

Arbeidsmiljø og trygghet i bibliotek

Bibliotekansattes opplevelser i møte med publikum

RAPPORT

BF

Bibliotekarforbundet

2025

Tittel:

Arbeidsmiljø og trygghet i bibliotek: Bibliotekansattes opplevelser i møte med publikum

Utgiver:

Bibliotekarforbundet (BF)

Utgitt:

Desember 2025

Forfattere:

Hege B. Johnsen og Margrethe Gaassand

Analyse og datagrunnlag:

Bibliotekarforbundet

Undersøkelse gjennomført med Enalyzer høsten 2025

Kontakt:

Bibliotekarforbundet

E-post: bf@bibforb.no

Nettside: www.bibforb.no

Om Bibliotekarforbundet:

Bibliotekarforbundet er et fag- og profesjonsforbund for bibliotekarer og ansatte i biblioteksektoren og studenter ved bibliotek- og arkivutdanningene. Vi arbeider for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, og for å synliggjøre bibliotekansattes rolle i samfunnet. Bibliotekarforbundet har om lag 1800 medlemmer.

Forord

Bibliotek skal være tilgjengelige og åpne møteplasser og læringsarenaer for de besøkende. Folkebibliotek skal fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet, og er gratis og åpent for alle. Bibliotekene skal være uavhengige, og en viktig del av demokratiet og ytringsfriheten. Denne posisjonen og tilgjengeligheten gjør bibliotek til et offentlig rom for alle.

Men biblioteket skal også være en trygg og god arbeidsplass for de som jobber der. De siste årene har vi fått signaler om at bibliotekansatte i økende grad opplever trusler og vold i arbeidshverdagen. Dette er en utvikling som bekymrer oss i Bibliotekarforbundet.

Som fagforening har Bibliotekarforbundet lenge ønsket å kartlegge hvordan bibliotekansatte opplever tryggheten på arbeidsplassen. Vi vet at situasjonen varierer fra sted til sted. Noen opplever arbeidsstedet sitt som trygt, mens andre gjør det ikke. For å forstå hva som faktisk skjer, trenger vi kunnskap.

I Norge finnes det ingen bred kartlegging av arbeidsmiljø i bibliotek. Enkelte bibliotek har god oversikt over egen situasjon, men for å avdekke trender og systematiske utfordringer trengs samlet kunnskap. Den siste større undersøkelsen vi kjenner til, ble gjennomført blant ansatte i folkebibliotek i 2017. I 2025 kartla Khrono vold og trusler ved de fem største universitetsbibliotekene.

Denne undersøkelsen fra Bibliotekarforbundet er et viktig skritt for å få fakta på bordet. Målet er å bidra til bedre innsikt, slik at vi sammen kan finne gode løsninger og tiltak som sikrer at alle som jobber i bibliotek kan føle seg trygge på jobb. Hovedansvaret ligger hos arbeidsgiver, men vi har alle et ansvar for å si ifra og bidra til et godt arbeidsmiljø.

Takk til alle som har svart på undersøkelsen, og til alle som har bidratt til å spre denne. Uten dere kunne vi ikke ha publisert denne rapporten!

Oslo, 18.12.2025.

Forbundsstyret i Bibliotekarforbundet

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Innledning.....	5
Metode	6
Involvering av tillitsvalgte	6
Bakgrunn: Bibliotekansatte og brukerne de møter	7
<i>Hvem er de bibliotekansatte?</i>	<i>7</i>
Skolebibliotek	7
Bibliotekansattes kjønn og alder	8
Bibliotekansattes stillingsstørrelse.....	8
<i>Hvem bruker biblioteket?</i>	<i>9</i>
Brukermangfold	9
Krevende brukersituasjoner	10
Vold, trusler og annen uønsket atferd i bibliotekene	12
<i>Hva er uønsket atferd?</i>	<i>12</i>
<i>Omfang og hyppighet av uønsket atferd.....</i>	<i>12</i>
Fysisk vold forekommer sjeldnere enn annen uønsket atferd	13
Trakassering.....	14
Forskjeller mellom bibliotektyper	15
Hærverk	15
<i>Utviklingen over tid</i>	<i>16</i>
<i>Øvrig sammenligning</i>	<i>17</i>
Et skandinavisk perspektiv.....	18
Forebygging, håndtering og oppfølging av uønsket atferd.....	20
<i>Faste rutiner.....</i>	<i>20</i>
<i>Avvikssystem</i>	<i>21</i>
Innrapportering av hendelser	22
Kultur for underreportering?.....	22
Årsaker til manglende rapportering	23
Oppfølging av innrapporterte hendelser	24
Leders oppfølging av ansatte etter hendelser.....	25
Oppfølgingsbehov hos ledere etter hendelser.....	27
<i>Nødvendig opplæring og kompetanseheving.....</i>	<i>27</i>
<i>Sikkerhetstiltak i volds- eller trusselsituasjoner</i>	<i>29</i>
<i>Fysisk utforming av lokaler</i>	<i>30</i>
Ordensreglement	31
Alenearbeid	32
Utrygghet knyttet til alenearbeid i bibliotek.....	32
Forebygging av risiko knyttet til sikkerhet, vold og trusler	33
Ubetjente og selvbetjente bibliotek.....	34
Bemannet åpningstid	34

Skille mellom bibliotekansattes arbeidstid og bibliotekets åpningstid	34
Manglende kunnskap	35
Hvordan står det til på jobb?	36
Arbeidsmiljø	36
Trygghet.....	36
Jobbskifte	37
Hvordan ligger bibliotekansatte an i forhold til andre yrkesgrupper?.....	38
Uro og psykiske plager	39
Oppsummering og konklusjoner.....	41
Anbefalinger og tiltak.....	43
<i>Det systematiske HMS-arbeidet</i>	<i>43</i>
<i>Opplæring og kompetanse</i>	<i>43</i>
<i>Ledere</i>	<i>44</i>
<i>Ressurser og rammevilkår.....</i>	<i>44</i>
<i>Fysisk utforming og sikkerhetstiltak</i>	<i>44</i>
<i>Formidling av resultatene</i>	<i>45</i>
<i>Videre arbeid og kunnskapsbehov</i>	<i>45</i>
Behov for mere kunnskap	45
Kilder	47

Innledning

Denne rapporten presenterer funn fra Bibliotekarforbundets undersøkelse om arbeidsmiljø og trygghet i bibliotek, gjennomført høsten 2025 blant bibliotekansatte i alle typer bibliotek.

Bibliotekarforbundets tillitsvalgtkonferanse i 2024 hadde *Trygghet på arbeidsplassen* som tema. Der var det mange tillitsvalgte som delte sine erfaringer og utfordringer knyttet til arbeidsmiljø. Bibliotekarforbundet besluttet å ta en mer aktiv rolle i å følge opp dette temaet i etterkant, og å følge opp situasjonen som mange bibliotekansatte står i.

I mangel av systematiske kartlegginger og oppdatert kunnskap om arbeidsmiljø i biblioteksektoren, har forbundet tatt initiativ til å samle inn egne data. Undersøkelsen omfatter ansatte i folkebibliotek, skolebibliotek, universitets- og høyskolebibliotek og andre bibliotek hvor ansatte har publikumskontakt. Svarprosenten er høy i de fleste sektorer, men lavere blant ansatte i grunnskolebibliotek. Funnene gir derfor først og fremst et samlet bilde av arbeidsmiljøet i folkebibliotek og universitets- og høyskolebibliotek, og til dels skolebibliotek i videregående skoler.

Målet med rapporten er å bidra til økt kunnskap om bibliotekansattes arbeidsmiljø særlig knyttet til publikumskontakt, og å peke på tiltak som kan styrke tryggheten på arbeidsplassen. Funnene danner også grunnlag for forbundets videre arbeid med arbeidsmiljø, politisk påvirkning og støtte til tillitsvalgte og ledere.

Metode

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden fra 17. september til 12. oktober 2025. I alt deltok 912 bibliotekansatte. Kartleggingen var åpen for alle som jobber i bibliotek uavhengig av fagbakgrunn, og uavhengig medlemskap i Bibliotekarforbundet.

Spørreskjemaet ble distribuert digitalt med undersøkelsesverktøyet *Enalyzer*, og vi delte lenken gjennom forbundets egne kanaler på nettsiden og via e-post. Vi oppfordret tillitsvalgte til å dele informasjon, og samarbeidet med andre organisasjoner i sektoren. I tillegg ble undersøkelsen omtalt i både *Bok og Bibliotek* (Hageberg, 2025) og *Khrono* (Mikkelsen, 2025b), noe som bidro til økt spredning.

Undersøkelsen besto av en kombinasjon av lukkede spørsmål og åpne fritekstsvær. Svarene gir dermed både tallfestet kunnskap om arbeidsmiljø og trygghet, og mer kvalitative beskrivelser av erfaringer fra arbeidshverdagen til bibliotekansatte.

Tabell 1 – Svarprosent fordelt på bibliotektype

Respondentene arbeidet i følgende bibliotek:	
Folkebibliotek	57,6 %
Universitets- og høyskolebibliotek	22 %
Skolebibliotek, videregående skole	9,4 %
Skolebibliotek, grunnskole	4,1%
Kombinasjonsbibliotek (folkebibliotek/ skolebibliotek)	3,7 %
Annet	3,2 %

(Kilde: Bibliotekarforbundet, 2025)

Respondentene hadde anledning til å besvare undersøkelsen flere ganger dersom de har stillinger i ulike bibliotektyper, for eksempel ved deltidsstillinger i både skole- og folkebibliotek. Fritekstsvarene fra kategorien *Annet* gir indikasjon på at også fengselsbibliotek, andre fagbibliotek og Nasjonalbiblioteket er dekket i undersøkelsen.

Selv om svarene kommer fra hele biblioteksektoren, er grunnskolebibliotekene svakt representert. Særlig solid representasjon har vi i folkebibliotekene, hvor mer enn én av fem ansatte i folkebibliotek har svart på undersøkelsen. Funnene bør tolkes med disse forbehold, samtidig som vi mener at resultatene samlet gir et solid grunnlag for å vurdere arbeidsmiljø og trygghet blant bibliotekansatte i Norge.

Involvering av tillitsvalgte

Under Bibliotekarforbundet tillitsvalgtkonferanse i november 2025 ble foreløpige resultater presentert for over åtti tillitsvalgte fra hele landet. Innspill fra de tillitsvalgte har gitt nyttige perspektiver på hvordan funnene oppfattes. Refleksjonene er benyttet som supplement i analysen og utgjør et viktig grunnlag for rapportens kapittel om anbefalinger og tiltak.

Bakgrunn: Bibliotekansatte og brukerne de møter

Bibliotekene er åpne møteplasser for hele befolkningen, og de ansatte står midt i spennet mellom å yte sørvis til brukere, formidling og en rekke andre behov som forventes av de som kommer inn dørene i biblioteket. For å forstå arbeidshverdagen til de som jobber i bibliotek ser vi på hvem som jobber der og hvem de møter. Vi ser også litt på hvilke situasjoner som påvirker tryggheten og arbeidsmiljøet til de bibliotekansatte i møte med brukerne.

Hvem er de bibliotekansatte?

Biblioteksektoren i Norge omfatter et mangfold av institusjoner med ulike formål, brukere og rammevilkår. I 2024 ble det registrert 632 folkebibliotekenheter med til sammen 2454 ansatte. Fylkesbibliotekene utgjør 12 enheter med 122 ansatte. (Nasjonalbiblioteket [NB], u.å.). I fag- og forskningsbibliotek var det registrert 1678 ansatte fordelt på 99 ulike bibliotek. Her finner vi blant annet 11 universitetsbibliotek med 768 ansatte, og 9 bibliotek ved vitenskapelige høgskoler med til sammen 107 ansatte. (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2025).

Tabell 2 – Oversikt over biblioteksektoren (uten grunnskole og VGS)

	Antall enheter	Antall ansatte
Folkebibliotek	632	2454
Fylkesbibliotek	12	122
Fag- og forskningsbibliotek	99	1678

Kilde: (NB, u.å.) og (SSB, 2025)

Skolebibliotek

Når det gjelder skolebibliotekene, finnes det ingen samlet statistikk over bemanning etter at forskriften om bibliotekstatistikk ble endret fra 2023, og ansvaret for statistikk for grunnskolen ble overført Utdanningsdirektoratet. Nasjonalbiblioteket har ikke publisert statistikk for skolebibliotek siden 2018. Når det gjelder statistikk for skolebibliotek på videregående skole er det uklart for oss hvor dette ansvaret ligger per i dag.

For å få et mer helhetlig bilde, har vi sett på tall fra spørreundersøkelsen *Spørsmål til Skole-Norge* som ble gjennomført høsten 2024 (Bergene et. al., 2025). Tallgrunnlaget i undersøkelsen er innhentet fra et utvalg bestående av 265 grunnskoler, 77 videregående skoler, 81 kommuner og syv fylkeskommuner. På spørsmål om det er bibliotek ved deres skole, svarte skolelederne følgende:

Tabell 3 – Oversikt over skolebibliotek med skolebibliotek og bemanning

	Har skolebibliotek	Har bemanning
Barneskoler (1. -7. kl.)	90 %	76 %
Ungdomsskoler (8. – 10. kl.)	70 %	91 %
Barne- og ungdomsskole (1. - 10. kl.)	77 %	66 %
Videregående skole	85 %	85 %

Kilde: (Bergene et al., 2025)

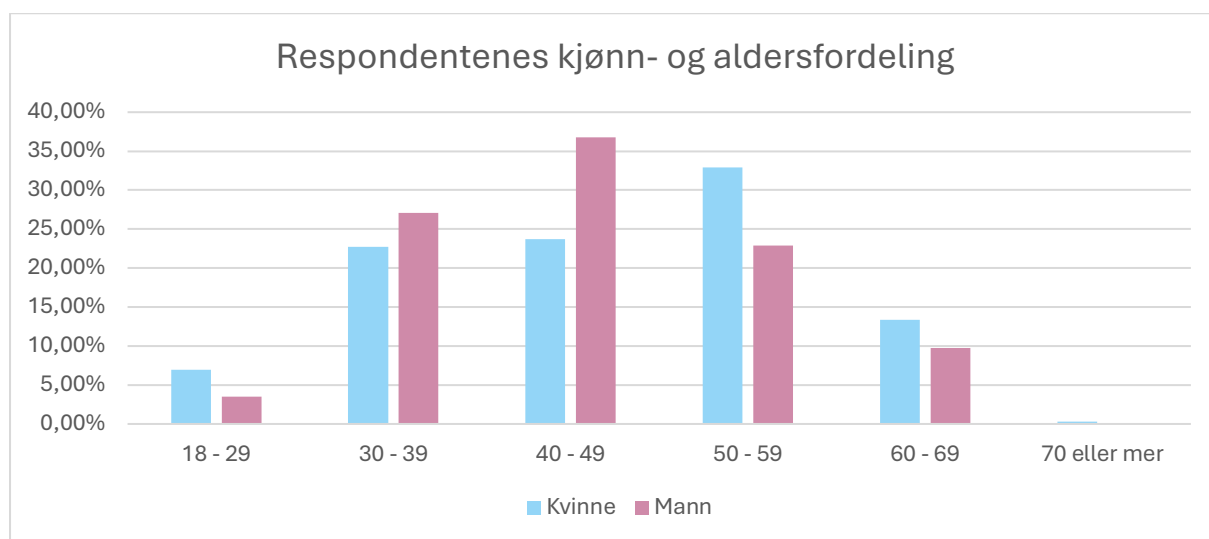
Ettersom mange av skoleeierne oppgir bemanning i kun få timeantall per uke, kan vi av erfaring anta at mange bibliotek betjenes av pedagogisk personale (lærere) som har bibliotekansvar i sin stilling. Dessverre sier tallene lite om dette.

