

Kunskapsammanställning 2017:4

# Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet





# Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet

**Docent Åsa Ek**, Institutionen för designvetenskaper, Lunds tekniska  
högskola

**Docent Gunilla Olofsdotter**, Institutionen för samhällsvetenskap,  
Mittuniversitetet

ISSN: 1650-3171  
Omslagsfoto: Mia Åkerman  
Tryck: Elanders Sverige AB 2017

# Innehåll

## Förord 7

## Sammanfattning..... 9

## Summary 11

<b>1. Inledning och syfte.....</b>	<b>13</b>
Syfte	13
Disposition.....	13
<b>2. Metod</b>	<b>15</b>
Urval av litteratur.....	15
Databaser och sökord.....	16
<b>3. Arbetsmarknaden är könssegregerad, med fler olyckor i vissa mansdominerade yrken.....</b>	<b>18</b>
Sammanfattning.....	18
Könssegregering på arbetsmarknaden .....	18
Risker för arbetsolyckor .....	22
<b>4. Föreställningar om kön har betydelse för olyckor och säkerhetsarbete.</b>	<b>25</b>
Sammanfattning.....	25
Normer och föreställningar om kön .....	26
Maskulina egenskaper och identiteter .....	27
Maskulina normer och kulturer .....	28
Kvinnor i mansdominerade yrken möter maskulina kulturer .....	30
Förändring av maskulina normer och identiteter .....	31
Multipla maskuliniteter och säkerhet på arbetsplatser.....	33
Säkerhet, produktivitet och hälsa.....	34
Kan forskning som saknar genusperspektiv bidra till en förståelse av betydelsen av kön för olycksrisker och säkerhetsarbete?.....	36
"Rimliga" risker och praktikgemenskaper .....	36
Tillfälliga anställningar och ojämlika villkor.....	38
<b>5. Förebyggande säkerhetsarbete mot olyckor .....</b>	<b>40</b>
Sammanfattning.....	40
Forskning med genusperspektiv .....	41
Arbeta med förändring av maskulina normer och arbetsplatskulturer .....	41
Arbeta med att motverka målkonflikten mellan säkerhet och produktion .....	42

Utveckla arbetsplatsintroduktioner och utbildningar för säkerhet.....	42
Förbättra rapporteringen av säkerhetsproblem och incidenter på arbetsplatser.....	43
Utveckla maskulinitetskulturer genom att förändra säkerhetskultur .....	43
Förbättra särskilt unga arbetares arbetsvillkor .....	44
Skapa och förbättra strategier för ökad säkerhet vid tillfälliga anställningar .....	45
Forskning utan genusperspektiv men som visar aspekter som har stor betydelse för ett förebyggande säkerhetsarbete .....	45
Utveckla processer och ledningssystem för arbetsmiljö- och säkerhetshantering.....	45
Gör formaliserade rutiner och procedurer för säkerhet lätta att använda.....	46
Utveckla ett medvetet och engagerat ledarskap för säkerhet .....	46
Ledarens engagemang påverkar de anställdas motivation, deltagande och beteende.....	48
Ensamarbete och utveckling av säkerhetskultur inom transportsektorn .....	48
Utveckla säkrare och mer effektiva arbetslag utifrån studier av högreliabla arbetslag .....	49
Flernationella arbetslag – Utveckla tvärkulturell ledarkompetens för säkerhet.....	50
Olika säkerhetsresurser i stora och små företag i mansdominerade sektorer .....	50
Uppmärksamma olika marknadskrafters påverkan på säkerheten inom olika sektorer .....	51
<b>6. Diskussion och slutsatser .....</b>	<b>52</b>
Föreställningar om kön spelar roll.....	52
Motkultur och socialisation.....	52
Osäkra anställningar ökar riskerna .....	53
Maskulint kodade yrken förändras .....	53
Motstånd mot kvinnor finns kvar.....	53
Genusperspektivet behövs .....	54
Erfarenhetsbaserad maskulinitet kan stå i vägen.....	54
Mer kunskap behövs .....	55
<b>7. Referenser .....</b>	<b>56</b>
<b>Bilaga 1. Tabell över forskning med genusperspektiv på risker och säkerhet .....</b>	<b>66</b>

# Förord

Arbetsmiljöverket har fått i uppdrag av regeringen att informera och sprida kunskap om områden av betydelse för arbetsmiljön. Därför publicerar vi varje år kunskapssammanställningar där välrenommerade forskare sammanfattar kunskapsläget inom ett antal områden. Alla kunskapssammanställningar kan laddas ner från Arbetsmiljöverkets webbplats. Där finns även filmer och presentationer från seminarierna som ordnas när kunskapssammanställningarna lanseras.

En vetenskaplig granskning av denna rapport har utförts av professor Lena Abrahamsson, Avdelningen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet; fil dr Line Holth, Arbetsvetenskap, Karlstads universitet; professor Ragnar Andersson, Centrum för personsäkerhet, Karlstads universitet och professor Ulf Mellström, Centrum för genusforskning, Karlstads universitet. Den slutliga utformningen ansvarar dock författarna själva för.

Projektledare för denna kunskapssammanställning vid Arbetsmiljöverket har varit Ulrika Thomsson Myrvang. Vi vill även tacka övriga kollegor vid Arbetsmiljöverket som varit behjälpliga i arbetet med kunskapssammanställningen.

De åsikter som uttrycks i denna kunskapssammanställning är författarnas egna och speglar inte nödvändigtvis Arbetsmiljöverkets uppfattning.

**Ann Ponton Klevestedt**

Chef för enheten för statistik och analys  
Arbetsmiljöverket





# Sammanfattning

Varje år inträffar ett stort antal arbetsrelaterade dödsolyckor i Sverige. Arbetsmiljöverket har därför fått i uppdrag av regeringen att analysera dödsolyckor ur ett genusperspektiv. Den här kunskapssammanställningen är en del av det analysarbetet.

## **FÖRESTÄLLNINGAR OM KÖN HÄNGER IHOP MED OLYCKOR**

Sammanfattningsvis visar kunskapssammanställningen att föreställningar om kön kan relateras till risker och säkerhetsarbete, särskilt inom mansdominerade yrken med hög andel olyckor och dödsolyckor. Forskningen visar hur maskulina normer påverkar attityder till säkerhet, risker och arbetsmiljö. Det handlar i vissa fall om en maskulinitet och ett yrkesideal från en industriarbetartradition, där fysisk styrka, uthållighet, förmåga att utstå smärta och praktisk kompetens är viktiga ingredienser. Samtidigt lyfter forskningen fram att flera olika maskuliniteter kan vara närvarande inom en och samma arbetsplats, vilket kan påverka säkerheten på olika sätt. Inom de mansdominerade yrken som beskrivs i sammanställningen kan kulturen beskrivas i termer av arbetarklassmaskulinitet. Det är en maskulinitet som har en underordnad position inom organisationerna, vilket gör att det kan skapas en motkultur som tar avstånd från ledningen och från kvinnor. Moderniseringstendenser inom manligt kodade yrken gör samtidigt att maskulina yrkesidentiteter håller på att förändras.

## **GENUSPERSPEKTIVET ÄR VIKTIGT I SÄKERHETSARBETET**

Sammanställningen visar också att det är viktigt att ha ett genusperspektiv i det olycksförebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet. För att kunna minska antalet olyckor och dödsolyckor i de särskilt utsatta mansdominerade yrkena och sektorerna behöver man arbeta med genusbaserade olycksförebyggande strategier på flera olika organisatoriska nivåer utifrån ett systemperspektiv. Resultaten i forskningsgenomgången pekar också på att säkerhetshandling behöver ske på olika nivåer.

## **SOCIALA KONSTRUKTIONER PÅVERKAR SÄKERHETSARBETET**

Ett hinder för att kunna förbättra säkerheten kan vara att medarbetare inte vill acceptera skriftliga regler och rutiner, eftersom dessa krockar med den erfarenhetsbaserade maskulina yrkesidentiteten. Problem kan också finnas med den sociala konstruktionen av risk- och säkerhetshandling och vad som förmedlas till nyanställda som säkra arbetsmetoder.

Produktionstryck kan inverka på säkerheten liksom att oro och klagomål rörande säkerhet och incidenter systematiskt negligeras på arbetsplatsen. Olika marknadskrafter kan påverka säkerhetsbeteendena genom produktivitetskrav, ekonomisk recession och förändringar i antalet tillfälliga arbeten.

## **METOD**

Litteratur har vi främst hittat genom att söka i databaser efter internationell, vetenskapligt granskad forskning. Vi har också valt att inkludera svensk forskning, skriven på svenska, som inte går att hitta via dessa databaser. Den svenska forskningen omfattar avhandlingar, böcker och rapporter som vi har bedömt som relevanta. Vi menar att sådan forskning är viktig för att belysa svenska perspektiv på arbetslivsfrågor. För att ytterligare rama in den genusvetenskapliga forskningen har vi även inkluderat artiklar och litteratur med en mer övergripande genusteoretisk ansats.

# Summary

Every year a large number of fatal work accidents occur in Sweden. Therefore, the Swedish Work Environment Authority was commissioned by the Swedish government to take a gender perspective on fatal work accidents. This research overview is a contribution to this commission.

## **CONCEPTIONS ABOUT GENDER ARE RELATED TO WORK ACCIDENTS**

In summary, the research overview reveals how conceptions about gender can be related to work related risks and to safety work in male-dominated occupations with a high proportion of work accidents and fatalities. The research shows how masculine norms affect attitudes towards safety, risks and the working environment. In some cases it has to do with masculinity and work ideals contained in an industrial worker tradition where physical strength, endurance, ability to sustain pain and practical skills are important ingredients. The research also shows that several masculinities can be present within a workplace and have different implications on workplace safety. The male-dominated occupations in this research overview can be described in terms of having a working class masculinity. It is a masculinity which have a secondary position within an organisation and as such can manifest itself as a counterculture to management and to women. At the same time masculine work identities are undergoing changes due to effects of modernisation of male-dominated occupations.

## **A GENDER PERSPECTIVE IS VITAL IN THE PROACTIVE SAFETY WORK**

The research overview also reveals the importance of taking a gender perspective in the proactive health and safety work. In order to minimize workplace accidents in exposed male-dominated occupations and sectors, a systems perspective on managing risk and safety needs to be taken where gender-based accident preventive strategies are implemented on several organisational levels. The research overview points in this direction.

## **SOCIAL CONSTRUCTIONS AFFECT HEALTH AND SAFETY WORK**

A barrier hindering improved safety can be workers unwillingness to accept written rules and safety routines as they are not in line with their experience-based masculine identity. It can also concern weaknesses in the social construction of risk and safety management and how workers and safety instructors look at safety and risk using different perspectives and mental models. Production demands

can increase risk taking among workers and have a negative effect on safety as well as when worries and reports on safety issues and incidents are systematically neglected at the workplace. Market forces can affect safety and risk behaviour in workplaces through for example production demands, economic recessions and periodical changes in the number of temporary employments.

## **METHODS**

In the research overview, literature was identified through database searches for international peer-reviewed scientific research. Research in the Swedish language which are not searchable via the databases was also included to complement the review and to reflect the context of Swedish working life. This included relevant dissertations, books and reports. Literature on more comprehensive gender theories was also added to the overview.

# 1. Inledning och syfte

Den här kunskapssammanställningen har tagits fram inom ramen för Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag om analys av dödsolyckor ur ett genusperspektiv. Bakgrunden till uppdraget är det höga antalet arbetsrelaterade dödsolyckor i Sverige, i dag omkring 40–50 fall per år. Majoriteten av dessa fall finns inom mansdominerade sektorer såsom jord- och skogsbruk, bygg, tillverkning och transport. Regeringsuppdraget innebar att Arbetsmiljöverket skulle analysera olycksriskerna inom de yrken och sektorer där män dominerar, för att sedan med hjälp av ett genusperspektiv synliggöra vilka sociala processer och organisatoriska faktorer som kan ligga bakom olyckorna. Det skulle exempelvis kunna handla om maskulina normer och kulturer, risktagande, organisationskultur, arbets sätt, attityder till säkerhet, ledarskap, arbetsvillkor och produktionskrav. Eftersom de flesta dödsolyckorna drabbar män i så kallade arbetaryrken, och sker i särskilt olycksdrabbade mansdominerade yrken och sektorer, var det viktigt att undersöka vilken roll kön spelar för till exempel risktagande, normer, arbetsplatskulturer och ledarskap. Med detta som bakgrund gav Arbetsmiljöverket projektgruppen i uppdrag att ta fram en kunskapssammanställning med en tvärvetenskaplig ansats som skulle belysa hur föreställningar om kön kan ha betydelse för olyckor och dödsolyckor och för förebyggande säkerhetsarbete inom särskilt olycksdrabbade mansdominerade yrken och sektorer.

## **SYFTE**

Det övergripande syftet med den här kunskapssammanställningen är att bidra till kunskap om hur föreställningar om kön kan ha betydelse för säkerhetsarbete och arbetsrelaterade olyckor och dödsolyckor inom särskilt olycksdrabbade mansdominerade yrken och sektorer. Mer specifikt sammanställer vi forskning om

- hur föreställningar om kön kan ha betydelse för säkerhetsarbete och olycksrisker i mansdominerade yrken och sektorer
- hur man kan använda ett genusperspektiv i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet för att arbeta förebyggande mot olycksfall och dödsolyckor.

## **DISPOSITION**

Kunskapssammanställningen inleds i kapitel 2 med en metodbeskrivning där vi beskriver vilka sökstrategier och urvalskriterier som har använts i litteratursökningen.

I kapitel 3 beskrivs den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige och statistik presenteras om olyckor och dödsolyckor i mansdominerade sektorer. I kapitel 4 presenteras resultatet från genomgången av relevant forskning om hur föreställningar om kön kan ha betydelse för olyckor och säkerhetsarbete. I kapitel 5 redovisas forskning om förebyggande säkerhetsarbete mot olycksfall och dödsolyckor. Kapitel 3, 4 och 5 inleds med varsin kort sammanfattning. I det avslutande kapitel 6 beskriver och diskuterar vi forskningsgenomgången och drar sammanfattande slutsatser. Vi lämnar också förslag till fortsatt forskning.

## 2. Metod

Kunskapssammanställningen sammanfattar kunskapsläget inom den forskning om arbetsrelaterade olyckor och förebyggande arbete som utgår från ett genusperspektiv och som behandlar vissa särskilt olycksdrabbade mansdominerade yrken och sektorer. Sammanställningen fokuserar på så kallade arbetaryrken, framför allt inom jord- och skogsbruk, bygg, tillverkning och transport. Den forskning som utgår från ett uttalat genusperspektiv inom den internationella risk- och säkerhetsforskningen är inte omfattande, detta trots att fler män än kvinnor omkommer eller skadas allvarligt i arbetsrelaterade olyckor, och trots att forskning om olyckor ofta utförs i mansdominerade sektorer. Ett genusperspektiv kan vara användbart för att utveckla kunskapen om säkerhet, säkerhetsarbete och arbetsrelaterade olyckor i relation till exempelvis hur maskuliniteter kommer till uttryck inom mansdominerade arbetsplatser (Jensen, Kyed, Christensen, Bloksgaard, Hansen och Nielsen, 2014). I denna kunskapssammanställning vill vi därför lyfta fram forskning som kan belysa hur olika verksamhetsknutna praktiker, processer, normer och värderingar kan ha inflytande på säkerhetsarbete och olycksrisker inom vissa särskilt olycksdrabbade mansdominerade verksamheter.

### **URVAL AV LITTERATUR**

I vår sökstrategi har vi valt att söka mycket brett med vad som närmast kan kallas en explorativ ansats. Som beskrivs nedan har vi sökt internationell, vetenskapligt granskad forskning med början från år 2000 och framåt via olika databaser. Vid genomläsning av den utvalda litteraturen fann vi även referenser till andra relevanta studier som vi beslöt att inkludera i kunskapssammanställningen.

Vi har också valt att inkludera svensk forskning (från år 2000 och framåt), skriven på svenska, som inte går att hitta via dessa databaser, för att komplettera litteraturgenomgången. Den svenska litteraturen inkluderar avhandlingar, böcker och rapporter där vi bedömt att metodbeskrivningar var tillräckliga och empirin relevant. Vi menar att denna forskning är viktig för att belysa svenska perspektiv på arbetslivsfrågor. En utgångspunkt för kunskapssammanställningen har också varit rapporter och översikter från Arbetsmiljöverket om arbetsolyckor och arbetsmiljö (till exempel Arbetsmiljöverket, 2015a; Arbetsmiljöverket, 2016b; Arbetsmiljöverket, 2016a). För att ytterligare rama in den genusvetenskapliga forskningen har även artiklar och litteratur med en mer övergripande genusteoretisk ansats inkluderats i kunskapssammanställningen.

## DATABASER OCH SÖKORD

Sökningarna gjordes i huvudsak i databaserna Scopus, Science Direct och Web of Science. Scopus är en multidisciplinär databas som täcker de flesta ämnesområden medan Science Direct är en fulltextdatabas inom områdena samhällsvetenskap, teknik, medicin och naturvetenskap. Web of Science är en databas med artiklar inom naturvetenskap, samhällsvetenskap och humaniora. Dessutom har sökningar gjorts via Google Scholar. Sökningarna gjordes med ett stort antal söktermer för att fånga upp litteratur om till exempel olycksrisker, förebyggande säkerhetsarbete, arbetsmiljö i relation till genus och maskuliniteter. Sökningar har genomförts med såväl svenska som engelska söktermer.

