



Strål
säkerhets
myndigheten

Swedish Radiation Safety Authority

Författare: Fredrik Sjögren
Luleå Tekniska Universitet

Forskning

2019:25

Maskulinitet, risk och säkerhet
vid ett svenskt kärnkraftverk

SSM perspektiv

Bakgrund

Likt anställda vid ett järnverk, ett pappersbruk eller en oljeplattform omges även personalen vid ett kärnkraftverk av olika slags risker som hanteras genom ett mer eller mindre lyckosamt säkerhetsarbete. Kärnkraften är en högriskbransch och riskerna för de personer som arbetar inom den har inte enbart med reaktorn och den radioaktiva strålningen att göra; även exempelvis ånga, elektricitet och storskalig mekanik medför risker. Hur anställda inom kärnkraftsbranschen förhåller sig till säkerhet påverkar säkerheten både för dem själva och för omgivande samhälle och natur och är därmed av betydelse för samhället i stort.

Eftersom kärnkraftsbranschen både är mansdominerad och en högriskbransch tycks det utifrån ovanstående därmed finnas anledning att titta närmare på relationen genus–risk–säkerhet även i denna bransch. Föreliggande studie ämnar göra detta och baserat på tolv intervjuer med anställda vid ett svenskt kärnkraftverk analyseras säkerhetskulturen ur ett genusperspektiv med fokus på maskulinitet.

Studien har utförts med syftet "att undersöka huruvida det finns en maskulinitetskultur inom kärnkraftsbranschen och om den i så fall påverkar risktagande och säkerhetsaspekter". Med utgångspunkt i detta syfte har två forskningsfrågor formulerats:

- Hur förhåller sig anställda på det studerade kärnkraftverket till risk och säkerhet?
- Hur kan dessa förhållningssätt förstås utifrån ett genusperspektiv?

Resultat

De två forskningsfrågorna utgick från det tvådelade syftet att undersöka huruvida det finns en maskulinitetskultur inom kärnkraftsbranschen och om den i så fall påverkar risktagande och säkerhetsaspekter. Denna studie har uppfyllt syftet genom att visa att det tycks finnas normer kring maskulinitet, vad som skulle kunna kallas "maskulinitetskultur" och att dessa inte går att fullt ut separera från säkerhetskulturen på kärnkraftverket – samtidigt går det utifrån resultatet inte att säga att det påverkar risktagandet.

Det finns i materialet ingenting som pekar mot att en så kallad maskulinitetskultur råder och som har en negativ inverkan på det direkta säkerhetsarbetet. Med detta menas att de normer som ofta är förknippade med maskulinitet (heroism, förakt för svaghet och föreskrifter osv.) vilka ofta beskrivs i litteraturen om manligt dominerade högriskarbeten inte tycks vara starka på det studerade kärnkraftverket, åtminstone inte utifrån de intervjuades beskrivningar. De intervjuade beskriver helt enkelt inte normer gällande maskulinitet som innebär ett ökat risktagande, snarare tvärt om. Till exempel framkommer det i studien att skriftliga förebilder och rutiner, till skillnad från vad Ek och Olofsdotter (2017: 54) kunde se i sin forskningsöversikt, inte nödvändigtvis krockar med "den erfarenhetsbaserade maskulina yrkesidentiteten". Snarare tycks de intervjuades inställning vara att förbättra de nedskrivna förebilderna och rutinerna utifrån sin erfarenhet och sin kritiska

attityd. Att inte förhålla sig på detta vis betraktades av vissa som en ur säkerhets-synpunkt problematisk, ålderdomlig och macho maskulinitet. Vad kärnkraftverket tycks ha som skiljer det markant från många andra studerade organisationer, i andra högriskbranscher, är alltså att det som värderas högt inom ramarna för normer kring maskulinitet är att tänka på säkerheten, inte ta risker, att följa rutiner, att tänka kritiskt och att våga fråga. Säkerhetskultur och maskulinitetskultur tycks till stor del sammanfalla och kanske är det till och med så att den senare delvis skjuter den förra framför sig.

Relevans

Studien har bidragit med ytterligare en aspekt vad gäller säkerhetskultur och det säkerhetsarbete som tillståndshavarna bedriver. För SSM:s del var denna forskning angelägen då forskningen bidrar med resultat som visar på nya aspekter för tillståndshavarna att ta hänsyn till gällande deras pågående säkerhetsarbete.

Behov av vidare forskning

Inga ytterligare behov av forskning inom området har identifierats.

Projektinformation

Kontaktperson SSM: Johan Enkvist

Referens: SSM2016-738 / 7030121-00



Strål
säkerhets
myndigheten

Swedish Radiation Safety Authority

Författare: Fredrik Sjögren
Luleå Tekniska Universitet

2019:25

Maskulinitet, risk och säkerhet
vid ett svenskt kärnkraftverk

Datum: November 2019

Rapportnummer: 2019:25 ISSN: 2000-0456

Tillgänglig på www.stralsakerhetsmyndigheten.se

Denna rapport har tagits fram på uppdrag av Strålsäkerhetsmyndigheten, SSM. De slutsatser och synpunkter som presenteras i rapporten är författarens/författarnas och överensstämmer inte nödvändigtvis med SSM:s.

Maskulinitet, risk och säkerhet vid ett svenskt kärnkraftverk

Fredrik Sjögren
Luleå tekniska universitet

Innehåll

1. Bakgrund och syfte	4
Syfte och forskningsfrågor	5
2. Teoretiskt ramverk	6
Genusteori – Att göra kön	6
Ett sociologiskt perspektiv på risk och säkerhet	7
3. Tidigare forskning	9
Män i högriskyrken	9
Män, maskulinitet, risker och säkerhet	10
Motstånd och jargong	11
4. Metod	13
Kvalitativ metod	13
Intervjupersoner	14
Analysmetod	14
Genomförande och analysförfarande	15
Etik	16
5. Resultat och analys	17
Arbetet som säkerhet	17
Reaktorsäkerhet	19
Personsäkerhet	21
Säkerhet som solidaritet	23
Högt i tak och ifrågasättande attityd	24
Sammanhållning, trivsel och jargong	27
Jargong och säkerhet	30
6. Avslutande diskussion	33
Attityder till säkerhet	33
Sammanhållning och säkerhetskultur	33
Maskulinitetsnormer	34
Resultatens räckvidd och begränsningar	36
Åtgärder	36
Avslutande reflektion	36
7. Referenser	38

Sammanfattning

Att fler män än kvinnor dör eller allvarligt skadas på jobbet förklaras ofta med en könssegregerad arbetsmarknad; män återfinns i yrken där de i högre utsträckning riskerar att utsättas för fysiska risker av mekaniska, elektriska eller kemiska orsaker, samt för våldsamma och psykiskt påfrestande omständigheter. Ytterligare anledningar som brukar anges till mäns överrepresentation i statistiken är normativa föreställningar om och förväntningar på en maskulinitet baserad på fysisk styrka, tuffhet och oräddhet, och försöken att leva upp till dem. Forskning visar att maskulinitetsnormer ofta står i en negativ relation till en god säkerhetskultur.

Kärnkraften är en mansdominerad bransch där utöver strålning exempelvis ånga, elektricitet och storskalig mekanik medför risker. Hur anställda inom kärnkraftsbranschen förhåller sig till säkerhet påverkar säkerheten både för dem själva och för omgivande samhälle och natur och är därmed av betydelse för samhället i stort.

Denna studie har utförts på uppdrag av Strålsäkerhetsmyndigheten med syftet ”att undersöka huruvida det finns en maskulinitetskultur inom kärnkraftsbranschen och om den i så fall påverkar risktagande och säkerhetsaspekter” och svarar på forskningsfrågorna ”Hur förhåller sig anställda på det studerade kärnkraftverket till risk och säkerhet?” samt ”Hur kan dessa förhållningssätt förstås utifrån ett genusperspektiv?”.

Studien antar ett *doing gender*-perspektiv på kön och ett sociologiskt perspektiv på risk och säkerhet med fokus på organisationskultur och säkerhetskultur. I fokus hamnar normer och de förhandlingar och motsättningar som omgärdar dessa. Det empiriska underlaget utgörs av tolv semistrukturerade intervjuer med anställda vid ett svenskt kärnkraftverk vilka analyseras genom tematisk analys.

Resultatet visar bl.a. att det är viktigt att det är ”högt i tak” inom organisationen, d.v.s. att det är möjligt att fråga då man inte vet och ifrågasätta när något tycks avvika från vad som kan antas vara det säkraste sättet att arbeta på. Det finns i materialet ingenting som pekar på att en så kallad maskulinitetskultur råder och som inverkar negativt på det direkta säkerhetsarbetet. De normer som ofta är förknippade med maskulinitet (heroism, förakt för svaghet och föreskrifter o.s.v.) vilka ofta beskrivs i litteraturen om manligt dominerade högriskarbeten tycks inte vara starka på det studerade kärnkraftverket, åtminstone inte utifrån de intervjuades beskrivningar.

Samtidigt finns det i materialet mycket som pekar på att det förekommer normer kring maskulinitet, eller en maskulinitetskultur, som kan antas påverka säkerhetskulturen på kärnkraftverket i negativ riktning. Detta genom hur sammanhållning, trivsel och jargong (re)produceras och hur detta i sin tur riskerar att få kvinnor (och säkerligen vissa män) att känna sig mindre välkomna. Om jargongen får (vissa) kvinnor att känna sig ovälkomna eller obehagliga till mods så riskerar det dels personalförsörjningen, dels att anställda tänker på annat när de ska vara uppmärksamma på säkerheten. Därför föreslås ett långsiktigt och mångsidigt arbete med organisationskultur, baserat på ett genusperspektiv, snarare än med mer specifika förhållningssätt till säkerhetsföreskrifter.

1. Bakgrund och syfte

Sedan 2009 har antalet arbetsolyckor med efterföljande sjukfrånvaro ökat i Sverige. Det gäller både i absoluta och i relativa tal, det vill säga att ökningen inte enbart kan förklaras med en ökad mängd personer i arbete (Arbetsmiljöverket, 2018). Ökningen har varit större bland män än bland kvinnor och 2017 rapporterades 19 300 olyckor av denna typ bland män och 13 700 bland kvinnor (Arbetsmiljöverket, 2018).¹ Under 2017 dog 55 personer i arbetsplatsolyckor, tio fler än året innan. Av dessa 55 var 44 svenska medborgare i arbetskraften, 7 var utländska medborgare och 4 var i aktiviteter som inte räknas in i arbetskraften. Av de 44 svenska medborgarna i arbetskraften var 41 män och 3 kvinnor (Arbetsmiljöverket, 2018, könsfördelningen bland de övriga framgår ej).

Situation är inte unik för Sverige och att fler män än kvinnor dör eller skadas med sjukfrånvaro som följd förklaras ofta med en könssegregerad arbetsmarknad. Män återfinns i yrken där de i högre utsträckning riskerar att utsättas för fysiska risker av mekaniska, elektriska eller kemiska orsaker, samt för våldsamma och psykiskt påfrestande omständigheter. Ytterligare anledningar som brukar anges till mäns överrepresentation i statistiken är normativa föreställningar om och förväntningar på en maskulinitet baserad på fysisk styrka, tuffhet och oräddhet, och försöken att leva upp till dem. Det vill säga att inte enbart utsattheten utan även hur män förhåller sig till, eller snarare förväntas förhålla sig till, de olika fysiska riskerna i arbetet bidrar till statistiken (Ek & Olofsdotter, 2017; Stergiou-Kita et al., 2015). Utifrån vetskapen om den ökade risken för män att råka ut för allvarliga olyckor har ett forskningsfält växt fram vilket fokuserar genus, eller mer specifikt maskulinitet, och säkerhet inom högriskyrken (Stergiou-Kita et al., 2015; Jensen et al., 2014). Forskning visar att maskulinitetsnormer ofta står i en negativ relation till det som ibland går under benämningen ”säkerhetskultur” (Ek & Olofsdotter, 2017; Jensen et al., 2014; jfr. Wilpert & Itoigawa, 2001).

Likt anställda vid ett järnverk, ett pappersbruk eller en oljeplattform omges även personalen vid ett kärnkraftverk av olika slags risker som hanteras genom ett mer eller mindre lyckosamt säkerhetsarbete. Kärnkraften är en högriskbransch och riskerna för de personer som arbetar inom den har inte enbart med reaktorn och den radioaktiva strålningen att göra; även exempelvis ånga, elektricitet och storskalig mekanik medför risker. Hur anställda inom kärnkraftsbranschen förhåller sig till säkerhet påverkar säkerheten både för dem själva och för omgivande samhälle och natur och är därmed av betydelse för samhället i stort (Wilpert & Itoigawa, 2001).

Eftersom kärnkraftsbranschen både är mansdominerad och en högriskbransch tycks det utifrån ovanstående därmed finnas anledning att titta närmare på relationen genus-risk-säkerhet även i denna bransch. Föreliggande studie ämnar göra detta och baserat på tolv intervjuer med anställda vid ett svenskt kärnkraftverk analyseras säkerhetskulturen ur ett genusperspektiv med fokus på maskulinitet.

¹ I samtliga övriga vanligt förekommande fall av arbetsskador (alltså t.ex. arbetsplatsolyckor utan sjukfrånvaro, arbetssjukdomar eller olyckor under färd till eller från arbetet) utgjorde kvinnor majoriteten av de drabbade (Arbetsmiljöverket, 2018).

Syfte och forskningsfrågor

Studien har utförts på uppdrag av Strålsäkerhetsmyndigheten med det av uppdragsgivaren formulerade syftet ”att undersöka huruvida det finns en maskulinitetskultur inom kärnkraftsbranschen och om den i så fall påverkar risktagande och säkerhetsaspekter”. Med utgångspunkt i detta syfte har två forskningsfrågor formulerats:

- Hur förhåller sig anställda på det studerade kärnkraftverket till risk och säkerhet?
- Hur kan dessa förhållningssätt förstås utifrån ett genusperspektiv?

2. Teoretiskt ramverk

Genusteori – Att göra kön

Denna studie antar ett genusteoretiskt perspektiv, närmare bestämt ett så kallat doing gender-perspektiv. Ett sådant perspektiv är vanligt inom genusvetenskapliga studier av arbetsorganisationer och innebär att kön förstås som något vi alla gör i samspel med varandra i relation till strukturella förutsättningar (Gunnarsson et al., 2003; jfr. Stergiou-Kita, et al., 2017). När vi gör kön så bedöms detta av andra utifrån ”normativa föreställningar” om dels vad som är ett begripligt sätt att göra det på, dels vad som anses vara ett korrekt sätt att göra det på (jfr. Fenstermaker & West, 2002). Det vi förstår som exempelvis kvinnligt eller manligt utgår från de sociala sammanhang inom vilka vi befinner oss och vi förhåller oss till de normer vi känner till. Dessa normer styr i viss mån både handlandet och förståelsen av detsamma.

Det främsta subjektiva syftet med en handling som bedöms utifrån normativa föreställningar om kön behöver givetvis inte vara just att göra kön (t.ex. genom att försöka framstå som manlig) utan det kan röra sig om att leda ett möte, hjälpa någon med en väska, snyta ett barn eller rapportera från en rond. Att utföra någon av dessa handlingar eller vilken annan som helst innebär att det finns en *möjlighet* att någon annan bedömer handlandet utifrån normativa föreställningar om kön (Gunnarsson et al., 2003; Fenstermaker & West, 2002). Den som bedöms kan givetvis vara fullt medveten om hur hen förväntas framstå, och agera för att i så hög grad som möjligt framstå just så, men behöver inte vara det. I så måtto är övriga inblandade minst lika avgörande för om och hur kön görs som den vars agerande bedöms. Genom sådana interaktioner återskapas normativa föreställningar; handlandet och normen står i ett ömsesidigt förhållande till varandra. Det innebär också att normer hela tiden förändras (vem snyter ett barn och hur gör hen det?). Ibland sakta och omärkligt, ibland hastigt och för alla att se.

Strukturer och symboler medverkar till hur vi gör kön (Acker, 2006; Gunnarsson et al., 2003). De förra genom att de påverkar hur resurser fördelas eller genom att förmedla förväntningar. En organisation som är könssegregerad vertikalt respektive horisontellt innebär både att resurser är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män och att de tilldelas och förväntas utföra olika uppgifter. De senare genom att de förmedlar normer och betydelser (t.ex. en rekryteringskampanj som använder sig av könsstereotyp bildspråk eller en maskin som ges en specifik könsmärkning) (se Kanter, 1993[1977]; Wahl, Holgersson, & Höök, 1998; Gunnarsson et al., 2003; Acker, 2006; Abrahamsson, 2009; Sjögren, 2015).

