

# Martha Blomqvist: Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag

Acta Universitatis Upsaliensis.  
Studia Sociologica Upsaliensis 39. Uppsala 1994

Martha Blomqvists avhandling *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag* är intressant ur flera aspekter. Den behandlar en framtidsinriktad del av svensk arbetsmarknad: data-, konsult- och reklamföretag. Fokus är på könsrelationerna och på sambanden mellan arbetsorganisation och rekrytering av kvinnor i företag som producerar tjänster med högt kunskapsinnehåll. I diskussionen om kvinnors positioner och utvecklingsmöjligheter i denna typ av företag gör Martha Blomqvist en befriande kritisk granskning av litteraturen kring både ledningsfilosofier och könsrelationer i arbetslivet.

## Resultat och generaliserbarhet

Martha Blomqvists resultat pekar på att det sker förändringar i arbetsmarknadens könsuppdelning (s 170). Kvinnor går in i informationssamhällets högstatusyrken. Där är egenskaper som tillskrivs kvinnor såväl eftertraktade som högt värderade. Samtidigt visar det sig att det faktiskt går att förena utveckling i arbetet med familjeansvar.

En fråga är naturligtvis hur pass generaliserbara resultaten är. Gäller de för andra sektorer av arbetsmarknaden än för de data-, konsult- och reklamföretag där undersökningarna genomförts? Vad Martha Blomqvists studier antyder är att det finns sektorer på ar-

betsmarknaden där de traditionella mönstren av kvinnors underordning och mäns överordning inte återskapas. Tvärtom finns delarbetsmarknader där det är möjligt att skönja nya mönster. Kvinnor kan här under vissa förutsättningar få lika bra, självständiga och utvecklande arbetsuppgifter som män.

Avhandlingen baseras på två undersökningar, en statistisk undersökning av företag inom data-, konsult- och reklambranscherna i Stockholmsregionen och en intervjuundersökning bland ett urval anställda från företag i dessa branscher.

## Organisationsstruktur och rekrytering av kvinnor

Den kvantitativa studien hade två huvudfrågeställningar: Hur många kvinnor finns det på högre nivåer i företag som producerar kvalificerade tjänster? Har företagets organisationsstruktur betydelse för rekrytering av kvinnor?

Studien utfördes i form av en telefonenkät till 167 företag med minst 10 anställda i Stockholms län inom ovan nämnda branscher. Enkäten hade en hög svarsfrekvens. Av svaren att döma fanns det ett samband mellan andel professionella och organisationsstruktur. Till gruppen professionella förs de som har ett självständigt kvalificerat arbete inom företagets verksamhetsområ-

de. Därmed väljer författaren att bryta den traditionella definitionen där grupper räknas som professionella endast om de har en legitimation genom examen. Data eller reklambranschen kräver inte legitimation av sina utövare, även om de flesta har en akademisk examen. De mest utpräglade kunskapsföretagen, med högst andel professionella, var resultatnriktade, hade färre chefsnivåer, glesare mellan cheferna, mindre administration och mer decentraliserade löneförhandlingar (s 76). Studien visade också att företag med målsättning att anställa fler kvinnor var mer resultatorienterade än de som saknade detta mål.

### **Intervjuundersökningen**

Den kvalitativa undersökningen avsåg att ytterligare söka belysa frågan om arbetsorganisation och kvinnors möjligheter. I denna undersökning ingår 17 företag: dataföretag, annons-, reklam- eller marknadsundersökningsbyråer. Liksom i den kvantitativa studien är det företag som producerar tjänster med högt kunskapsinnehåll och även de här företagen var belägna i Stockholmsregionen. På varje företag har två kvinnor samt en person från ledningen intervjuats. Totalt intervjuades 28 kvinnor i egenskap av anställda med ett ledande eller kvalificerat arbete och 18 personer (13 män och 5 kvinnor) från företagsledningen i respektive företag. De kvinnor som intervjuades hade föreslagits av företagsledningen. Kvinnorna som intervjuats kan därmed anses ha betraktats som "pålitliga" av sina arbetsgivare. De representerade sannolikt dem som lyckats och som är relativt nöjda med sin situation.

### **Medvetna satsningar och kvinnors kompetens**

Företagskulturerna skilde sig mellan företag med få kvinnliga professionella och företag där fördelningen var förhållandevis jämn mellan kvinnor och män. I det första fallet karaktäriserades gemenskapen mellan kvinnorna av öppenhet och generositet. Den fungerade som ett slags skydd och avlastning i en miljö som var hård och konkurrensinriktad. I det andra fallet – i företag med många kvinnliga anställda – omfattades alla professionella, såväl män som kvinnor, av en gemenskap och öppenhet som stöddes av företagsledningen. Det går därigenom inte att säga att det skulle vara på grund av en hög andel kvinnliga anställda som klimatet är öppet och präglat av samarbete. Snarare pekar Martha Blomqvist på att dessa förhållanden är resultatet av både medvetna satsningar från företagsledningens sida och av kvinnors närvaro. Företagen ser en jämn könsfördelning som ett ekonomiskt intresse och som ett konkurrensmedel. Resultatorienteringen synliggör samtidigt värdet av kvinnors arbete. Därigenom krymper utrymmet för könsmissig diskriminering.

### **Avslutande kommentarer**

Undersökningen omfattar kvinnor som blivit föreslagna till intervju av företagsledningen i respektive företag. Detta är en begränsning i materialet och gör att resultaten måste tolkas utifrån att det är kvinnor som i någon mening lyckats i sitt arbete. De som misslyckats har sannolikt antingen slutat eller inte blivit föreslagna för en intervju. Men trots denna begränsning i materialet finner jag analyserna i de tre avslutande kapitlen

tankeväckande och väl värda att fortsätta att diskutera.

Den internationella litteraturen visar alltmer på de differentierade mönster som framträder rörande kvinnors arbetsmarknadsförhållanden. Det är riskabelt att diskutera kvinnor som en homogen grupp. Lika viktigt är det att förstå de generationsvisa skillnaderna när det gäller värderingar och val av livsform. Likaså är gränsöverskridandet nödvändigt mellan kvinnoforskning och arbetslivsforskning för att forskning

om könsrelationer skall få inflytande i kunskapsutvecklingen kring arbetslivets och arbetsmarknadens funktionssätt. Marta Blomqvists avhandling är ett exempel på att detta går att åstadkomma. De teorier kring arbetslivets organisering som inte förmår integrera dessa perspektiv riskerar att nu bli förpassade till doktrinhistoriens läroböcker.

Adj professor **Lena Gonäs**  
Arbetslivsinstitutet  
Solna