besökare, skadegörelse, bråk och kränkningar vardag för många museianställda. Det måste tas på allvar. 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 lokal samverkan mellan dessa olika verksamheter.

Därutöver är alla arbetsgivare skyldiga att utforma arbetsmiljön så att hot, våld och trakasserier förebyggs, utreds, åtgärdas och följs upp³⁸. Här är det avgörande att identifiera och kartlägga risker, samt att se till att den säkerhetsutrustning och de rutiner som behövs för att minimera riskerna finns på plats. Medarbetarna måste också känna till rutinerna och veta hur de ska agera om en situation uppstår. Det kräver att alla får tillräckligt stöd och förebyggande utbildning för

³⁷ Myndigheten för kulturanalys, [Så fri är konsten](#), 2021

³⁸ Det regleras i Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld och Diskrimineringslagen.

att hantera eventuella svåra eller hotfulla situationer, hatretorik och liknande – oavsett om det sker i den digitala eller fysiska arbetsmiljön. Ensamarbete ska aldrig förekomma om arbetet innebär en påtaglig risk för våld eller hot. 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.

När det gäller kränkningar och trakasserier från utomstående personer (så kallad tredje person) är lagen otydligare jämfört med händelser som sker mellan kollegor eller mellan arbetsgivare och arbetstagare. Då det ofta är besökare eller annan allmänhet som står bakom det som sker på museerna driver DIK att skyddet ska stärkas i både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen, vilket också har föreslagits av en statlig utredning³⁹.

5. Säkerställ hållbar arbetsbelastning och trygga anställningar

Arbetsgivaren ansvarar för den fysiska, digitala, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Resultaten i rapporten visar att fler arbetsgivare behöver ta ansvar för att alla i sektorn har en hållbar arbetsbelastning och den tid och de resurser som krävs för att utföra sitt arbete.

Alla arbetsgivare behöver också ta ansvar för att så långt det är möjligt erbjuda trygga anställningar. Missbruket kopplat till lagen om anställningsskydd (LAS), där individer "lasas ut" för att arbetsgivaren vill undkomma en anställning, måste upphöra. Att fler istället anställs, även om det är på en lägre anställningsgrad, ger en ökad trygghet för den enskilda individen. Det ger också fördelar för arbetsgivaren genom minskad personalomsättning och mer kontinuitet i verksamheten.

DIK stöttar dig som medlem

Som medlem kan du alltid kontakta DIK via fraga@dik.se om du behöver råd eller stöd kring till exempel arbetsmiljö, anställningsvillkor eller lön.

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

Tips till arbetsgivare och förtroendevald

- Arbetsmiljöverkets checklista: [Arbeta systematiskt för att minska riskerna för våld och hot om våld](#)
- Brottsförebyggande rådet: [Handbok för att förebygga otillåten påverkan](#)

³⁹ DIK, Yttrande: [Ett utökat skydd mot diskriminering](#), SOU 2021:94

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

