

Arbete och fritid pågår

Om gårdagens och morgondagens arbetsplatsbibliotek



Arbetsplats
Construction site

Pamela Schultz Nybacka

Om författaren

Pamela Schultz Nybacka är fil.dr. i företagsekonomi, litteraturvetare och verksam som universitetslektor vid Södertörns högskola, där hon har grundat och arbetar med Bibliotekarieprogrammet.



Biblioteksutveckling Region Uppsala, 751 85 Uppsala
region uppsala.se/biblioteksutveckling
regionbiblioteket@region uppsala.se
Layout och original: BBDO Nordics, Stockholm 2022
Tryck: Tidtryck AB, Uppsala, 2022
ISBN 978-91-984597-4-6

Tack till

- Charlotte Åstrand, Stefan Eurenus och Fia Söderberg på Kulturutveckling, Region Uppsala.
- Nina Ström, Ann Catrine Eriksson & Anna Ringberg, Kulturrådet.
- Mina kollegor i Biblioteks- och informationsvetenskap och Arkivvetenskap vid Södertörns högskola och medverkande i vårt gemensamma högre seminarium GLAMIS (Galleries, Libraries, Archives, Museums, and Information Society).
- Bibliotekariestudenter vid Södertörns högskola, särskilt Natalie Muntau, Karolina Brännström, Karl Eklund och Clara Herner samt Sarah Schuster vid Uppsala universitet.
- Deltagare i föreläsningar, samtal och workshops.
- Vänner och bekanta som tipsat om skönlitteratur och sakprosa som rör arbete och arbetsliv – ingen nämnd, ingen glömd!

Med denna rapport har jag strävat att skildra arbetsplatsbiblioteket och arbetslivets utmaningar med tanke, omtanke och eftertanke. Efter alla kloka synpunkter är bristerna som kvarstår mitt fulla ansvar.

“But don’t be content with reading. Do something.”

(Jean-Luc Nancy, 2016, s.1)

Stockholm, 25 augusti 2022

Pamela Schultz Nybacka

Sammanfattning

Denna rapport är en förstudie kring arbetsplatsbibliotek, på uppdrag av Region Uppsala. Den ger vissa bidrag till såväl forskningen som till praktiken på området. Arbetsplatsbiblioteken ingår i en historisk tradition och syftar i grunden till att ge människor i arbete möjlighet att läsa och folkbildas på fritiden. Vid grundandet av det allmänna biblioteksväsendet på 1910-talet ansågs folkbildningen via biblioteken ha en betydande roll för Sveriges internationella konkurrenskraft. Rapporten tar upp definitionen av arbetsplatsbibliotek och belyser svårigheterna med att avgränsa dem från bland annat personalbibliotek och företagsbibliotek. Studien tar också upp andra möjliga sätt att definiera och förstå arbetsplatsbiblioteken. Sedan 1980-talet har arbetsplatsbiblioteken minskat i omfattning och betydelse, framför allt på kommunala folkbibliotek till följd av arbetsplatsbibliotekens förändrade roll, minskande finansiering och en omorientering av resurserna mot bibliotek i omsorgen. Rapporten utforskar vad arbetsplatsbibliotek skulle kunna vara i vår tid samt relevansen av arbetsplatsbibliotek i relation till bibliotekens uppdrag som offentlig verksamhet idag. Region Uppsala ingår i studien som ett exempel. Huvudsaklig hänsyn tas dels till bibliotekslagen och de prioriterade grupperna (personer med funktionsnedsättning, eller som har annat modersmål än svenska samt tillhör de nationella minoriteterna), dels till regeringsformen för samtliga medborgares personliga, ekonomiska och kulturella välfärd samt hälsa.

Ett centralt ställningstagande i rapporten är att relatera frågan om arbetsplatsbiblioteket till utvecklingen inom arbete, arbetskompetenser och arbetsliv. Digitaliseringen och det ökande behovet av bibliotekens kompetens inom medie- och informationskunnighet (MIK) är kritiska faktorer. Aspekter som välfärdstjänstearbete i form av reparerande omsorgsarbete, digitalisering och prekära arbetsformer tas också upp i sammanhanget. Arbete involverar (liksom läsning och läsfrämjande) mänsklig motivation som drivkraft: inre och yttre motivation. Rapporten utgår från begreppet interaktiv motivation, som belyser att sociala relationer och aktiviteter i sig stärker motivationen. Ett ytterligare ställningstagande är att betrakta människan i arbete som en sammanhängande och balanserad helhet av kompetenser: kognitiv/intellektuell förmåga, praktiskt handlag/vilja samt emotionell förmåga/omsorg. Med andra ord, *huvud, hand och hjärta*. Rapporten tar upp kritiska aspekter av hur människan i arbete påverkas av nedsättningar och olika utmaningar kring dessa områden. Idén är

att ett väl fungerande arbetsplatsbibliotek kan bidra till att stärka och utveckla hela människan i arbete. Det kan bidra till minskade risker för hälsan och främja personlig, ekonomisk och kulturell välfärd för både individen och samhället, liksom gagna den privata som den offentliga sektorn. Rapporten avslutas med en konceptualisering av hur (befintlig) biblioteksverksamhet kan ingå i uppdaterade definitioner av arbetsplatsbiblioteken. Här märks även tankar om en utveckling av olika ombudsroller och resonemang kring uppsökande respektive inbäddade arbetsplatsbibliotek i såväl fysiska som digitala arbetsmiljöer. Sammanfattningsvis kan regionala och kommunala intressen förenas kring arbetsplatsbibliotekens långsiktiga betydelse för tillväxt/välstånd, kultur och hälsa.

Innehåll

1. Arbete pågår	8
2. Fenomenet arbetsplatsbibliotek	16
3. Ett regionalt perspektiv	23
4. Arbete och arbetsplats som fenomen och begrepp	31
5. Arbetets och arbetslivets förändringar	35
6. Huvud, hand och hjärta som arbetskompetenser	49
7. Morgondagens möjligheter	59
8. Slutord för nystart	67

1. Arbete pågår

Inledning

Det allmänna biblioteksväsendet i Sverige har fått ett allt större uppdrag att verka för demokrati. Liksom museerna under 1800-talet skapades de offentliga biblioteken till att bli ett slags ”folkets palats”, som enligt Eric Klinenberg (2018) har haft en stor betydelse för ett samhälles demokrati och sammanhållning. Traditionen bygger på folkbildande insatser kring läsning och böcker vid sidan av, men ofta i anslutning till, människors arbete och yrkesliv. Denna rapport belyser biblioteken i relation till arbete – en verksamhet som fortfarande är under konstruktion.

I den satiriska boken *Meningen med jobbet* skriver författaren Stephan Mendel-Enk (2014) om hur arbetslivet och yrkesvalet kommit att bli en livsuppgift i modern tid och dominera våra liv: ”Inget annat har lika stor betydelse för hur andra betraktar dig, inget annat påverkar lika många områden av ditt liv. Du tillbringar mer tid på jobbet än med din familj.” (s. 5) Arbetslivets innebörd och vedermödor har blivit ett populärt ämne för den västerländska populärkulturen, inte minst genom uppmärksammade serier som *The Wire*, *Mad men*, *The Office*, m fl. Ändå är skildringarna av människor i arbete inte alls så vanligt förekommande i relation till hur stor del av våra liv som vi samhällsvarelser ägnar det, både inom och utanför arbetet. Mendel-Enk skriver i bokens avslutning några ord om att vi människor präglas av våra yrkeskulturer i mycket hög grad. Skillnaderna mellan en vägingenjör och en textilkonstnär, skriver han, är långt större än vad religion och nationalitet kan förklara. Ofta samexisterar olika yrken inom en och samma familj, vilket kan vara en grogrund för konflikter. Detta öppnar för två alternativ i olika (satirisk) grad. Antingen att vi introducerar ”jobbism” som en till diskrimineringsgrund för att ytterligare fördöma varandra. Eller att vi försöker nå varandra över yrkesgränserna: ”Under alla lager är vi ändå människor allihop, med mer som förenar än som skiljer oss åt.” (ibid., s. 175). Dessa ord skulle kunna vara ett humanistiskt credo för alla, såväl på arbetet som utanför.

Fritidsläsning för folkbildning – och konkurrenskraft

I början av förra seklet byggdes den nationella bibliotekssektorn ut i Sverige med ett stort fokus på folkbiblioteken. Folkbiblioteken var till för alla medborgare i Sverige och

var en del i den folkbildningsanda som präglade tidevarvet. Inte minst den ökande gruppen av flitiga arbetare skulle få möjlighet att själva förkovra sig i litteratur och egna intressen på sin lediga tid. Parallellt med den demokratiska bildningsfrågan fanns en ytterligare aspekt som rörde arbetarnas roll i det framväxande moderna Sverige: humankapitalet. Valfrid Palmgren som stod bakom biblioteksreformen hade hämtat inspiration från de filantropiska biblioteken i USA. Hon slog fast i utredningen att ”endast ett på möjligast högsta bildningsnivå stående folk kan blifva och förblifva utvecklingsdugligt och konkurrenskraftigt på världsmarknaden” (Palmgren, 1911, s. 51). Det handlade om att utveckla människor till en funktionell resurs i den tilltagande industrialiseringen och kapitalismen. Även här ansågs den fria fritidsläsningen vara en nyckel i sammanhanget. I biblioteksväsendets grund förenades således personlig bildning med instrumentell samhällsnytta.

Arbete betyder dock något annat idag än det gjorde vid biblioteksväsendets uppbyggnad. Vid den tiden var Sverige inriktat på industrialisering och välfärd. Den svenska välfärdsmodellen kom att innebära en expansion av offentlig sektor, inte minst kring, vård, skola och omsorg. Därtill har vi sett framväxten av den postindustriella tjänstesektorn, kunskaps- och projektsamhället – den så kallade gigekonomin – med alltmer osäkra arbetsvillkor. Den genomgripande digitaliseringen påverkar dessutom oss alla, vare sig du har ett arbete eller inte. Digitaliseringens betydelse för arbetslivet har på senare tid förstärkts av den globala pandemin.

Konsekvenserna av detta senmoderna tillstånd är att den tidigare skarpa gränsen mellan arbete och fritid under industrialismen har luckrats upp. Detta betyder dock inte att aktiviteter med relevans för fritiden har fått större plats inom arbetet, snarare tvärtom: arbetet har kommit att invadera fritiden. Det är också ökande klyftor mellan de som har och inte har arbete med större polarisering av samhället till följd. Idag är inte bara utbildningsnivån central för att både kunna etablera sig och hålla sig kvar i arbetslivet, utan även faktorer såsom språkförmåga och medie- och informationskunnighet (MIK, inklusive digitala kompetenser, källkritik och källtillit). Likaväl utgör diskriminering på grund av etnicitet, kön och ålder betydande hot inom som utom arbetslivet. I sammanhanget kan nämnas att det också är vuxna som utvecklas till troll och hatare på internet. I sammanhanget kan nämnas att även vuxna kan utvecklas till troll och hatare på internet.

Bibliotekslagen anger vilka medborgare som hör till bibliotekens prioriterade grupperna enligt §4 och §5: personer med funktionsnedsättning respektive de nationella

minoriteterna och personer med annat modersmål än svenska. Här har biblioteken ett lagstadgat ansvar att utifrån deras olika behov och förutsättningar erbjuda tekniska hjälpmedel för att kunna ta del av information och tillhandahålla litteratur, inklusive de nationella minoritetsspråken, andra språk än de nationella minoritetsspråken och svenska, och lättläst svenska. Dessa grupper och individer befinner sig också ute i arbetslivet och kan behöva särskilt stöd och uppmärksamhet även där. Möjligen kan det vara ännu enklare att nå dem på detta vis.

Region Uppsala lyfte i sin regionala kulturplan 2019–2022 fram arbetsplatsbiblioteken som ett särskilt utvecklingsområde och en prioritering inom utvecklingsområdet Kulturpolitik, delområdet Läsförfrämjande, vilket blev utgångspunkten för denna förstudie. Inom regionen finns en tradition av arbetsplatsbibliotek, bland annat läsombud och ”Böcker på jobbet” i Uppsala kommun. Ett annat exempel är Älvkarleby kommun, som tidigare haft samarbete med Stora Enso, och som nu upprättat en biblioteksmiljö i det nybyggda vårdboendet Nya Tallmon till förmån för de boende, anhöriga och vårdpersonalen.

Dagens definition av arbetsplatsbibliotek

Vad kännetecknar ett arbetsplatsbibliotek? Utredaren Peter Almerud gav år 2004 följande klassiska definition:

en boksamling med allmänlitteratur som finns på en arbetsplats och är till för de anställdas fritidsläsning och som någon tar ansvar för och som förnyas kontinuerligt (Almerud 2004).

Definitionen ovan framkallar bilder av ett par boksnurror eller hyllor i ett hörn i ett fikarum eller matsal. Definitionen sätter fokus på beståndet framför verksamheten och berättar ingenting om de djupare motiven eller vilken kompetens som behövs. Det finns inga säkra uppgifter om hur många arbetsplatsbibliotek som existerar, varken idag eller vid en given tidpunkt. Uppskattningsvis var det år 2003 ca 1 200 verksamma arbetsplatsbibliotek fördelade på kommunalt ansvar (500 st), facklig regi i samverkan med En bok för alla (400 st) och fristående arbetsplatsbibliotek (300 st) (Almerud 2004). Till stor del beror svårigheten att räkna på att definitionen och förståelsen av arbetsplatsbibliotek är oklar.

Region Uppsala lyfter på sin webbplats fram ännu en aspekt av arbetsplatsbibliotekens betydelse för läs- och litteraturfrämjande: de indirekta konsekvenserna för barn och unga, som också är en angelägen grupp att nå:

Det finns starka samband mellan barns och vuxnas läsande – läser de vuxna läser barnen. Vuxnas läsning kan stärkas genom biblioteksverksamhet och evenemang kring läsning. Arbetsplatsbibliotek kan öppna vägar till läsningen och till det lokala folkbiblioteket. Men biblioteksverksamhet på arbetsplatser behöver ofta stöd.

Detta anger bakgrundsmotiven till den regionala biblioteksverksamhetens intresse för arbetsplatsbibliotek. En annan aspekt som är värd att beakta i sammanhanget är att möjligheterna för vuxna att läsa ser annorlunda ut idag med exempelvis strömmade ljudböcker och tillgången till internet med allsköns texter, innehåll och information. Här väcks också frågan om vuxnas mediekunnighet, förmåga till urskillning och källkritik. Kort sagt, om vuxna uppträder som dömande nättroll i sociala medier på fritiden, så kommer barnen förmodligen också att göra det. Frågan om ökat läsande vetter därför idag även mot teman kring digital kompetens, demokratins fundament, språk och social sammanhållning.

Region Uppsala satsar bland annat på denna förstudie i syfte att identifiera relevanta möjligheter för framtida utveckling av arbetsplatsbibliotek, detta i en potentiell samverkan med aktörer som folkbiblioteken, arbetsplatser, studieförbund och fackföreningar. Hur kan vår förståelse av arbetsplatsbiblioteken förnyas?

Problembild utifrån forskningen

Fenomenet arbetsplatsbibliotek och dess olika former och inriktning i Sverige har på ett förtjänstfullt sätt belysts i bland annat tidigare forskning (Herder 1986), internationella uppdrag (Modigh 1990), offentliga utredningar (Almerud 2002, 2004; Frid 2010) samt i nedtecknade yrkeserfarenheter (Magnusson 2022). Herder (1986) belyser att den filantropiska traditionen, den liberala folkbildningstanken och arbetarnas initiativ lade grunden för arbetsplatsbiblioteken och att 1960-talets demokratisering, arbetskritik och solidaritet ledde till deras utvidgning i modern tid. Enligt Hedemark (2009) var expansionen av arbetsplatsbibliotek en uppgift som folkbiblioteken själva tog på sig som en variant av uppsökande verksamhet för att nå människor som inte kom till biblioteken. Studier har belyst att arbetsplatsbiblioteken hade läsförfrämjande, personalvårdande och kompetensutvecklande funktioner (Almerud 2004; Frid 2010).

En historisk överblick ger vid handen att arbetsplatsbiblioteken efter glansdagarna på 1970- och 1980-talen har fört en allt mer tynande tillvaro. Faktum är att i det senaste översiktsverket om svenskt biblioteksväsende tas arbetsplatsbibliotek inte ens upp

som bibliotekstyp (jfr. Sundéen, Michnik & Blomgren 2022). Orsakerna till nedgången var i huvudsak minskande ekonomiska bidrag, att huvudmannskapet var otydligt och att uppdraget växte utöver läsfrämjande till att omfatta frågor om arbetsmiljö, trivsel och kompetens (Almerud 2004; Frid 2010).¹ Intressant nog noterar Almerud också förklaringen att folkbiblioteken skar ner på arbetsplatsbiblioteken samtidigt som de satsade mer på äldrevården – ett slags skifte mot bibliotek i omsorgen (ibid.). Detta väcker frågan huruvida arbetsplatser och omsorg nödvändigtvis utesluter varandra ur ett biblioteksperspektiv. Forskningen om välfärdens offentliga verksamheter beskriver ofta arbetet i termer av ett slags ”omsorgsarbete” om medborgaren (se Gustavsson 2000); detta torde också gälla folkbiblioteken.

Definitionen av arbetsplatsbibliotek är å ena sidan begränsad till ett dynamiskt bestånd för fritidsläsning (jfr. Almerud 2004), å andra sidan otydlig i relation till personalbibliotek och projekt eller tjänster som ”böcker på jobbet” som finansieras av företaget i fråga (Frid 2010). Det kan också vara svårt att dra en gräns gentemot fenomenet ”företagsbibliotek”, som enligt Karlén Gramming (2022) utgör ett specialbibliotek med informationsexpertis.² Många företagsbibliotek har omvandlats till specialiserade funktioner som Business intelligence, m.m. (ibid.). Därmed har många arbetsplatser gått miste om bibliotekskompetens som kunnat gagna de anställda i bredare bemärkelse. Definitionen av arbetsplatsbibliotek med dess inriktning och relevans kan behöva ses över och förnyas, inte minst mot en bakgrund av uppdragen inom offentlig verksamhet, ökade krav på medborgarnas medie- och informationskunnighet (MIK) (Rivano Eckerdal 2014), följt av samhällets vidgade ansvar (Sundin & Haider 2018), inte minst inom den offentliga förvaltningens statliga, regionala och lokala nivåer (Carlsson 2019).

Forskningen kring arbetsplatsbibliotek har dock inte tagit tillräcklig hänsyn till förändringarna kring arbete och arbetsliv. När arbetsvillkoren fortlöpande skiftar utmanas också föreställningarna om vad ett arbetsplatsbibliotek är – och framför allt hur det skulle kunna verka. Gemma John (2018) belyser att den moderna arbetsplatsen (inom tjänstesektorn) har tre utmärkande karaktärsdrag: holistisk, agil och virtuell. Detta innebär att man tar med sig hela sin person till arbetet; att arbetsplatsernas

¹ Fler möjliga orsaker kommer att dryftas i den historiska överblicken nedan.

² I sammanhanget bibliotek i arbetslivet är det också relevant att nämna sjukhusbiblioteken som oftast vänder sig till patienter och anhöriga, medan de som tydligt vänder sig till vårdpersonalen vanligen kallas medicinska bibliotek. När det gäller skolbibliotek tycks det inte vara vanligt förekommande att de har bestånd och verksamhet riktade till de anställdas yrkesutveckling.

design blir mer flexibel och aktivitetsbaserad; och arbetsplatsen kan idag vara digital och utvecklas på platser för co-working. Så kallade kontorsbibliotek (office libraries) har blivit platser för samarbete och innovation (ibid.). Formerna för läsning och läsfrämjande har också både utmanats och utvecklats, inte minst genom digitala böcker, vilket väcker ytterligare frågor om arbetsplatsbibliotekens relevans på området. Samhällskriser som klimatfrågan, coronapandemin och kriget i Ukraina ökar behovet av tillförlitlig information, kunskap och källkritik, m.m. i biblioteksform. Ett exempel är att Facebook i maj 2020 lanserade ett så kallat ”kunskapsbibliotek” (*knowledge library*) inom deras Facebook Workplace (Muntau 2021). Sammantaget visar exemplet att förståelsen av ett arbetsplatsbibliotek och dess definition är under omförhandling. Vad är ett uppdaterat arbetsplatsbibliotek – och vad skulle det kunna vara?

En viktig del i problembilden är att en uppdaterad syn på arbetsplatsbibliotek kan överbrygga konflikten mellan fri bildning på fritiden och instrumentell nytta för arbetslivet och skapa en mer sammanhållen helhet kring människan. Problembilden kring framtidens arbetsplatsbibliotek diskuteras i denna förstudie på tre sätt: genom en specifik verksamhet och *inriktning; motiv och motivation* inom arbetslivet, samt avgörande behov och kompetenser för arbetslivet såväl mänskligt som professionellt, även inkluderat en bibliotekaries sammansatta kompetens inom biblioteks- och informationsvetenskap. Kort sagt handlar det om att konceptualisera ett arbetsplatsbibliotek både i och utanför arbetet – av och för hela människan.

Syfte, frågeställningar och bidrag

Studien syftar till att utforska fenomenet arbetsplatsbibliotek och dess relevans inför framtiden.

- Hur kan arbetsplatsbibliotek förstås i relation till arbetslivets nya utmaningar och behov?
- Hur kan arbetsplatsbiblioteken omdefinieras för att skapa relevant verksamhet?
- Vilka inriktningar och innehåll (aktiviteter, verktyg och resurser) kan framtida arbetsplatsbibliotek erbjuda i praktiken?

Studien bidrar dels till forskningen om arbetsplatsbibliotek, dels till professionens praktiska arbete och till Region Uppsala, som är studiens uppdragsgivare. Studien bidrar med vetenskapliga och konceptuella perspektiv på arbetsplatsbiblioteken och deras eventuella relevans för praktik och samhälle.

Genomförande och särskilda hänsyn

Förstudien har genomförts i form av följeforskning, med andra ord en form av utforskande utvärdering i processform och på vetenskaplig grund. Följeforskning är en vanlig form för kunskapsutveckling inom biblioteksväsendet i skärningslinjen mellan profession och forskning. I rapporten ingår därutöver en litteraturstudie kring arbetsplatsbiblioteken i forskningen.