Utifrån titel och abstract på de identifierade vetenskapliga artiklarna bedömdes om de var relevanta för denna kunskapssammanställning. I huvudsak inkluderades empiriska studier som i något avseende har undersökt någon aspekt av arbetsplatsolyckor, säkerhetsfrågor, förebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete, och riskbeteenden med ett genusperspektiv. Vi inkluderade enbart studier skrivna på svenska eller engelska. Eftersom vi fann relativt få artiklar med ett uttalat genusperspektiv på säkerhet och olyckor, har vi även inkluderat viss forskning som saknar ett genusperspektiv, men som i vissa av studierna har gjort en åtskillnad mellan män eller kvinnor eller där forskningen utförts i starkt mansdominerade sektorer. Materialet har sedan sammanställts tematiskt. Utöver identifiering av litteratur inom området strävar kunskapssammanställningen även till analys av resultaten. Sammanställningen redovisar även viss forskning som saknar ett genusperspektiv, främst avseende förebyggande säkerhetsarbete. Denna redovisas i ett eget avsnitt. Studier av arbetsmiljö, arbetsmiljöarbete och hälsa har exkluderats om de inte uttryckligen har relevans för förståelsen av olycksrisker och säkerhet. Totalt inkluderades svensk och internationell forskning från 38 studier som har ett genusperspektiv (se bilaga 1).



**Tabell 1.** Sökord vid sökningar i internationella databaser.

<b>Genusperspektiv</b>	<b>Förebyggande säkerhetsarbete</b>
Gender	Safety
Masculinity	Risk
Masculinities	Working conditions
Gender segregation	Work places
Gender composition	Work environment
Male dominated	Health
Doing masculinities	Occupational health
Doing gender	Safety behaviour
Hegemonic masculinity	Risk behaviour
Working class masculinity	Safety management
Blue collar workers	Risk management
	Proactive safety management ... in sector*
	Proactive risk management ... in sector*
	Preventing fatalities in ... sector*
	Preventing fatal accidents in ... sector*
	Preventing fatal accidents among ... occupation*
	Safety in ... industry*
	Organizations
	Organizational culture

\* Sector/occupation/industry = trucking, transport, construction, agriculture, manufacturing, mining, forestry, fishing

Sökorden har byggts upp kring ord som ska fånga risker, säkerhet och olyckor inom mansdominerade yrken, arbetsplatser och sektorer. Vi använde olika kombinationer mellan ord från kolumnen "Genusperspektiv" och från kolumnen "Förebyggande säkerhetsarbete".

# 3. Arbetsmarknaden är könssegregerad, med fler olyckor i vissa mansdominerade yrken

Män och kvinnor tenderar att arbeta i olika yrken och sektorer vilket innebär att arbetsvillkoren kan se mycket olika ut. Det kan beskrivas som att arbetsmarknaden är könssegregerad. Könssegregeringen kan få olika konsekvenser för män och kvinnor när det gäller arbetsmiljö, möjligheter att påverka sitt arbete, flexibilitet, sociala och fysiska arbetsförhållanden och hälsa. Dessa skillnader blir särskilt tydliga när vi talar om allvarliga olyckor och dödsolyckor i arbetslivet. Vissa mansdominerade sektorer, som jord- och skogsbruk, bygg, tillverkning och transport, har bland det högsta antalet olyckor med dödlig utgång i Sverige. I detta kapitel ger vi först en beskrivning av den könssegregerade arbetsmarknaden. Den följs av en redovisning av några bakomliggande faktorer som antas påverka risken för arbetsolyckor samt statistiska uppgifter över anmälda dödsolyckor under senare år.

## **SAMMANFATTNING**

I huvudsak är det strukturella faktorer som yrkestillhörighet, arbetsplatsens storlek och näringsgren som förklarar olycksrisker, och inte individuella faktorer som kön, ålder och bakgrund.

Vi menar att den horisontella och vertikala könssegregeringen inom yrken, branscher och på arbetsmarknaden bör studeras vidare för att skapa ny kunskap om hur föreställningar om kön kan ha betydelse för yrkesval och arbetsrelaterade olyckor.

En del kunskap kan troligtvis hämtas genom studier av vilka processer och praktiker som är verksamma inom dessa yrken och branscher och hur föreställningar om kön skapas och förändras inom dessa områden.

## **KÖNSSEGREGERING PÅ ARBETSMARKNADEN**

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad, vilket innebär att kvinnor och män arbetar inom olika branscher och ofta med olika arbetsuppgifter. Detta kan beskrivas som att det svenska arbetslivet är horisontellt och vertikalt könssegregerat. Den

horisontella segregeringen innebär att kvinnor och män har olika yrken och arbetar inom olika branscher på arbetsmarknaden. Den vertikala segregeringen i sin tur innebär att kvinnor och män har olika hierarkiska positioner (Kjellson med flera, 2014; SOU, 2015:86).

Den horisontella könssegregeringen mellan olika sektorer har inte nämnvärt brutits under den senaste tioårsperioden. Könsfördelningen mellan olika yrken har minskat något över tid men är fortfarande tydligt könsuppdelad. Den förändring som skett handlar i huvudsak om att kvinnor i viss mån ökat sitt inträde i traditionellt mansdominerade yrken, medan män inte på motsvarande sätt ökat sitt inträde i traditionellt kvinnodominerade yrken (Kjellson med flera, 2014; SOU, 2015:86). Den horisontella könssegregeringen medför också skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor. Det kan handla om balansen mellan olika krav i arbetet och tillgång till resurser som exempelvis möjligheter att påverka och socialt stöd. (Arbetsmiljöverket 2016d). De mest positiva arbetsvillkoren finns i arbeten med jämn könsfördelning. Enbart tre av de 30 största yrkena i Sverige har en jämn könsfördelning, det vill säga att 40–60 procent är kvinnor. Detta innebär att under 2012 hade enbart 13 procent av männen och 14 procent av kvinnorna yrken med en jämn könsfördelning (SCB, 2014). Även när det gäller den vertikala könssegregeringen går utvecklingen trögt, generellt blir fler män än kvinnor chefer (Kjellson med flera, 2014; SOU, 2015:86). Orsakerna bakom varför män och kvinnor gör könsbundna val av yrke har problematiserats av Ulfsson och Eriksson och Backman (2014:30). De har undersökt förekomsten av stereotyper i yrkesbeskrivningar och fann att beskrivningarna bidrar till en klass- och könsmissig märkning av yrken och dess utövare. I yrkesbeskrivningarna framställs "arbetaryrken i högre utsträckning som fysiska, tjänstemannayrken som mentala och kvinnodominerade yrken som sociala". Könssegregeringen, tillsammans med normativa och kulturella föreställningar om mäns och kvinnors olika förmågor och lämpligheter innebär att yrken könsmärks. I förlängningen försvårar ett sådant skillnadsskapande för män och kvinnor att bryta traditionella mönster och i stället välja ett otypiskt yrke som därmed skulle minska segregeringen.

I tabell 2 redovisas de yrken som har den högsta andelen förvärvsarbetande män. Dessa yrken sammanfaller till viss del också med branscher med den största andelen dödsolyckor (se tabell 3).

**Tabell 2.** Förvärvsarbetande anställda (%) 16–64 år, efter antal män i yrket, år 2015.

Yrke	Män %
VVS-montörer med flera	99
Träarbetare, snickare med flera	99
Installations- och serviceelektriker	98
Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer	96
Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	95
Lastbilsförare med flera	94
Fastighetsskötare	87
Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	87
Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	87
Buss- och spårvagnsförare	86
Civilingenjörsyrken inom elektroteknik	84
Verkställande direktörer med flera	84
Mjukvaru- och systemutvecklare med flera	79
Lager- och terminalpersonal	78
Företagssäljare	72
Butikssäljare, fackhandel	40
Planerare och utredare med flera	36
Restaurang- och köksbiträden med flera	34
Butikssäljare, dagligvaror	32
Grundskollärare	25

Källa: SCB, 2015

Könssegregeringen innebär inte bara att kvinnor och män befinner sig inom olika arbetsplatser och yrken, utan får också konsekvenser för deras arbetsmiljö och hälsa. Såväl den psykosociala som den fysiska arbetsmiljön ser olika ut inom kvinno- respektive mansdominerade sektorer och yrken men även inom samma yrke (SOU, 2015:86). Detta innebär att arbetsorganisation, psykiska och fysiska arbetsförhållanden och dess konsekvenser för hälsan kan kopplas till könssegregeringen. I den jämställdhetspolitiska utredningen "Makt att forma samhället och sitt eget liv" som presenterades 2005 föreslogs en rad åtgärder för att skapa jämställda villkor i arbetslivet (SOU, 2005:66). Trots att tiotalet år har gått kan vi konstatera att frågor om jämlika villkor i arbetslivet är lika aktuella nu som då.

Ojämlika arbetsvillkor varierar mellan organisationer och över tid men hänger samman med ojämlikheter inom samhället i stort.

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (SOU, 2014:30) har sammanställt forskning om kvinnors och mäns olika villkor och möjligheter i arbetslivet och de faktorer som leder till ojämställdhet. I forskarrapporterna diskuteras olika aspekter av könssegregeringen på arbetsmarknaden. Karlqvist (2014) tar bland annat upp hur brister i arbetsorganisationen leder till ohälsa som tar sig olika uttryck för kvinnor och män. Även Eriksson-Zetterqvist (2014) undersöker organiseringen och framför allt hur den informella organisationsstrukturen påverkar upprätthållandet av de mekanismer som återskapar könssegregering på arbetsplatsnivå. Kjellson med flera (2014) fann i sin tur att den psykosociala arbetsmiljön verkar ha försämrats för kvinnor generellt under de senaste åren medan däremot männens psykosociala arbetsmiljö varit stabil. Det betyder att skillnaderna mellan kvinnor och män har ökat. Skillnader i ohälsa tas också upp av Karlqvist (2014) med hänvisning till Alexanderson (2001) som påvisat ett samband mellan stark numerär könssegregation och sjuklighet, där sjukligheten är högre i mans- respektive kvinnodominerade yrken jämfört med yrken med jämn könsfördelning.

Ohälsa och olika former av arbetsskador kan ha både fysiska och psykosociala orsaker, och är viktiga att åtgärda i arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket, 2015b). Enligt Arbetsmiljöverket (2016b) har drygt en femtedel av antalet sysselsatta i Sverige någon form av arbetsrelaterade fysiska eller psykosociala besvär som gör det svårt för de drabbade att utföra sitt arbete. Kvinnor har arbetsorsakade besvär i högre omfattning än män, 26 procent jämfört med 19 procent för männen. Stress och psykiska påfrestningar är det vanligaste besväret bland både kvinnor och män. Kvinnor har oftare repetitiva arbetsuppgifter med förslitningsskador i rygg, axlar, nacke, knän och handleder som följd. Män däremot är i större utsträckning än kvinnor utsatta för dålig fysisk arbetsmiljö som exempelvis buller, vibrationer, kemikalier och luftföroreningar (SOU, 2015:86, s 183). Inom yrken med hög andel män, som inom bygg och transport, återfinns också majoriteten av dödsolyckorna (Arbetsmiljöverket, 2016a). Sådana arbetsmiljömässiga skillnader mellan kvinno- och mansdominerade branscher och yrken synliggör vikten av ett genusperspektiv på arbetsmiljö och hälsa. Som Arbetsmiljöverket (2013) visar är det viktigt att undersöka hur den fysiska arbetsmiljön samspelar med organisatoriska strukturer och processer för att få kunskap om kvinnors och mäns arbetsmiljö och hälsa i arbetslivet.

## RISKER FÖR ARBETSOLYCKOR

Arbetsmiljöverket (2016c) har genomfört en studie där utvecklade analysmetoder har använts för att bättre kunna förstå och beskriva arbetsmiljörisker och bakomliggande orsaker. I rapporten beskrivs åtta bakomliggande strukturella faktorer som antas påverka risken för arbetsolyckor som leder till sjukfrånvaro. Den analysmodell som användes hade ambitionen att hantera hur de åtta faktorerna påverkar varandra simultant. De åtta riskfaktorerna som ingick i analysen var yrke, arbetsplatsens storlek, näringsgren, utbildningsnivå, utländsk eller svensk bakgrund, sektor, ålder och kön. Resultaten visade att samtliga åtta bakomliggande faktorer bidrar till att förklara individens ökade risk för arbetsolyckor, men tre av riskfaktorerna hade störst påverkan:

Resultaten visar att verksamhetsknutna faktorer, såsom yrke, arbetsplatsens storlek och näringsgren i stor utsträckning förklarar varför vissa individer drabbas av en arbetsolycka. Det är stora variationer i arbetsolycksrisk mellan olika yrkesgrupper och näringsgrenar. Faktorer som i viss utsträckning förklarar skillnader i arbetsolycksrisk i dessa analyser är utbildningsnivå och bakgrund. Dessa resultat visar att högre utbildning ger lägre olycksrisk. Vidare framkommer att risken för utrikes födda är högre än för svenskfödda. Faktorer som i liten utsträckning påverkar arbetsolycksrisk är kön, ålder och sektor. Resultaten är i huvudsak samstämmiga för år 2010 och 2013. (Arbetsmiljöverket, 2016c:11).

Rapporten visar att de yrkesgrupper som under både 2010 och 2013 hade förhöjd olycksrisk återfanns inom tillverkning, byggverksamhet, transport, maskinell tillverkning och yrken med kortare utbildning. Även arbetsplatsens storlek bidrar till att förklara skillnader i arbetsolycksrisk. Det tycks finnas ett samband mellan ökad olycksrisk och högre antal anställda. Betydelsen av arbetsplatsens storlek för olycksrisk kan hänga samman med ökad organisatorisk komplexitet, trots att mer resurser kan finnas för att hantera arbetsmiljöregler. Ökningen av utbildningsnivån inom samtliga yrken och näringsgrenar antas också vara en bidragande orsak till lägre arbetsolycksrisk.

Enligt Arbetsmiljöverkets (2016c) rapport antas individrelaterade faktorer som kön, ålder och bakgrund endast i liten utsträckning förklara olycksrisker. Utrikes födda individer beskrivs ha en förhöjd risk för olyckor jämfört med inrikes födda. Könstillhörighet visar sig ha enbart en ringa betydelse för skillnader i olycksrisk mellan

kvinnor och män. Detta indikerar att det inte är individuella faktorer som förklarar risk för olyckor, utan arbetsuppgifter, typ av produktion och arbetsuppgifternas komplexitet. Enligt rapporten från Arbetsmiljöverket är enbart en av yrkesgrupperna som har förhöjd olycksrisk kvinnodominerad: Det är yrkesgruppen *service, omsorg och säkerhet*, där 75 procent av de anställda är kvinnor. Samtliga övriga yrkesgrupper med hög risk är mansdominerade (Arbetsmiljöverket, 2016c). Det är viktigt att poängtera att rapporten handlar om risker för arbetsolyckor som kan leda till sjukfrånvaro vilket innebär att det kan handla om olyckor med mycket varierande svårighetsgrad.

Trots att arbetsrelaterade dödsolyckor minskat under senare årtionden är det fortfarande många som skadas så allvarligt på arbetet att det leder till dödlig utgång. Mellan år 2011 och 2015 minskade arbetsolyckor med dödlig utgång från 58 till 34 dödsolyckor per år. (Se tabell 3). Som tabellen visar är jordbruk, byggverksamhet, tillverkning och transport de näringsgrenar som har det största antalet dödsolyckor. Orsakerna till dödsolyckorna varierar. Inom jordbruksnäringen är vanliga olycksorsaker klämning under fallande träd, kvävning vid arbete i silo och olyckor med jordbruksmaskiner. Olyckor i närheten av motorfordon (klämolyckor, vältande fordon och så vidare) och trafikolyckor är vanliga inom transportnäringen medan fallolyckor och skador vid arbete med maskiner är vanliga inom tillverkning. Inom bygg är fallolyckor samt klämningsolyckor de vanligaste olyckorna (Arbetsmiljöverket, 2016a).

**Tabell 3.** Antal anmälda dödsolyckor bland förvärvsarbetande 2011–2015, anställda och egenföretagare.

Fördelning efter näringsgren Sni 2007	2011			2012			2013			2014			2015		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
<b>A</b> Jordbruk, skogsbruk och fiske	13	3	10	7	-	7	4	-	4	10	-	10	6	-	6
<b>B</b> Utvinning av mineral	1	-	1	1	-	1	-	-	.	-	-	-	1	-	1
<b>C</b> Tillverkning	11	2	9	7	1	6	8	-	8	3	-	3	4	-	4
<b>D</b> Försörjning av el, gas, värme och kyla	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>E</b> Vattenverk; reningsverk och diverse avfallsanläggningar	-	-	-	-	-	-	3	-	3	1	-	1	1	-	1
<b>F</b> Byggverksamhet	10	-	10	7	-	7	5	-	5	11	-	11	5	-	5
<b>G</b> Parti- och detaljhandel, fordonsreparation	2	-	2	4	-	4	2	-	2	3	-	3	2	-	2
<b>H</b> Transport och magasinering	7	1	6	8	2	6	5	1	4	9	-	9	7	-	7
<b>I</b> Hotell- och restaurangverksamhet	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>J</b> Informations- och kommunikationsverksamhet	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>K</b> Finans- och försäkringsverksamhet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>L</b> Fastighetsverksamhet	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>M</b> Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	2	-	2	3	-	3	2	-	2	-	-	-	1	-	1
<b>N</b> Uthyrning, fastighetservice, rese- och andra stödtjänster	4	-	4	1	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	3
<b>O</b> Offentlig förvaltning, försvar	5	1	4	2	-	2	2	-	2	1	-	1	2	1	1
<b>P</b> Utbildning	2	-	2	1	-	1	-	-	-	2	1	1	2	-	2
<b>Q</b> Vård och omsorg, sociala tjänster	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>R</b> Kultur, nöje och fritid	-	-	-	3	1	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-
<b>S</b> Annan serviceverksamhet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totalt</b>	<b>58</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>33</b>

Källa: <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-dodsolyckor-orsak-naringsgren-2011-2014.pdf>



## 4. Föreställningar om kön har betydelse för olyckor och säkerhetsarbete

Den forskning som presenteras i detta kapitel visar på ett flertal sätt vilken roll normer och föreställningar om kön spelar för arbetsrelaterade olyckor och säkerhetsarbete inom organisationer. Forskningen är baserad på både kvalitativa metoder som intervjuer och observationer, och kvantitativa metoder, framför allt enkätstudier. Vissa av studierna behandlar olycksrisker och arbetsplatskulturer specifikt inom vissa yrken eller sektorer, medan andra studier har ett mer övergripande perspektiv. I kapitlet presenteras inledningsvis studier som har ett tydligt genusperspektiv om normer, kulturer och säkerhet inom mansdominerade yrken. Förutom att dessa yrken är mansdominerade tillhör de också de yrken som har relativt höga olyckstal. I en kort avslutande del redovisas ett fåtal studier som saknar genusinriktning, men som vi ändå bedömer som relevanta för en förståelse av säkerhetsarbete och arbetsplatskulturer i mansdominerade yrken och sektorer.