I Norge finnes det om lag 420 videregående skoler. Ifølge *Spørsmål til Skole-Norge* oppgir 85 prosent av skolelederne i videregående skoler at skolen deres har et skolebibliotek. 85 prosent av disse igjen har et bemannet skolebibliotek. Vi anslår at det vil tilsvare rundt 300 bemannede skolebibliotek, og dermed minst 300 ansatte som jobber i skolebibliotek i videregående skoler. Vi antar at tallet er litt høyere, ettersom noen skoler er store og har høyere bemanning.

Bibliotekansattes kjønn og alder

Bibliotekarforbundets undersøkelse viser at majoriteten av de bibliotekansatte i kommunal sektor er kvinner (82 prosent). Dette samsvarer godt med fordelingen blant BFs yrkesaktive medlemmer samt tall fra KS sin lønnsstatistikk for 2024 (KS, 2025). Vi kan også anta at kjønnsfordelingen er tilsvarende i universitets- og høyskolesektoren basert på BFs medlemstall.

Det er en nokså jevn aldersfordeling blant respondentene, tatt i betraktning at vi kun har spurt yrkesaktive personer.



Figur 1 Søylediagram - Oversikt over kjønn og alder blant respondentene i undersøkelsen. Merk at andre kjønnsvariabler ikke er vist i figuren fordi tallgrunnlaget er for lite. Respondentene kunne også velge kjønnskategori ikke-binær, eller la være å svare på spørsmål om kjønn.

Bibliotekansattes stillingsstørrelse

Undersøkelsen har ikke stilt spørsmål om respondentenes stillingsstørrelse. Det vi vet ut ifra andre kilder, som KS sin lønnsstatistikk, Nasjonalbibliotekets statistikkbank og SSB om fag- og forskningsbibliotek, er at det er langt flere ansatte enn stillingshjemler.

Bibliotekarforbundets interne lønnsundersøkelse fra desember 2021 viste at 19 prosent av våre medlemmer jobber deltid, hvorav 40 prosent jobber ufrivillig deltid. (Undersøkelsen hadde 81 prosent svargrad, det vil si mer enn 1000 svar).

Betjente bibliotek med åpningstider i helg og kveld gjør behovet for deltidsstillinger større. Dette er et kjent trekk ved sektoren, og kan ha betydning for hvordan arbeidsmiljø og trygghet oppleves i hverdagen.

Hvem bruker biblioteket?

Ifølge Nasjonalbibliotekets statistikk ble det i 2024 registrert 26,8 millioner besøk i folkebibliotekene. Noe som tilsvarer i gjennomsnitt 4,8 besøk per innbygger (NB, u.å.). Statistisk sentralbyrås kulturbarometer viser at omtrent 44 prosent av befolkningen har vært innom et folkebibliotek i løpet av det siste året (SSB, 2024).

Bibliotekene er åpne arenaer som kan brukes av hele befolkningen, fra barn og unge til voksne og eldre. Alder, kjønn eller bakgrunn har lite betydning for tilgangen, og det er nettopp denne åpenheten som gjør biblioteket til en unik møteplass.

Noen bibliotek har likevel begrensninger i hvem som kan bruke dem, og dette er slik Bibliotekarforbundet forstår bruken av dem:

- **Skolebibliotek** er som hovedregel åpne for elever og ansatte ved den aktuelle skolen.
- **Universitets- og høyskolebibliotek** har i utgangspunktet åpne dører for alle, men er primært tilrettelagt for studenter og ansatte.
- **Fag-, spesial- og museumsbibliotek** kan ha begrenset tilgang, men praktiserer ofte innsyn og utlån etter søknad.
- **Fengselsbibliotek** er kun tilgjengelig for innsatte i norske fengsler.

I **folkebibliotekene**, derimot, er dørene åpne for alle. Dette er samfunnets mest inkluderende institusjoner, steder hvor små barn deltar på høytlesning, ungdom møtes etter skoletid enten for å gjøre lekser eller å game, eldre finner felleskap og ro, og mennesker i sårbare livssituasjoner søker trygghet og sosial kontakt. Den brede brukergruppen gir bibliotekene en særlig rolle i lokalsamfunnet, men stiller også ansatte ovenfor utfordringer knyttet til trygghet og håndtering av krevende situasjoner.

Brukermangfold

Bibliotekarforbundets undersøkelse har ikke stilt spørsmål om bredden av brukere av biblioteket, men av fritekstfeltene kan vi trekke noen slutninger etter hvordan respondentene reflekterer rundt brukermangfoldet.

Mange av respondentene beskriver sin arbeidsplass som et sted som er åpent for alle slags mennesker. Faste innslag er barn, ungdom, eldre, mennesker med rusproblemer, psykiske vansker, folk som er ensomme, og personer som har språkutfordringer. Flere uttrykker stolthet over å jobbe et sted med lav terskel og sosial betydning, men kjenner samtidig på slitasje over å måtte håndtere så store forskjeller i behov og atferd.

«Bruken av biblioteket øker, og typen brukere har også endret seg. Flere ungdommer bruker biblioteket som en plass å henge, hvilket medfører både bråk, forstyrrelser og mye uønsket adferd uten respekt for bibliotekets ansatte eller andre besøkende. Mennesker som faller mellom samfunnets stoler søker også inn på biblioteket, og uønsket adferd som følge av rus eller psykiske problemer følger med.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Krevende brukersituasjoner

Krevende brukersituasjoner omtales ofte i fritekstfeltet, særlig i forbindelse med uro skapt av ungdom eller brukere med rus- og psykiske helseutfordringer. Eksempler som går igjen er situasjoner der enkeltbrukere kan bli høylytte mot ansatte eller andre besøkende, personer som sover eller ruser seg i lokalet eller på toalettet, episoder med kringling mellom brukere eller uønsket fotografering. Flere nevner også brukere som søker langvarig sosial kontakt hos de ansatte, utover det biblioteket er ment å tilby.

Bibliotekansatte som sosialarbeidere

Flere peker på at biblioteket oppleves som «det siste åpne stedet» i nærmiljøet, et fristed der mennesker oppsøker varme, fellesskap eller hvile, men hvor mangelen på et sosialt apparat rundt fører til at belastningen havner på de bibliotekansatte.

Mange kommuner har gjennom de siste årene redusert tilgjengeligheten i offentlige førstelinjetjenester, et eksempel er at det de fleste steder i dag kreves forhåndsavtale om en skal på et Nav-kontor eller benytte andre offentlige tjenester. Flere sentrale oppgaver samles i servicetorg eller innbyggertorg, ofte legges slike tjenester også til biblioteket.

«Biblioteket er et av få offentlige rom som er åpent for absolutt alle, og det gir av og til stort spillerom for psykisk ustabile personer med grenseløs oppførsel. De er ikke nødvendigvis truende eller støyende, så det er ikke mulig å be dem om å gå, men de kan lide av paranoia, manglende sosiale antenner, og har stort behov for å bli sett og hørt, oppholder seg i biblioteket konstant og krever mye av de ansattes oppmerksomhet. Andre ting kan gjelde brukere med ekstremt dårlig personlig hygiene som rett og slett stinker og gjør det vanskelig for andre å oppholde seg i nærheten (...) (...) Når det gjelder støy og uro i biblioteket, kan dette handle om foreldre som lar barn støye uten tilsnakk og eldre som prater høylytt i mobiltelefon, og selv om vi fortsatt bruker mye tid på å hysje, kan ikke det være vår primæroppgave å oppdra andre folks unger, vi må prioritere bibliotekfaglige oppgaver som veiledning og formidling. Folkebibliotek har generelt altfor lav bemanning med tanke på den stadige besøksøkningen vi opplever. Vi elsker jobben vår, og skulle gjerne hatt flere kollegaer.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Denne utviklingen gjør bibliotekene enda mer sentral som sted hvor innbyggere søker hjelp og sosial kontakt, men også til et sted hvor ansatte i økende grad må håndtere situasjoner som tidligere ble ivaretatt av andre deler av velferdstjenesten.

Rollekonflikter

Et annet tilbakevendende tema er stoltheten over denne åpenheten som biblioteket tilbyr, men i kollisjon med en slags dobbeltrolle, for brukerne krever at de ansatte både skal være sosialt inkluderende og samtidig sette grenser.

«Jeg opplever at jo mer presset økonomien er i kommunen (og ellers) så forventes det at vi skal ta flere oppgaver som jeg tenker er urimelig at en bibliotekar skal kunne håndtere. Vi skal fungere som sosialarbeidere, spesielt opp mot barn og ungdom, men også voksne. Dette er mennesker som har krevende liv. Det kan være vanskelige hjemmeforhold som verken Nav, familie, skolen, eller barnevernstjenesten klarer å løse. Likevel skal jeg som bibliotekar klare å løse opp i denne floken. Arbeidshverdagen er preget av å konstant jobbe med grensesetting og fredsmegling. Jeg føler meg mer som en vokter. De dagene jeg faktisk får vært bibliotekar elsker jeg jobben min, men det skjer stadig sjeldnere.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Flere etterlyser støtte og opplæring i å håndtere nettopp krevende brukersituasjoner. Noen peker også på at dagens organisering av det lokale biblioteket i samarbeid med for eksempel innbyggertorg, eller med Nav i samme bygg, og i kombinasjon med redusert bemanning forsterker utfordringene.

«Dimensjonen uønsket atferd – forståelse av psykiske helseproblemer er nok den viktigste å ta tak i, men samtidig vanskelig. Etikken vår er jo knyttet til å verne om den enkeltes rett til å bruke tjenestene våre, men når skal grensen settes, og hvordan gjøre det uten at problemer eskaleres?»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Erfaringene delt i fritekstfeltene underbygges av de kvantitative funnene: Uønsket atferd forekommer hyppig i bibliotekene, og mange ansatte beskriver dette som en del av hverdagen.

Vold, trusler og annen uønsket atferd i bibliotekene

I dette kapittelet ser vi nærmere på hvordan bibliotekansatte i Norge opplever vold, trusler og annen uønsket atferd i møte med publikum i bibliotek, og hvordan dette påvirker arbeidsmiljøet til de ansatte og deres trygghet på jobb. Vi viser også hvordan situasjonen i norske bibliotek ligner på, og på enkelte områder skiller seg fra utviklingen, i Sverige og Danmark.

Hva er uønsket atferd?

I undersøkelsen definerte vi *uønsket atferd* som ulike former for handlinger eller oppførsel fra brukere som kan oppleves som krevende, truende eller belastende i arbeidshverdagen.

Tabell 4 – Definisjoner av begreper brukt i spørreskjemaet

Uro	Støy, høylytt eller respektløs oppførsel og regelbrudd.
Hæverk	Ble ikke nærmere definert.
Trusler	Atferd, ord eller handlinger som gjør at du føler deg utrygg eller redd.
Vold	Definert som fysisk vold.
Trakassering	Atferd som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Undersøkelsen har spurt om hendelser i biblioteket, og har ikke tatt høyde for at ting skjer utenom arbeidstid, eller i andre kanaler. Flere respondenter beskriver likevel hendelser som skjer utenom arbeidstid, eller i digitale kanaler.

«Uønsket atferd oppstår også over telefon, eller trusler via e-post».
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Uønsket atferd i ubetjent bibliotektid (meråpent) trekkes fram som en utfordring. Selv om dette er uønsket atferd som ikke nødvendigvis opptrer når de ansatte er til stede, får det konsekvenser for de ansatte i etterkant. Uro i ubetjent tid kan for eksempel påvirke de ansattes trygghet når de forlater arbeidsplassen, avhengig av hvordan lokalene er utformet.

Omfang og hyppighet av uønsket atferd

Nesten hver tiende bibliotekansatt opplever uønsket atferd fra brukere i biblioteket daglig. Rundt én av fem opplever det ukentlig, og ytterligere 20 prosent månedlig. Samlet betyr det at over halvparten av respondentene har opplevd uønsket atferd månedlig eller oftere.

Hele 77 prosent oppgir at de har opplevd uro i biblioteket det siste året. I folkebibliotekene er andelen så høy som 88 prosent som har opplevd uro det siste året. Når det gjelder trusler, svarer 13 prosent at de selv har opplevd trusler, og 16 prosent at de har vært vitne til trusler.

Tabell 5 – Oversikt over uønsket atferd i bibliotek siste år

Type hendelse	Selvopplevd	Vitne til	Kommentar
Trusler	13 %	16 %	Nesten 1 av 3 har opplevd eller vært vitne til trusler
Vold	0,6 %	6,2 %	Forekomst hovedsakelig i skole- og folkebibliotek
Trakassering	21,2 %	21,8 %	Jevn fordeling blant kjønn

Kilde: Bibliotekarforbundet 2025

Fysisk vold forekommer sjeldnere enn annen uønsket atferd

Fysisk vold er den minst forekommende formen for uønsket atferd i vår undersøkelse. Totalt oppgir 0,6 prosent av respondentene at de selv har opplevd vold, og 6,2 prosent har vært vitne til vold siste året.

«Arbeidsmiljøet på skolen har endret seg de siste 3-6 årene og blitt stadig mer preget av hærverk og vold blant elevene.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Når vi ser nærmere på fordelingen mellom bibliotektyper, viser tallene at hendelser med vold nesten utelukkende forekommer i folkebibliotek og skolebibliotek. Ingen respondenter fra universitets- og høyskolebibliotek rapporterte voldshendelser enten selvopplevd eller som vitne til.

Dette må imidlertid forstås med forsiktighet. Undersøkelsen vår dekker kun siste år, og nullfunn betyr ikke nødvendigvis at slike hendelser ikke forekommer. En kartlegging gjennomført av Kunnskapsavisen Khrono våren 2025 blant universitets- og høyskolebibliotek, viser at ansatte og studenter ved de største universitetsbibliotekene har rapportert 43 ubehagelige eller truende episoder siden 2020. Flere av disse hendelsene beskrives som alvorlige, med stalking, trusler og behov for politihjelp eller vakterutrykning. Bibliotekdirektører ved flere universiteter opplyser at de har styrket sikkerheten og innført lavere terskel for å bruke alarmknapp og varsle vekttertjeneste. Det illustrerer at vold og trusler også rammer universitets- og høyskolesektoren. (Mikkelsen, 2025a).

«(...) Vi merker større grad av psykisk uhelse blant studenter, og på min tidligere arbeidsplass var det i perioder vanskelige situasjoner f. eks knyttet til at noen studenter hadde psykotisk adferd uten at det ble identifisert som dette i starten. Jeg følte meg usikker, og flere studenter var redde. (...)»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Det er rimelig å anta at utryggheten hos de ansatte øker når man mangler kunnskap om hvordan man håndterer ulike krevende brukersituasjoner og brukere. Undersøkelsen har

ikke spurt om frykt for å bli utsatt vold, likevel kan dette være aktuelt å ta opp i fremtidige undersøkelser.

Trakassering

Trakassering er langt vanligere enn vold. To av fem har enten selv opplevd eller vært vitne til trakassering fra brukere. Når vi ser på kjønn opp mot opplevd trakassering fra brukere siste år, er det om lag ingen forskjell mellom menn og kvinner. Respondentene beskriver trakasseringen som alt fra gjentatte krenkende kommentarer og uønsket seksuell oppmerksomhet, til nedsettende språkbruk og grenseoverskridende atferd.