Denna förstudie går i linje med min tidigare forskningsstudie kring Region Uppsalas arbete att främja litteratur och bildning utifrån ett relationellt perspektiv (Schultz Nybacka 2017). *Relationell bildning* bygger på synsättet att människan å ena sidan står i relation till sig själv och andra människor samt till den värld vi lever i. Å andra sidan har människan en relation till kunskap och lärandet, både sitt eget och andras. Denna bildningssyn tar sikte på att skapa förutsättningar för demokrati och samhällelig sammanhållning, vilket också kan sägas höra till social hållbarhet inom Agenda 2030.

Kontakterna kring projektet togs under 2019 om en uppföljning av arbetet 2015–2017 och valet föll efter samtal på temat kring regionens satsning på arbetsplatsbibliotek. Stefan Eurenus, verksamhetsutvecklare för litteratur och bibliotek inom Region Uppsala, har varit projektets samordnare och kontaktperson.

Projektet har genomförts i fyra faser under åren november 2019 till april 2022 med ett uppehåll HT20–VT21 på grund av pandemin.

Fas I: Upptakt med förberedande möten, inläsning och samordnade möten

Fas II: Fokus på relevanta teman och behov

Fas III: Sammanställning och rapportskrivande

Fas IV: Kommunikation och spridning av innehållet

I praktiken har faserna sammanställning och kommunikation gått parallellt med varandra. Presentationer har under dessa faser skett på uppdrag av Kulturrådet, som en del av konferensen Läsande förebilder december 2021 (inklusive efterföljande skrift), samt på särskild inbjudan av Region Blekinge i april 2022.

Ett ytterligare spår som har ägt rum parallellt med förstudien är aktiviteter med anknytning till lärosätena, inte minst efter grundandet av Bibliotekarieprogrammet (180 hp) på Södertörns högskola. Region Uppsala tog under VT21 emot en praktikant, Natalie Munthau, som ägnade en del av sin praktik till frågan om arbetsplatsbiblioteken.

Under HT21 hade Biblioteksutveckling en praktikant från masterutbildning på Uppsala universitet, Sarah Schuster, som gjorde litteratursökningar på området kring arbetsplatsbibliotek. Under VT22 fick studenterna vid Södertörns högskola i uppgift inom delkursen Projekt- och utvecklingsarbete (7,5 hp) att skapa en projektidé inför ansökan om stöd från Kulturrådet och med arbetsplatsbibliotek som ett frivilligt tema. Tre studenter valde denna inriktning, Karolina Brännström, Karl Eklund, och Clara Herner. Deras projektidéer tog sikte på ett företagsanknutet arbetsplatsbibliotek i Skåne, arbetsplatsbibliotek på ett särskilt boende för personer med funktionsnedsättning, respektive gig-jobbare i Norrköpings kommun. Samtliga projektidéer förankrades i en omvärldsanalys och är relevanta exempel på hur folkbiblioteken kan utveckla läsfrämjande stöd för människor i arbete. Projektidéerna presenterades under ett digitalt posterseminarium i närvaro av bland annat Fia Söderberg från Region Uppsala.

2. Fenomenet arbetsplatsbibliotek

Utvecklingen kring särskilda arbetsplatsbibliotek växte fram i samband med den svenska industrialismens utbyggnad och expansion. De första så kallade *arbetarbiblioteken* uppstod redan under 1800-talets första hälft på initiativ av arbetsgivare och filantroper, därefter av arbetarna själva (Herder 1986). Enligt Valfrid Palmgren (1911) var dessa bibliotek ett utbrett fenomen på bruksorter redan på 1860-talet. Palmgren gav dem beröm ”bland våra bästa »folk»-bibliotek ovedersägligen måste räkna många af de på detta sätt grundade arbetarebiblioteken” (ibid.). Till de bibliotek som Palmgren räknar upp som särdeles betydelsefulla är bland annat Skutskärs lånebibliotek i Uppsala län. Därefter följde arbetarnas egna initiativ, via arbetareföreningar (1869), arbetareinstitut (1880) och fackföreningar på lokal nivå. I Skåne drevs enligt forskaren Marion Leffler (1999) en offentlig debatt i tidningarna i början av 1860-talet om att inrätta särskilda stadsbibliotek för arbetarna. Stadsbibliotek etablerades i Helsingborg 1860 och Lund 1864, men de kom sedermera att institutionalisera borgerskapet. Redan på 1880-talet hade kretsen kring biblioteken utökats till samhällets mellanskikt. År 1891 grundades av arbetarna Stockholms arbetarebibliotek dit en rad fackföreningar anslöt sig. Biblioteket var inhyst i Folkets Hus och hade på Palmgrens tid tre filialer. Det kom att bilda modell för andra arbetargrundade bibliotek, också i andra delar av landet, om än i mindre omfattning.

Även om Valfrid Palmgren var positiv till de många initiativen till arbetarebibliotek, saknades inte kritik över deras villkor.

”En del af dessa arbetarebibliotek äro visserligen ganska afsevärda, men å andra sidan äro många af dem — liksom så många af sockenbiblioteken — så obetydliga, att de knappast göra skäl för namnet bibliotek. Ofta är hela biblioteket ingenting annat än en liten samling illa vårdade och illa medfarna böcker, icke sällan af tvifvelaktigt värde, inhysta i ett skåp i någon vrå af ett Folkets hus. Också har jag af många af arbetarebibliotekens föreståndare erfarit, att det endast är med stor svårighet som arbetaresammanslutningarna af olika slag lyckas hålla sina bibliotek i stånd. Det är svårt att uppbringa medel till nya bokinköp, till reparation och underhåll af bokbeståndet och till bibliotekets skötsel i allmänhet. Oftast äro dessutom

lokalerna bristfälliga, och till följd af alla dessa svårigheter är det icke något tacksamt arbete att förestå en dylik boksamling. Så mycket mera erkännansvärdt är det intresse och nit, som de flesta af de arbetare, som förestå biblioteken, nedlägga för deras vidmakthållande.”

Trots arbetarnas engagemang var det långt från alla satsningar som kunde kallas för egentliga bibliotek eller som kunde upprätthålla en god nivå över tid. Leffler (1999) lyfter dock fram hur de specifika arbetarebiblioteken bidrog till arbetarnas identitet i kultur och samhälle på ett mer konkret plan. Det handlade om en självmedvetenhet och bildningssträvan som gick långt utöver de mindre inslag av ideologisk och politisk skolning som också ingick i beståndet.

I mitten av 1900-talet utökades satsningar på bibliotek ute på arbetsplatserna och grunden lades för det som traditionellt kallas *arbetsplatsbibliotek*. Det betraktas vanligen som en del av folkbibliotekens *uppsökande* verksamhet. I en internationell belysning av IFLA framkom det att svenska arbetsplatsbibliotek av tradition drevs av folkbiblioteken i samarbete med fackföreningen och arbetsgivaren. Utomlands var det omvänt vanligare med arbetsplatsbibliotek som drevs av fackföreningar i samarbete med folkbibliotek och arbetsgivare, inte minst i det dåvarande östblocket (Modigh 1990).

Svenska arbetsplatsbibliotek hade sin glansperiod under 1970-talet då folkbiblioteken utökade sin uppsökande verksamhet och den fackliga arbetarrörelsen hade integrerats på många arbetsplatser. Under samma period grundades ett betydande kulturpolitiskt intresse för arbetsplatsbiblioteken i samband med Kulturrådets formella inrättande år 1973. Trots glansperioden var arbetsplatsbiblioteken inte som de ståtliga folkets bibliotekspalats i städernas centrum. De var i regel hänvisade till ett begränsat utrymme. De hanterades av en frivillig och fackligt aktiv anställd på arbetet, men var obemannade. Beståndet var ofta litet och inriktat på skönlitteratur eller fackliga intressen. Utlåningsystemet var enkelt och byggde på självbetjäning. Efter glansdagarna på 1970–80-talet har arbetsplatsbiblioteken marginaliserats och minskat (Almerud 2004; Frid, 2010). Som tidigare nämnt är minskningen som störst bland kommunala arbetsplatsbibliotek. Orsaker som tagits upp är att uppdraget utvidgades till bland annat trivsel och arbetsmiljöfrågor, det oklara huvudmannskapet och minskande offentlig finansiering; arbetsgivarna (företagen) var heller inte intresserade av att bekosta verksamheten (ibid.). En ytterligare förklaring kan vara att arbetsplatsbiblioteken fyllde personalens läsbehov till den

grad att de inte behövde komma till folkbiblioteket, vilket kan ha påverkat folkbibliotekens motivation att stödja verksamheten (Almerud 2004).

Facket har dock inte släppt frågan om läsningens och arbetsplatsbibliotekens utveckling. Ett läsfrämjande projekt är det omtalade ”Läs för mig, pappa!”, som har rönt framgång inom LO. Ljudböcker i fysisk form fick ett uppsving i början av 2000-talet och gav nya impulser till satsningar på läsning i arbetet. Bland annat uppstod ett slags vägkrogsbibliotek för att lastbilschaufförer skulle kunna lyssna på böcker vid ratten (se Frid 2010).

I nuläget samarbetar LO med bildningsförbundet ABF kring ”Boken på arbetsplatsen”, som också är en ABF-kurs med tillhörande konferens, och prisutmärkelsen ”Årets arbetsplatsbibliotek” som med stöd av Författarförbundet årligen sedan 2014 delas ut till en (facklig) satsning på arbetsplatsbibliotek. Prissumman går till bokinköp och till ett författarbesök.³ Bland pristagarna märks bland annat tillverknings- och industriföretag, ett häkte och en verksamhet inom äldreomsorgen.

Lagen och kort om kulturpolitiken

I 1996 års bibliotekslag (1996:1596) slogs det fast att varje kommun ska ha ett folkbibliotek ”till främjande av intresse för läsning och litteratur, information, upplysning och utbildning samt kulturell verksamhet i övrigt”. Arbetsplatsbiblioteken nämns inte explicit, men skulle kunna räknas in i folkbibliotekens generella uppdrag. Folkbiblioteken skulle också verka för att göra ”databaserad information” tillgänglig för alla medborgare. Här märks således en gryende medvetenhet om digitaliseringen, om än i begränsad omfattning. Det skulle dröja innan kultur kom i sådan form.

Den senaste bibliotekslagen (2013: 801) nämner inte heller fenomenet arbetsplatsbibliotek som ett lagstadgat område i egen rätt, utan det kan vara en indirekt del av folkbiblioteken, den regionala verksamheten eller inkluderas i kategori sex: ”Övrig offentlig finansierad biblioteksverksamhet”. Som tidigare nämnts kan också biblioteksväsendets prioriterade grupper – personer med funktionsnedsättning, nationella minoriteter och personer med annat modersmål – nås via arbetslivet. Arbetsplatsbiblioteken

³ År 2019 gick utmärkelsen till HK Scan i livsmedelsbranschen (med Mikael Ringqvist som bokombud), som också inspirerat till fler arbetsplatsbibliotek. Under 2020 utgick priset pga. pandemin. År 2021 fick Pooloteket i Nässjö (och bokombudet Camilla Johansson) priset för satsningen på de poolanställda inom äldreomsorgen. Se hela listan över pristagarna på ABF: <https://www.abf.se/om-abf/priser-och-stipendier/arets-arbetsplatsbibliotek/> Ingen uppgift finns dock om priset år 2017.

kan även ha relevans för att uppnå politiska målsättningar på kulturområdet, till exempel kultur för barn och unga. I Regeringens skrivelse ”Barns och ungas läsning” hänvisar de till befintliga kunskapsunderlag: ”Enligt läsdelegationen kan ett väl fungerande arbetsplatsbibliotek vara ett effektivt sätt att främja läsning och även påverka attityden till böcker och läsning bland de anställda.” (Skr. 2020/21:95, s. 32)

Det har tidigare utgått en rad kulturpolitiska uppdrag, handlingsprogram och stödformer som möjliggör satsningar på läsning och läsfrämjande – också på arbetet. Arbetsplatsbiblioteken lovordades i sammanhanget.⁴ Kulturrådet hade länge en stödform till projekt inom ”Kultur i arbetslivet” (KIA), som byggde på 50% samfinansiering med arbetsgivaren (företaget) (Frid 2010). Uppdraget var att främja kulturverksamhet med arbetsplatsen och arbetsgemenskapen som utgångspunkt. Majoriteten av projekten kom att handla om läsning och litteratur. Bland annat utgick stöd till ”Läs för mig, pappa!”. Kulturrådet prioriterade projekt som ansågs väl förankrade hos såväl arbetsgivaren som personalen och som inkluderade det professionella kulturlivet (ibid.).

I nuläget fördelar Kulturrådet anslag till Stärkta bibliotek, Inköpsstöd till folk- och skolbibliotek, Läs- och litteraturfrämjande insatser; liksom det pågående Läsfrämjandelyftet (2021–2023), som riktar sig till folkbiblioteken enligt en liknande modell som projektet ”Digitalt först med användaren i fokus”. Särskilda stöd ges också till läsfrämjande för barn. Utöver detta ges reguljära medel till regionerna via Kultursamverkansmodellen. Under åren 2014–2021 har Kulturrådet tagit emot sex projektansökningar gällande arbetsplatsbibliotek inom stödformen Läs- och litteraturfrämjande (se bilaga). Västerås stadsbibliotek märks bland de sökande, men de flesta projekten har tagits fram av fackförbundet Kommunal.

I *Regeringens strategi för bibliotek* (2022), tre år efter Kungliga biblioteket lagt fram sitt förslag och med grund i ytterligare utredningar kring bibliotek och skrivelser kring läsning, konstateras det att ”biblioteksverksamhet är viktigt”. Bibliotekens uppsökande verksamhet nämns enbart i samband med rapporten från Kulturrådet om vad projektet Stärkta bibliotek har finansierat åren 2018–2020. Ordet ”arbetsplatsbibliotek” ingår inte alls i strategin. Det betyder dock inte att de inte skulle kunna spela en viktig roll.

Efter strategin har Regeringen också presenterat ett nytt handlingsprogram för de nationella minoritetsspråken (2022) och där anges att biblioteken har en viktig roll i läsning, läsfrämjande och att låta språk och kultur ta plats. De nationella

⁴ Se Almerud (2004) för en närmare beskrivning av kulturpolitiska insatser kring arbetsplatsbibliotek.

minoritetsbiblioteken skall också utvecklas till resursbibliotek åren 2021–2023. Under rubriken ”Livslångt lärande och språken i yrkeslivet” konstaterar Regeringen att många områden inom offentlig sektor lider brist på personal som talar minoritets-språk, och särskilt inom vård, skola och omsorg. Regioner och kommuner spelar en betydande roll för att bevara och främja minoritetsspråken, skrivs det i rapporten. Här nämns dock inte biblioteksverksamheten, utan blicken vänds i första hand mot folkbildningsförbunden som intressanta aktörer. Här skulle annars arbetsplatsbiblioteken kunna vara en central form eller kanal för arbete med språk i yrkeslivet, för nationella minoriteter och andra prioriterade grupper där språket är centralt.

Fördjupad problembild

Det kvarstår fackliga initiativ kring arbetsplatsbiblioteken medan folkbibliotekens engagemang minskar. Sett mot bakgrund av Modighs (1990) karakteristik kan man lite tillspetsat spekulera om svenska arbetsplatsbibliotek idag snarare kan karakteriseras enligt den primärt fackliga modell som fanns inom det gamla östblocket. Oavsett är det en utmaning för biblioteksväsendet att anpassa och utveckla arbetsplatsbiblioteken i nuläget och inför framtiden. Hur kan bibliotekens verksamhet och resurser vara relevant för vuxna i arbete?

Verksamhet och inriktning

Förväntningarna på bibliotekens identitet är idag enligt David Lankes (2011) att huvudsakligen erbjuda olika slags tjänster till sina lokala medborgare. Det innebär att ingå i en aktiv konversation mellan synliga parter (*conversants*), som kan vara såväl inom som utom biblioteksorganisationen. Tjänsterna kan vara såväl mottagande som uppsökande (alternativt decentraliserad) (ibid., s. 33). Arbetsplatsbiblioteken nämns ibland inom professionen som en del av bibliotekens uppsökande verksamhet (Joelsson, Bark och Berge Kleber 2021). Begreppet ”inbäddat bibliotekarieskap” (*embedded librarianship*) är också intressant i sammanhanget och kännetecknar att biblioteksfunktionen kan ingå i och bidra till andra slags uppdrag och miljöer (ibid., s. 251). Biblioteken och bibliotekarier har också en mer uttalad och efterfrågad professionell kompetens idag när det gäller omvärldsbevakning och -analys (Haapalainen & Wallén 2018). Arbetsplatsbiblioteken skulle liksom företagsbiblioteken kunna karakteriseras som inbäddade bibliotek, även om de senare haft en mer uttalad uppgift att bidra till företagets verksamhet. En fråga som öppnas är hur en uppsökande verksamhet kan skapa motivation för medverkan och eventuell inbäddning.

Motiv och motivation

Litteratur och läsning har också utvecklats i och med nya medier samt digitala möjligheter och utmaningar. I diskussionen om läsfrämjande och läsande förebilder talas det ofta om att läsare utgör rollmodeller som kan visa hur man gör och därmed öka *läsmotivationen* (Andersson 2014). Motivation brukar vanligen delas in i en inre del, som betecknar individens egen tillfredsställelse, och en yttre del som stärks av bekräftelse från omgivningen genom belöning såsom lön eller erkännande (Gambrell 2011). Tyvärr är det idag få läsombud (eller bibliotekarier) som kan erbjuda (eller själva få) yttre motivation till läsande på arbetet. Faktum är att få bibliotekarier läser nämnvärt på arbetet, det rör sig som mest om en timme i veckan (Persson et al. 2015), vilket tyder på att den yttre motivationen inte främjar läsning ens inom professionen. Det vill säga, läsningen är helt beroende av fritiden och bibliotekariernas inre motivation. Konsekvensen enligt forskarna när bibliotekarierna väljer litteratur självmant, av eget intresse eller för att hänga med i populär utgivning bland användarna, är att läsningen av genrer såsom lyrik och dramatik blir eftersatt (ibid.).

Det finns dock en annan grundform av motivation som organisationsforskarna Mats Alvesson och Dan Kärreman (2019) kallat *interaktiv motivation*, som uppstår i relationen till andra och involverar identitet, normer och ömsesidighet i ett socialt sammanhang. Interaktiv motivation skapar en känsla av meningsfullhet i samspel mellan sig själv och andra. Detta perspektiv på motivation går alltså i linje med Lankes (2011) syn på tjänsteutveckling som en (interaktiv) konversation.

Behov och kompetenser

I biblioteksvärlden har diskussionen om arbetets innehåll och professionens kompetenser skiftat med utgångspunkt i olika kunskapsbegrepp (teoretisk, teknisk och praktisk kunskap) och i mötet med användarnas behov. Biblioteksväsendet finansieras med offentliga medel och behöver svara mot kraven som ställs inom offentlig förvaltning, från grundlagen till bibliotekslagen, språklagen, lagen om nationella minoriteter, m.m. Det offentliga har ett långtgående ansvar för medborgarnas individuella välfärd och delaktighet i samhället.

Inom professionen och forskningen kring Biblioteks- och informationsvetenskap (BOI) har Medie- och informationskunnighet (MIK) seglat upp som kritiska frågeställningar. MIK-frågor har primärt undersökts inom skola och utbildning. På senare år har intresset vidgats till området digital kompetens för alla medborgare som en del

att stärka delaktigheten i demokratin (Carlsson 2019). MIK och särskilt källhantering (källkritik, källtillit) har fått intensifierad uppmärksamhet i samband med amerikanska valet 2016 och 2020 samt även i Europa efter Rysslands annektering av Krim år 2014 (Werner 2022). Med invasionen av Ukraina 2022 får MIK en skarpare roll i totalförsvaret; och där bildandet av ett nytt expertnätverk inom Svensk biblioteksförening betonar bibliotekens roll i sammanhanget.

Just på området MIK i relation till medborgarskap lyfter Rivano Eckerdal (2014; 2012) särskilt fram dialogen som en metod för bibliotekariens arbete med informationskompetens:

I dialogen kan förutsättningar skapas för att deltagarna tillägnar sig en repertoar av förhållningssätt och strategier för att värdera källor och material i varierande situationer i vardagslivet (ibid., s. 101).

Detta resonemang går i linje med såväl bibliotekens tjänster som ett slags konversation med den interaktiva formen av motivation. Ett arbetsplatsbibliotek med bibliotekariekompetens inom biblioteks- och informationsvetenskap skulle på ett dialogiskt vis kunna utforska vilka specifikt anpassade tjänster och resurser som behövs för att höja motivationen kring såväl läsning som repertoarer för informationskompetens i ett visst sammanhang. Bibliotekariens metoder kring referenssamtal har förmodligen ett stort värde för människor i arbete.

3. Ett regionalt perspektiv

Inom offentlig förvaltning utmärks det regionala perspektivet sedan 2010-talet av att hantera kulturpolitiska strategier utöver hälsa och sjukvård samt regional tillväxt och utveckling. Den regionala biblioteksverksamheten skall enligt ett tillägg i Bibliotekslagen §11 (Lag 2019:961) främja samarbete, verksamhetsutveckling och kvalitet när det gäller de folkbibliotek som är verksamma i länet. Sammantaget skapar det en unik möjlighet för regionerna att främja folkbibliotekens uppsökande verksamhet och inbäddning inom aktörer på lokal nivå.

Region Uppsala består av åtta kommuner i inlandet och vid Mälaren ut till Bottenhavets kustlinje: Enköping, Heby, Håbo, Knivsta, Tierp, Uppsala, Älvkarleby och Östhammar. De omfattar natur, landsbygd och tätorter, bland vilka Uppsala är störst och särpräglad som en historisk lärdomsstad. Kommunerna har stora inbördes skillnader i fråga om befolkningstäthet, demografi och sysselsättning och regionen som helhet är under stark utveckling.