### **SAMMANFATTNING**

Forskningssammanställningen i detta kapitel visar följande:

- Föreställningar om maskuliniteter kan relateras till risker och säkerhetsarbete inom mansdominerade yrken med hög andel olyckor och dödsolyckor.
- Maskulina normer påverkar attityder till säkerhet, risker och arbetsmiljö.
- Socioekonomiska faktorer kan påverka risktaganden och säkerhetsarbetet. Till exempel kan osäkra eller tillfälliga anställningar vara en bidragande orsak till olyckor där anställda inte alltid kan vägra att arbeta under riskfyllda förhållanden eller där de inte kan rapportera säkerhetsbrister.
- Flera olika maskuliniteter kan vara närvarande inom en och samma arbetsplats, och det kan få olika följder för säkerheten.
- Moderniseringstendenser inom manligt kodade yrken gör att maskulina yrkesidentiteter håller på att förändras.
- Tidiga socialisationsprocesser har betydelse för varför någon väljer riskfyllda yrken och för hur anställda ser på säkerhet, risker och hälsa.

Samtidigt väcks frågan om det finns ytterligare förklaringar till arbetsrelaterade olyckor och dödsolyckor. Män är överrepresenterade i olycksstatistiken, men förklaringen till denna överrepresentation kan handla om könssegregeringen på arbetsmarknaden, där få kvinnor arbetar inom de mest olyckdrabbade sektorerna. Så svaret kanske ska sökas i varför män väljer att arbeta just inom dessa yrken. Handlar det om könsbundna val av utbildning och yrke eller att dessa yrken signalerar en riskfylld och önskvärd maskulinitet? Sammanställningen ger inte svar på dessa frågor. Däremot menar vi att ytterligare kunskap om tidiga socialisationsprocesser och yrkesval kan ha stor betydelse för förståelsen av hur maskuliniteter skapas och påverkar säkerhet och arbetsmiljöfrågor inom, i detta fall, vissa mansdominerade yrken och sektorer.

### **NORMER OCH FÖRESTÄLLNINGAR OM KÖN**

Män är överrepresenterade när det gäller arbetsrelaterade olyckor och dödsolyckor i Sverige (Arbetsmiljöverket, 2016b) liksom inom övriga Europa och många andra länder (Jensen med flera, 2014). Så är även fallet i USA där Bauerle, McGonagle och Magley (2016) genomförde en statistisk analys för att testa antagandet att män var överrepresenterade vid arbetsrelaterade allvarliga olyckor. Resultaten visade att män har ökad risk för allvarliga arbetsrelaterade olyckor jämfört med kvinnor inom samma yrke. En vanlig förklaring till överrepresentationen har varit att män har mer fysiskt krävande yrken än kvinnor, eller att normer och könsroller bidrar till en högre andel svåra olyckor för män. De poängterar därför vikten av att studera vilken roll kön har avseende skador och svåra olyckor eller dödsolyckor i framtida forskning. Även Jensen med flera (2014) understryker att det kan vara problematiskt att jämföra mäns och kvinnors olyckstal, eftersom den könssegregerade arbetsmarknaden inte tillåter en jämförelse där "allt är lika". Trots detta tycks det finnas ett samband mellan att vara man och ha ökad risk för arbetsrelaterade olyckor. Därför kan ett maktperspektiv fördjupa kunskapen om vilken roll genus spelar, vad kvinnor och män tillåts göra, hur de kan uppträda och hur de värderas (Kvande, 2003).

Könsmärkningen av yrken är en pågående process som påverkas av normer och värderingar i samhället. Vissa egenskaper anses vara maskulina och andra feminina vilket gör att olika arbetsuppgifter också könsmärks men detta kan variera över tid och rum (Ulfsson, 2006). Det betyder att normer och förväntningar skapas som handlar om hur kvinnor och män förväntas uppföra sig inom en bestämd situation (West och Zimmerman, 2009). Dessa förväntningar påverkar individen på olika sätt och tvingar hen att förhålla sig

till dessa förväntningar. Det kan handla om förväntningar om vissa beteenden, attityder och förhållningssätt. Alla individer är aktörer på en arbetsplats och har olika strategier för att hantera sin arbetssituation och har dessutom olika möjligheter att påverka beroende på till exempel bakgrund, erfarenheter och utbildning (se också Abrahamsson och Gonäs, 2014; Amundsdotter, 2010; Korvajärvi, 2003). Detta gäller inte minst för de personer, oftast män, som söker sig till mansdominerade yrken inom exempelvis jord- och skogsbruk, bygg, tillverkning och transport.

I sin klassiska bok "Men and Women of the Corporation" genomförde Rosabeth Moss Kanter (1977/1993) en genusanalys av arbetsorganisationer. Hon visade att kvinnor och män får olika villkor inom en organisation vilket resulterar i att de handlar och agerar på olika sätt. Hon menar att organisationens struktur, kultur och värderingar påverkar kvinnors och mäns möjligheter att agera. I arbetsgrupper med mindre än 15 procent av det ena könet skapas lätt vissa föreställningar, beteendemönster och strategier som kan innebära problem för den grupp som är i minoritet, exempelvis synlighet och stereotypisering som i förlängningen kan leda till arbetsmiljöproblem. Detta innebär att inom både kvinno- och mansdominerade arbetsgrupper skapas beteenden, föreställningar och strategier som på olika sätt påverkar arbetssituationen och arbetsmiljön.

### **Maskulina egenskaper och identiteter**

Trots att organisationer kan uppfattas som könsneutrala, lyfter ett flertal studier fram organisationer som maskulint kodade (Acker, 1990; Acker, 1998; Kelan, 2009; Kanter, 1977/1993; Wajcman, 1998). Detta innebär att sociala praktiker som är rotade i mäns liv och erfarenheter tenderar att, genom ofta subtila och smygande sätt, privilegiera män och missgynna kvinnor (Ely och Meyerson, 2010). Dessutom beskrivs ofta vissa egenskaper som viktiga för att arbeta i mansdominerade yrken, men också som en förklaring bakom den höga andelen olyckor inom dessa yrken. Jordbruk är en av de sektorer som har den högsta andelen olyckor och dödsolyckor i Sverige (Arbetsmiljöverket, 2016a). Situationen är liknande i exempelvis Australien, där jordbruksarbete beskrivs av Liepens (2000) som associerat med en maskulinitet som kännetecknas av att vara "tuff" och "aktiv". Den maskuliniteten har sin grund i det hårda utomhusarbetet som en "riktig jordbrukare" möter. Desmond (2006) i sin tur har genomfört en etnografisk studie i USA om varför vissa individer söker sig till riskfyllda yrken som "vildmarksbrandmän" och hur de anpassar sig till farorna i sitt yrke. Desmond visade att det inte handlade om äventyrslystnad utan

snarare om hur tidiga socialisationsprocesser från dessa unga mäns barndom och ungdomstid påverkar deras yrkesval. Det handlar om en maskulin glesbygdskaraktär (habitus) som söker ett igenkännande sammanhang där den kan utvecklas.

Ajslev med flera (2013) visar utifrån en intervjustudie inom byggsektorn att män ofta förväntas kunna utstå fysisk smärta och skador utan klagomål. Skador tas på allvar enbart om de allvarligt påverkar personens prestation. De menar att vissa former av traditionella arbetarklassmaskuliniteter (som understryker styrka, uthållighet och förmågan att motstå smärta), i kombination med ökad tidspress och produktivitetskrav, kan förklara överrepresentationen av muskuloskeletala arbetsskador samt svårigheterna att förändra säkerhetsarbetet inom byggsektorn.

I en dansk enkätstudie undersökte Nielsen, Hansen, Bloksgaard, Christensen, Jensen och Kyed (2015) sambandet mellan maskulinitet och säkerhetsöverträdelser, säkerhetsförbiseende samt prioritering av säkerhet bland ambulansförare och slakteriarbetare. Studien utgick från två förklaringsmodeller om maskuliniteter, dels den egenskapsbaserade, dels den normbaserade ansatsen. Den egenskapsbaserade förklaringsmodellen utgår från egenskaper som att till exempel vara ambitiös, dominant eller atletisk. Den normbaserade förklaringsmodellen handlar om att ansluta sig till traditionella maskulina ideal. Resultaten visade att arbetare som håller fast vid traditionella normbaserade maskulina ideal var inblandade i fler säkerhetsöverträdelser. De rapporterade också mer sällan till arbetsledare om åsidosatt säkerhet. Inga sådana samband hittades utifrån den egenskapsbaserade ansatsen. Trots att resultaten var samstämmiga mellan yrkesgrupperna visade det sig att slakteriarbetarna var mer traditionella än ambulansarbetarna, men slakteriarbetarna hade bättre säkerhetsbeteende och attityder. Detta kan ha två olika förklaringar, dels att slakteriarbetarna arbetade i en mer övervakad och kontrollerad miljö än ambulansarbetarna och dels att de arbetar med vassa knivar vilket innebär en omedelbar skaderisk om de inte är försiktiga. Forskarna drar slutsatsen att det är viktigt att använda normbaserade aspekter av maskulinitet vid analys av relationen mellan maskulinitet och säkerhetsutfall i stället för egenskapsbaserade teorier som inte visade starka samband till säkerhetsutfall.

### **Maskulina normer och kulturer**

Den organisatoriska kulturen innehåller olika normer, praktiker, språk och värderingar som reflekterar den socialt konstruerade bilden av maskulinitet och femininitet. Dessa fungerar som en rad mer

eller mindre tydliga regler och normer om vem som ska göra vad, och vad som anses vara passande manligt och kvinnligt beteende (Gherardi och Poggio, 2001). För den enskilda individen kan det få konsekvenser i form av fysiska eller sociala sanktioner om han eller hon inte anpassar sig till gruppen (Acker, 1992; Andersson och Amundsdotter, 2014).

Iaucone (2005) har undersökt relationen mellan maskulinitet, arbetsmiljö och säkerhet inom byggsektorn i Australien. Resultaten visade att genusbaserade praktiker bidrar till att skapa en hierarki inom byggsektorn. Iaucone fann att den dominerande maskulina kulturen påverkade byggnadsarbetarnas attityder till arbetsmiljö och säkerhet vilket innebar att de inte var speciellt oroade för sitt välbefinnande. Det kan beskrivas som en hegemonisk maskulinitet där män förväntas vara tuffa, starka, dominanta, heterosexuella och risktagande. Genom aktiviteter som att tävla om vem som till exempel kan dra den tyngsta skottkärran deltar arbetarna i farliga eller livshotande aktiviteter som förstärker maskuliniteten och byggnadsarbetarnas plats inom den manliga hierarkin. Om däremot någon vägrar att utföra något farligt kan medlemskapet i den dominerande maskulina kulturen ifrågasättas.

Johnston och McIvor (2004) beskriver hur arbete inom riskfyllda yrken som kolbrytning, järn och stålverk samt skeppsbyggnad i Skottland har skapat och förstärkt maskulina identiteter. De visar att socialiseringen under lärlingstid och lärlingsprogram påverkar hur man ser på säkerhet och hälsa. Dominanta maskuliniteter (som betonar styrka och seghet) kan påverka hur risker uppfattas och därmed hur de accepteras och normaliseras på arbetsplatsen. Arbetare som inte var villiga att riskera sin egen säkerhet och hälsa sågs som veka och att de äventyrade ackordet. Johnston och McIvor menar också att andra maskuliniteter finns förutom den "starka mannen" inom en i vissa fall komplex och motsägelsefull arbetsplatskultur där relationer, identiteter, attityder och beteenden varierade betydligt. Dessutom delade vissa kvinnor dessa "manliga" attribut, inklusive tävlingsinriktat och risktagande beteenden på arbetet. Forskarna menar att vinstmaximeringen äventyrar hälsan för både män och kvinnor.

I sin avhandling om gruvarbete lyfter Andersson (2012:3) fram hur gruvarbetare fortfarande upprätthåller ett yrkesideal med en "machomanlighet med utgångspunkt i en maskuliniserad industriarbetartradition". Det är en tradition som betonar praktisk kompetens och den manliga kroppens tåliga fysik. Runt denna maskulinitet förekommer också föreställningar om det farliga underjordsarbetet i en mytomspunnen gruva. De män som hyser

en sådan maskulinitet lyfts upp som "riktiga gruvarbetare", medan däremot kvinnor och andra män som arbetar i gruvan underordnas som "fjolliga".

Ericson (2016) visar från en studie inom den svenska räddningstjänsten hur maskulina kärnvärden reproduceras inom organisationen vilket inverkar på varför kvinnor mer eller mindre exkluderas från yrket. Resultaten visade att det inte är övermod eller hjältemod som krävs för att bli betraktad som en bra brandman. I stället handlar machobilden snarare om att "riktiga" brandmän vet att professionalism handlar om teamwork och att inte utsätta sig själva eller andra för risker.

I en studie vid den brittiska polisen visar resultaten från enkäter och intervjuer hur arbetspraktiker interagerar med skapandet av en yrkesmässig identitet kännetecknad av bland annat långa arbetsdagar och övertidsarbete. Vidareutbildning i yrket och möjligheter till befördran skapar en maskulin hjältekultur och en känsla av kallelse (mission), att man ska genomföra arbetet utan att klaga (Turnbull och Wass, 2015).

### **Kvinnor i mansdominerade yrken möter maskulina kulturer**

Maskulina normer och kulturer kan också påverkas av att kvinnor börjar arbeta inom mansdominerade yrken. Bara genom sin närvaro på traditionellt manliga positioner kan kvinnor utmana genusordningen. Gherardi och Poggio (2001) menar att dessa kvinnor befinner sig i tvetydiga situationer där de ska anta manliga beteenden samtidigt som de ska bevara sina kvinnliga karaktärsdrag. För att bli accepterade i en sådan kontext måste kvinnor antingen anta den dominerande normen utan att utmana den, eller inte göra det och då riskera att uppfattas som ett hot (Ahl och Marlow, 2012). Utifrån sin minoritetsposition kan de dessutom möta motstånd på mansdominerade arbetsplatser (Kanter, 1977/1993). Abrahamsson (2000) fann till exempel att män kan vägra att arbeta i samma arbetslag som kvinnor. Bastalich med flera (2007) visar i sin tur hur maskulina normer tar sig uttryck på ett flertal mansdominerade arbetsplatser. De intervjuade ingenjörerna beskrev en intolerans mot olikheter som innebar att kvinnor, eller vem som helst som inte anpassar sig till strikt maskulint uppförande, betraktades som outsiders eller främlingar. Dainty med flera (2004) menar att det fortfarande finns en mängd utmaningar och hinder för kvinnor och etniska minoriteter inom byggbranschen. Det är inte ovanligt med diskriminerande beteenden från den huvudsakligen vita, manliga arbetsstyrkan. Dessutom förekommer fortfarande informell rekrytering, uteslutande nätverk och en tävlingsinriktad

kultur. Paap (2006) gjorde fältstudier inom byggbranschen där hon under två år arbetade som snickarlärling. Hon beskriver hur hon som kvinna behandlades som ett objekt som mäns maskulinitet mättes emot: Män som vill visa sig som överlägsna henne som kvinna kunde uppträda förolämpande och fientligt.