Flere av de frie kommentarene viser at trakassering ofte gjentar seg over tid, og noen påpeker at det ved deres biblioteker er noe som særlig rammer kvinner. Mange peker også på manglende oppfølging etter slike hendelser.

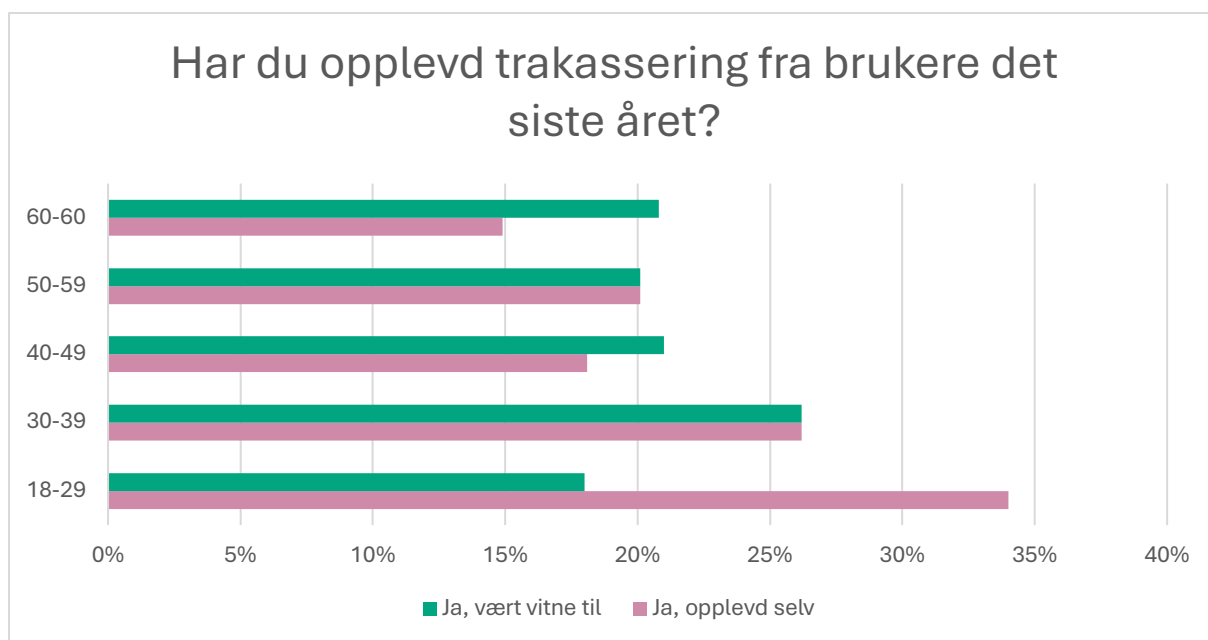
«Seksuell trakassering fra eldre menn mot kvinner i 20 årene har skjedd mer enn 3 ganger ved mitt bibliotek det siste året mot meg selv inkludert. Det er vanskelig å kjenne seg trygg i skranken når faste lånere er de som trakasserer. Det burde være mer om håndtering av dette i opplæring fra arbeidsgiver.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Vi har flere ansatte som nå er sykemeldt på grunn av gjentatte uønskede hendelser/trakassering der ting ikke har blitt fulgt opp, og det er lav tillit til at vi blir hørt og sett når vi melder ifra om uønskede hendelser/arbeidsmiljørelaterte ting.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Disse sitatene viser hvordan trakassering kan oppleves både som en personlig belastning og som et tegn på sviktende oppfølging fra arbeidsgiver.

Når vi går nærmere inn i tallgrunnlaget om trakassering, ser vi at det er forskjeller mellom opplevd trakassering og alder hos respondentene. Trakassering rammer særlig de yngste ansatte. Andelen som oppgir at de har opplevd trakassering det siste året er betydelig høyere blant aldersgruppen 18-29 år enn den er blant aldersgruppen 60-69 år.

Årsaker til forskjellene mellom aldersgrupper kan henge sammen med erfaring og trygghet i rollen. En forklaring kan også være at yngre ansatte har mer publikumskontakt, og vil da være mer utsatt for krenkende situasjoner, men denne sammenhengen har vi ikke undersøkt.



Figur 2 Søylediagram over opplevd og bevitnet trakassering siste år, fordelt på alder. Figuren viser tydelige forskjeller mellom aldersgruppene, særlig når det gjelder opplevd trakassering.

Forskjeller mellom bibliotektyper

Når vi ser på forskjellene mellom bibliotektypene, ser vi et ganske tydelig mønster. Ansatte i folkebibliotekene er mer utsatte for trakassering, der over en fjerdedel av de ansatte har opplevd dette det siste året. I skolebibliotek er forekomsten lavere, særlig på videregående skole, mens universitets- og høyskolebibliotekene har rapportert færrest tilfeller av trakassering siste år.

Forskjellene kan henge sammen med brukergrupper, åpningstider og hvem som har tilgang til bibliotekets lokaler. Folkebibliotek er åpne og publikumsnære, mens skole- og universitetsbibliotek i større grad betjener en mer avgrenset gruppe brukere. Samtidig er mange universitets- og høyskolebibliotek sentralt plassert og tilgjengelige for allmennheten, i motsetning til et skolebibliotek som kun er åpent for elever og ansatte i skoletiden.

Hærverk

Hærverk forekommer sjeldnere enn andre typer uønsket atferd, men beskrives likevel av mange som et problem i ubetjente bibliotek og i perioder med lav bemanning. Det handler kanskje ikke om alvorlige skader, men om små gjentakende hendelser som skaper utrygghet og gir ekstraarbeid.

Tallene viser at hærverk forekommer oftere i folke- og skolebibliotek enn i universitets- og høyskolebibliotek, men forskjellene er ikke store. I folkebibliotek er det 24 prosent som oppgir at hærverk forekommer månedlig eller oftere. Av disse er det 6,5 prosent som oppgir at hendelser forekommer ukentlig eller oftere.

«Jobber et sted med mye ungdom som er overlatt til seg selv og kommer til biblioteket for å henge, da kan det ofte bli slåsskamper og hæverk, for de mest utagerende.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Ingen vold og trusler på vår arbeidsplass, men mer uro/støy, noe stjeling og hæverk. Og dette foregår i ubetjent åpningstid.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

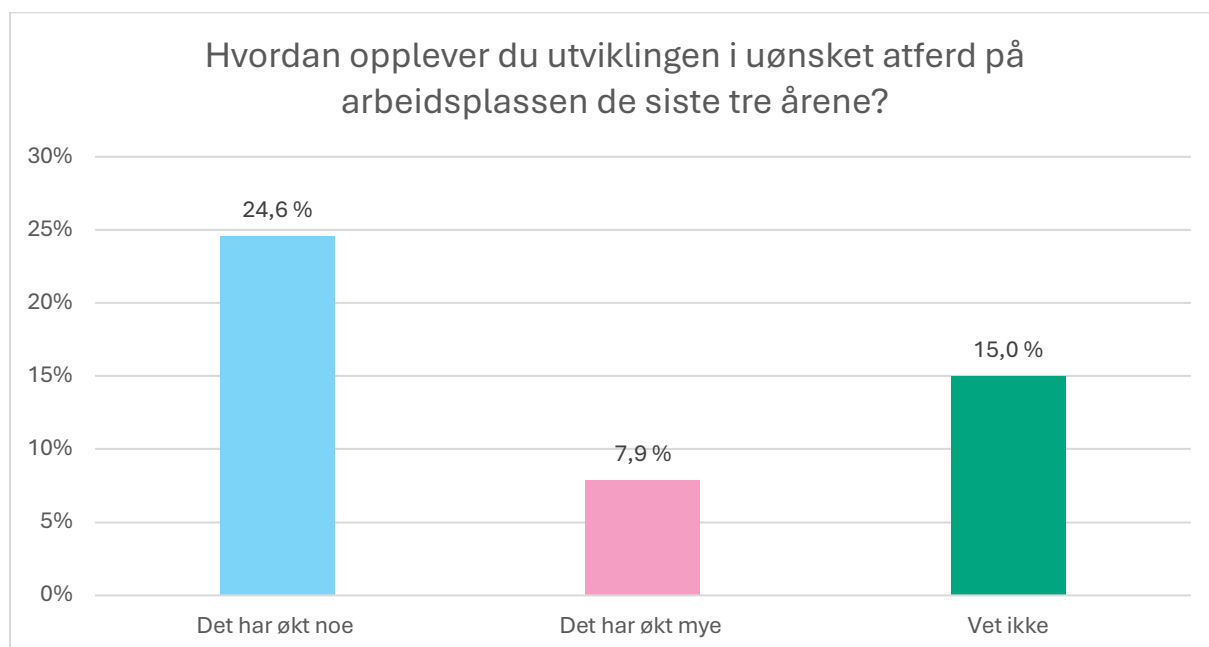
«Det er mye mikrobeklastning, med rot, hæverk eller for eks barn som snikker seg inn under meråpent og griser.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Flere av kommentarene fra skolebibliotek viser også at ansatte opplever økende grad av hæverk. Enkelte peker også på en utvikling der elever opptrer mer utagerende enn tidligere.

«Stort sett vært skånet for uønsket atferd som vold og trusler, men som på ethvert skolebibliotek må man regne med støy og hæverk.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Utviklingen over tid

Siden vi ikke har gjort en tilsvarende undersøkelse tidligere, har vi heller ikke noe å måle mot. Derfor valgte vi å inkludere et spørsmål om opplevd utvikling siste tre år.



Figur 3 Stolpediagram – fremstilling av respondenter som opplever at utviklingen i uønsket atferd har økt noe eller mye siste år. 15 prosent vet ikke om det har blitt mer eller mindre eller om det er som før.

Omtrent halvparten av respondentene mener at situasjonen er omtrent uendret. Samtidig svarer en tredjedel at omfanget har økt. Av disse sier åtte prosent at det har vært en tydelig forverring. Svært få opplever en forbedring.

Til sammen viser dette et bilde av en sektor som gradvis opplever flere krevende situasjoner i sin arbeidshverdag, særlig i folkebibliotek og skolebibliotek, men også i universitets- og høyskolebibliotek.

Øvrig sammenligning

I 2017 leverte masterstudentene Anne Clementz og Cecilie Røe avhandlingen *Der ingen ville se, at så mye kunne skje*, en systematisk kartlegging av vold, trusler og konflikter i norske folkebibliotek. Studien bygger på svar fra over 600 ansatte, og viste allerede da et bekymringsfullt nivå av uønsket atferd i bibliotekene.

Clementz og Røes studie viste at nesten to av tre hadde opplevd hærverk, og over en tredel (35 prosent) hadde vært utsatt for trusler. Seks prosent oppga at de hadde blitt utsatt for fysisk vold. Selv om spørsmålene ikke er identiske med vår undersøkelse, og perioden respondentene har tatt utgangspunkt i er ulike, gir funnene et tydelig bilde: utfordringene har vært til stede over tid, og ser ikke ut til å bli bedre.

Clementz og Røe fant også at konflikter forekom hyppigere i større bibliotek, og at ansatte oftest opplevde trusler og vold ansikt til ansikt med brukere. Dette mønsteret gjentar seg i vår undersøkelse, også på tvers av sektorer. Respondenter fra folkebibliotek større og mellomstore kommuner opplever oftere uønsket atferd enn ansatte i små kommuner.

Utvikling i uønsket atferd i folkebibliotek

Første kartlegging av vold og trusler i folkebibliotek (Clementz & Røe, 2017)	Bibliotekarforbundets kartlegging (2025)
• 1 av 3 opplevde trusler • Vold forekom, særlig i publikumsnære situasjoner • Hærverk og urolige situasjoner var et tilbakevendende tema • 12 % vurdert å slutte i jobben	• Uro og trakassering er de vanligste utfordringene • Alenearbeid og meråpne bibliotek som høy risikofaktor • Hele 20 % har vurdert å slutte i jobben som følge av uønsket atferd på jobb i folkebibliotek.

Sammenstilling av relevante funn fra 2017 og 2025. I løpet av perioden har også besøkstallene i folkebibliotek økt med 2,5 millioner besøkende totalt. (NB, u.å.).

Fysisk vold ser ut til å forekomme noe sjeldnere i 2025, men rapportene om uro, trakassering og krevende brukersituasjoner viser at belastningen for ansatte fortsatt er stor. Siden 2017 har det også i større grad kommet til nye utfordringer, som ubetjent bibliotektilbud, økt alenearbeid og anstrengt kommuneøkonomi.

Et lignende mønster finner vi i skolebibliotekene. Ved de minste skolene, med færre enn 100 elever, er forekomsten av uønsket atferd sjeldnere enn en gang i måneden, men den øker i takt med skolestørrelsen. Blant de aller største skolene flater utviklingen ut. Her er det samtidig på sin plass å minne om at vi har svakere svargrunnlag fra ansatte i skolebibliotek i grunnskolen, og dette gir derfor ikke et fullstendig bilde.

Et skandinavisk perspektiv

Erfaringene fra norsk biblioteksektor er ikke unik. Lignende undersøkelser i Sverige og Danmark viser at spørsmål om trygghet, vold og krevende brukersituasjoner også preger bibliotekansattes arbeidshverdag i våre nærmeste naboland.

Sverige

Svenske undersøkelser viser at utfordringene i biblioteksektoren ikke er særnorske. Fagforbundet *DIK* har kartlagt arbeidsmiljøet i bibliotekene siden 2015, og den nyeste rapporten fra 2025 (Dahlin, 2025) bekrefter en jevn økning i både sosial uro og voldshendelser. Den siste svenske kartleggingen bygger på 1800 svar fra hele biblioteksektoren.

Problemene er mest utbredt i folkebibliotekene, men forekommer også i skolebibliotek og til dels i universitet- og høyskolebibliotek. I skolebibliotek oppgir to av tre ansatte at de har opplevd sosial uro eller hærverk, og en tredel har opplevd voldelige situasjoner.

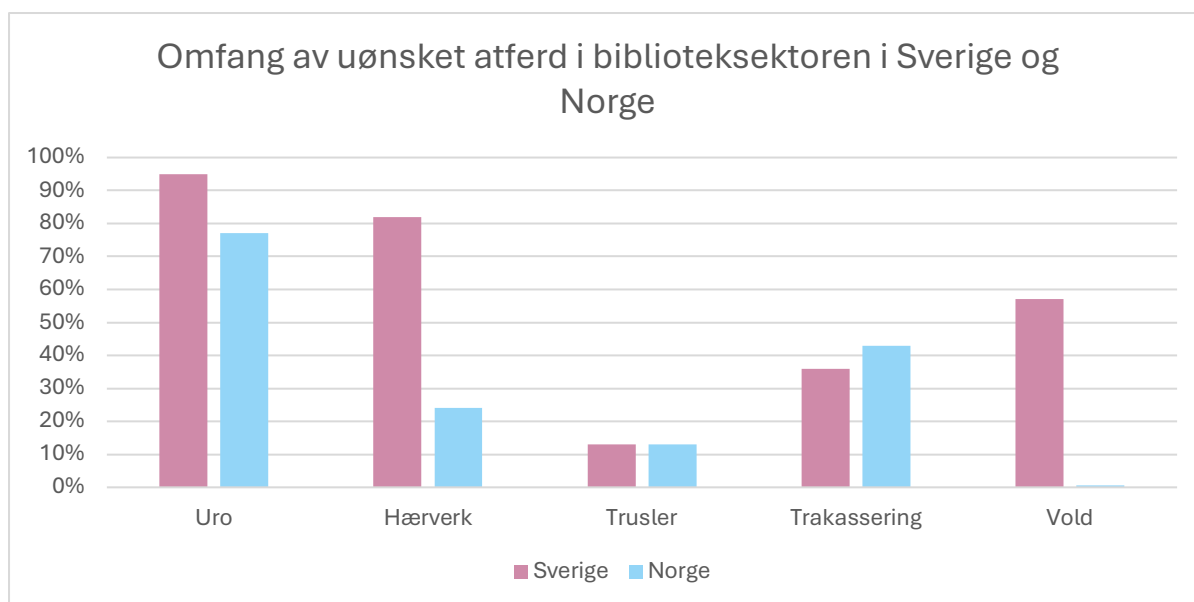
Utviklingen i Sverige viser med andre ord samme mønster som i Norge: bibliotekene er åpne, tilgjengelige møteplasser, men de ansatte står stadig oftere i krevende situasjoner som påvirker trygghet og arbeidsmiljø.