Region Uppsalas kulturförvaltning heter Kultur och Bildning och den övergripande kulturplanen 2019–2022 lägger fokus på de tre strategiska utvecklingsområdena platsen, konstarterna och människan. Detta går i linje med den långsiktiga regionala planeringen (i den regionala utvecklingsstrategin, RUS, bl.a.), som med grund i Agenda 2030 och de globala målen, verkar för en växande region; en nyskapande region; en region för alla. Kultur- och biblioteksverksamhet räknas vanligen som bidrag till social hållbarhet och tar sikte på delmål som till exempel (4) god utbildning för alla, (10) minskad ojämlikhet, (11) hållbara städer och samhällen, (12) hållbar produktion och konsumtion samt (16) fredliga och inkluderande samhällen. Inom förvaltningen är det enheten Kulturutveckling och den ingående delen Biblioteksutveckling Region Uppsala som på uppdrag av Kulturnämnden tar fram den regionala biblioteksplanen.

Den regionala biblioteksverksamheten

Den regionala biblioteksplanen 2020–2023 beskriver de demografiska förutsättningarna. Sammantaget är det närmare 380 000 medborgare inom regionen, som beräknas få ca 100 000 fler invånare till 2050. Åldersstrukturen förändras med å ena sidan fler barn och unga, å andra sidan en växande grupp äldre. Gruppen medborgare i arbetsför ålder väntas däremot minska i antal.

En stor demografisk utmaning framöver handlar därför om hur försörjning och omsorg ska kunna hanteras. Andra sociala utmaningar är arbetslöshet, folkhälsa och utjämnandet av skillnader såväl mellan grupper som mellan länets kommuner (ibid., s. 5).

Behoven av social omsorg, sysselsättning och skattemedel förväntas således öka inom regionen. De olika kommunerna och deras medborgarna har alla olika förutsättningar att klara denna utveckling. Det finns alltså en risk att de socioekonomiska skillnaderna ökar och de sociala spänningarna likaså.

Mot denna fond är det dock en kritisk förutsättning att inte bara jämna ut skillnader, utan också förbättra villkoren inom regionen. De som arbetar inom social omsorg kan också väntas få en högre belastning.

I planen lyfter Biblioteksutveckling fram fyra strategiska områden där man kan främja samverkan:

- Biblioteket som arena och aktör för en stärkt demokrati
- Det inkluderande biblioteket för och med de prioriterade grupperna
- Biblioteket som aktör i det digitaliserade samhället
- Det lärande biblioteket för kvalitet och verksamhetsutveckling

Alla dessa områden beskrivs i planen med uppdrag, nuläge och utmaningar. Planen lyfter också fram att folkbiblioteken, som vanligtvis förknippas med kulturpolitik, också har betydelse på andra områden: ”utbildning, integration, fritidsfrågor, social hållbarhet och medborgarservice” (s. 9). För att folkbiblioteken ska kunna fullgöra och utveckla sina uppdrag är det ”avgörande att andra kommunala och externa aktörer uppfattar dem som relevanta samverkansparter” (s. 9) Det behövs också fördjupad kunskap och kompetens om prioriterade gruppers behov och förutsättningar samt om metoder för ökad delaktighet (s. 10). Det är också angeläget att stärka

folkbibliotekens folkbildande verksamhet och särskilt MIK-frågor. Angående den sista punkten om lärande för kvalitet och verksamhetsutveckling lyfter planen fram ett förändrat arbetssätt för Biblioteksutvecklingsenheten. Det bottnar i ett problem att skapa relevant biblioteksutveckling som svarar mot lokala behov och som kan omsättas i praktiken på organisatorisk nivå och följas upp såväl regionalt som kommunalt tillsammans med Kungliga biblioteket. Inriktningen som föreslås i planen är att utforma program för verksamhetsutveckling på plats i kommunerna vilket kan göra det lättare att fortsätta satsningarna lokalt samt att det skapar tillfälle för erfarenhetsutbyten och lärdomar mellan kommunerna (ibid., s. 13). Ett annat sätt att formulera problemet är huruvida biblioteksutvecklingen sker från övergripande ansvarsnivå och bryts ner lokalt (*top-down*) eller om det sker från lokal nivå och lyfts upp i ett gemensamt arbete (*bottom-up*). Regionen har större möjligheter att bedriva omvärldsbevakning och -analys samt skapa nätverk med lärosäten för att närmare överbrygga forskning och praktik (ibid., s. 14). Om den regionala förvaltningen tar initiativ till verksamhetsutveckling är det helt centralt att det ska finnas en relevans för kommunerna.

Om arbetsplatsbiblioteken i ett regionalt perspektiv

I sammanhanget kring området Kulturutveckling som en aktiv del inom Kultur och Bildning arbetar verksamhetsutvecklare Stefan Eurenus med området läs- och litteraturfrämjande. På webben presenteras tre projekt inom området: 1) Litteraturkarusellen, 2) Arbetsplatsbibliotek och 3) Shared Reading – Läsa tillsammans. Det finns enligt Eurenus en koppling mellan biblioteksutveckling för lärande och regional utveckling genom att erbjuda ett kulturliv som berikar medborgarnas vardag (SE, 2020-04-16). En central utgångspunkt är:

Att mycket av lärandet bygger på det vi tar till oss genom språket. Språkutveckling leder till förståelse, och man bygger genom språket kunskaper i alla delar av samhället (ibid.).

Mot denna bakgrund försöker man nu utforska och gjuta in nytt liv i frågan om arbetsplatsbiblioteken, en form som tidigare var vanligare inom regionen.

Samtal förs om hur arbetsplatsbiblioteket kan verka för det lustfyllda kring litteratur och läsning och stärka kittet mellan människor. Det går i linje med regionens arbete med Agenda 2030 och att stärka den sociala hållbarheten. Likaså kan det ”livslånga lärandet” ske både på fritiden och på arbetet. I detta kan vuxna som läsande förebilder

har stor betydelse. (2019-11-26) Detta speglar alltså Regeringens skrivelse för barns och ungas läsning.

Med förstudien söker regionen orientera sig i arbetsmarknad och branscher i nuläget för att med grund i skärningslinjen mellan forskning och praktiskt arbete kunna hitta intressanta möjligheter till fortsatta pilotstudier. Eurenus har också kontaktat övriga län/regioner för att sondera intresset för att delta i ett försök till utveckling eller en undersökning. Bland de intresserade märks Gävleborg, Västmanland, Gotland och Jämtland. Under förstudiens slutfas har också Region Blekinge velat ta del av innehållet.

En direkt möjlighet är att ta vara på de regionala insatser, kompetenser och metoder som redan existerar, fast anpassad till arbetsplatserna som målgrupp. Det vill säga till exempel en uppsökande verksamhet med shared reading, eller en curaterad litteraturkarusell med författare, som också turnerar på utvalda arbetsplatser.

Folkbibliotekscheferna om arbetsplatsbibliotek

Biblioteksutvecklare Stefan Eurenus skickade år 2018 ut en kvalitativ enkät om arbetsplatsbiblioteken till de kommunala bibliotekscheferna i regionen. Frågorna handlade om ifall det var något de arbetade med, och i så fall hur, eller om man hade planer på det? Enkäten sonderade också intresset för att delta i ett försök till utveckling och önskemål kring förstudien. Svaren är sammanfattade i tabellen till höger:

	Nuläge/ Planer	Hänsyn /hinder	Idéer	Tankar
Enköping	Ingen verksamhet. Funderingar, men inga direkta planer.	En mängd småföretagare i kommunen.	Litteraturkarusellen kan förläggas på arbetsplatser.	Stärka det utåtriktade arbetet, strukturen för kommunikation. Digitalt sätt?
Heby	Idag besöks personalen på äldreboende. Samtal om öppna bokhyllor på olika platser.	Stora företag: Zetterbergs Östervåla Apotea, Adlibris. Tidsbrist. Resursbrist.		Biblioteket som mötesplats mer än uppsökande.
Håbo	Ingen verksamhet. Nyfiken på en lägstjänst.	Tid, kostnader, resurser. Förankring hos företagsledningen.	En möjlig uppsökande programverksamhet. Knyta det till ett digitalt centrum?	Lista av idéer, testade mot arbetsplatserna. Finansieringen? Bidrag från företagen?
Knivsta	Ingen verksamhet.	Ingen känd efterfrågan. Så mycket annat att göra.		
Tierp	Samtal om utvecklingsmöjligheter.	Fritid och idrott ska samarbeta med Kultur och bibliotek.	Vara med vid stora evenemang, samt vid sportevenemang.	Intresserad. Nya former, vilka fungerar? Hur komplettera? Hur nå nya målgrupper? E-litteratur och/eller tryckt?
Uppsala	Tidigare erfarenhet. Ett arbetsplatsbibliotek idag: kommunens miljöförvaltning. Tidigare kampanj 2018.		Bra med bokombudsträffar.	Intresserad av nya former.
Älvkarleby	Tidigare erfarenhet, samarbete med facket. Inga pågående samtal. Planer för Nya Tallmon.			Konkreta exempel: verksamhet, organisation, finansiering, goda exempel?
Östhammar	Depositioner av böcker på 23 platser. Kommunhuset har egen verksamhet.			Arbetsinsats? Statistik och kostnader? Olika former och exempel?

Bland svaren framkommer att det finns viss tidigare erfarenhet av arbetsplatsbibliotek (Uppsala, Älvkarleby). Där det inte finns en pågående verksamhet märks en försiktig nyfikenhet kring uppsökande (eller ”utåtriktad”) verksamhet (Enköping, Heby, Håbo och Tierp). Det finns lokala skillnader kring villkoren att ta hänsyn till, exempelvis har Enköping många småföretag, medan Heby har några stora aktörer. Förankringen bland företagen lyfts upp som en väsentlig faktor (Håbo). Det märks i svaren också en upplevd brist på direkt efterfrågan av arbetsplatsbibliotek (Knivsta, Uppsala). Resurserna upplevs vara en del av hindren för satsningar på arbetsplatsbibliotek (Heby, Håbo), särskilt i relation till biblioteksverksamhetens (många) uppgifter (Knivsta). Bibliotekscheferna är även ansvariga för budget med mera och här lyfts efterlysningar efter mer underlag och uppgifter om beprövade upplägg och resursåtgången (arbetsinsats, kostnad).

Önskemålen om ”goda exempel” kan förstås som att det kan behövas dugliga förebilder (ideal) att inspireras av och ta efter. Det tycks också finnas en medvetenhet om möjligheten att ompröva arbetsplatsbibliotekets verksamhet, former, finansiering och upplägg. De goda exempel som finns kvar är kanske de som erhåller pris för bästa (fackliga) arbetsplatsbibliotek. Det skulle gå att analysera vilka inslag som skulle kunna överföras till deras egen kontext (och inte). Håbo uttrycker en nyfikenhet inför en ”lägstänöv” av verksamhet. Detta tycks anspela på en taxonomi för arbetsplatsbibliotek, en där man kan både utveckla mål och bedöma verksamheten utifrån olika nivåer. Det finns exempelvis taxonomier för folkbibliotekens samarbete med äldreomsorgen, vuxenutbildningen, föreningslivet, osv. (Ögland 2013). Samtidigt tar en taxonomi sällan hänsyn till kontexten, varken de lokala omständigheterna eller de djupgående samhällsförändringarna inom arbetslivet. Det kan då behövas en mer sammansatt bild av de många alternativen och möjligheterna. Sedan är det upp till varje aktör att se vilka möjligheter som är fruktbara att satsa på utifrån sina förutsättningar och lokala behov.

Bland svaren sticker två kommuner ut som särskilt intresserade av att delta i utvecklingen av arbetsplatsbibliotek, Tierp och Uppsala. I det följande kommer verksamheten i Uppsala att skildras i korthet.

Arbetsplatsbibliotek i Uppsala kommun

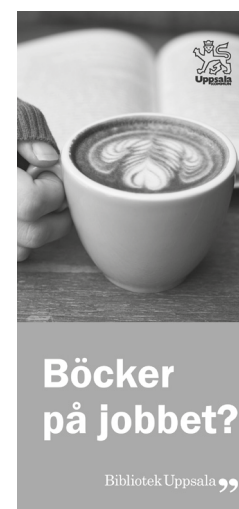
I Uppsala kommun finns ett stadsbibliotek placerad intill det centrala shoppingstråket och tolv stadsdelsbibliotek inom centralorten och på landsbygden. På stadsbiblioteket

arbetade år 2020 tolv personer på den uppsökande enheten. Arbetet handlar om att ”nå dom vi inte når”.

I början av 2010-talet hade Bibliotek Uppsala ett tjänsteerbjudande om arbetsplatsbibliotek. Det var då tolv arbetsplatser knutna till biblioteket i formen av arbetsplatsbibliotek, bland annat bilaffären och verkstaden Upplands motor. Även lantbrevbäringen var ansluten till tjänsten, vilket var ett särskilt gott exempel för att också nå ut på landsbygden. En kritisk förutsättning för ett gott genomförande är att det finns ett särskilt ombud på arbetsplatsen och som har ett starkt personligt engagemang i frågan (”eldsjäl”). Stadsbiblioteket brukade hålla i träffar för ombuden vilket var ett mycket uppskattat inslag. Leveranserna sköttes med bokbussarna och sedermera med bibliotekscyklarna. Beroendet av ombuden har minskat genom de mer flexibla bibliotekscyklarna och mindre leveranser. Företagen har bekostat arbetstiden, vilket innebär att tjänsten har klassats som självfinansierad. Med åren har företagen sagt upp tjänsten i samband med när räkningen kom, när nästkommande budget sattes eller när ombudet pensionerades.

Det arbetsplatsbibliotek som finns kvar är på kommunens Miljöförvaltning. Leveranserna sker 4 gånger per år med ca 200 böcker, tidskrifter och ljudböcker vid varje tillfälle.

Bibliotek Uppsala satsade år 2018 på en kampanj för tjänsten ”Böcker på jobbet”. Eftersom tjänsten är efterfrågestyrd hoppades man skapa en efterfrågan direkt bland låntagarna:



Texten vänder sig till en biblioteksbesökare som vill komplettera med bibliotekstjänster på arbetsplatsen. Affischen uppmanar besökaren att tipsa chefen om att chefen finns och att utbudet omfattar allmänlitteratur (skönlitteratur, facklitteratur och barnböcker) samt tidskrifter med livsstilteman (inredning och resor) – allt efter intresse. Ett centralt argument är tillgängligheten: möjligheten att kunna låna och lämna tillbaka på jobbet.

Kampanjen 2018 väckte svagt gensvar. Man kan fundera på om drivkraften är tillräckligt stark för en enskild person som redan går till biblioteket att ta frågan vidare. Kanske behöver erbjudandet konkretiseras och utformas till något som är tätare knutet till arbetsplatsen, arbetsvillkoren och det som utförs på jobbet.

Så här beskrivs tjänsten på bibliotekets webbplats (2022-04-12):

Vill du ha ett bibliotek på jobbet också? Låna ett skraddarsytt urval av böcker, ljudböcker och tidningar till din arbetsplats.

Tjänsten ”Böcker på jobbet” innebär att företag och organisationer kan låna böcker, ljudböcker och tidskrifter av Stadsbiblioteket i Uppsala.

Urvalet görs efter de anställdas önskemål. Stadsbiblioteket förser därefter arbetsplatsen regelbundet med nya böcker mot en mindre avgift. Ett bokombud på arbetsplatsen sköter kontakten mellan arbetsplatsen och biblioteket.

Informationstexten följs av tydligt angivna kontaktuppgifter där man kan ta kontakt med biblioteket på arbetstid under vardagar.

Vid mötet 2020-06-11 ställdes frågor om vad skulle behövas för att gjuta nytt liv i arbetsbiblioteken och vad som skulle locka bibliotek och arbetsplatser? Svaren som ges är: Att det görs med en friare metod, i en friare form, lite utforskande, inte så statiskt. De digitala möjligheterna idag öppnar också för en helt annan tillgänglighet. Att det märks i jobbet att insatsen gör skillnad, skapar ett värde. Svaren togs med i processen och kom att påverka inriktningen i tankarna kring ett framtida arbetsplatsbibliotek.

4. Arbete och arbetsplats som fenomen och begrepp

Detta avsnitt närmar sig frågeställningen: Hur kan arbetsplatsbibliotek förstås i relation till arbetslivets nya utmaningar och behov? Arbetslivet har i senmodern tid genomgått stora förändringar. I det följande kommer ett avsnitt om fenomenet arbetsplats, arbete och dess förändringar och utmaningar samt om olika arbetskompetenser. Dessa avsnitt har bäring på resonemanget och slutsatserna kring utvecklingen av arbetsplatsbibliotek.

Människan har alltid ägnat sig åt arbete i någon form. Ur ett antropologiskt perspektiv på människan kan man som James Suzman (2021) säga: ”To live is to work”. Han pekar på begränsningarna i att anamma ett alltför strikt ekonomiskt perspektiv på arbete, och vidgar fenomenet till allt det som vi människor ägnar vår energi och tid åt när vi vill åstadkomma något. Med denna friare definition kan också fritiden räknas in.

Som begrepp är arbete förhållandevis ungt och kan vara svårt att definiera. Sociologen Jan Ch Karlsson (1986) undersökte begreppet arbete och kom fram till en övergripande syn: ”Arbetet är människans görande i nödvändighetens sfär”. Det vill säga, det är ett görande som handlar om samhällets försörjning och reproduktion så väl samhällligt som mänskligt: livsmedel, husbygge och infrastruktur eller barnafödande (Alvehus & Jensen 2020). På ett existentiellt plan kan arbete i nödvändighetens sfär beskrivas som en rytm mellan ansträngning och vila: att göra klart arbetsuppgifter, men ändå behöva, med viss möda, göra dem igen och igen (Ahrne 2015). Arbetet kan på ett närliggande sätt betraktas som en institution, förknippad med en rad sociala normer och värderingar.

Arbetsplatsen i ett processperspektiv

Vad som utgör en "arbetsplats" är inte självklart.⁵ Arbete utförs inom såväl en fysisk som social struktur. Samarbete intar en central roll på arbetsplatser. Rikard Friberg von Sydow (2021) resonerar kring begreppet arbetsplats i ljuset av pandemin:

Arbetsplatsen är ju, även till namnet, en geografisk och fysisk plats. Är det denna plats som sätts i fokus – som den infrastruktur den utgör – eller är det någon annan mer abstrakt social struktur? Är kaffeautomaten (infrastruktur) i fokus – eller den specifika arbetskamraten som brukar stå bredvid den (en viss social kontakt)? (Ibid. s.80)

Friberg von Sydow sätter även in arbetsdagen i en process och ett vardagssammanhang. Man förflyttar sig från en plats till en annan och öppnar sig för (mer eller mindre) otvungna sociala möten längs vägen. Arbetsplatsen har därför fler betydelser:

Att vara någonstans om dagarna och att ta sig dit – det som beskrivits som en process eller som en färd mellan vardagens olika noder. Men även att denna plats ska bära med sig vissa värden för att den ska vara legitim och anses vara "ett riktigt jobb" (ibid., s. 80).

Denna vidgade bild av arbetsplatsen som en del av en process i vardagen får konsekvenser när det handlar om att arbeta hemifrån eller på distans, som under pandemin. Vi människor och samhället i stort går då miste om små men betydelsefulla spontana möten. Kanske förändras även bilden av vad "ett riktigt jobb" är.

Fast vad vet vi egentligen om arbetet på en arbetsplats? Arbetsplatsforskaren Kjeld Schmidt (2000) belyser att på arbetsplatser där samarbete är viktigt, agerar var och en som en illusionist eller akrobat. Alla framställer sitt arbete gentemot kollegor som om det vore konstfärdigt utan ansträngning, och delar samtidigt inte med sig (eller aktivt döljer) allt det hårda arbete som ligger bakom. Ingen bryr sig heller om sina medarbetares slit och problem – så länge det inte påverkar ens eget arbete. Det är å ena sidan en förutsättning för samarbete att vi kan släppa tankarna på detaljerna i andras

⁵ Det finns bland annat ett specifikt och praktiskt nära forskningsområde, arbetsplatsstudier (Workplace Studies), som till stor del handlar om strukturer och design för det avgörande mötet mellan människa och en allt mer digitaliserad teknologi. Forskningsfältet inkluderar en rad problemställningar kring lärande, information och dokument samt kollektiva beteenden – teman som ligger nära bibliotekens informationsvetenskapliga ämnesområden. Ändå har jag i skrivande stund inte sett någon närmare forskning kring arbetsplatsbibliotek.

insatser. Å andra sidan blir det problem eftersom man varken delar sina uppfattningar eller skapar en samsyn kring arbetet på arbetsplatsen (ibid., s. 143). Det torde därför vara värdefullt om verksamheten i ett arbetsplatsbibliotek kunde mobilisera möten mellan kollegor för att dela med sig av sina perspektiv och tolkningar kring något (till exempel en text) som är utanför "det riktiga jobbet", men samtidigt relevant för att diskutera normer och värderingar med bäring på arbetslivet. Också i ett sådant sammanhang får man kanske vara beredd på att människor hellre visar upp sidor av sig själva som vore de resultat utan ansträngning. Det krävs mycket mod att dela med sig av andra, mer dolda och sårbara sidor – och engagera sig i andras. Ett samarbete kan dock ha mycket att vinna på det, på arbetsplatsen liksom i övriga livet.

Karlsson (1986, s. 142) pekar på att så gott som alla moderna teorier om ("det riktiga") arbetets organisering också inkluderar olika typer av incitament för arbetet i syfte att skapa en genomgripande arbetsmotivation. Mot denna bakgrund argumenterar han för att en idéhistorisk analys av arbetet bör lägga större tonvikt på arbetets olika former och de ideologier som de är förknippade med. Så vad gäller för bibliotekens offentliga verksamhet?

Det offentliga uppdraget som välfärdstjänstearbete

Biblioteken i Sverige finansieras med offentliga medel och den klara majoriteten drivs också i offentlig regi. När det gäller den svenska modellen belyser Rolf Å Gustavsson (2000) till exempel att arbetet med den offentligfinansierade välfärden kan definieras som en särskild form: *välfärdstjänstearbete*. Det kännetecknas av att verksamheten bärs fram av mellanmänniska relationer och hjälp till andra. Det är ofta en form av "omsorgsarbete" som är knuten till (till)växt eller resultat på kortare och längre sikt (ibid., s. 144.). Ansvaret för det "digitala omsorgsarbetet" kring medborgarnas delaktighet i samhällets digitalisering har hamnat på folkbibliotekarierna (Kaun 2020).