Vi väljer inte alltid själva om vi gör kön eller inte; att göra kön *är* att bedömas av andra, något som är själva innebörden i att kön ses som en interaktion. Judith Butler (2006) menar att det är just de normativa föreställningarna, själva normen, som *är* genus. Det innebär att om kön är vad vi gör så är genus själva normen som styr detta görandes ”sociala begriplighet” (Butler, 2006: 59). Det vi gör när vi gör kön är alltså att (mer eller mindre lyckosamt) göra oss och våra handlingar begripliga i relation till denna genusnorm:

En norm är inte samma sak som en regel, och den är inte samma sak som en lag. En norm verkar inom sociala praktiker som den outtalade normaliseringsstandarden. [...] Om genus är en norm tyder det på att genus alltid är och bara svagt förkroppsligat av varje enskild social aktör. Normen styr handlingars sociala begriplighet, men den är inte samma sak som handlingarna den styr.
(Butler 2006: 59)

I (sam)tal, symboler, bilder och interaktioner kan få syn på genus, alltså de normer som gör våra handlingar begripliga som exempelvis kvinnliga eller manliga. I till exempel intervjuer och dokument kan vi studera på vilket sätt kön blir begripligt och förväntas göras inom en specifik organisation. Att genus är en norm, snarare än en individuell egenskap, innebär att individers handlingar värderas i relation till genus och att ju större avstånd från normen som dessa handlingar befinner sig, desto lägre värderas de i allmänhet (jfr. Connell & Pearse, 2015).

Ett sociologiskt perspektiv på risk och säkerhet

Risk definieras ofta på ett tekniskt-rationellt vis där numeriska värden kan användas för att beräkna det som kan formuleras som "sannolikhet multiplicerat med förlustens omfattning" (Cerutti, 2010: 490, min övers.). En ökning av sannolikhet eller av förlustens omfattning ökar alltså risken, precis som en minskning av någon av dessa minskar den, allt annat lika. På så sätt blir risker potentiellt föremål för bedömning och jämförelse, d.v.s. en risk kan avgöras värd eller inte värd att ta och den kan ställas i relation till och vägas gentemot andra risker. Risk blir således någonting som framstår som möjligt att kalkylera med en relativt hög exakthet.

Sannolikhet, och ibland i än högre grad förlust, är dock ofta föremål för förhandling, både mellan individuella aktörer och mellan grupper. Detta leder i sin tur till att även risk ofta är föremål för eller resultatet av tidigare förhandlingar. Att ta risker, till exempel genom att arbeta med riskfyllda arbetsuppgifter, bör således inte enbart, och kanske inte ens främst, förstås ur ett analytiskt filosofiskt perspektiv, utan även ur ett sociologiskt. Detta då risktagande och säkerhetsavvägning alltid sker i ett sammanhang; värdering av vilka risker som är värda att ta och hur du bör förhålla dig till en risk är något som "görs inom specifika kulturella kontexter" (Andersson, 2012: 137; jfr. Ignatov, 2001). På så sätt kan värderandet av risker och risktagande förstås som en förhandlingssituation. Sådant värderande sker bl.a. i relation till genusstrukturer och villighet att ta risker kan t.ex. fungera genom att stärka en hegemonisk maskulinitet² vilken underordnar sig femininitet och andra maskuliniteter (Eldh, 2004; jfr. Connell, 2008). Att studera riskfyllda arbeten, risktagande och säkerhet i relation till genus i allmänhet och maskulinitet i synnerhet blir därför högst relevant.

Säkerhet på arbetsplatsen tenderar att definieras som resultatet av en låg sannolikhet för att risker ska besannas. Så skriver t.ex. Beus, McCord och Zohar (2016: 353):

² Begreppet "hegemonisk maskulinitet" myntades på 80-talet av sociologen Raewyn Connell (då Robert Connell) och syftar på normer kring hur manlighet bör uttryckas (t.ex. genom fysisk styrka och ekonomisk, karriärmässig och (hetero)sexuell framgång) samt maktförhållandet mellan denna typ av maskulinitet och andra maskuliniteter samt femininiteter. Begreppets förtjänst är att det synliggör att det finns fler än *en* maskulinitet samt att det tydliggör hur maskulinitet grundas på maktrelationer (se Connell, 2008).

[W]e define workplace safety as an attribute of work systems reflecting the (low) likelihood of physical harm—whether immediate or delayed—to persons, property, or the environment during the performance of work.

Men om risker är föremål för förhandling så gäller det rimligtvis även säkerhet, detta då bedömningen av det senare beror på bedömningen av det förra. Arbetsplats säkerhet kan alltså, i linje med en organisationsförståelse som betonar organisation som praktik, alltså som organisering (Czarniawska-Joerges, 1993), förstås som just praktiker, oftast institutionaliserade sådana, vilka syftar till att kontrollera, hantera och minimera risker.

I högrisksammanhang brukar dessa praktiker tillsammans med exempelvis strukturer, attityder, tankesätt och uppfattningar föras samman under begreppet ”säkerhetskultur” (Törner, 2008; Wilpert & Itoigawa, 2001). Begreppet härrör ursprungligen från just kärnkraftssammanhang och kan förstås som en aspekt av vad som ibland går under namnet ”organisationskultur” (Edwards, Davey & Armstrong, 2013; Törner, 2010; Törner, 2008; för ”organisationskultur”, se Alvesson, 2015):

[S]afety culture may be understood [...] as that aspect of an organizational culture through which all relevant actors treat risk and safety in nuclear installations.
(Wilpert, 2001: 10)

Om säkerhetskultur är en aspekt av organisationskultur så borde säkerhetskultur framträda i exempelvis interaktionen mellan individer eller grupper, i individers tankesätt, i uppfattningar och i instruktioner formulerade i dokument. Så menar till exempel Skriver (2004) att en enkel säkerhetskulturmodell består av *riskstyrning*, *förståelse* och *beteende*, och relationen mellan dessa tre: styrning genom nedskrivna instruktioner och föreskrifter som rör säkerhetspraktiker; förståelse för styrningen hos praktiker; samt de faktiska praktikerna.

Begreppet ”säkerhetskultur” är dock omdiskuterat och någon allmänt vedertagen definition existerar inte (se t.ex. Edwards et al., 2013 och Haukelid, 2008). Kanske är det så att vi snarare bör tala om ”organisationskulturens inverkan på säkerheten” (Törner, 2010: 31; jfr Hale, 2000) och se säkerhet inom en organisation som något som inte kan studeras för sig, som ett avgränsat fenomen, utan måste ses i relation till organisationen och organisationskulturen som helhet. Studiet av säkerhetskultur blir då att studera attityder, uppfattningar, normer och värderingar som påverkar hur anställda förhåller sig till säkerhet och risker (jfr. Hale, 2000). När säkerhetskultur förstås på detta sätt blir det tydligt att säkerheten måste sättas i relation till andra betydande aspekter av organisationskulturen, t.ex. genus.

3. Tidigare forskning

Män i högriskyrken

Under 2017 publicerades två breda forskningsöversikter av relevans för denna studies fokus: ”Examining theoretical approaches to men and masculinity in the context of high-risk work: Applications, benefits and challenges” (Stergiou-Kita, 2017) och ”Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet” (Ek & Olofsdotter, 2017). Båda översikterna kartlägger internationell forskning om män i högriskyrken men den senare tar även upp svenska studier som inte förekommer i artikeldatabaser, till exempel avhandlingar och forskningsrapporter. Den engelskspråkiga översikten inriktar sig på olika teoretiska angreppssätt för att förstå maskulinitet och risk inom högriskyrken (Stergiou-Kita et al., 2017) och föregås av en mer allmän översikt över forskningsresultat inom samma fält (Stergiou-Kita et al., 2015). I den förstnämnda visar författarna på olika teoretiska angreppssätt som var för sig innebär både fördelar och utmaningar och de argumenterar för att studier av män i högriskyrken måste beakta 1) kontextspecifika risker, 2) hur män socialiseras in i att förhålla sig till risker samt 3) hur mer generella kontextuella och strukturella förutsättningar påverkar mäns hälsa och säkerhet på arbetet. De avslutar med att varna för att i analyser anta att mäns riskbeteende alltid skulle ”börja eller sluta med kön” (Stergiou-Kita et al., 2017: 159).

I den föregående översikten över forskningsläget visas att maskulinitet i högriskyrken tenderar att kretsa kring t.ex. heroism, tuffhet, accepterandet och normaliserandet av risker samt motstånd mot auktoritet och säkerhetspraktiker (Stergiou-Kita et al., 2015). Författarna visar även hur organisatoriska och arbetsmarknadsmässiga faktorer kan påverka och ibland förstärka sådana uttryck. Författarna rekommenderar att arbetsplatser fokuserar på 1) hur genus påverkar anställdas identiteter och förhållningssätt till risker, 2) genus på olika nivåer (identitetsnivå, relationsnivå, institutionsnivå), 3) hur genus samverkar med andra faktorer såsom klass eller ålder, samt 4) hur ekonomiska och strukturella faktorer inverkar på maskulina normer inom högriskyrken (Stergiou-Kita et al., 2015).

”Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet” är publicerad som en rapport från Arbetsmiljöverket där forskning sammanställts om ”hur föreställningar om kön kan ha betydelse för säkerhetsarbete och olycksrisker i mansdominerade yrken och sektorer” samt ”hur man kan använda ett genusperspektiv i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet för att arbeta förebyggande mot olycksfall och dödsolyckor” (Ek & Olofsdotter, 2017: 13). Författarna ser att föreställningar om kön i form av maskulina normer påverkar säkerhetsarbete och risktagande inom mansdominerade högriskyrken. Framförallt framträder normerna i form av en underordnad arbetarklassmaskulinitet som kan uttrycka sig genom uppvärderandet av t.ex. fysisk styrka, förmåga att utstå smärta och en kritisk inställning till skriftliga instruktioner och regler. Den kan även framträda i form av motstånd mot kvinnor och ledning. Forskningsöversikten visar även att ”det är viktigt att ha ett genusperspektiv i det olycksförebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet” (Ek & Olofsdotter, 2017: 9).

Män, maskulinitet, risker och säkerhet

Flera forskare har studerat relationen mellan män och/eller maskulinitet å ena sidan, och risktagande och säkerhet å den andra (Ek & Olofsdotter, 2017). Företag och branscher inom vilka framförallt fysiska risker är stora har velat minska både personskador, materiella skador och ekonomiskt svinn. Forskare har intresserat sig för den komplexa situation som risk innebär i mötet mellan å ena sidan (arbetarklass)män, å andra sidan företag. Merparten av studierna tar dock endast in kön som en variabel och fokuserar på könsskillnader i stället för att analysera hur manlighet eller maskulinitet får betydelse, framförhandlas och ibland förändras inom organisationer, och hur detta i sin tur förhåller sig till risker och säkerhet (Stergiou-Kita et al., 2017; Berglund et al., 2017; Stergiou-Kita et al., 2015; Jensen et al., 2014; jfr. Ek & Olofsdotter, 2017).

Att enbart konstatera att män råkar ut för fler arbetsplatsolyckor med allvarigare utgång, eller att män tenderar att ta större risker (eller åtminstone en viss typ av risker), ökar inte förståelsen för *varför* det ser ut så. Risktagande har av flera forskare identifierats som en central aspekt av maskulinitet i arbetsorganisationer (se t.ex. Jensen et al., 2014; Andersson, 2012; Nielsen, 2012; Abrahamsson & Sommerville, 2007; Barret, 2001). Tillsammans med till exempel värderingen av hjältemod, erfarenhetsbaserad och förkroppsligad kunskap samt ett kritiskt förhållningssätt till ledning, föreskrifter och femininitet har risktagande setts som del av en arbetarklassbetonad maskulinitet (se t.ex. Stergiou-Kita et al., 2017; Ajslev, 2016; Jensen et al., 2014; Andersson, 2012; Abrahamsson & Sommerville, 2007; Iacuone, 2005; Berner & Mellström, 1997; Berner, 1982). Denna slags maskulinitet har ibland kallats "macho" (Ek & Olofsdotter, 2017; Ericson, 2016; Andersson, 2012; Iacuone, 2005) samtidigt som just machoideal av många visats vara föremål för omförhandling, antingen genom att de överges (se t.ex. Abrahamsson & Johansson, 2006) eller att begreppet macho fylls med nytt och ett påstått mer modernt innehåll (se t.ex. Ericson, 2016).

Det har alltså visat sig att genus är centralt vad gäller både organisationskultur i stort och vad gäller denna kulturs inverkan på säkerhet (Ek & Olofsdotter, 2017). Hur attityder skapas och förs vidare och vilka betydelser olika typer av praktiker ges i organisationer styrs åtminstone delvis av genusnormer (Alvesson & Billing, 2011; Acker, 2006). Detta gäller även för säkerhetskultur. Det framträder till exempel när unga arbetare, nya inom sitt yrke, påverkas i hur de förhåller sig till riskfyllda uppgifter av hur de uppfattar den manligt dominerade kulturen på arbetsplatsen (Nielsen, 2012). Hur du förhåller dig till risker på din arbetsplats kan alltså vara en fråga om genus, till exempel "manlighet":

In making decisions about how to proceed when they encounter risky tasks, young workers report that they have to weigh the personal risks associated with safe task completion against the risks associated with not adapting to the male dominant workplace culture.

(Stergiou-Kita et al., 2015: 217)

En arbetsplatskultur dominerad av maskulinitetsnormer (eller egentligen genusnormer överlag) innebär alltså att framförallt nyanställda måste väga risken att inte leva upp till dessa normer mot att inte leva upp till säkerhetsnormer (jfr. Ignatov, 2001). Hur maskulinitetsnormerna förhåller sig till säkerhetsnormerna blir alltså något som

inverkar på hur anställda förhåller sig till risker i arbetet. Det finns inget som säger att konflikt måste uppstå mellan dessa normer (jfr. Jensen et al., 2014) men det är rimligt att tänka sig att det oftast är när dessa kommer i konflikt med varandra som de får uppmärksamhet. Det är inte heller så att endast nyanställda förhåller sig till genusnormer (Gunnarsson et al. 2003), däremot är det rimligt att anta att större press att hantera en möjlig diskrepans mellan normer synliggörs både för och av unga och nyanställda (jfr. Nielsen, 2012; Myers, 2005).

Det är viktigt att inte på förhand identifiera mäns risktagande som ett uttryck för att de är män, och även om så visar sig vara fallet så är det viktigt att förstå hur detta uttryck i så fall uppstår (Stergiou-Kita, 2017). Det finns andra faktorer än kön som väger tungt när det kommer till olyckor så som yrkesgrupp, arbetsplatsens storlek och vilken näringsgren det handlar om (Arbetsmiljöverket, 2016). Exempelvis visar Collinson (1999) hur mäns risktagande och deras förhållningssätt till olyckor på en oljeplattform var starkt kopplade till organisatoriska krav och anställningsformer. Det som vid en första anblick kan tyckas *förklaras* av en ”heroisk” eller extra maskulin inställning till skador (jfr. Laplonge & Albury, 2013) kan kanske bättre förstås som ett sätt att hantera organisatoriska bestraffningar för olyckor eller risken för att inte bli inkallad igen vid osäkra anställningar (jfr. Collinson, 1999; Stergiou-Kita, 2017). Detta innebär dock inte att maskulina normer är irrelevanta i sammanhanget. Vad det innebär är att även kvinnor inom dessa branscher löper en ökad risk för att råka ut för liknande olyckor som män. På så sätt kan (en viss typ av) maskulinitet ses som ett svar på arbetsförhållanden. Risktagande som en maskulin norm kan frammanas av organisationsförhållanden som de anställda inte har stor inverkan på (jfr. Stergiou-Kita, 2017). Maskulinitetsnormer är alltså inbegripna i ett samspel med både andra normer och strukturella förutsättningar.