Danmark

I Danmark gjennomførte fagforbundet DM, som organiserer bibliotekarer, sin første nasjonale undersøkelse om arbeidsmiljø og uro i biblioteksektoren høsten 2024. Kartleggingen omfatter kun folkebibliotek, og bygger på svar fra 567 bibliotekansatte.

Resultatene deres viser at utfordringene med uro og konflikter er omfattende også i Danmark. Nesten halvparten av de ansatte opplever uro, som høyrøstet atferd, regelbrudd eller respektløs oppførsel, enten daglig eller ukentlig. I nesten alle kommuner finnes det folkebibliotek hvor slike situasjoner skjer. Konflikter mellom brukere og ansatte skjer også hyppig: 18 prosent rapporterer daglige eller ukentlige konflikter, mens ytterligere en tredjedel opplever dette månedlig. Hærverk og trusler omtales i mindre grad, men er fortsatt en del av hverdagen ved flere bibliotek. (DM, 2024)

Siden dette er den første kartleggingen av sitt slag i Danmark, gir den ingen sammenligning med tidligere år. Likevel bekrefter den også at danske bibliotekansatte står i utfordringer med krevende brukere.



Figur 4 Stolpediagram over uønsket atferd i biblioteksektoren i Sverige og Norge. Kilder: Dahlin, 2025 og Bibliotekarforbundet, 2025. Tallene er ikke direkte sammenlignbare, men viser samme utviklingstrekk, høy grad av sosial uro, i Sverige viser tallene vedvarende trakassering. I tallene for Norge har vi slått sammen tall for selvopplevd trakassering og de som har vært vitne til trakassering.

Funnene fra Bibliotekarforbundets undersøkelse er altså ikke et særnorsk fenomen. Både uro, trakassering, hærverk og vold synes å være en del av bibliotekansattes arbeidshverdag i skandinaviske bibliotek. Til tross for ulike metodikk og måleperioder, peker undersøkelsene i samme retning, bibliotekene er viktige sosiale arenaer for mange, noe som medfører mer krevende arbeidsplasser for de ansatte.

Utviklingen tyder ikke på at situasjonen blir bedre av seg selv. Tvert imot ser vi tegn til økte belastninger og flere vanskelige situasjoner, samtidig som mange ansatte mangler tilstrekkelig støtte, tid og ressurser til å håndtere dem. Dette ser vi nærmere på i det neste kapittelet.

Forebygging, håndtering og oppfølging av uønsket atferd

Gjennom lovgivingen har arbeidsgiver hovedansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og i samsvar med arbeidsmiljøloven. Arbeidstakerne skal medvirke til dette. Vi har spurt om ulike aspekter rundt arbeidet med å forebygge, håndtere og følge opp uønsket adferd fra brukere, og hvilke tiltak som finnes på den enkelte arbeidsplass.

Respondentene har tatt stilling til ulike utsagn når det gjelder hva man gjør på egen arbeidsplass for å forebygge, håndtere og følge opp uønsket atferd fra brukere.

Tabell 6 – Tiltak som alltid, eller vanligvis gjennomføres på egen arbeidsplass.

Hva gjør dere på din arbeidsplass for å forebygge, håndtere og følge opp uønsket atferd fra brukere?	
Vi snakker med kollegaer om det	94 %
Vi tar det opp med nærmeste leder	90,3 %
Vi melder avvik i avvikssystemet	67,6 %
Vi tar det opp med verneombud / hovedverneombudet	53,4 %
Vi samarbeider med andre aktører som politi, sosialtjeneste o.l.	44,8 %
Vi tar det opp med tillitsvalgt / hovedtillitsvalgt	42,4 %

Undersøkelsen viser at det er flere som snakker med kollegaer enn nærmeste leder om uønsket adferd. Tillitsvalgt og verneombud synes å ha en mindre fremtredende rolle. Vi har ikke spurt direkte om årsaken til dette, men vi kan med sikkerhet si at mange bibliotek er små arbeidsplasser. Det er ikke alle som har tillitsvalgt, eller verneombud i umiddelbar nærhet. Mange har heller ikke ledere som er til stede i det daglige. Videre antar vi at det for de fleste kan være lettere å snakke med en kollega, som ofte er mer tilgjengelig enn leder.

«Skolebibliotekarere er sårbare fordi vi ikke har en faglig leder, kun egen rektor. Vi jobber alene i veldig små stillinger (i X kommune i alle fall) og jeg opplever å måtte klare meg selv faglig og sosialt. Det er en ensom stilling og ved konflikter har jeg verken tillitsvalgt eller verneombud tilgjengelig.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

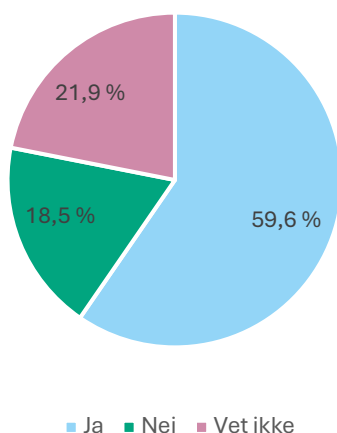
Ansatte i folkebibliotek synes å være bedre til å melde avvik, enn ansatte i andre typer bibliotek. Her oppgir mer enn tre av fire at de alltid eller vanligvis rapporterer et avvik.

Blant respondentene fra universitet- og høyskolesektoren er det mer enn én av tre som oppgir at de ikke er kjent med om de melder avvik i avvikssystemet.

Faste rutiner

Nærmere 60 prosent av de spurte oppgir at de har faste rutiner for hvordan de skal forebygge, håndtere og følge opp uønsket atferd. 40 prosent har ikke, eller vet ikke om de har faste rutiner for hvordan de skal forebygge, håndtere og følge opp uønsket atferd. Denne fordelingen er nokså lik uavhengig av type bibliotek.

Har dere faste rutiner for hvordan uønsket atferd skal forebygges, håndteres og følges opp?

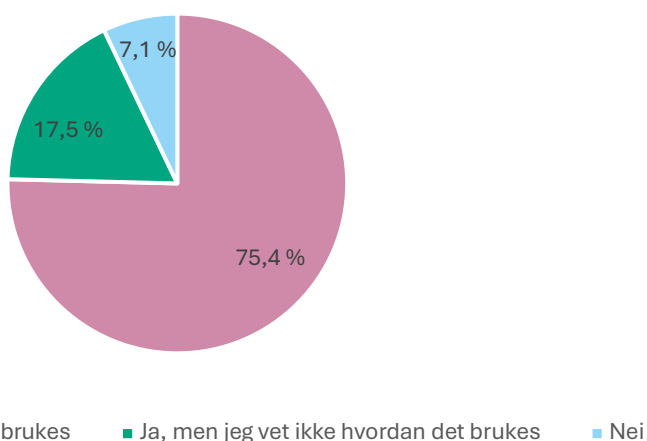


Figur 5 Sektordiagram som viser at om lag 60 prosent har faste rutiner for hvordan rutiner for hvordan uønsket atferd forebygges, håndteres og følges opp. En femtedel vet ikke om de har der, mens en femtedel har ikke rutiner.

Avvikssystem

Alle virksomheter skal ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra HMS-lovgivningen. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at virksomheten har et system for å registrere og håndtere avvik. Alle ansatte skal bidra i dette arbeidet, så den ansatte må derfor settes i stand til å oppfylle denne plikten.

Kjenner du til avvikssystemet på din arbeidsplass?

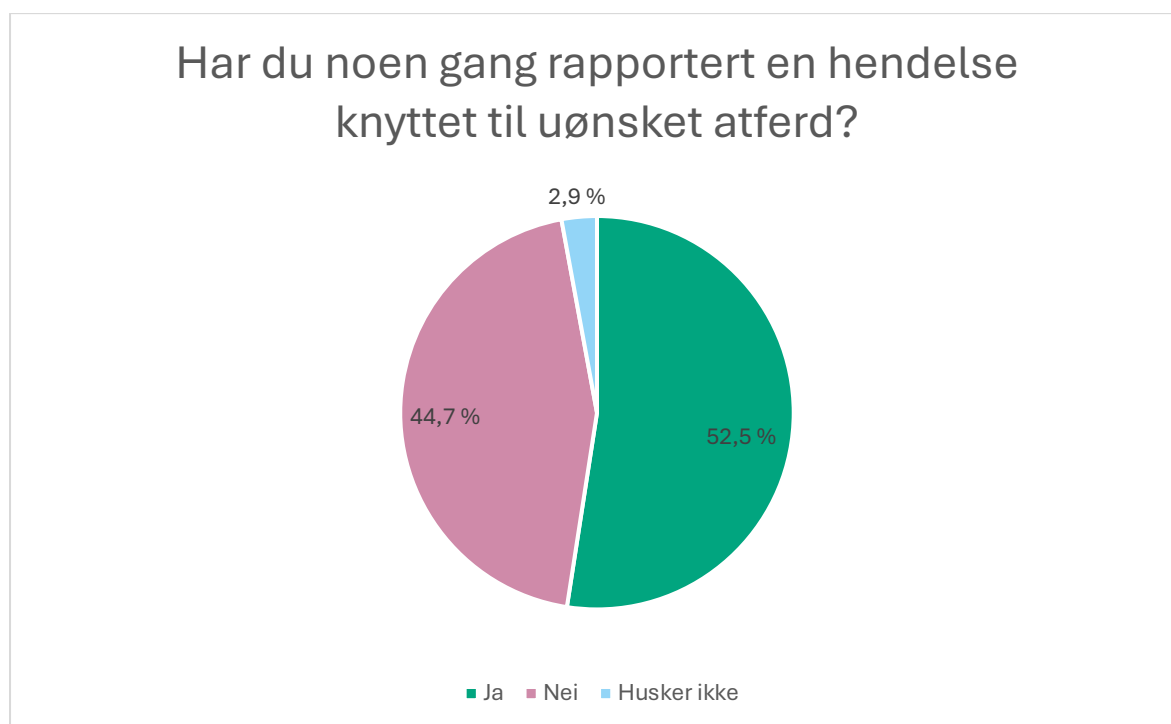


Figur 6 Sektordiagram – Dette viser at det er relativt høy kjennskap til avvikssystemet, hvor tre av fire svarer at de kjenner til avvikssystemet ved sin arbeidsplass.

Tre av fire respondenter oppgir at de kjenner til virksomhetens avvikssystem, og vet hvordan det skal brukes. En av fire respondenter kjenner enten ikke til, eller har ikke kunnskap om hvordan avvikssystemet på arbeidsplassen skal brukes.

Innrapportering av hendelser

Kun halvparten av respondentene oppgir at de har rapportert en hendelse knyttet til uønsket adferd hos brukere. Den andre halvparten oppgir at de enten ikke har, eller ikke husker, om de har rapportert en hendelse knyttet til uønsket atferd blant brukerne.



Figur 7 Sektordiagram som viser at om lag halvparten har rapportert en hendelse knyttet til uønsket atferd.

«(...) Det er en viss terskel for å melde avvik og lage sak ved mindre alvorlig uro. Denne terskelen er på vei nedover. Vi har hatt alvorlige tilfeller av trakassering, og også en person som truet seg selv med kniv. Men dette er mer enn et år siden.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Kultur for underreportering?

Når vi sammenligner de kvantitative funnene fra undersøkelsen med fritekstsvarene ser vi at mange beskriver en hverdag som er mer krevende enn det tallene alene viser.

Et slående trekk ved undersøkelsen er at nær 300 respondenter har valgt å gi utfyllende og personlige fritekstsvar. Flere har skrevet lange og reflekterte beskrivelser av situasjoner og erfaringer. Det kan tyde på at behovet for å dele opplevelser er stort, og at de kanskje har få andre steder å gjøre dette. Undersøkelsen kan ha gitt noen en mulighet til å sette ord på hendelser de ellers ikke snakker om.

«Vi har få episoder som krever at vi griper inn overfor våre brukere. Selv om vi ikke har etablerte rutiner for forebygging, er det noe vi snakker om. Dersom noe oppstår, har vi lav terskel for å tilkalle vektere, som har mye erfaring med å håndtere situasjoner. Hverken studenter eller bibliotekansatte har opplevd trusler eller vold i biblioteket, men vi har hatt brukere med mentale utfordringer, som medstudenter synes oppfører seg "rart", uten at de er noen trussel. Det er mer vanlig å måtte håndtere studenter med "kort lunte" når de er stresset, for eksempel ved innleveringsfrister og eksamener. Det er sjelden det utarter til å bli direkte ubehagelig. Vi søker alltid støtte hos hverandre og snakker sammen hvordan situasjoner eller henvendelser bør håndteres.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Vi opplever at vi blir fnyst av når vi tar opp vår uro, fordi ingenting er noe å bekymre seg for.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Ledelsen bør være flinkere til å gi støtte for sine ansatte i stedet for å legge skylda på ansatte hvordan de håndterte uønskede hendelser.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Sitatene viser ansattes behov for å bli lyttet til og anerkjent når utfordringer oppstår.

Årsaker til manglende rapportering

Én av tre oppgir at de har latt være å rapportere en hendelse knyttet til uønsket atferd. De som svarte positivt på dette (295 svar) ble bedt om å utdype ved å velge mellom følgende årsaker (flere valg mulige):

Tabell 7 – Årsaker til manglende rapportering av hendelser

Hva var grunnen til at du lot være å rapportere hendelsen?	
Jeg tenkte det ikke var alvorlig nok	66,4 %
Jeg trodde det ikke ville bli fulgt opp	32,5 %
Jeg ville ikke lage problemer	12,5 %
Jeg visste ikke hvordan jeg skulle gjøre det	10,2 %
Jeg var redd for at det skulle gå ut over meg selv	5,8 %
Jeg følte at det var min egen feil	1,7 %
Annet	13,5 %

Den viktigste grunnen til manglende rapportering oppgis å være at den bibliotekansatte selv vurderte hendelsen som ikke alvorlig nok. En tredjedel oppgir manglende tillit til at det ville bli fulgt opp som en grunn til å la være å melde ifra.

At mange ansatte unnlater å melde avvik vil svekke det forebyggende arbeidet, og ikke minst de ansattes egen sikkerhet.

Hvis en ser på fritekstsvarene i *Annet* (39 svar) nevnes flere konkrete grunner til at de har latt være å rapportere. De fleste handler om manglende tid, og at man ikke tenker over at det er en mulighet, eller man helt enkelt glemmer det. Det er også kommentarer på at systemet er vanskelig å bruke, og at leder har vurdert det som ikke nødvendig å rapportere.

