

TEMA MÅNGFALD, DISKRIMINERING OCH UTSATTHET

RESULTAT FRÅN SVENSK BIBLIOTEKSFÖRENING
ENKÄTUNDERSÖKNING, APRIL 2026

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING.....	3
BAKGRUND	3
SYFTE OCH GENOMFÖRANDE	3
UPPLÄGG PÅ RAPPORTEN	3
OM RESPONDENTERNA	4
TYP AV BIBLIOTEK.....	4
ANTAL ANSTÄLLDA	4
GEOGRAFISK PLACERING.....	5
RESULTAT – NULÄGE.....	6
PERSPEKTIV SOM BERÖRTS SENASTE 3 ÅREN.....	6
I RELATION TILL VAD SOM MÅNGFALDSARBETET ARBETET BEDRIVITS	7
LOKALA STYRDOKUMENT.....	8
MÅNGFALD I EGNA PERSONALGRUPPEN.....	9
SAMMANFATTANDE BEDÖMNING AV NULÄGET	10
RESULTAT - FRAMTID.....	11
PRIORITET JÄMFÖRT MED ANDRA VERKSAMHETSFRÅGOR	11
BEHOV AV ATT STÄRKA ARBETET MED OLIKA PERSPEKTIV PÅ MÅNGFALD	12
VAR MÅNGFALDSARBETET BEHÖVER FÖRSTÄRKAS	13
STÖRST BEHOV AV STÖD — TRE PRIORITERADE OMRÅDEN.....	14
VAD SKULLE UNDERLÄTTA ETT MER SYSTEMATISKT ARBETE?	15
GODA EXEMPEL OCH PRIORITERINGAR FRAMÅT.....	16
GODA EXEMPEL PÅ ARBETSSÄTT	16
STÖRSTA UTVECKLINGSBEHOVEN FRAMÅT	16
VAD SVENSK BIBLIOTEKSFÖRENING BÖR PRIORITERA.....	17
ANALYS UTIFRÅN STORLEK OCH BIBLIOTEKSTYP	18
STÖRRE BIBLIOTEK ARBETAR MER MED FRÅGORNA OCH SER STÖRRE BEHOV	18
STAD OCH LANDSBYGD — ETT FÖRVÄNTAT MEN TYDLIGT MÖNSTER	18
FOLKBIBLIOTEK KONTRA LÄROSÄTESBIBLIOTEK — OLIKA VERKLIGHETER.....	18
BILAGA 1 – ENKÄTEN	20

INLEDNING

BAKGRUND

Svensk biblioteksförening genomför en flerårig kraftsamling kring frågor som rör mångspråk, nationella minoriteter och urfolk, HBTQ+ och andra särskilt utsatta grupper — frågor som i detta sammanhang sammantaget beskrivs röra ”mångfald, diskriminering och utsatthet”. Ambitionen är att omfatta insatser som berör såväl besökarna, kollegiet och arbetsplatsen, programverksamheten samt beståndet.

SYFTE OCH GENOMFÖRANDE

Som en del av projektets inledande kunskapsinsamling genomförde föreningen under april 2026 en enkätundersökning riktad till bibliotekschefer vid svenska bibliotek. Syftet var att få en samlad bild av befintliga arbetssätt och utvecklingsbehov på området. Svaren ska ligga till grund för Svensk biblioteksförenings fortsatta arbete och som underlag för analyser av eventuella riktade insatser. Enkäten spreds brett genom nyhetsbrev och adresserades även direkt till bibliotekschefer.

UPPLÄGG PÅ RAPPORTEN

I denna rapport redovisas resultaten från enkätundersökningen. Samtliga svar behandlas anonymt och redovisas endast i sammanställd form och genom exemplifierande citat. Rapporten inleds med en beskrivning av respondenterna. Därefter följer resultaten från enkätens två huvudavsnitt: först nuläget, det vill säga hur biblioteken arbetar med mångfald, diskriminering och utsatthet i dag. Sedan beskrivs resultat som handlar om framtiden, med prioriteringar och utvecklingsbehov. Rapporten avslutas med en kort analys rörande eventuella skillnader mellan olika typer bibliotek.

OM RESPONDENTERNA

Totalt var det **173** bibliotekschefer som påbörjade enkäten. Av dessa fullföljde **135 respondenter** enkäten i sin helhet, medan övriga besvarade ett urval av frågor (visst successivt bortfall). För varje fråga redovisas hur många som besvarat den.

TYP AV BIBLIOTEK

Respondenterna fick inledningsvis svara på vilken typ av bibliotek de är chef för. Resultatet visas i tabellen nedan.

Bibliotekstyp	Antal	Andel
Folkbibliotek	145	83,8 %
Lärosätesbibliotek	16	9,2 %
Folk- och skolbibliotek (kombinerat)	9	5,2 %
Skolbibliotek	1	0,6 %
Regionbibliotek	1	0,6 %
Övrigt (samordnare folkbibliotek)	1	0,6 %

Folkbiblioteken dominerar kraftigt och utgör nästan 84 % av samtliga svarande. Lärosätesbiblioteken står för knappt en tiondel. Ett tiotal respondenter driver kombinerade folk- och skolbibliotek. Enstaka skolbibliotek och regionbibliotek finns också representerade.

Enkätresultaten speglar därmed i hög utsträckning folkbibliotekens verksamhet. I slutet av rapporten görs vissa analyser uppdelat på bibliotekstyp, men resultaten för andra bibliotekstyper än folkbibliotek bör tolkas med försiktighet på grund av det låga antalet svarande.

ANTAL ANSTÄLLDA

Cheferna ombads också inledningsvis svara på hur många anställda biblioteket har, omräknat till heltidstjänster. Resultatet visas i tabellen nedan.

Antal anställda	Antal	Andel
Färre än 5	27	15,6 %
5–15	76	43,9 %
16–30	31	17,9 %
Fler än 30	39	22,5 %

Den största gruppen respondenter (44 %) leder bibliotek med 5–15 heltidsanställda, vilket tyder på att det är medelstora biblioteksverksamheter som utgör basen bland de svarande. Drygt en femtedel (23 %) representerar stora organisationer med fler än 30 anställda, medan knappt 16 % kommer från de allra minsta enheterna med färre än 5 heltidstjänster.