Motstånd och jargong

Inte enbart risktagande utan även svårigheter med att arbeta med säkerhet och att minska onödigt risktagande har förklarats med maskulina normer rådande bland de anställda (Ek & Olofsdotter, 2017). I Andersson (2012: 187) framkommer att när det studerade gruvföretaget introducerade en arbetsmiljöpolicy för att stärka säkerheten som betonade värden som försiktighet, eftertänksamhet och personligt ansvar så svarade gruvarbetarna med att sådana ”förhållningssätt närmast [var] löjväckande”. Istället var närvaro av risk

en förutsättning för att visa på duglighet och kompetens i enlighet med ett machoideal, vilket [...] bidrar till att vidmakthålla andra maskuliniteters och femininiteters underordning ...
(Andersson, 2012: 188)

Ett sätt att visa sådan duglighet i en risk- och farofylld arbetsmiljö är att hantera en karaktäristisk form av humor. Flera studier av arbetsplatser dominerade av män (ofta arbetarklassmän) har påvisat förekomsten av en jargong betonad av grova och misskrediterande skämt som ofta anspelar på kön och sexualitet (Andersson, 2012; Ericson, 2011; Iacuone, 2005; Collinson, 1988). Att kunna hantera och delta i denna jargong beskrivs som att vara del av en motkultur riktad mot ledning och andra över en i klasshierarkin, som ett sätt att dra gränser mellan medlemmar och icke-medlemmar, men också som ett sätt att testa varandra och få nykomlingar att anpassa sig (Andersson, 2012; Myers 2005; Baigent, 2001; Collinson, 1988). Jargong och grov humor kan

utöver detta bidra till en gemenskap. Så skriver t.ex. Myers (2005: 366) följande om en jargong karakteriserad av galghumor bland de brandmän hon studerat:

Participation in the norm of gallows humor connotes superiority by separating members of the organization from those who are not. Joking and laughing together about situations that would otherwise seem disturbing provided the firefighters with a common bond and fostered trust in one another.

Enligt Myers (2005) kan humor och rå jargong alltså fungera som ett sätt att avgöra vilka som går att lita på, och följaktligen även vilka som det inte går att lita på (jfr. Ericson, 2011). En jargong bestående av maskulina normer och en nedvärderande attityd gentemot kvinnor och det som anses feminint får således som följd inte enbart att många kvinnor och vissa män kan känna sig ovälkomna, de kan också bli bedömda som opålitliga. En sådan jargong har identifierats i en mängd högriskyrken (Andersson, 2012; Myers, 2005; Baigent, 2001).

4. Metod

Kvalitativ metod

För att förklara människors sociala handlande krävs en förståelse för den mening som de lägger i detta handlande (Weber, 1983[1922]). En sådan förståelse eftersträvas i kvalitativ forskning genom att ge ”rika” och ”täta” beskrivningar av fenomenet som studeras, genom att s.a.s. gå på djupet med det, för att förstå och förklara det i dess komplexitet (Flick, 2014; Howitt, 2010). Detta skiljer den kvalitativa studien från den kvantitativa som snarare söker renodla och generalisera och s.a.s. täcka en stor yta. Ibland kompletterar kvalitativa och kvantitativa angreppssätt varandra, exempelvis genom att den förre identifierar fenomen och kanske även genererar teorier vilka den senare styrker eller förkastar genom att studera frekvens av och samband mellan fenomen (ett klassiskt exempel på detta komplementära synsätt är Glaser & Strauss, 1967).

Olika metodologiska angreppssätt har olika förtjänster. Vad ett kvalitativt angreppssätt kan bidra med är dels att nå fördjupad förståelse och kanske även det oväntade, dels att komma åt det som svårligen kan komma åt på annat sätt. Att både risk och säkerhet tycks vara föremål för förhandlingar i olika sociala sammanhang innebär att dessa förhandlingar bör studeras. Detta för att vad risker och säkerhet innebär i en organisation ska framträda. För att studera dessa förhandlingar så behöver vi alltså se dem äga rum i sin ”naturliga miljö” (genom deltagande observation), analysera dem i dokument (genom bild- och/eller textanalys) eller be dem som deltar i dessa förhandlingar att berätta om olika saker som har med dem att göra. Det sistnämnda har gjorts i denna studie och den baseras på kvalitativa intervjuer (vilka beskrivs mer utförligt nedan). Vad en intervjustudie likt denna framförallt når är en bild av normativa föreställningar genom att intervjupersonerna får beskriva olika aspekter av sitt arbete. De praktiker som arbetet utgörs av berörs alltså genom hur intervjupersonerna förstår och resonerar om dem men de observeras inte när de utförs. Förhoppningen är att läsaren, när hon har läst klart, ska förstå mer om hur risk, säkerhet och genus hänger ihop på det studerade kärnkraftverket.

Att en kvalitativ studie inte når, och inte heller strävar efter att nå generaliserbarhet innebär inte att studiens resultat blir irrelevanta för andra sammanhang. Som redan nämnts kan resultaten ligga till grund för kvantitativa studier. Men de kan även överföras till andra sammanhang genom att de förmår säga oss något om hur t.ex. risk och maskulinitet kan hänga ihop i en organisation och på så sätt informera andra forskare i deras analyser. Det reflexiva tolkningsarbetet innebär att använda sig av andra forskningsresultat som kan överföras till det egna sammanhanget, utan att för den skull exakt likna det. Denna *överförbarhet* brukar ibland beskrivas som den kvalitativa metodens motsvarighet till generaliserbarhet (se t.ex. Bryman, 2011). Överförbarheten innebär även att resultatet från en väl utförd kvalitativ studie öppnar upp ett slags förståelsefönster mot organisationen som helhet och de processer (i deras komplexitet) som bygger upp den (jfr. Alvesson, 2011).

Intervjupersoner

Det empiriska underlaget för denna rapport utgörs av tolv intervjuer med anställda vid ett svenskt kärnkraftverk. Hälften av dem arbetar på driften, alltså den verksamhet där kärnreaktorn och den angränsande turbinen övervakas, organisatoriskt placerat under avdelningen Produktion. De övriga arbetar inom olika verksamheter inom avdelningen Underhåll eller avdelningen Teknik. De olika befattningar som intervjupersonerna har spänner från vanliga anställda till personer med chefsansvar och arbetsledande funktion. Tre av de intervjuade är kvinnor, nio är män.

Från kärnkraftverket fick jag listor över samtliga anställda där jag först slumpmässigt valde ut personer att kontakta med en intervjufrågan, sedan efter hand med nya riktade förfrågningar försökte korrigera snedvridningar i urvalet. Min avsikt var att få en något snär rättvisande fördelning av intervjupersoner, både med avseende på huruvida de arbetade på driften eller ej och med avseende på kön.

Sammanlagt skickades 22 förfrågningar ut på vilka enbart åtta svarade jakande. Fyra tackade nej till intervju och från övriga tio fick jag inga svar alls. Av de fyra som tackade nej gav två ingen anledning, en angav tidsbrist och en kunde tänka sig att ställa upp om ingen annan fanns att tillgå men hade egentligen inte tid (huruvida detta var ett nej eller inte kan givetvis diskuteras). Endast två av dem som tackade ja arbetade på driften. Genom den ena kontakten fick jag senare möjlighet att muntligen be andra som även de arbetade på driften om intervjuer. Även om det inte var just dessa personer som tidigare hade fått en intervjufrågan via mail så var min upplevelse att det var först när jag träffade skiftlaget på plats som de jag senare intervjuade kände sig bekväma med att tacka ja till en intervju. Något tydligt könsmonster gällande vem som tackade ja respektive nej framkommer inte.

Det är svårt att utifrån detta föra ett resonemang kring varför så förhållandevis få tackade ja till intervju. Ett skäl kan vara tidsbrist, vilket också två av dem som tackade nej angav. Tidsbrist gäller dock troligtvis inte för de tillfrågade som arbetade på driften eftersom det finns gott om tid vid vissa skift att utföra intervjuer på plats. Kärnkraftsbranschen är inte enbart en högriskbransch utan även en högsäkerhetsbransch karaktäriserad av hög skydds nivå och omfattande säkerhetsrutiner. Ett annat skäl kan därför vara en allmän försiktighet när det kommer till att prata med utomstående, framförallt om det råder osäkerhet huruvida studien är sanktionerad av företagsledningen eller ej. Jag fick senare veta att åtminstone vissa av dem jag frågat undersökte om studien var företagssanktionerad, något som stödjer detta. Några andra skäl till att tacka nej har inte framkommit, även om sådana givetvis kan finnas. Jag bedömer att inget av ovanstående skäl till att tacka nej påverkar utfallet i någon betydande grad, om i någon grad alls.

Analysmetod

Analysmetoden som används i denna studie baseras på ”tematisk analys” (Howitt, 2010; Braun & Clarke, 2006). Tematisk analys är en analysmetod där forskaren ger empirienheter (kortare, sammanhängande intervjuutsnitt) koder för att sedan föra samman koderna i tentativa teman, teman som uppdagar mönster i empirin. Dessa teman prövas sedan mot den kodade empirin som helhet och om det visar sig nödvändigt modifieras eller byts de ut. De som byts ut är teman som visar sig inte vara

verkliga teman, exempelvis genom att de inte innefattar tillräckligt med empiri eller att empirin bakom temat saknar intern koherens. Denna process är iterativ och fortgår tills processen inte ger någonting nytt (jfr. Howitt, 2010; Braun & Clarke, 2006).

Braun och Clarke (2006) delar in tematisk analysmetod i en teoretisk (eller ”deduktiv”, se Howitt, 2010) och en induktiv inriktning. Den teoretiska innebär att koderna och då i sin tur även temana identifieras genom att forskaren söker efter dem baserat på ett förutbestämt teoretiskt intresse. I en studie som denna kan det innebära att söka efter ”risktagande” eller ”manlighet” i det empiriska materialet. Den induktiva inriktningen innebär att mer förutsättningslöst utgå från empirin och låta koder (oftast då in-vivo-koder baserade på intervjupersonernas egna ord) styra vilka teman som blir möjliga. Om den förra strategins fördelar ligger i effektivitet och målmedvetenhet så ligger dess nackdelar i risken att pressa på empirin en förutbestämd idé om vad den borde visa. Den senare strategin vinner då motsvarande på att risken för konfirmationsbias minskar samtidigt som den förlorar på att den kan visa sig hamna långt från det forskaren (och för den delen uppdragsgivaren) önskar få svar på. Nu är dock dessa två inriktningar inte omöjliga att kombinera; det finns egentligen inget som hindrar forskaren från att först koda induktivt och sedan mer målmedvetet söka igenom empirin utifrån en teoretisk förståelse. Detta ger analysen en karaktär av abduktion, en slutledningsform där det specifika fallet förklaras genom den bäst fungerande förklaringen, där teorier i praktiken prövas mot det som ska förstås och/eller förklaras (jfr. Alvesson & Skoldberg, 2008).

Att sedan analysera innebär ett reflexivt tolkningsarbete där forskaren i relation till t.ex. kunskap om den studerade organisationen, tidigare forskning och teoretiska begrepp skriver fram och närmast prövar sig fram till en eller flera tolkningar av de fenomen som är i fokus (jfr. Alvesson, 2003, 2011). Detta innebär att själva tolkningsarbetet, tydligare än i den traditionella kvantitativa rapporten, framträder för läsaren under läsningen (här under rubriken ”Resultat och analys”). Läsaren bjuds då in till att följa med i detta ”å ena sidan, å andra sidan, i relation till, i motsats till” och att själv delta i att avgöra studiens bärkraft eller robusthet (det som ibland kallas för studiens validitet) (jfr. Bryman, 2011; Kvale & Brinkmann, 2014).

Genomförande och analysförfarande

Intervjuerna som genomfördes var semistrukturerade. Det innebär att en intervjuguide som innehöll ett mindre antal frågor användes men frågorna kunde ställas i varierande ordning, med lite olika formuleringar och följdfrågorna var fler än de planerade (Bryman, 2011). Detta ligger i linje med målet att intervjupersonerna skulle få delge sina egna upplevelser av och resonemang om sitt arbete och organisationen det utförs inom. Således måste också frågorna som ställs följa just det samtal som äger rum mellan intervjuare och intervjuperson, inte ett strikt intervjuformulär.

Intervjuerna var samtliga runt en timme långa och samtliga spelades in. De tio första utfördes på plats avskilt i olika rum på kärnkraftverket. De två sista utfördes över telefon. De som utfördes på plats transkriberas i sin helhet enligt ortografisk stil där allt som sades skrevs ned men i regel inte hur det sades (t.ex. betoningar eller röststyrka) (Howitt, 2010: 140 ff). Telefonintervjuerna lyssnades igenom och valda delar transkriberades utifrån vad som framkommit i de föregående tio. Den ortografiska transkriberingsstilen hade sina undantag då jag fann det av vikt att till exempel

kursivera ett ord som intervjupersonen betonade och där detta avgjorde betydelsen. För att underlätta analysprocessen lades ibland även beskrivningar till som till exempel "[eftertänksamt]", "[paus]" eller tre punkter för att signalera ett kort uppehåll.

Efter att intervjuerna lästs igenom kodades materialet i enlighet med ovan beskrivna analysmetod i en process där frågeställningar, teoretisk förförståelse och materialet självt bidrog till både tematiska koder (t.ex. "säkerhet"), ungefär "vad pratar intervjupersonen om här?" och in-vivo-koder (t.ex. "högt i tak"), koder som består av ordagranna återgivningar av vad intervjupersonerna sade under intervjun (se Howitt, 2010). Detta för att både låta kodningen och den efterföljande tematiseringen vara målinriktad och samtidigt möjliggöra för det oväntade att framträda ur materialet. När denna kodning var genomförd tematiserades materialet genom att olika koder samlades i ett antal övergripande teman (enligt ovan) av vilka sedan ett mindre antal valdes ut som viktigast utifrån studiens syfte och frågeställningar.

Etik

Samtliga intervjupersoner informerades både i samband med intervjuförfrågan och vid intervjuens början om att de skulle avidentifieras i syfte att behandla uppgifter konfidentiellt. De informerades även om vad syftet med själva studien var, att deras deltagande var helt frivilligt och att det material som skulle tas fram i studien enbart skulle användas i forskningssyfte. Det sistnämnda innebar även att förtydliga att varken min uppdragsgivare eller deras arbetsgivare skulle få ta del av information annat än via kommande publikationer och möjliga presentationer av desamma. Informationen som delgavs intervjupersonerna var utformad i enlighet med god forskningssed (Vetenskapsrådet, 2017).

En studie som genomförs i en organisation så genomsyrad av säkerhetstänkande får vissa specifika problem att lösa när det kommer till konfidentialitet; det faktum att jag ständigt eskorterades av någon inne på kärnkraftverkets område gjorde givetvis att intervjuer inte kunde ske helt avskilt. När det kommer till dem som intervjuades på driften så var det dessutom nödvändigt för skiftlaget att veta vem som var borta från arbetet då intervjun pågick. Den person som eskorterade mig utanför driften var minst lika noga som jag att se till att jag fick träffa intervjupersonen ostört. På plats på driften intervjuades aldrig endast en person från skiftlaget, något som ökar konfidentialiteten för den enskilde intervjupersonen. Jag har i författandet av denna rapport varit så noga som jag förmår när det kommer till att avidentifiera intervjupersonerna och att ingen läsare ska kunna koppla svar till en specifik person. Detsamma gäller anonymiserandet av vilket specifikt kärnkraftverk som har studerats.

5. Resultat och analys

I denna del av rapporten presenteras resultatet av den tematiska analysen. Detta görs under ett antal rubriker baserade på de mest relevanta temana. Här presenteras exemplifierande citat och referat från intervjuerna vilka beskrivs, analyseras och diskuteras, delvis med hjälp av det teoretiska ramverk och den tidigare forskning som redovisats ovan. Genus är här inte ett tema, alltså inte en del av resultatet som kan presenteras vid sidan av övriga teman, utan ett teoretiskt perspektiv vilket används för att analysera materialet.

Arbetet som säkerhet

Varje intervju inleddes med att intervjupersonen ombads beskriva sitt arbete. Eftersom intervjupersonerna arbetar med olika saker, på olika positioner och i olika delar av organisationen så skiljer sig dessa svar åt från person till person. Samtidigt finns det även likheter: intervjupersonerna beskriver ofta sina arbetsuppgifter som säkerhetspraktiker karaktäriserade av omdöme och erfarenhet. Sådär säger till exempel en av intervjupersonerna som arbetar på driften:

Jag är processoperatör och är operatörernas ögon och öron ute på station, kan man säga. Deras förlängda arm. Så de ropar och vi går och tittar på saker om de vill det. Det är väl en av uppgifterna. Sen kan det vara någon avställning av något objekt. Då går vi ut i station och ställer av. Ja, och rondar även i förebyggande syfte för att kolla så att allt ser bra ut. Tryck och temperatur och att det inte luktar. [...] Man använder sina sinnen. Så man blir ju bättre med tiden. Jag har varit här ganska länge och man utvecklar ju någonting. Du kommer in i ett rum och är det en pump som inte låter som den brukar så hör du det nästan direkt när du kommer in.