I en kvalitativ studie inom byggsektorn beskriver Watts (2007) kulturen på byggarbetsplatser som hierarkisk och grabbig, och dessutom förekommer sexuella trakasserier. Kvinnorna upplever detta som hotfullt, men har svårt att utmana dessa normer eftersom de riskerar att bli uteslutna ur byggarbetslagets gemenskap. Detta förhållande understryks av Eveline och Booth (2002) från en intervjustudie med gruvarbetare och ledare i Australien. Resultaten visade på subtila former av sexism och öppen fientlighet mot kvinnorna men också hur kvinnorna gjorde motstånd mot dessa diskriminerande praktiker. Även Saunders och Easteal (2013) fann i en australisk intervjustudie diskriminering och sexuella trakasserier mot kvinnor inom en rad olika yrken. Men, dessa diskriminerande handlingar var vanligast i traditionellt manligt kodade yrken som jordbruk och gruvarbete. Det kan med andra ord förekomma svårigheter för kvinnor att arbeta i mansdominerade yrken som kan hänga samma med könsegregeringsmönster i dessa organisationer. Lindgren (1985) menar att ett "könsmaktssystem" aktiveras när kvinnor börjar arbeta i en mansdominerad organisation. Detta aktiveras bland annat genom att kvinnor konkurrerar med män om samma arbete. Männerna kan då uppfatta kvinnorna som en avvikande grupp i sammanhanget, vilket i sin tur kan leda till en intressekonflikt mellan könen. I Lindgrens studie om verkstadsarbetare betonade de manliga arbetarna en fysisk överlägsenhet i förhållande till kvinnorna genom att arbeta hårdare, spränga ackorden och att utsätta sig för mycket stora belastningar på ett sätt som gjorde att kvinnorna kom till korta.

### **Förändring av maskulina normer och identiteter**

I takt med moderniseringstendenser inom olika manligt kodade yrken är det möjligt att utpräglade maskuliniserade yrkesidentiteter håller på att förändras. Ett exempel är brandsläckningsarbete som är fyllt med bilder av manlighet och maskuliniserade koder och värderingar som handlar om risker, fara, heroism, mod och fysisk och psykisk styrka. Till exempel menar Baigent (2005) att effektiv brandbekämpning är synonymt med att göra maskulinitet. Men under senare år har studier visat på en mer mångfacetterad bild som till viss del utmanar den traditionella bilden av brandmän och kraven på fysisk styrka (Olofsson, 2012; Ericson, 2011). I stället framträder andra kvaliteter som emotionell styrka, social förmåga

och en kollektiv förståelse av risker och ansvar. Från intervjuer med brandmän i Sverige visar Olofsson (2013) hur nya arbetsrutiner och ny teknologi bidrar till förändringar av de maskulina idealen inom brandmannayrket.

Ett annat exempel finns från Thurnell-Read och Parkers (2008) kvalitativa studie av 16 brandmän vid en brandstation i Storbritannien. Yrket har traditionellt varit manligt kodat när det gäller de organisatoriska strukturerna, arbetsplatspraktikerna och de dagliga rutinerna. Brandförsvärsverksamheten har på senare år genomgått en omfattande förändring där personalen förväntas kunna kommunicera väl och ge samhällsservice och kundvård. Thurnell-Read och Parkers (2008) undersökte hur maskulina koder och värderingar kom till uttryck bland heltidsanställda, manliga brandmän. Resultaten visade att yrkesidentiteten i huvudsak baserades på emotionell styrka, fysisk och teknisk kompetens och kollektiv förståelse av risker och ansvar. Gruppsolidaritet var också centralt för den maskulina identiteten. Men detta var inte lika tydligt bland kollegor med administrativa eller ledningsuppdrag, eftersom deras yrken inte var praktiska. Sådana ökade krav på aspekter som tidigare inte varit utpräglade för den rådande maskuliniteten kan göra att yrkesidentiteten håller på att ändras (Thurnell-Read och Parker 2008).

Gruvnäringen är också en sektor där maskulina normer kan vara under förändring. Abrahamsson och Somerville (2007) visade i en studie om gruvnäringen att trots att maskuliniteterna fortfarande är starka finns tecken på förändringar av vad som betraktas som manligt arbete, kompetenser och maskuliniteter. Ett kännetecken för en ny maskulin gruvarbetarkultur handlar om att det blir vanligare att sköta sin egen kropp vilket också går hand i hand med att fokusera på säkerhet. Även Andersson (2012) visar på förändringar där "olika uttryck för manlighet ställs mot varandra". Dels en stabil och oföränderlig manlighet och en mer reflekterande och flexibel manlighet som ger utrymme för individuella uttryck och som kan förändras och anpassas beroende på situationer i gruvarbetet.

Abrahamsson och Johansson (2006) påpekar i sin tur att den fysiska arbetsmiljön inom gruvnäringen i Sverige har förbättrats och antalet allvarliga olycksfall har minskat. Införandet av ny produktionsteknik, nya kontroll- och ledningssystem och organisatoriska förändringar påverkar hur människor skapar och återskapar identitet och kön. Trots införandet av ny teknik är kunskap om berget fortfarande viktigt för de som arbetar kvar under jord. Men för de gruvarbetare som arbetar i produktionscentraler över och under jord blir abstrakta kunskaper allt viktigare, som till exempel kommunikation



och förmågan att arbeta med människor. Den tidigare formen av gruvarbetarmanlighet och machobeteende utmanas, och gruvarbetaren måste förändra sin identitet och yrkesroll (Abrahamsson och Johnsson, 2006; Abrahamsson med flera, 2015).

Även inom byggsektorn sker vissa förändringar. Agapiou (2002) fann i en studie inom den skotska byggindustrin en ökad acceptans för kvinnor inom icke-traditionella yrken. Han menar att vissa kulturella och patriarkala värderingar är under förändring.

Ely och Meyerson (2010) har i en fallstudie studerat arbetet på två oljeborrplattformar som efter att oljebolaget genomfört satsningar på att förbättra säkerheten lyckades skapa en kultur som oavsiktligt uppmuntrade männen att frångå konventionella maskulina beteenden. I stället för att visa hur tuffa, skickliga och kallblodiga de var, vilket är typiskt för män inom andra farliga arbetsplatser, kunde arbetarna på plattformarna erkänna sina fysiska begränsningar, sina misstag och öppet visa sina känslor. Men arbetarna ersatte inte en konventionell maskulinitet med en okonventionell, utan forskarna visar, med utgångspunkt från West och Zimmermans (1987) teorier om kön som något som görs, hur organisationer kan rusta personalen att både "do" och "undo" kön i arbetet.

### **Multipla maskuliniteter och säkerhet på arbetsplatser**

Connells (1996) begrepp hegemonisk maskulinitet (ledande maskulinitet) har haft stor betydelse för att definiera det mest framgångsrika sättet att vara man, eller snarare den maskulinitet som ger den största utdelningen och privilegierna i ett visst sammanhang. Men det kan förekomma flera olika typer av maskuliniteter inom en och samma organisation som tävlar om att vara det ideala, mest legitima sättet att vara en man (Jensen med flera, 2014). Även Martin (2001) poängterar att män utövar ett flertal former av maskulinitet. Exempelvis grundar vissa män sin maskulinitet på tekniskt kunnande medan andra grundar sin på fysisk styrka. Om vi antar att enbart hegemoniska former praktiseras, missar vi att se att inom varje grupp män praktiseras en rad olika maskuliniteter. Dessa olika maskuliniteter är sammanlänkade med olika maktpositioner beroende på situationer, klasstillhörighet och etnicitet (Connell, 1996). Collinson (1992) beskriver exempelvis hur manliga industriarbetare konstruerar vad som närmast kan kallas en motkultur och en arbetarklassmaskulinitet genom att ta avstånd från tjänstemän, ledning och kvinnor. En sådan arbetarklassmaskulinitet kan beskrivas som underordnad inom organisationer som inte står för status och makt. Sådana organisationer präglas i stället av en hegemoni om den fysiskt kapabla och händiga mannen (se till

exempel Andersson, 2012; Connell, 1995). Paap (2006) beskriver stora klasskillnader mellan män inom byggindustrin, mellan de som utför det praktiska arbetet (till exempel snickare) och arbetsledare. Abrahamsson (2000) poängterar att den hegemoniska maskuliniteten formas bland män i vardagen, inom organisationer men också på en samhällsnivå, men att den samtidigt är osynlig och i vissa fall så osynlig att den i stället kan ses som kompetens.

Gherardi och Nicolini (2000) tar i sin studie inom byggsektorn upp hur säkerhet förhandlas mellan olika aktörer på en arbetsplats och att denna process hänger samman med olika maktstrukturer inom organisationer, till exempel genus. Jensen med flera (2014) menar att dessa olika former av maskulina uttryck påverkar säkerheten inom organisationer på olika sätt. De poängterar vikten av ett genusperspektiv, och framför allt om maskuliniteter, för att utveckla forskning om säkerhet. De menar att maskulina föreställningar tillsammans med sociala normer, kan medföra arbetsrelaterade olyckor. Risktagande och att framhålla kroppsstyrka är centralt för vissa former av maskuliniteter, och dessa kan bidra till att arbetare avstår från att be om hjälp vid exempelvis tunga lyft. Eldh (2004) visar på kopplingen mellan risk och maskulinitet från intervjuer och observationer under ett år på ett passagerarfartyg. Han visar på hur mäns villighet att utsätta sig för risker, och hur de tar över hanteringen av säkerhet, bidrar till att stärka maskuliniteten och därmed bidrar till andra maskuliniteters och femininiteters underordning.

### **Säkerhet, produktivitet och hälsa**

Gherardi (2006) är en av de forskare som försökt att konstruera en teoretisk modell som kan visa hur genus och säkerhet samverkar och praktiseras i arbetssituationer. I en etnografisk studie har hon följt säkerhetsarbetet vid en byggarbetsplats. Resultaten visade att säkerhetstänkande var frånvarande i det dagliga arbetet till stor del på grund av kulturellt kodade föreställningar om maskuliniteter och klass. "Riktiga" arbetande män följer inte alla regler och oroar sig inte heller öppet om säkerhet och hälsofrågor. Vid de tillfällen när frågor om hälsa och säkerhet togs upp bortförklarades detta ofta som något oundvikligt som kommer att inträffa i en tuff arbetsomgivning. Gherardi menar att vad som är riskfyllt och hur detta ska hanteras är socialt konstruerat och detta förmedlas till nyanställda som säkra arbetsmetoder. Säkerhetstänkande kan därmed förstås som något som lärs ut till nya medarbetare via någon form av socialisationsprocess (se Johnston och McIvor 2004). Somerville och Abrahamsson (2003) beskriver det som erfarenhetsbaserat, och något som överförs från generation till generation gruvarbetare.

Power (2008) påpekar att risk och säkerhet inte är isolerade händelser utan att en nyanserad förståelse av risker måste beakta hur risker påverkar och påverkas av könade strukturer och andra ojämlikhetsstrukturer. Utifrån en intervjustudie om fiskeindustrin i Newfoundland har Power undersökt hur tidigare riskuppfattningar och kunskap om fisket blivit förlegade. Stora miljö-, industri-, och regelverksförändringar har förändrat fisket och medfört betydande hälsokonsekvenser. Säkerheten har uppmärksammas eftersom förändringarna tycks ha lett till fler incidenter och olyckor. Samtidigt tycks förändringarna uppmuntra fiskare att investera i en maskulinitet som värderar professionell status, affärsmässighet och sofistikerade fartyg och teknologier.

Säkerhet och arbetsrelaterade risker är också sammanbundna med sjukfrånvaro och anställdas hälsa. Du Plessis, Cronin, Corney och Greens (2013) australiska studie diskuterar de hälsofrågor som män inom byggsektorn möter. De visar att det inte enbart är de fysiska utmaningarna på byggarbetsplatser som bidrar till dålig hälsa inom denna yrkesgrupp, utan de visar också hur genus och socioekonomiska faktorer påverkar hälsofrämjande insatser. De poängterar att det inte alltid är så att arbetare ser det som möjligt eller berättigat att vägra arbeta under osäkra förhållanden eller att rapportera sådana arbetsförhållanden.

Breslin med flera (2007) utförde fokusgruppsintervjuer med genusperspektiv där kanadensiska ungdomar fick berätta om sina erfarenheter av arbetsrelaterade hälsorisker. Forskarna fann att dessa unga arbetare hade erfarenhet av en rad hälsorisker och av mindre skador och fysiska besvär som kan kopplas till deras arbete. De fann att eftersom skadorna inträffade ofta och inte var så allvarliga så sågs de som en accepterad "del av jobbet". Breslin med flera fann att ungdomarnas oro och klagomål systematiskt negligierades samt att detta hade genusrelaterade dimensioner. De unga kvinnorna beskrev hur deras klagomål ignorerades av deras överordnade. Män, och i vissa fall kvinnor på mansdominerade arbetsplatser, beskrev hur de avstod från klagomål för att verka mer mogna bland sina äldre medarbetare. Detta förekom i huvudsak bland män i studien men fanns också bland kvinnor som arbetade på mansdominerade arbetsplatser. Att aktivt undertrycka oro och klagomål på arbetsplatsen kan förstås som en i huvudsak maskulin aktivitet som innebär att lära sig hur man ska hantera risker och faror i arbetet. Ungdomarnas erfarenheter av fysiska skador från arbetet är relaterade till deras underordnade status på arbetsplatserna och deras erfarenheter av att ha små möjligheter att förbättra sina arbetsförhållanden. Resultaten visar på det komplexa

sätt som genus, oerfarenhet och tillfälliga anställningar samverkar och visar hur vissa grupper har svårt att ge röst åt kritik av sin arbetsmiljö (Breslin med flera, 2007).

Forskning visar också på ett samband mellan arbete i mansdominerade yrken och hälsa. Jonsson, Lidwall och Holmgren (2013) visar i en kvantitativ studie att mandominerade arbetsplatser tycks ha negativa hälsoeffekter för både kvinnor och män. Detta är i linje med annan forskning som har påvisat sambandet mellan kvinnors höga sjukfrånvaro med arbete inom mansdominerade arbetsplatser eller yrken (Bryngelsson med flera, 2011; Alexandersson, 2001; Leijon med flera, 2004). Intressant nog visade Jonsson med flera (2013) att sambandet också är starkt för män som arbetar inom mansdominerade arbetsplatser. Detta kan bero på dominant maskulina beteenden som karaktäriseras av en tendens att dölja svaghet och undvika att söka hjälp (Courtenay, 2000; Verdonk med flera, 2010). Andra sådana strategier kan också vara att undvika korttids sjukfrånvaro och arbeta medan man är sjuk, vilket kan ha stora effekter på hälsa och arbetsförmåga och i förlängningen leda till långtidssjukskrivningar.

### **KAN FORSKNING SOM SAKNAR GENUSPERSPEKTIV BIDRA TILL EN FÖRSTÅELSE AV BETYDELSEN AV KÖN FÖR OLYCKSRISKER OCH SÄKERHETSARBETE?**

I ovanstående avsnitt har vi redovisat forskning som utgår från ett genusperspektiv och som vill skapa förståelse för hur föreställningar om kön kan ha betydelse för olyckor och inom vissa mansdominerade yrken. Det finns dock omfattande forskning om bland annat säkerhetskultur och risktagande inom mansdominerade branscher som bygg, järnväg och transport, som inte utgår från ett genusperspektiv. I vissa av studierna görs dock en åtskillnad mellan män och kvinnor. Det kan innebära att man räknar antalet kvinnor eller män i en specifik situation, men utan att genomföra en genusanalys. I nedanstående avsnitt väljer vi att lyfta fram ett fåtal av dessa studier som vi menar ändå kan belysa hur normer, värderingar och kulturer inverkar på säkerhet, risktagande och arbetsmiljö inom vissa mansdominerade yrken.

#### **"Rimliga" risker och praktikgemenskaper**

I ett flertal studier problematiseras förhållandet mellan vad som kallas "rimliga", eller "nödvändiga" risker för arbetet. Ett exempel är Sjöström (2013) som synliggör skapandet av en praktikgemenskap kring risk som omfattar föreställningar om nödvändigt, och för kollektivet nyttigt risktagande, men samtidigt

också vårdslöst och onödigt risktagande. Föreställningarna om risker omfattar därmed också vad som anses vara rimliga risker och belastningar på kroppen. Sjöströms studie om arbetsmiljöarbete och praktikgemenskaper inom pappersbruk visar att många aspekter av arbetsmiljön, som säkerhet, risker och hälsa, hanteras utan att formaliseras som ärenden i arbetsmiljöarbetet. Det kan handla om att operatörerna själva väljer att utföra reparationer utan att ta in underhållspersonal eller annan teknisk kompetens.

I en etnografisk studie av risktagande bland banarbetare, lokförare och tågtrafikledare i Sverige fann Sanne (2008) att riskerna i deras arbete hade accepterats av arbetarna och blivit en del av deras yrkesidentitet. Även Sanne beskriver en praktikgemenskap som utvecklas i det dagliga arbetet och som formar arbetarnas identiteter och uppfattningar om vad som är en säker anläggning och ett bra jobb som de kan känna ansvar och stolthet över. Sanne visar att arbetarna rättfärdigade risktagande i arbetet och ignorerade säkerhetsprocedurer då de såg som sitt mål att skapa säker tågtransport och tåg som går punktligt utifrån befintliga resurser och den tid de har på sig och att utföra underhållsarbete. De rättfärdigade säkerhetsbristerna med att de ville ge god service till allmänheten. Enligt Zinn (2015) kan organisationer utnyttja ett sådant beteende, vilket kan pressa arbetarna att ta ännu större risker.

I en annan studie beskriver Caponecchia och Sheils (2011) hur byggnadsarbetare negligerar risker som de kan möta i sitt dagliga arbete. Forskarna beskriver detta som "optimism bias" som närmast kan beskrivas som tankar om att "det händer inte mig", vilket antas vara relaterat till minskat användande av försiktighetsåtgärder. Forskarna genomförde en enkätstudie i Australien där 175 byggnadsarbetare (167 män och 8 kvinnor) fick ange sannolikheten för att vanliga risker inom sektorn skulle drabba dem själva respektive en genomsnittlig byggnadsarbetare i samma ålder och med samma arbete. Resultaten visade signifikanta nivåer av "optimism bias" gällande händelser som att falla från hög höjd, bli instängd eller träffas av olika material. De såg det alltså som ganska otroligt att de skulle råka ut för någon olycka, samtidigt som de ansåg det vara mindre troligt att de, jämfört med motsvarande arbetare i deras egen ålder, skulle bryta säkerhetsregler för att genomföra sina arbetsuppgifter.