Offentlig verksamhet skall i grunden följa konstitutionen i form av Regeringsformen (1974:152), som skapades kring samma tid som Sverige fick en aktiv kulturpolitik. Regeringsformens första paragraf garanterar "fri åsiktsbildning" som central inom demokratin. Regeringsformens andra paragraf slår fast ett omfattande uppdrag med klara målsättningar:

Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten. Särskilt ska det allmänna trygga rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet och för goda förutsättningar för hälsa.

Citatet pekar på att varje anställd i den offentliga verksamheten har ett långtgående ansvar för den enskilde medborgarens välfärd. Det allmänna biblioteksväsendet kan sägas ha bildats med sikte på individens personliga och kulturella välfärd, vare sig biblioteken tagit form på en arbetsplats eller utanför. Men att biblioteken skulle kunna ha en roll i att trygga den enskildes rätt till arbete anses inte vara något självklart. Bibliotekslagen (2013: 801) nämner till exempel inte arbete (ens för bibliotekarierna) eller fenomenet arbetsplatsbibliotek. Samtidigt kan de utgöra konkreta sätt att verka stödjande för den enskilde i arbete (eller utanför).

Att reparera medborgarna för arbete

En viktig del av välfärdstjänstearbetet kallar Gustavsson (2000) för ”arbetskraftsproduktion”, det vill säga att ’reparera’ och ge social och materiell infrastruktur för mänsklig arbetskraft” (s. 74). Han menar bland annat att det behövs en bredare kunskap om vad detta slags arbete innebär och hur det går till för att finansieringen ska bli begriplig och legitim (ibid., s. 77). Välfärdstjänstearbete är en nödvändig del i ett samhälle, men tyvärr sliter det också hårt på dem som utför det (ibid.). Gustavssons perspektiv öppnar också för att ställa frågan hur det offentliga kan skapa förutsättningar för att de egna medarbetarna ”repareras”, som ett led i arbetskraftsproduktionen. I detta sammanhang kan det vara relevant att lyfta fram den senaste arbetsmiljölagstiftningen (2016), som nu inkluderar psykosociala aspekter på arbetet. Alla arbetsgivare har idag ett långtgående ansvar för att förebygga och motverka stress och andra brister i den organisatoriska och sociala miljön. Dessa teman är särskilt aktuella eftersom arbetslivet idag ställer skiftande och mångsidiga krav.

5. Arbetets och arbetslivets förändringar

Arbetets innehåll och former är stadd i ständig omförhandling och utveckling. Villkoren i arbetslivet kan å ena sidan bidra till generalistkompetens och å andra sidan till en mer specialiserad – eller kanske hellre uttryckt fragmenterad – kompetens. Enligt World Economic Forums (2016) framtidanalys är den största enskilda förändringsfaktorn inför det framtida arbetslivet socioekonomiska och demografiska förändringar av arbetets innehåll, form och karaktär mot en allt större flexibilitet. På ett globalt plan har den ökande medelklassen en stor betydelse. Därefter kommer den teknologiska faktorn med internet, molntjänster, osv. World Economic Forum (2016) räknar utvecklingen som en del av en fjärde industriell våg, med språng inom genetik och bioteknologi, artificiell intelligens, robotisering, nanoteknologi, m.m. – områden som utgör ett fördjupat gränssnitt mellan människa och teknologi. Den globala pandemin är en parallell våg som skyndat på digitaliseringen (WEF 2020).

Det är i huvudsak de vuxna i arbete som bär förändringarna. Inom Europa har EU-kommissionen tagit fram en ny agenda för vuxnas lärande (2022–2030). Minst 60 % av alla i åldern 25–64 ska ta del av årliga lärandeinsatser vid strategins utgång. EU-kommissionen har stöttat utvecklingen av EPALE, en flerspråkig elektronisk plattform för fortbildning av vuxna och som i Sverige står under Universitets- och högskolerådet (UHR). Teman i fokus är ”unga vuxna”, ”lärandegemenskap”, ”kultur och kreativitet” och ”kompetensrevolutionen”.

Kompetenser i omvandling

De kärnområden som är centrala för människan i arbete kan enligt World Economic Forums undersökning delas in i förmågor; grundläggande färdigheter och korsfunktionella färdigheter med olika underkategorier (2016, s. 8).

Abilities	Basic Skills	Cross-functional Skills	
Cognitive Abilities <ul style="list-style-type: none"> • Cognitive Flexibility • Creativity • Logical Reasoning • Problem Sensitivity • Mathematical Reasoning • Visualization 	Content Skills <ul style="list-style-type: none"> • Active Learning • Oral Expression • Reading Comprehension • Written Expression • ICT Literacy 	Social Skills <ul style="list-style-type: none"> • Coordinating with Others • Emotional Intelligence • Negotiation • Persuasion • Service Orientation • Training and Teaching Others 	Resource Management Skills <ul style="list-style-type: none"> • Management of Financial Resources • Management of Material Resources • People Management • Time Management
Physical Abilities <ul style="list-style-type: none"> • Physical Strength • Manual Dexterity and Precision 	Process Skills <ul style="list-style-type: none"> • Active Listening • Critical Thinking • Monitoring Self and Others 	System Skill <ul style="list-style-type: none"> • Judgement and Decision-making • Systems Analysis 	Technical Skills <ul style="list-style-type: none"> • Equipment Maintenance and Repair • Equipment Operation and Control • Programming • Quality Control • Technology and User Experience Design • Troubleshooting
		Complex Problem Solving Skills <ul style="list-style-type: none"> • Complex Problem Solving 	

Figuren visar en komplex kravbild över 35 kompetenser inom skilda sektorer. Här förväntas dock takten öka i hur snabbt arbetskompetenser blir daterade eller till och med obsoleta. Den sektor som tros vara mest stabil (65 %) är media och underhållning – och vårdsektorn strax efter – där många så kallade disruptiva omvandlingar redan skett. De minst stabila är inom den finansiella sektorn (inte minst på grund av kryptovalutor, osv.) Intressant är att de flesta arbetsgivare (65 %) ser potentialen i att först och främst investera i den befintliga personalens kompetensutveckling.

Detta ställer enormt stora krav på arbetsgivarna och deras HR-avdelningar att arbeta på nya sätt (ibid.). Offentliga sektorn behöver anstränga sig särskilt ”for reskilling and upskilling for at-risk or displaced workers” (World Economic Forum 2020, s. 6). Det är med andra ord ett större arbete som väntar när det gäller att ”reparera” arbetskraften – och inte minst för att tillgodose Valfrid Palmgrens önskemål om svenska arbetskraftens ställning i världskonkurrensen.

Kompetensbehov inom Region Uppsala

En region hanterar även tillväxtfrågor och är därför involverad i olika sammanhang som rör kompetens. Region Uppsala driver Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege, som arbetar med och utvecklar kompetens i samverkan med företag, utbildningar och andra parter. Regionen är under 2022 fram till mars 2023 projektägare för ”#Vägledkompetens”, som sker i samarbete med andra regioner i östra Mellansverige och stöd av Europeiska socialfonden (ESF). Fokus ligger på att kompetensutveckla den personal som i sin tur vägleder människor in i studier och på arbetsmarknaden, för bättre matchning och kompetensförsörjning.

Ett av regionens tidigare projekt är ”Smart kompetens för industrin i Östra Mellansverige”, som drivits av Region Östergötland, också med stöd av ESF. Projektdeltagare var små och medelstora företag anslutna till Teknikcollege och de anställda på individnivå. En behovsanalys låg till grund för projektet och den tog upp i korthet upp att 1) fler anställda behöver ha viktiga nyckelkompetenser för större hållbarhet och att kunskapsöverföringen sker mer strukturerat; 2) generationsskifte öppnar för behovet av ökad överföring av /tyst/ kunskap genom handledning, mentorskap och erfarenhetsutbyte; 3) behov av att förändra säkerhetskulturen (beteende och attityd); 4) slimmade organisationer saknar marginaler och struktur för förändringsarbete och affärsmål, m.m., och 5) ”Företagen efterfrågar nyfiken personal som är motiverade, engagerade, ansvarstagande och vågar tänka nytt” (ibid., s. 5).

Den regionala slutrapporten för Region Uppsala färdigställdes i juli 2020 av Ulrika Mohlén. Projektet identifierade att regionen behöver arbeta för kompetensstärkning och långsiktig kompetensförsörjning av följande orsaker:

- Företagens anställda har kompetensbrister
- Rekryteringsbasen för ny kompetens är för liten
- Företagens förmåga till strategisk kompetensförsörjning är för låg
- Svårigheten att hitta relevanta utbildningar som motsvarar företagens efterfrågan

Projektet utgick från en kompetenskartläggning och analys inom fyra sammankopplade områden (ibid., s. 7):



Nästan samtliga företag beslutade att initialt satsa på utbildning inom ledar- och medarbetarskap, handledarskap och arbetsplatskultur:

Genom dessa utbildningar får företagen även bättre kunskap om jämställdhet, genus och mångfald, vilka är viktiga verktyg för att vara en attraktiv arbetsgivare för människor oberoende av om de är kvinnor, män eller vilken bakgrund de har. Det gynnar och skapar engagemang hos befintliga medarbetare och även företagets möjligheter till att attrahera nya medarbetare. (s. 8).

I slutrapporten konstaterar man att projektet har genomfört flest utbildningstimmar inom området *förhållningssätt* (värderingar, attityder, vilja, bemötande, samarbete, ledar- och medarbetarskap) följt av yrkeskompetenser och administration. I utvärderingen har alla företag som utbildat i ledar- och medarbetarskap uttryckt att den utbildningen har varit mest värdefull och kommer att ge störst resultat på lång sikt (ibid.). I samtal med Ulrika Mohlén (2020-05-14) berättar hon att individerna genom utbildningarna har fått syn på sin roll och sina relationer i en helhet vilket har lett till en starkare vilja att utveckla sin kompetens. Verksamheterna i företagen gynnas indirekt, men tydligt av satsningen, eftersom den också skapar samsyn mellan lednings- och arbetsgrupper. Alla företag var enligt slutrapporten intresserade av fortsatt kompetensutveckling och efterfrågan hög bland de anställda (2020, s. 12). Mohlén nämner vid mötet två goda exempel, Erastele med ca 220 anställda i Söderfors (PSN 2020-05-14), och Essde teknik i Uppsala kommun (SE, 2020-05-14).

I möte med Kim Scharafinski, strateg för regional kompetensförsörjning i Region Uppsala, presenterar Stefan Eurenus bakgrunden till regionens intresse för arbetsplatsbibliotek. Scharafinski kunde direkt relatera till behoven och urskilde spontant två möjliga spår för en relevant arbetsplatsverksamhet. Det ena spåret är "Yrkesverksam utveckling", med biblioteket som lärresurs på jobbet. Här skulle distanslärande och så kallade MOOC-kurser (Massive Online Open Courses) kunna ingå. Detta är vanligt inom data- och IT-branscherna med nya utbildningar som man snabbt måste gå och certifiera sig i. I sammanhanget nämner Scharafinski också fenomenet "bite-sized learning", som är en form av "mikrolärande". Idén är att kompetensutveckling bryts ner i små, små moment som tar högst 20 minuter att genomföra. Många sådana små steg kan nå långt med tiden.

Det andra spåret som Scharafinski nämnde var verksamhet för "Vård, skola, omsorg", där regionen identifierat att språkkunskandet behöver utvecklas.⁶ Konceptet "språkkombud" är något som Region Uppsala arbetar med och erbjuder utbildningar kring via Vård- och omsorgscollege.⁷ Samtidigt behövs här utveckling av en språkprogression. Samtalet kretsar här kring möjligheterna till högläsning som ett möte med språk och litteratur, inte minst för att få icke-läsare att komma i gång med läsning. Här finns också möjlighet till att göra en insats för att överbrygga olika generationer. Tanken gick bland annat till de vårdanställdas barn, som inte sällan får axla ett alltför stort ansvar när föräldrarna inte har tillräckliga språkkunskaper. Idén kommer upp om att skapa en "deal" med Polyglutt, en digital bilderbokstjänst för förskola och skola.

Läsning och biblioteksverksamhet skulle således kunna tillföra ytterligare stöd och värde till både individer och grupper, liksom mellan generationerna. Bibliotekariernas erfarenhet av referenssamtal och handledning är en tillgång för ett anpassat upplägg och även som metod för att utforska olika behov. Mohlén ställde frågan om det går att koppla högskole- och universitetsbiblioteken till arbetsplatsbibliotek inom industrin.

Hon lyfter enligt Eurenus anteckningar fram att teknikutveckling, lärande, intresse för tekniska utbildningar kan stimuleras ömsesidigt. "Lärandedelen på arbetsplatsen kan kopplas till högskolebibliotek, och den del som är mer inriktad mot fritid mot folkbiblioteken." (SE 2020-05-14). Den regionala biblioteksverksamheten ansvarar inte för biblioteken vid de statligt finansierade lärosätena, men kan ändå främja och utveckla samverkan mellan regionala aktörer.

⁶ Region Uppsala erbjuder språkutbildning till alla medarbetare via den egna folkhögskolan. Regionbiblioteket samordnar "Språknätet" för de yngsta barnens språkutveckling i samverkan med barnhälsovård och öppen förskola.

⁷ Läs mer om språkkombudsrollen, utbildningen och resurser på <https://www.vo-college.se/sprakombud>

Tjänstesektorns utbredning

Arbetsmarknaden inkluderar också postindustriell utveckling såsom framväxten av en betydande tjänstesektor. Denna fungerar på ett annorlunda sätt till skillnad från tillverkande branscher, som sätter fokus på produkterna. Tjänstesektorn drivs i stället med en annan sorts logik (*service-dominant logic*, SDL, se Vargo & Lusch 2004). I grunden handlar det om att värdet skapas gemensamt i tjänstemötet, genom interaktion och samarbete.

Denna utveckling har också transformerat förväntningarna på bibliotekens identitet: att huvudsakligen erbjuda tjänster till sina lokala medborgare. Att vara i tjänst som bibliotekarie är enligt David Lankes (2011, s. 33) att ingå i en aktiv konversation mellan synliga parter (*conversants*), som kan vara såväl inom som utom biblioteksorganisationen. Tjänsterna kan vara såväl mottagande som uppsökande (alternativt decentraliserad). Utifrån perspektivet att *relationell bildning* är relevant för bibliotekens arbete för demokrati och sammanhållning (Schultz Nybacka 2017), skulle bibliotekens ur ett tjänsteperspektiv kunna bidra med ett relationellt arbete: att skapa och upprätthålla relationer med aktörer i omvärlden med syfte att skapa förutsättningar för demokrati och sammanhållning.

Inbäddade bibliotek för interaktion och problemlösning

Begreppet ”inbäddat bibliotekarieskap” (*embedded librarianship*) kännetecknar att biblioteket kan ingå i och bidra till andra slags uppdrag och miljöer; ”as embedded librarians we are attempting to identify a need, facilitate a conversation, and inform or solve a problem” (Lankes, s. 251). De kärnvärden som bibliotekarien kan bibringa i sådana sammanhang är Etik; Öppenhet, Lärande; Intellectuell frihet och säkerhet; Intellectuell ärlighet utan (icke-relevant) bias (Lankes s. 119ff). Detta kan vara relevant för arbetsplatsbiblioteken i en inbäddad form.

Den sammanlagda spaningen är att den rappa strukturomvandlingen i kombination med stora behov av information, omvärldsanalys och omdöme ökar behovet av bibliotekstjänster bland medarbetarna, både som individer och i grupp. Det är i dagsläget få arbetsplatser som har tillgång till företagsbibliotek eller arbetsplatsbibliotek. Frågan är också om gränsen mellan dessa bibliotekstyper blir ännu mer oklar i framtiden. När det gäller företagsbiblioteken märks det i nuläget enligt Karlén Gramming (2022)

en paradoxal utveckling i att de å ena sidan minskar i antal, å andra sidan tydligt främjar högkvalificerade arbetsuppgifter såsom forskning. Tydligt är att biblioteken skulle kunna spela en avgörande roll i arbetslivet när det gäller de mer komplexa, korsfunktionella förmågorna. När det gäller områden som system, komplex problemlösning, resurshantering och avancerade teknisk förmåga kan vi således knyta an till innovationskraft, entreprenörskap och så vidare. I denna rapport kommer därför områdena att kallas ”kraft”, kort och gott.

Behovsanställningar och prekära arbetsformer i gigekonomin

Arbetsmarknadens utveckling mot tjänster har under de senaste decennierna lett till en högre grad av tillfälligt anställda. På arbetsmarknaden förekommer det en rad tillfälliga anställningar (bland annat vikariat, provanställningar, säsonganställning, projektanställningar), däribland en särskild kategori som kan kallas för *behovsanställningar*, som är den arbetsform som har ökat där andra tillfälliga anställningar gått ner. Sociologen Johan Alfonsson (2020) definierar denna kategori som arbetsuppgifter utan fast schema och som följer arbetsgivarens tillfälliga behov och där den anställda kallas in hastigt eller återkommande, under kortare eller längre tid. Sammantaget finns enligt SCB 90 % av alla behovsanställningar inom servicesektorn och endast 10 % inom industrin (se Alfonsson 2020, s. 162).

Arbetslivet idag ställer långtgående krav på individens flexibilitet, ibland till den grad att den anställda saknar anställningstrygghet och dessutom axlar arbetsgivarens risker. Detta gör att människors situation är sårbar och prekär. Alvehus & Jensen (2020, s. 97) listar fyra former av vad som kallas *prekära arbetsformer* som blir vanligare i arbetslivet i dag:

- Praktikplatser – platser för unga och/eller långtidsarbetslösa, sjukskrivna.
- Nolltimmarskontrakt – arbetsgivaren betalar bara för de timmar som den anställde utför arbete.
- Bemanningsarbete och personalförmedling – arbetstillfällen läggs ut på entreprenad.
- ”Crowd work” – arbete auktioneras ut och vinnaren bjuder med specifikation, maxpris och deadline).

Problemen som uppstår enligt Alfonsson är att de behovsanställda sällan får vetskap om hur stor deras arbetstid och lön blir (eller fritid). Behovsanställningen skapar både

frihet och ofrihet. Den ständiga arbetsberedskapen skapar en ihållande och negativ stress samtidigt som det går ut över privata relationer. De som oroar sig för sin ekonomi och överlevnad får sämre hälsa. Samtidigt har de behovsanställda färre möjligheter att skapa sociala band på sin arbetsplats vilket ytterligare stärker deras utsatta läge.

De som enligt Alfonsson utgör den behovsanställda arbetskraften är i högre grad kvinnor (upp till 57 % år 2017), vilket hänger samman med den vanligaste sektorn vård och omsorgsyркиen och den näst vanligaste sektorn utbildning. Människor som är utrikes födda har större andel behovsanställningar än inrikes födda, även om kategorin i sin helhet har flest infödda medborgare (83 %). Ungdomar och unga vuxna är kraftigt överrepresenterade: mer än 60 % av alla behovsanställda är under 30 år. Också klass är en väsentlig faktor. Behovsanställningarna har ökat i alla samhällsklasser, men drabbat arbetsklassen allra mest (83 % är arbetare). Sammantaget utgör de behovsanställda den grupp i arbete som har sämst villkor (ibid.). Det är därför en angelägen utmaning för ett arbetsplatsbibliotek att nå dessa medborgare.

Egenanställningar

Ett närliggande område är den ökande gruppen av egenanställda i arbete, ett fenomen som enligt en forskningsrapport av Bjerke & Pettersson (2013) har uppstått som en följd av tjänstesektorn och har betydelse ur ett tillväxtperspektiv. En egenanställning innebär en anställning i ett egenanställningsföretag, som fakturerar den anställdas egna kunder och betalar ut lön därefter. Skillnaden mot bemanningsbranschen är att de egenanställda själva driver sin karriär och matchar sina uppdrag (som ofta sker på frilansbasis). Egenanställningarna erbjuder mindre administrativ börda än egenföretagande och har blivit särskilt populärt bland de som väljer att kombinera traditionell anställning med egen verksamhet, så kallade ”kombinatörer” (jfr Delmar 2008).

Egenanställning kan också locka yngre på arbetsmarknaden eftersom det inte ställs krav på varken ekonomiskt kapital eller humankapital (kunskap) samt öppnar för att sätta en kreativ verksamhet i fokus (ibid.). Sverige har en tradition av relativt hög och stabil ungdomsarbetslöshet inom den totala arbetskraften (jfr 24,8% år 2021).⁸ Det finns en förhoppning att egenanställningarna kan vara en väg in på arbetsmarknaden eller till eget företagande. En annan förhoppning är att fler arbeten slussas från den

⁸ År 2012 var siffran 24,1%. Mätningarna har dock anpassats till gemensamma EU-ramverk under 2021 och kan inte enkelt jämföras med tidigare tidsserier. (Källa SCB, nedladdad 2022-04-12) <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/ungdomsarbetsloshet-i-sverige/>

svarta marknaden till legitim sysselsättning. Egenanställda har sedan 2010 en branschorganisation som sysselsätter en klar majoritet av gruppen (ibid.). Detta öppnar en möjlighet att nå gruppen egenanställda med satsningar på arbetsplatsbibliotek.

Med hänsyn till demokrati och folkhälsa är det angeläget att såväl behovs- som egenanställda får tillgång till samhällets resurser för att växa som människor. De behovsanställda kan behöva stöd från arbetsplatsbiblioteken att inte enbart använda sina kognitiva och fysiska förmågor i arbetet, utan också få utlopp för och stärka sina grundläggande mänskliga färdigheter (som *content skills* och *process skills*), och framför allt de korsfunktionella färdigheterna som växer i ett socialt sammanhang. Det skulle involvera att stärka språk, läsning och andra avgörande förmågor (t.ex. vidga repertoaren kring MIK) samt det sociala sammanhanget kring den behovs- och egenanställda, till exempel i digital form. Inte minst skulle satsningarna ta sikte på att nå unga vuxna som ur ett livscykelperspektiv ännu inte har etablerat sin personliga, ekonomiska eller kulturella välfärd som medborgare.