Processoperatören är den som lämnar kontrollrummet för att bege sig ut på själva stationen och utföra olika uppgifter, uppgifter som någon av operatörerna stationerade i kontrollrummet kan ha bett dem att utföra. Intervjupersonen talar om en position som alla som arbetar på driften befinner eller har befunnit sig på. Karriärvägen på driften går i en rak linje från processoperatör via turbinoperatör, (ibland) el-operatör, reaktoroperatör och slutligen skiftchef. I den ordningen. Detta innebär att samtliga anställda på driften har liknande erfarenheter som intervjupersonen ovan beskriver.

Intervjupersonen beskriver också en erfarenhetsbaserad kunskap som innefattar användandet av sinnen; han luktar och han lyssnar, och han blir bättre med tiden. Det som intervjupersonen beskriver tycks ha en dimension som är svår att beskriva ("man utvecklar ju någonting") och som närmast sker instinktivt, liksom den tysta kunskap som krävs för att känna igen ett känslouttryck i ett ansikte (Polanyi, 1983[1966]: 5) eller en bilmotor som kärvar (Mellström, 2004: 373). En sådan erfarenhet av och kunskap om den stora stationen kan all driftspersonal (förutom den väldigt nya) tänkas besitta. Givet att det framförallt är män som arbetar på driften så är det lätt att tankarna förs till en maskulint kodad erfarenhetsbaserad kunskap (se t.ex. Andersson, 2012; Abrahamsson & Sommerville, 2007) men är givetvis i sig ingenting som nödvändigtvis är maskulint kodat. En erfarenhetsbaserad kunskap i relation till teknik är dock ofta högt värderad inom mansdominerade branscher (Ek & Olofsdotter, 2017; Knudsen, 2009).

I en annan del av intervjun kopplar sedan samma intervjuperson denna erfarenhetsbaserade kunskap till risker och säkerhet genom att beskriva vikten av att inte tappa fokus under ronder:

Ja ... risker. Det är ju klart att det finns med en hela tiden. [...] Det gäller att inte tappa fokus, om jag ska säga någonting. Att det blir slentrian. Om du har en pump som låter illa och så struntar du i det för att du inte orkar eller någonting, det är ju en risk, för att du tänker att "ja men det där tar skiftlaget efter, de kommer att höra samma sak".

Den intervjuade processoperatören beskriver hur risker hela tiden finns med honom i arbetet och beskriver två betydande aspekter i hur han bör förhålla sig till dem. Den ena är att operatören som befinner sig ute på station inte får förlora fokus och låta arbetet bli slentrianmässigt; när operatören tittar, lyssnar och luktar så måste hen vara uppmärksam. Den andra är att operatören inte får lämna över ansvaret till någon annan, exempelvis det skiftlag som kommer efter det egna. Att börja "tumma på" sådant ansvar är något som en annan intervjuperson från driften med emfas menar skulle innebära "en nedförbacke" mot en oacceptabel säkerhetssituation och han förklarar att det är därför både de själva och organisationen som helhet är så noggranna med att följa befintliga rutiner. Olikt vad Knudsen (2009) fann bland sjömän beskriver intervjupersonen ingen diskrepans mellan skrivna instruktioner och erfarenhet när det kommer till säkerhet. Snarare tvärt om.

En annan intervjuperson som är systemingenjör och arbetar på Underhåll beskriver sitt arbete som fyllt av planering av just underhåll. Hans arbete består bland annat av att göra detta genom att planera "förebyggande underhållsåtgärder" som ska återkomma med vissa tidsintervall. Underhållet sker framförallt vid revisionsavställning eftersom objekten han arbetar med annars alltid är i drift; att framkalla ett stopp är ytterst ovanligt. Jag frågar om hur det skulle gå till att framkalla ett stopp och han svarar att det är en fråga om omdöme:

Om det blir något fel då får man ha omdöme eller bedöma vilken dignitet felet har, om man behöver gå ner eller om man kan leva med det till det är en revision eller det är allmänt planerat stopp.

Detta omdöme är kollektivt. Att ta ett beslut om stopp på grund av ett upptäckt fel tas i samråd med flera avdelningar och utifrån säkerhetstekniska förebilder "där det står skrivet hur länge [...] du får köra innan du *måste* gå ner". I mötet mellan personer från olika avdelningar och förebilder så framträder något som kan beskrivas som "säkerhetskultur"; riskstyrning och förståelse ska leda till ett korrekt säkerhetsbeteende (jfr. Skriver, 2004). Vad som beskrivs är helt enkelt en norm för hur säkerhet ska göras.

När frågan om hur de förhåller sig till säkerhet ställs beskriver flera av de intervjuade personerna att det inte så mycket är något de förhåller sig till i sitt arbete utan att det är själva arbetet de utför. Detta stärks även av att de framförallt pratar om säkerhet när de beskriver sitt arbete. Säkerheten beskrivs helt enkelt som integrerat i arbetet, och ofta som arbetet i sig; som något de dagligen utför. En intervjuperson som arbetar inom Teknik menar att frågan hur man förhåller sig till säkerhet i arbetet är svårbesvarad eftersom arbetet *är* att jobba med säkerhet:

Det är ju bara det [säkerhet, min anm.] vi jobbar med, skulle man kunna säga. Det är ju problemlösning egentligen. Allt det är ju säkerhet, för ofta när vi får ett problem som vi ska lösa så är det just för att om det inte funkar så är det ju en säkerhetsfråga. [...] Dels

måste man ju uppfylla alla lagar och normer och sen så måste man också tänka på att det är en person som kanske ska vara i det här rummet och, ja, ratta på den här nya utrustningen och då måste man tänka på det också. Personsäkerheten. Så ... ja, det är ju bara säkerhet.

Intervjupersonen menar att problemlösningen som arbetet innebär är ett arbete med säkerhet; problemet som ska lösas är ett säkerhetsproblem. Utifrån vad som står skrivet i lagar och normer och utifrån situationen för den person som ska hantera den utrustning som tas fram ska en så bra och säker lösning som möjligt formuleras och genomföras. Intervjupersonen fortsätter:

Vissa är ju kanske lata och inte orkar läsa men i vissa fall kanske man själv har varit otydlig och då får man ju hjälpa till och förklara hur det ska vara. Hur man hade tänkt sig. Så det är väl också en säkerhetsaspekt, tycker jag. Att man engagerar sig och bryr sig om hur man gör.

Vad som beskrivs är hur engagemanget en person har i förhållande till sina arbetsuppgifter utgör en säkerhetsaspekt; att bry sig om hur arbetet utförs, om att vara tydlig och behjälplig, bidrar till en hög säkerhet, menar intervjupersonen. Ibland kanske det faktiskt är så att den som tar emot ens instruktioner inte har läst, men det kan lika gärna vara så att man har varit otydlig och det hänger då på det personliga engagemanget att man hjälper till och ”förklarar hur det ska vara”. Återigen framträder säkerhet (och arbetet) i det beskrivna mötet mellan instruktioner och bedömningar som gäller praktiker. Detta är i linje med hur Skriver (2004) definierar ”säkerhetskultur”.

Intervjupersonernas praktiker, hur olika de än är, beskrivs ofta som säkerhetspraktiker med ett betydande element av eget omdöme och egen erfarenhet adderat till de instruktioner och förebilder som de har att förhålla sig till. Ovan har exempel givits på hur arbetet förstås av intervjupersoner, exempel som är beskrivande för intervjumaterialet i stort och tagna från kärnkraftverkets olika delar. Möjligtvis föga förvånande så framträder säkerhet som centralt i alla exemplen och intervjupersonerna beskriver sitt arbete i enlighet med hur säkerhetskultur kan förstås (Skriver, 2004; Wilpert, 2001). Intressant är att intervjupersonerna oberoende av var på verket de arbetar samstämmigt redogör för hur erfarenheten och det egna omdömet samspelar med skrivna instruktioner och rutiner; något motstånd mot de senare framträder inte (jfr. Ek & Olosdotter, 2017; Stergiou-Kita, 2015).

Reaktorsäkerhet

De intervjuade delar upp säkerheten i två övergripande aspekter: reaktorsäkerhet och personsäkerhet. Reaktorsäkerhet rör det som en lekman troligtvis först tänker på när säkerhet vid ett kärnkraftverk kommer på tal: säkerheten som omger själva reaktorn och som minskar riskerna för, samt vid, en eventuell kärnkraftsolycka.

Och händer det någonting så ska vi ju behålla skiten här. Det ska liksom inte komma till tredje man på något vis ... Det är ju så anläggningen är byggd och det är så vi tänker.

En intervjuperson som har arbetat på driften i många år förklarar att uppgiften i händelse av en allvarlig olycka på reaktorsidan är att ”behålla skiten här”, alltså att begränsa spridningen av olyckan till allmänheten, till ”tredje man”. Han menar att detta inte enbart är inbyggt i själva anläggningen utan även i det tankesätt som de anställda på driften har.

En annan intervjuperson som även han arbetar på driften förklarar att reaktorsäkerheten och de risker som denna säkerhet avser minska är deras vardag; de tänker knappt på den:

För vår del, vi som rör oss ute i stationen varje dag, är det liksom en del av vardagen. Vi vet ju farorna eller vad man ska säga.

Överlag så beskrivs reaktorsäkerheten som hög och som någonting som alltid har haft högsta prioritet och som någonting de som arbetar på driften inte funderar mycket på. Om detta är korrekt eller ej är inte det relevanta för denna rapport, utan snarare är det den bild av säkerhet som förmedlas mig under intervjuerna. Min uppfattning är också att den säkerhet som främst upptar intervjupersonerna är personsäkerhet och säkerhet som har med andra delar av verket att göra. Vad gäller reaktorsäkerheten uttrycker de som i citatet ovan en tilltro till den egna kunskapen och att den är i linje med hur verksamheten är uppbyggd. Det signalerar en upplevd förtrogenhet med anläggningen och dess säkerhet och att den egna kunskapen och erfarenheten bidrar till denna säkerhet. De egna subjektiva säkerhetsnormerna och kärnkraftverkets säkerhet förklaras överensstämma med varandra (jfr. Ignatov, 2001); någon diskrepans däremellan uttrycks inte (jfr. Ek & Olofsdotter, 2017; Stirgiou-Kita, 2015).

I citatet nedan från ytterligare en driftsanställd, uttrycks även en tydlig tilltro till själva företagets säkerhetsarbete kopplat till reaktorn:

Ja men jag tycker att man har en hög standard. Sen kan man väl också märka att [...] om det är något mindre strul på turbinsidan, då kanske man inte är riktigt lika på hugget att lösa det om det inte påverkar produktionen. Men är det något mindre problem på reaktorsidan, då är man väldigt mycket mer på tårna. Så där kan man märka en skillnad. Så jag tycker, ja, när man jobbar här inne då tycker man att, man vill ju ha alla problem lösta om det är någonting men sen så tycker man ju själv också att reaktorsidans säkerhet är det viktigaste förstås.

Intervjupersonen uttrycker en tilltro till organisationens syn på reaktorsäkerhet och menar att man där är ”på tårna” men menar samtidigt att en lika stark uppmärksamhet inte riktas mot den andra del av verket som arbetas med på driften, ”turbinsidan”. Han tar dock slutligen, efter att ha förklarat att man som anställd på driften lätt vill ge alla problem som uppstår samma prioritet och ha dem lösta lika snabbt, organisationens perspektiv och menar att reaktorsäkerheten trots allt är viktigast. Så uttrycks tillförsikt gällande kärnkraftverkets arbete med reaktorsäkerhet. Så som intervjupersonerna beskriver reaktorsäkerhet och organisationens respektive de egna förhållningssätten till den är det på ett övergripande plan i linje med en god säkerhetskultur, oavsett hur den definieras (se t.ex. Törner, 2010; Skriver, 2004; Wilpert, 2001).

Överlag så är den form av säkerhet som upptar intervjupersonernas fokus snarare personsäkerheten för dem som arbetar på verket. Det ska dock påpekas att detta inte innebär att de fokuserar mindre på reaktorsäkerhet i sitt arbete, snarare att det tycks upplevas mindre eller ingen diskrepans mellan ”hur det är” och ”hur det borde vara”.

Men vad handlar då personsäkerhet om enligt intervjupersonerna?

Personsäkerhet

[Personsäkerhet] är ju att, ja, grabbarna inte får springa in i ångkulvertar eller där det är hög strålning eller att de ska ha hjälm på sig, skyddskläder och lite sånt där. Det ligger ju i mitt ansvar som skiftchef att de har skyddsutrustning. Sen är det ju deras ansvar att de bär den också. [...] Det är vi nog fostrade med att tänka på. Och det är ju vår familj som gör sig illa.

Så svarar en skiftchef från driften när han får en fråga om vad personsäkerhet innebär. Han förklarar att ”grabbarna” inte får utsätta sig för onödiga risker och äventyra sin egen säkerhet och att han som skiftchef är ansvarig för att vissa av förutsättningarna för att så inte sker föreligger. Men han tillägger att det är de han ansvarar för som ska se till att de också använder sig av skyddsutrustningen. Som så ofta annars så hänvisas det också till att detta är ett sätt att tänka som de är fostrade i och att personsäkerheten handlar om kollegornas välbefinnande. Det vore som att en familjemedlem råkade illa ut om en personolycka ägde rum, förklarar han. Vad det gäller den egna säkerheten så var situationen en annan förr:

Intervjuperson: Ja, ibland när man var stationstekniker eller processoperatör som det heter nu, klättrade man ju lite högt på rör och ledningar och lite sådär och det skulle man ju inte våga nu [skrattar]. Högt upp lite oåtkomligt, man skulle bara stänga av ventiler och sådär. Men det är, nu så ska man göra sånt där då tar man väl hjälp av någon. Någon annan får hålla i stegen när man klättrar upp. Och inte klättra efter rör på väggen och liksom ...

FS: Nej, just det. Man gjorde så mer förr liksom?

IP: Ja, jo, så att sånt har blivit ... *mycket* bättre.

Förr, beskriver intervjupersonen, var fokus på personsäkerheten inte riktigt detsamma. Då tog man som processoperatör risker genom att till exempel klättra på rör och ledningar. Han beskriver det som att det var lite som att klättra i äppelträd och att man förr tänkte att kunde man det så nog kunde man klättra på rör. Det har dock blivit mycket bättre, menar han, med betoning på ”mycket”. Kanske har både de subjektiva säkerhetsnormerna (Ignatov, 2001) och de normativa föreställningarna om kön (West & Fenstermaker, 2002) genomgått förändringar mot ökat säkerhetsbeteende? Att förändringar mot det bättre har ägt rum förklarar han med utrustning, utbildning och en förändring i hur man pratar och tänker om säkerhet:

Det är väl både att vi har mer skyddsutrustningar. Vi har lite mer utbildning. Man har pratat mer om såna saker så att ... ja, man tänker mer nu. Då var det mer ... nej, inte macho ... man gjorde mer själv. Nu söker man mer hjälp av andra om man ska göra saker och ting.

Han vill inte beskriva det i termer av ”macho” (ett uttryck jag själv inte använde i kontakten med intervjupersonerna, ej heller under intervjun) utan snarare som att man förr gjorde mer på egen hand, utan hjälp av andra. Att inte vilja beskriva det som macho kan tänkas ha olika orsaker. Kanske har det att göra med att kulturen som då rådde helt enkelt inte levde upp till de kriterier som han har för vad ”macho” innebär. Kanske har det med att göra att han, liksom de flesta andra av intervjupersonerna, inte vill beskriva själva arbetet och förhållningssättet till säkerhet i termer av genus eller maskulinitet. Det som beskrivs som ”macho” förklaras stå i motsättning till säkerhet men säkerhetsarbetet på kärnkraftverket menas också ofta vara frikopplat från genus. Just

ordet ”macho” signalerar att intervjupersonen kopplar samman säkerhetsbeteendet med genus. ”Macho” får då stå för en önskad, gammal och osäker maskulinitet (jfr Andersson, 2012, Ek & Olofsdotter, 2017).