Vi menar att skapandet av en praktikgemenskap där arbetarna förhåller sig till vad som kan betraktas som "rimliga" risker sker inom ramen för normer om säkerhet och risker i ett visst organisatoriskt sammanhang. Dessa normer kan liknas vid vad Iaucone (2005) beskriver som en dominerande maskulin kultur som

påverkar attityder till säkerhetsfrågor och som dessutom minimerar oron för att råka ut för olyckor. Maskulina föreställningar och normer som understryker styrka och uthållighet, tillsammans med tidspress och höga produktionskrav, kan i förlängningen försvåra säkerhetsarbetet och medföra arbetsrelaterade olyckor (se till exempel Ajslev med flera, 2013; Gherardi och Nicolini, 2000).

### **Tillfälliga anställningar och ojämlika villkor**

Dagens arbetsmarknad beskrivs ofta i termer av ökad flexibilisering och en ökning av tillfällig arbetskraft, inhyrd personal och projektanställningar (se till exempel Garsten, 2008; Kalleberg, 2009). Vissa av dessa anställningsformer beskrivs som osäkra och otrygga, men att ha en tillfällig anställning behöver inte innebära dåliga arbetsvillkor. Det handlar snarare om individers möjligheter att själva ha kontroll över sin arbetssituation och om hur attraktiv man är på arbetsmarknaden (Kalleberg, 2003). Däremot lyfter viss forskning fram en ökad risk för arbetsrelaterade olyckor för anställda i bemanningsföretag, så kallad uthyrd arbetskraft (se till exempel Hintikka, 2011; Metha och Theodore, 2006). Dessutom visar exempelvis Gallagher och Underhill (2012) att tillfälliga anställningar och arbeten kan ge upphov till skadliga hälsoeffekter på grund av fler osäkra och otrygga arbetsarrangemang och sämre bestämmelser och kontroll av standarder för säkerhet, hälsa och miljö. Arcury med flera (2014) visar också att tillfälliga arbetare inom byggsektorn är utsatta för större risker för fall från hög höjd. Det beror på otillräcklig säkerhetsutbildning, avsaknad av personlig skyddsutrustning och dåliga ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö. Laberge och Ledoux (2011) menar dessutom att unga män är mer utsatta för arbetsrelaterade skador och olyckor än unga kvinnor. Detta beror enligt författarna sannolikt på att män och kvinnor arbetar i olika yrken, men kan också förklaras med att forskning kring arbetsskador oftare fokuserat på riskfaktorer i mansdominerade yrken.

I en studie undersöktes bakomliggande faktorer till arbetsolyckor genom att man studerade 200 skadade industriarbetare som togs in på en akutmottagning i Israel. Resultaten visade att såväl emotionella, personliga som organisatoriska faktorer kunde förklara olyckorna. Orsaker till skadorna var bristfälliga säkerhetsvillkor, hög arbetsbelastning och en bristande medvetenhet om att kräva eller följa säkerhetsinstruktionerna. Dessutom visade resultaten att kombinationen av billig arbetskraft och riskfyllda arbetsvillkor ökar risken för arbetsolyckor (Kirschenbaum med flera, 2000). Osäkra anställningsförhållanden kan också påverka säkerhetsarbetet och risktagandet på arbetsplatser. Ett exempel som lyfts fram av Boone van Ours, Wuellrich och Zweimüller (2011) kommer från en

studie inom tillverkningsindustrin. Den visade att arbetare som rapporterade en olycka löpte större risk att bli avskedade vid ett senare tillfälle under en lågkonjunktur.

Dessutom innebär den ökade globala arbetskraftsrörligheten att nya grupper av utländsk arbetskraft förväntas öka, till exempel utstationerad arbetskraft. Dessa grupper blir en viktig del i svensk produktion och utveckling samtidigt som de kan hamna i tillfälliga anställningar och utsättas för skadliga hälsoeffekter på grund av osäkra och otrygga arbetsarrangemang, sämre bestämmelser och kontroll av ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö (Kalleberg, 2013; Arbetsmiljöverket, 2012).

Ovanstående beskrivningar av tillfälliga anställningar och otrygghet på arbetsmarknaden kan förstås i relation till både könade och klassmässiga och etnifierade segregeringsmönster på arbetsmarknaden (se till exempel Acker, 2012; Acker, 2006). Ett exempel på segregeringsmönster är överrepresentationen av olyckor och dödsolyckor inom just de yrken och sektorer som är mansdominerade. Som vi tidigare har sett lyfts maskulina normer, värderingar och kulturer fram som tänkbara förklaringar till skador, olyckor och riskbeteenden (Andersson, 2012; Abrahamsson, 2000; Ely och Meyerson, 2010; Nielsen med flera, 2015; Eldh, 2004). Inom de yrken och sektorer som uppvisar hög andel av arbetsrelaterade olyckor kan det handla om en arbetarklassmaskulinitet som bland annat betonar fysisk styrka, förmåga att utstå smärta och skador utan att klaga och praktisk teknisk kunskap (se till exempel Ajslev med flera, 2013; Collinson, 1992; Connell, 1995; Mellström, 2002). När dessutom arbetskraftsrörligheten över nationsgränser ökar blir också komplexiteten i säkerhetsarbetet tydlig.

# 5. Förebyggande säkerhetsarbete mot olyckor

Den internationella risk- och säkerhetsforskningen som fokuserar på förebyggande säkerhetsarbete har sällan gjort några kopplingar till genus och maskulinitet trots att forskningen ofta utförts på mansdominerade arbetsplatser och sektorer (Jensen, Kyed, Christensen, Bloksgaard, Hansen och Nielsen, 2014). En begränsad mängd forskning har vi dock identifierat, och den sammanställs i första delen av detta kapitel. Ur den lyfter vi fram aspekter som är viktiga ur ett genusperspektiv och för förebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete mot olyckor på mansdominerade arbetsplatser. Andra delen av kapitlet redovisar forskning om aspekter som är viktiga för ett framgångsrikt olycksförebyggande arbete, men som inte har ett uttalat genusperspektiv. Kapitlet inleds med en sammanfattning.

## **SAMMANFATTNING**

Forskningssammanställningen i detta kapitel visar följande:

- Man behöver arbeta med att förändra könskonstruktioner för att kunna minska risker och olyckor på mansdominerade arbetsplatser.
- Arbetsplatsintroduktioner och utbildning för säkerhet på arbetsplatser utgör viktiga delar i ett förebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.
- Valfungerande rapportering av incidenter och olyckor behöver utvecklas och den ska följas av djup orsaksanalys och ett lärande för säkerhet som leder till förbättringsåtgärder.
- Förändring av en arbetsplats säkerhetskultur kan leda till förändring av arbetsplatsens maskulinitetskultur.
- Unga arbetare är särskilt utsatta för skador, vilket innebär att de behöver utbildas om sina arbetsrättigheter.
- Medvetet och engagerat ledarskap för säkerhet är centralt för ett framgångsrikt säkerhetsarbete och en god säkerhetskultur på en arbetsplats.
- Ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö är centrala för att kunna bibehålla och öka säkerheten i ett operativt arbete eller i en hel sektor.
- Marknadskrafter och konjunktursvängningar måste uppmärksammas eftersom de påverkar säkerhet och säkerhetsarbete



## **FORSKNING MED GENUSPERSPEKTIV**

### **Arbeta med förändring av maskulina normer och arbetsplatskulturer**

Normer och ideal är centrala delar av arbetsplatskulturer och föreskriver hur män och kvinnor ska uppföra sig. Dominanta maskuliniteter kan påverka hur risker uppfattas av män och blir accepterade och normaliserade på arbetsplatser (Johnston och McIvor, 2004; Jensen, Kyed, Christensen, Bloksgaard, Hansen, och Nielsen, 2014). Maskuliniteterna kan i hög grad påverka mäns attityder till arbetsmiljö och säkerhet (Iacuone, 2005) och utfallet av säkerheten på arbetsplatsen. Jensen med flera (2014) menar att det behövs en ökad förståelse för maskulina maktrelationer och säkerhetskulturer och deras relationer till säkerhet på arbetsplatser, i organisationer och industrier. Iacuone (2005) föreslår att fokus ska läggas på de informella arbetsplatskulturerna för att förstå hur de formar uppfattningarna om arbetsmiljö. Det är nyckeln till att kunna förbättra arbetsmiljö och säkerhet inom organisationer. Nielsen med flera (2015) menar att en bredare förståelse för maskuliniteter (och inte enbart individens risktagande) kan öka kunskapen om varför förebyggande insatser misslyckas. Med hjälp av en sådan förståelse kan man identifiera viktiga faktorer som behövs för ett förebyggande säkerhetsarbete på mansdominerade arbetsplatser. Abrahamsson (2000, 2014) visar också att könskonstruktioner har tydliga kopplingar till risker och olyckor på mansdominerade arbetsplatser, och att man behöver arbeta med att förändra könskonstruktionerna och tona ner betydelsen av kön i arbetslivet för att kunna minska risker och olyckor.

Det finns flera förändringsmetoder och verktyg som bygger på genusteori som kan användas i arbetet med att förstå och förändra föreställningar om genus på mansdominerade arbetsplatser. Ett exempel är Genovate som är en verktygslåda som har tagits fram med syfte att stödja utvecklingsarbete kring samverkande jämställdhet mellan män och kvinnor och kring medvetenheten om mångfald på en arbetsplats eller i en organisation (Fältholm, Wennberg och Wikberg Nilsson, 2016). Verktygslådan innehåller en mängd metoder och verktyg som stödjer och vägleder en arbets- eller utvecklingsprocess baserad på delaktighet och som kan användas för att utveckla förståelsen och kunskapen om könskonstruktioner och mångfald i en organisation. Utvecklingsprocessen bygger på tre faser med olika verktyg för respektive fas. Första fasen handlar om att i grupparbeten identifiera och bättre förstå strukturer, interaktioner, normer och värderingar i en organisation. Andra fasen handlar om att i en interaktiv process föra ut lärdomar och kunskaper från fas ett till organisationen som helhet. Den tredje fasen handlar om att handla och agera på olika

sätt som bidrar till att förändra beteenden, processer, delaktighet och så vidare i en organisation, och därigenom uppnå ökad jämlikhet och mångfald.

### **Arbeta med att motverka målkonflikten mellan säkerhet och produktion**

I de flesta organisationer och arbetsplatser sker en ständig avvägning mellan säkerhet och produktion, där avvägningen beror på faktorer som normer och kultur, konjunktur och konkurrens och opinion. Maskulinitetsnormer kan interagera med produktivitetskraven i en organisation och därmed påverka det praktiska arbetet för säkerhet och hälsa bland män i högriskyrken. Sådana yrken har ofta ekonomiska incitament som ackordsarbete och hög lön för fysiskt krävande och farligt arbete (Desmond, 2006; Phakathi, 2013). Det som sker när maskulinitetsnormer och produktivitetskrav förstärker varandra är att verksamheten omedvetet men långsamt och naturligt driver mot gränsen för oacceptabelt hög risk. Att arbeta nära gränsen för oacceptabelt hög risk gör en arbetsplats mer känslig för olika störningar och därmed mer känslig för att olyckor kan inträffa. Här behöver man arbeta med motverkande krafter, som att skapa rimliga riskuppfattningar, välfungerande ledningssystem för säkerhet och hälsa och en god säkerhetskultur på arbetsplatsen (Rasmussen, 1997).

### **Utveckla arbetsplatsintroduktioner och utbildningar för säkerhet**

Arbetsplatsintroduktioner för nyanställda liksom utbildning för säkerhet på arbetsplatser är en viktig del i ett förebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete. Forskningen understryker att introduktioner och utbildningar måste designas och utformas så att de socialiserar anställda att se på och agera för säkerhet och hälsa på ett visst sätt. Johnston och McIvor (2004) visar hur män genom lärlingstiden och lärlingsprogram socialiseras i sin syn på och agerande för säkerhet och hälsa. Om unga lärlingar och praktikanter går vid sidan om speciellt risktagande individer kan det gå alltför snabbt att överföra säkerhetsmässigt dåliga gruppnormer och beteenden. Även Gherardis (2006) påpekar i sin forskning om praktisk riskhantering att utformningen av arbetsplatsutbildning är viktig för den sociala konstruktionen av risk och riskhantering och vad som förmedlas till nyanställda som säkra arbetsmetoder.

Vilka som utbildar är också centralt för socialiseringen och en arbetsplats säkerhet. Forskarna Somerville och Abrahamsson (2003) studerade maskulina arbetskulturer och säkerhetsutbildning i en gruvräddningsorganisation bestående av kolgruvearbetare och instruktörer. Gruvarbetarna lärde sig säkerhet genom direkta erfarenheter av gruvarbete, och instruktörerna arbetade med säkerhetsutbildning genom att använda simulerade miljöer. Det

visade sig att det som gruvarbetarna lärde sig om säkerhet genom direkta erfarenheter stämde dåligt överens med den formella säkerhetsutbildning som gavs av instruktörerna. Somerville och Abrahamsson (2003) poängterar att det är enbart genom att förstå både hur arbetare och instruktörer skapar praktikgemenskaper om säkerhet som problemet med att lära sig och praktisera säkerhet kan förstås.

### **Förbättra rapporteringen av säkerhetsproblem och incidenter på arbetsplatser**

Reason (1997) understryker det viktiga i att en organisation proaktivt samlar in och analyserar information som är relevant för att bibehålla och förbättra säkerhet och hälsa på en arbetsplats. En central del av effektiva säkerhetshanteringssystem på arbetsplatser är insamlandet av säkerhetsinformation från det operativa arbetet för att kunna lära från olyckor och incidenter. Denna information kan sedan utgöra en bas för ständiga säkerhetsförbättringar och lärande för säkerhet (Kjellén, 2000; Reason, 1997). Forskning visar dock att maskuliniteter (eller traditionella maskulina ideal) inom ofta riskfyllda arbetsplatser spelar en roll i att tysta klagomål som rör arbetsplatsen (Breslin med flera, 2007) och att frågor som rör hälsa, säkerhet och incidenter underrapporteras (Mansfield med flera, 2012). Även Nielsen med flera (2015), fann att män med mer traditionella maskulina ideal hade en minskad vilja att rapportera säkerhetsproblem eftersom de ansåg att det visade på svaghet eller stod i motsats till de maskulina idealen. Detta visar att det behöver utvecklas bättre rapporteringssystem, bättre rapporteringskulturer och bättre lärandekulturer på arbetsplatser, kulturer där rapportören rosas och inte risas för att ha framfört säkerhetsproblem. För detta krävs också att man arbetar för att motivera och öka förståelsen för behovet av att rapportera problem och inträffade incidenter, för att lära av dessa och kunna vidta åtgärder.

### **Utveckla maskulinitetskulturer genom att förändra säkerhetskulturen**

En organisations eller verksamhets säkerhetskultur kan definieras som "de attityder, övertygelser och uppfattningar som delas av naturliga grupper och som definierar normer och värderingar, vilka bestämmer hur de agerar och reagerar i relation till risker och system för riskkontroll" (Hale, 2000). Ibland beskrivs en säkerhetskultur som en informerad kultur där god rapportering av säkerhetsproblem och bra lärande skapats genom att man analyserar problem och vidtar och följer upp åtgärder (Reason, 1997). Ely och Meyerson (2010) studerade två mansdominerade arbetsplatser med stora säkerhetsrisker på två oljeborrplattformar. De utvecklades till välfungerande högreliabila organisationer efter att oljebolaget

gjort satsningar på att förbättra säkerhet och praktiskt utförande. Högreliabla organisationer har en mycket utvecklad, sann och mogen säkerhetskultur (Weick, 1987). De är samtidigt centraliserade och decentraliserade vilket tar sig uttryck i att säkerhetsregler efterföljs utan övervakning. Medarbetarna har en inre motivation att följa regler och bete sig säkert.

Ely och Meyerson (2010) fann att de säkerhetsinitiativ som utvecklades även förde det goda med sig att de uppmuntrade männen att frånga konventionella maskulina stilar. Forskarna fann tre aspekter i den förändrade organisationskulturen som frigjorde männen från det manliga beteende som arbetet vanligtvis triggade. Den första aspekten var gemensamma mål som fokuserade på kollektivets välmående (inte individens). Kulturen styrde alltså männen bort från målet att visa eller bevisa sin maskulinitet och i stället mot målen som gynnade kollektivets goda (säkerhet och välmående hos medarbetare). Den andra aspekten var att kompetens sågs som knuten till arbetsuppgifterna i stället för att vara knutet till maskulina egenskaper. Så i stället för att kulturen sammanflätade kompetens med manliga egenskaper, så förstärktes i stället yrkesskicklighet och beteenden som säkert och effektivt bidrog till arbetet och tydliggjorde vilka personliga egenskaper som behövdes. Den tredje aspekten var en lärande organisation där kulturen främjar lärande genom att skapa psykologisk säkerhet som gör att man vågar sänka garden och kan erkänna gjorda misstag utan att bli skuldbelagd, inte blir förödmjukad om man vill arbeta på ett säkert sätt, och där man kan diskutera säkerhetsfrågor utan att anses vara omanlig (Ely och Meyerson, 2010).