De egenanställda har troligen bättre villkor i grunden (åtminstone kombinatörerna) och skulle kunna ta sikte på att utveckla de kompetensområden som handlar om komplex problemlösning och resurshantering. Ett arbetsplatsbibliotek skulle inte nödvändigtvis behöva ägna verksamheten åt de rent tekniska eller instrumentella aspekterna av sådana områden. Däremot kan ett arbetsplatsbibliotek exempelvis öppna för att belysa och diskutera konstnärliga skildringar av komplexa situationer som involverar mänskliga utmaningar, prioriteringar och dilemman. En arbetsplatsbibliotekarie kan också ge en kompletterande vägledning till relevanta resurser och tjänster på biblioteken och i det offentliga.

Distans, hybridarbete och digitalt först

Den samlade forskningen kring digitaliseringens samhälleliga konsekvenser i Sverige har i första hand handlat om konsekvenserna för arbete och organisationer, med fokus på förändrade kompetenskrav, rationalisering och ökad stress (Lindgren 2021). De sektorer som man främst undersökt är industriarbete, vård och omsorg, skolväsende och detaljhandel, men det märks ett ökat intresse för digital arbetsmiljö och gigekonominns prekära anställningar (ibid.). Distansarbete definierades år 1998 som ”arbete som utförs med hjälp av informationsteknik i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats” och fokus låg då på själva platsen för arbetet (Friberg von Sydow 2021, s. 88). Bland annat fanns idéer om möjligheter till ett

slags ”grannskapskontor” med allt som behövs för distansarbete, inklusive samvaro med andra människor, och där arbetsgivarna kunde betala för sina anställdas kontorsplatser (ibid., s. 88). Friberg von Sydow nämner inte om det förekom diskussioner i fall folkbiblioteken skulle kunna spela denna roll som offentliga grannskapskontor.

Digitaliseringen öppnar också för så kallat ”hybridarbete”, där vissa delar sker i digitala rum och andra delar sker i fysiska. I den internationella biblioteksvärlden har man diskuterat ”hybridbiblioteket” sedan 1990-talet och då främst som ett steg på vägen i en kulturell evolution mot ett alltigenom digitaliserat bibliotek (se t.ex. Oppenheim & Smithson 1999). På 2010-talet blev det populärt att inte bara tala om folkbiblioteket som en fysisk plats (*place*), utan också som ett rum eller rymd (*space*) för inspiration, lärande, möten samt kultur och skapande (Jochumsen, Hvenegaard Rasmussen och Skot-Hansen 2012). Detta kan ses som en viktig del i att tänka på biblioteksverksamhetens funktion utöver det fysiska biblioteksrummet.

Från och med 2015 finns förväntningar på att biblioteken, liksom all offentlig sektor, ska verka ”digitalt först”. Det är i grunden en princip som säger att digitala tjänster ska vara förstahandsval i den offentliga sektorns kontakter med privatpersoner och företag när det är möjligt och relevant. Det finns dock sedan länge ett konstaterat digitalt utanförskap vilket är en utmaning för samhälle och demokrati. Detta väcker uttalade förväntningar på att biblioteken kan bidra till att stärka medborgarnas digitala kompetenser. Programmet ”Digitalt först med användaren i fokus” genomfördes under ledning av Kungliga biblioteket åren 2018–2020 och innebar en satsning på ett digital kompetenslyft för bibliotekarierna runt om i landet och Digiteket som en redaktionellt driven lärplattform. Den kan också vara en relevant och aktuell resurs för insatser på olika arbetsplatsbibliotek.

Den digitala utvecklingen blev påskyndad av den globala pandemin och myndigheternas påbud att så långt möjligt arbeta hemma under denna tid. Detta gäller främst den bemedlade medelklassen (och uppåt), som använder digitala verktyg och har personlig tillgång till lämpliga utrymmen utöver sin fysiska arbetsplats.

Behovet av djuparbete

Digitaliseringen och det nya medielandskapet med olika nätverkstjänster har också bidragit till att arbetet blivit mer fragmenterat, ytligt och distraherande. Mejlen är till exempel ett digitalt arbetsverktyg, som lika ofta kan upplevas som ett hinder i arbetet.

Man hanterar och administrerar en mängd kvasiarbete och hinner inte komma till de egentliga arbetsuppgifterna. Ett annat begrepp är ”ytjobb”, vilket Cal Newport (2020) kallar ”uppgifter, ofta av logistisk art som kräver en låg kognitiv insats och utförs i en rörig miljö” (s.12). Det kännetecknar en verksamhet som inte går ut på att skapa något nytt i världen och är enkel för konkurrenter att kopiera. ”Djupjobb” kallar Newport (2020) de ”arbetsuppgifter utförda i ostört koncentrerat tillstånd där man utnyttjar hela sin mentala kapacitet” (s. 8). Det innebär att vilket skärper skickligheten, ökar kvaliteten i arbetet och ger unika resultat, som är svåra (för konkurrenter) att kopiera. Det handlar om att ”vrída de sista dropparna ur sin intellektuella kapacitet” (s. 9). Det bärande argumentet är att djupjobb är meningsfullt ur flera perspektiv: neurologiskt, psykologiskt och filosofiskt. Det vill säga, den mänskliga hjärnan och våra sinnen och sinnelag trivs i fördjupad koncentration och genom detta tillstånd kan världen förstås som en sammansatt och meningsfull helhet.

Mot denna bakgrund kan ett arbetsplatsbibliotek verka för att lyfta fram att läsning erbjuder ett både lustfyllt och utvecklande sätt att öva sin förmåga till djupkoncentration. Här finns också argument för att kunna främja den läsning som mobiliserar vår neurologiska (eller kognitiva), psykologiska och filosofiska sida som människor. I överförd mening kan läsningen stärka oss som individer både i privatlivet och i arbete. Kanhända också arbetsgivare kan se ett större värde i läsning och arbetsplatsbibliotek.

Automatiseringens konsekvenser

Det som kallas automatisering av arbetslivet förväntas ha genomgripande konsekvenser för arbetslivets behov av kompetenser. I Arbetsförmedlingens rapport ”Kompetensutvecklingen på arbetsmarknaden till år 2030: i spåren av automatiseringen” (2021) sammanfattar författarna Kerstin Eriksson och John Andersson data från MCK-insey och som omfattar upp till 2 000 olika arbetsuppgifter och hur de förväntas bli påverkade av ny teknologi.

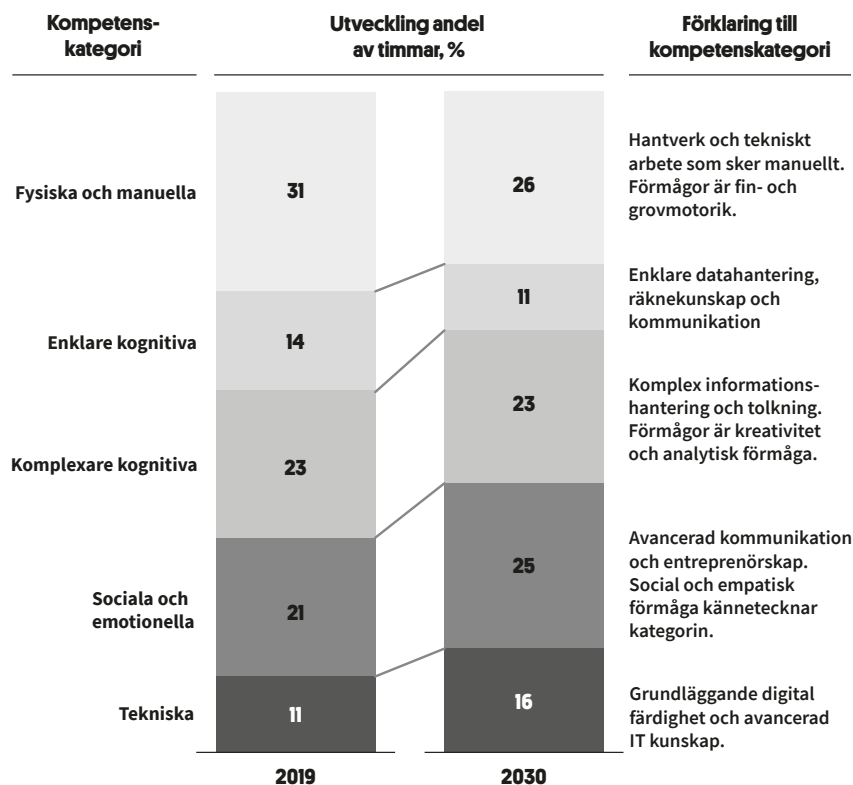
Digital kompetens

Det största området som förväntas växa fram till 2030 anses inte vara de avancerade digitala kunskaperna, utan framför allt de basala: ”Grundläggande digitala färdigheter innebär förståelse för olika IT-baserade program och förmågan att använda digital teknik i sitt yrkesutövande.” (ibid., s. 9). Arbetsmomenten blir på detta sätt mer lika, oavsett bransch och yrke.

Digitalt först inom offentlig förvaltning

Området offentlig förvaltning rapporterar att det i framtiden kommer att ställas krav på 25–50% högre krav av teknisk kompetens. Det är anmärkningsvärt att man samtidigt ser en förväntad minskning (0% till -25%) av kognitiva uppgifter, såväl enkla som komplexa. (Likaså förväntas det bli en motsvarande minskning av manuella och fysiska kompetenser.)

På detta område har bibliotekssektorn under regeringens satsning på ”Digitalt först med användaren i fokus” inneburit att medvetandegöra betydelsen av digital kompetens bland bibliotekspersonalen. Det finns därför större möjligheter och kompetens på biblioteken idag att arbeta uppsökande på detta område. Bland annat har det skett en satsning på Digiteket som en digital redaktionell resurs för kunskaps- och kompetensutveckling och som kan anpassas till ett arbetsplatsbibliotek.



Ur ett biblioteksperspektiv vore det intressant att liksom Forsman (2020) ställa sig frågan om grundläggande digitala färdigheter och MIK för instrumentell nytta kan kompletteras med ett friare perspektiv på *digital bildning*. Ett digitalt arbetsplatsbibliotek skulle kunna bidra till att vara en del av verksamhetsutvecklingen på såväl individnivå som gruppnivå. Det digitala kan både vara ett mål och ett medel för verksamheten. Ett digitalt arbetsplatsbibliotek kan också fungera som en spjutspets för den fortsatta och fördjupade utvecklingen av fysiska arbetsplatsbibliotek.

Sociala förmågor

Samtliga branscher inklusive offentlig förvaltning rapporterar att de har behov av en ökning av sociala och emotionella förmågor (upp till 25 % ökning).⁹ Följande fyra branscher rapporterar att de har behov av en 25–50 % ökning: Tillverkning; Hotell och Restaurangverksamhet; Jordbruk, skogsbruk och fiske samt Utvinning. Det beror dels på att sociala och emotionella gensvar inte enkelt går att automatisera, dels på att nya arbetssätt med nya arbetsuppgifter också ställer krav på social förmåga och empati. Ett högre utbyte av komplex information ställer också högre krav på social interaktion, kommunikation och pedagogik (ibid., s. 9).

Läsförmåga

God läsförståelse är fortfarande en grund för arbetslivet i stort. Om förmågan att *läsa enkla texter* skriver dock författarna (ibid., s.6):

Efterfrågan på den här kompetensen minskar enligt prognosen på grund av automatiseringen. Däremot leder förändringen i sig inte till att läsning blir en mindre viktig kunskap. Många arbetsuppgifter kräver fortfarande en god läsförståelse, men dessa arbetsuppgifter kopplas i denna prognos till andra kompetenser /.../. Därmed kan utvecklingen för varje enskilds kompetens och förmåga under- eller överskattas.

Resonemanget visar att den enkla läsningen minskar eftersom den inte längre kommer att utgöra en isolerad färdighet. Läsningen kommer snarare att bli mer komplex ju mer integrerad den blir i andra ämnen och kompetensområden. För

⁹ Dessa 16 branscher omfattar: Tillverkning; Handel; Offentlig förvaltning; Vård, omsorg och sociala tjänster; Byggverksamhet; Utbildning; Transport och magasinering; Professionella /sic!/; vetenskapliga och tekniska tjänster; Hotell- och restaurangverksamhet; Jordbruk, skogsbruk och fiske; Annan serviceverksamhet; Finans- och försäkringsverksamhet; Kultur, nöje och fritid; Fastighetsverksamhet; Energiförsörjning och Utvinning.

arbetsgivarna är det dock en svår uppgift att kartlägga och bedöma de anställdas läsförmågor och huruvida de svarar mot arbetsuppgifterna. Risken är stor att förmågorna inte får en rättvisande skattning, vilket kan få negativa konsekvenser både för den enskilde medarbetaren och arbetsplatsen.

Här kan biblioteken bistå med sin kunskap om läsning och läsfrämjande. Utifrån ett biblioteksperspektiv är det dock anmärkningsvärt att läsning betraktas uteslutande från ett instrumentellt kunskapsperspektiv. Det framgår till exempel inte att läsning kan vara en del av att stärka de sociala förmågorna. Inte heller nämns betydelsen av att läsa för att kunna utveckla sitt språk i relation till arbetet.

6. Huvud, hand och hjärta som arbetskompetenser

Ett annat sätt att beskriva den senmoderna utvecklingen och utmaningarna inom arbetslivet är att använda orden *huvud*, *hand* och *hjärta* som centrala funktioner. Författaren David Goodhart (2021) kallar de kognitiva förmågorna med fokus på tanke och analys genom akademisk skolning för *huvud*. *Handen* står för samhällets fysiska infrastruktur som upprätthålls med kroppsarbete. *Hjärtat* omfattar omvårdnad och fostran, det vill säga vård, skola och omsorg. Alla dessa funktioner behövs i samhället, men konkurrerar enligt Goodhart om status och värdighet. Samhällsutvecklingen fäster allt större vikt vid huvudet, menar han, och använder begreppet ”den kognitiva klassen” för att beskriva vilka grupper som idag dominerar. *Handen* och *hjärtat* har länge undervärderats. Människor slits ut. Under pandemin har betydelsen av detta samhällsuppehållande arbete fått större uppmärksamhet. Goodhart skönjer därmed en möjlighet att efter pandemin skapa en ny balans mellan sektorerna *huvud*, *hand* och *hjärta* inom samhället.

Bilden som Goodhart målar upp är intressant, men också tydligt förenklad. Dessutom finns här en risk för att ytterligare öka den så jobbism, som Mendel-Enk (2014) satiriskt skisserat i inledningen till denna rapport. Här nedan följer några utvalda kritiska vinklar som kan ha bäring för svenska arbetsförhållanden och med relevans för bibliotekens uppdrag. Särskilt huvudet ägnas här utrymme med tanke på att medborgarnas intellektuella förmågor varit ett grundläggande existensberättigande för biblioteksväsendet sedan dess uppkomst.

Huvudet och dess nedsättning

Akademisk utbildning har expanderat genom uppbyggnaden av fler lärosäten och det kan idag finnas visst fog för att tala om en kognitiv medelklass i Sverige, dock inte med samma statusökning som Goodhart tecknat. Något som också utmärker svenska arbetsförhållanden är att psykisk ohälsa har ökat på senare tid och intagit förstaplatsen bland sjukdomsfall framför fysiska åkommor som muskel- och ledsjukdomar (Nilsson 2013). Det utgör viktiga hinder för vuxna människor att tillgodogöra sig läsning, information och språk.

I Sverige uppskattades år 2014 att ca 700 000 personer har en kognitiv funktionsnedsättning och de flesta är yrkesverksamma och drabbas av nedsättningen på arbetet (Karlsson, Classon & Rönnerberg, 2014). Ur ett neuropsykologiskt perspektiv är den utbredda mentala tröttheten ett viktigt problemområde i sammanhanget. Författarna till samma rapport räknar med funktionsnedsättning som påverkar människors livskvalitet inom nio kognitiva områden:

1. *Språk (inklusive att läsa och skriva)* där nedsättningarna uttrycks i alexi (förvärvade lässvårigheter), dyslexi (medfödda svårigheter) och motsvarande agrafi och dysgrafi inom skrivsvårigheter, liksom afasi när det gäller generell språkförmåga.
2. *Exekutiva funktioner (inklusive problemlösning)*: förmågan att planera och sätta igång aktiviteter och arbetsuppgifter liksom anpassa, hålla igång och avsluta dem. Det handlar om att hejda impulser och beteenden, vara kognitivt flexibel och har ett gott arbetsminne. Nedsättningar påverkar den allmänna mentala hälsan och organiseringen av arbetet. Det kan vara svårt att vara produktiv och möta förändrade krav i arbetslivet.
3. *Minnesfunktioner (inklusive inläring)*, där nedsättning påverkar tankeförmåga och kreativ problemlösning, och särskilt när arbetsuppgifterna är föränderliga. Svårigheter att bilda nya erfarenheter och tolka nya situationer, vilket kan påverka det sociala samspelet.
4. *Spatiala funktioner*, förmågan att uppfatta och hantera föremål och relationer i både fysiska rum och symboliska representationer såsom kartor och modeller. Nedsättningar kan också drabba vardagsaktiviteter som kommunikation, räkning och läsning.
5. *Snabbhet*, där nedsättning kallas "förlångsamning" och drabbar en rad arbetsuppgifter: bland annat att avsöka, överblicka och orientera sig i information och utföra praktiska aktiviteter.
6. *Uppmärksamhet*, en central komponent i alla kognitiva funktioner. Nedsättningar yttrar sig i lättstördhet, koncentrationssvårigheter, bristande förmåga att skifta uppgift eller göra olika saker samtidigt.
7. *Emotion/social kognition*, där nedsättningar kan påverka förmågan till både arbete och samarbete i en nedåtgående spiral med minskad tolerans för frustration och ökad nedstämdhet och ångest. Problemen kan yttra sig i antisocialt beteende och skapa ytterligare problem i arbetsmiljön.
8. *Mental trötthet ("fatigue")*, är en form av central trötthet orsakad i hjärnan och sänker människors allmänna livskvalitet. Detyttrar sig i koncentrationssvårigheter,

känslighet för ljus-, ljud- och andra sinnesintryck, upplevda minnessvårigheter, fysisk trötthet och sömnlighet.

9. *Global kognitiv förmåga/intelligens* där nedsättningar ökar risken för ohälsa, lägre sysselsättning och tidig dödlighet.

Av alla dessa områden värderar författarna språkförmågan högst som en unik mänsklig kommunikationsform. Ur ett kognitivt perspektiv är språkförmågan en central del i hjärnans grundläggande arkitektur och upprätthåller således andra viktiga förmågor. Mot denna fond är språkliga funktionsnedsättningar särskilt relevanta att lyfta fram:

Övergående eller kronisk nedsättning av förmågan att förstå eller producera språk, läsa obehindrat, uttrycka sig flytande i skrift eller smidigt kommunicera, samspele och uppfatta betydelsebärande språkliga nyanser, medför svårigheter inte bara i privata relationer utan kan även innebära en betydande utmaning i ett brett spektrum av arbetssituationer. (Karlsson, Classon & Rönnerberg 2014, s. 8)

Genom att lyfta fram läsningen som en del av en bredare språklig kompetens och kontext kan biblioteken vara till hjälp för vuxna medborgare såväl i privatlivet som i arbetet. Så sker idag bland små barn och på skolan. Vuxna som får stöd att utveckla sina *språkförmågor* på arbetet är också förebilder för andra vuxna liksom för den viktiga gruppen barn och unga. Särskilt sker detta genom den *interaktiva motivationen* som tagits upp ovan. *Uppmärksamhet* är ett annat (och relaterat) grundläggande område där människor kan stärka sina förmågor i mötet med litteratur och läsning. Det är också intressant att notera hur läsning (och räkning) hänger samman med spatiala kognitiva förmågor. Det kan tänkas att en guidad promenad med litterärt tema eller till och med enklare material som Sudokuböcker kan stärka de spatiala förmågorna. Sammanlagt lägger dessa områden lägga en grund för att utveckla de övriga kognitiva förmågorna och minska sårbarheten i arbetslivet liksom på fritiden. Inte minst eftersom hjärnan också samordnar människans motoriska och emotionella sidor.

Handen och dess möjligheter

Handens arbete förknippas ofta med hantverk, och inte sällan på ett romantiskt vis som en modell för allt arbete. Hantverk behöver dock inte enbart vara en instrumentell funktion, utan en djupare kunskapsform. Redan filosofen Kant menade att handen fungerade som en yttre hjärna i mötet med den fysiska världen (Malm 2016). Filosoferna Dreyfus & Kelly (2011 i Newport 2020) framhåller till exempel att hantverk

utgör en källa till livets mening utanför individen och i egen rätt. Med deras synsätt är det inte hantverkaren som skapar mening, utan hantverkaren urskiljer och lockar fram den mening som redan finns inneboende i hantverkets material (till exempel i en träbit som kan formas till en del i ett hjul). Hantverket innebär i själva verket en stabil kunskapsform som kombinerar ansvar och ett slags heligt samförstånd med världen.

Mer sällan talas det om handens betydelse för (intellektuella) uppgifter som skrivande. Professor Bengt Kristensson Ugglå, som själv håller i skrivpass för reflexion, beskriver i förordet till Eva Malms (2016) bok *Handen som handling* hur skrivandet sätter oss i kontakt med våra egna tankar. Det bästa är när man upptäcker sin ”dialogiska förmåga”, både i relation till andra och till sig själv. Reflexionen är dock inte enbart en intellektuell övning:

Reflexion är en rörelse, där tanken ger sig av för att sedan ”böja sig” och vända tillbaka till sig själv. Vi får på så sätt kontakt med oss själva och våra tankar – via handen! Det är handens rytmiska rörelse som väver kunskapens väv och genererar den kraft som ligger i reflexionen. /.../ Kunskap är inget som ”finns”, utan något som vi ”gör” – och för detta är handen helt avgörande. Det är genom ”handen som handling” vi förvandlas till ett slags vandrande diskussionsklubbar (ibid., s. 11).

Utifrån detta synsätt byggs förmågan till handling och samspel med andra upp genom att skriva för hand. Man kan lägga till att vi genom våra två händer lär oss att ”hantera” både det ena och det andra. I förlängningen kan vi med Eva Malms synsätt knyta an mellan handens kunskap och våra handlingar och beteenden.

På biblioteken har diverse fritids- och hobbyaktiviteter fått utökad utrymme i form av till exempel stickcaféer, många gånger kombineras garnnystan i brokiga färger med högläsning av litteratur och samtal. Fenomenet makerspace har lyfts fram som attraktiva (men inte oproblematiska) sätt att skapa förutsättningar för kreativitet och problemlösning inte minst bland barn och unga. Handen står i ett symbiotiskt och ömsesidigt förhållande till hjärnan, det som gagnar den ena gagnar även den andra. Enligt resonemanget ovan kan dessa aktiviteter också hjälpa skrivförmågorna, självkännedomen och det sociala samspelet.

Till symbiosen mellan hand och huvud kan vi även koppla hjärtat, eller det mänskliga känslolivet (Malm 2016, s. 120). Inget fångar detta så väl som den mänskliga förmågan till *beröring*, som omfamnar både att röra/röras på ett fysiskt plan och beröra/

beröras på ett känslomässigt plan. Annorlunda uttryckt, beröring är handens förmåga till känsel och som även sätter oss i samband med känslor.

Ur beröringen stammar den kanske djupaste mänskliga förmågan, förmågan att bli berörd på ett innerligt och genomgripande vis, berörd av den levande naturen, berörd av människor och kultur, av tankar, idéer och ideal. (Malm 2016, s. 138).

Beröring är vårt första och ”djupaste sinne” (Classen 2012). Samtidigt finns en tradition av tabun kring beröring, vilket också utmärker såväl skola som arbetsliv med policyer kring förbud att röra varandra. Med den digitala utvecklingen och såväl som arbete som livet via Internet minskar de taktila och sensoriska intrycken vilket leder till ett utbrett bristtillstånd (*touch deprivation*), vilket enligt Tiffany Field (2014) orsakar nedsatt hälsa och ökar stressen. Bristen innebär att också hjärnan, som processar känseln tillsammans med syn, hörsel och rörelse, går miste om viktiga signaler. Utöver rena beröringsterapier som massage finns det tjänster (hårklippning, etc), möbler och leksaker; dans, lek och idrott som socialt accepterade former av beröring (ibid.). Till denna lista kan också läggas olika former av hantverk, där beröring av olika material är en del av den växande erfarenheten. Kanske kan det finnas fog för arbetsplatsbiblioteken att inkludera material som kan stärka handens rörelse och känsel. Förmågan till beröring är alls icke statisk genom livet. Malm (2016) skriver, ”Beröringssinnet genomgår metamorfoser” (s. 138).

Hjärtats intelligens

Goodhart förknippar hjärtat huvudsakligen med vården och kvinnors omsorgsarbete i arbetslivet. Men hjärtat har också inverkan på människor i arbete även utanför vård, skola och omsorg. Alla människor har till exempel olika grad av känslomässig intelligens (EQ), ett begrepp som populariserades på 1990-talet av Daniel Goleman och som står för förmågan att hantera känslolivet, både sitt eget och andras:

förmågan att ha kontakt med sina känslor, att använda dem för att fatta goda beslut, att motivera sig själv att nå uppställda mål, att bevara hoppet även i svåra situationer, att visa inlevelse och medkänsla, att kunna samarbeta konstruktivt med andra, att upprätta goda relationer till dem. (Egidius 2008)

Denna förmåga tränas inte upp på samma (instrumentella) sätt som andra kunskaper och färdigheter; hur det går till i praktiken är en vetenskaplig tvistefråga (ibid.). En

metod som används inom biblioteks- och skolektorn är den så kallade IE-metoden för identifikation och empati med utgångspunkt i berättelser och litteratur. Metoden stärker dessutom språkförmågan, som vi redan sett är en primär kognitiv funktion.

Arbetslivet utmanar känslolivet (och EQ) i olika grad. Sociologen Arlie Hochschild (1983) har till exempel visat på hur även känslor kan exploateras på kommersiell väg genom så kallat *emotionellt arbete*. Exemplet hämtar hon från flygvärdinnor som behöver manipulera sitt känsloläge i ett led att ge service på ett produktivt sätt. Detta har lett Gustavsson (2000) att ställa frågan om det i arbetslivet sker en ”kolonisering av hjärtat”? Med det uttrycket lutar han sig på Habermas teser om att det sker ständiga intrång i den mänskliga livsvärlden.

Etisk stress, känslomässig utmattning, minoritetsstress och ”skav”

Också offentliganställda kan uppleva att hjärtat kommer i kläm i arbetet. Det kan till exempel handla om etisk stress, som definieras som en ”upplevd konflikt mellan vad man upplever att man bör göra, och tryck från kamrater, organisation, praxis och eget samvete som hindrar eller gör det omöjligt att handla i enlighet med vad man känner sig skyldig att göra” (Egidius 2008). Detta är förknippat med ”känslomässig utmattning”, som innebär att känslolivet är försvagat och det blir svårt att känna något i situationer där man normalt reagerar mer eller mindre starkt på det som sker” (ibid.).

På senare tid har fenomenet *minoritetsstress* uppmärksammats eftersom människor med andra modersmål och annan hudfärg än normen utsätts för press, påtryckningar och rasism, som påverkar välmående och hälsa mycket negativt. Denna stresstyp uppträder tydligt på arbetsplatser.¹⁰ Inte heller biblioteken som mötes- och arbetsplatser är förskonade från rasism och minoritetsstress, något som först under 2021 kom upp till offentlig diskussion.¹¹ Detta är ett område som behöver utforskas och utvecklas ännu mer inför framtiden.

Under det senaste decenniet har bibliotekarierna fått möta olika förväntningar och krav på att inkludera arbetsuppgifter som snarare förknippas med social omsorg. Ett talande exempel är Stadsbiblioteket i Stockholm som år 2020 sökte en socionom

¹⁰ Länsstyrelsen och andra arbetsgivare i Stockholm har uppmärksammat rasismen och minoritetsstressen i arbetslivet genom projektet ”Vidga normen”, som omfattar utbildning och publikationer. <https://www.vidganormen.se/>

¹¹Se panelsamtal anordnade av Kulturrådet (2021), Svensk Biblioteksförning (2022) och Milia Rahman Olssons kommande uppsats om ämnet rasism och rasifierade bibliotekarier på bibliotek.

i ett försök att komma till rätta med den sociala problematiken på och kring huvudbiblioteket.¹² Detta initiativ kom att väcka en debatt om bibliotekens olika roller, uppdrag och utsatthet. Försvaren framhåller att det handlar om att hantera den verklighet som råder i praktiken på biblioteken och att alla har rätten att visas på bibliotek. Kritikerna tycktes mena att bibliotekarierna skulle inrikta sig på att främja besökarnas kunskapsbehov och intellektuella strävan, och framför allt genom att erbjuda ett fysiskt rum där tystnad, ordning och trygghet råder. 1 juli 2022 utvidgades lagen om tillträdesförbud till butik (2021: 34) till att också gälla (kommunala) bibliotek och badanläggningar.

Forskningsstudier visar dock att så kallade närbyråkrater, det vill säga de offentliganställda som direkt möter och interagerar med medborgarna, är betjänta av emotionell intelligens. Interaktionen kan handla om känsliga frågor där medborgarna uttrycker sina känslor, inte sällan för att manipulera beslut och utfall. Det kan hända att man möter aggressivitet i arbetet (som vid aviseringar), vilket är mycket dränerande på energi och tid. Eshuis, De Boer och Klijn (2022) konstaterar att de närbyråkrater som själva har en hög grad av känslomässig förmåga att uppfatta andras känslor, och kan motivera sig själva att vara positiva, presterar med framgång. Detta är också en viktig faktor i att förhindra känslomässig utmattning. Resultaten tyder på att det inte har lika stor betydelse att kunna uppfatta sina egna känslor i dessa krävande situationer. Detta kan enligt författarna bero på att studien handlade om att bemöta negativa känslor och aggressivitet, och inte en rikare känslomässig repertoar (ibid.). På längre sikt inom arbetslivet torde också denna aspekt ha betydelse för ett sundare och gladare arbetsliv. Slutligen föreslår forskarna begreppet *affektiv offentlig förvaltning* för att lyfta fram känslornas betydelse i det offentliga arbetet (ibid.). Här kan arbetsplatsbibliotek för offentliganställda bli särskilt relevanta, med stöd av metoder som Shared Reading.

Det kommunala arbetet i praktiken innebär enligt Gustav Fridlunds (2017) forskning en hel del ”personliga skavningar” – svaga signaler om potentiella risker, osäkerheter och möjliga konflikter som känns. Om dessa känslor kan komma fram i arbetet kan det bidra till mer hänsyn och omsorg om medborgarna. Forskningen tycks visa att i förlängningen kan offentlig förvaltning som grundas i känslor och praktiska erfarenheter dels motverka etisk stress och känslomässig utmattning, dels stärka förmågorna att hantera känslolivet både på arbetet och utanför.

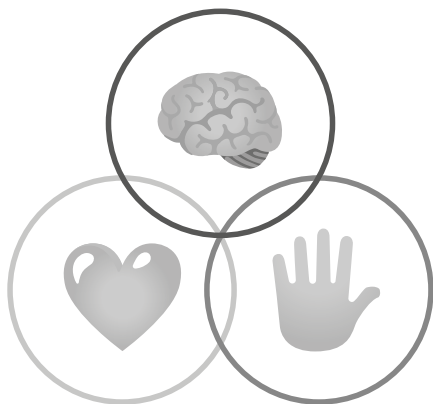
¹² Jobbannonsen (nedladdad 2022-04-06) https://ledigajobb.stockholm.se/job/stockholm/socionom_med_uppsokande_uppdrag_till_stadsbiblioteket-349165.html

Människan är i grunden en känslomässig varelse, men vårt tidevarv saknar enligt forskaren Brené Brown en motsvarande språklig kompetens för att känna in, benämna och kommunicera kring vårt känsloliv. I sin bok *The Atlas of the Heart* (2021) använder hon grundad teori för att identifiera 87 olika känslor, som bildar en väv för våra mänskliga erfarenheter. Browns teori går ut på att skapa ett ramverk för känslomässig anknytning mellan människor. Det lämpar sig väl även på en arbetsplats, eftersom den tar upp känslor som väcks bland annat när tillvaron är osäker eller överväldigande; när saker inte går som planerat; när vi värderar oss själva; inför våra tillkortakommanden och när vi också söker kontakt med andra människor. Alla dessa känslor, negativa som positiva, kan vi dessutom dela med barn och unga i vår närhet för att de ska kunna växa upp med en rikare självkänedom.

Betydelsen av klokskap, bildning och det sensuösa

Sammantaget vore det framför allt fruktbart att betrakta huvud, hand och hjärta som centrala och integrerade arbetskompetenser. Något som varje människa har och behöver använda och utveckla, egentligen oavsett arbetets inriktning och innehåll. Alla delar interagerar och stärker varandra, både hos enskilda individer, grupper och samhället i stort.

I biblioteksvärlden har diskussionen om arbetets innehåll och professionens kompetenser skiftat med utgångspunkt i olika kunskapsbegrepp. Att vara professionell bibliotekarie omfattar i grunden olika slags kunskap och förmågor:



- *teoretisk kunskap* inom ämnet Biblioteks- och informationsvetenskap (alt. ABM)
- *tekniska färdigheter* såsom att hantera processer och apparatur kring exempelvis utlåning, osv.
- *praktisk kunskap* om konkreta arbetsuppgifter såsom erfarenheter av att bemöta användare och att hantera olika yrkesmässiga dilemman som kan uppstå

Bibliotekariekåren har i ökande omfattning anammat perspektiv från praktisk kunskap för att hantera olika yrkeserfarenheter och dilemman i arbetslivet (Schultz Nybacka 2013; Schwarz 2016; Bäckström 2020). Att vara bibliotekarie idag innebär en sammansatt yrkesvardag, som i sin tur ställer krav på omdöme och klokskap. Klokskapen behövs för att hantera de många situationer och motstridiga krav som uppstår när biblioteken som institution förväntas både bevara traditionen och förnya sig (Schultz Nybacka 2013). Att hantera värdekonflikter och dilemman är också något som ingår i utbildning och bildning för hållbar utveckling.

När kraven på bibliotekariekompetensen förändras vägleds bibliotekarier ofta av ett slags uppdragslogik, där tolkningen av bibliotekens samhälleliga uppdrag hamnar i fokus så som det formuleras juridiskt och politiskt (Schultz Nybacka 2013). Ändå omfamnar bibliotekslagen, den grundläggande regeringsformen för all offentlig förvaltning och kulturpolitiken så många delar att det kan vara svårt att avgöra hur man bäst kan bidra till det allmänna. Enligt Gustavsson (2000) finns det en ideal procedur för att definiera det allmänna bästa. Med det menas ”intressen, syften och ideal som ingår i det gemensamma bästa är de som överlever *deliberation*, intressen som, efter att ha övervägts offentligt, vi anser det legitimt att hänvisa till när vi gör anspråk på sociala resurser” (s. 209). I ljuset av detta uttalande är det relevant att ständigt deliberera och ompröva vilka intressen som anses ha existensberättigande.

Biblioteksverksamhet för hela människan

I denna studie vill jag sammanfattningsvis framhålla betydelsen av att betrakta den arbetande människan i behov av integrering i en sammanhållen helhet av huvud, hand och hjärta. Människan är i grunden en sinnesvarelse. På senare år har diskussionen om kunskap och bildning återigen och i högre grad börjat uppmärksamma kroppslighet och sinnenas roll, till exempel daning (Malm 2016); kultivering (Myrebøe 2019), kroppens kunskap (Bornemark 2020; 2022), empatisk timing och ”sväng”

(Pröckl 2020); ”sensuös” kunskap (Salami 2020) eller ”kunskap som känns” för att tala med Lars Strannegård (2021), som är rektor på Handelshögskolan i Stockholm.¹³

När utbildning tar skönlitteraturens inkännande och föreställningsförmåga på allvar finns det alla möjligheter att ta dessa frågor vidare i arbetslivet. Med en ytterligare betoning på kunskapens och bildningens sensuösa sidor öppnas med Salamis (2020) perspektiv själens förundran, glädje, förkroppsligande, poesi och lek. Det är också dessa dimensioner av läsning, kunskapande och livet i stort som en vuxen människa kan behöva vidmakthålla och föra vidare till andra och särskilt nya generationer av barn och unga.

7. Morgondagens möjligheter

I detta avsnitt kommer följande frågeställningar att ligga bakom resonemanget: Hur kan arbetsplatsbiblioteken omdefinieras för att skapa relevans inför framtiden? Vilka inriktningar och innehåll (aktiviteter, verktyg och resurser) kan framtida arbetsplatsbibliotek erbjuda i praktiken?

Definitioner – gårdagens och morgondagens arbetsplatsbibliotek

Här nedan sammanställs olika förslag till definition av arbetsplatsbibliotek och närliggande fenomen, från Valfrid Palmgrens arbetarebibliotek och olika mer eller mindre kända varianter, till några nya möjliga definitioner som arbetskulturbibliotek eller arbetskraftsbibliotek. Tabellen visar begreppet och dess fokus, begreppets innehåll och i förekommande fall, en kommentar.

Fokus:	Innehåll:	Ev. kommentar:
<i>Arbetarebiblioteket</i> (jfr. Valfrid Palmgren 1911)	En boksamling upprättad och underhållen av arbetsgivare eller arbetare för upplysningsverksamhet på fritiden.	Inriktat på bestånd, underhåll, bildning, fritiden.
<i>Arbetsplatsbibliotek</i> (Almerud 2004)	En boksamling med allmänlitteratur som finns på en arbetsplats och är till för de anställdas fritidsläsning och som någon tar ansvar för och som förnyas kontinuerligt.	Inriktat på bestånd, fritidsläsning, ansvar och förnyelse.

¹³ På Handelshögskolan drivs läs- och litteraturprojektet Literary agenda i syfte att stärka inkännande och empati för omdöme och bildning. Deltagandet är frivilligt för studenterna och efter genomförda kursmoment med läsning, bokcirklar och skrivande får studenten ett ”Literary certificate” (Strannegård 2021). Även arbetsplatsbibliotek skulle kunna ge ut diplom för att stärka (den yttre) motivationen.

Fokus:	Innehåll:	Ev. kommentar:
<i>Personalbibliotek</i> (Jfr. Frid 2010; Böcker på jobbet, Uppsala Stadsbibliotek)	En efterfrågestyrd och avgiftsbelagd tjänst för företag och organisationer för biblioteks-lån av ett behovsanpassat urval av böcker, ljudböcker och tidskrifter och som samordnas av ett bokombud på arbetsplatsen.	
<i>Kontorsbibliotek</i> (Jfr. Office libraries, John 2018)	Erbjuder utöver böcker och information en plats för koncentration och samarbete mellan kollegor och är anpassat efter arbetsplatsens specifika behov.	
<i>Spontanbibliotek</i> (Kenneth Robarth, Region Norrbotten)	Uppstår på en fysisk plats när anställda tar med sig böcker de köpt och läst till arbetet för lättillgänglig läsning och läsfrämjande bland läs- och biblioteksövande medarbetare, och uppträder inte minst som en spontan motståndshandling efter besparingar eller indragna satsningar på kultur.	
<i>Kunskapsbibliotek</i> (Enligt Meta Workplace, f.d. Facebook)	En molntjänst för att skapa, lagra och dela alla viktiga arbetsfiler på ett ställe. Kunskapsbiblioteket gör ditt företags samlade information mer tillgängligt och upptäckbart på datorns skrivbord och mobilt.	
<i>Jobb- och utvecklingsbibliotek</i> (Natalie Muntau 2020)	Erbjuder och aktiverar biblioteksresurser i form av bestånd, program och aktiviteter inom en fysisk och/eller digital arbetsplats.	
<i>Arbetsplatsbiblioteksverksamhet</i>	Erbjuder och aktiverar biblioteksresurser i form av bestånd, program och aktiviteter inom en fysisk och/eller digital arbetsplats.	Fokus på aktiverande verksamhet utöver beståndet. Inkluderar den digitala (och hybridformen av) arbetsplats. Otydligt begrepp, svårt att uttala.

Fokus:	Innehåll:	Ev. kommentar:
<i>Arbetskulturbibliotek</i>	Erbjuder och aktiverar biblioteksresurser i form av bestånd, program och aktiviteter inom en fysisk, social och/eller digital arbetsmiljö i syfte att stärka medborgarnas breda arbetskompetenser, fria bildning och förhållningssätt för en välbalanserad kultur och miljö inom såväl som utom arbetet.	Här utvidgas arbetsplatsen till en arbetsmiljö vilket bättre speglar den nya arbetsmiljölagstiftningen som inkluderar psykosocial miljö. Detta öppnar även verksamheten för så kallade mjuka kompetenser och möjliggör samarbete med företagshälsovården. Kultur på arbetsplatsen kan utvidgas till flera konstarter utöver litteratur och även inkludera det antropologiska kulturbegreppet som sätter fokus på människors normer och levnadssätt. Möjligen kan kulturbegreppet sätta MIK-frågor i skymundan.
<i>Arbetslivsbibliotek</i>	Erbjuder och aktiverar biblioteksresurser i form av bestånd, aktiviteter och program inom en fysisk, social och/eller digital arbetsmiljö i syfte att stödja och reparera människors hälsa, utveckling och livslånga lärande i relation till utmaningar och möjligheter kring ett hållbart arbetsliv.	Här sätts fokus på arbetslivet i ett längre tidsperspektiv: individens livslånga lärande i ett livscykelperspektiv och med grund i Agenda 2030. Inkluderar reparation och arbetskraftsproduktion som en del av det offentliga välfärdstjänstearbete. Också här kan samarbete med företagshälsovården ske.
<i>Arbetskraftsbibliotek</i>	Erbjuder och aktiverar biblioteksresurser i form av bestånd, aktiviteter och program inom en fysisk, social och/eller digital miljö i syfte att reparera och stödja människors hälsa, innovationskraft, utveckling, entreprenörskap, lärande och ledarskap i relation till utmaningar och möjligheter kring ett hållbart arbetsliv och sysselsättning.	Suddar ut gränsen mellan arbetsplatsbibliotek och företagsbibliotek. Såväl offentliga som privata arbetsgivare har möjliga intressen. Fokus på innovationskraft och sysselsättning öppnar för inkludering av ledarskap, entreprenörskap och kreativt nytänkande.

Poängen med att omdefiniera arbetsplatsbiblioteken är inte primärt att byta ut begreppet. Tabellen ovan handlar framför allt om att belysa vad som skulle kunna vara i fokus för utvecklingen av ett arbetsplatsbibliotek och dess verksamhet. Inriktningen kan skilja sig beroende på vilken aktör som satsar, eftersom de alla har olika uppdrag, intressenter och resurser. Tabellen kan ligga till grund för fortsatta samtal kring aktuella vägval, behov och prioriteringar, och inte minst i dialog mellan uppdragsgivare och planerade användare.

Resurser, aktiviteter, program

Biblioteken har redan idag en rad befintliga resurser, tjänster och kompetenser som kan anpassas till uppdaterade arbetsplatsbibliotek. Det handlar i förstone om att ompröva sin syn på relevanta arbetssätt och vad som kan vidareutvecklas för en ny kontext.

I samtalen kring framtida versioner av arbetsplatsbibliotek för Anna Sofia Perotti på Bibliotek Uppsala fram möjligheten att ”arbeta organisatoriskt i en kommun kring ”läsande förebild” på arbetsplatser i syfte att öka barns läsning och kommunens välmående kopplat till detta”. Hon öppnar också för att vända på perspektivet: att lyfta fram det sociala sammanhanget framför det fysiska arbetsplatsbiblioteket. Detta går helt i linje med att betrakta arbetsplatsen som en process för social interaktion.

Utveckling av ombudsrollerna

Läsombud på arbetsplatsen har varit en känd framgångsfaktor på arbetsplatsbiblioteken.¹⁴ Tidigare har denna roll varit förknippad med bibliotekens uppsökande verksamhet och analoga bestånd. I och med senare tids diskussioner om inbäddade bibliotek och digitaliseringen torde läsombuden kunna verka digitalt inbäddade på arbetsplatsernas medarbetarwebbar eller liknande. Här kan tillgång ges till olika bibliotekarie-tjänster: boktips (anpassade och curaterade); shared reading och föreläsningar. Detta skulle vara ett medel för att stärka läsning och verka litteratur- och läsfrämjande.

Arbetsplatsbiblioteken skulle också vara betjänta av en kompletterande kompetens i form av ett slags *MIK-ombud*. Utöver Medie- och informationskunighet skulle ett MIK-ombud kunna driva och samordna arbetsplatsens kompetensfrågor i relation till sitt lokala bibliotek och till Digiteket (och möjligen EPALE). Här kan ytterligare resurser, informationstjänster och kurser komma till användning.

¹⁴ Exempelvis erbjuder fackförbundet Kommunal kurser för bokombud.

Läs- och MIK-ombuden kan komplettera de *språkombud* som finns idag inom kommunal vård och omsorg. Utbildningen för språkombuden skulle också kunna stärkas med information om bibliotekstjänster och – resurser, liksom om bibliotekens läsfrämjande arbete.

En annan möjlighet är att arbetsplatsbibliotekens olika läs- och MIK-ombud skulle också kunna vara inbäddade på fackförbundens medlemssidor. Matrisen nedan utgör en grundstruktur för att kunna tydligare urskilja hur arbetsplatsbiblioteket kan verka både *uppsökande* och *inbäddat*.

	Uppsökande (Analogt)	Inbäddat (Digitalt)
<i>Läsning, litteratur och läsfrämjande</i>	Kapprumsbibliotek – ha vuxenlitteratur som inspiration till läsning Bokcirklar på arbetstid med bibliotekarie som cirkelledare Samverkan med språkombud	Läsombud via medarbetarwebb. Tillgång till bibliotekarie-tjänster: - boktips, - shared reading, - föreläsningar Friskvård
<i>MIK</i>	Digital kompetensutveckling gentemot arbetsplatser, fackförbund, branschföreningar. Samverkan med språkombud	MIK-ombud på medarbetarwebb Tillgång till biblioteksresurser: - ingång till databaser, - medier - kurser (via Digiteket och EPALE)

Lägg även märke till att matrisen kan modifieras så att också den uppsökande verksamheten kan ske digitalt, liksom att det inbäddade arbetsplatsbiblioteket kan verka fysiskt på plats. Det regionala litteratursamhället rymmer idag rader av fasta, eventuellt förekommande och digitala resurser (Schultz Nybacka 2017). De olika fälten kan således fyllas på med mer stoff efterhand. Detta steg kan ske i form av en övning både internt på biblioteken och i dialog med arbetsplatserna och/eller fackförbunden och andra intressenter.

Arbetsplatsbiblioteken och arbetskompetenserna

För att bedriva relevant verksamhet och samtidigt främja och stärka de olika arbetskompetenserna skulle ett arbetsplatsbibliotek kunna modelleras på nedanstående vis. Utgångspunkten är i första hand bibliotekens befintliga bestånd och verksamhet, som kan kompletteras på lämpligt sätt. I den ena dimensionen märks läs- och litteraturfrämjande; språkutveckling; (psyko)social omsorg; MIK; kultur och kraft. I den andra dimensionen märks huvud, hand och hjärta som ett slags domäner. Sist i raden i modellen kommer möjliga förslag på samarbetsaktörer. Liksom den tidigare tabellen kan denna behöva fyllas på med mera resurser, program och aktiviteter i dialog såväl internt som externt mellan biblioteken och aktuella intressenter.

Verksamhetsmål/ Arbetskompetenser	Huvud	Hand	Hjärta
Läs- och litteraturfrämjande	Facklitteratur Lättläst Storstilsböcker Läspauser Lyssning (ljudbok eller högläsning) Bokcirkel Litteraturkritik	Handböcker Läspraktiker Litteraturvandring Poesigympa Högläsning Stickcafé, modellbygge Bokbindning	Skönlitteratur Shared reading IE-metoden Biblioterapi Friskvård
Språkutveckling	Kognitiv språkförmåga Boktips Ordkunskap Minnesövning Klarspråk Språkkurser Flerspråkighet Referenssamtal Dramaturgikunskap Retorik	Skrivfrämjande Presentationsteknik Makerspace Berättelseworkshop Språklek	Film Förstå egna och acceptera andras känslor Bemötande Dialog Identifiera och samtala kring dilemman och "skavningar" i arbetet
(Psyko)social omsorg	Bemötandeetik Förhållningssätt Värdegrund Jämlikhet, genus Hållbarhet	Poesigympa IE-metoden (skrivövning) Rörelse Massage Lekar och spel Plantering	Musik Biblioterapi Emotionellt arbete Bemötanderollspel Omsorgsarbete Digitalt omsorgsarbete Minoritetsstress Klimatångest Friskvård

Verksamhetsmål/ Arbetskompetenser	Huvud	Hand	Hjärta
MIK	Databaser E-böcker Informationssökning Omvärldsbevakning och -analys Sök- och källkritik Netikett	Digitala färdigheter Makerspace Medieproduktion	Källtillit Digital bildning Netikett Friskvård
Kultur	Analysera arbetsplatskultur: normer och sedvänjor Kritik	Låna och spela gitarr Noter	Olika konstarter: teater, dans, konst...
Kraft	Kompetensutveckling Samordning Körkortsteori Innovation	Handledning, handledarskap Administration Entreprenörskap	Ledarskap Samverkan Förhandling
Samarbetsaktörer	Lärosäten Regionens college och partners Språkbud Folkbildningsförbund Digiteket MIK Sverige aktörsnätverk EPALE	Bokbindare Medieproducenter	Företagshälsovård Fackförbund Författare och konstnärer Dramapedagoger Språkbud

Vad gäller digitala möjligheter utgör e-böcker en viktig resurs, men det bör även nämnas att finansiering av bibliotekens e-bokutlåning är ett problemområde. I ett samtal med medarbetare inom Region Blekinge påpekades särskilt att en liten kommun inte har tillräckliga budgetmedel att göra e-böcker så mycket mer tillgängliga än de redan är. Den nationella biblioteksstrategin tar också upp e-boksfrågan, men ingen lösning är ännu i sikte.

Det vore kanske en möjlighet att arbetsgivare tecknar ett privat abonnemang för e-böcker och ljudböcker för sina arbetstagare. Fackförbunden kanske även kunde förhandla sig till medlemsrabatt. Anna Sofia Perotti på Bibliotek Uppsala föreslår att Nationella Läsrådet tar upp frågan i fall ljudboksbibliotek kan få bli en förmån för arbetstagare. Friskvården skulle kunna inkludera möjligheten att kunna lyssna på en bok, dels i sig själv, dels som ackompanjemang till aktiv vila genom rörelseövningar, promenader, m.m.

Möjliga inriktningar och fokus

Några tänkbara spår för biblioteksutvecklingen i Region Uppsala (liksom andra) och den fortsatta satsningen på verksamhet inom arbetsplatsbibliotek är att:

1. Stödja dem som stödjer medborgarna (inkl. bibliotekens prioriterade grupper), som i sin tur kan stödja människor i sin närhet (främst barn och unga):

- Offentliganställda inom kommun och/eller regionen: t.ex. affektiv offentlig förvaltning.
- Regionens olika college och deras deltagare med integrering av biblioteksverksamhet.

2. Stödja medborgarnas kulturella välfärd i arbetslivet:

- Behovs- och egenanställda: MIK, arbetskultur och fritidsläsning.
- Privatanställda inom industrin för MIK, arbetskultur och som läsande förebilder.
- Privatanställda individer inom bibliotekens prioriterade grupper: MIK, läs- och litteraturfrämjande, språkutveckling.

Ett tredje potentiellt huvudspår är att inleda internationell samverkan och kunskapsutbyten med regionens partners och kommunernas vänorter, förslagsvis inom EU eftersom det öppnar för breda finansieringsmöjligheter.

8. Slutord för nystart

De kommunala arbetsplatsbiblioteken har under längre tid minskat i omfattning. De svåra frågorna om huvudmannaskap, uppdragets komplexa innehåll och en sviktande finansiering var enligt Almerud (2004) och Frid (2010) starkt bidragande till att folkbiblioteken valt att satsa på annat, exempelvis uppsökande verksamhet inom den kommunala omsorgen. Ändå har arbetets innehåll och former i samhället genomgått betydande förändringar, inte minst till följd av tjänstesektorns utbredning och digitaliseringens omdaning. Mot denna bakgrund är bedömningen att ett arbetsplatsbibliotek är en bibliotekstyp med mycket hög relevans i samtiden och inför framtiden. Det kan verka både uppsökande och/ eller inbäddat i annan verksamhet. Det kan ta vara på fysiska, sociala och digitala miljöer. Ett arbetsplatsbibliotek med bibliotekariekompetens inom biblioteks- och informationsvetenskap skulle kunna överbrygga den demokratiska och fria bildningen, kultur och den instrumentella nyttan för arbetslivet i ett helhetligt sammanhang.

Vad krävs då för en nystart? När Nina Frid (2010) formulerade framtida utvecklingsmöjligheter för arbetsplatsbiblioteket menade hon att störst chanser skulle finnas i ett nätverk av olika samarbetsaktörer: fackförbunden, företagen, författarförbundet, ABF, biblioteken och biblioteksföreningarna – och detta oavsett huvudmannaskapet. Sedan dess har den regionala biblioteksverksamheten dels fått en mer utvecklande och samverkansinriktad roll, dels ingår den i kultursamverkansmodellen (alla regioner utom Stockholm) vilket gör att den är särskild lämpad för satsningar på arbetsplatsbibliotek i samarbete med de kommunala folkbiblioteken. Det ligger i ett regionalt intresse att knyta samman diverse kulturaktörer och driva fram kulturens roll och betydelse inom andra regionala intresse- och ansvarsområden som vård och hälsa samt tillväxt (alternativt välmåga och välfärd). Här kan alltså medborgarens personliga, ekonomiska och kulturella välfärd samspela och stå i centrum för utvecklingen. Även i rollen som anställd inom regionen.

Möjligheterna för region- och folkbiblioteken att verka läs- och litteraturfrämjande har ökat till följd av politiska ambitioner och kulturpolitisk finansiering. Framtidens arbetsplatsbibliotek kan utvecklas på minst tre nya sätt: genom en specifik och relevant *verksamhet* utöver beståndet; genom att ta sikte på avgörande *kompetenser* såväl mänskligt som professionellt, även inkluderat en bibliotekaries kompetens inom

biblioteks- och informationsvetenskap; genom att betona och stärka den *interaktiva motivation* och sociala sammanhang framför inre och yttre belöningar. Detta gäller för människor i läsning och i arbete. Att skapa en ömsesidig läsande gemenskap, kan innebära att de anställda träder in i en roll av medskapande medarbetare.

Denna studie öppnar för att omdefiniera ett arbetsplatsbibliotek, från 1800-talets arbetarbibliotek och 1900-talets arbetsplatsbibliotek till 2000-talets mer holistiska och dynamiska syn på människan för ett hållbart liv såväl i arbete som utanför. Några möjliga definitioner är bland andra arbetslivsbibliotek, arbetskulturbibliotek, arbetskraftsbibliotek med olika grader och nivåer av engagemang för medborgarnas personliga, ekonomiska och kulturella välfärd. Gränsen till bibliotekstyper som företagsbibliotek luckras också upp i och med frågor som rör digital kompetens och MIK, m.m. Med ökade krav på både föränderliga kompetenser och ”mjuka” förhållningssätt i kombination med en ny arbetsmiljölagstiftning där psykosociala faktorer ingår kan såväl offentliga som privata arbetsgivare idag ha större intresse av relevant biblioteksverksamhet inom arbetslivet.

Vidare kan arbetsplatsbiblioteken utformas på olika sätt beroende på om det riktar sig till den offentliga sektorn eller den privata sektorn. När det gäller att stödja anställda inom privata sektorn är en fråga om man ska bygga vidare på de resurser och förmågor som redan finns genom partnerskap med företag, eller om man ska försöka nå, stärka och eventuellt ”reparera” de individer och prioriterade grupper som är särskilt sårbara på arbetsmarknaden. Ur ett regionalt perspektiv är båda relevanta.

Anställda inom offentlig sektor har enligt Regeringsformen ett långtgående uppdrag för medborgarnas personliga, ekonomiska och kulturella välfärd och folkhälsa. De offentliganställda i välfärdstjänstearbetet har med Gustavsson (2000) ett ansvar att utföra ett omsorgsarbete om andra och att samtidigt ”reparera” arbetskraften. Dessutom är de själva utsatta för ökad press och stress: fysiskt, etiskt och emotionellt. Det kan därför finnas anledning att låta offentligfinansierade biblioteksverksamheter med demokratiska och samhällliga uppdrag att erbjuda en uppdaterad form av arbetsplatsbibliotek till offentliganställda (individer, grupper eller funktioner), som i sin tur stödjer medborgarna i nästa led. Att hjälpa dem som hjälper. Arbetsplatsbibliotek kan därför användas för att mobilisera kraften och uthålligheten i det offentliga till glädje för en ännu bredare krets av medborgare.

Biblioteken skulle kunna utforska vilka specifikt anpassade tjänster och resurser som behövs i ett visst sammanhang. Biblioteken kan, utöver att erbjuda eller tillgängliggöra bestånd och resurser, verka för att aktivera dem i sociala sammanhang kring huvudsakliga arbetskompetenser som rör *huvud, hand och hjärta*. Läsning och läsförmedling kan vara både medel och mål inom samtliga kompetenser – ett sätt att *mobilisera* mänskliga förmågor i ett större sammanhang. Huvudets arbetskompetens kan inriktas mot MIK-frågor, omvärldsbevakning och -analys, med mera. Handens arbetskompetens skulle bland annat kunna bidra till nya färdigheter och förmågor, också inom digital infrastruktur, medieproduktion och skrivande. Och hjärtats arbetskompetens skulle kunna stärka den sociala förmågan och den etiska kompassen även i sektorer utanför vård, skola och omsorg. Här kan arbetsplatsbiblioteken även erbjuda relevanta metoder som *shared reading*, IE-metoden (identifikation och empati) och biblioterapi.

En ytterligare möjlighet när det gäller grupper med funktionsnedsättning och tema arbetsmiljö skulle kunna vara att samarbeta med Företagshälsovården enligt liknande modell som skolbibliotek kan samarbeta med Elevhälsan för elevernas välmåga och friskvård.

Förstudien lyfter också fram möjligheter att utveckla ombudsrollerna i relation till arbetsplatsbiblioteket. Bok- eller läsombuden ingår vanligen i framgångsrika arbetsplatsbibliotek och har en viktig funktion i att stärka motivationen bland medarbetarna. I denna studie förslås också en sorts MIK-ombud för att motivera och samordna aktiviteter och resurser som relateras till arbetsplatsen. MIK-ombuden verkar både för ökad instrumentell och social digital kompetens. Läsombuden och MIK-ombuden kan i förekommande fall samverka med de ”språkombud”, som utbildas av regionens Vård- och omsorgscollege. De olika ombudsrollerna skulle kunna utvecklas ytterligare genom att verka digitalt inbäddade i relevanta medarbetarforum (internwebbar, etc.).

Den regionala biblioteksverksamheten som ingår i ett organisatoriskt sammanhang med kultur, omsorg/vård och tillväxt/välmåga kan främja samverkan mellan befintliga intressenter och resurser för att kombinera både uppsökande verksamhet och inbäddade arbetsplatsbibliotek i digital form. Kompletterande relevanta resurser skulle kunna inhämtas på Digiteket, som har kurser och material för att höja kompetensen via biblioteken.

Det finns också möjligheter att delta i internationella samarbeten och utbyten.¹⁵ En europeisk offentlig plattform för vuxnas fortbildning är EPAL, som finansieras av Europeiska kommissionen och har teman som unga vuxna, kompetensrevolutionen, lärandegemenskaper samt kultur och kreativitet i arbetslivet. En omorientering av arbetsplatsbibliotekens inriktning och infrastruktur öppnar för nya former av finansiering, inte minst genom externa (projekt)medel.

Sammantaget kan ett uppdaterat arbetsplatsbibliotek skapa ett sammanhang och en helhet kring huvud, hand och hjärta samt bidra till en mer mänsklig och balanserad livsmiljö, både på arbetsplatsen och på fritiden. Ett uppdaterat arbetsplatsbibliotek kan överbrygga konflikten mellan fri bildning på fritiden och instrumentell nytta för arbetslivet och skapa en mer sammanhållen helhet kring människan. Detta kan stärka medborgarnas personliga, ekonomiska och kulturella välfärd. Ett sådant arbetsplatsbibliotek kan bidra till att skapa förståelse för människans särprägel och för den gemensamma värld i vilken vi alla lever.

¹⁵ När det gäller insatser för hållbar utveckling finns till exempel "Den globala skolan", som är en avgiftsfri regional fortbildning för personal. Universitets- och högskolerådet (UHR) uppger att deras tre finansieringsprogram Atlas, Erasmus+ och Nordplus "passar nästan alla internationella utvecklingsprojekt för vuxnas lärande".

Referenser

Ahrne, Göran (2015). Arbete utan organisation – organisation utan arbete. I *Tankar om arbete. 17 texter om arbete, arbetsliv och samhällsförändring*. (Red. Ann Bergman, Gunnar Gillberg & Lars Ivarsson), Stockholm: Premiss förlag, s. 258–273.

Alfonsson, Johan (2020). *Alienation och arbete. Unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen*. Lund: Arkiv förlag

Almerud, Peter (2004). Bibliotek i skymundan: en rapport om arbetsplatsbibliotek. Stockholm: Kulturrådet

Alvehus, Johan & Jensen, Tommy (2020). Organisation. Andra uppl. Lund: Studentlitteratur

Alvesson, Mats & Kärreman, Dan (2019). "Motivation i organisationer – personalkoncept och drivkrafter. *Organisationer, ledning och processer*. (Red. Mats Alvesson & Stefan Sveningsson). Tredje uppl. Lund: Studentlitteratur, s. 297–320.

Biblioteksplan Region Uppsala 2020–2023. Uppsala: Region Uppsala

Bjerke, Lina & Pettersson, Lars (2013). Egenanställning – en väg in på arbetsmarknaden. Jönköping: Jönköpings internationella handelshögskola

Bornemark, Jonna (2020). *Horisonten finns alltid kvar. Om det bortglömda omdömet*. Stockholm: Volante

Bäckström, Stina (Red.) (2020). *Bankdosor, skam och sms-poesi: essäer om bibliotekens arbete med digitalisering*. Stockholm: Kungliga biblioteket

Carlsson, Ulla (red.) (2019). *Understanding Media and Information Literacy (MIL) in the Digital Age. A Question of Democracy*. Gothenburg: UNESCO and Media Development and Global Policy at University of Gothenburg

Classen, Constance (2012). *The Deepest Sense. A Cultural History of Touch*. Urbana, Chicago & Springfield: University of Illinois Press

Egidius, Henry (2008). *Psykologilexikon*. 4:e uppl. Stockholm: Natur & Kultur, (Finns även som webbresurs)

Eshuis, Jasper; De Boer, Noortje, Klijn, Erik Hans (2022). Street-level bureaucrats' emotional intelligence and its relation with their performance. *Public Administration*, Vol. 100, s. 1–8.

Field, Tiffany (2014). *Touch*. Andra uppl. Cambridge Massachusetts: The MIT Press

Forsman, Michael (2020). ”Digital kompetens är mer än två ord. Några begreppsliga och medieekologiska reflektioner kring folkbiblioteket som digital bildningsbyrå.” I *Bankdosor, skam och sms-poesi*. (Red. Stina Bäckström). Stockholm: Kungliga biblioteket, s. 122–148.

Friberg von Sydow, Rikard (2021). Arbetsplatsbrist och ensamhet. *Bebyggelsehistorisk tidskrift. Nordic Journal of Settlement History and Built Heritage*, Vol. 80, s. 80–94.

Frid, Nina (2010). *Världens utmaning eller hopplöst fall? En lägesrapport om arbetsplatsbibliotek i Sverige år 2010*. Stockholm: Regionbiblioteket.

Fridlund, Gustav (2017). *Utan tvivel är en inte klok. En studie om personliga skavningar inom svensk kommunal planering*. (Diss.) Stockholm: Kungliga Tekniska högskolan

Frykman, Jonas (2012). *Berörd. Plats, kropp och ting i fenomenologisk kulturanalys*. Stockholm: Carlsson bokförlag.

Goodhart, David (2021). *Head, Hand + Heart: The Struggle for Dignity and Status in the 21st century*. London: Penguin Books

Gustavsson, Rolf Å (2000). *Välfärdstjänstearbetet. Dragkampen mellan offentligt och privat i ett historie-sociologiskt perspektiv*. Göteborg: Daidalos

Haapalainen, Marja & Wallén, Christine (red.) (2018). *Världen där utanför: bibliotekariens roll som omvärldsbevakare och analytiker*. Stockholm: Kungliga Biblioteket

Herder, Mats (1986). *Arbetsplatsbibliotek i Sverige: studie av en uppsökande folkbiblioteksverksamhet och dess framväxt*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet

Jochumsen, H., Hvenegaard Rasmussen, C. & Skot-Hansen, D. (2012). The four spaces – a new model for the public library. *New Library World*, 113 (11–12), s. 586–597.

John, Gemma (2018). Libraries at Work: Exploring the Relationship Between Libraries and Work. *Legal Information Management*, Vol. 18, pp. 194–202.

Karlén Gramming, Ann-Christin (2022). ”Företagsbibliotek – nutid och dåtid”, *Biblioteksgeografien* – en antologi om svenskt biblioteksväsende och biblioteksforskning, Lund: Studentlitteratur

Karlsson, Jan Ch (1986). *Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former*. Lund: Arkiv förlag.

Karlsson, Thomas, Classon, Elisabet & Rönnerberg, Jerker (2014). Den hjärnvänliga arbetsplatsen – kognition, kognitiva funktionsnedsättningar och arbetsmiljö. Kunskapssammanställning. Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Avdelningen för handikappvetenskap, Linköpings universitet. Rapport 2014:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket

Kaun, Anne (2020). ”Hushållsarbete i landets datastugor: Digitalt omsorgsarbete och bibliotek som smörjmedel inom digitaliseringsprojektet”. I *Bankdosor, skam och sms-poesi*. (Red. Stina Bäckström). Stockholm: Kungliga biblioteket, s. 41–47.

Kulturrådet, Pressmeddelanden: ”Litteratur dominerar Kultur i arbetslivet”, <https://news.cision.com/se/kulturradet/r/litteratur-dominerar-kultur-i-arbetslivet,c2329414>

Leffler, Marion (1999). *Böcker, bildning, makt. Arbetare, borgare och bildningens roll i klassformeringen i Lund och Helsingborg 1860–1901*. Diss. Lund: Lund University Press

Lindgren, Simon (2021). ”Digitaliseringens konsekvenser – en forskningsöversikt.” Utkast. Vetenskapsrådet

Magnusson, Kerstin (2022). ”Böcker och kultur i kriminalvården, på arbetsplatsen och hemma hos fru Nilsson”. I *Framstegens halvsekel. 50 år av folkbiblioteksutveckling*. (Red. Barbro Thoma, Magdalena Gram och Tommy Olsson). Borås: Biblioteksmuseet, s. 99–107.

Malm, Eva (2016). *Handen som handling. Om kultur och bildning*. Stockholm: Carlsson bokförlag

Mendel-Enk, Stephan (2014). *Meningen med jobbet: noveller*. Stockholm: Natur & Kultur

Modigh, Birgitta (1990). Library Activities at the Workplace. *IFLA Journal*, 16: 4, s. 440–446

Munch-Petersen, Valfrid Palmgren (1911). *Förslag angående de åtgärder, som från statens sida böra vidtagas för främjande af det allmänna biblioteksväsendet i Sverige. /Afgifvet den 28 september av Valfrid Palmgren*. Stockholm: Ivar Haeggströms Boktryckeri.

Muntau, Natalie (2021). "Jobb- och Utvecklingsbibliotek för en ny tid? Projektplan för utveckling av arbetsplatsbibliotek."

Myrebøe, Synne (2019). *Kultiveringens politik: Martha Nussbaum, antiken och filosofins praktik*. Diss. Umeå: Umeå universitet

Newport, Cal (2020). *Deep Work. Hur du finner fokus och djupjobbar i en distraherande värld*. Övers. Niklas Darke. Stockholm: Volante

Nilsson, Benny (2013). Folkhavet brusar av värk. *I After Work. Farväl till arbetslinjen*. (Red. Kristian Borg), Stockholm: Verbal förlag

Oppenheim, Charles & Smithson, Daniel (1999). What is the hybrid library?, *Journal of Information Science*, Vol. 25(2), s. 97–112.

Persson, Magnus, Ehrenberg, Maria, Svensson, Cinna, Andersson, Moa (2015). Synen på skönlitteratur för vuxna på svenska folkbibliotek. Region Halland: Kultur i Halland

Pröckl, Maria (2020). *Tyngd, sväng och empatisk timing: förskollärares kroppsliga kunskaper*. (Diss.) Huddinge: Södertörns högskola

Regeringen (2022). Handlingsprogram för bevarande och främjande av de nationella minoritetsspråken. Stockholm: Regeringskansliet.

Regeringen (2022). Strategi för ett starkt biblioteksväsende 2022–2025. Stockholm: Regeringskansliet

Region Uppsala (2018), Kultur i en nyskapande kunskapsregion. Region Uppsalas kulturplan 2019–2022.

Rivano Eckerdal, Johanna (2012). *Information, identitet, medborgarskap: unga kvinnor berättar om val av preventivmedel*. Diss. Lund: Institutionen för Kulturvetenskaper, Lunds universitet

Rivano Eckerdal, Johanna (2014). "MIK och medborgarskap." *I Medie- och informationskunnighet – en forskningsantologi*. Red. Johanna Rivano Eckerdal & Olof Sundin. Stockholm: Svensk Biblioteksörening, s. 93–105.

Salami, Minna (2020). *Sensuous Knowledge. A Black Feminist Approach for Everyone*. London: Zed Books

Schmidt, Kjeld (2000). The critical role of workplace studies in CSCW (Computer Supported Cooperative Work), i *Workplace Studies. Recovering Practice and Informing System Design*. (Red. Paul Luff, Jon Hindmarch & Christian Heath), Cambridge: Cambridge University Press

Schultz Nybacka, Pamela (2013). *Att hantera den dynamiska kontrasten mellan tradition och förnyelse. En studie av Projekt Kompetensen inom Regionbibliotek Stockholm*. Stockholm: Regionbibliotek Stockholm

Schultz Nybacka, Pamela. (2017). *Samhälle och litteratur på regional nivå. Om den utökade satsningen på litteratur i Uppsala län*. Uppsala: Länsbibliotek Uppsala

Schwarz, Eva (Red.) (2016). *Bibliotekariens praktiska kunskap: Om kunskap, etik och yrkesrollen*. Stockholm: Regionbibliotek Stockholm

Stranngård, Lars (2021). *Kunskap som känns. En lovsång till att lära sig något nytt*. Stockholm: Mondial

Sundéen, Johan, Michnik, Katarina & Blomgren, Roger (Red.) (2022). *Biblioteksgeografien – en antologi om svenskt biblioteksväsende och biblioteksforskning*. Lund: Studentlitteratur

Sundin, Olof & Haider, Jutta (2018). Källkritik, självkritik och källtillit. I U. Carlsson (Red.), *Medie- och informationskunnighet i den digitala tidsåldern – en demokratifråga: Kartläggning, analyser, reflektioner* (s. 59–61). Göteborg: Nordicom

Suzman, James (2021). *Work. A History of How We Spend our Time*. London: Bloomsbury

World Economic Forum, "The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution". (January, 2016)
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

World Economic Forum, "The Future of Jobs Report" (October 2020)

Ögland, Malin (2013). *Taxonomier – verktyg för biblioteksutveckling*. Stockholm: Regionbibliotek Stockholm

Bilagor

Möten inom studien

- Möte 2019-11-27: Charlotte Åstrand, Stefan Eurenus, Pamela Schultz Nybacka
- Möte 2020-02-13: Stefan Eurenus, Pamela Schultz Nybacka
- Möte 2020-03-12: Stefan Eurenus, (PSN sjuk)
- Möte 2020-04-16: Regionalt perspektiv på kompetensförsörjning (Stefan Eurenus, Pamela Schultz Nybacka, Kim Scharafinski, Strateg regional kompetensförsörjning, Regionkontoret, Region Uppsala)
- Möte 2020-05-14: Regionalt perspektiv på strategi för kompetens (Stefan Eurenus, Pamela Schultz Nybacka, Ulrika Mohlén, Region Uppsala & Smart kompetens)
- Möte 2020-06-11: Arbetsplatsbibliotek, möte med bibliotek Uppsala (Stefan Eurenus, Pamela Schultz Nybacka, Sara Bengtsson, Maria Kungsman Kollberg och Malin Pennlöv)
- Möte 2021-08-18: Stefan Eurenus, Pamela Schultz Nybacka
- Kompetensfrukost 2021-10-13: Stefan Eurenus, Pamela Schultz Nybacka (presentation), deltagare från folkbiblioteken inom regionen samt representanter från Kulturrådet.
- Möte 2021-10-18: Stefan Eurenus, Fia Söderberg, Pamela Schultz Nybacka
- Möte 2022-04-19: Stefan Eurenus, Fia Söderberg, Pamela Schultz Nybacka

Arbetsplatsbibliotek i ansökningar inom Läs- och litteraturfrämjande

(per 2021-12-13):

KUR 2021/11510 2021-09-26 avvaktar redovisning Läs- och litteraturfrämjande Kommunal

Kommunal Ansökan om bidrag till läs- och litteraturfrämjande insatser: Kommunal;
Läsfrämjande på arbetsplatsen

KUR 2020/3024 2020-03-18 avvaktar redovisning Läs- och litteraturfrämjande Västerås stadsbibliotek Västerås stadsbibliotek Ansökan om bidrag till läs- och

litteraturfrämjande insatser: **Västerås stadsbibliotek; Arbetsplatsbibliotek**

KUR 2019/6976 2019-10-03 avvaktar redovisning Läs- och litteraturfrämjande Kommunal

Kommunal Ansökan om bidrag till läs- och litteraturfrämjande insatser: Kommunal;
Läsande på arbetsplatsen – utveckla demokratin

KUR 2018/5923 2018-09-12 avslutat Läs- och litteraturfrämjande Kommunal

Kommunal Ansökan om bidrag till läs- och litteraturfrämjande insatser: **Kommunal; läsfrämjande på arbetsplatsen**

KUR 2017/6606 2017-10-11 avslutat Läs- och litteraturfrämjande Kommunal

Kommunal Ansökan om bidrag till läs- och litteraturfrämjande insatser: **Kommunal; Läsande på arbetsplatsen**

KUR 2014/2237 2014-03-24 avslutat Läsfrämjande Skådebanan i Dalarna

Skådebanan i Dalarna Ansökan om projekt- och utvecklingsbidrag för läsfrämjande insatser: **Boken i facket och på arbetsplatsen**

Litteratur om människor i arbete

Skönlitteratur

Andersson, Erik (2008). *Den larmande hopens dal*. Stockholm: Bonnier

Andreasson, Jenny (2022). *Teatern*. Stockholm: Norstedts

Arvidsson, Lina (2021). *Vänligen bygg inga berg. Beträktelser från kassan*. Stockholm: Konsai förlag

Beauvoir, Simone de (2013). *Mandarinerna*. (Svensk översättning Åsa Moberg & Adam Inczèdy-Gombos), Stockholm: Norstedts

Beischer, Sara (2015). *Jag ska egentligen inte jobba här*. (Ny utgåva). Stockholm: Lind & Co.

Beischer, Sara (2019). *Jag ska egentligen inte prata om det här*. Stockholm: Lind & Co.

Bendjelloul, Wanja (2020). *Dalenglitter. En roman om hårt arbete*. Stockholm: Weyler

Berg, Per (2017). *Brajabiblioteket*. Malmö: Word Audio Publishing.

Blom, Jonas Hjalmar Blom (2018). *Förvaltningen. En roman om offentlig sektor*. Stockholm: Mondial

- Bogdanska, Daria (2016). *Wage slaves*. Serieroman. Stockholm: Ordfront
- Boss, Emil (2017). *Acceleration*. Stockholm: Bokförlaget Lejd
- Bromander, Henrik (2012). *Smålands mörker*. Serieroman. Stockholm: Galago
- Bukowski, Charles (2004). *Postverket*. (Reviderad svensk översättning Einar Heckscher), Göteborg: Lindelöw
- Coupland, Douglas (2017). *Microslavar*. (Svensk översättning Peder Carlsson), Stockholm: Modernista
- Det här får du inte på banken. Och 23 andra noveller av kommunalare*. (2018). Stockholm: Premiss
- De Vigan, Delphine (2010). *Underjordiska timmar*. (Svensk översättning Helén Enqvist), Stockholm: Sekwa
- Ekelöf, Maja (2010). *Rapport från en skurhink*. Stockholm: Norstedt
- Engberg, Martin (2017). *En enastående karriär*. Stockholm: Norstedts
- Erba, Augustin (2022). *Den unge Walters lidande*. Stockholm: Albert Bonniers förlag
- Ericsson, David (2007). *Truckstop*. (Ny utgåva.) Stockholm: En Bok för Alla
- Ferris, Joshua (2009). *Så fick vi se slutet*. (Svensk översättning Ylva Mörk), Stockholm: Natur & Kultur
- Granström, Helena (2018). *Standardmodellen*. Stockholm: Norstedts
- Gustafsson, Lars (2016). *Windy berättar. Om sitt liv, om de försvunna och om dem som ännu finns kvar*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag
- Gustafsson, Lars (2010). *En kakelsättares eftermiddag*. Roman. (Ny utgåva). Stockholm: Dejavu
- Hamberg, Maria (2010). *Drömfabriken*. Stockholm: Ordfront
- Hansson, Cecilia (2019). *Au pair*. Stockholm: Natur & Kultur
- Hermansson, Christer (2005). *Ich bin ein Bibliothekaar. En bibliotekaries berättelse*. Andra, reviderade uppl. Malmö: Pequod Press
- Hedin, Malin (2015). *Inte gå under*. Stockholm: Norstedts
- Hetakivi Olsson, Eija (2021). *De unga vi dödar*. Stockholm: Norstedts
- Hjort, Vigdis (2020). *Lärarinnans sång*. (Svensk översättning Ninni Holmqvist). Stockholm: Natur & Kultur
- Holmberg, Bo R. ”En oväntad dag”, i *Gravitation: berättelser om att bli stor*. (Red. Leyla Assaf Tengroth), Stockholm: Alfabeta
- Hållander, Marie (2013). *Tjänster i hemmet*. Göteborg: Kabusa
- Jersild, P.C. (2014). *Babels hus*, (ny utgåva), Stockholm: Bonniers
- Johansson, Erik (1976). *Fabriksmänniskan*. Göteborg: Zinderman
- Jungersen, Christian (2006). *Undantaget*. (Svensk översättning Helena Sjöstrand Svenn & Gösta Svenn), Stockholm: Bonnier
- Karlsson, Elise (2018). *Gränsen*. Stockholm: Natur & Kultur
- Karlsson, Elise (2015). *Linjen*. Stockholm: Natur & Kultur
- Karlsson, Jonas (2014). *God jul: en berättelse*. Stockholm: Bonnier Pocket
- Karlsson, Jonas (2013). *Rummet*. Stockholm: Storyside
- Källström, Gunnar (2019). *Folkbiblioteket. Dikter*. BTJ Förlag
- Laestadius, Ann-Helén (2021). *Stöld*. Stockholm: Romanus & Selling
- Lodge, David (1990). *Snyggt jobbat* (Sv. översättning Annika Preis), Stockholm: Alba
- Lundberg, Kristian (2016). *Yarden. En berättelse*. Stockholm: Bladh by Bladh
- Marklund, Liza (2016). *Sprängaren*. (Ny utg.). Stockholm: Piratförlaget
- Melville, Herman (1993). *Bartleby. Berättelsen om mannen som sade nej*. (Svensk översättning Sam J. Lundwall), Bromma: Lundwall Fakta
- Mendel-Enk, Stephan (2013). *Meningen med jobbet*. Noveller, Stockholm: Natur & Kultur
- Perec, George (2005). *Löneförhöjningen eller Hur du, oavsett sanitära, psykologiska, klimatologiska, ekonomiska eller andra omständigheter, maximerar dina chanser när du ber din avdelningschef om uppjustering av din lönenivå*. (Svensk översättning Magnus Hedlund), Malmö: Råmus.
- Ponthus, Joseph (2021). *Vid bandet*. (Svensk översättning Jenny Högström), Stockholm: Weyler
- Rachman, Tom (2011). *De imperfekta*. (Svensk översättning Niclas Hval). Stockholm: Weyler

Ravn, Olga (2022). *Mitt arbete*. (Svensk översättning Michael Larsson), Lund: Ellerströms förlag

Roxberg, Ester (2013). *Fågelhuset*. Stockholm: X-Publishing

Sjöwall, Maj & Wahlöö, Per (2020). *Den skrattande polisen*. (Serie: Roman om ett brott), Stockholm: Piratförlaget

Spross, Linn (2021). *Vård, skola, omsorg*, Stockholm: Wahlström & Widstrand

Stenroth, Felicia (2020). *Handens rörelser*. Stockholm: Norstedts

Sundvall, Tommy (2021). *På äventyr i senkapitalismen*. Serieroman. Stockholm: Galago förlag

Sunvisson, Pelle (2021). *Svenska palmen*. Stockholm: Verbal förlag

Sunvisson, Pelle (2021). *Svarta bär*. Stockholm: Verbal förlag

Var ligger min arbetsplats imorgon? Och 22 andra noveller av Kommunalare. (2013). Stockholm: Premiss förlag

Wadensjö, Måns (2019). *Monopolet*. Stockholm: Albert Bonniers förlag

Wadensjö, Måns (2011). *Förlossningen*. (Ny utg.) Stockholm: Albert Bonniers förlag

Wallace, David Foster (2012). *Blek kung*, (Svensk översättning av Alva Dahl), Stockholm: Natur & Kultur.

Wrangborg, Jenny (2010). *Kallskänken. Dikter*. Stockholm: Kata

Zweigberck, Charlotta von (2016). *Fattigfällan*. Stockholm: Ordfront

Sakprosa

Alvesson, Mats & Spicer, André (2018). *Dumhetsparadoxen. Den funktionella dumhetens fördelar och fallgropar*. (Svensk översättning Linn Åslund), Lidingö: Fri tanke

Boréus, Kristina, Neergaard, Anders & Sohl, Lena (Red.) (2021). *Ojämlika arbetsplatser: hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet*. Lund: Nordic Academic Press

Bornemark, Jonna (2020). *Horisonten finns alltid kvar. Om det bortglömda omdömet*. Stockholm: Volante

Carlsson-Andersson, Freddot (2022). *B-laget. Rapport från ett utanförskap*. Stockholm: Ordfront

Eklind Kloof, David (2020). *Arbetets mening. Vad vi gör på jobbet och vad jobbet gör med oss*. Stockholm: Premiss

Einhorn, Stefan (2018). *Konsten att göra skillnad. En liten bok om vårt stora ansvar*. Stockholm: Forum

Forsell, Anders & Ivarsson Westerberg, Anders (2014). *Administrationssamhället*. Lund: Studentlitteratur

Gillberg, Nanna (2014). *Uppmärksamhetssamhället*. Lund: Studentlitteratur

Gustafsson, Anna & Röstlund, Lisa (2022). *Konsulterna. Kampen om Karolinska*. Ny utgåva, Stockholm: Mondial

Hermele, Vanja (2014). *In som ett lamm, ut som en tigrinna*. Stockholm: Natur & Kultur

Hjorth, Elisabeth (2015). *Förtvivlade läsningar: litteratur som motstånd & läsning som etik*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet.

Heyman, Sara (2018). *Sjukt, syster! Kärlek och uppror i svensk sjukvård*. Stockholm: Verbal förlag

Holmqvist, Mikael (2013). *Samhall. Att bli normal i en onormal organisation*. Lund: Studentlitteratur

Jallow, Lovette (2020). *Främling i vita rum*. Stockholm: Bazar förlag

Kay, Adam (2020). *Det här kommer att göra ont*. (Svensk översättning Erik McQueen), Stockholm: Volante

Landström, Rasmus (2020). *Arbetarlitteraturens återkomst*. Stockholm: Verbal förlag

Lönnlöv, Sebastian (2016). *Varje dag är en vårdskandal. Reportage från vård och vanvård*. Stockholm: Bonnier

Ndow Norrby, Fanna (2017). *Svart kvinna*. Stockholm: Natur & Kultur

Nordström, Ester Blenda (2012). *En piga bland pigor*. (Ny utgåva). Lund: Bakhåll

Palm, Göran (1972). *Ett år på LM 1. /Alt. Bokslut från LM 1/*, Göteborg: Författarförlaget

Palm, Göran (1974). *Ett år på LM 2. /Alt. Bokslut från LM 2/*, Göteborg: Författarförlaget

Paulsen, Roland (2017). *Arbetssamhället. Hur arbetet överlevde teknologin*. Stockholm: Atlas

Paulsen, Roland (2015). *Vi bara lyder. En berättelse om Arbetsförmedlingen*. Stockholm: Atlas

Poli, Siduri (2021). *Hur du lyckas i en vit värld*. Stockholm: Bokförlaget Forum

Sellou, Abdel (2014). *En oväntad vänskap*. (Svensk översättning Maria Store), Örebro: Libris

Teglund, Anders (2021). *Cykelbudet*. Stockholm: TEG Publishing

Tjänstemannen i skönlitteraturen: Bilden av goda och mindre goda byråkrater. (2017) (Red. Anders Björnsson, Björn Rombach, Beata Agrell, Åsa Arping & Stefan Bohman), Stockholm: Santérus förlag

Torp, Elin (2019), *Vi, skuggorna. Ett Sverige du inte känner till*. Stockholm: Leopard förlag.

Unge, Christian (2019). *Har jag en dålig dag kanske någon dör*. Stockholm: Norstedts

Van den Brink, Nina (2022). *Jag har torkat nog med många golv. En biografi om Maja Eklöv*. Stockholm: Norstedts

Warkander, Philip (2019). *När jag somnar tänker jag på de obesvarade mailen. Det kreativa arbetets villkor inom svensk modeindustri*. Hoc Press

Åkestam, Nina (2014). *Meningen med hela skiten*. Stockholm: Volante

Bildverk

Carlsson-Bergdahl, Annika (2021). *Vi som arbetar med våra kroppar*. (Foto. Elisabeth Olsson), Stockholm: Carlsson

Lidman, Sara (2017). *Gruva*. (Foto: Odd Uhrbom). Stockholm: Albert Bonniers Förlag

Nilsson, Daniel (2021). *Hemmakontor*. Stockholm: Arena

Tunbjörk, Lars (2002). *Kontor = Office = Ofisu*, Stockholm: Max Ström

Slutkommentar

Listor av detta slag tenderar att bli normgivande. Därför är det särskilt viktigt att kritiskt granska den eventuella snedvridningen och bristerna i perspektiv. Biblioteken är en central källa till texter och andra medier som handlar om arbetsplatser och människor i arbete. Det sker också olika tematiska satsningar, exempelvis inom området HBTQI+ märks uppbyggnaden av Queerlit, podcast som Bögbibblan, m.m. När det gäller rasifierade personer i arbete återstår mycket arbete för en rättvisande bild av arbetslivet i Sverige i dag.

Arbetsplatsbiblioteken ingår i en historisk bibliotekstradition och syftar i grunden till att ge människor i arbete möjlighet att läsa och folkbildas på fritiden. Sedan 1980-talet har arbetsplatsbiblioteken minskat i omfattning. ”Arbete och fritid pågår” är en rapport som utforskar fenomenet arbetsplatsbibliotek. Vilken relevans har de idag och i framtiden för bibliotekens uppdrag? Vilken betydelse kan de ha för regionala och kommunala intressen som tillväxt, välfärd, kultur och hälsa?

Ett centralt ställningstagande i rapporten är att relatera frågan om arbetsplatsbibliotek till utvecklingen inom arbete, arbetskompetenser och arbetsliv. Digitaliseringen och det ökande behovet av bibliotekens kompetens inom medie- och informationskunnighet (MIK) är här kritiska faktorer.

Rapporten är skriven på uppdrag av Region Uppsala och är ett bidrag till såväl forskningen som till praktiken på området. Rapporten ger förslag på hur befintlig biblioteksverksamhet kan ingå i uppdaterade definitioner av arbetsplatsbiblioteken.