Förr var det så att man tog fler risker, menar intervjupersonen. Nu för tiden, däremot, tar man hjälp av andra för att öka den egna säkerheten. Detta beskrivs också av en annan intervjuperson som arbetar på driften:

Jag ser skillnad mot när jag började [ca 6-7 år sedan, min anm.]. Då klättrade man ju jättemycket på stegar själv och på rör och sådär. Det gör man inte längre. Nu är man två när man klättrar. En som håller i stegen. Så det går ju mot ... det blir ju säkrare och säkrare hela tiden.

Vad som tycks ha ägt rum, baserat på intervjupersonernas berättelser, är någon form av omförhandling av maskulinitetsnormer på kärnkraftverket (jfr. Ek & Olofsdotter, 2017, Abrahamsson & Johansson, 2006). Men det var inte enbart förr som man tog risker, menar andra.

Revisionsavställningen (ofta kallad revision), alltså den period på året då reaktorn ställs av och mycket av underhållsarbetet äger rum, är en period då tempot höjs och mycket ska hända under kort tid. Det är då, förklarar flera av de intervjuade som arbetar på driften, som det blir spännande:

Sen revision är ju intressant. Då händer det ju mycket och då händer det ju på riktigt.

Revisionen är då det blir ”intressant” och ”på riktigt” menar intervjupersonen. Den logik som åtminstone tidigare enligt en annan intervjuperson har lytt att när driften är igång (”det har fått kosta vad det kostar för att det är billigare [...] att köra än att stå stilla”) får enligt en annan helt andra konsekvenser under revision. Han beskriver att det är under revisionen som ”det roliga börjar” och menar att det först är då det är ”full fart från det att man kommer hit till det att man går hem”. Under revision byts det vanligen lugna arbetet på driften ut mot en stressig tillvaro där det ”ska gå fort” eftersom ”det kostar pengar att stå still”. Just denna stress, menar intervjupersonen, innebär en risk och att man då har ”släppt litegrann på det här tänket om säkerhet”. Här framträder andra säkerhetspåverkande faktorer än genus; organisatoriska krav baserade på ekonomi och effektivitet tycks ta överhand (jfr. Stergiou-Kita, 2017; Collinson, 1999). Intervjupersonen exemplifierar med när de ska jorda ett ställverk eller när de ska ta säkringar, då de under drift är två som gör det gemensamt under revision oftast gör det ensam.

Det finns ju tryck uppifrån då. Man kan märka det på vissa operatörer om de blir lite såhär halvnervösa eller driftvakter som försöker stöka undan alla jobb.

Han förklarar vidare att det å ena sidan är lätt att prata om stressen och att det går att säga till om det blir för mycket, men å andra sidan är det lätt att ryckas med och känslan är att man drar ner på säkerheten något:

IP: Nu är ju vi väldigt bra på att ha en öppen dialog och tycker man inte att allt är säkert så säger man ju till, så är det ju. Men det känns litegrann generellt som att man tummar litegrann på vissa grejer.

FS: Hur känns det då för er som jobbar här? Eller för dig?

IP: [paus] Ja ... man är så inne i det där, så man rycks ju bara med ändå, tror jag. [paus]
Men man säger ju ifrån om det blir för mycket. [paus] Fast jag tycker ju om att arbeta.
Hårt.

Intervjupersonen ifråga är inte den enda som uttrycker denna dubbelhet inför revisionen. Flera beskriver det som ett samtidigt organisatoriskt tryck (jfr. Stergiou-Kita, 2017; Collinson, 1999) och en egen känsla av lust inför utmaningarna en revision innebär. En annan intervjuperson beskriver något liknande och jag frågar hur det då fungerar med den personal som kommer utifrån. Hon svarar då att denna personal respekterar vad driftspersonalen säger och följer deras anvisningar, något som enligt henne därmed gör att säkerheten inte äventyras. En annan intervjuperson, denna gång inte på driften, förklarar att det ofta är samma personal som kommer tillbaka år efter år och att de därmed också blir insocialiserade i det säkerhetstänkande som enligt intervjupersonen råder på kärnkraftverket.

När vi samtalar om säkerhet tar intervjupersonerna, som tidigare nämnts, upp personsäkerheten framför reaktorsäkerheten. Men *varför* är det då viktigt att säkerheten ska vara så närvarande i arbetet som den beskrivits ovan? Ingen av de intervjuade tar upp den egna säkerheten som skäl, istället är det kollegornas säkerhet, på driften ibland även beskriven som ens familjs säkerhet.

Säkerhet som solidaritet

När vi pratar om varför det är viktigt att tänka på säkerheten framträder ett mönster som jag valt att kalla för ”säkerhet som solidaritet”. Liknande mönster har tidigare setts bland till exempel brandmän där klassisk heroisk och risktagande maskulinitet framstår som problematisk (om än ibland användbar) och att ett fokus på egen och andras säkerhet snarare är vad som (upp)värderas som maskulint (Ericson, 2016). Flera intervjupersoner motiverar sitt säkerhetsfokus med att de närmaste kollegorna kan råka ut för olyckor om detta fokus skulle brista.

Eftersom det är en arbetsplats där man inte vill se att en kompis gör sig illa för att han gör något dumt, så är det väldigt viktigt att folk som ser felaktigt beteende kritiserar personen ifråga och tillrättavisar honom.

Den citerade intervjupersonen (som arbetar på Underhåll) menar att ett felaktigt beteende på arbetsplatsen, vilket riskerar att leda till personskador, måste kritiseras direkt. Att förklara att personen gör fel genom att kritisera och tillrättavisa motiveras av omsorg för dennes hälsa, men också av det egna samvetet:

Jag tror att de flesta är varse om att det är en tung industri och att säkerhet är A och O för att komma hem när dagen är slut. Och jag skulle ju inte vilja se att någon blir skadad på grund av mig, så det gäller ju att jag skärper till mig. Jag vill ju inte, skulle ju inte vilja ha det på samvetet heller.

Intervjupersonen beskriver personsäkerheten som främst ett uttryck för omsorg för kollegor och menar att de flesta nog är varse om riskerna som det medför att arbeta inom tung industri. Han förklarar att han inte vill ha på sitt samvete att någon blev skadad på grund av honom och att detta föranleder att han ”skärper till” sig.

Samma inställning uttrycks av flera anställda, oavsett om de arbetar på driften, med underhåll eller med teknik. I ett tidigare citat har en driftsanställd motiverat personsäkerhet med att ”det är ju vår familj som gör sig illa” och en intervjuperson som arbetar på avdelningen Teknik förklarade i ett annat att ”det är en person som kanske ska [...] ratta på den här nya utrustningen och då måste man tänka på [personsäkerheten] också”. I förbigående kan det påpekas att denna omsorg inte riktigt överensstämmer med den traditionella synen på en uppdelning mellan en maskulint betonad teknisk rationalitet och en feminint betonad omsorgsrationalitet (Hjalmarsson, 2009); snarare tycks teknik, kritiskt ifrågasättande, noggrannhet och beräkning motiveras av en omsorg om den andres liv och hälsa. Att arbeta säkert är helt enkelt en solidaritetshandling gentemot arbetskamrater och säkerhetskultur framträder här som åtminstone delvis grundad i solidaritet. Denna solidaritet uttrycks genom att våga ifrågasätta och säga ifrån; genom att det är ”högt i tak”.

Högt i tak och ifrågasättande attityd

Vid flera tillfällen berör i stort sett samtliga intervjupersoner vad några av dem beskriver som ”högt i tak”. I olika organisationer kan ett uttryck likt detta innebära olika saker. På kärnkraftverket är innebörden enligt intervjupersonerna tydligt kopplad till säkerhetsarbetet. Beskrivningarna av vad detta innebär berör dels vikten av att fråga, dels vikten av att ifrågasätta. Det höga taket i sammanhanget är då att detta är tillåtet och inte bemöts med sociala sanktioner av något slag. Nedan beskrivs inledningsvis vad *att fråga* innebär, därpå följer beskrivningar av vad det innebär *att ifrågasätta*.

En intervjuperson anställd på driften beskriver hur han tidigt mötte inställningen att det är bra att fråga när man inte vet och att det är ”högt i tak” när det kommer till detta:

När jag började här så blev jag ganska snabbt varse om att man har ganska bra arbetsätt, att man alltid kan fråga på skiftlaget. Det är ganska högt i tak på det sättet att är man osäker på någonting, då ser man till att fråga skiftlaget. Man står inte och chansar om saker, om man så säger.

Är man osäker, menar intervjupersonen, ”då ser man till att fråga skiftlaget” och att det beskrivs som ”högt i tak” vad gäller detta tyder på att frågor inte bemöts med någon form av sociala sanktioner eller bestraffningar (jfr. med den motsatta situation som beskrivs bland brandmän av Ericson, 2011). Frågar gör man istället för att chansa, något som intervjupersonen ser som ett bra förhållningssätt till säkerhet. Han beskriver det som en del av ett ”kollegialt lärande” och att kollegor är ”intresserade av att svara på frågor”:

Ja, ska man kalla det kollegialt lärande, kan man kalla det så? Att det har varit ett lärande. Jag tycker man lär sig av varandra på ett väldigt bra sätt. Och är det någonting jag inte kan, då kan jag alltid fråga och då har man hela skiftlaget som kan diskutera det där. [...] Man ser att folk är intresserade av att svara på frågor. Har du frågor om processen, om system, olika detaljfrågor, då finns det alltid folk som är intresserade av att lösa det och fundera.

I skiftlaget vill man svara på frågor och det innebär att man lär sig av varandra, förklarar intervjupersonen. Att ”man har hela skiftlaget” att diskutera med tyder på ett kollektivt förhållningssätt till problemlösning (jfr. rubriken ”Arbetet som säkerhet”) och kunskap och säkerhet kan därmed förstås som något som görs både genom att fråga och genom

att svara. Att frågorna inte bemöts av sociala sanktioner (eller åtminstone att det inte är normaliserat med sådana sanktioner) styrker en annan driftsanställd:

Det finns inga dumma frågor. Om man är osäker så kan man ta det med operatören. Man ska inte behöva känna att man är världs bäst och löser allting själv. Så ska det ju inte gå till.

Intervjupersonen beskriver både att ingen ska behöva kunna allt, och att detta skulle vara oönskat: ”Så ska det ju inte gå till”. Han uttrycker det just i relation till säkerhetsarbete och hur man bör förhålla sig till risker i arbetet på driften. Att det inte ska gå till på det sättet bör därmed förstås som en del av hur han anser att säkerhet ska skapas på driften. När jag frågar honom hur ”dumma frågor” tas emot av arbetskamrater så relaterar han detta till den sammanhållning som han menar finns på driften:

Alltså det är inga problem. Men du bygger ju upp någonting när du jobbat med samma skiftlag såpass länge så man litar på [varandra] och man ska ju kunna prata om allting. Sen om du kommer till ett nytt [skiftlag] så tar det ju lite tid innan du är inne i det. Men just med såna frågor är det aldrig några problem.

Att inga frågor är dumma tycks enligt intervjupersonen säkras genom sammanhållningen (eller ”någonting”) som man ”bygger upp” i ett skiftlag genom att arbeta länge tillsammans. Att tillåtas fråga utan att bemötas negativt framträder således som ett gemensamt förhållningssätt till säkerhet; som en aspekt av en social säkerhetsnorm på kärnkraftverket. Sammanhållningen och öppenheten tycks för intervjupersonerna vara ett centralt inslag i den kulturella kontext inom vilken säkerhet görs (jfr. Andersson, 2012; Törner, 2008).

Inte enbart att fråga, utan även att ifrågasätta eller att kritisera, beskrivs som en del av detta tillåtande klimat, och här relaterar en intervjuperson som arbetar på Underhåll det till kvinnor och män:

[M]än har väl en större benägenhet att ta risker, vad jag förstår. Det finns väl forskning på det också. Jag antar att det är någonting, att någonting grundar sig i det. Medans kvinnor tänker sig kanske för lite innan de gör någonting. Vi kanske agerar lite snabbare än vad hjärnan egentligen gör. Jag vet inte. Ja det är väl det man försöker arbeta bort genom att vara kritisk mot varandra. Kritik kan egentligen vara bra i en organisation så länge man har högt i tak. Då funkar det ju.

Intervjupersonen föreslår (”kanske”) att män och kvinnor är olika benägna att ta risker och det skulle kunna vara mäns risktagande som man enligt honom får bort genom att uttrycka kritik när man stöter på riskfyllt beteende. Här återkommer uttrycket ”högt i tak” och enligt logiken som föreslås i citatet är det detta höga tak som möjliggör att kritik kan öka säkerheten. En annan intervjuperson, även han på Underhåll, utvecklar ett liknande resonemang:

Ibland kan vissa kanske tycka att det är tjatigt att man säger ”tänk på det och det och det” men det är som jag säger, om man inte säger till då och så händer det någonting? Då tycker ni ”varför sa han inget för”? Så att det är liksom både och det där. Vissa har förståelse [...] Vi vill ha nollvision, så att säga. Alla vill ju komma hem till familj och barn efter jobbet och säga ”hej” liksom och göra någonting roligt på kvällen kanske. Inte att man ringer och säger att pappa eller mamma har gjort illa sig.

Här görs en tydlig koppling mellan kritiken eller ifrågasättandet och personsäkerheten. Intervjupersonen motiverar det med en omsorg som redan framkommit under rubriken ”Säkerhet som solidaritet”. I citatet framkommer också en möjlighet att vissa upplever detta som tjatigt (vilket inte kommer upp i andra intervjuer) men detta är då underordnat personsäkerheten.

Den kritiska eller ifrågasättande attityden beskrivs tydligt som ett sätt att göra säkerhet. En intervjuperson som arbetar på driften förklarar:

Vi har ju framförallt en väldigt ifrågasättande attityd och det måste man ha. [...] Det jobbar vi väldigt hårt med, just att man ifrågasätter sina egna arbetsuppgifter. Man gör det inte bara för att det står på papper.

Intervjupersonen fortsätter med att ”det är sagt” att de ska arbeta på detta sätt men menar även att det kan skilja sig från person till person hur stark denna attityd är. I citatet är det dock de egna arbetsuppgifterna, den egna verksamheten, som ska ifrågasättas. Denna ifrågasättande attityd återkommer även i nedanstående citat från en annan intervjuperson som också arbetar på driften:

Vi har ju våra skriftliga förebilder. Det är kanske är ett sätt som machoattityden ändå kommer [fram], att har jag bara följt den skriftliga förebilden så har jag ryggen fri. Ja, men det kan ju vara fel i den skriftliga förebilden. Men då kan man ju faktiskt liksom säga att ”ja men, jag har ju den skriftliga förebilden”. Då kan man ju köra på det sättet och då blir det ju också fel. Där tror jag att om man stannar upp och istället använder sin ifrågasättande attityd. ”Är det rätt det som står här? Ska det vara såhär? Har det missats någonting? Har det fallit bort en rad?” Där gäller det att man inte är abrupt och bara kör på. Att även när du har din skriftliga förebild så ifrågasätt. ”Hur ser det ut i verkligheten? Kan jag tillämpa det här? Är det här tillämpningsbart?”

Intervjupersonerna förklarar varför det är viktigt att inta en ifrågasättande attityd till sina arbetsuppgifter och de instruktioner som man har att utgå från. Det kan ju vara fel i instruktionen, menar de, och utan en ifrågasättande attityd så riskerar detta fel att översättas från skrift till handling. Den senast citerade intervjupersonen menar dock att det finns de som intar en något mer bekväm inställning till instruktionerna och därmed önskar bli betraktade som åtminstone delvis befriade från ansvar för möjliga konsekvenser. Intressant i detta sammanhang är att intervjupersonen kopplar detta till en machoattityd som att det negativa med attityden han beskriver förstärks av att den är att betrakta som macho. Intressant är att vad som ofta annars brukar beskrivas som macho är att *inte* följa skrivna instruktioner till punkt och pricka (Ek & Olofsdotter, 2017; Jensen et al., 2014; Knudsen, 2009). Samtidigt så innebär macho både i detta fall och i tidigare forskning praktiker och förhållningssätt som minskar säkerheten.

I flera intervjuer uttrycks liknande kopplingar mellan oönskat beteende i förhållande till säkerheten och (överdriven) maskulinitet och vissa menar att en sådan maskulinitet är frånvarande i det faktiska arbetet och därmed inte påverkar säkerheten (den uttrycks enbart möjligtvis i en jargong i lunchrum och liknande). I citatet ovan görs den explicita kopplingen återigen men då i det faktiska arbetet på driften. Det går inte att utifrån en intervju dra slutsatser kring om detta är ett faktiskt problem, ej heller hur utbredd det är. Däremot är det uppenbart att för både denna intervjuperson och vissa andra så är maskulinitet i bemärkelsen machoattityder och möjligtvis även en klassisk bild av arbetarklassmaskulinitet förknippat med icke önskvärd säkerhetsbeteende. Här framträder ”macho” som ett begrepp att fylla med det som avviker från en önskad

säkerhetskultur. Flera uttrycker även att ett sådant icke önskvärt beteende är utsatt för kritik, föremål för en ifrågasättande attityd och förändring (jfr. Abrahamsson & Johansson, 2006). Detta tycks vara en slags diskursiv åtskillnad mellan maskulinitet (macho) och säkerhet och nedtonandet eller försvinnandet av det förra anses också stärka det senare.

Samma intervjuperson gör också något senare i intervjun kopplingen mellan det okritiska lutandet mot instruktioner och att som nyanställd sakna erfarenhet. Han menar att som nyanställd så ”är det väldigt lätt att man lutar sig mot instruktionen och gör det för att man är lite osäker”. I detta tycks han mena att den överdrivna tilltron till instruktionen är något som inte enbart signalerar en machoattityd utan även en brist på erfarenhet. Följaktligen är den kritiska attityden intervjupersonen förespråkar någonting som du skolas in i, både genom att skaffa dig erfarenhet och genom att socialiseras in i den av dina mer erfarna arbetskollegor. Det som karaktäriseras som ”macho” blir då någonting som du enligt intervjupersonen lär dig av med. Detta liknar den slutsats som Nielsen (2012) drar att unga nyanställda inte enbart förhåller sig till risker utan även till hur de uppfattar äldre, mer erfarna, kollegors förväntningar på dem. Niens informanter berättar dock om hur de lär sig strunta i (vissa) risker, medan intervjupersonen här beskriver en ökad säkerhetsattityd i linje med en önskad säkerhetskultur. Denna attityd (att inte ta instruktioner för givet) liknar också den traditionella misstänksamheten mot skrivna regler som vissa menar karaktäriserar arbetarklassmaskulinitetens motkultur (se t.ex. Jensen et al., 2014; Knudsen, 2009; Collinson, 1992). Den kritiska attityden som intervjupersonen här beskriver (och som även andra intervjupersoner argumenterar för) skiljer sig dock från den traditionella bilden av arbetarklassmaskulinitet i det att den syftar till att förbättra instruktionerna, ständigt öka säkerheten och stärka organisationen.

En annan intervjuperson förklarar också att denna typ av ifrågasättande, där man ”står rak i ryggen” och säger ifrån när något inte är säkert eller på annat sätt inte går rätt till är högt värderad bland de anställda på kärnkraftverket:

Personer som säger till på ett bra sätt, står raka i ryggen liksom och säger att det här, det här går jag inte med på. Det tror jag är någonting som man ser upp till.

Det har inte alltid varit lika öppet som nu, menar han, och det har tidigare varit svårt att vara rak på kärnkraftverket. Detta att stå ”rak i ryggen” inbegriper i mångt och mycket att kunna göra detta uppåt i organisationshierarkin och liknar som ovan påpekat en maskulint kodad motkultur (se t.ex. Andersson, 2012; Collinson, 1992) men inget av denna kritiska attityd eller förmåga att stå rak i ryggen relateras i någon av intervjuerna till män, kvinnor eller genus. Kanske är det så att denna attityd inte (längre) bär på några uppenbara kopplingar till maskulinitet på kärnkraftverket? Attityden framstår i intervjuerna som anti-macho och kan kopplas till att när säkerhet kommer på tal så framhålls att genus inte påverkar denna. Eller är det kanske inget som förmås uttryckas i den säkerhetsdiskurs som råder på arbetsplatsen?

Sammanhållning, trivsel och jargong

En sammanhållning tycks möjliggöra att det är ”högt i tak” på arbetsplatsen, framförallt på driften. En slags sammanhållning kan också resultatet under rubriken ”Säkerhet som

solidaritet” antas grunda sig på. Därför ska sammanhållningen, trivseln och den jargong som detta kan ta sig uttryck i nu fokuseras.

På driften beskrivs detta på följande sätt:

[V]i jobbar ju så tigt med varandra som vi gör. Vi är ju här nätter och helger och allt möjligt så att det, det är som en familj till som vi har. Det är viktigt att vi trivs och så med varandra.

I citatet återges hur nära varandra intervjupersonen menar att man befinner sig på driften, karaktäriserat av skiftarbete och ofta mycket tid att umgås. Detta gör det viktigt att sammanhållningen finns där och att skiftlagets medlemmar trivs med varandra. Sammanhållningen gör att skiftlaget blir som ”en familj till” för dem som arbetar där. Denna familjelika sammanhållning karaktäriseras enligt en annan anställd på driften som ett behov av att ”öppna sig själv” och kunna prata öppet med varandra:

Ja men det *är* ju viktigt [att kunna prata öppet med varandra, min anm.]. Man behöver ju öppna sig själv. Man får börja så att man får med hela biten, både det privata och jobbat så att man lär känna personen ifråga.

För att kunna få till sammanhållningen måste man kunna prata med sina arbetskamrater om både det som rör arbetet och det som rör det privata. Sammanhållningen grundar sig på möjligheten att kunna ”öppna sig själv” inför varandra, något som får förmodas kräver att man känner sig bekväm i relation till sina arbetskamrater. Han fortsätter med att beskriva detta som ett förtroende som också påverkar arbetet de utför på driften:

Det kanske är lättare att ta en lång diskussion på radion med någon man känner sig bekväm med än med någon som man inte har jobbat så mycket med. Så är det ju. Så det är lite ... Ja, man bygger upp någonting i skiftlaget, så är det ju. Ett förtroende eller vad man ska säga.

Förtroendet är någonting som byggs upp inom skiftlaget och det är förtroendet som möjliggör att kunna ”ta en lång diskussion på radion” eftersom det gör att man känner sig bekväma med varandra. Detta förtroende byggs upp genom att man arbetar och umgås nära varandra och flera beskriver detta som innefattande en skämtsam jargong. Även om det enligt flera intervjuade inte råder någon macho-attityd på kärnkraftverket så är denna jargong något som flera av dem tar upp som ett exempel på vad mansdominansen på arbetsplatsen leder till (vilket liknar vad som framkommit i tidigare forskning, se Andersson, 2012; Ericson, 2011; Iacuone, 2005; Collinson, 1988). Jargongen som det refereras till beskrivs som dels vad det skämtas om, dels vad man samtalar om när det inte talas om strikt arbetsrelaterade ämnen i till exempel skiftlaget.

Skämten är väl lugnare när man har en tjej på skiften, iallafall de där som anspelar på brudar och bärs, höll jag på att säga. Men det är väl kanske lite mindre om det är någon tjej på skiftlaget. Iallafall i början, men sen ...

Hur den skämtsamma jargongen ser ut påverkas av huruvida det finns kvinnor i skiftlaget eller ej, menar den citerade intervjupersonen (detta liknar mycket hur gruvarbetare beskriver det i Andersson, 2012). Att skämten är ”lugnare” kan tolkas som att de inte är lika grova och utmanande. Samtidigt tycks han mena att jargongen efter ett tag återgår till den som rådde när skiftlaget enbart bestod av män, kanske när den

nya kvinnliga arbetskamraten själv har kommit in i jargongen eller när de övriga av någon annan anledning känner sig bekväma att skämta som innan. På en fråga om huruvida den numerära mansdominansen vi nyss har pratat om påverkar arbetsgruppen svarar en annan intervjuperson:

IP: Det är väl jargongen i sådana fall. Jag vet inte ... om du tittar på säkerhetsaspekten tror jag inte [att det påverkar], inte vad jag ser. Det kan ju vara en jargong när man sitter och äter. Men jag tror inte ... i arbetet ser jag inte någon skillnad. [...] Så nej, jag vet inte, just säkerhetsmässigt tror jag inte det är någon [påverkan] ... det är mer bara en sån här jargong i sådana fall där det är mycket män.

FS: Vad är det då då, alltså rent jargongmässigt?

IP: Ja, alltså det är skämten, vad man skämtar om i sådana fall. Vad man pratar om. Men nej, just säkerhetsmässigt ser jag inte att det skulle vara ett annorlunda tänk.

Intervjupersonen kopplar uttryckligen jargongen på arbetsplatsen till att den åtminstone numerärt domineras av män och gör samtidigt en uttrycklig åtskillnad mellan rutiner och säkerhet å den ena sidan och jargong och vad det skämtas om å den andra. Skämt och samtalsämnen har, förklaras det, ingenting med säkerhet att göra.

Detta sätt att koppla isär den numerära mansdominansen (och eventuell medföljande maskulinitetskultur) och säkerheten liknar hur en person som arbetar på Underhåll uttrycker det:

Jag tycker absolut inte att det finns någon maskulinitetskultur. Och ingenting som påverkar någonting med säkerhetstänk, absolut inte. Det tycker inte jag iallafall. Inte som jag upplever det. Absolut inte.

Intervjupersonen förklarar att det inte finns någon ”maskulinitetskultur” på kärnkraftverket och om det nu skulle finnas en sådan så är den ”absolut inte” relaterad till hur man förhåller sig till säkerhet. Han kanske är en av dem som säger det med störst emfas, men synsättet återkommer i flertalet intervjuer.

En annan intervjuperson, denna gång en som arbetar på driften, menar på liknande vis att maskulint kodad jargong och maskulint kodade skämt kan separeras från hur de arbetar och underförstått då även från säkerhetsarbetet. Följande svarar han på en fråga om han tror att det påverkar på något vis att de nästan enbart är män som arbetar på driften:

Ja, jag vet inte om det blir någon grabbigare jargong möjligtvis och att den tonas ner om man jobbar med tjejer. Men inte för att det påverkar så. Det kanske är mer vissa skämt som kanske dras som inte skulle dras om det hade varit en tjej med i rummet [...]. Men annars så vet jag inte om det påverkar någonting hur vi jobbar. Jag tror inte det påverkar hur vi jobbar och så, jag tror inte det i alla fall.

Ytterligare en driftanställd beskriver denna jargong som ett uttryck för maskulinitet, eller maskulin kultur som han väljer att kalla det:

Självklart finns det ju alltså en mer eller mindre maskulin kultur, om jag tänker efter på frågor, kommentarer och attityder som både en själv har haft och har och andra har. När man har hört ... Så är det. Vi har ju ventiler som ska manövreras ute på station, till exempel under revision när vi är avställda och vi gör mycket jobb. De är ju liksom jåkligt tröga en

del. Alltså de är ju *fruktansvärt* tröga och stora. Och då är det ju såhär att ”jaja, ja det kan vi ju inte skicka henne på för hon orkar ju inte det där”.

Jargongen (”kommentarer, attityder”) tycks inte enbart handla om privatliv och annat som inte direkt rör arbetet; i citatet ovan framkommer att den också berör själva arbetsuppgifterna och till exempel hur väl lämpade kvinnor (och i förlängningen även män) är att utföra dem. Här framkommer föreställningar om hur män och kvinnor är olika väl lämpade att hantera tekniken, i detta fall på grund av hur fysiskt krävande det är (jfr. Berner, 2003). Så tycks en skämtsam jargong som betonar tillhörighet och icke-tillhörighet (jfr Ericson, 2011; Baigent, 2001) kunna ta sig direkta genusuttryck där föreställningar om skillnader mellan män och kvinnor reproduceras (jfr. Collinson, 1988).

Under denna rubrik har en slags dubbelhet framkommit. Sammanhållningen och möjligheten att prata med varandra om både arbete och privata saker framställs som viktig för säkerheten; ett sätt att upprätthålla en säkerhetskultur. Samtidigt framställs sättet att prata, att skämta och relatera till varandra som att det inte påverkar säkerheten. Å ena sidan tycks sammanhållning vara centralt för säkerhetskulturen, å andra sidan tycks en viktig aspekt av den (hur man pratar med varandra) vara frikopplad från säkerhet. Kanske kan detta bero på hur man ser på säkerhetskultur och vad som hör till den?

Jargong och säkerhet

En av de kvinnliga intervjupersonerna exemplifierar i följande citat den beskrivna jargongen och tillhörighet baserad på kön blir än tydligare än ovan:

Ja, sedan har man ju fått andra kommentarer eller man har ju hört folk som, och det kanske är på skämt då men det *är* inte kul, liksom: ”Haha, det är därför kvinnor inte ska jobba med teknik!”

Den kvinnliga intervjupersonen beskriver jargongen som något att komma in i och att förhålla sig till och att detta i sin tur påverkar huruvida du som kvinna blir accepterad och anses passa in:

Det är väldigt svårt att tränga sig in i jargongen, alltså det tar tid innan man blir accepterad. Och så upplever jag inte att det är för killar. Då kan du komma hit och så är du, ja, en del i gänget på en gång. Men som tjej, då ska du ju kunna köra de här skämten och liksom passa in men sen måste du också bevisa dig att du också har en hjärna och kan jobba. Och, ja, inte bara tänka på kläder och skor och smink. Utan du måste liksom visa att du kan teknik, känns det som. Du måste hela tiden bevisa att du är seriös.

Intervjupersonen beskriver hur hon upplever det svårare att som kvinna få komma in i den sammanhållning som jargongen är en del av och att detta innebär att det är svårare att bli accepterad. Hon upplever det som baserat på normativa föreställningar om dels vem hon i egenskap av kvinna är, dels vem som och vem som inte passar för att arbeta med teknik (jfr. Berner, 2003; Fenstermaker & West, 2002). Dessa två pekar åt olika håll vilket gör att hon som kvinna måste bevisa sin rätt att tillhöra ”gänget”. Accepterandet och deltagandet i jargongen tycks, liksom beskrivet av till exempel Ericson (2011), göra att du passar att vara ”en del i gänget”. Detta liknar något en annan intervjuperson, anställd på Underhåll, säger när han beskriver arbetsplatsen:

Det är ju en mansdominerad industri, absolut, och man behöver nog ha skinn på näsan som tjej för att ta sig in. Men när man väl är inne så upplever jag inte att ... alltså det är ju ingen som blir dömd av sitt kön på den här arbetsplatsen i alla fall.

Han beskriver här hur det är svårare för kvinnor att ta sig in i ”gänget” samtidigt som han upplever att väl inne så upphör denna svårighet. Slutligen tar han till synes tillbaka det hela genom att förklara att ingen bedöms utifrån kön på arbetsplatsen, något som kan tyckas rimma dåligt med att kvinnor behöver ”skinn på näsan” för att kunna passa in. Att ha ”skinn på näsan” står för att vara tålig vid motgångar och att vara en sådan som står på sig. Detta ”skinn på näsan” kan förstås som särskilda förväntningar på kvinnor för att de ska kunna nå en tillhörighet och i ljuset av att en grov jargong på arbetsplatsen ofta är ett test där tillhörighet avgörs (Ericson, 2011; Baigent, 2001) framstår tåligheten som det som underlättar för en kvinna att passera testet.

En annan man anställd på driften resonerar kring just detta utifrån jargongen som kan förekomma i skiftlag och som han tidigare under intervjun har beskrivit som ”hårdnackad” och karaktäriserad av ”hårda ord”:

Alltså, nej, jag vet inte vad sånt där kan bidra till. Om man har en dålig jargong så att man får en kvinnlig arbetare att känna sig, jag vet inte, dålig. [...] Jag tror snarare att vi skulle behöva få in lite mer kvinnligt folk på driften och jämna ut det lite.

Den hårdnackade jargongen kan, tänker sig intervjupersonen, få kvinnliga arbetskamrater att känna sig dåliga. Han menar att detta gör jargongen icke önskvärd och kopplar en ökad andel kvinnor på driften med ett försvinnande av denna jargong, både som en förutsättning och som ett resultat.

I relation till detta kan följande resonemang av en annan av intervjupersonerna som arbetar på driften läsas; ett resonemang om att om jargongen bidrar till obehag hos en individ så kan det påverka säkerheten:

Så det är nog ganska viktigt att hålla ett bra klimat i ett skiftlag. Det är inte kul om det blir någon som blir utanför eller någon som inte mår bra. Då går man och tänker på det när man istället ska gå och lukta på station.