### **Förbättra särskilt unga arbetares arbetsvillkor**

Stergiou-Kita med flera (2015) visar att unga arbetare kan vara särskilt utsatta för arbetsskador och arbetsplatsolyckor på grund av att de har begränsad arbetslivserfarenhet. Det är också mer vanligt att de är anställda i små företag med lägre kvalitet på ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö. Breslin med flera (2007) fann att ungdomar hade upplevt en rad hälsorisker i arbetet. Detta faktum var delvis relaterat till ungdomarnas underordnade status på arbetsplatserna och till deras erfarenhet av att ha små möjligheter att förbättra sina arbetsförhållanden. Forskarna menar att det är viktigt att utbilda den unga arbetskraften om deras rättigheter, ta hänsyn till de genus- och maktrelationer som påverkar arbetsmiljön och fokusera på ledarskapet och behovet av ledare som tar ungas oro och klagomål på allvar.

### **Skapa och förbättra strategier för ökad säkerhet vid tillfälliga anställningar**

Förändringar på de nationella och europeiska arbetsmarknaderna har ökat mängden tillfälliga anställningar. Stergiou-Kita med flera (2015) refererar till Williams (2003) som menar att förändringar på arbetsmarknaden gör att fler och fler män (ofta unga) anställs i tillfälliga anställningar och i riskfyllda arbeten och miljöer. Forskningen rapporterar att det finns en ökad risk för arbetsskador inklusive dödliga skador hos arbetare med tillfällig anställning på grund av att de ofta har osäkra och otrygga arbetsarrangemang med sämre bestämmelser och kontroll av standarder för säkerhet, hälsa och miljö. Forskningen visar därför att det krävs bättre strategier för utbildning, bättre ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö, och bättre tillsyn och kontroll av arbetsplatser. Stergiou-Kita med flera (2015) menar att det kan vara svårare att implementera strategier för säkerhet och hälsa i tillfälliga arbeten, och i arbetsituationer och arrangemang som inte är standardiserade.

### **FORSKNING UTAN GENUSPERSPEKTIV MEN SOM VISAR ASPEKTER SOM HAR STOR BETYDELSE FÖR ETT FÖREBYGGANDE SÄKERHETSARBETE**

Vi vill även lyfta fram forskning som belyser aspekter som är viktiga och centrala för ett framgångsrikt förebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete, men som inte har utgått från något genusperspektiv. Det gör vi bland annat för att forskningen med genusperspektiv inte tar upp viktiga aspekter som anställdas vilja att följa skriftliga säkerhetsrutiner, ledarskapets inverkan på normer och riskbeteenden på en arbetsplats eller hur säkerhetsarbetet påverkas vid ensamarbete eller arbete i arbetslag.

### **Utveckla processer och ledningssystem för arbetsmiljö- och säkerhetshantering**

Formaliserade ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö som innehåller rutiner för säkerhet och hälsa, ses ofta som centrala för att öka säkerheten i det operativa arbetet eller en hel sektor. Valfungerande system är ett tecken på att arbetsplatsen har en god säkerhetskultur med lärande för säkerhet. Rådande strukturer i en sektor och på arbetsplatser kan dock inverka på funktionaliteten, användbarheten och effektiviteten hos ledningssystemen.

Swuste, Frijters och Guldenmund (2012) sammanfattar i sitt arbete svårigheterna med att påverka säkerheten inom byggsektorn, som är en starkt mansdominerad och olycksdrabbad sektor. De påpekar att ofta är de strukturer och processer som finns för att upprätthålla säkerhet på arbetsplatserna dåliga. Säkerhetsledningssystem fungerar inte eller är begränsade. Det är otydligt vem som är ansvarig för

säkerheten, och aktörerna längre ner i bygghierarkin lämnas att ta konsekvenserna. Säkerhet ses som något som avleder från de huvudsakliga produktionsprocesserna och ses som en byråkratisk börda. Forskarna ger dock några positiva exempel på hur man kan lyfta säkerhetsfrågorna till beslutsfattare. Ju tydligare det går att visa på kedjor av orsak och verkan efter olyckor, desto mer specifika och riktade kan åtgärder, lösningar och interventioner bli. Författarna ger konkreta exempel på förbättringar, till exempel att medarbetare tillsammans analyserar inträffade olycksscenarier eller att de tränar på specifika säkerhetsuppgifter.

### **Gör formaliserade rutiner och procedurer för säkerhet lätta att använda**

Det är bra för säkerhetsarbetet om det är formaliserat i ledningssystem men formaliseringen kan också krocka med produktionsmål och föreställningar om yrkesskicklighet. Säkerhetsarbetet kan då också krocka med olika former av maskuliniteter som är förknippade med yrken och yrkesskickligheter. Ett exempel från maritima sektorn är Knudsen (2009) som påpekar att sjömän är emot införandet av skrivna regler, eftersom de utmanar deras erfarenhetsbaserade förståelse av sjömanskap, och kanske också, därför att reglerna uppfattas som en utmaning av deras specifika form av maskulinitet. Motviljan till nya regler och krav på skriftliga procedurer kan förstås som en reaktion mot vad de upplever som utökad kontroll, misstroende och respektlöshet mot deras sjömanskap. De lägger därför mer uppmärksamhet på formen än innehållet i säkerhetsföreskrifterna. Konsekvensen blir att sjömännen inte håller med om att skriftliga procedurer kommer att öka sjösäkerheten.

För att rutiner och procedurer för säkerhet ska bli funktionella och användbara på en arbetsplats krävs det att medarbetarna är delaktiga i framtagandet av och vid förändring av reglerna och procedurerna. Utformningen av och innehållet i säkerhetsledningssystemet kan ses som en spegling av den verkliga verksamheten, och säkerhetsledningssystemet måste vara funktionellt och användarvänligt för att det ska användas. När ett ledningssystem ska börja användas är det också centralt att medarbetare blir förberedda så att de förstår syftet med systemet och hur det ska användas.

### **Utveckla ett medvetet och engagerat ledarskap för säkerhet**

I forskningslitteraturen inom säkerhetsområdet poängteras ofta ledningens och ledarskapets viktiga roll i att skapa ett framgångsrikt säkerhetsarbete och en god säkerhetskultur på en arbetsplats. Högsta ledningen, men också arbetsledare och skyddsombud, framhävs

som skapare och bibehållare av organisationskultur och att de därigenom påverkar säkerhet och hälsa på en arbetsplats (Collins och Gadd, 2002). Eftersom ledarna och ledarskapet har en central roll i utformningen av en organisationskultur och arbetsplatskultur kan de också ha en stor betydelse för de maskulinitetskulturer som skapas och utövas på mansdominerade arbetsplatser. Som kulturbärare och normsättare kan ledarna ha möjlighet att påverka medarbetarnas attityder och beteende vad gäller säkerhet och arbetsmiljö, men kanske även maskulinitetsnormerna. Det kan också vara så att maskulinitetskulturer påverkas stort av yrkesspecifika kulturer (som visats ovan). Sådana kulturer kan vara starka och svåra att slå hål på om ledaren själv inte tillhör det specifika yrket. För att kunna förändra en rådande maskulinitet på en arbetsplats, för att till exempel nå ökad säkerhet och ett mindre risktagande, måste ledarna ha kunskap och insikt om dominerande maskuliniteter, deras uttryck och effekterna av dem.

Choudhry med flera (2007) menar att en positiv säkerhetskultur består av fem aspekter som alla är kopplade till ledarskap. De fem aspekterna är:

- ledningens engagemang för säkerhet
- ledningens omsorg om arbetsstyrkan
- ömsesidigt förtroende och trovärdighet mellan ledning och anställda
- arbetsstyrkans involvering och delaktighet
- kontinuerlig mätning, korrigerigering och utvärdering av säkerhetssystem och praktiker kopplat till ständiga förbättringar för säkerhet på arbetsplatsen.

En viktig aspekt är om ledarna är uppmärksamma på missnöje bland de anställda och om de är villiga att lyssna, förstå och rätta till problem eller brister. En sådan ledarskapskultur gör att en organisation är mottaglig för förändring. Hale, Guldenmund, Loenhout och van Oh (2010) hävdar att ledare visar tillit och ansvar genom att ge makt till anställda att lösa säkerhetsfrågor. Ibland påpekas att ledares sociala och kommunikativa skickligheter är minst lika viktiga som de tekniska skickligheterna och att det är något att beakta vid rekrytering.

Ledares attityder till säkerhet och hälsa påverkar hur mycket en organisation satsar på system för säkerhet, hälsa och miljö. Njå och Fjelltun (2010) frågade i en studie 106 ledande chefer för stora lastbilsåkerier om deras attityder till säkerhetshantering, vilka

faktorer som har bidragit till och ytterligare kunde bidra till bättre hälsa, säkerhet och miljö (HSM). Cheferna bekräftade att HSM-arbetet var viktigt för ett företags anseende. Dock uppfattade hälften av cheferna det obligatoriska HSM-arbetet som alltför kostsamt och en fjärdedel bedömde att det äventyrade deras konkurrenskraft. En tredjedel av cheferna såg inga behov av ytterligare säkerhetsåtgärder än de som redan fanns. De menade att det inte fanns några andra sätt att utföra aktiviteterna och att det inte fanns några tekniska förslag tillgängliga som kunde lösa säkerhetsutmaningarna (Njá och Fjelltun, 2010). De attityder till säkershshantering hos cheferna som Njá och Fjelltun uppfattade kan jämföras med en annan studie. Där studerade Zohar, Huang, Lee och Robertson (2014) hur lastbilschaufförer uppfattade säkerhetskulturen hos speditörerna där de var anställda. Forskarna visade att ledarskapet hos speditören var viktigt för att grundlägga lastbilschaufförernas uppfattning om säkerhetskultur, körbeteenden och frekvensen av häftiga inbromsningar. Speditörerna leder sina chaufförer på distans och chaufförerna träffar sällan sina kollegor. Forskarna menar att då blir arbetsledaren hos speditören den primära ledaren, även om personen är långt bort. Det är genom arbetsledaren hos speditören som den anställda fångar upp den information som ligger till grund för deras uppfattning om säkerhet.

### **Ledarens engagemang påverkar de anställdas motivation, deltagande och beteende**

Guo, Yiu, Vicente och González (2016) fann i en studie bland byggnadsarbetare att ledarnas engagemang i säkerhetsfrågor hängde nära samman med hur de anställda upplevde det sociala stödet och produktionstrycket på arbetsplatsen. Produktionstrycket var en avgörande faktor som hade direkt och signifikant effekt på de anställdas motivation för säkerhetsarbete, deras kunskaper, hur de deltog i säkerhetsarbetet och om de följde säkerhetsregler. Socialt stöd var en avgörande faktor som påverkade beteenden men inte deltagande. Däremot fann forskarna ett positivt samband mellan kunskap, motivation och deltagande i säkerhetsarbete (Guo, Yiu, Vicente och González, 2016).

### **Ensamarbete och utveckling av säkerhetskultur inom transportsektorn**

Transportsektorn är en mansdominerad sektor och en av de sektorer som har det största antalet olyckor. Inom denna sektor är också ensamarbete vanligt, inte minst bland lastbilschaufförer. Studier av säkerhetskulturer (ledares och anställdas attityder och beteenden vad gäller säkerhet) har främst fokuserat på traditionella arbetsmiljöer där arbetsledare och anställda arbetar på samma geografiska plats. Därmed har forskarna kunnat studera mekanismerna för hur säkerhetskulturen påverkar anställdas beteenden. I en



amerikansk studie har man dock fokuserat på ensamarbete hos lastbilschaufförer anställda hos olika lastbilsåkerier och hur ett sådant arbete skapar säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden (Huang, Zohar, Robertson, Garabet, Lee och Murphy, 2013). Forskarna fann att de studerade lastbilschaufförerna saknade en gemensam uppfattning om säkerhetskulturen (Huang, Zohar, Robertson, Garabet, Lee och Murphy, 2013). Detta innebär att säkerhetskultur inom lastbilstransport som sektor är något annat än just delade uppfattningar bland likasinnade. Här kan man fundera över mekanismerna inom maskuliniteter och maskulinitetskulturer i mansdominerade yrken med mycket ensamarbete. Finns det en gemensam dominerande maskulinitetskultur bland de ensamarbetande som påverkar riskbeteendena eller handlar det i stället om individuella egenskaper och risktagande eller karaktärsdrag i arbetsmiljön?

Huang, Michelle, Robertson, Lee, Rineer, Murphy, Garabet och Dainoff (2014) studerade likheter och skillnader i arbetsledares och anställdas uppfattning om säkerhetskulturen inom lastbilsåkerier och hur uppfattningarna relaterade till säkerhetsbeteendena. Resultatet visade stora skillnader mellan anställdas och arbetsledares uppfattningar om säkerhetskulturen, och arbetsledarna uppfattade säkerhetskulturen som bättre än vad de anställda gjorde. I studien fann man dessutom att de anställdas uppfattningar om säkerhetskultur förutsade deras säkerhetsbeteenden liksom frånvaro från jobbet på grund av arbetsskador. Huang med flera (2014) drar slutsatsen att när man ska arbeta på att förbättra säkerhetskulturen inom ett lastbilsåkeri krävs det att man utgår från de anställdas, inte arbetsledarnas, tolkning och uppfattning om säkerhetskulturen.

### **Utveckla säkrare och mer effektiva arbetslag utifrån studier av högreliabla arbetslag**

I vissa mansdominerade högriskyrken och sektorer behöver arbetet utföras i arbetslag eftersom enskilda medarbetares beslutsfattande och agerande kan påverka andra medarbetares säkerhet och hälsa, det vill säga kollektivet. I sådana yrken kan maskulinitetskulturer påverka säkerhet och hälsa i arbetslaget och på arbetsplatsen. Mitropoulos och Cupido (2009) studerade högreliabla arbetslag och deras arbetssätt och teamprocesser och hur de kunde öka både produktiviteten och säkerheten. De menar att ökad förståelse för arbetssätt och processer för säkert teamarbete kan leda till att arbetsledare och arbetslag utvecklas till högreliabla arbetslag.

I studien undersöktes och jämfördes hur två arbetslag utövade sitt arbete, dels ett högreliabelt arbetslag (High Reliability Crew) med exceptionell produktivitet och säkerhet över flera år, dels ett

medelpresterande arbetslag från samma företag. Resultaten visade att det högreliabla arbetslaget fördelade och anpassade arbetsuppgifter efter medlemmarnas praktiska förmågor. För att uppnå säkerhet i arbetet krävs ett ömsesidigt ansvarstagande i arbetsteamet, och arbetslagets arbetssätt styrdes av principen att undvika fel eller att behöva göra omarbetningar. Arbetslaget arbetade därför medvetet med planering, förberedelse, arbetsfördelning, hantering av produktionskrav, kvalitetskontroll och beteendemässig kontroll.

### **Flernationella arbetslag – utveckla tvärkulturell ledarkompetens för säkerhet**

Inom flera mansdominerade sektorer ser vi i dag fler och fler arbetslag som består av medlemmar med olika nationaliteter. Det blir en blandning av individer från olika nationella kulturer och olika säkerhetskulturer. Individerna kan också ha olika normer och föreställningar om maskulinitet och maskulinitetskulturer. Detta kan påverka säkerhet och hälsa i arbetslaget och på arbetsplatsen. Casey, Riseborough och Krauss (2015) menar därför att tvärkulturell kompetens för ledarskap inom säkerhet behöver identifieras och utvecklas. Det behövs också kulturkänsliga säkerhetsinterventioner, till exempel utbildning för anställda.

Starren, Hornikx och Luijters (2013) har undersökt hur nationell kultur kan påverka säkerhetskunskaper, säkerhetsmotivation och säkerhetsklimat i tvärkulturella team med migrantarbetare. De menar att vi måste öka kunskapen och förståelsen för hur nationell kultur kan påverka säkerhetsbeteenden i tvärkulturella team och organisationer. Casey, Riseborough och Krauss (2015) lyfter fram att även om det finns kunskap om att migrantarbetare oftare arbetar under sämre säkerhetsförhållanden jämfört med infödda arbetare, så har få studier gjorts för att försöka identifiera om den nationella kulturen bidrar till dessa olikheter.

### **Olika säkerhetsresurser i stora och små företag i mansdominerade sektorer**

Forskning visar att företags eller organisationers storlek är en viktig faktor som påverkar säkerhetsutfallet (Sunindijoa, 2015). Exempelvis inom byggsektorn ser man att större byggföretag presterar bättre när det gäller säkerhetsarbete än mindre företag på grund av att de har mer resurser och kan ha en mer genomgripande säkerhetshantering. Byggsektorn domineras dock av små och medelstora företag som tenderar att prestera sämre när det gäller säkerhet och hälsa. Ett tvärsnitt över alla sektorer i Europa visar att små företag står för 67 procent av anställningarna och 82 procent av arbetsskadorna (EU-OSHA, 2014).

Sunindijoa (2015) identifierade i en australisk studie vad som kan utgöra hinder för ökad säkerhet i mindre byggföretag. Lägsta anbudspris gäller vid val av inkomna offerter, det råder en brist på säkerhetsengagemang hos kunderna, det är hård konkurrens inom sektorn och företagets ekonomiska instabilitet skapar en brist på säkerhetskunskap och utbildning och olika informella säkerhetsarrangemang. Företagen ser också säkerhetskraven som en för tung kostnad. Sunindijoa (2015) menar att för att överkomma dessa hinder så behöver man införa olika variabler för säkerhet i anbudsproceduren, införa mer effektiva inspektioner för att kontrollera att arbetsmiljö- och säkerhetsregler efterföljs, länka säkerhetsutfall och resultat till storleken på försäkringspremier och subventionera säkerhetsutbildning i mindre företag.