«Fikk ikke lov av leder.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Hverdagen slo inn og det ble glemt.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Det er mye som skjer som ikke er alvorlig nok til at man lager "sak" av det. Likevel er det ubehagelig både for ansatte og andre besøkende.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Avvikssystemet benyttes i alt for liten grad, fordi det blir formidlet at det skader sjefens omdømme dersom vi rapporterer "alt mulig" (inkludert seksuell trakassering fra brukere). Kommunen har ikke råd til vektertjenester og derfor vil de ikke vite hva som skjer av avvik.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Oppfølging av innrapporterte hendelser

Arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold skal få nødvendig oppfølging. Dette følger av lovgivningen. De fleste respondentene har opplevd at en innmeldt hendelse ble fulgt opp av arbeidsgiver. Likevel oppgir 30 prosent at oppfølgingen ikke var god nok.

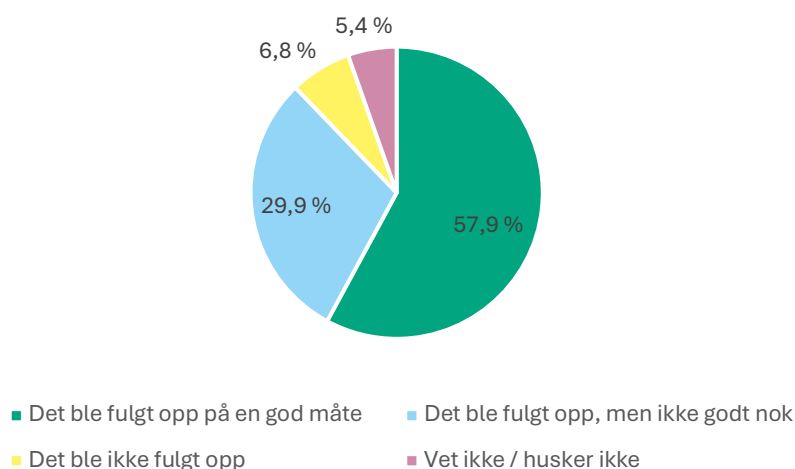
«Jeg vet tilfeldigvis at truslene jeg opplevde ble fulgt opp, men jeg har ikke fått noen formell kommunikasjon eller tilbakemelding. Det har heller ikke andre som ble utsatt for den samme personen. Vi har ikke fått noen informasjon om hvordan vi skal forholde oss til den truende personen eller om han er farlig eller ikke.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Selv om det er rutiner og systemer på plass, er det ganske dårlig oppfølging av hendelser i etterkant. Vi opplever at det som meldes inn blir snakket om, men det skjer sjelden konkrete tiltak for å hindre at uønskede hendelser skjer igjen. Vi har flere ansatte som nå er sykemeldt på grunn av gjentatte uønskede hendelser/trakassering der ting ikke har blitt fulgt opp, og det er lav tillit til at vi blir hørt og sett når vi melder ifra om uønskede hendelser/arbeidsmiljørelaterte ting.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Hvordan opplevde du at dette ble fulgt opp av arbeidsgiver?



Figur 8 Sektordiagram - Mens om lag to av tre har opplevd at et meldt avvik har blitt fulgt opp på en god måte, er det nær 30 prosent som ikke får god oppfølging.

Leders oppfølging av ansatte etter hendelser

Leder spiller en viktig rolle i arbeidsmiljøarbeidet. Det er krav til lovpålagt opplæring for ledere, og krav om at det utøves systematisk HMS-arbeid på alle plan i en virksomhet.

Tolv prosent av respondentene i vår undersøkelse oppgir å være leder med arbeidsgiveransvar. I undersøkelsen ble arbeidsgiveransvar forklart som personalansvar, oppfølging av systematisk HMS-arbeid med mer.

Ledere som svarte positivt på spørsmålet om de hadde arbeidsgiveransvar, fikk noen tilleggsspørsmål om oppfølging av ansatte etter hendelser.

- Det var 83 prosent som *svarte ja* på spørsmålet om du som leder har ansvar for å følge opp ansatte etter hendelser.
- Det var 6,3 prosent som oppga at de *ikke vet* om de har ansvar for å følge opp ansatte etter hendelser.

På spørsmål om hvordan de følger opp, oppgir de fleste at de følger opp sine ansatte med en samtale etter hendelser. Nesten halvparten følger opp med tilrettelegging, og nærmere 40 prosent henviser til bedriftshelsetjeneste.

Tabell 8 – Leders oppfølging av ansatte etter hendelser

Hvordan følger du opp ansatte etter hendelser? (Velg flere svar om nødvendig)	
Samtale	81,6 %
Tilrettelegging	49,4 %
Henvisning til bedriftshelsetjeneste	39,1 %
Ingen fast rutine	26,4 %
Annet	8 %

I fritekstsvarene gir flere respondenter en presisering av gjeldende situasjon.

«Alltid morgenmøte på starten av uka. Vi går igjennom siste ukes hendelser og får også der debriefet oss.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

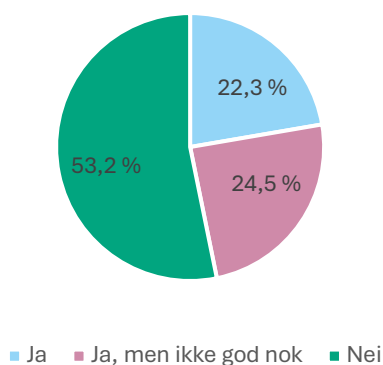
Vi har ikke spurt om hva slags oppfølging som vurderes i hvilke situasjoner. Over 26 prosent av lederne oppgir at de ikke har noen fast rutine for oppfølging av ansatte. Det kan innebære at leder vurderer konkret hvilket tiltak som skal settes inn med utgangspunkt i den aktuelle hendelsen.

«Det kommer an på hendelsens karakter.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Det kan også bety at noen ledere mangler den kunnskapen som skal til for å følge opp en ansatt eller en hendelse på en god nok måte. 78 prosent av lederne oppgir at de enten ikke har fått opplæring, eller ikke fått god nok opplæring, i hvordan de skal følge opp ansatte etter uønsket atferd, vold og trusler fra brukere.

Har du fått opplæring i hvordan du skal følge opp ansatte etter uønsket atferd, vold eller trusler?



Figur 9 Sektordiagram - Lederes opplæring i oppfølging av ansatte etter uønsket atferd, vold eller trusler.

At lederne mangler nødvendig kunnskap styrkes av funnet blant respondentene som har opplevd at en innmeldt hendelse er fulgt opp av arbeidsgiver. Her oppga 30 prosent at oppfølgingen ikke var god nok.

*«Ang. siste punkt; stress og uro pga. oppfølging av personale etter en hendelse, jeg opplevde at jeg sto litt alene i dette uten gode rutiner for hva som burde gjøres. Alle ansatte er godt drillet på hva vi gjør hvis det oppstår en situasjon (utløse alarm etc.), men vi ledere har snakket veldig lite om, og har ikke fått opplæring i hva som bør gjøres etterpå en situasjon. F.eks. hvordan ivareta både de som var direkte involvert og andre ansatte? Hvor mye informasjon er passe, og hvordan skal den gis?»
(leder, spørreundersøkelsen)*

Oppfølgingsbehov hos ledere etter hendelser

På spørsmålet om ledere selv får støtte etter alvorlige hendelser, oppgir halvparten at de ikke har hatt behov for støtte. Kun seks prosent svarte nei på spørsmålet om de får støtte etter alvorlige hendelser.

Hver fjerde leder med arbeidsgiveransvar oppgir at de har hatt psykiske plager som stress, søvnproblemer eller uro som følge av hendelser på jobb.

*«(...). Det har tidvis vært en stor ekstra belastning for meg som leder å håndtere situasjoner ettersom jeg opplever at jeg selv ikke har noen å støtte meg eller hjelpe meg i disse situasjonene.»
(leder, spørreundersøkelsen)*

Nødvendig opplæring og kompetanseheving

Bibliotek er åpne institusjoner, hvor de fleste som vil kan komme innenfor dørene. Vi har ikke stilt spørsmål om risikovurdering på arbeidsplassen, men som fagforening vurderer Bibliotekarforbundet de åpne dørene som en risikofaktor i seg selv.

Bibliotekarforbundet mener også at kunnskap om konflikthåndtering er nyttig for å trygge de bibliotekansatte i møte med brukerne. Vi har derfor stilt spørsmål om bibliotekansattes opplæring i konflikthåndtering. Det er om lag 40 prosent av respondentene som ikke har fått opplæring i konflikthåndtering.

Undersøkelsen viser at blant de som daglig jobber alene i bibliotek, så mangler halvparten opplæring i konflikthåndtering. Blant de som oppgir at de aldri jobber alene, er det om lag en tredjedel som mangler opplæring i konflikthåndtering. Altså; jo flere kollegaer, desto større er sjansen for at man får opplæring.

Da Clementz & Rø spurte folkebibliotekansatte i 2017 var det tre av fire som oppga at de aldri hadde fått tilbud om opplæring i konfliktdempende situasjoner.

Dersom vi ser på fritekstsvarene er det mange som vurderer at opplæring i håndtering av krevende brukere og situasjoner er nødvendig for utførelsen av arbeidet, og etterlyser kompetanseheving.

Dette bekreftes av Clementz og Røe, 2017, s 129:

«Shuman (1999) mener det er for lite kurs rettet mot håndtering av konfliktsituasjoner og uønsket adferd, og respondentene i DIK (Linder, 2015) sin undersøkelse etterlyste kurs som er tilpasset biblioteket. Dette er også informantene våre enig i, og flere mener kursene de har fått tilbud om ikke er godt nok tilpasset konfliktsituasjoner i folkebibliotek, og at de derfor ikke har lært noe de kan dra nytte av.»

Eksempler på temaer som våre respondenter etterlyser mer kunnskap om:

- Konfliktdempende kommunikasjon
- Håndtere brukere med utfordringer knyttet til rus og psykisk uhelse
- Grensesetting for ungdom
- Rollekonflikter
- Seksuell trakassering

Erfaringsmessig vet vi at mange bibliotek benytter ekstrahjelp/deltidsansatte på kvelder og helger. Disse jobber gjerne i førstelinje, og kan være de første som publikum møter. Mange bibliotek har også utbredt vikarbruk på grunn av lav bemanning. Det er usikkert om vikarer og deltidsansatte sikres den samme opplæringen som de med faste og hele stillinger. Undersøkelsen har ikke spurt spesifikt om dette, men bekymringen går igjen i flere fritekstsvaer:

«Vi har relativt gode rutiner, men opplever at det er for dårlig bemanning i forhold til størrelse på lokaler og antall besøkende. I tillegg må vi ofte bruke vikarer, som ikke har fått opplæring i håndtering av vold og trusler. Når det oppstår situasjoner som oppleves farlige/krevende (f.eks. barn som klatrer på gelender i 2.etg med åpent ned til 1.etg) møter vi ikke forståelse fra byggdrift og øvrig ledelse i kommunen på behov for bedre sikringstiltak, til tross for at det har vært situasjon tidligere der barn har falt ned og skadet seg. Dette fører til mye ekstra stress på jobb, man føler seg ansvarliggjort i for stor grad når barn i skolealder kommer på biblioteket uten foresatte.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«(...) Bemanningen er ofte for lav, og den regelmessige bruken av vikarer kan oppleves utrygt. Som fast ansatt blir man ofte den som må ta det største ansvaret dersom noe uforutsett skjer, fordi vikarene naturlig nok ikke kjenner rutiner og beredskap like godt. Dette kan gi en ekstra belastning på de faste medarbeiderne og skaper en følelse av sårbarhet i arbeidsmiljøet. I tillegg møter vi fortsatt de samme krevende brukergruppene, samtidig som vi håndterer ekstreme mengder barn i et lite lokale. Kombinasjonen av mange mennesker, begrenset plass og krevende situasjoner gjør at arbeidsdagen til tider føles uoversiktlig og utrygg. Derfor mener jeg at det er helt nødvendig at vi får jevnlig og systematisk opplæring i konflikthåndtering, slik at både faste ansatte og vikarer står bedre rustet til å håndtere situasjoner som kan oppstå. Selv har jeg ennå ikke fått tilbud om slik opplæring, og jeg opplever at det ville vært en viktig trygghet i arbeidshverdagen min.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Arbeidsmiljøloven stiller tydelige krav til arbeidsgiver om at det skal gis nødvendig opplæring og øvelse for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen. Dette gjelder særlig ved

arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Opplæring skal gis til både faste og midlertidige ansatte. Det er resultatene fra risikovurderingen på den enkelte arbeidsplass som vil være avgjørende for hva som anses som «nødvendig opplæring».

Sikkerhetstiltak i volds- eller trusselsituasjoner

Vold og trusler er lovfestet som særlige risikofaktorer, og arbeidsgiver skal sørge for at dette så langt som mulig fjernes eller reduseres. Det skal særlig tas hensyn til utforming av lokaler, relevant sikkerhetsutstyr, mulighet for tilkalling av hjelp og bemanning; herunder alenearbeid.

Vi har spurt om hvilke av følgende sikkerhetstiltak de ansatte har tilgang til i en volds- eller trusselsituasjon.

Tabell 9 – Tilgjengelige sikkerhetstiltak

Hvilke sikkerhetstiltak har du tilgang til i en volds- eller trusselsituasjon? (Velg flere svar om nødvendig)	
Mulighet for å tilkalle hjelp fra kollega eller vakter	74 %
Alarm	29,5 %
Ingen	12,4 %
Vet ikke	6,5 %
Annet	5 %

Kun tre av fire oppgir at de har mulighet til å tilkalle hjelp fra kollega eller vakter i en volds- eller trusselsituasjon. Mer enn hver tiende bibliotekansatt har ingen sikkerhetstiltak tilgjengelig ved en volds- eller trusselsituasjon. Mer enn seks prosent vet ikke hvilke tiltak de har tilgjengelig.

*«Skulle ønske alle fikk kurs i konflikthåndtering, tiltak med alarm og aldri være alene på jobb, konkrete løsninger, vektere osv...»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)*

*«Vi har få episoder som krever at vi griper inn overfor våre brukere. Selv om vi ikke har etablerte rutiner for forebygging, er det noe vi snakker om. Dersom noe oppstår, har vi lav terskel for å tilkalle vektere, som har mye erfaring med å håndtere situasjoner. Hverken studenter eller bibliotekansatte har opplevd trusler eller vold i biblioteket, men vi har hatt brukere med mentale utfordringer, som medstudenter synes oppfører seg "rart", uten at de er noen trussel. Det er mer vanlig å måtte håndtere studenter med "kort lunte" når de er stresset, for eksempel ved innleveringsfrister og eksamener. Det er sjelden det utarter seg til å bli direkte ubehagelig. Vi søker alltid støtte hos hverandre og snakker sammen hvordan situasjoner eller henvendelser bør håndteres.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)*

Under *Annet* valgte 40 respondenter å utdype. De vanligste sikkerhetstiltakene utover de som allerede var oppgitt i spørreskjemaet var:

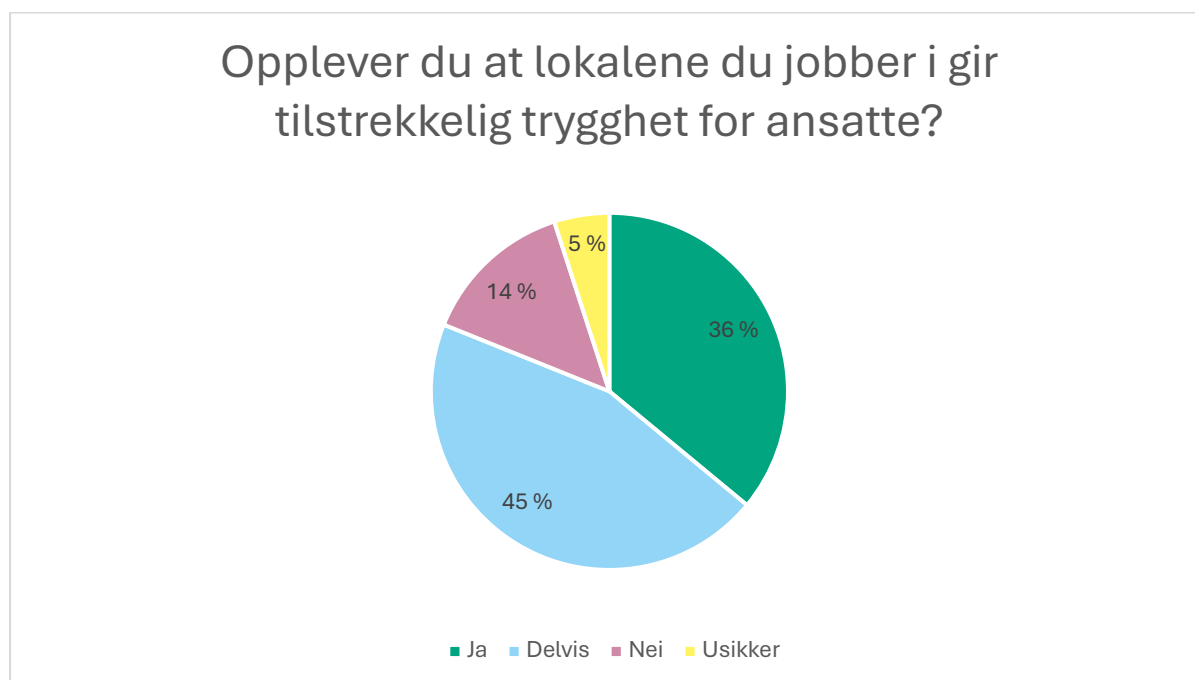
- Mobiltelefon
- Låsbare rom
- Tilkalle politiet
- Rømningsvei
- Panikknapp

Fysisk utforming av lokaler

Bibliotekets lokaler er en sentral faktor for trygghet og sikkerhet på arbeidsplassen. I Norge gjelder det noen grunnleggende krav til utforming av arbeidsplassen nedfelt i arbeidsplassforskriften. Lokalene skal utformes slik at de ivaretar sikkerheten, helsen og velferden til arbeidstakerne, og det skal tas særlig hensyn til fare for vold og trussel om vold.

I Nasjonalbibliotekets *verktøykasse for konflikthåndtering* (bibliotekutvikling.no) finnes det flere råd og eksempler på hvordan utforming av fysiske rom kan forebygge uønskede hendelser og bidra til å beskytte ansatte og brukere i biblioteket.

I vår undersøkelse spurte vi de ansatte om hvordan de opplever tryggheten i biblioteklokalet. 14 prosent svarer at de *ikke* opplever lokalene som trygge. 36 prosent svarer at lokalene oppleves som helt trygge, mens resten befinner seg mellom disse ytterpunktene, enten som delvis trygge eller usikre på hva de skal svare.



Figur 10 Sektordiagram - Bibliotekansattes opplevelse av lokalenes trygghet

Nesten halvparten av de ansatte befinner seg altså i et spenn mellom trygghet og utrygghet, der lokalene ikke beskytter dem godt nok. Det viser at det er mye å hente på å arbeide mer systematisk med trygging og fysisk utforming av biblioteklokalene.

«Det virker som om ledere for mindre biblioteker ofte tenker at "dette er et småsted så ingenting vil skje" så derfor er ikke lokalene utformet for å komme i sikkerhet, og det er ingen alarm eller vakttelefon. Men nettopp derfor, og fordi man er alene på jobb jevnlig, så kan situasjoner bli verre å håndtere.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Det å bli angrepet bakfra, eller være engstelig for farer som man ikke har fysisk oversikt over kan virke skremmende for flere.

«Biblioteklokalet har ingen rømningsvei og heller ingen alarm; jeg jobber alene i biblioteket 100% av arbeidstiden min, inkludert en kveld i uka. Jeg føler meg trygg så lenge noe ikke skjer, men jeg har null sjanse å flykte fra åstedet om jeg blir fysisk eller psykisk truet.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Løsningene for økt trygghet kan være enkle. En respondent setter ord på behov som kan løses med gode rutiner og enkle innredningsgrep.

«Gode rutiner og at man har mulighet for å tilkalle en kollega eller en vokter er viktig, så man ikke står i situasjonen alene. Bibliotek bør også innredes slik at man har best mulig oversikt over lokalene, færrest mulig blindsoner som publikum kan gjemme seg bort... Skrankene bør også være innredet slik at man har en vegg bak seg, helst ikke mulighet for at publikum skal komme bak oss... »

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Ordensreglement

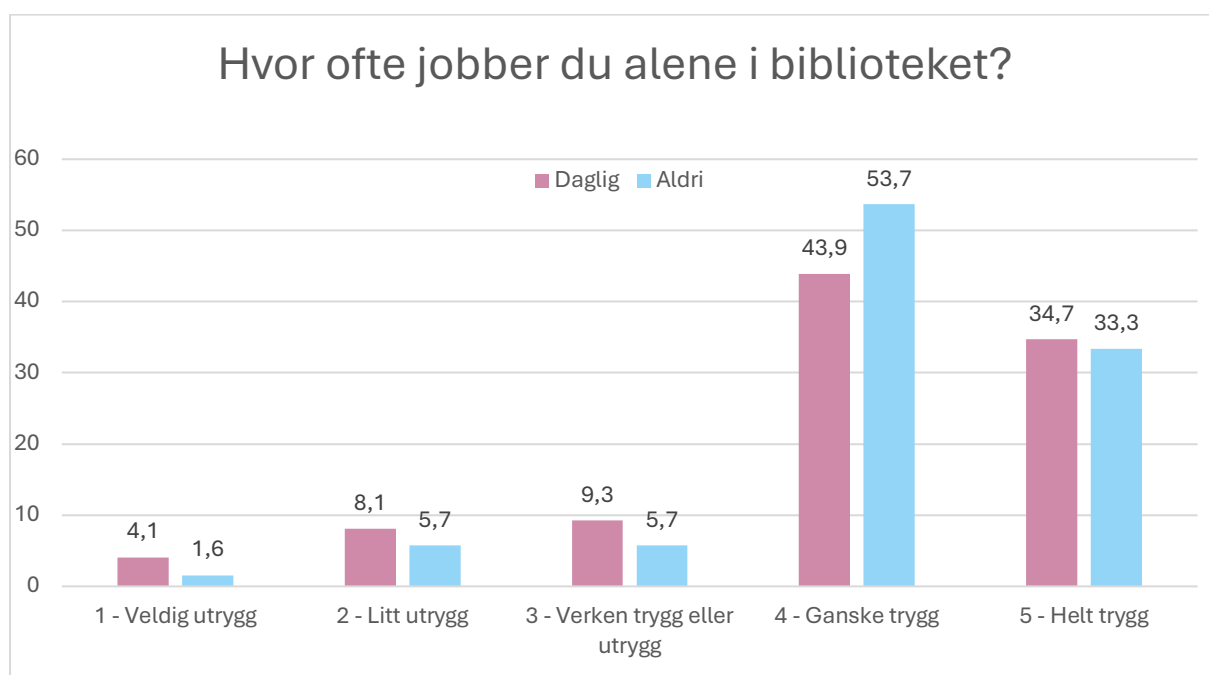
Mange bibliotek har et reglement for utlån og bruk av biblioteket. Ifølge biblioteklovens § 4 skal det finnes et kommunalt reglement for folkebiblioteket. Regler for atferd og eventuelle konsekvenser ved brudd kan innlemmes her, og kan fungere som et verktøy i arbeidet med å forebygge og håndtere uønsket atferd.

60 prosent av respondentene oppgir at de har faste og kjente regler for brukerne om hvilke konsekvenser uønsket atferd kan få.

Alenearbeid

Alenearbeid beskrives av Arbeidstilsynet som arbeid hvor arbeidstaker er alene på jobb eller i en arbeidssituasjon, uten at det er andre kollegaer eller leder til stede eller i nærheten. Selv om det er andre personer rundt, som for eksempel bibliotekbrukere i rommet eller andre ansatte i bygningen, kan arbeidet regnes som alenearbeid dersom man er alene i arbeidssituasjonen.

Bortimot halvparten av respondentene oppgir at de daglig eller ukentlig jobber alene i biblioteket. Her presiserte vi at spørsmålet gjaldt lokaler hvor det er brukere til stede, altså ikke bakrom, kontor eller lignende.



Figur 11 Søylediagram - Prosentandel som svarer at de daglig eller aldri jobber alene i biblioteket målt sammen med følelse av trygghet.

Utrygghet knyttet til alenearbeid i bibliotek

De som jobber alene i det daglige oppgir oftere at de føler seg utrygge på jobb. Mange fritekstsvar rundt temaet styrker antagelsen om at det er mye utrygghet knyttet til alenearbeid i bibliotek.

«Jeg har jobbet i biblioteksektoren i over ti år. For tre år siden ble jeg sykemeldt på grunn av utrygt arbeidsmiljø over lengre tid. Situasjonen hos oss da var litt annerledes enn hva jeg har svart på denne undersøkelsen da noe har endret seg siden da. Allikevel opplever jeg at ting tar tid, og at jeg fortsatt ikke kan si jeg føler meg trygg på jobb. Løsningen for meg tre år tilbake var å flytte meg til andre avdelinger for å ikke la meg stå i presset der jeg har jobbet i alle år. En dårlig løsning da jeg følte meg som problemet i stedet for at situasjonen på den aktuelle avdelingen ble håndtert umiddelbart. Jeg kunne ikke lenger jobbe alene på vakter og jobbet i redusert stilling i over ett år for å kunne holde meg i arbeid. Jeg slet/sliter med angst og traumer på grunn av situasjoner jeg har stått alene i på jobb og arbeidshverdagen min i dag er påvirket av dette. Jeg nekter for eksempel å stå alene i vakt, det tør jeg ikke lenger. På lørdager jobber vi alene på avdelingen og selv om dette ikke er den mest utfordrende ukedagen hos oss (tvert imot), hender det at jeg gruer meg før vakt. Dette er noe jeg aldri kunne forestille meg som ung student at jeg ville stå i som bibliotekar på et folkebibliotek. Det gjør meg trist å tenke på. Hos oss har vi kun 1 avdeling hvor jeg føler meg trygg nok til ikke å grue meg til vakt. På denne avdelingen har vi blant annet ikke meråpent bibliotek og vi ligger litt utenfor sentrum slik at de som oppsøker oss her er brukere som ønsker å bruke biblioteket for våre tjenester. Avdelingen har gode besøks- og utlånstall!»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Grad av alenearbeid henger sammen med størrelsen på biblioteket:

- I bibliotek med få ansatte er det høyt innslag av daglig eller ukentlig alenearbeid. I bibliotek med ti ansatte eller flere er det klart mindre alenearbeid.
- Daglig alenearbeid er størst i kommuner med innbyggertall under 5000. Her oppgir hele 45 prosent at alenearbeid forekommer daglig. I kommuner over 100.000 innbyggere oppgir 41 prosent av respondentene at det aldri forekommer alenearbeid.

Forebygging av risiko knyttet til sikkerhet, vold og trusler

Alenearbeid er i utgangspunktet ikke forbudt, men det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til sikkerhet, vold og trusler. Det er en generell oppfatning at den som jobber alene er mer sårbar i en ulykkessituasjon, og det kan være vanskelig å tilkalle hjelp i en kritisk situasjon. En som arbeider alene, kan også være mer utsatt for vold og trusler.

Det er uklart om risikovurderingene som gjøres lokalt er gode. Dette har vi ikke spurt direkte om, men på bakgrunn av funn rundt sikkerhet, opplæring og manglende rutiner, er det grunn til å anta at det ikke er godt nok.

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at det utarbeides og iverksettes nødvendige tiltak for å forebygge og redusere risiko knyttet til alenearbeid. Vi har i denne undersøkelsen ikke spurt direkte om det er utarbeidet og iverksatt nødvendige tiltak for å forebygge og redusere en slik risiko. Likevel oppfatter vi gjennom fritekstsvar og andre funn at vi trenger mer kunnskap om tema. Vi vil derfor foreslå at vi ser nærmere på alenearbeid i en egen undersøkelse.

Ubetjente og selvbetjente bibliotek

Mange bibliotek har i dag automatiserte inn- og utlånsprosesser, og har dermed mulighet for selvbetjening. En rekke bibliotek er også ubetjente, eller såkalt «meråpne». (Engelsk; staffless libraries).

Et ubetjent bibliotek gir brukerne tilgang til bibliotekets lokaler og mediesamlinger utenom bemannet åpningstid. Dette tilbudet har gjerne en nedre aldersgrense, og barn må komme i følge med voksne.

Danmark startet med «åbne biblioteker» i 2004, men det ble først utbredt etter 2010. Sverige fikk sitt første «meröppna» bibliotek i 2009, mens Norge fikk sitt første «meråpne bibliotek» i 2013.

Folkebibliotekstatistikken for 2024 oppgir at det finnes 31 bibliotekenheter med ubetjente løsninger. Det omfatter 178 hovedbibliotek, og 136 avdelinger fordelt på 199 kommuner i Norge.

Til sammenligning var det 116 kommuner som hadde et ubetjent bibliotektilbud i 2017. Da var det 98 hovedbibliotek og 31 kommuner med ubetjente filialer. Ubetjent tid varierte fra 2 til 123 timer per uke. (NB, u.å.)

Bemannet åpningstid

Respondentene i undersøkelsen er delt på midten når det kommer til spørsmålet om hvor vidt deres bibliotek er bemannet med bibliotekpersonale i hele åpningstiden. Med bemanning her mener vi bibliotekpersonale, og ikke vektertjeneste eller lignende.

«Jeg jobber på et stort bibliotek med flere ansatte i skranken av gangen. Det påvirker min trygghet betraktelig. Når jeg har vikariert på små avdelinger der man er alene har jeg følt meg utrygg. Meråpent i biblioteket har økt antall uønskede hendelser betraktelig. Vi har ikke vakthold/tilsyn i ubemannet tid og ligger i et "ruskete" område i en by. Det er ikke bra nok sikkerhet for brukerne våre, og jeg går ikke rundt i lokalet i meråpen tid.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Skille mellom bibliotekansattes arbeidstid og bibliotekets åpningstid

Mange bibliotekansatte har arbeidstid som ikke samsvarer med bibliotekets åpningstid. Det vil si at de ansatte er til stede i lokalet, selv om de ikke har som oppgave å betjene brukere. Mange respondenter beskriver at det i denne tiden oppstår krevende brukersituasjoner som bidrar til økt utrygghet for de ansatte.

«Det er særlig meråpent som bringer med seg mye uønsket atferd fra brukere, som det kan ta tid å rydde opp i etterkant. Det er krevende å stadig gjennomføre samtaler med brukere som ikke klarer å oppføre seg i meråpen tid. Vi har i en del tilfeller måttet inndra tilgangen til meråpent bibliotek for noen brukere. Dette oppleves ubehagelig og tar også mye tid.»