I citatet menar intervjupersonen att klimatet (som precis innan av intervjupersonen har beskrivits i termer av ”jargongen”) riskerar att arbetskamrater kan hamna utanför och inte må bra. Detta riskerar i sin tur att påverka uppmärksamheten när man går rond på stationen (”gå och lukta”, jämför rubrik ”Arbetet”). I resonemang likt detta försvinner åtskillnaden mellan säkerhet och jargong som ofta görs i intervjuerna; snarare är jargongen något som riskerar att påverka säkerheten negativt. Utifrån en förståelse för säkerhetskultur som ”organisationskulturens inverkan på säkerheten” (Törner, 2010: 31) framstår jargongen som en organisationskulturell inverkan på säkerheten, alltså som en del av säkerhetskulturen. Jargongen och klimatet i skiftlaget kan påverka hur de anställda förhåller sig till rutiner, instruktioner och arbetssätt.

Sett i ljuset av den ovan beskrivna jargongen framkommer ytterligare en koppling mellan jargong och säkerhet och det är om jargongen bidrar till att vissa personer inte känner sig bekväma på arbetsplatsen och följaktligen väljer att sluta. Trivsel och säkerhet hör helt enkelt ihop, menar en intervjuperson:

Men det är väl lite av ett problem för oss att vi inte har sådär väldigt mycket folk. Och det tar ju ganska lång tid att få fram en reaktoroperatör. Det tar ju åtta, tio år någonting att få fram dem. Man går ju de här stegen och det är ju några år på varje steg.

Driften på kärnkraftverket har helt enkelt inte så mycket personal som skulle önskas och ju högre upp i karriärstegen, desto längre tid tar det att få fram personal. Problemet som lyfts av några av de intervjuade som arbetar på driften är helt enkelt att det är svårt att behålla personal i den utsträckning som behövs. För att bli reaktoroperatör så tar det ungefär åtta till tio år då den anställde måste gå från att först utbilda sig till och arbeta som processoperatör för att sedan bli turbinoperatör och ibland även eloperatör. En intervjuad skiftchef förklarar att ett sätt att behålla personal genom denna utstakade karriärväg är att skapa trivsel på arbetsplatsen:

FS: Vad tror du skulle behöva göras då för att få folk att stanna?

IP: Ja ... lön är ju en sak men trivsel är ju ett annat, och sen är ju egenutveckling ... jag brukar jämföra att det är ett bord som har tre ben att lönen är ett ben, trivseln är ett annat ben och personlig utveckling är ju det tredje benet. Faller något av de där så ramlar ju bordet omkull.

Tillsammans med lön och personlig utveckling är trivseln det viktigaste sättet att få anställda att stanna, menar intervjupersonen. Givet att personalförsörjning inte enbart är ett sätt att säkra produktionen på ett kärnkraftverk utan även är något som påverkar säkerheten så bör trivsel och ”bra klimat” även ur denna aspekt anses vara relaterat till säkerheten på kärnkraftverket:

Men nu har det ju kommit upp produktionshotet att har vi inte personal då kan vi inte köra anläggningen och så. Och det är ju också en säkerhet. Alltså personalen. Men personalfrågor [...] där skulle man kunna vara lite duktigare. För det är ju ingen överraskning att någon ska gå i pension när den blir gammal.

Givet vad som framkommit under denna rubrik tycks den numerära mansdominansen kunna påverka säkerhet på kärnkraftverket, men då inte på det sätt som framförallt skulle kunna antas utifrån litteraturen (Ek & Olofsdotter, 2017; Stirgiou-Kita, 2015). Det framkommer som setts tidigare inga tydliga indikationer på att en ”maskulinitetskultur” karaktäriserad av heroism och risktagande (längre) råder på kärnkraftverket. Däremot ger flera av de intervjuade, både kvinnor och män, och från samtliga av de tre avdelningarna Underhåll, Teknik och Produktion, exempel på en jargong karaktäriserad av maskulina normer som de föreslår kan leda till att kvinnor (och säkerligen män som inte välkomnas av jargongen ifråga) inte har samma möjlighet att bli en del av sammanhållningen. (Detta innebär inte att kvinnor inte *kan* bli del av och känna sig som del av sammanhållningen, bara att det allmänt sett tycks vara svårare för dem att nå dit.) Detta kan i sin tur leda till dels att säkerhetsfokus hos dem som inte passar in kan äventyras, dels att de väljer att sluta och därmed äventyras personalförsörjningen.

Mycket av säkerhetskulturen på kärnkraftverket handlar om en gemenskap och en trygghet i relationen till arbetskamraterna, mycket av den handlar om att känna sig trygg med att fråga och ifrågasätta. Jargongen kan möjligtvis innesluta många av de redan anställda i gemenskapen (jfr. Ericsson, 2011) men den för även med sig att andra utesluts.

6. Avslutande diskussion

Inledningsvis ställdes de två forskningsfrågorna *Hur förhåller sig anställda på det studerade kärnkraftverket till risk och säkerhet?* och *Hur kan dessa förhållningssätt förstås utifrån ett genusperspektiv?* Dessa frågor utgick från det tvådelade syftet att undersöka huruvida det finns en maskulinitetskultur inom kärnkraftsbranschen och om den i så fall påverkar risktagande och säkerhetsaspekter. Denna studie har uppfyllt syftet genom att visa att det tycks finnas normer kring maskulinitet, vad som skulle kunna kallas "maskulinitetskultur" och att dessa inte går att fullt ut separera från säkerhetskulturen på kärnkraftverket men att det utifrån resultatet inte går att säga att de direkt tycks påverka risktagandet.

I det följande ska svaren på frågeställningarna utvecklas under rubrikerna *Attityder till säkerhet*, *Sammanhållning och säkerhetskultur* samt *Maskulinitetsnormer*. Efter detta kommer *resultatens räckvidd och begränsningar* samt *åtgärder* att kort diskuteras, följt av en *avslutande reflektion*.

Attityder till säkerhet

Att arbeta vid kärnkraftverket är att arbeta med säkerhet, om detta tycks de intervjuade överens. Det är centralt att följa rutiner och det är viktigt att det är "högt i tak" så att det är möjligt att fråga då man inte vet och ifrågasätta när något tycks avvika från vad som kan antas vara det säkraste sättet att arbeta på.

Det finns i materialet ingenting som pekar mot att en så kallad maskulinitetskultur råder som inverkar negativt på det direkta säkerhetsarbetet. Med detta menas att de normer som ofta är förknippade med maskulinitet (heroism, förakt för svaghet och föreskrifter osv.) vilka ofta beskrivs i litteraturen om manligt dominerade högriskarbeten (se Jensen et al., 2014; Stergiou-Kita et al., 2015; Ek & Olofsdotter, 2017) inte tycks vara starka på det studerade kärnkraftverket, åtminstone inte utifrån de intervjuades beskrivningar. De intervjuade beskriver helt enkelt inte normer gällande maskulinitet som innebär ett ökat risktagande, snarare tvärt om. Till exempel framkommer det att skriftliga förebilder och rutiner, till skillnad från vad Ek och Olofsdotter (2017: 54) kunde se i sin forskningsöversikt, inte nödvändigtvis krockar med "den erfarenhetsbaserade maskulina yrkesidentiteten". Snarare tycks de intervjuades inställning vara att förbättra de nedskrivna förebilderna och rutinerna utifrån sin erfarenhet och sin kritiska attityd. Att *inte* förhålla sig på detta vis betraktades av vissa som en ur säkerhetssynpunkt problematisk, ålderdomlig och macho maskulinitet. Vad kärnkraftverket tycks ha som skiljer det markant från många andra studerade organisationer, i andra högriskbranscher, är alltså att det som värderas högt inom ramarna för normer kring maskulinitet är att tänka på säkerheten, inte ta risker, att följa rutiner, att tänka kritiskt och att våga fråga. Så tycks säkerhetskultur och maskulinitetskultur i stor mån sammanfalla och kanske är det till och med så att den senare delvis skjuter den förra framför sig (jfr. Jensen et al., 2014).

Sammanhållning och säkerhetskultur

Samtidigt finns det i materialet mycket som pekar på att det förekommer en norm kring maskulinitet, eller en maskulinitetskultur, vilken kan antas påverka säkerhetskulturen på kärnkraftverket i motsatt riktning. Detta kan kanske framstå som något som

motsäger föregående rubrik, men det som påverkas negativt av maskulinitetskulturen är inte hur säkerhet och risktagande värderas utan hur sammanhållning, trivsel och jargong³ (re)produceras och hur detta i sin tur riskerar att få kvinnor (och säkerligen vissa män) att känna sig mindre välkomna. Den skämtsamma jargong som flertalet intervjupersoner beskriver, där skämten både kan vara grova, sexualiserande och nedvärderande ("det är därför kvinnor inte ska jobba med teknik"), förklaras av desamma som resultatet av att män utgör stor majoritet på arbetsplatsen.

En "rå men hjärtlig" jargong fyller ofta funktionen att visa vem som tillhör gruppen och vem som inte gör det, vem det går att lita på och vem som är opålitlig, och därigenom stärka den kollektiva gemenskapen; helt enkelt att dra upp gränser mellan innanför och utanför (jfr. Ericson, 2011; Baigent, 2001). I så måtto kan denna jargong ses som något som stärker sammanhållningen men då enbart mellan dem som får och vill delta i den. Samtidigt stänger den sannolikt övriga ute. Om jargongen får (vissa) kvinnor att känna sig ovälkomna eller obehagliga till mods så riskerar det dels personalförsörjningen, dels att de tänker på annat när de ska vara uppmärksamma på säkerheten. Förutom att en jargong som utestänger vissa på grund av deras könstillhörighet är något som är orimligt i en arbetsorganisation så är det alltså även något som motarbetar en stark säkerhetskultur. Detta är vad vissa av intervjupersonerna föreslår och bör förstås som organisationskulturens inverkan på säkerheten (Törner, 2010).

Uttryckligen menar samtidigt vissa att jargongen inte är något som leder till högre risker eller risktagande i arbetet, oavsett hur rå den skulle kunna framstå. Jargongen och skämten förs fram som vad som möjligtvis skulle kunna vara maskulint kodat, men då som något vid sidan av säkerhetsarbetet. Detta liknar i hög grad den "råa men hjärtliga" jargong som Ericson (2011) beskriver bland brandmännen han studerade och som har setts även i andra liknande studier (Andersson, 2012; Myers, 2005; Baigent, 2001). Säkerheten och hanterandet av risker kopplas istället till rutiner, instruktioner och arbetssätt och eftersom jargong inte hör till detta så framstår den som något orelaterat till säkerhet och risk. Detta framstår som en snävare förståelse av säkerhetskultur där hur anställda direkt förstår och betar sig i relation till riskstyrningen (Skriver, 2004) får utgöra säkerhetskulturen. Den vidare "organisationskulturens inverkan på säkerheten" (Törner, 2010: 31) kan här hamna i skymundan. Det framkommer inte i denna studie men i andra har det snarare påvisats att en sådan jargong kan fungera som ett sätt att hantera en risk- och farofylld eller på andra sätt stundtals obehaglig arbetssituation (Ericson, 2011; Collinson, 1988).

Maskulinitetsnormer

Säkerhet har inget med genus att göra, menar de flesta intervjupersonerna. Vad de syftar på är att genusnormer inte tillåts påverka säkerheten. Olika sätt som de kan tänka sig att manlighet eller maskulinitet kan påverka säkerheten negativt beskrivs som macho (jfr. Andersson, 2012), t.ex. att följa skriftliga instruktioner slaviskt eller att strunta i säkerhetsförebilderna i för hög grad. Det icke-macho framstår som det välbalanserade förhållningssättet där du kritiskt följer rutiner och förebilder, alltid medveten om att de

³ Det är denna jargong som gör att det är rimligt att tala om en maskulinitetskultur på kärnkraftverket; vore det enbart för hur säkerhetskulturen beskrivs av de intervjuade så skulle det inte gå att skilja ut maskulina genusnormer från säkerhetsnormer. Vore det enbart personer som inte på något sätt utdefinierades som andra genom jargongen som beskrivits så skulle maskulinitetskulturen kanske inte påverka säkerheten alls. Den skulle kanske inte ens kunna identifieras?

kan vara i behov av förbättring. Det icke-macho är att vara aktivt delaktig i ett kontinuerligt förbättringsarbete, att vara delägare i säkerhetskulturen, genom att stå på ett så nära avstånd från de skriftliga rutinerna att du inte förlorar dem ur sikte. Men likväl på ett avstånd. Detta är *ett* sätt att vara man på, och det är högt värderat. Det macho sättet är ett annat. Ett sätt som kanske är på väg bort (jfr. Abrahamsson & Johansson, 2006). Så vad intervjupersonerna kanske säger är att för säkerheten skadliga genusnormer inte förekommer, snarare än att genus inte har med säkerhet att göra. Det normativa sättet att göra maskulinitet på kärnkraftverket är då att vara aktivt delaktig och balanserat ansvarstagande för säkerheten (jfr. Gunnarsson et al., 2003; Fenstermaker & West, 2002).

Maskulina normer framträder enbart i jargong, sägs det, som ett led i att särkoppla genus och säkerhet. Vid luncher och på fikastunder märks normerna i valen av samtalsämnen och sätten att skämta. Jargongen kan vara grov, sexualiserande och nedvärderande och den liknar det som setts inom andra mansdominerade yrkesgrupper, ofta inom högriskyrken (Andersson, 2012; Ericson, 2011; Myers, 2005; Baigent, 2001; Collinson, 1988). I dessa studier har jargongen med dess 'råa men hjärtliga' humor setts som ett slags homosocialt kitt, något som stärker sammanhållningen och visar vem som hör till och vem som inte gör det. I både dessa tidigare studier och i denna framträder deltagandet i jargongen som genusnormativt. En kvinnlig anställd beskriver hur det är svårt att komma in i den som kvinna, en manlig intervjuperson tror att en kvinna för att ta sig in behöver "skinn på näsan" och flera menar att kvinnor inte bjuds in i jargongen på samma sätt som män. Det sistnämnda är innebörden i att skämten förändras när kvinnor är närvarande. Men om jargongen är central för sammanhållningen så framstår sammanhållningen som mindre tillgänglig för kvinnor (jfr. t.ex. Andersson, 2012). Om en balanserad icke-macho attityd är normativ för attityden till säkerhet, så tycks förmågan att delta i jargongen vara genusnormativ (jfr. Fenstermaker & West, 2002). Denna senare norm förmedlar också tillgången till sammanhållningen, så viktig för en annan aspekt av säkerhetskulturen; sammanhållningen gör det möjligt att det är "högt i tak", framförallt på driften. Så tycks en av säkerhetskulturens fundament påverkas av genus.

Om jargongen är ett sätt att skapa en vi-känsla för vissa så är det dock rimligt att resonera vidare kring hur denna aktivitet påverkar fokus även hos dem som uppnår tillhörighet. Om görandet av kön är ett viktigt sätt att skapa tillhörighet och trygghet så är det troligtvis uppmärksamhetskrävande även för dem som gör rätt kön på rätt sätt. Så blir inte görandet av *maskulinitet* problemet, utan görandet av kön som ett görande av *skillnad*. Kanske vore det inte ett lika stort problem om gränserna enbart drogs mot dem som inte arbetar i den egna arbetsgruppen, på den egna avdelningen. Men när de skär tvärs igenom arbetsgrupperna så blir själva görandet av skillnad ett potentiellt problem.⁴ Hur påverkar jargongen dem som deltar i den? Hur påverkar den *deras* fokus?

⁴ Här bör det dock tilläggas att skillnad som görs mellan två eller ett fåtal grupper kanske inte alltid ska beskrivas som det ena ledet i motsatsparet skillnad-likhet. Gränsdragningar mellan män och kvinnor i arbetslivet tenderar att handla minst lika mycket om en idé om likhet *inom* vardera gruppen. En betonad skillnad döljer då enkelt en minst lika starkt påtvingad likhet. Att göra kön handlar ofta om just en sådan dikotomi mellan man och kvinna, manligt och kvinnligt.

Resultatens räckvidd och begränsningar

Resultaten av denna studie kan fylla flera funktioner. De kan användas som underlag för diskussioner om säkerhetskultur på de svenska kärnkraftverken. De öppnar upp en förståelse för hur genus och säkerhet, via normativa föreställningar om de båda, samspelar på det studerade kärnkraftverket (jfr. Alvesson, 2011). Resultaten kan alltså överföras till andra sammanhang på det studerade kärnkraftverket, andra kärnkraftverk och även andra mansdominerade arbetsplatser inom högriskbranscher (jfr. Bryman, 2011; Alvesson & Sköldberg, 2008). Genom en intervjuundersökning uppstår möjligheten att nå kunskap om komplexa normer kring säkerhet och genus, något som denna studie kan anses ha gjort. Däremot nås varken generaliserbara resultat eller direkt kunskap om organisationsspecifika säkerhets- och genuspraktiker. Genom att göra fler studier, och då med andra metoder (t.ex. deltagande observation där faktiska praktiker kan observeras eller enkätundersökningar där generella slutsatser om attityder till säkerhet nås), kan resultaten testas och utvecklas. Förhoppningsvis kan denna studies resultat både utöka och detaljera förståelsen för redan kända mönster och samband, och ge inspiration till att utforska mindre kända sådana.

Åtgärder

Givet vad som framkommit om (re)producerandet av en maskulinitetskultur på kärnkraftverket så framstår ett arbete med organisationskultur, snarare än med mer specifikt förhållningssätt till säkerhetsföreskrifter, baserat på ett genusperspektiv vara rimligt. Ett sådant arbete bör dels vara långsiktigt, dels föras på flera nivåer (jfr. Stergiou-Kita, 2015; Rasmussen, 1997) för att vara lyckosamt. Att exempelvis synliggöra normer kring hur män och kvinnor bör vara för att passa in ("skinn på näsan") kan med fördel ske samtidigt som man ser över hur föräldraskap inverkar på möjligheten att arbeta på driften. Och det innebär i sin tur en viss typ av "kontextsensivitet" i själva arbetet: Vilka lokala genuskontrakt råder där de flesta anställda lever (Forsberg, 2000, 1998)?

Att arbeta process- och systemorienterat mot en organisationsförändring, snarare än en förändring av enskilda individer, där de närmast berörda också är del av definitionen av både problemet och förändringen är vad som idag brukar antas fungera bäst för att genomföra en hållbar förändring av genusordningen i en organisation (se t.ex. Ek & Olofsdotter, 2017; Källhammer, 2017; Andersson, 2012). Även här krävs dock en slags "kontextsensivitet" där modeller för hur arbetet ska gå till måste fyllas med lokalt innehåll och utgå från den specifika organisationskulturen. Exakt vad detta lokala innehåll är, hur det lokala genuskontraktet ser ut och hur ett jämställdhetsarbete på kärnkraftverket och i kärnkraftbranschen i stort skall gå till bör dock utredas i ett annat organisationsinternt projekt, med fullt fokus på dessa frågor.

Avslutande reflektion

Det framstår som om inte uppenbart så åtminstone sannolikt att det som ibland kallas för maskulinitetskultur inte bör förstås som ursprunglig orsak till onödigt risktagande, bristande säkerhet och efterföljande olyckor (jfr. Stergiou-Kita, 2017, som menar att genus inte alltid ska förstås som ursprunglig orsak till mäns riskbeteende). Även om ett kärnkraftverk varken är detsamma som en oljeplattform, en brandstation, en gruva eller ett järnverk (riskerna är varken exakt desamma eller av exakt samma omfattning) så

kan de maskulinitetsnormer som identifieras på dessa olika arbetsplatser och inom motsvarande branscher jämföras. Den som utmärker kärnkraftverket tycks vara den starka "säkerhetskultur" som på vissa sätt skulle kunna beskrivas som i symbios med de lokala maskulina normerna; normerna tycks närmast gödas av säkerhetskulturen. Detta bland annat genom att säkerheten drivs på både uppifrån och underifrån. Det senare innebär helt enkelt att det som ovan har beskrivits som "högt i tak" kan argumenteras för att vara en del av både säkerhets- och maskulinitetskulturen och de anställda kan med kritiska synpunkter och öppenhet för ifrågasättande därför vara likt delägare i säkerhetsfrågan. Detta i sin tur kan sannolikt förklaras med mycket starka ekonomiska incitament tillsammans med de stora risker för allmänheten som kärnkraften innebär, åtminstone om säkerhetsarbetet skulle brista. Det som Collinson (1999) beskriver, där den situation med risktagande som vid första anblick tycks handla om män som försöker leva upp till en heroisk maskulinitet snarare kan förklaras med organisatorisk press driven av ekonomi, kan med andra ord inte påstås ha en direkt motsvarighet på det studerade kärnkraftverket (jfr. Stergiou-Kita, 2015). Däremot säger inte resultaten emot Collinsons, de bekräftar snarare hans resultat genom att föreslå att organisatorisk press kan frammana både risktagande och riskminimerande och att maskulinitet delvis kan fungera som ett svar på denna press. Det bör då påpekas att ett ensidigt sökande efter de riskutsatta männens ansvar för olyckor och förhöjt risktagande riskerar att dölja företagens organisatoriska ansvar. Precis som andra organisationer bör kärnkraftverk alltså reflektera över vilka organisationspraktiker och -processer som frammanar genusnormer och hur det sker, oavsett om de stärker säkerheten eller inte.

7. Referenser

- Abrahamsson, L. (2009). Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer (Reworked edition uppl.). Umeå: Borea.
- Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2006). From Grounded Skills to Sky Qualifications: A Study of Workers Creating and Recreating Qualifications, Identity and Gender at an Underground Iron Ore Mine in Sweden. *Journal of Industrial Relations*, 48(5), 657-676.
- Abrahamsson, L., & Sommerville, M. (2007). Changing storylines and masculine bodies in Australian coal mining organizations. *NORMA International Journal for Masculinity Studies*, 2, 52-69.
- Acker, J. (2006). Gender and Organizations. i J. Salzman Chafetz (Red.), *Handbook of the Sociology of Gender* (ss. 177-194). New York: Springer.
- Ajslev, J. Z., Møller, J. L., Persson, R., & Andersen, L. (2016). Trading health for money: agential struggles in the (re)configuration of subjectivity, the body and pain among construction workers. *Work, employment and society*, 1-17.
- Alvesson, M. (2003). Beyond Neopositivists, Romantics, and Localists: A Reflexive Approach to Interviews in Organizational Research. *The Academy of Management Review*, 28(1), 13-33.
- Alvesson, M. (2011). *Intervjuer - Genomförande, tolkning och reflexivitet*. Malmö: Liber.
- Alvesson, M. (2015). *Organisationskultur och ledning*. (3., [omarb.] uppl.). Malmö: Liber.
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (2011). *Kön och organisation*. (2., omarbetade och kraftigt utvidgade uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M., & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (2nd Edition uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, E. (2012). *Malmens manliga mysterium – En interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete*. Dr. avh. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsolycksrisk. Faktorer som beskriver risk och skillnad över tid*. Stockholm: Arbetsmiljöverkets analysrapporter 2016:1.
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsskador 2017*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Rapport 2018:1.
- Baigent, D. (2001). *One More Last Working Class Hero. A Cultural Audit of the UK Fire Service*. Cambridge: Fitting-in Ltd & The Fire Service Research and Training Unit, Anglia Polytechnic University.
- Barret, F. (2001). The organizational construction of hegemonic masculinity: The case of the U.S. Navy. i S. Whitehead, & F. Barret, *The Masculinities Reader* (ss. 77-99). Cambridge, MA: Polity.
- Berglund, L., Johansson, J., Johansson, M., Nygren, M., Rask, K., Samuelsson, B., & Stenberg, M. (2017). *Risker och säkerhetsarbete i byggbranschen: En kunskapsöversikt baserad på internationell forskning*. Lund: Arbetsliv i omvandling 2017:3.

- Berner, B. (1982). Kvinnor, kunskap och makt i teknikens värld. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*(3), 25-39.
- Berner, B. (Red.). (2003). *Vem tillhör tekniken?: kunskap och kön i teknikens värld*. Lund: Arkiv.
- Berner, B., & Mellström, U. (1997). Looking for Mister Engineer. i B. Berner (Red.), *Gendered Practices: Feminist Studies of Technology and Society* (ss. 39–69). Linköping: Linköping University.
- Beus, J. M., McCord, M. A., & Zohar, D. (2016). Workplace safety: A review and research synthesis. *Organizational Psychology Review*, 6(4), 352–381.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 77-101.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2 [rev.] uppl. Malmö: Liber.
- Butler, J. (2006). *Genus ogjort: kropp, begär och möjlig existens*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.
- Cerutti, F. (2010). Defining Risk, Motivating Responsibility and Rethinking Global Warming . *Science and Engineering Ethics*, 16(3), 489-499.
- Collinson, D. L. (1988). "Engineering Humour": Masculinity, Joking and Conflict in Shop-Floor Relations. *Organization Studies*, 9(2), 181-199.
- Collinson, D. L. (1992). *Managing the shop floor: subjectivity, masculinity and workplace culture*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Collinson, D. L. (1999). 'Surviving the Rigs': Safety and Surveillance on North Sea Oil Installations. *Organization Studies*, 20(4), 579-600.
- Connell, R. (2008). *Maskuliniteter*. (2. uppl). Göteborg: Daidalos.
- Connell, R., & Pearse, R. (2015). *Om genus*. Göteborg: Daidalos.
- Czarniawska-Joerges, B. (1993). *The three-dimensional organization: a constructionist view*. Lund: Studentlitteratur.
- Edwards, J. R., Davey, J., & Armstrong, K. (2013). Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture. *Safety Science*, 55, 70-80.
- Ek, Å., & Olofsdotter, G. (2017). *Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Kunskapssammanställning 2017:4.
- Eldh, C. (2004). *Den riskfyllda gemenskapen. Att hantera sjösäkerhet på ett passagerarfartyg*. Lund: Arkiv förlag.
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Dr. avh. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Ericson, M. (2016). Masculinity, Sexualisation and the Proactive Turn in the Firefighter Profession. i U. Mellström, & M. Ericson (Red.), *Masculinities, Gender Equality and Crisis Management* (ss. 17-33). New York: Ashgate Publishing.
- Fenstermaker, S., & West, C. (Red.). (2002). *Doing Gender, Doing Difference: Inequality, Power, and Institutional Change*. New York: Routledge.
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research*. (5. ed.). London: SAGE.

- Forsberg, G. (1998). Regional variations in the gender contract: Gendered relations in labour markets, local politics and everyday life in Swedish regions. *Innovation*, 11(2), 191–209.
- Forsberg, G. (2000). Regional Variations in the Gender Contract: Gendered Relations in Labour Markets, Local Politics and Everyday Life in Swedish Regions. *Innovation: The European Journal of Social Sciences*(2).
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Gunnarsson, E., Andersson, S., Vänje Rosell, A., Lehto, R., & Salminen-Karlsson, M. (Red.). (2003). *Where Have All the Structures Gone? – Doing Gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Center for Women's Studies, Stockholm University.
- Hale, A. (2000). Editorial: Culture's confusion. *Safety Science*, 34, 1-14.
- Haukelid, K. (2008). Theories of (safety) culture revisited — An anthropological approach. *Safety Science*, 46(3), 413-426.
- Hjalmarsson, M. (2009). New Technology in Home Help Services - A Tool for Support or an Instrument of Subordination? *Gender, Work and Organization*, 16(3), 368-384.
- Howitt, D. (2010). *Introduction to Qualitative Methods in Psychology*. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.
- Iacuone, D. (2005). "Real Men Are Tough Guys": Hegemonic Masculinity and Safety in the Construction Industry. *The Journal of Men's Studies*, 13(2), 247-266.
- Ignatov, M. (2001). Subjective norms and procedural noncompliance in nuclear power plants. i B. Wilpert, & N. Itoigawa, *Safety culture in nuclear power operations* (ss. 257-273). London: Taylor & Francis.
- Jensen, S. Q., Kyed, M., Christensen, A.-D., Blocksgaard, L., Hansen, K. D., & Nielsen, K. J. (2014). A gender perspective on work-related accidents. *Safety Science*, 64, 190-198.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation* (2. ed. uppl.). New York: BasicBooks.
- Knudsen, F. (2009). Paperwork at the service of safety? Workers' reluctance against written procedures exemplified by the concept of 'seamanship'. *Safety Science*, 47(2), 295-303.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Källhammer, E. (2017). "Akademins (o)föränderliga genusmönster": En analys av jämställdhetsinsatser vid Luleå tekniska universitet. Dr. avh., Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Laplonge, D., & Albury, K. (2013). Doing Safer Masculinities: Addressing at-Risk Gendered Behaviours on Mine Sites. *M/C*, 16(2).
- Mellström, U. (2004). Machines and Masculine Subjectivity: Technology as an Integral Part of Men's Life Experiences. *Men and Masculinities*, 6(4), 368-382.
- Myers, K. K. (2005). A Burning Desire - Assimilation Into a Fire Department. *Management Communication Quarterly*, 18(3), 344-384.

- Nielsen, M. L. (2012). Adapting 'The Normal' – Examining Relations between Youth, Risk and Accidents at Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
- Polanyi, M. (1983[1966]). *The tacit dimension*. (Repr.) Gloucester, Mass.: Peter Smith.
- Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modelling problem. *Safety Science*, 27(2-3), 183-213.
- Sjögren, F. (2015). *Technoscience, Gender and Value: A Study of the Doing of Gender and Technoscience in Four Swedish ICT-Research Organizations*. Diss. Luleå: Luleå University of Technology.
- Skriver, J. (2004). A simple model of safety culture. i D. B. de Waard (Red.), *Human factors in design*. Maastricht: Shaker Publishing.
- Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Bezo, R., Colantonio, A., Garritano, E., Lafrance, M., . . . & Travers, K. (2015). Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations. *Safety Science*(80), 213-220.
- Stergiou-Kita, M., Lafrance, M., Pritlove, C., & Power, N. (2017). Examining theoretical approaches to men and masculinity in the context of high-risk work: Applications, benefits and challenges. *Safety Science*(96), 150-160.
- Törner, M. (2008). Säkerhetsklimat och dess betydelse för säkerheten i arbetet – en översikt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 14(1), 11-27.
- Törner, M. (2010). Bra samspel och samverkan skapar säkerhet - om klimat och kultur på arbetsplatsen. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Kunskapsöversikt. Rapport 2010:1.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wahl, A., Holgersson, C., & Höök, P. (1998). *Ironi & sexualitet*. Stockholm: Carlsson.
- Weber, M. (1983[1922]). *Ekonomi och samhälle: förståendesociologins grunder*. 1. Sociologiska begrepp och definitioner. *Ekonomi, samhällsordning och grupper*. Lund: Argos.
- Wilpert, B. (2001). The Relevance of Safety Culture for Nuclear Power Operations. i B. Wilpert, & I. Naosuke (Red.), *Safety culture in nuclear power operations* (ss. 4-18). London: Taylor & Francis.
- Wilpert, B., & Itoigawa, N. (Red.). (2001). *Safety culture in nuclear power operations*. London: Taylor & Francis.



2019:25

Strålsäkerhetsmyndigheten har ett samlat ansvar för att samhället är strålsäkert. Vi arbetar för att uppnå strålsäkerhet inom en rad områden: kärnkraft, sjukvård samt kommersiella produkter och tjänster. Dessutom arbetar vi med skydd mot naturlig strålning och för att höja strålsäkerheten internationellt.

Myndigheten verkar pådrivande och förebyggande för att skydda människor och miljö från oönskade effekter av strålning, nu och i framtiden. Vi ger ut föreskrifter och kontrollerar genom tillsyn att de efterlevs, vi stödjer forskning, utbildar, informerar och ger råd. Verksamheter med strålning kräver i många fall tillstånd från myndigheten. Vi har krisberedskap dygnet runt för att kunna begränsa effekterna av olyckor med strålning och av avsiktlig spridning av radioaktiva ämnen. Vi deltar i internationella samarbeten för att öka strålsäkerheten och finansierar projekt som syftar till att höja strålsäkerheten i vissa östeuropeiska länder.

Strålsäkerhetsmyndigheten sorterar under Miljödepartementet. Hos oss arbetar drygt 300 personer med kompetens inom teknik, naturvetenskap, beteendevetenskap, juridik, ekonomi och kommunikation. Myndigheten är certifierad inom kvalitet, miljö och arbetsmiljö.

Strålsäkerhetsmyndigheten
Swedish Radiation Safety Authority

SE-17116 Stockholm

Tel: +46 8 799 40 00

E-mail: registrator@ssm.se

Web: stralsakerhetsmyndigheten.se