### **Uppmärksamma olika marknadskrafterns påverkan på säkerheten inom olika sektorer**

Olika marknadskrafter kan utgöra hinder för säkerhet och hälsa (Stergiou-Kita med flera, 2015). Sådana marknadskrafter kan vara att andelen tillfälliga arbeten och kontraktarbeten ökar inom olika sektorer, produktivitetskrav, eller försäkringsmekanismer som leder till underrapportering av incidenter och säkerhets- och hälsorisker på en arbetsplats.

Du Plessis, Cronin, Corney och Green (2013) tar upp hälsofrågor hos män i byggsektorn i Australien. I en översikt beskriver de hur genus och socioekonomiska faktorer påverkar hur hälsofrämjande interventioner på arbetsplatser inom byggsektorn utformas. Forskarna säger bland annat att det inte bara är de fysiska utmaningarna på byggarbetsplatser som bidrar till dålig hälsa inom denna arbetsgrupp utan hänvisar också till MacKenzie (2008) som belyser byggindustrins konkurrerande anbudsprocesser, resursbrister, realistiska tidsramar vid bygge och upphandlingar, och en uppfattning att långa arbetstider tolkas som god prestation och lojalitet hos anställda. Ekonomisk recession lyfts fram av Boone, van Ours, Wuellrich och Zweimüller (2011). De fann i en studie om arbetsplatsolyckor bland manliga arbetare inom tillverkningsindustrin att arbetare som rapporterade en olycka vid en viss tidpunkt löpte större risk att bli avskedade vid ett senare tillfälle, när ekonomisk recession rådde. Sambandet fanns för medelsvåra arbetsolyckor men inte för allvarliga olyckor.

## 6. Diskussion och slutsatser

Kunskapssammanställningen har visat hur maskulina normer kan påverka säkerhet och risktagande inom särskilt olycksdrabbade mansdominerade yrken och sektorer. Den forskning som redovisats har haft ett i huvudsak inomorganisatoriskt perspektiv på dessa frågor, vilket innebär att andra bakomliggande förklaringar inte varit i fokus, till exempel könsbundna val av utbildning och varför män väljer riskfyllda yrken. Däremot menar vi att ytterligare kunskap om tidiga socialisationsprocesser och yrkesval kan ha stor betydelse för förståelsen av hur maskuliniteter skapas och påverkar säkerhet och arbetsmiljöfrågor inom vissa mansdominerade yrken och sektorer.

### **FÖRESTÄLLNINGAR OM KÖN SPELAR ROLL**

Vi kan ändå konstatera att föreställningar om kön har betydelse för säkerhetsarbetet och arbetsrelaterade olyckor. Föreställningar om kön påverkar också yrkesidentiteter, som kan handla om myter om mäns styrka, och att vissa arbeten är farliga och tunga. Sådana myter finns fortfarande i dagens samhälle och hänger samman med könsmärkningen av vissa yrken som manliga. Föreställningar om olika maskuliniteter påverkar attityder till säkerhet, risker och arbetsmiljö. Forskningen visar på yrkesideal baserade i en arbetarklassmaskulinitet som framhåller fysisk styrka, uthållighet, förmåga att utstå smärta och praktisk kompetens. Sådana föreställningar kan påverka säkerhetsarbetet i och med att de skapar en kultur där "riktiga män" inte följer säkerhetsregler eller oroar sig öppet för risker i arbetet eller sin hälsa. De män som inte anpassar sig till en sådan maskulinitet kan bli föremål för sanktioner i den manliga gemenskapen och bli betraktade som "fjolliga" och jämföras med kvinnor. Det finns en rädsla att bli betraktad som omanlig, eller kvinnlig, om man till exempel följer säkerhetsregler. Att ta säkerhetsrisker kan förstärka maskuliniteten och platsen i den manliga hierarkin samtidigt som andra maskuliniteter underordnas. Det kan med andra ord finnas olika maskuliniteter inom en och samma arbetsplats som kan inverka på riskbeteenden och säkerhet på olika sätt.

### **MOTKULTUR OCH SOCIALISATION**

Det kan finnas en arbetarklassmaskulinitet på arbetsplatser som har en underordnad position. Som en konsekvens kan därför en motkultur skapas som tar avstånd från ledningen och även från kvinnor på arbetsplatsen. Ett sådant motsatsförhållande till ledningen kan påverka säkerhetsarbetet. Det kan handla om

erfarenhetsbaserade kunskaper från det praktiska arbetet som ställs emot chefernas och experters kunskaper, nya föreskrifter, skyddsåtgärder och arbetsmiljöförbättringar, vilka anses försvåra för arbetarna att göra ett bra arbete. Socialisationsprocesser inom arbetsplatsen spelar här en viktig roll eftersom kunskap om risker och säkerhet är något som ofta lärs ut mellan generationer av anställda, det vill säga från erfarna arbetare till nyanställda. Det är inte något som finns i skriftliga regler eller ingår i formell utbildning. Detta kan beskrivas som skapande av praktikgemenskaper, men också som en normalisering av risker som rimliga eller något som inte händer mig. Dessa mekanismer är viktiga att se för att förstå anställdas riskuppfattningar.

### **OSÄKRA ANSTÄLLNINGAR ÖKAR RISKERNA**

En ytterligare aspekt som kan påverka risktagande och säkerhetsarbete är socioekonomiska faktorer som osäkra eller tillfälliga anställningar. En tillfälligt anställd kanske inte vågar vägra att utföra riskabla arbetsmoment eller vågar inte rapportera om säkerhetsbrister, av rädsla för att förlora sin anställning. Här blir det viktigt att reflektera över vilka grupper som har sådana anställningar och om könsbundna val av yrken och utbildningar är relaterade till detta.

### **MASKULINT KODADE YRKEN FÖRÄNDRAS**

Sammanställningen visar också att det finns tendenser till modernisering inom manligt kodade yrken. Det innebär att maskulina yrkesidentiteter håller på att förändras. Machomanligheten inom exempelvis brandförsvaret och gruvnäringen är under förändring. Inom brandförsvaret handlar det inte längre så mycket om att vara en hjälte som tar stora risker, utan om teamarbete, emotionell styrka, social förmåga, god kommunikation och att inte utsätta sig själv eller andra för onödiga risker. Inom gruvnäringen har ny teknologi och nya lednings- och kontrollsystem medfört stora förändringar av arbetet som också inneburit förändringar mot en mer reflekterande och flexibel manlighet. Samtidigt finns olika maskuliniteter närvarande. Den traditionella maskuliniteten där erfarenhetsbaserade kunskaper om berget är viktiga dominerar fortfarande för de som arbetar under jord. För dem som arbetar i produktionscentraler ovan jord blir mer abstrakta kunskaper viktiga.

### **MOTSTÅND MOT KVINNOR FINNS KVAR**

Trots viss förändring av maskulina normer och yrkesidentiteter finns fortfarande ett visst motstånd mot kvinnor. De kvinnor som väljer

att arbeta inom mansdominerade yrken kan möta motstånd. Det kan innebära att män vägrar arbeta tillsammans med kvinnor, kvinnorna kan bli betraktade som outsiders, de kan mötas av diskriminerande beteenden och uteslutas ur nätverk. Dessutom förekommer i vissa fall sexuella trakasserier. En del av detta motstånd kan tolkas som en önskan att bevara könsmärkningen av yrken och som en del av skapandet av maskuliniteter. Inom enkönade arbetsplatser kan föreställningar om kön vara svåra att förändra. Som Abrahamsson (2000) visar kan det vara svårt att förändra inrotade könsmonster. Trots medvetna strategier för att förändra dessa mönster, kan det i stället bli "återställare" som bevarar gamla könsmonster.

### **GENUSPERSPEKTIVET BEHÖVS**

Om vi flyttar fokus till hur olycksförebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete kan bedrivas visar sammanställningen på vikten av ett genusperspektiv i det förebyggande arbetet. För att kunna minska olyckor och dödsolyckor i de särskilt utsatta mansdominerade yrkena och sektorerna behöver man arbeta med genusbaserade olycksförebyggande strategier på flera olika nivåer utifrån ett systemperspektiv. Med ett systemperspektiv följer en medvetenhet om att ett sociotekniskt system, till exempel ett samhälle eller en sektor, är uppdelat i nivåer, till exempel lagstiftare, myndigheter, företagsstyrelser, ledning, arbetsledning och personal. Dessa nivåer måste ha ett väl fungerande samspel för säkerhet, och åtgärder och forskning för säkerhet måste beakta alla eller nästan alla nivåerna (Rasmussen, 1997). Hinder för ökad säkerhet kan finnas på samtliga nivåer. Resultaten i forskningsgenomgången pekar också på att säkerhetshantering behöver ske på olika nivåer.

### **ERFARENHETSBASERAD MASKULINITET KAN STÅ I VÄGEN**

Ett hinder för att förbättra säkerheten kan handla om oviljan att acceptera skriftliga regler och rutiner, eftersom regler och rutiner krockar med den erfarenhetsbaserade maskulina yrkesidentiteten. Nya arbetare lär sig om säkerhet av erfarna anställda, och det de lär sig kan stämma dåligt överens med den formella säkerhetsutbildningen. För att förstå problemet med att åstadkomma säkerhet är det viktigt att förstå hur arbetare och säkerhetsinstruktörer skapar praktikgemenskaper om säkerhet. Produktionstrycket i en verksamhet är en avgörande faktor som visat sig ha effekt på anställdas motivation för säkerhet, deras säkerhetskunskap, deras deltagande i säkerhetsarbete och hur väl de följer säkerhetsregler. Genusrelaterade dimensioner kan inverka så att oro och klagomål rörande säkerhet och incidenter systematiskt negligeras på en arbetsplats, vilket hindrar ett förebyggande

arbetsmiljö- och säkerhetsarbete. Olika marknadskrafter kan påverka säkerhetsbeteendena på mansdominerade arbetsplatser såsom produktivitetskrav, ekonomisk recession och förändringar i antalet tillfälliga arbeten. Olika former av hinder för ökad säkerhet kan finnas i olika sektorer. Inom byggsektorn är vanliga hinder konkurrerande anbudsprocesser, resursbrister, orealistiska tidsramar och brist på säkerhetsengagemang hos en del kunder. Beroende på sektor kan det behövas olika strategier för att undanröja hindren.

### **MER KUNSKAP BEHÖVS**

Den genusinriktade forskningen kring olycksrisker och förebyggande säkerhetsarbete är begränsad. Ytterligare forskning behövs, till exempel om hur tidiga socialisationsprocesser samverkar med könsbundna yrkesval, risktagande och maskulinitet i särskilt olycksutsatta mansdominerade yrken. Det behövs också forskning som undersöker eventuella könsbundna skillnader i risktagande och säkerhetstänkande inom samma organisatoriska kontext.

Överhuvudtaget behövs ökad kunskap som utgår från ett genusperspektiv för att kunna identifiera viktiga faktorer för ett framgångsrikt förebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete i utsatta mansdominerade yrken och sektorer. Till exempel behövs genusinriktad forskning inom områdena säkerhetskultur och ledningssystem för säkerhet och hälsa. Vi kan redan konstatera att ledarskap har en viktig roll i säkerhetsarbete, men vi behöver mer kunskap om ledarskapets inverkan på maskulinitetsnormer och riskbeteenden på mansdominerade arbetsplatser. Mer forskning behövs också om faktorer som kan vara viktiga för säkerhet vid ensamarbete eller vid arbete i arbetslag i olycksdrabbade mansdominerade yrken och sektorer. Maskulina normer och kulturer är gruppbaseade konstruktioner och vi behöver veta mer om hur dessa skapas i yrken med ensamarbete för att kunna arbeta olycksförebyggande. Potential finns att utveckla säkrare och mer effektiva arbetslag på mansdominerade arbetsplatser utifrån forskning om högreliabila arbetslag. Ökad förståelse för arbetsätt och processer för säkert lagarbete kan bidra till att utveckla utbildningen av arbetsledare och arbetslag. Forskningsbehov finns också kring komplexiteten med flerkulturella arbetslag och organisationer för att kunna påverka säkerhetsbeteenden.

## 7. Referenser

- Abrahamsson L. (2000) *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa bokförlag AB
- Abrahamsson L & Gonäs L. (2014) Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. *SOU 2014:30 [Swedish Government Official Reports]* Stockholm: Regeringskansliet.
- Abrahamsson L. (2014) Gender and the modern organization, ten years after. *Nordic Journal of Working Life Studies* 4: 109-136.
- Abrahamsson L, Johansson J & Andersson E. (2015) Identitet och genus under förändring i en gruvlig miljö. I: Sjöstedt Landen A, Olofsdotter G och Bolin M (eds) *Sprickor, öppningar & krackeleringar - nya perspektiv på arbetsmiljö*. Sundsvall: Forum for gender studies.
- Abrahamsson L & Johnsson 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: 657-667.
- Abrahamsson L & Somerville M. (2007) Changing storylines and masculine bodies in Australian coal mining organisations. *NORMA* 2: 52-69.
- Acker J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4: 139-158.
- Acker J. (1992) Gendering Organizational Theory. In: Mills, AJ & Tancred, P (ed) *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage.
- Acker J. (1998) The Future of 'Gender and Organizations': Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organization* Vol. 5: 195-206.
- Acker J. (2006) *Class Questions. Feminist answers*, Lanham: Rowman & Littlefield Publishers , Inc.
- Acker J. (2012) Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* Vol. 31 Iss: 3, pp.214-224.
- Agapiou A. (2002) Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. *Construction Management and Economics* 20: 697-705.



Ahl H & Marlow S. (2012) Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization* 19: 543-562.

Ajslev J, Lund H & Möller J. (2013) Habituating pain: Questioning pain and physical strain as inextricable conditions in the construction industry. *Nordic journal of working life studies* 3: 195-218,.

Alexandersson K. (2001) Den könssegregerade arbetsmarknaden - samband hälsa och sjukdom. I: L G, Lindgren G & Bildt C (red) *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Kunskapsöversikt, Arbetslivsinstitutet.

Amundsdotter E. (2010) *Att framkalla och förändra ordningen - Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*, Stockholm: Gestalthusets förlag.

Andersson E. (2012) *Malmens manliga mysterium. En interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete*, Luleå: Luleå tekniska universitet.

Andersson S & Amundsdotter E. (2014) Att bygga genusmedvetna organisationer - en utmaning för parterna på arbetsmarknaden. I: Abrahamsson L & Gonäs L (eds) *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*. Stockholm: Statens offentliga utredningar, SOU 2014:30.

Arbetsmiljöverket. (2012) *Migrantarbete inom den gröna näringen*. Stockholm. Rapport 2012:14.

Arbetsmiljöverket (2013) *Under luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. Stockholm: Rapport 2013:1

Arbetsmiljöverket (2015a). "Antal anmälda dödsolyckor bland förvärvsarbetande 2011-2014, anställda". <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-dodsolyckor-orsak-naringsgren-2011-2014.pdf>: Arbetsmiljöverket, Enheten för statistik och analys.

Arbetsmiljöverket (2015b) *Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*, Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2016a) *Arbetsmiljöolyckor med dödlig utgång*.

Arbetsmiljöverket (2016b) *Arbetsorsakade besvär 2016*. Stockholm: Arbetsmiljöstatistik. Rapport 2016:3.

Arbetsmiljöverket (2016c) *Arbetsolycksrisk. Faktorer som beskriver risk och skillnad över tid*. Stockholm: Arbetsmiljöverkets analysrapporter 2016:1.

Arbetsmiljöverket (2016d) *Kvinnors och mäns arbetsvillkor - betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*, Stockholm: Rapport 2016:2.

Arcury TA, Summers P, Carrillo L, med flera (2014) Occupational safety beliefs among Lation residential roofing workers. *American Journal of Ind. Medicine* 57: 718-725.

Baigent D. (2005) Fitting in: The conflation of fire fighting, male domination and harassment. In: Gruber J and Morgan P (eds) *In the company of men: Male dominance and sexual harassment*. Boston: Northeastern University Press., 45-64.

Bastalich W, Franzway S, Gill J, med flera (2007) Disrupting masculinities. *Australian Feminist Studies* 22: 385-400.

Bauerle TJ, McGonagle AK & Magley VJ. (2016) Mere overrepresentation? Using cross-occupational injury and job analysis data to explain men's risk for workplace fatalities. *Safety Science* 83: 102-113.

Boone J, van Ours JC, Wuellrich J-P, med flera (2011) Recessions are bad for workplace safety. *Journal of Health Economics* 30.

Breslin CF, Polzer J, MacEachen E, med flera (2007) Workplace injury or "part of the job"?: Towards a gendered understanding of injuries and complaints among young workers. *Social Science & Medicine* 64: 782-793.

Bryngelsson A, Bacchus Hertzman J & Fritzell J. (2011) The relationship between gender segregation in the workplace and long-term sickness absence in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health* 39: 618-626.

Caponecchia C & Sheils I. (2011) Perceptions of personal vulnerability to workplace hazards in the Australian construction industry. *Journal of Safety Research* 42: 253-258.

Casey, T. W., Riseborough, K. M., & Krauss, A. D. (2015). Do you see what I see? Effects of national culture on employees' safety-related perceptions and behavior. *Accident Analysis and Prevention* 78:173-184.

Choudhry, R.M., Fang, D., & Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science* 45, 993-1012.

Collins, A.M., & Gadd, S. (2002). *Safety culture: a review of the literature*. Sheffield: Health and Safety Laboratory, Human Factors Group.