(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Manglende kunnskap

Vi finner lite oppdatert kunnskap om utviklingen og bruk av ubetjente bibliotektilbud. I 2018 gjennomførte BF en spørreundersøkelse blant et utvalg av sine tillitsvalgte og solister (eneste medlem) om ubetjente folkebibliotek. Den undersøkelsen kartla ikke arbeidsmiljøfaktorer, og har dessverre liten relevans i denne sammenhengen.

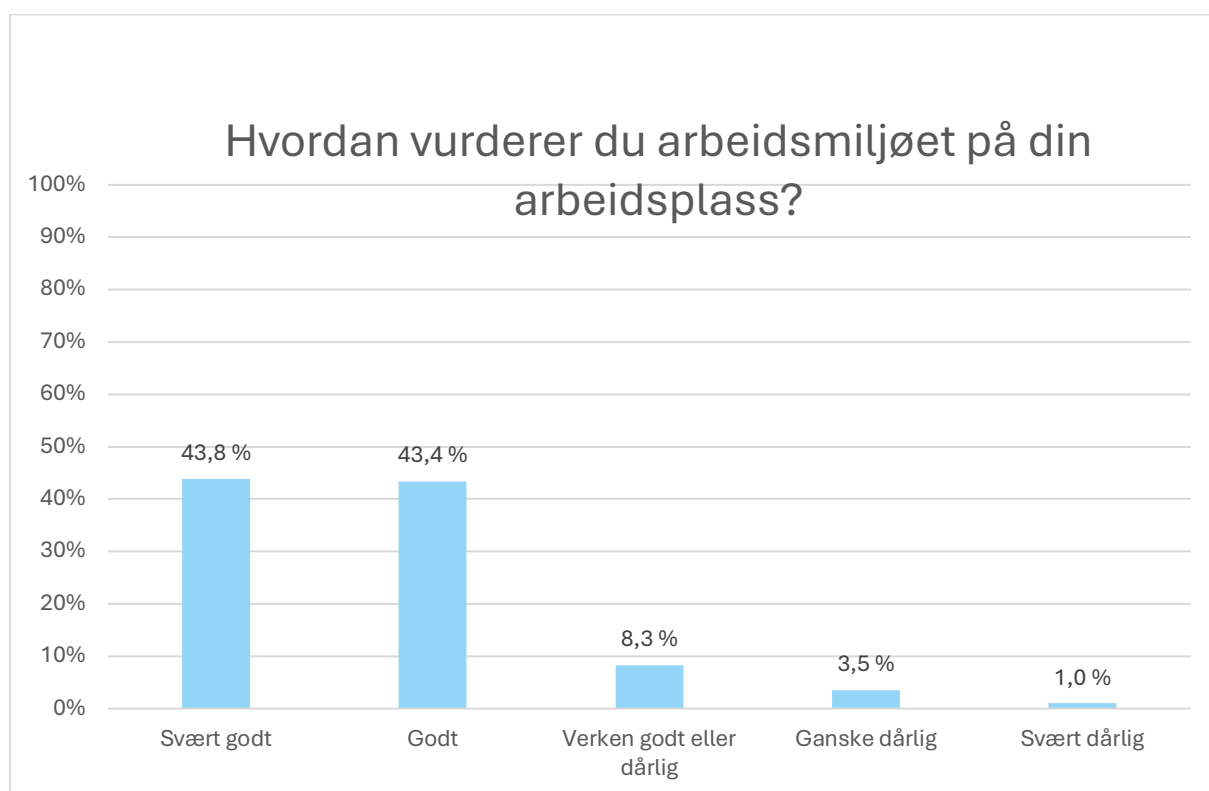
I dag, mer enn ti år etter innføringen av såkalte «meråpne bibliotek», vil det være nyttig å kartlegge hvordan ubetjente bibliotek påvirker de ansattes arbeidsmiljø og trygghet på jobb.

Hvordan står det til på jobb?

Bibliotekene oppleves for mange som trygge og gode arbeidsplasser. Men under overflaten finnes det en rekke bekymringer som gir seg til kjenne både i tallmateriale og i fritekstsvar. Voldsepisoder, trusler og uro er en del av arbeidshverdagen for flere, og mange kjenner på utrygghet, særlig når de er alene på jobb.

Arbeidsmiljø

Spørsmålet som gikk direkte på respondentenes egen vurdering av arbeidsmiljø i undersøkelsen ble stilt som en helhetsvurdering: Hvordan vurderer du arbeidsmiljøet på din arbeidsplass? Svaralternativene ble rangert fra svært godt til svært dårlig, og sier noe om en generell opplevelse. Vi har ikke kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet eller det organisatoriske arbeidsmiljøet i detalj, men har gjennomgående i undersøkelsen indirekte kartlagt arbeidsmiljøfaktorer som har betydning for de bibliotekansattes arbeidshverdag.



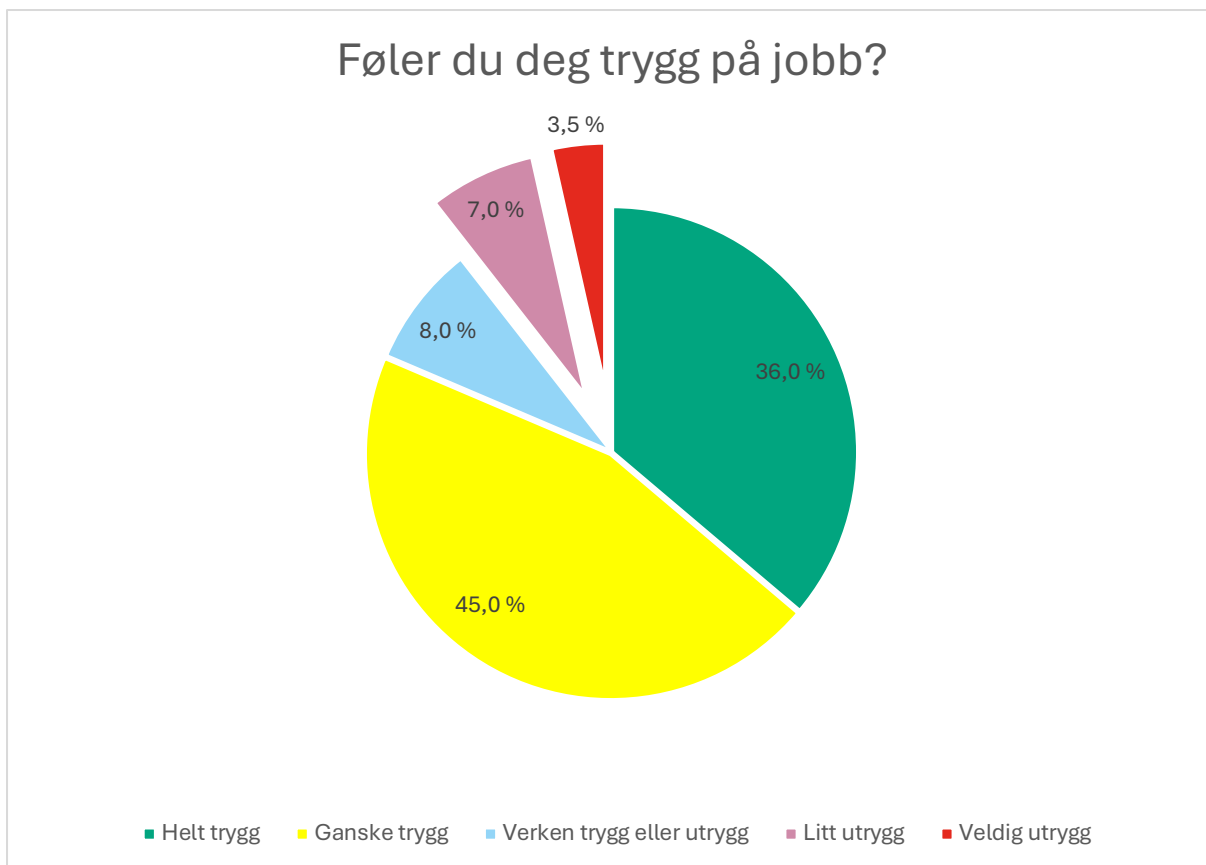
Figur 12 Søylediagram – Vurdering av arbeidsmiljøet på arbeidsplassen

Hele 87 prosent svarer at de har et godt eller svært godt arbeidsmiljø, mens 8 prosent svarer verken godt eller dårlig. Kun 4,5 prosent svarer at arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass er dårlig.

Trygghet

De respondentene oppgir at de kjenner seg trygge på jobb.

Når det gjelder opplevd trygghet, svarer respondentene følgende:



Figur 13 Sektordiagram – Vurdering av trygghetsfølelse på jobb

Selv om dette kan tolkes som om de fleste har det trygt på jobb, kjenner hver tiende bibliotekansatt seg utrygg på jobb, og det er kun én av tre som er helt trygge på jobb. Det gir et signal om at sektoren har flere utfordringer å jobbe med når det kommer til å trygge ansatte i sin arbeidshverdag. Dette blir spesielt viktig når bibliotekene er åpne arbeidsplasser, og mange ansatte jobber alene.

«Jeg følger meg ikke alltid utrygg, men bruken av biblioteket varierer veldig i løpet av året og trygghetsfølelsen kommer og går med typen bruk.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

«Vi har brukere med psykiske problemer som har en adferd som er forstyrrende for oss ansatte og andre besøkende. Har ikke opplevd direkte trusler eller vold, men kan føle meg litt utrygg i møte med noen av dem. For eksempel når de er veldig høylytte og maniske.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Jobbskifte

Å vurdere et jobbskifte er et tydelig signal om at arbeidsforholdene er blitt så belastende at det ikke gir mening å bli værende på nåværende arbeidsplass. I vår undersøkelse er det hele 17 prosent som oppgir at de har tenkt på å gå videre til en annen arbeidsplass,

enten i samme sektorer eller utenfor bibliotek, på grunn av uønskede hendelser på jobb, eller på grunn av arbeidsmiljøutfordringer.

Til sammenligning, viser Clementz og Røes undersøkelse at det i 2017 var tolv prosent som enten hadde skiftet jobb eller vurdert å bytte på grunn av konfliktsituasjoner på jobb i folkebibliotek. Undersøkelsen fra 2017 spurte ikke om en konkret periode.

Selv om totalt er 17 prosent som har vurdert å bytte jobb de siste to år på grunn av uønsket atferd på arbeidsplassen, så viser tallene tydelige forskjeller mellom bibliotektyper. Ansatte i grunnskolebibliotek skiller seg ut som den mest utsatte gruppen, her har nær én av fire vurdert å forlate yrket, bytte arbeidsplass eller søke seg bort fra publikumsrettet arbeid. Det understrekes nok en gang at vi har et svakt tallgrunnlag for å kunne trekke sikre slutninger om de som jobber i skolebibliotek. I folkebibliotek er andelen som har vurdert jobbskifte også betydelig, her er det hele 20 prosent som har vurdert en endring i løpet av de siste to årene.

Ved universitet- og høyskolebibliotekene er situasjonen mer stabil, og blant respondentene her er det mer enn 90 prosent som svarer at de ikke har vurdert jobbskifte som følge av uønsket atferd.

Det kan være en sammenheng mellom opplevelser av uønsket atferd og ønske om jobbskifte. I folke- og skolebibliotek er det høyere forekomst av uønsket atferd enn i universitets- og høyskolebibliotek. Ansatte i folkebibliotek og grunnskolebibliotek står oftere alene i krevende situasjoner. At ansattes ønske om et jobbskifte er lavere i universitet- og høyskolebibliotekene kan være et tegn på at arbeidsplassene oppleves som mer forutsigbare og trygge.

Hvordan ligger bibliotekansatte an i forhold til andre yrkesgrupper?

For å sette tallene i perspektiv, kan vi se til andre yrker i offentlig sektor hvor man til dels er i kontakt med farlige situasjoner som påvirker arbeidstrygghet. SINTEF har gjort en kartlegging av emosjonelle belastninger i relasjonelle yrker på oppdrag fra Unio. (Buvik, 2023). I denne kartleggingen svarte 47 prosent av de ansatte, herunder lærere, barnehagelærere, sykepleiere og politi, at de ofte tenker på å slutte i jobben.

Disse yrkene står ansatte daglig i kontakt med mennesker, ofte under krevende emosjonelle forhold. Selv om bibliotekansatte vanligvis møter publikum i mindre krevende situasjoner, viser vår undersøkelse at en betydelig andel vurderer å skifte jobb.

Vår undersøkelse skiller seg fra SINTEFs kartlegging ved at spørsmålet om jobbskifte kun omhandler vurderinger som følge av uønsket atferd eller hendelser på jobb. I SINTEF-studien er spørsmålene mer generelle og omfatter alle årsaker til jobbskifte. Det gjør at vi ikke kan sammenligne tallgrunnlaget direkte, men det ville være interessant å undersøke om flere bibliotekansatte vurderer jobbskifte av andre grunner enn vold, trusler og utrygghet på arbeidsplassen.

«Det er ikke det at det skjer trusler/vold/negative ting på jobb hver dag, men den utryggheten vi på gulvet må stå i, den beredskapen vi alltid må være i er slitsom og blir ikke fulgt godt nok opp (...) Var ikke forberedt på hvor utrygg jeg skulle føle meg på jobb da jeg studerte bibliotek og informasjonsvitenskap, og er usikker på hvor lenge jeg kan stå i jobben om ting ikke bedrer seg.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Sitatet beskriver en uoversiktlig arbeidshverdag preget av uforutsigbarhet og konstant beredskap. For mange ansatte skaper dette et vedvarende stressnivå som kan påvirke motivasjonen for å bli i yrket. Det peker mot et behov for tydeligere rutiner, forebygging og systematisk hms-arbeid som en del av arbeidet med å sikre at flere ønsker å stå i jobben.

Manglende forebygging har en pris. Når utrygghet blir en belastning og får utvikle seg over tid uten oppfølging, kan konsekvensene bli alvorlige, både for arbeidsmiljøet og den enkelte arbeidstaker.

Uro og psykiske plager

Bibliotekene forbindes ofte med ro og trygghet, men som kartleggingen viser, er det mye uro, og mange ansatte opplever uønsket atferd ofte.

Et av de mest fremtredende funnene i undersøkelsen er at hele én av tre respondenter oppgir at de har opplevd psykiske plager som søvnvansker, stress eller uro som følge av hendelser på jobb.

Selv om det sjeldent handler om fysiske voldsepisoder, beskriver mange en form for vedvarende beredskap, og gir uttrykk for at de ikke føler seg forberedt på ting som *kan komme til å skje*. De beskriver hvordan de konstant forsøker å være forberedt på det uforutsigbare, følelser av manglende kontroll og mangel på tilstrekkelig kunnskap til å håndtere situasjoner. Det kan gi både stressreaksjoner og slitenhet. Flere peker også på at mangel på oppfølging forsterker følelsen av å stå alene med ansvaret.

«Jeg jobber alene hver dag i fire timer i et tre etasjers bibliotek i X-avdeling, og jeg gruer meg både kveld og morgen til å legge meg og stå opp, fordi jeg ikke vet hva som venter meg på arbeidsplassen når jeg kommer på jobb. Det påvirker søvnkvaliteten og søvnmengden en del hver dag.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen, anonymisert for rapporten)

Arbeidsmiljø handler både om organisatoriske og psykososiale forhold. Alle har ulike forutsetninger for å håndtere krevende situasjoner, men arbeidsgiver har ansvar for å legge til rette for trygghet på arbeidsplassen. For noen arbeidstakere lar det seg ikke gjøre å tilrettelegge fullt ut for denne tryggheten.

«Jeg mener personlig det er alt for lite fokus på den psykiske belastningen det kan være å jobbe i bibliotek med mye brukerkontakt og de mange forskjellige personligheter vi utsettes for og bare forventes å håndtere og yte service over for.»
(bibliotekansatt, spørreundersøkelsen)

Undersøkelsen viser at de psykiske belastningene i bibliotekene er reelle og merkbare. Ansatte beskriver uro, stress og søvnproblemer som en konsekvens av hendelser de opplever og situasjoner de står i.

Når én av tre ansatte kjenner på uro, stress eller søvnvansker på grunn av hendelser på jobb, er det et tydelig tegn på at både forebygging og oppfølging må styrkes. Dette handler ikke kun om å hindre nye hendelser, men om å bygge en kultur der ansatte er trygge, vet at de blir ivaretatt og føler seg beredt dersom noe vil oppstå.

Oppsummering og konklusjoner

Undersøkelsen gir oss et tydelig bilde av at norske bibliotek i stor grad er trygge og gode arbeidsplasser, men trygghet er ikke et gode som er likt fordelt.

Til tross for de høye tallene for trivsel og et godt arbeidsmiljø, står mange ansatte i krevende situasjoner, ofte alene, og uten tilstrekkelig støtte, opplæring eller systematikk i oppfølgingen.

Bibliotekene er, i stor grad, åpne institusjoner som skal være tilgjengelig for alle. Det er nettopp denne åpenheten som gir biblioteket en unik verdi, men som samtidig skaper utfordringer for arbeidsmiljøet for de ansatte.

Når kommunene fjerner andre møteplasser og velferdstilbud, blir biblioteket stående igjen som et lavterskeltilbud der mennesker søker fellesskap, varme og hjelp. Dette gjør biblioteket til et sosialt nav i lokalsamfunnet, men også til en arena hvor ansatte må håndtere situasjoner som tidligere ble møtt av andre deler av velferdstjenestene.

En av respondentene forklarer det slik:

«(...) Ved å ha et åpent og tilgjengelig tilbud, er det alltid en viss risiko for uønsket adferd og hendelser. Det er nesten umulig å skulle sikre seg mot dette, men opplæring, rutiner og god oppfølging kan sikre og trygge oss som jobber i biblioteket (...)»

Selv om de fleste bibliotekansatte opplever høy grad av trygghet, viser undersøkelsen at hver tiende bibliotekansatt kjenner seg utrygg på jobb, og at én av fem i folkebibliotek har vurdert å slutte på grunn av uønsket atferd fra brukere.

Uro, trakassering og krevende brukersituasjoner preger arbeidshverdagen for mange, og omfanget ser ikke ut til å ha avtatt siden den forrige nasjonale kartleggingen i 2017.

Manglende forebygging og sviktende oppfølging har en pris. Mange kjenner ikke til rutiner, eller har kunnskap om hvordan man melder ifra. De fleste kjenner langt på vei til avvikssystemet, men mange har ikke benyttet seg av det. Mange mangler tillit til at en innrapportert hendelse vil følges opp på en god måte. Dette peker på et behov for systematikk og forutsigbarhet, ikke bare i håndteringen av enkeltsaker, men i hele måten bibliotekene jobber med HMS på.

Et annet tydelig funn handler om bemanning og ressurser.

Alenearbeid er utbredt, og trekkes frem som en av de viktigste årsakene til utrygghet.

Det er en enkel, men sentral konklusjon at flere kollegaer gir mindre alenearbeid, og at mindre alenearbeid gir større trygghet. Trygghet skapes ikke bare gjennom alarmknapper og fysiske tiltak, men gjennom tilstedeværelse, opplæring, kollegial støtte og tydelig ledelse.

Samlet viser undersøkelsen at det trengs:

- Mer systematikk i forebygging, avviksmelding og oppfølging
- Mer opplæring i håndtering av krevende situasjoner

- Flere ressurser og tydeligere lederforankring
- Sterkere samarbeid mellom arbeidsgivere, vernetjeneste og tillitsvalgte

Når biblioteket skal være åpent for alle, må også arbeidsplassen være trygg for de som jobber der. Trygghet for bibliotekansatte er ikke bare en arbeidsmiljøsak, det er en klar forutsetning for at biblioteket skal kunne fylle sin samfunnsrolle.

Anbefalinger og tiltak

Funnene i denne rapporten viser at bibliotekene i Norge i stor grad er trygge og gode arbeidsplasser. Men den viser også at mange ansatte står i situasjoner som gir utrygghet og belastninger. Biblioteksektoren preges av høy yrkesstolthet, men også av små fagmiljøer, varierende lederforankring og manglende systematikk når det gjelder forebygging og oppfølging i HMS-arbeidet.

De tillitsvalgtes innspill under Bibliotekarforbundets tillitsvalgtkonferanse 2025 gir et tydelig bilde av hvor innsatsen bør rettes videre. I dette kapittelet oppsummerer vi de viktigste anbefalingene for arbeidsgivere, tillitsvalgte og for forbundets prioriteringer framover.

Det systematiske HMS-arbeidet

Det er store forskjeller mellom arbeidsplassene når det gjelder rutiner for forebygging, håndtering og oppfølging av uønsket atferd. Mange ansatte kjenner ikke til gjeldende rutiner, eller vet ikke hvordan de skal brukes.

Det bør fokuseres på avviksrapportering. Bibliotekarforbundet anbefaler at man bygger en kultur hvor den enkelte ansatte har kunnskap om bruk av systemet, at det settes av tid til å rapportere, også når det er hektisk, og at det ikke er opp til den enkelte å vurdere om et avvik er alvorlig nok til å meldes eller ikke. De ansatte skal ikke bekymre seg for hvilke konsekvenser rapportering kan få for den enkelte, og de skal stole på at alle meldinger følges opp.

Anbefalinger/ tiltak:

- Alle bibliotek må ha skriftlige rutiner for forebygging, håndtering og oppfølging av hendelser.
- Rutiner må gjennomgås jevnlig og være kjent for alle ansatte, inkludert midlertidige og deltidsansatte.
- Risiko knyttet til alenearbeid og ubetjente bibliotek må vurderes særskilt.
- Avviksmeldinger skal være hovedregelen ved alle hendelser.
- Alle ansatte må få opplæring i bruk av avvikssystemet.
- Vernetjenesten skal involveres i tråd med lovgivingen.
- Tillitsvalgte må involveres og bidra aktivt i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Opplæring og kompetanse

Ulike former for konflikthåndtering og kunnskap om krevende brukere og brukersituasjoner vurderes som hensiktsmessig for å trygge bibliotekansatte i møte med brukerne.

Anbefalinger/ tiltak:

- Arbeidsgiver må tilby nødvendig opplæring i tråd med risikovurderingen på arbeidsplassen.

- Øving og trening i konflikthåndtering bør inngå som en del av bibliotekets faste internopplæring.
- Bibliotekarforbundet skal videreutvikle sitt kurstilbud for ledere, verneombud og tillitsvalgte med fokus på arbeidsmiljø og trygghet.
- Tillitsvalgte skal ha en rolle i vurderingen av hvilken opplæring som er nødvendig lokalt.

Ledere

Ledere i bibliotek har et stort ansvar, og spiller en viktig rolle i arbeidsmiljøarbeidet. Det er viktig at ledere med arbeidsgiveransvar har tilstrekkelig med kunnskap for å kunne utføre sine oppgaver på en god nok måte.

Anbefalinger/ tiltak:

- Ledelsesansvaret må være tydelig slik at det ikke oppstår usikkerhet.
- Lederes kompetanse i HMS-arbeid må styrkes.
- Ledere skal ha rutiner for oppfølging av ansatte etter hendelser.

Ressurser og rammevilkår

Trygghet handler også om finansiering av tjenestene. Mangel på ressurser forsterker mange av utfordringene som rapporten peker på. Små fagmiljø, få kollegaer og lite tid til kompetanseheving gjør både forebygging og oppfølging utfordrende.

At kommunale tjenester blir mindre tilgjengelig, bidrar til at mennesker med ulike behov oppsøker biblioteket for varme, fellesskap og tilhørighet. Dette er en viktig samfunnsfunksjon, men den krever ressurser.

Bibliotekarforbundet opplever oftere enn før at selvbetjening og ubetjente bibliotek innføres som sparetiltak i en dårlig kommuneøkonomi.

Anbefalinger/ tiltak:

- Tilstrekkelig bemanning må ses som en forutsetning for trygghet. Arbeidsplasser bør tilstrebe at minst to ansatte er til stede i bemannet åpningstid.
- Det må settes av tid til nødvendig opplæring og forebyggende arbeid.
- Det bør utvikles retningslinjer eller en minimumsstandard for sikkerhet og bemanning i bibliotek.
- Bibliotekarforbundet vil løfte ressursdimensjonen i påvirknings- og budsjettarbeid både lokalt og sentralt.

Fysisk utforming og sikkerhetstiltak

Funn viser at det kan være mye å hente på en gjennomgang av lokaler og sikkerhetstiltak på den enkelte arbeidsplass. Det kan være mulig å få ned risiko med enkle løsninger i eksisterende rom.

Anbefalinger/ tiltak:

- Biblioteklokaler må kartlegges og risikovurderes med tanke på sikkerhet.
- Dersom risiko vurderes som forhøyet, må det vurderes hensiktsmessige tiltak som økt bemanning, vektertilgang eller annen form for støtte.
- Ved ombygging eller flytting må tillitsvalgte og vernetjeneste involveres i planleggingen og utforming av lokalene.

Formidling av resultatene

Denne undersøkelsen har avdekket funn som gir en bedre innsikt og forståelse for bibliotekansattes arbeidsmiljø. Det er viktig at Bibliotekarforbundet formidler kunnskapen til alle som kan bidra med løsninger som sikrer at bibliotekansatte føler seg trygge på jobb.

Bibliotekarforbundet vil:

- Formidle funnene fra undersøkelsen bredt til offentligheten og til myndigheter.
- Sikre at tillitsvalgte kan nå frem med dette til arbeidsgivere på en egnet måte.
- Vurdere å gjennomføre informasjon- eller holdningskampanjer rundt tematikken.

Videre arbeid og kunnskapsbehov

Bibliotekarforbundet vil følge opp funnene fra undersøkelsen i tett samarbeid med tillitsvalgte, arbeidsgivere og myndigheter. Dette er første gang forbundet har gjennomført en slik undersøkelse, og arbeidet viser et stort behov for mer kunnskap på flere områder.

Bibliotekarforbundet vil:

- Gjennomføre en jevnlig arbeidsmiljøkartlegging for å følge utviklingen over tid.
- Søke samarbeid med Unio og andre relevante fagmiljøer om felles standarder og kompetansehevende tiltak.
- Styrke egen opplæring for tillitsvalgte og ledere, med vekt på arbeidsmiljø og trygghet.

Behov for mere kunnskap

Denne kartleggingen har vist oss at vi fortsatt mangler kunnskap om arbeidsmiljø, særlig i skolebibliotek i grunnskolen, og om hvordan lokale forhold påvirker trygghet til de ansatte.

Resultatene gir et godt utgangspunkt for videre undersøkelser, og vi oppfordrer forskningsmiljøet rundt bibliotek og bibliotekstudenter til å undersøke temaet nærmere.

Tidligere forskning har vist oss hvor viktig dette kan være. Masteroppgaven «*Der ingen ville se, at så mye kunne skje*» (Clementz & Røe, 2017) satte for første gang søkelys på vold og trusler i norske folkebibliotek. Den har i ettertid ført til utviklingen av «*Verktøykasse for konflikthåndtering i bibliotek*», som i dag brukes aktivt av mange

bibliotek over hele landet. Det viser hvordan forskning på biblioteksektoren kan bidra direkte til å bedre bibliotekansattes arbeidsmiljø.

Gjennom arbeidet med rapporten har vi sett behov for mer kunnskap om blant annet:

- Bruk og konsekvenser av ubetjente bibliotek
- Risikovurderinger i bibliotek, både når det gjelder praksis, omfang og kvalitet
- Kartlegging av alenearbeid i bibliotek
- Det kollegiale arbeidsmiljøet
- Sammenhengen mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og helseplager / sykefravær i sektoren

Kilder

Bergene, A. C., Vonen, M. N., Tahir, H., Samuelsen, Ø. A., Tronsmo, E., Sønstelie, N., Hodal, K., Besche, T. de, & Drange, C. V. (2025). *Spørsmål til Skole-Norge: Analyser og resultater fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse til skoler og skoleeiere høsten 2024*. NIFU - Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/2025/sporsmal-til-skole-norge-hosten-2024/>

Buvik, M. P., Thun, S., Ose, S. O. (2023). *Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet. En studie av omfang, håndtering og konsekvenser av relasjonelle og emosjonelle krav i arbeidet blant fem yrkesgrupper*. (Rapport nr. 2023:01366). SINTEF.

https://www.sintef.no/contentassets/9405803230524be1ac614c18b7e1780c/sintef-rapport-2023_relasjonelle-og-emosjonelle-krav-og-belastninger-i-arbeidet_v2.pdf

Clementz, A. & Røe, C. (2017). *Der ingen ville se, at så mye kunne skje: En studie over hvordan konfliktsituasjoner og uønsket adferd fra brukere påvirker arbeidsmiljøet i folkebibliotek* [Masteroppgave]. OsloMet – Storbyuniversitetet.

Dahlin, J. A. (2025). *Samhällets sista utpost? En rapport om läget för biblioteken och bibliotekariernas arbetsmiljö*. DIK

<https://dik.se/media/cnmgalpe/biblioteksrapport-dik-2025.pdf>

DM. (2024). Uro, hærverk, trusler og konflikter på folkebiblioteker.

<https://dm.dk/media/14gp1tan/uro-paa-biblioteker.pdf>

Hageberg, A. O. (2025, 29. september). Føler du deg trygg på jobb. *Bok og bibliotek*.

<https://www.bokogbibliotek.no/aktuelt/fole-er-du-deg-trygg-pa-jobb/254024>

KS. (2025). Lønnsstatistikk om kommunal forvaltning. <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/lonnsstatistikk-for-ks-tariffomrade/lonnsstatistikk-om-kommunal-forvaltning/>

Mikkelsen, S. (2025a, 15. mai). Skjerpet sikkerheten etter at mann stalket ansatte og opptrådte truende. *Khrono*. <https://www.khrono.no/skjerpet-sikkerheten-etter-at-mann-stalket-ansatte-og-opptradte-truende/968206>

Mikkelsen, S. (2025b, 5. oktober). Økende trusler og vold på bibliotekene. Omfanget kartlegges. *Khrono*. <https://www.khrono.no/okende-vold-og-trusler-pa-bibliotekene-omfanget-kartlegges/1002837>

Nasjonalbiblioteket. (u.å.). Statistikk for folkebibliotek.

<https://bibliotekutvikling.no/statistikk/forside/statistikk-for-folkebibliotek/>

Statistisk sentralbyrå. (2025). Statistikk om fag- og forskningsbibliotek.

<https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/kultur/statistikk/fag-og-forskingsbibliotek>

Statistisk sentralbyrå. (2024). Statistikk om Norsk kulturbarometer.

<https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/kultur/statistikk/norsk-kulturbarometer>



Bibliotekarforbundet