GEOGRAFISK PLACERING

Enkäten innehöll även en fråga om kommuntyp/geografisk placering vilket visas i följande tabell.

Bibliotekets geografiska läge	Antal	Andel
Landsbygd/glesbygd (<15 000 inv., ej pendlingsavstånd)	24	13,9 %
Mindre tätort/landsbygd nära stad (<15 000 inv. pendlingsavstånd)	44	25,4 %
Mindre stad/större tätort (15 000–50 000 inv.)	43	24,9 %
Större stad (50 000–200 000 inv.)	48	27,7 %
Storstad (> 200 000 inv.)	14	8,1 %

Svaren fördelar sig relativt jämnt mellan de olika typerna av orter. Ungefär en fjärdedel vardera från mindre tätort/landsbygd nära stad, mindre stad/större tätort respektive större stad. De allra största städerna (storstäder med över 200 000 invånare) är minst antal respondenter (8 %) medan landsbygd och glesbygd utgör knappt 14 %. Sammanlagt verkar nästan 40 % av respondenterna på orter med färre än 15 000 invånare.

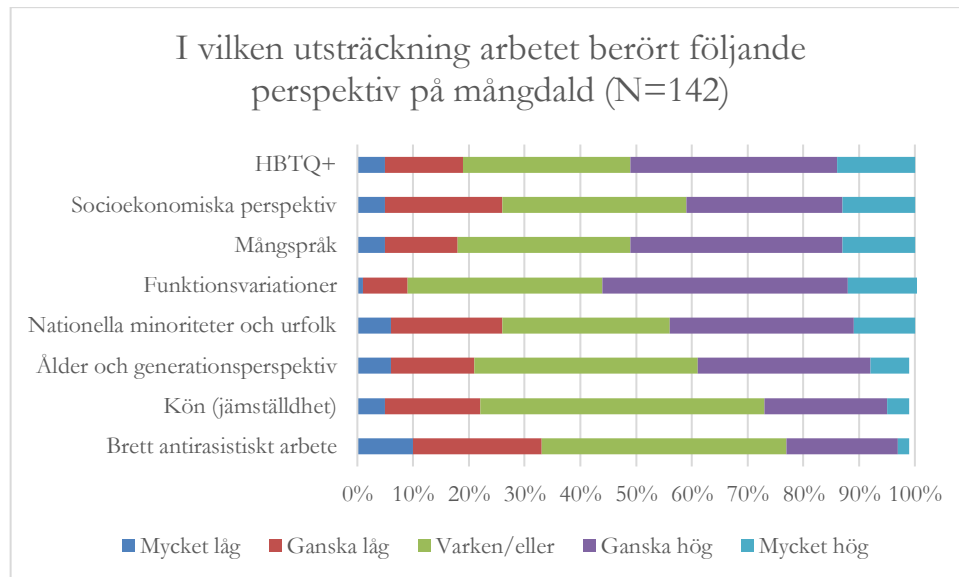
Slår man samman antal anställda och geografisk placering framkommer ett förväntat mönster: de minsta biblioteken finns på de minsta orterna och de största i städerna. Bibliotekens personalresurser följer i hög grad befolkningsunderlaget.

RESULTAT – NULÄGE

I följande kapitel presenteras svaren från enkätens första del – det vill säga den som gällde nuvarande arbetssätt.

PERSPEKTIV SOM BERÖRTS SENASTE 3 ÅREN

Den första frågan rörande bibliotekens nuläge löd: I vilken utsträckning har ni de senaste tre åren arbetat med följande perspektiv på mångfald? Resultatet åskådliggörs i diagrammet nedan.



Fokuserar man på de perspektiv där respondenterna svarat att de i ganska eller mycket hög utsträckning arbetat med frågan visar resultaten att funktionsvariationer toppar, följt av HBTQ+ och mångspråk. Över hälften av de svarande anger att de i ganska eller mycket hög utsträckning arbetat med dessa tre områden.

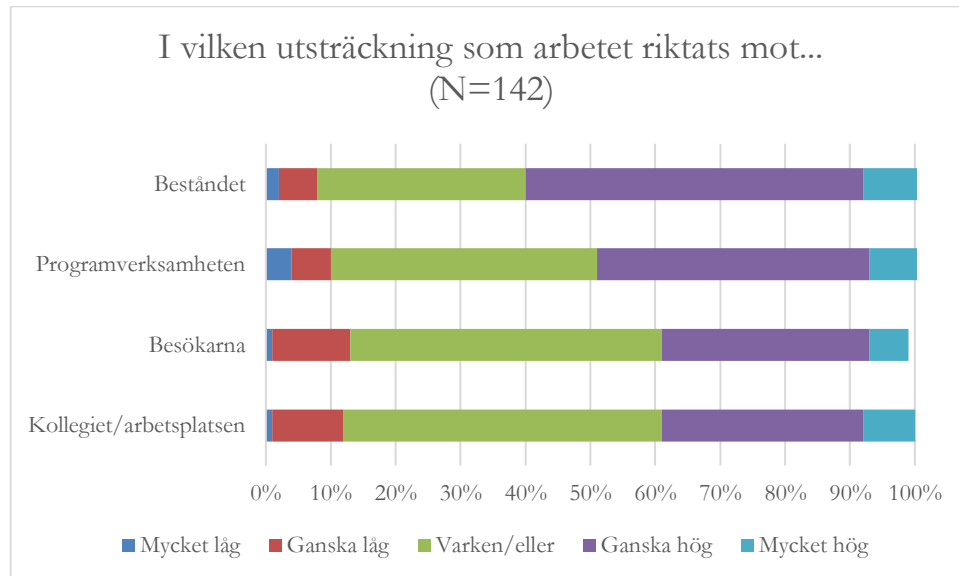
Brett antirasistiskt arbete och kön (jämskilldhet) är de perspektiv som respondenterna uppgett att de i lägst utsträckning arbetat med. Nationella minoriteter och urfolk, socioekonomiska perspektiv samt ålder och generationsperspektiv hamnar i ett mellanskikt. Gemensamt för dessa tre är att ungefär en fjärdedel av de svarande rapporterar låg eller mycket låg utsträckning, samtidigt som en betydande andel (runt 40–44 %) anger ganska eller mycket hög.

Resultatet visar på en variation mellan bibliotekens arbete inom samtliga perspektiv. Inget område utmärker sig med genomgående höga eller låga värden, vilket tyder på att mångfaldsarbetet är ojämnt utvecklat snarare än generellt starkt eller svagt.

I fritextsvaren finns det chefer som lyfter fram att begreppet "arbetat med" är tolkningsbart — det kan innebära allt från interna samtal till konkreta externa insatser.

I RELATION TILL VAD SOM MÅNGFALDSARBETET ARBETET BEDRIVITS

Medan första frågan handlade om vilka mångfaldsperspektiv biblioteken arbetat med, riktade nästa fråga fokus mot var i verksamheten arbetet bedrivits: I beståndet, gentemot besökarna, inom kollegiet/arbetsplatsen eller i programverksamheten. Resultatet visas i diagrammet nedan.



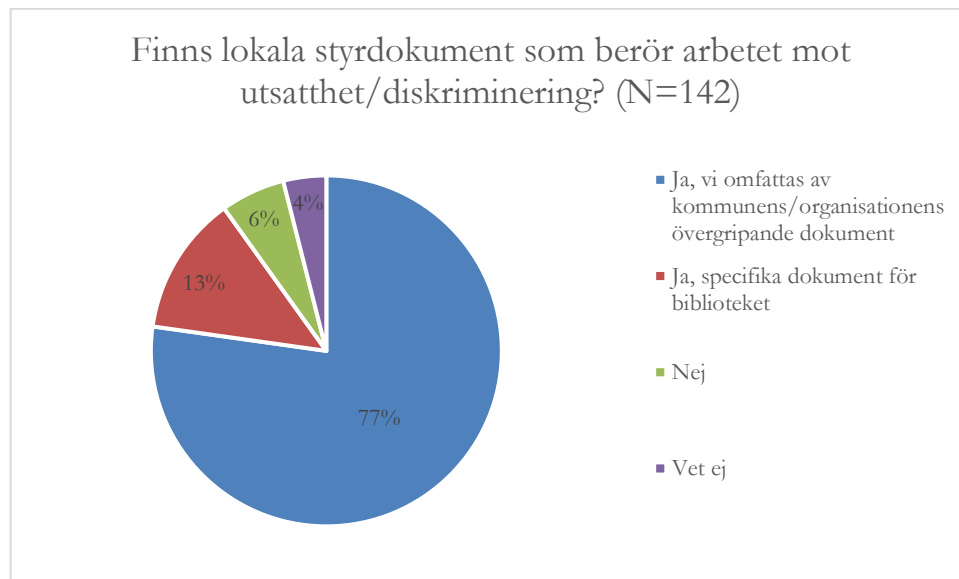
Beståndet är det område där störst andel respondenter uppger hög aktivitet — 61 % anger att de i ganska eller mycket hög utsträckning arbetar med detta och bara 8 % har svarat att de i låg eller mycket låg utsträckning fokuserat på detta. Även programverksamheten ligger förhållandevis högt med 50 % i de två översta kategorierna.

Besökarna och kollegiet/arbetsplatsen visar ett annat mönster. Här hamnar knappt hälften av de svarande (48 respektive 49 %) i mittenkategorin "varken hög eller låg", och andelen som anger ganska eller mycket hög utsträckning stannar vid 38–39 %.

Enstaka respondenter lyfter i fritextsvaren fram att frågan är svår att besvara entydigt då arbetet beskrivs som mångfacetterat och tolkningsbart.

LOKALA STYRDOKUMENT

Respondenterna fick även ange om biblioteket har lokala styrdokument, exempelvis policy, handlingsplan eller riktlinjer, som berör arbetet mot utsatthet och diskriminering.

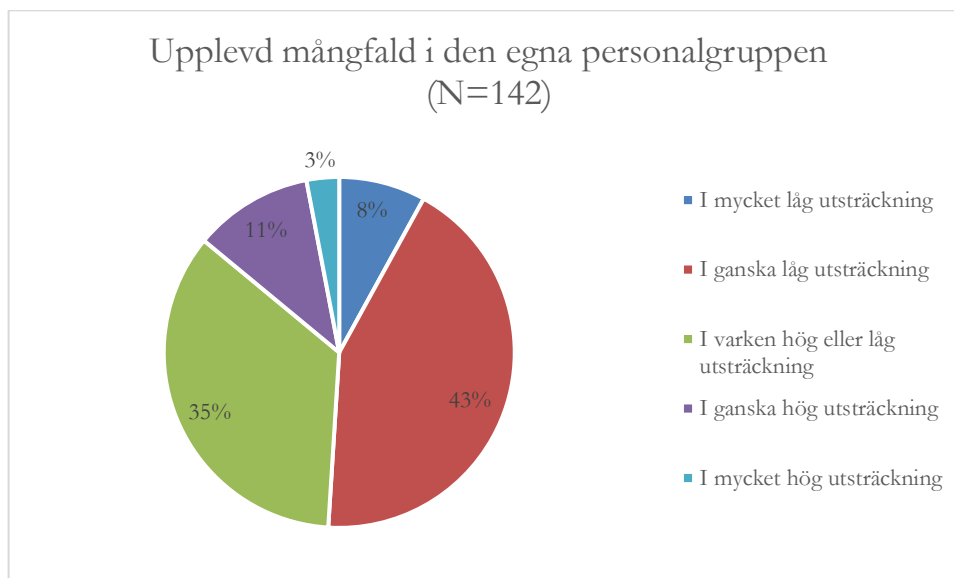


En stor majoritet (77 %) uppger att de omfattas av kommunens eller organisationens övergripande dokument. Ytterligare 13 % anger att biblioteket har egna, specifika styrdokument. Sammantaget har alltså drygt nio av tio respondenter tillgång till någon form av styrdokument på området. Bara 6 % svarar att sådana dokument saknas, och 4 % uppger att de inte vet.

Flera kommentarer visar att gränsen mellan svarsalternativen inte alltid är skarp. Det finns exempelvis respondenter som anger att de både omfattas av kommunens övergripande dokument och har egna biblioteksspecifika planer, exempelvis kopplat till HBTQ+-certifiering, biblioteksplaner eller handlingsplaner mot hot och våld.

MÅNGFALD I EGNA PERSONALGRUPPEN

Respondenterna ombads också skatta i vilken utsträckning de upplever mångfald i den egna personalgruppen vad gäller bakgrund, erfarenheter och perspektiv. Resultatet visas i diagrammet nedan.



Resultaten visar att över hälften (51 %) upplever mångfalden som låg eller mycket låg, medan bara 14 % anger ganska eller mycket hög utsträckning. Den största enskilda gruppen (43 %) placerar sig i "ganska låg utsträckning".

Fritextkommentarerna förstärker av en upplevt homogen personalgrupp. Flera respondenter beskriver svårigheter att bredda personalgruppen vid rekrytering, och flera pekar på att bibliotekarieyrket i sig tenderar att attrahera en likartad grupp. Enstaka respondenter lyfter att de trots allt har viss mångfald, men att det är svårt att spegla lokalsamhällets sammansättning.

"Bibliotekarier är överlag en homogen grupp"

"Vi försöker få in mångfald i samband med rekrytering men det är svårt då vi oftast saknar sökande med annan bakgrund"

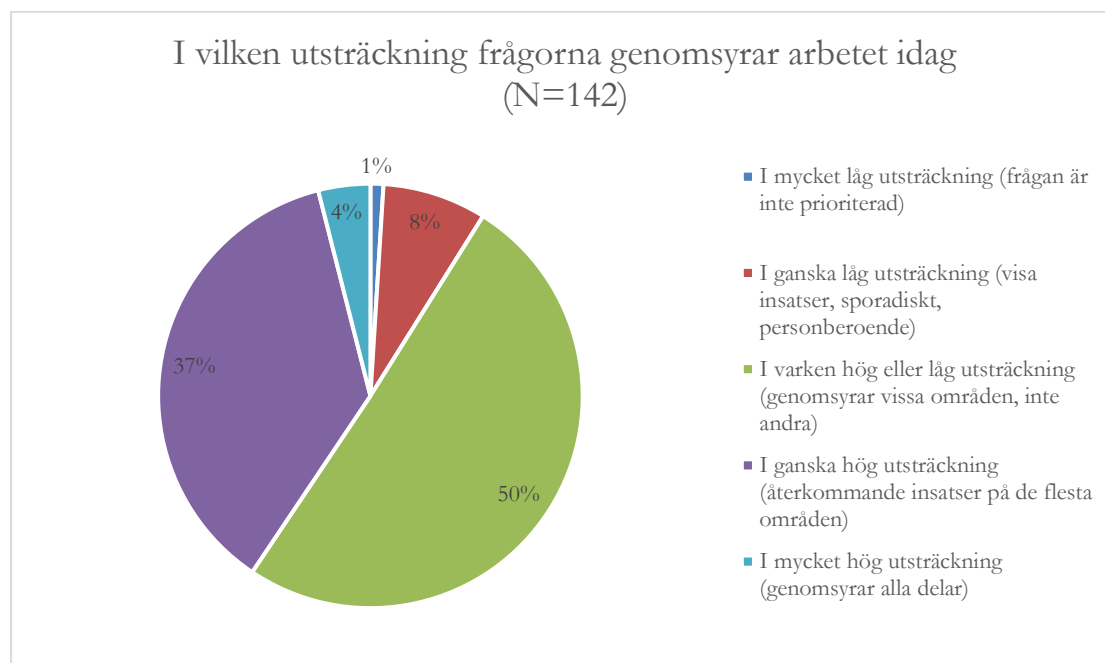
"Även om vi har en blandad grupp speglar vår personalgrupp inte lokalsamhällets sammansättning"

"Endast vita kvinnor i medelåldern jobbar på biblioteket"

"Bibliotekspersonalen är ganska homogen i såväl bakgrund, mångfald som åsikter. Vill man få in mångfald behöver man ta in andra befattningar än bibliotekarie"

SAMMANFATTANDE BEDÖMNING AV NULÄGET

Som avslutning på nulägesavsnittet ombads respondenterna göra en sammanfattande bedömning av i vilken utsträckning frågor rörande mångfald, diskriminering och utsatthet genomsyrar bibliotekets verksamhet i dag.



Hälften av de svarande (51 %) placerar sig i mittenkategorin och anger att frågorna genomsyrar vissa områden men inte andra. Drygt en tredjedel (37 %) uppger ganska hög utsträckning med återkommande insatser på de flesta områden, och 4 % anser att frågorna genomsyrar alla delar. I andra änden anger 8 % ganska låg utsträckning med sporadiska och personberoende insatser, medan bara 1 % uppger att frågan inte är prioriterad alls.

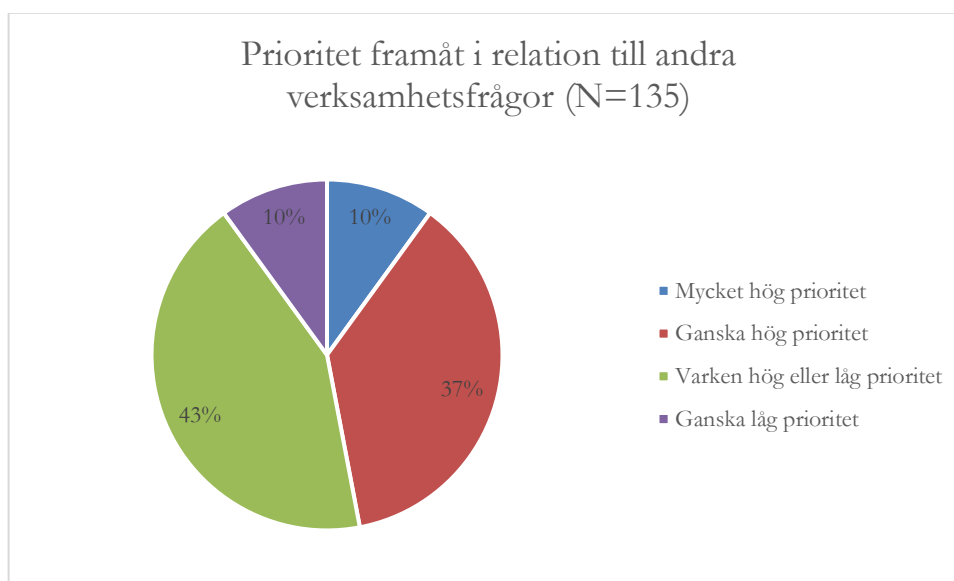
Bilden som framträder är att mångfaldsarbetet på de flesta bibliotek varken saknas eller är fullt integrerat utan istället pågår men ojämnt. Fritextkommentarerna nyanserar: flera lyfter att medvetenheten finns men att arbetet inte alltid är strukturerat eller jämnt fördelat inom organisationen. En respondent sammanfattar det som att "medarbetarna är mycket medvetna och frågorna är alltid uppe på dagordningen, men i själva verksamheten är det beståndet som är mest påverkat".

RESULTAT - FRAMTID

I följande kapitel presenteras svaren från enkätens andra del — den som gällde prioriteringar och utvecklingsbehov framåt.

PRIORITET JÄMFÖRT MED ANDRA VERKSAMHETSFRÅGOR

Respondenterna ombads bedöma hur hög prioritet som frågor rörande mångfald, diskriminering och utsatthet har framåt jämfört med andra centrala verksamhetsfrågor, exempelvis MIK, beredskap och läsfrämjande.



Knappt hälften (47 %) anger att mångfaldsfrågorna har ganska eller mycket hög prioritet framåt. Den största enskilda gruppen (43 %) placerar sig i mittenkategorin "varken hög eller låg prioritet", medan 10 % anger ganska låg prioritet. Ingen respondent anger mycket låg prioritet.

Fritextkommentarerna ger en bild av varför prioriteringen är svår. Flera respondenter beskriver att alla verksamhetsfrågor konkurrerar om uppmärksamhet och att det är "sjukt svårt, typ omöjligt att prioritera i biblioteksverksamheten då allt känns viktigt". Andra pekar på att läsfrämjande ofta upplevs gå först eller att förutsättningarna varierar beroende på demografi och lokala behov.

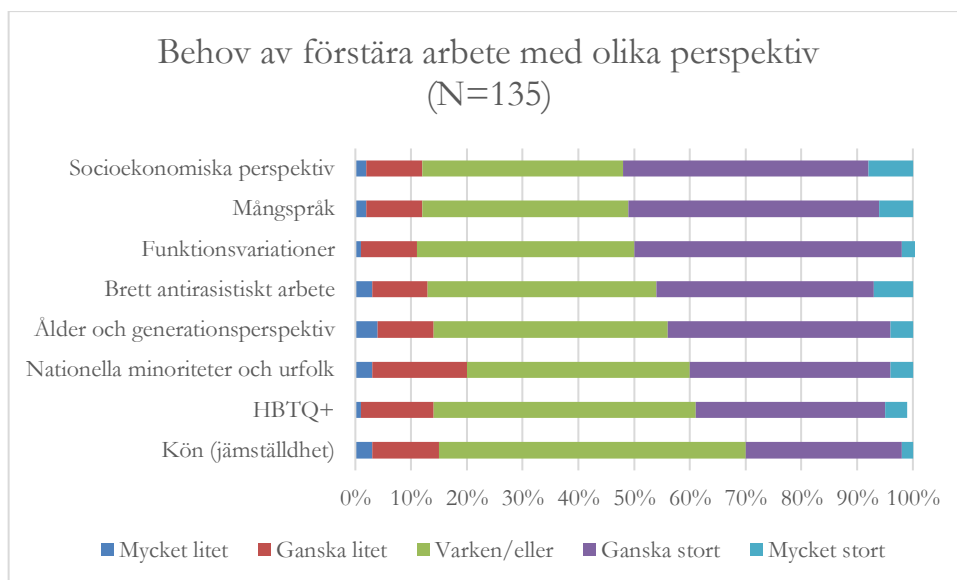
"Det är sjukt svårt, typ omöjligt att prioritera i biblioteksverksamheten då allt känns viktigt"

"Läsfrämjande upplevs nog alltid gå först"

"Detta samt läsfrämjande är viktigast att arbeta med hos oss i nuläget"

BEHOV AV ATT STÄRKA ARBETET MED OLIKA PERSPEKTIV PÅ MÅNGFALD

Nästa fråga handlade om hur stort behovet är av att stärka arbetet med olika perspektiv på mångfald. Frågan speglar den tidigare nulägesfrågan om i vilken utsträckning biblioteken arbetat med perspektiven, men riktar blicken framåt.



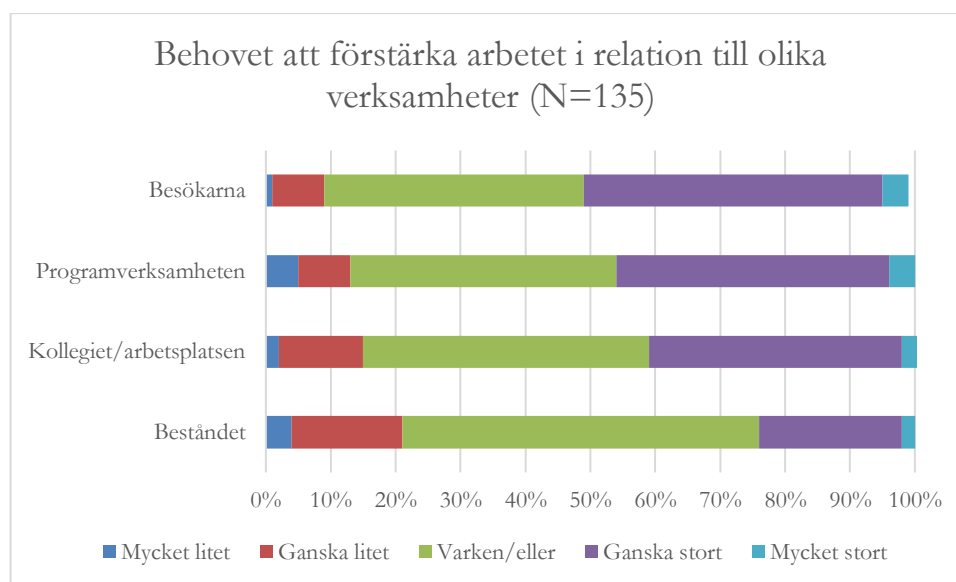
Fokuserar man på andelen som anger ganska eller mycket stort behov toppar socioekonomiska perspektiv (52 %), följt av mångspråk och funktionsvariationer (båda 51 %). Även brett antirasistiskt arbete hamnar högt (47 %) vilket var det perspektiv biblioteken i lägst utsträckning arbetat med hittills.

HBQT+ och kön (jämslälldhet) bedöms ha lägst behov, med 38 respektive 30 % i de två översta kategorierna. Det kan hänga samman med att HBQT+ redan är ett av de perspektiv som biblioteken redan arbetat mest med.

I fritextkommentarerna uttrycker flera respondenter att behovet är stort inom alla områden men att resurser och tid begränsar vad som är möjligt: "Omöjligt att hinna med allt". Andra pekar på att de redan arbetar aktivt men vill göra mer.

VAR MÅNGFALDSARBETET BEHÖVER FÖRSTÄRKAS

Respondenterna fick också ange hur stort behovet är av att stärka arbetet med mångfald, diskriminering och utsatthet i relation till beståndet, gentemot besökarna, inom kollegiet/arbetsplatsen eller i programverksamheten. Resultatet visas i diagrammet nedan:



Besökarna, det område där arbetet hittills uppgetts ha varit minst utvecklat, är det område där störst andel (50 %) ser ganska eller mycket stort behov framåt. Även programverksamheten bedöms ha stort utvecklingsbehov (46 %).

Beståndet, som var det område där biblioteken i nuläget arbetat mest med, bedöms omvänt ha lägst behov av att stärkas framåt (24 % anger ganska eller mycket stort behov). Det kan tyda på att respondenterna ser arbetet med beståndet som förhållandevis väl fungerande och i stället vill rikta utvecklingsinsatser mot besökare och kollegium.

Fritextkommentarerna nyanserar bilden ytterligare. En respondent lyfter att behovet av att arbeta med besökarna främst handlar om "hur vi bäst hanterar kollisionen mellan socialt utsatta besökare och övriga besökare".

STÖRST BEHOV AV STÖD — TRE PRIORITERADE OMRÅDEN

Respondenterna ombads välja ut högst tre i förvalt angivna förslag på områden där de ser störst behov av stöd framåt. Tabellen visar hur många respektive hur stor andel av de 135 respondenterna som angav respektive svarsalternativ.

Område	Antal	Andel
Att nå "icke-besökare"	89	66 %
Inkluderande programverksamhet	63	47 %
Bemötande i svåra situationer (hot, hat, konflikter)	58	43 %
Personalgruppens sammansättning (rekrytering)	51	38 %
Att arbeta förebyggande mot diskriminering	32	24 %
Mångspråkigt bestånd och service	31	23 %
Nationella minoriteters och urfolkets rättigheter och behov	18	13 %
HBQTQ+-personers situation och bemötande	13	10 %
Beståndsutveckling ur ett normkritiskt perspektiv	9	7 %

Att nå "icke-besökare" sticker ut tydligt. Två av tre respondenter (66 %) väljer detta som ett av sina tre viktigaste områden. Det är nästan 20 procentenheter högre än det näst högst rankade området, inkluderande programverksamhet (47 %). Bemötande i svåra situationer hamnar på tredje plats (43 %), tätt följt av personalgruppens sammansättning (38 %).

I botten hamnar beståndsutveckling ur ett normkritiskt perspektiv (7 %) och HBQTQ+-personers situation och bemötande (10 %), vilket i linje med tidigare svar skulle kunna tyda på att dessa områden upplevs som mer etablerade.

I fritextkommentarerna framkommer att en del respondenter saknat svarsalternativet "inget behov". Någon nämner också att beståndsfrågor ofta handlar om praktiska hinder som katalogisering och inköpskanaler för mångspråkigt material.

VAD SKULLE UNDERLÄTTA ETT MER SYSTEMATISKT ARBETE?

Slutligen fick respondenterna välja ut högst tre faktorer som skulle underlätta ett mer systematiskt och långsiktigt arbete med mångfald, diskriminering och utsatthet. Tabellen visar hur många respektive hur stor andel av respondenterna (135 besvarade frågan) som angav respektive svarsalternativ.

Faktor	Antal	Andel
Mer tid och resurser	76	56 %
Erfarenhetsutbyte/kollegial samverkan med andra bibliotek	70	52 %
Kompetensutveckling/fortbildning	67	50 %
Erfarenhetsutbyte/samverkan med andra verksamheter	57	42 %
Nationellt stöd eller vägledning	46	34 %
Tydligare lokal styrning mot frågorna	22	16 %
Bättre nedbrytning av befintliga styrdokument och mål	14	10 %

De tre högst rankade faktorerna, det vill säga mer tid och resurser (56 %), erfarenhetsutbyte/samverkan med andra bibliotek (52 %) och kompetensutveckling/fortbildning (50 %), väljs av ungefär hälften av respondenterna vardera. Erfarenhetsutbyte/samverkan med andra verksamheter (42 %) och nationellt stöd eller vägledning (34 %) hamnar på en mellanposition.

Lägst andel anger tydligare lokal styrning (16 %) och bättre nedbrytning av styrdokument (10 %), vilket kan tolkas som att hindren i första hand upplevs handla om tid, kunskap och kollegialt lärande, snarare än om bristande styrning eller mål.

GODA EXEMPEL OCH PRIORITERINGAR FRAMÅT

Enkäten avslutades med tre frivilliga och öppna frågor. Där efterfrågades exempel på arbetssätt som fungerat väl. Cheferna ombads också ange de största utvecklingsbehoven framåt samt ge inspel till Svensk biblioteksförnings fortsatta kraftsamling.

GODA EXEMPEL PÅ ARBETSSÄTT

Bland de 76 fritextsvaren framträder några tydliga teman. Några lyfter HBTQ+-relaterade insatser såsom certifiering, Prideveckor och queera bokcirkelar. Andra beskriver uppsökande och inkluderande verksamhet riktad mot personer med funktionsnedsättning, äldre och socioekonomiskt utsatta grupper. Språkcaféer, läxhjälp och samarbeten med modersmålslärare nämns av flera. Samverkan med andra aktörer — fritidsgårdar, socialtjänst, föreningar och studieförbund är ett genomgående tema. Några exempel på svar nedan:

"Vi har en fritidsledare/biblioteksassistent (talar flera språk) som jobbar 50 % hos oss. Gör att vi når grupper som aldrig kommer annars."

"Queer bokcirkel en gång i månaden. Till den kommer många olika — HBTQ, funkis, personer som gillar queer lit. Det blir fina möten"

"Öppen, gratis skapande verksamhet för barn i skolålder. Skapar trygghet, barnen känner personalen, når barn som bor i olika områden."

"Uppsökande, målgruppsanpassad verksamhet, utformad i samskapande med målgruppen och med personal med förtroendekapital hos målgruppen. Samarbeten med andra parter, organisationer mfl för att nå fler."

"Bred samverkan mellan kommunens verksamheter och civilsamhälle för att skapa mötesplatser och aktiviteter i områden med socioekonomiska utmaningar."

STÖRSTA UTVECKLINGSBEHOVEN FRAMÅT

Bland de 79 svaren om utvecklingsbehov dominerar tre teman. Det vanligaste handlar om att nå nya grupper och icke-besökare, ofta kopplat till uppsökande arbetssätt. Det näst vanligaste handlar om mångfald i personalgruppen. Då lyfts exempelvis svårigheter att rekrytera och önskan om en personalstyrka som bättre speglar samhället. Det tredje temat handlar om kompetensutveckling och om att höja kunskapsnivån inom organisationen. Några exempel på svar nedan:

"Personalgruppen är mycket homogen. Vi behöver jobba med att bli medvetna om normer och förstå våra besökare"

"Fler bibliotekarier som inte är 50-åriga sverigefödda kvinnor"

"Liten ort, många nationaliteter, stort behov men liten budget"

VAD SVENSK BIBLIOTEKSFÖRENING BÖR PRIORITERA

Bland de 62 svaren om Svenskt biblioteksförnings framtida arbete framkommer önskemål om kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte, nationell vägledning och goda exempel att inspireras av, samt stöd i demokrati- och opinionsarbete. Flera respondenter betonar vikten av att synliggöra bibliotekens roll och att driva frågorna på politisk nivå. Några röster:

"Lyfta fram riktigt bra exempel så att vi kan jobba effektivare INTE MER med frågorna"

"Hjälp med att stärka bibliotekens rätt att existera, förklara varför det är viktigt med bibliotek"

"Erfarenhetsdelning är väldigt viktigt och ett bra sätt att få input. Där är det viktigt att träffas med någorlunda liknande kommuner"

ANALYS UTIFRÅN STORLEK OCH BIBLIOTEKSTYP

Svaren har analyserats utifrån tre bakgrundsvariabler: antal anställda, ortsstorlek/typ av ort samt bibliotekstyp. Analysen visar att bibliotekens arbete med mångfald, diskriminering och utsatthet samvarierar med organisationens storlek och geografiska placering. Större bibliotek i städer har kommit längre men identifierar också tydligare behov framåt. Mindre bibliotek på landsbygden har en lägre utgångspunkt men uttrycker heller inte lika höga ambitioner framåt. Skillnaderna mellan bibliotekstyper kan spegla skilda uppdrag.

STÖRRE BIBLIOTEK ARBETAR MER MED FRÅGORNA OCH SER STÖRRE BEHOV

Genomgående svarar de större biblioteken (16+ anställda) att de i högre utsträckning arbetat med mångfaldsperspektiven som berörs i enkäten. Den tydligaste skillnaden gäller nationella minoriteter och urfolk, där stora bibliotek beskriver en högre grad av aktivitet än de mindre. Även funktionsvariationer, antirasism och socioekonomiska perspektiv visar tydliga skillnader i samma riktning.

Trots att de större biblioteken redan arbetar mer med frågorna ser de också ett större behov av att stärka arbetet framåt. Det gäller särskilt kollegiet och arbetsplatsen, där skillnaden är tydliga.

Enkätsvaren visar också att prioriteringen av mångfaldsfrågorna ökar med organisationsstorlek: bibliotek med fler än 30 anställda anger i snitt ganska hög prioritet, medan de minsta biblioteken hamnar närmare mittenvärdet.

STAD OCH LANDSBYGD — ETT FÖRVÄNTAT MEN TYDLIGT MÖNSTER

Bibliotek på större orter rapporterar genomgående högre aktivitetsnivå, vilket är logiskt givet att det på dessa bibliotek också finns fler anställda. De tydligaste skillnaderna gäller socioekonomiska perspektiv och funktionsvariationer, där storstadsbiblioteken ligger tydligt högre i aktivitetsgrad än landsbygdsbiblioteken. Även brett antirasistiskt arbete varierar kraftigt på liknande sätt.

Mönstret återkommer i frågorna rörande framtiden. Storstadsbiblioteken uttrycker att frågan har högst prioritet (nära "mycket hög") medan landsbygdsbiblioteken prioriterar dem lägre. Behovet av att stärka arbetet med kollegiet visar samma mönster.

Värt att notera är att beståndsarbetet inte skiljer sig mellan ortstyper då bibliotek på alla orter rapporterar likartad aktivitetsnivå gällande beståndet. Det är i arbetet med besökare, kollegium och programverksamhet som skillnaderna tycks uppstå.

FOLKBIBLIOTEK KONTRA LÄROSÄTESBIBLIOTEK — OLIKA VERKLIGHETER

En av de mest markanta skillnaderna i materialet finns mellan folkbibliotek och övriga bibliotekstyper (främst lärosätesbibliotek). Folkbiblioteken rapporterar genomgående högre aktivitet gällande sitt mångfaldsarbete. Skillnaden är särskilt stor för mångspråk, nationella minoriteter och urfolk. Även bestånd, besökare och programverksamhet visar betydligt högre värden bland folkbiblioteken.

Det kan vara ett resultat av att dessa perspektiv på ett annat sätt ingår i folkbibliotekens grunduppdrag, medan lärosätesbibliotekens verksamhet är mer inriktad mot forskning och utbildning. Resultaten bör dock tolkas med stor försiktighet givet det låga antalet lärosätesbibliotek i materialet (16 stycken).

BILAGA 1 – ENKÄTEN

Bakgrundsfrågor

Fråga 1. Vilken typ av bibliotek är du chef för?

- Folkbibliotek
- Lärosätesbibliotek
- Skolbibliotek
- Annat (ange vad i kommentarsfältet)

Fråga 2. Hur många anställda har biblioteket (omräknat till heltidstjänster)?

- Färre än 5
- 5–15
- 16–30
- Fler än 30

Fråga 3. Var ligger/verkar huvudsakligen biblioteket?

- Landsbygd eller glesbygd (< 15 000 invånare utom pendlingsavstånd till en stad)
- Mindre tätort eller landsbygd nära stad (< 15 000 invånare med pendlingsavstånd till stad)
- Mindre stad eller större tätort (15 000–50 000 invånare)
- Större stad (50 000–200 000 invånare)
- Storstad (> 200 000 invånare)

Del 1: Nuläge

Fråga 4. I vilken utsträckning har ni de senaste tre åren arbetat med följande perspektiv på mångfald?

Delfrågor: Brett antirasistiskt arbete · Funktionsvariationer · HBTQ+ · Kön (jämslälldhet) · Mångspråk · Nationella minoriteter och urfolk · Socioekonomiska perspektiv · Ålder och generationsperspektiv · Andra perspektiv (fritext)

Skala: Mycket låg utsträckning (1) – Ganska låg utsträckning (2) – Varken hög eller låg utsträckning (3) – Ganska hög utsträckning (4) – Mycket hög utsträckning (5)

Fråga 5. I vilken utsträckning har ni de senaste tre åren arbetat med mångfald, diskriminering och utsatthet i relation till följande?

Delfrågor: Beståndet · Besökarna · Kollegiet/arbetsplatsen · Programverksamheten

Skala: Samma som fråga 4.

Fråga 6. Har biblioteket lokala styrdokument (t.ex. policy, handlingsplan eller riktlinjer) som berör arbetet mot utsatthet och/eller diskriminering?

- Ja, vi omfattas av kommunens/organisationens övergripande dokument

- Ja, specifika dokument för biblioteket
- Nej
- Vet ej

Fråga 7. I vilken utsträckning upplever du att det finns mångfald i personalgruppen vad gäller bakgrund, erfarenheter och perspektiv?

Skala: I mycket låg utsträckning – I ganska låg utsträckning – I varken hög eller låg utsträckning – I ganska hög utsträckning – I mycket hög utsträckning

Fråga 8. Sammanfattningsvis: I vilken utsträckning genomsyrar frågor rörande mångfald, diskriminering och utsatthet bibliotekets verksamhet i dag?

- I mycket låg utsträckning (frågan är inte prioriterad i nuläget)
- I ganska låg utsträckning (visa insatser, sporadiskt, personberoende)
- I varken hög eller låg utsträckning (genomsyrar vissa områden, inte andra)
- I ganska hög utsträckning (återkommande insatser på de flesta områden)
- I mycket hög utsträckning (genomsyrar alla delar)

Del 2: Framtid

Fråga 9. Hur hög prioritet har frågor rörande mångfald, diskriminering och utsatthet jämfört med andra centrala verksamhetsfrågor (t.ex. MIK, beredskap, läsfrämjande)?

- Ganska låg prioritet
- Varken hög eller låg prioritet
- Ganska hög prioritet
- Mycket hög prioritet

Fråga 10. Hur stort är ert behov av att stärka arbetet med följande perspektiv på mångfald?

Delfrågor: Brett antirasistiskt arbete · Funktionsvariationer · HBTQ+ · Kön (jämsliddhet) · Mångspråk · Nationella minoriteter och urfolk · Socioekonomiska perspektiv · Ålder och generationsperspektiv · Andra perspektiv (fritext)

Skala: Mycket litet behov (1) – Ganska litet behov (2) – Varken litet eller stort behov (3) – Ganska stort behov (4) – Mycket stort behov (5)

Fråga 11. Hur stort är ert behov av att stärka arbetet med mångfald, diskriminering och utsatthet i relation till följande?

Delfrågor: Beståndet · Besökarna · Kollegiet/arbetsplatsen · Programverksamheten

Skala: Samma som fråga 10.

Fråga 12. Inom vilka områden ser du störst behov av stöd framåt? (Max 3 svar)

- Att arbeta förebyggande mot diskriminering
- Att nå "icke-besökare"

- Bemötande i svåra situationer (hot, hat, konflikter)
- Beståndsutveckling ur ett normkritiskt perspektiv
- Mångspråkigt bestånd och service
- HBTQ+-personers situation och bemötande
- Inkluderande programverksamhet
- Nationella minoriteters och urfolkets rättigheter och behov
- Personalgruppens sammansättning (rekrytering)

Fråga 13. Vad skulle underlätta ett mer systematiskt och långsiktigt arbete med frågor rörande mångfald, diskriminering och utsatthet? (Max 3 svar)

- Tydligare lokal styrning mot frågorna
- Bättre nedbrytning av befintliga styrdokument och mål (operationalisering)
- Mer tid och resurser
- Kompetensutveckling/fortbildning
- Erfarenhetsutbyte/kollegial samverkan med andra bibliotek
- Erfarenhetsutbyte/samverkan med andra verksamheter
- Nationellt stöd eller vägledning

Fråga 14. Kan du ge ett exempel på ett arbetssätt eller en insats rörande mångfald, diskriminering och utsatthet som fungerat särskilt bra på ert bibliotek? (Öppen fråga)

Fråga 15. Vilka är de största utvecklingsbehoven hos er på temat mångfald, diskriminering och utsatthet de kommande åren? (Öppen fråga)

Fråga 16. Vilken är den viktigaste frågan som Svensk biblioteksförening bör prioritera inom ramen för denna kraftsamling? (Öppen fråga)

Fråga 17. Övriga medskick eller kommentarer? (Öppen fråga)