- Collinson D. (1992) *Managing the shop floor: subjectivity, masculinity and workplace culture*, Berlin: Walter de Gruyter.
- Connell RW. (1995) *Masculinities*, Cambridge: Polity Press.
- Connell RW. (1996) *Maskuliniteter*: Daidalos AB.
- Courtenay WH. (2000) Constructions of masculinity and their influence on men's well-being: a theory of gender and health. *Social Science & Medicine* 50: 1385-1401.
- Dainty ARJ, Bagilhole BM, Ansari KH, med flera (2004) Creating equality in the construction industry: An agenda for change for women and ethnic minorities. *Journal of Construction Research* 5: 75-86.
- Desmond M. (2006) Becoming a firefighter. *Ethnography* 7: 387-421.
- Du Plessis K, Cronin D, Corney t, med flera (2013) Australian Blue-Collar Men's Health and Well-Being: Contextual Issues for Workplace Health Promotion Interventions. *Health Promotion Practice* 14: 715-720.
- Eldh C. (2004) *Den riskfyllda gemenskapen. Att hantera sjösäkerhet på ett passagerarfartyg*, Lund: Arkiv Förlag.
- Ely RJ & Meyerson DE. (2010) An organizational approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms. *Research in Organizational Behavior* 30: 3-34.
- Ericson M. (2011) *Nära inpå. Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*, Göteborg: Göteborgs universitet, Sociologiska institutionen.
- Ericson M. (2016) Masculinity, Sexualisation and the Proactive Turn in the Firefighter Profession. In: Mellström U, Ericson M, Callerstig A-C, med flera (eds) *Masculinities, Gender Equality and Crisis Management*. New York: Ashgate Publishing.
- Eriksson-Zetterquist U. (2014) *Jämställd organisering av arbetslivet - strukturer och processer*. Statens offentliga utredningar SOU 2014:30.
- EU-OSHA (2014). *The Business Case for Safety and Health at Work: Cost-benefit Analyses of Interventions in Small and Medium-sized Enterprises*. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg.
- Eveline J & Booth M. (2002) Gender and Sexuality in Discourses of Managerial Control: The Case of Women Miners. *Gender, Work and Organization* 9: 556-578.

- Fältholm, Y., Wennberg, P., & Wikberg Nilsson, Å. (2016). Promoting sustainable change – A toolkit for integrating gender equality and diversity in research and innovation systems. Luleå University of Technology, Luleå, Sweden.
- Gallagher C & Underhill E. (2012) Managing work health and safety: recent developments and future directions. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 50: 227-244.
- Garsten C. (2008) *Workplace Vagabonds. Career and community in Changing Worlds of Work*, Chippenham: Palgrave Macmillan.
- Gherardi S. (2006) *Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning* Oxford: Blackwell.
- Gherardi S. & Nicolini D. (2000) The Organizational Learning of Safety in Communities of Practice. *Journal of Management Inquiry* 9: 7.
- Gherardi S. & Poggio B. (2001) Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of World Business* 36: 245-259.
- Guo, B. H.W., Yiu, T.W., & González, V.A. (2016). Predicting safety behavior in the construction industry: Development and test of an integrative model. *Safety Science* 84, 1-11.
- Hale, A.R. (2000). Culture's confusion. *Safety Science* 34, 1-14.
- Hale, A., Guldenmund, F., Loenhout, P., & van Oh, J. (2010). Evaluating safety management and culture interventions to improve safety: effective intervention strategies. *Safety Science* 48 (8), 1026-1035.
- Hintikka N. (2011) Accidents at work during temporary agency work in Finland - Comparisons between certain major industries and other industries *Safety Science* 49: 473-483.
- Huang, Y. H., Robertson, M. M., Lee, J., Rineer, J., Murphy, L. A., Garabet, A., & Dainoff, M. J. (2014). Supervisory interpretation of safety climate versus employee safety climate perception: Association with safety behavior and outcomes for lone workers. *Transportation Research Part F* 26:348-360.
- Huang, Y. H., Zohar, D., Robertson, M. M., Garabet, A., Lee, J., & Murphy, L. A. (2013). Development and validation of safety climate scales for lone workers using truck drivers as exemplar. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*, 17, 5-19.
- Iacuone D. (2005) "Real Men are Tough Guys": Hegemonic Masculinity and Safety in the Construction Industry. *The Journal of Men's Studies* 13: 247-266.

- Jensen SQ, Kyed M, Christensen A-D, med flera (2014) A gender perspective on work-related accidents. *Safety Science* 64: 190-198.
- Johnston R & McIvor A. (2004) Dangerous work, hard men and broken bodies: masculinity in the Clydeside heavy industries, c. 1930-1970s. *Labour History Review (Maney Publishing)* 69: 135-151.
- Jonsson R, Lidwall U & Holmgren K. (2013) Does unbalanced gender composition in the workplace influence the association between psychosocial working conditions and sickness absence? *Work* 46: 59-66.
- Kalleberg AL. (2003) Flexible Firms and Labor Market Segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. *Work and Occupations* Vol 30: 154-175.
- Kalleberg AL. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74: 1-22.
- Kalleberg AL. (2013) *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s - 2000s.*, New York: Russel Sage Foundation.
- Kanter RM. (1977/1993) *Men and women of the corporation*: New York: Basic Books.
- Karlqvist L. (2014) Arbetets organisering för kvinnor och män. In: Abrahamsson L (ed) *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*. Stockholm: Statens offentliga utredningar. SOU 2014:30.
- Kelan E. (2009) *Performing Gender at Work*, Houndsmills Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kirschenbaum A, Oigenblick L & Goldberg AI. (2000) Well being, work environment and work accidents. *Social Science & Medicine* 50: 631-639.
- Kjellén U. (2000). *Prevention of accidents through experience feedback*. London: Taylor & Francis.
- Kjellson S, Magnusson C & Thålin M. (2014) Arbete, hälsa och genus: betydelsen av yrkets könssammansättning för kvinnors och mäns villkor i arbetslivet. In: Abrahamsson L & Gonäs L (eds) *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*. Statens offentliga utredningar 2014:30.
- Knudsen, F. (2009). Paperwork at the service of safety? Workers' reluctance against written procedures exemplified by the concept of 'seamanship'. *Safety Science* 47: 295-303.

- Korvajärvi P. (2003) "Doing gender" - Theoretical and Methodological Considerations. In: Gunnarsson E, Andersson S, Vänje Rosell A, med flera (eds) *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organisation, Examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Center for Women's Studies, Stockholm University.
- Kvande E. (2003) Doing Gender in Organizations - Theoretical Possibilities and Limitations. In: Gunnarsson E, Andersson S, Vänje Rosell A, med flera (eds) *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organizations. Examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Center for Women's Studies, Stockholm University.
- Laberge M & Ledoux E. (2011) Occupational health and safety issues affecting young workers: A literature review. *Work* 39: 215-232.
- Leijon M, Hensin G & Alexandersson K. (2004) Sickness absence due to musculoskeletal diagnoses: association with occupational gender segregation. *Scandinavian Journal of Public Health* 32: 94-101.
- Liepens R. (2000) 'Making men'. The construction and representation of agriculture-based masculinities in Australia and New Zealand. *Rural Sociology* 65.
- Lindgren G. (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor*. Umeå universitet, Umeå: Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen.
- MacKenzie, S. (2008). *A close look at work and life balance/well-being in the Victorian commercial building and construction sector*. Melbourne, Australia: Building Industry Consultative Council.
- Mansfield, L., MacEachen, E., Tompa, E., Kalcevich, C., Endicott, M., Yeung, N. (2012). A critical review of literature on experience rating in workers' compensation systems. *Policy Pract. Health. Saf.* 10(1), 3-25.
- Martin PY. (2001) 'Mobilizing Masculinities': Women's Experiences of Men at Work. *Organization* 8: 587-618.
- Mellström U. (2002) Patriarchal Machines and Masculine Embodiment. *Science, Technology & Human Values* 27: 460-478.
- Metha C & Theodore N. (2006) Workplace safety in Atlanta's construction industry: Institutional failure in temporary staffing arrangements. *Working USA* 9: 59-77.
- Mitropoulos, P. T. & Cupido, G. (2009). "The role of production and teamwork practices in construction safety: A cognitive model and an empirical case study." *Journal of Safety Research* 40(4): 265-75.

- Nielsen KJ, Hansen CD, Bloksgaard L, med flera (2015) The impact of masculinity on safety oversights, safety priority and safety violations in two male-dominated occupations. *Safety Science* 76: 82-89.
- Njå, O. & Fjelltun, S.H. (2010). Managers' attitudes towards safety measures in the commercial road transport sector. *Safety Science* 48: 1073-1080.
- Olofsson J. (2012) "Om du är rädd kan du få sitta bredvid mig [...] och hålla [...] handen." Infantilisering och homosociala omsorgspraktiker inom brandkårens operativa verksamhet. *Tidskrift för genusvetenskap* 1-2: 115-136.
- Olofsson J. (2013) "The profession of firefighting is about teamwork, it is about trusting each other": Masculine enactments and generational discrepancies within the Swedish fire service *Culture, Society & Masculinities* 5: 75-88.
- Paap K. (2006) *Working Construction: Why White Working-Class Men Put Themselves - and the Labor Movement - In Harms Way*, New York: Cornell University.
- Phakathi, S.T. (2013). "Getting on" and "getting by" underground: gold miners' informal working practice of making a plan (PLANISA). *J. Org. Ethnogr.* 2 (2), 126-149.
- Power NG. (2008) Occupational risks, safety and masculinity: Newfoundland fish harvesters' experiences and understandings of fishery risks. *Health, Risk & Society* 10: 565-583.
- Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modelling problem. *Safety Science* 27 (2-3), 183-213.
- Rasmussen, Joel, & Kroon Lundell, Å. (2012). "Understanding "communication gaps" among personnel in high-risk workplaces from a dialogical perspective." *Safety Science* 50 (1): 39-47.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate, Aldershot.
- Sanne JM. (2008) Framing risks in a safety-critical and hazardous job: risk-taking as responsibility in railway maintenance. *Journal of Risk Research* 11: 645-658.
- Saunders S and Easteal Am P. (2013) The nature, pervasiveness and manifestations of sexual harassment in rural Australia: Does 'masculinity' of workplace make a difference? *Women's Studies International Forum* 40: 121-131.

SCB (2014) *På tal om kvinnor och män. Liten lathund om jämställdhet 2014* [Speaking of women and men. A crib sheet on gender equality] Stockholm: Statistiska centralbyrån [Statistics Sweden].

SCB (2015) 20 vanligaste yrkena för män 2015. Stockholm. Statistiska centralbyrån [Statistics Sweden] <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-man/>

Sjöström J. (2013) *Det komplexa deltagandet. Praktikgemenskaper, kunskapsprocesser och arbetsmiljöarbete vid ett pappersbruk*, Linköping: Linköpings universitet.

Somerville M & Abrahamsson L. (2003) Trainers and learners constructing a community of practice: Masculine work cultures and learning safety in the mining industry. *Studies in the Education of Adults* 35: 19.

SOU (2005) Makt att forma samhället och sitt eget liv. Jämställdhetspolitiken mot nya mål. *Statens offentliga utredningar* 2005:66.

SOU (2014) Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet [Gender equal work? Organisational settings and conditions in working life]. *Statens offentliga utredningar [Swedish Government Official Reports]*, 2014:30. Stockholm: The Swedish Government.

SOU (2015) *Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*, Stockholm.

Starren, A., Hornikx, J., & Luijters, K. (2013). Occupational safety in multicultural teams and organizations: A research agenda. *Safety Science* 52:43-49.

Stergiou-Kita M, Mansfield E, Bezo R, med flera (2015) Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations. *Safety Science* 80: 213-220.

Sunindijoa, R.Y. (2015). Improving safety among small organisations in the construction industry: key barriers and improvement strategies. *Procedia Engineering* 125:109-116.

Swuste, P., Frijters, A., & Guldenmund, F. (2012). Is it possible to influence safety in the building sector?: A literature review extending from 1980 until the present. *Safety Science* 50:1333-1343



- Thurnell-Read T & Parker A. (2008) Men, masculinities and firefighting: Occupational identity, shop-floor culture and organisational change. *Emotion, Space and Society* 1: 127-134.
- Turnbull P.J. & Wass V. (2015) Normalizing extreme work in the Police Service? Austerity and the inspecting ranks. *Organization* 22: 512-529.
- Ulfsdotter Eriksson Y. (2006) *Yrke, Status & Genus. en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*, Göteborg.
- Ulfsdotter Eriksson Y & Backman C. (2014) Föreställningar om klass och kön i Arbetsförmedlingens yrkesbeskrivningar? *Sociologisk forskning* 51: 109-136.
- Wajcman J. (1998) *Managing like a man*, Oxford: Blackwell.
- Watts JH. (2007) Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, Employment & Society* 21: 299-316.
- Verdonk P., Seesing H. och de Rijk A. (2010) Doing masculinity, not doing health? a qualitative study among Dutch male employees about health beliefs and workplace physical activity. *BMC Public Health* 10: 712.
- West C & Zimmerman D.H. (1987) Doing Gender. *Gender & Society* 1: 125-151.
- West C & Zimmerman D.H. (2009) Accounting for doing gender. *Gender & Society* 23: 112-122.
- Weick, K.E. (1987). Organizational culture as a source of high reliability. *California Management Review* 29 (2), 112-127.
- Williams, D. (2003). The health of men: structural inequalities and opportunities. *Am. J. Public Health* 93 (5), 724-731.
- Zinn JO. (2015) Towards a better understanding of risk-taking: key concepts, dimensions and perspectives. *Health, Risk and Society* 17: 99-114.
- Zohar, D., Huang, Y. H., Lee, J., & Robertson, M. M. (2014). A mediation model linking dispatcher leadership and work ownership with safety climate as predictors of truck driver safety performance. *Accident Analysis and Prevention*, 62, 17-25.

# Bilaga 1.

Tabell över forskning med genusperspektiv på risker och säkerhet

Författare/år	Land	Yrke/bransch	Metod
Abrahamsson (2014)	Sverige	Industri	Kvalitativ: intervjuer, observationer
Abrahamsson & Somerville (2007)	Australien	Gruvor	Kvalitativ: etnografisk
Abrahamsson & Johansson (2006)	Sverige	Gruvor	Kvalitativ
Agapiou (2002)	Skottland	Byggindustri	Kvalitativ
Ahl & Marlow (2012)	Sverige	Allmän	Kvalitativ: dokumenterande
Ajslev, med flera (2013)	Danmark	Byggindustri	Kvalitativ: intervjuer
Bastalich, med flera (2007)	Australien	Mansdominerade yrken	Kvalitativ: intervjuer
Bauerle med flera (2016)	USA	Byggindustri	Kvantitativ
Breslin med flera (2007)	Kanada	Allmän	Kvalitativ: fokusgrupper
Courtenay (2000)	USA	Allmän	Teoretisk
Dainty med flera (2004)	Storbritannien	Byggindustri	Kvalitativ: intervjuer
Desmond (2006)	USA	Brandkår	Kvalitativ: etnografisk
Du Plessis med flera (2013)	Australien	Byggindustri	Forskningssammanställning
Ely & Meyerson (2010)	Mexiko	Oljeplattform	Kvalitativ: intervjuer, observationer
Eveline & Booth (2002)	Australien	Gruvor	Kvalitativ: intervjuer, fokusgrupper
Fältholm med flera (2016)	EU	Forskning/Innovation	Metodutveckling
Gherardi & Nicolini (2000)	Italien	Byggindustri	Kvalitativ
Gherardi & Poggio (2001)	Italien	Mansdominerade yrken	Kvalitativ: intervjuer

<b>Författare/år</b>	<b>Land</b>	<b>Yrke/bransch</b>	<b>Metod</b>
Gherardi (2006)	Italien	Byggindustri	Kvalitativ: etnografisk
Iacuone (2005)	Australien	Byggindustri	Kvalitativ: intervjuer, observationer
Jensen med flera (2014)	Danmark	Allmän	Forskningssammanställning
Jonsson med flera (2013)	Sverige	Allmän	Kvantitativ
Johnston & McIvor (2004)	Skottland	Tung industri	Kvalitativ
Liepens (2000)	Australien	Jordbruk	Kvalitativ
Martin (2001)	USA	Allmän	Kvalitativ: intervjuer
Nielsen med flera (2015)	Danmark	Ambulans och slakteri	Kvantitativ
Olofsson (2013)	Sverige	Räddningstjänst	Kvalitativ: intervjuer
Paap (2006)	Storbritannien	Byggindustri	Kvalitativ: fältstudie
Phatakathi (2013)	Sydafrika	Gruvor	Etnografisk: observationer
Power (2008)	Kanada	Fiskebåtar	Kvalitativ: intervjuer
Saunders & Eastale (2013)	Australien	Allmän	Kvalitativ: intervjuer
Somerville & Abrahamsson (2003)	Australien	Gruvor	Kvalitativ: intervjuer
Stergiou-Kita med flera (2015)	Kanada	Allmän	Forskningssammanställning
Thurnell-Read & Parker (2008)	Storbritannien	Brandkår	Kvalitativ: observationer
Turnbull & Wass (2015)	Storbritannien	Polis	Kvalitativ: enkäter, intervjuer
Watts (2007)	Storbritannien	Byggindustri	Kvalitativ: intervjuer
Verdonk med flera (2010)	Holland	Allmän	Kvalitativ: intervjuer
Williams (2003)	USA	Allmän	Kvantitativ

[www.av.se](http://www.av.se)

Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö

