



EKONOMI-  
HÖGSKOLAN

Företagsekonomiska institutionen  
FEKH49  
Examensarbete i organisation på kandidatnivå  
VT 2022

# Vilsen i labyrinten?

En kvalitativ dokumentstudie om hur chefer i tv-serien Billions ställs inför  
hinder i labyrintens komplexa formation

**Författare:**

Alice Dahlemar 19990225-2908

Hanna Swanberg 19990228-0024

Ida Rantzow 19980418-6444

**Handledare:**

Nadja Sörgärde

Johan Jönsson

# Förord

Uppsatsskrivandet har varit utmanande på många vis men samtidigt oerhört givande. Vi har avslutat denna uppsats stolta över det arbete vi åstadkommit och tillsammans blivit en erfarenhet rikare.

Vi vill rikta ett stort tack till våra utomordentligt skickliga handledare Nadja Sörgärde och Johan Jönsson för all tid och engagemang ni lagt ner. Ni har utmanat oss att lyfta våra blickar för att se nya perspektiv. Vi vill tacka för ert stöd och vägledning genom arbetets gång.

Fortsättningsvis vill vi tacka våra kurskamrater, som genom konstruktiv feedback gett oss möjligheten att se på vårt material med nya ögon. Dessa värdefulla insikter ni givit oss har bidragit till nya synvinklar som lyft vårt arbete och gjort våra tveksamheter till självklarheter.

Tack för oss och trevlig läsning önskar,

*Alice Dahlemar, Ida Rantzow, Hanna Swanberg, 31 maj 2022*

# Sammanfattning

**Examensarbetets titel:** Vilsen i labyrinten?

**Seminariedatum:** 2 juni 2022

**Ämne / kurs:** FEKH49, Examensarbete i organisation på kandidatnivå, 15 högskolepoäng

**Författare:** Alice Dahlemar, Ida Rantzow, Hanna Swanberg

**Handledare:** Nadja Sörgärde, Johan Jönsson

**Fem nyckelord:** Leadership Labyrinth, Billions, chefskap, genus, ickebinär

**Forskningsfråga:** Vilka hinder möter chefer i tv-serien Billions, satt i relation till genus, och hur hanterar de dessa hinder?

**Syfte:** Studien ämnar till att skapa djupare förståelse för karriäravancemangets komplexitet i relation till genus, detta genom att empiriskt undersöka utmaningar chefer ställs inför i sin position. På så sätt ämnar vi att teoretiskt bidra till en mer nyanserad bild av fenomenet *leadership labyrinth*.

**Metod:** För att uppfylla syftet med studien, och vidare möjligheten att besvara forskningsfrågan, är studien socialkonstruktionistisk till sitt sätt, med en kvalitativ utgångspunkt i form av en dokumentstudie och vidare tillämpas en abduktiv ansats.

**Teoretiska perspektiv:** Tidigare forskning tar avstamp i begreppet chefskap, för vidare koppling till genus och fortsättningsvis presenteras det valda fenomenet *leadership labyrinth* med avslutande brist i rådande teori.

**Empiri:** Den empiriska analysen presenterar de fynd som gjorts gällande de hinder som karaktärerna möter under deras karriärresa. Detta följs av vidare analys kring hur dessa hinder hanteras, med kontinuerlig koppling till de genusskillnader vi finner.

**Slutsats:** De undersökta cheferna i serien Billions möter och hanterar hinder. Hanteringen som uppmärksammas tenderar att leda till en reproducering av hindrena, främst för kvinnan och den ickebinära chefen.

# Abstract

**Title:** Lost in the Labyrinth?

**Seminar Date:** 2nd of June, 2022

**Course:** FEKH49, Business Administration: Bachelor's Degree Project in Organization, Undergraduate Level, 15 credits

**Authors:** Alice Dahlemar, Ida Rantzow, Hanna Swanberg

**Advisors:** Nadja Sörgärde, Johan Jönsson

**Five Keywords:** Leadership Labyrinth, Billions, leadership, gender, non-binary

**Research Question:** What obstacles do managers in the tv series Billions face, related to gender, and how do they handle these obstacles?

**Purpose:** The study aims to create a deeper understanding of the complexity of career advancement in relation to gender, this by empirically examining challenges managers face in their position. In this way, we intend to theoretically contribute to a more nuanced picture of the phenomenon of *Leadership Labyrinth*.

**Methodology:** In order to fulfill the purpose of this study, and furthermore the possibility of answering the research question, the study is of a social constructionist perspective, with a qualitative method in the form of a document research, furthermore an abductive approach is applied.

**Theoretical Perspective:** This perspective is based on the concept of managership, for a further connection with gender, and the selected phenomenon, Leadership Labyrinth. These theoretical areas will be presented with a concluding lack of prevailing theory.

**Empirical Foundation:** The empirical analysis presents the key findings made regarding the obstacles followed by further analysis of how these obstacles are handled, with constant connection to gender and managership.

**Conclusion:** The investigated executives in Billions face and handle obstacles. The way of handling tends to result in a reproduction of the obstacles, mainly for the woman and the non-binary manager.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrund och problematisering	1
1.2 Syfte	3
1.3 Frågeställning	3
1.5 Disposition	3
<b>2. Teorigenomgång</b>	<b>5</b>
2.1 Chefer och chefskap	5
2.2 Genus och könsföreställningar	6
2.3 Labyrinter och hinder	8
2.3.1 Hinder	9
2.3.2 Hantering	11
2.4 Brist i rådande teori	11
<b>3. Metod</b>	<b>13</b>
3.1 En kvalitativ dokumentstudie	13
3.2 Vetenskaplig utgångspunkt	14
3.2.1 Socialkonstruktionism	14
3.2.2 Abduktiv ansats	15
3.3 Studieobjekt	15
3.3.1 Billions	15
3.4 Analysmetoder	16
3.5 Analysens tillvägagångssätt	17
3.5.1 Analysprocessen	17
3.5.1.1 Sortering	18
3.5.1.2 Reducering	18
3.5.1.3 Argumentation	19
3.6 Avgränsningar	19
3.7 Kvalitetsbedömning	20
<b>4. Empirisk analys</b>	<b>22</b>
4.1 Hinder	22
4.1.1 Position i periferin	22
4.1.2 Kulturell exkludering	31
4.1.3 Genusfacket	36
4.2 Hantering	38
4.2.1. Kan själv	39
4.2.2 Öga för öga	42
4.2.4 Att välja sina strider	45
<b>5. Diskussion</b>	<b>48</b>

5.1 Hinder	49
5.2 Hantering	51
5.2.1 Reproduceringen av hinder	51
5.2.2. Genusperspektiv	54
<b>6. Slutsatser</b>	<b>55</b>
6.1 Praktiska och teoretiska implikationer	56
6.1.1 Praktiska implikationer	56
6.1.2 Teoretiska implikationer	56
6.2 Förslag till vidare forskning	57
<b>7. Referenser</b>	<b>58</b>
<b>8. Appendix</b>	<b>64</b>

# 1. Inledning

*Uppsatsen ämnar att skapa en djupare förståelse för karriäravancemangets komplexitet i relation till genus, detta genom att empiriskt undersöka utmaningar chefer ställs inför i sin position. På så sätt ämnar vi att teoretiskt bidra till en mer nyanserad bild av fenomenet leadership labyrinth. I uppsatsens inledande kapitel presenteras grunden för studien genom följande underrubriker: bakgrund och problematisering, syfte och frågeställning och slutligen en heltäckande disposition som syftar till att ge läsaren en överskådlig blick över uppsatsens kommande avsnitt.*

## 1.1 Bakgrund och problematisering

Utmaningar kring avancemang i karriären för kvinnor har funnits under en lång tid. Glass cliff, glass escalator, och glass ceiling är några av de etablerade fenomen som beskriver denna problematik, med fokus på ledarskap och kvinnans karriäravancemang (Smith et al. 2012; Ryan & Haslam, 2005). I takt med att arbetsplatserna utvecklas, förändras också dessa utmaningar (McDonagh, 2010). Northouse (2019) argumenterar för att fenomenet *leadership labyrinth* är ett bättre begrepp att använda sig av då den bättre speglar dagens utmaningar som en vidareutveckling av de ovan nämnda fenomenen.

De förutsättningar som förändras ser vi för det första är andel kvinnor som besitter chefspositioner. Kollar man på Sverige, som är ett av världens mest ekonomiskt jämställda land (Global Gender Gap Reports, 2021) kan man å ena sidan konstatera att andelen kvinnor har mer än dubblats sedan början av 2000-talet i Sveriges största bolagsstyrelser (Ekonomifakta, 2022). Detta påvisar en positiv ökning för kvinnors representation i ledande poster. Å andra sidan, om man kollar närmre på just näringslivet hamnar den privata sektorn på efterkälke i denna utveckling (Edström, 2002). Inom den svenska privata sektorn besitter män approximativt 68 procent av de poster som definieras som en chefsposition, vilket tyder på en tydlig majoritet (Statistikmyndigheten, 2022).

I samklang med förändringen gällande könsfördelning inom chefspositioner, sker också en förändring i debatten gällande könstillhörighet och genus. Ramverket som en gång skapade genusforskningen fokuserade på två typer av genus, de kvinnliga och de manliga (Hyde et al.

2019). Under de senaste åren har debatten kring genus både som forskning- och socialt fenomen ifrågasatt de tidigare använda ramverket, då forskningen fick en ny infallsvinkel i samband med att begreppet ickebinär myntades (Hyde et al. 2019). Ickebinär är ett mångtydigt begrepp, men det fungerar som ett samlingsbegrepp för de personer som identifierar sig utanför det binära könssystemet, kvinna eller man (Thanem, 2011). Det kan exempelvis innebära att man känner sig som båda, en blandning, skiftande, eller inget alls.

Praktiska implikationer, som också förändrat hur vi pratar om genus är exempelvis införandet av ord som frångår det traditionella binära könssystemet. Oxfords ordlista inkluderade ordet *cisgender* i sin upplaga 2015 (Green, 2015). Samma år införde Svenska Akademiens ordlista ordet *hen* som ett könsneutralt pronomen (Svenska Akademiens ordlista, 2022). Sociala medier, exempelvis Facebook, har flera könsalternativ utanför det binära könssystemet för att ta hänsyn till denna utveckling (Yeadon-Lee, 2016). Trots denna utveckling finner Hyde et al. (2019) en brist på kunskap om ickebinära identiteter, som resulterar i hinder för människors möjlighet att tillägna sig ord för det och ge plats för det i samhällsdiskursen.

Ett annat kunskapsgap som belyses av Rhodes och Czarniawska (2004) är att relativt få studier inom organisationsteorin baseras på populärkultur. De argumenterar för att det material populärkultur utgör kan presentera fullständiga skildringar av exempelvis ledarskapssituationer som tenderar att saknas i andra empiriska samlingar (Rhodes & Czarniawska, 2004). Detta ligger till grund för vårt val av empiriskt material, där tv-serien *Billions* anses skildra den sociala kontexten vi är intresserad av att undersöka. Med förhoppning om att nya områden vad gäller att samla in empiriskt material, kan bidra till ökad förståelse och nya perspektiv.

Sammanfattningsvis fångade dessa debatter ett intresse ur både en teoretisk och praktisk aspekt som vidare ligger till grund för skapandet av studiens fokus. Den praktiska relevansen har även ett tillägg av personlig relevans då vi författare av denna studie är kvinnor på väg ut i arbetslivet med karriärsambitioner inom näringslivet med förhoppningar om att nå chefspositioner i framtiden. Tidigare studier tenderar att primärt undersöka ledarskap med fokus på kvinnans karriäravancemang, samtidigt finner vi relativt få studier som tar hänsyn till den sociala kontext vi faktiskt befinner oss i idag. Vi vill därmed ta hänsyn till utvecklingen av att fler kvinnor nu befinner sig i toppositioner men fortfarande kan ämna att avancera i karriären, exempelvis genom att avancera till en högre befattning. Vidare ämnar vi belysa hur genusdebatten också bör anpassas till den sociala kontext vi befinner oss i. Studien kommer därför undersöka



fenomenet *leadership labyrinth* i ett sammanhang där chefskap och genusöverskridande kategorier inkluderas.

## 1.2 Syfte

Studien ämnar till att skapa djupare förståelse för karriäravancemangets komplexitet i relation till genus, detta genom att empiriskt undersöka utmaningar chefer ställs inför i sin position. På så sätt ämnar vi att teoretiskt bidra till en mer nyanserad bild av fenomenet *leadership labyrinth*.

## 1.3 Frågeställning

För att svara på studiens syfte har följande frågeställning formulerats:

*Vilka hinder möter chefer i tv-serien Billions, satt i relation till genus, och hur hanterar de dessa hinder?*

## 1.5 Disposition

Studien utgörs av sex kapitel exklusive inledning samt referenslista och appendix. Det inledande kapitlet ger, genom bakgrund till grunden för studien och problematisering, en bild över det område som ska studeras. Vidare inkluderar detta kapitel studiens syfte samt frågeställning. Kapitlet avslutas med en översikt i form av disposition för att ge läsaren en överskådlig bild över kommande avsnitt. I det andra kapitlet, teorigenomgång, ligger fokus på tidigare forskning inom den teoretiska referensram studien kommer utgå från vid analys samt diskussion. Den teoretiska referensramen inleds med presentation av tidigare forskning inom området chefskap för att vidare presentera forskning inom genus- och könsföreställningar för att behandla det genusspektrum studien tar hänsyn till. Forskning inom fenomenet *leadership labyrinth* presenteras därefter samt de hinder och hanteringar fenomenet berör. Till sist ges argumentation för brist i rådande teori.

I studiens tredje kapitel, metod, redogörs studiens vetenskapliga utgångspunkt, studieobjekt, analysmetoder, avgränsningar samt, studiens kvalitetsbedömning. Nästkommande kapitel är den det analytiska avsnittet där studiens empiriska fynd presenteras, kapitlet är disponerat i två kategoriseringar med tre underkategorier vardera. Den första kategorien visar på de hinder

personer i chefsposition antas möta och i det nästkommande hanteringen av dessa. Vidare redogör studiens femte kapitel, diskussion, för analys av de empiriska fynden i relation till befintlig teori. Två kategoriseringar utgör återigen upplägget för kapitlet där analys av fynd gällande hinder först behandlas som därefter följs av analys av empirin gällande hantering och dess konsekvenser. Diskussionens tolkningar för oss till studiens sjätte och sista kapitlet, slutsatser, där sammanställningen av studiens resultat presenteras. Avslutningsvis presenteras även förslag till vidare forskning.

## 2. Teorigenogång

*I det kommande kapitlet kommer en genomgång av befintlig teori relaterat till studiens fokus presenteras. En genomgång med avstamp i begreppet chefskap, med koppling till genus och slutligen presenteras fenomenet leadership labyrinth där läsaren vägleds genom nuvarande forskning. Avslutningsvis identifieras kunskapsgapet, vilket ämnar att ge läsaren större förståelse för uppsatsen möjliga teoretiska kunskapsbidrag.*

### 2.1 Chefer och chefskap

Då studien undersöker chefer som utför chefskap, kommer inledande avsnitt i kapitlet behandla och redogöra för vad termen chefskap innebär.

Det finns flertalet professorer och akademiker som definierar termen chefskap. Mintzberg (1973) menar att det inte finns ett entydigt sätt att förklara chefskap på, utan att det finns fler synsätt för redogörelse av termen. Vidare menar Andersson (2005) att termen chefskap är väl använt inom såväl forskning, som i praktiken och trots denna kontinuerliga användning möts termen inte alltid av en klar definition. Alvesson (2001) definierar chefskap som utvalda personer som bär vissa skyldigheter likväl rättigheter inför företaget. Han belyser att trots det faktum att chefer är utvalda till en specifik formell position inom företaget, agerar chefen inte nödvändigtvis som ledare för sina medarbetare, och hävdar vikten av att se ledarskap och chefskap som två olika funktioner (Alvesson, 2001). Chefskap karaktäriseras vidare av en bred skara arbetsuppgifter vilket ger chefskapet ett varierat arbete (Dalton, 1959; Watson, 2006). Vad Dalton (1959) och Watson (2006) båda belyser är chefskapets roll i den sociala processen, hur skapandet av relationer är av betydelse för rollen. Likt att etablera relationer med dennes medarbetare är det av betydelse att skapa relationer utanför det närmaste kontaktnätet chefen arbetar med och styr (Yukl, 2002).

Vidare kan chefskap ses som ansvaret över planering och budgetering och skapandet av mål för företaget månadsvis samt årsvis, allokera resurser och organisera medarbetarna för att uppnå önskvärt arbete och genomförande (Kotter, 1990). Kotter (1990) belyser att chefskapets dagliga arbete innefattar problemlösning, strukturering samt kontroll. Fortsättningsvis innebär chefskap till stor del skapandet av mål för att uppnå vinst och nå önskvärda resultat, vilket

ställer krav på chefens beslutsfattande och utförandet av att leda mot dessa fastställda mål (Yukl, 2002; Stoner & Wankel, 1986).

Förutom de praktiska uppgifterna och ansvarsområdena en chef tilldelas, uppmärksammas chefskap som en komplex roll i en social kontext (Dalton, 1959). Detta styrker dels Northouse (2019) som beskriver chefskap som en ständig process, där en chefsroll nås genom en konstruktion av rätt interaktion, miljö, kontakter, möjligheter samt erfarenhet för den specifika situationen. Vidare argumenteras komplexiteten gällande en tvåsidig konflikt där man ska balansera aspekten av att agera human, men samtidigt leva upp till de krav och förväntningar som ställs gällande sitt chefskap (Watson & Harris, 1999; Watson, 2008; Wenglén, 2005). Det arbete som chefskapet innebär ställer alltså både krav på hantering av det formella organisatoriska arbetet i samband med att agera rätt i den sociala kontexten (Wenglén, 2005).

## 2.2 Genus och könsföreställningar

I detta avsnitt presenteras teori där genus och könsföreställningar sätts i relation till chefskap.

Begreppen kön och genus kan vara mångtydiga beroende på vilken kontext begreppen sätts i. Generellt sett kan man definiera kön som det biologiska könet och genus som det sociala könet, där genus är en social konstruktion i kontrast till kön som kan definieras utifrån vilka könsceller som kroppen producerar (Nationalencyklopedin, u.å.). I denna studie kommer vi främst använda oss av begreppet genus, då vi fokusera på det socialt konstruerade könet.

Genus är något vi ständigt skapar och reproducerar (Wahl, 1996), liksom chefskap (Northouse, 2019). Att chefskap vidare ofta ses utifrån ett könsneutralt perspektiv menar Wahl (1996) liksom Hyde et al. (2019) är problematiskt då det samtidigt förnekar att män i dominans av chefspositioner inte är något problematiskt. Det leder i sin tur till att den sociala konstruktionen av chefskap blir att mannen som chef ses som självklart i kontrast till kvinnan som chef (Czarniawska, 1998; Wahl, 1996; Hyde et al. 2019).

Genusvetenskap är ett känt forskningsområde verksamt inom flera vetenskapliga fält. Till organisationsteorin nådde begreppet forskningen först på 1980-talet (Czarniawska, 1998). Klassiska teorier innan dess antar att: chefen är en man, entreprenören är en man och att ledningen består av män (Czarniawska, 1998). En självklarhet som aldrig riktigt ifrågasattes

inom forskningsområdet, vilket Czarniawska (1998) menar skapade en problematik som bidrog till den rådande genusordningen. Czarniawska (1998) menar att det finns en gällande ordning, benämnt genusordningen, som avspeglar sig i organisationers arbets- och statusfördelningar på arbetsplatsen som bör problematiseras och lyftas för att kunna möjliggöra förändring.

Wahl (1996) hävdar att typiskt manligt chefsbeteende är normen, och den chef som avviker från normen måste anpassa sig därefter. Enligt Holgerssons et al. (2013) studie begränsas kvinnors potential ifråga om chefskap då rekryterare tenderar att underskatta kvinnors kompetens. Detta styrker (Northouse, 2019) som menar att rekryterare som tillsätter en chefsposition är påverkad av föreställningar som ofta gynnar mannen i fråga om att nå en högre yrkesposition. Vidare förklarar Holgersson et al. (2013) att konstruktionen av att en kvinnas kompetens ifrågasätts kommer från jämförelsen av den normativa chefen som antas vara manlig. En kvinna i chefsposition riskerar därför att antingen ses som en outnyttjad- eller annorlunda resurs i relation till mannen (Holgersson et al. 2013). Watson och Hoffman (2004) konstruerade en studie som visade på att det finns en barriär för kvinnor gällande att nå toppositioner utan att uppfattas negativt, i detta fall från sina kollegor. De kvinnor och män som ansågs vara lika inflytelserika, effektiva och kompetenta ledare i första delen av undersökningen visade sig sedan med en signifikant skillnad få en lägre kollegial ranking i deras omdöme gällande: ledarskap samt sympati (Watson & Hoffman, 2004).

I denna studie kommer dessa könsföreställningar studeras likt med Wahls (1996) argument: *“Om något betraktas som skapat blir det möjligt att analysera vilka antaganden som gjorts”* (Wahl, 1996, s.17). För att göra det möjligt att uppmärksamma de hinder som skapas i serien Billions för chefer i relation genus för att möjliggöra en tolkning, jämförelse och analys.

Tidigare forskning har fokuserat på skillnader mellan manligt och kvinnligt, vilket innebär att denna infallsvinkel bygger på antagandet om att det bara finns två parter att jämföra med. Detta menar (Hyde et al. 2019) gör en studie bristfällig då den saknar medvetenhet om överlappningen mellan kategoriseringarna. Vidare blir det en för simplificerad tolkning av verkligheten. Existensen av ickebinära personer i sig är ett motbevis till det simplificerade binära könssystemet (Hyde et al. 2019). Begreppet ickebinär, som är ett paraplybegrepp, kommer användas i vår studie för att benämna Taylor, karaktären som inte anser sig tillhöra någon av de två kategorierna: kvinna/man.

## 2.3 Labyrinter och hinder

I detta avsnitt kommer fenomenet, *leadership labyrinth*, redogöras för. I studien kommer vi främst benämna detta fenomen som labyrinten och då syfta till den teori som *leadership labyrinth* behandlar i detta avsnitt. Innan vi redogör för fenomenet presenteras inledande teori om dess uppkomst.

Smith et al. (2012) beskriver hur metaforen *glass ceiling* uppmärksammades och blev populär år 1986. Metaforen syftar till att beskriva den osynliga barriär kvinnor möts av i sin karriärresa på väg mot chefspositionerna. Carli och Eagly (2016) menar att metaforen symboliserar kvinnors misslyckande i avancemang där de har målet i sikte, men möter ett osynligt hinder, glastaket. Smith et al. (2012) belyser den kritik metaforen har fått och menar på att metaforen blir en felaktig beskrivning då kvinnor uppnår högre positioner i en större utsträckning än när metaforen myntades.

Som ett svar på detta utvecklade Ryan och Haslam (2005) metaforen *glass cliff* där de menade på att tidigare teorier inte svarar på vad som händer när kvinnor har uppnått en ledarroll. Ryan och Haslam (2005) menar vidare på att *glass cliff* illustrerar den risk och osäkerhet som kvinnorna försätts i när de befinner sig på högre positioner. Denna risk grundar sig i omständigheterna kring placeringen i en ledande position, där kvinnorna visar sig vara särskilt benägna att placeras på dessa positioner vid allmän ekonomisk nedgång samt försämrade resultat i organisationen (Ryan & Haslam, 2005). Smith et al. (2012) belyser detta som en många gånger omöjlig uppgift och position att klara av, varpå kvinnorna faller genom glaset. Smith et al. (2012) uppmärksammar ytterligare två metaforer, som fått något mindre uppmärksamhet än de två förstnämnda. *Glass escalator*, vilket är en metafor för diskrimineringen genom den snabba befordran männen genomgår i typiskt kvinnodominerade yrken och *glass floor*, metafor som beskriver fenomenet som uppstår på de lägre nivåerna inom organisationen där sannolikheten för befordran, på grund av låg utbildning, är mycket liten (Smith et al. 2012).

År 2007 myntade Eagly och Carli (2007) metaforen *leadership labyrinth* som en moderniserad version av tidigare *glass ceiling*, där författarna menar på att den tidigare föreställningen kring att kvinnor möter en ogenomtränglig barriär i sin karriär inte längre existerar. Det ville med sin modernisering bidra till förståelsen till varför kvinnor inte i samma utsträckning når *the C-*

*suite*, vilket är ett uttryck för de positioner med yttersta ansvaret för respektive områden inom organisationen (Eagly & Carli, 2008). Rutherford (2011) belyser också hur barriärerna är mer diffusa än att se det som ett glastak. McDonagh (2010) menar på att den betydande bristen på kvinnor i organisationernas toppositioner, till följd av hinder och utmaningar inte längre bör beskrivas genom de traditionella metaforerna. Snarare menar Eagly och Carli (2007) på att kvinnor möts av flertalet komplexa och varierade utmaningar genom sin karriärresa där passagen genom labyrinten varken är enkel eller direkt utan kräver uthållighet samt medvetenhet.

När vi fortsättningsvis i studien använder oss av uttrycket *hinder* hänför vi detta till ovan nämnd teori. Med hinder menar vi de komplexa och varierade utmaningar som begränsar en från att avancera i karriären, och likställs därför med hinder i en labyrint. Tidigare forskning gällande labyrinten har främst fokuserat på kvinnans väg genom labyrinten "*the labyrinth of women's leadership*" (Northouse, 2019, s.20), trots detta finner vi undantag där omfattningen för labyrinten gäller "*women and members of minority groups*" (APA Dictionary, n.d.). För denna studie innebär det således intresset för hur karaktären som ickebinär utsätts för hinder. Inte endast relationen mellan man och kvinna som tidigare forskning främst fokuserat på, utan relation mellan man, kvinna och ickebinär.

### 2.3.1 Hinder

För att exemplifiera dessa hinder presenteras: *fördomar och stereotyper, doublebind, genuskillnader, ledarskapsstil* samt *kulturella och strukturella barriärer* (Eagly & Carli, 2007; Northouse, 2019) Kategorierna är breda, således argumenterar teoretikerna varför just dessa kategorier kan ses som hinder för karriäravancemang för en kvinna, i relation till mannen.

*Stereotyper och fördomar* anses vara speciellt skadliga för kvinnors chans till en topposition (Eagly & Carli, 2007; Northouse, 2019). Fördomar grundar sig i medvetna samt omedvetna föreställningar gällande kvinnor, män och ledare som vidare bidrar till att förknippa kvinnor med en viss typ av egenskaper och män med andra där egenskaperna kopplade till män, anses vara typiska ledaregenskaper (Eagly & Carli, 2007). Förklaringen till detta grundar sig i att manligt ledarskap har varit dominerande under en lång tid, vilket har bidragit till att ledarskap i sig ses som ett manligt territorium (Eagly & Carli, 2007). Författarna menar på att stereotyperna skapar förvirring gällande människors uppfattning kring vad som är typiskt kvinnligt, och när detta inte överensstämmer med vad de anser vara typiskt för en ledare, finner

de sig själva föredra manliga ledare då dessa stämmer bättre in på deras bild av en ledare, baserat på stereotyper (Eagly & Carli, 2007). Dessa omedvetna associationer påverkar sedan väsentliga beslut i exempelvis en rekryteringssituation där det kan kännas naturligt att välja en man som ledare vilket i sin tur leder männen på en rak väg genom karriären medan kvinnorna ställs inför ett hinder i labyrinten (Eagly & Carli, 2007).

Eagly och Carli (2007) fortsätter belysa barriärer varav en *organisations kultur och struktur* är en av dessa. Författarna menar på att det finns aspekter inom den organisatoriska kulturen och strukturen som är till nackdel för kvinnor. Fortsättningsvis finns det fler barriärer i termer av organisationskultur. Rutherford (2011) belyser formella barriärer i termer av diskriminering och ojämlika löner. Vidare menar Rutherford (2011) att kultur idag beskrivs av många som inkluderande till sin natur, men att mindre information finns kring de negativa aspekter, exempelvis exkludering, som företagskultur skapar.

Flertalet organisationer innehåller vidare typiskt manliga språkval och symboler (Eagly & Carli, 2007). Språkval i termer av typiskt sportiga uttryck som *slam-dunk*, *home run* eller militära termer som *killing the competition* utsluter vidare också kvinnorna från gemenskapen (Eagly & Carli, 2007). Fassinger (2008) uppmärksammar samma problem och belyser hur kvinnor utesluts från information och sociala nätverk, vilket riskerar att försämra deras möjligheter till befordran. Med minimala försök att inkludera kvinnorna resulterar det i återkommande hinder som gör att kvinnan exkluderas (Fassinger, 2008). På samma vis belyser också Rutherford (2011) hur exempelvis språkbruket och kommunikationen med metaforer, humor och språkbruk samt sexualiserande kultur och trakasserier har en direkt eller indirekt påverkan gällande exkluderingen av genus.

*Double bind* är vidare ett hinder som uppmärksammas där kvinnor å ena sidan förväntas uppfylla den typiskt kvinnliga rollen genom att inneha egenskaper som omhändertagande, medan de samtidigt förväntas uppfylla ledarskapsrollen genom att utstråla självsäkerhet och kompetens i sin yrkesroll (Eagly & Carli, 2007). Kvinnorna försätts genast på en omväg genom labyrinten när kravet på omhändertagande och vara trevlig möts av fientliga reaktioner när de också ska anta en auktoritetsroll. Detta går i samklang med *ledarskapsstil* som benämns som ett hinder. Författarna menar på att skillnaderna i ledarskap mellan män och kvinnor är mycket diskret (Eagly & Carli, 2007). Vidare finner de att kvinnor tenderar att agera något mer demokratiskt i sitt ledarskap, men att det finns kvinnor som agerar väldigt auktoritärt på samma vis som att det finns män som agerar främst demokratiskt (Eagly & Carli, 2007). Ändå menar



författarna på att dessa diskreta skillnader är märkbara vilket skapar förväntningar kring att kvinnor ska agera utefter könsföreställningar. Vidare menar de att kvinnor sen fördelar förväntningarna på dem som kvinnor och som ledare genom att försöka hitta en mellanväg som inte kommer vara för typiskt maskulin men inte heller för typiskt feminin (Eagly & Carli, 2007).

### 2.3.2 Hantering

Vidare fann vi ett intresse för debatten om hur dessa hinder kan hanteras samt motverkas. Teorin, likt presenterad ovan, belyser att genom att diskutera de hinder som uppmärksammas, skapas medvetenhet, som är en viktig aspekt för att ta sig förbi hinder (Eagly & Carli, 2007, 2008; Northouse, 2019; Wirth, 2001). Den praktiska hanteringen argumenteras främst ur ett organisatoriskt perspektiv. Förslag för hantering vi finner i teorin är exempelvis: synliggöra kvinnor som redan besitter chefsroller, skapa strategier och implementera dem inom organisationen, förändra normer på arbetsplatsen, motarbeta exkluderande företagskultur samt skapa mentorskapsprogram (Eagly & Carli, 2008; Northouse 2019). Argumentation sker förvisso gällande att *“individual, interpersonal, organizational, and societal approaches”* krävs verka gemensamt för möjliggöra skillnad (Northouse 2019, s.587). Författaren föreslår att man på individnivå kan förebygga hinder genom att förhandla och ställa krav på att förbättra arbetsförhållanden med syfte att främja balansen mellan karriär och privatliv. På så sätt kan man som individ bidra till förändringen ur ett organisatoriskt perspektiv (Northouse, 2019).

## 2.4 Brist i rådande teori

I denna teorigenomgång har tidigare forskning presenterats inom de områden som denna studie ämnar att bidra till. Organisatoriska studier har fått kritik för att utgå från det binära könssystemet likaså för att utgå från det normativa manliga chefskapet. Till stor del belyser befintlig teori inom chefskap relationen mellan man och kvinna. Vi menar att detta perspektiv inte räcker för att spegla det samhället vi lever i idag. Labyrinten har blivit en vidareutveckling på ett fenomen som bättre beskriver vilka utmaningar kvinnor ställs inför, trots en väl argumenterad vidareutveckling finner vi kunskapsgap som redogörs nedan.

För det första, finner vi en brist på studier som fokuserar på kvinnor som besitter en chefsposition. Fler och fler kvinnor når toppositioner, men vi ser en brist på fokus för just

chefskapet som även innebär fortsatt karriäravancemang och fortsatt bemötande av motsättningar.

För det andra, sker en förändring i genus på vetenskapliga fält och i det alldagliga språket. Vi menar att det är positivt att man kritiskt granskar och breddar förståelsen om genus i samspel med andra dimensioner, men i befintlig forskning saknar vi dimensionen där man studerar genus utifrån det samhälle vi lever i idag. Med detta menas ett samhälle där kön och genus inte kategoriseras som två skilda kategorier, och bör därför inte heller vara ett tillvägagångssätt inom vetenskapliga fält. Att studera kvinnor, män och ickebinära kan på så vis bidra till en mer nyanserad bild av chefsrollen där normöverskridande identiteter och praktiker även får stå i fokus.

För det tredje anser vi inte heller att teorin belyser hur man på individnivå kan hantera de hinder man ställs inför. Vi finner att individens hanteringen belyses diskret i mån av att förebygga hinder, men utan exemplifiering eller praktisk hantering för hur man hanterar situationen där man faktiskt ställs inför hindret.

Således ämnar denna studie till att nyansera fenomenet *leadership labyrinth* genom att empiriskt undersöka en kvinna, en man samt en ickebinär i chefsposition. På så sätt skapas en mer nyanserad bild av metaforen *leadership labyrinth*.

### 3. Metod

*Kommande kapitel presenterar en genomgång av studiens upplägg. Först presenteras valet av kvalitativ dokumentstudie och vidare studiens vetenskapliga utgångspunkt med valda ansatser. Fortsättningsvis beskrivs de valda analysmetoder som övergår till redogörelsen för analysens tillvägagångssätt. Kapitlet avslutas med kvalitetsbedömning i fyra steg för att belysa studiens kvalitetsgrad. Genomgående sker en argumentation för de val som gjorts, detta med syfte att ge läsaren en transparent inblick i processen och skapa förståelse för den påverkan och de begränsningar studiens tillvägagångssätt medfört samt hur valet bidragit till möjligheten att besvara studiens syfte.*

#### 3.1 En kvalitativ dokumentstudie

Den kvalitativa forskningsstrategin är till fördel för studien, med hänsyn till att vi behandlar empiri i form av språk och mimik, då den fokuserar på innebörden och tolkningar av meningar och innebörder (Alvehus, 2019). Tolkninlar av de färdigproducerade segmenten i serien är av central betydelse för att svara på studiens syfte och vilket anses vara poängen med den kvalitativa forskningsstrategin för att kunna bidra till mer generell förståelse av ett fenomen (Alvehus, 2019).

Genom denna studie, och våra tolkningar av materialet, ämnar vi att kunna bidra till en mer nyanserad förståelse för fenomenet *leadership labyrinth* där valet av kvalitativ dokumentstudie är ett strategiskt val för att möjliggöra detta. Genom insamlad data från material som redan existerar, kan studien anses vara en så kallad dokumentstudie (Skärvad & Lundahl, 2016). Vidare menar Skärvad och Lundahl (2016) att insamlad data, som exempelvis film, räknas som dokument varpå vi har valt att kategorisera tv-serie synonymt med film. På samma vis styrks detta genom Bell, Bryman och Harley (2019) som menar på att tv-program, filmer samt massmedia bör ses och räknas som potentiella källor till forskning.

Vi anser att valt sätt att samla in material kan hjälpa oss att se nya perspektiv, och vidare hjälpa oss hitta luckor i nuvarande teori, som vi har uppfattningen av har studerats på mer traditionella vis sedan tidigare. Författarna Bell, Bryman och Harley (2019) belyser hur analys av visuella material har ökat i popularitet. Anledning till att studien utgår från rörligt material är med grund

i fördelen om hur visuellt material, likt fotografier, kan skapa djupare förståelse för det som studeras, men även fånga detaljer som inte går att utläsa från en intervju vilket i sin tur kan hjälpa oss skapa en djupare studie (Bell, Bryman & Harley, 2019).

## 3.2 Vetenskaplig utgångspunkt

*I detta avsnitt kommer våra val av vetenskapliga utgångspunkter och ansatser förklaras och vidare kommer de val som tagits motiveras med grund i vad vi ämnar att åstadkomma med vår studie.*

### 3.2.1 Socialkonstruktionism

Studiens utgångspunkt håller ett socialkonstruktionistiskt förhållningssätt där studien utgår från att studera vilka hinder chefer inom, i detta fall, investeringsbranschen möter och hädanefter hur dessa hanteras, i TV-serien Billions. Då författarna till manuset och producenterna till serien skapat karaktärerna i serien och gjort en tolkning av hur dessa antas framställas kan de ses som sociala aktörer till sociala fenomen och händelser, vilket är innebörden av det socialkonstruktionistiska förhållningssättet (Bryman & Bell, 2017). Manusets sociala aktörer producerar grundar sig i deras tolkning av en upplevd social verklighet som formats genom det sociala samspelet och den sociala värld vi lever i (Bryman & Bell, 2017). Med hänsyn till att samhällets ständigt reproducerar uppfattningar av sociala konstruktioner är aktörernas tolkning om de sociala fenomenen de behandlar i manus inte komplett utan bör ses med beaktningen av att behandla sociala konstruktioner ständigt förändras (Bryman & Bell, 2017). I tillägg till tolkning från producent och manusförfattare sida bör hänsyn tas till att vi författare gjort vår tolkning på det framställda materialet, vilken kan ha påverkats av förändrade sociala konstruktioner.

Den ontologiska ansatsen studien vidare håller innebär att författarna samt producenterna till manuset framställer deras egna förklarade ramar till sociala fenomen som berörs i serien. Med hänsyn till att det skapade materialet är deras socialt konstruerade uppfattningar om berörda sociala fenomen, bör materialet ses med beaktningen av att skapandet av serien inte är skilt från de sociala aktörernas egna sociala konstruktioner. Vilket vidare därmed inte ger en helt objektiv bild (Bryman & Bell, 2017) och således påverkar objektiviteten i materialet som denna studie bygger på.

### 3.2.2 Abduktiv ansats

Vårt arbete antas vara av abduktiv karaktär då vi varken kan hävda att våran tolkning har gjorts oberoende av oss själva, men inte heller att våran tolkning har skett helt utan teoretiska förkunskaper (Alvesson & Sköldberrg 2016). Vidare överensstämmer vårt arbetssätt med den abduktiva ansatsen då vi, jobbat alternerande mellan de teoretiska perspektiven och den empirisk analysen för att kunna modifiera dessa delar växelvis allt eftersom nya fynd har funnits.

Att utgå från en abduktiv ansats har varit ett strategiskt val i vår studie för att möjliggöra det växelspel som Alvesson och Sköldberrg (2016) belyser gällande hur mindre teoretisk kunskap möjliggör större utrymme för kreativitet i empirin, men också riskerna att missa den forskning som redan finns. Vi anser att den abduktiva ansatsen har varit fördelaktig vid skrivandet av vår uppsats, och vidare är vår uppfattning att den begränsade kunskapen vi besatt kring fenomenet *leadership labyrinth* i början av uppsatsskrivandet var till vår fördel. Detta då vi valde att fokusera på redan tillsatta chefer i vår empiri, medan *leadership labyrinth* fokuserar på vägen till chefsposition. På samma vis upptäckte vi hantering av hindrena genom vår empiri, någonting vi inte fann teori kring i befintlig forskning kring *leadership labyrinth*. Om vi istället hade varit inlästa på fenomenet och området generellt, det vill säga antagit en mer deduktiv ansats, finns det en risk att väsentliga perspektiv aldrig hade upptäckts.

## 3.3 Studieobjekt

*I detta avsnitt motiveras valet av studieobjekt samt en kortare beskrivning av studieobjektets fokus och handling.*

### 3.3.1 Billions

Vårt empiriska studieobjekt består av tv-serien *Billions*, som utspelar sig i företagsmiljö. Denna serie går att finna på streamingtjänsten Home Box Office (HBO). *Billions* är en amerikansk tv-serie som hade premiär år 2016, sedan dess har sex säsonger producerats (HBO, u.å.). Serien utspelar sig huvudsakligen i New York men även på andra platser som ofta kopplas till finansbranschen, exempelvis Connecticut. Publiken får följa Bobby Axelrod som befinner sig mitt i finansvärldens center som genom sin aggressiva taktik och många gånger olagliga handlingar, lyckas säkra hög avkastning i företaget. Genom produktionen har serien inspirerats

av flertalet verkliga händelser som manipulationen av amerikanska statsobligationer från år 1991. *Billions* anses vidare vara den första tv-serien som publicerats i Amerika innehållande en karaktär, Taylor, som porträtteras som ickebinär (Showtime, u.å.). Utöver det representeras övriga chefspositioner av både män och kvinnor, dock med en tydlig majoritet män (Showtime, u.å.).

Valet av *Billions* grundade sig i flertalet faktorer. Huvudsakligen att den uppfattades som nytänkande genom att serien går ifrån det binära könssystemet. Detta gav oss möjligheten att analysera hela genus-spektrat från olika perspektiv där vår förhoppning var att dessa perspektiv skulle kunna bidra med nyanseringar till nuvarande forskning som inte huvudsakligen studerats med ickebinära som empiriskt tillägg. Fortsättningsvis ansåg vi det vara av relevans att serien utspelade sig i företagsmiljö, där vi trots att vi inte kan generalisera med hjälp av serien, ändå anser oss kunna dra relevanta paralleller till verkligheten, utanför seriens iscensättande. Företagsmiljön gav oss också möjligheten att identifiera skildringar av exempelvis typiska företagstermer, kontorslandskap och chefspositioner som vidare överensstämmer med vår teoretiska referensram och område.

Den sjätte säsongen, samma säsong som vårt empiriska material bygger på, hade premiär i början av år 2022 (HBO, u.å.). Under säsongen kliver en ny chef in, Michael Prince, med ett annat typ av chefskap och med andra tankar och mål för företaget. Michaels förändringar går emot många av de normer som funnits i bolaget, och företaget möter flertalet utmaningar där gamla mönster behöver brytas för att ge plats åt nya arbetssätt. Parallellt följer man medarbetarnas resa och hur dessa hanterar sin nya chef och de nya processer och sätt att arbeta. Detta i kombination med medarbetarnas personliga intriger på jobbet samt utanför ramarna på investeringsbolaget.

### 3.4 Analysmetoder

Studiens val av analysmetoder kan antas utgå från en diskursanalys, då det är en analysmetod som kan appliceras för att undersöka hur dialoger, metaforer, ord och uttryck används i sociala kontexter (Svensson, 2019). I vårt fall för att öka förståelsen kring hur hinder för cheferna skapas och därefter hanteras i serien *Billions*. *Leadership labyrinth* talar inte om explicit i det empiriska materialet (Svensson, 2019). Däremot beskriver Svensson (2019) analysen som ett

sätt att komma bakom språkets beskrivande roll och närma sig förståelse av vad det betyder implicit, vilket skapar starkare incitament till att studien utgår från denna typ av analys. Diskursanalys står vidare i samklang med studiens socialkonstruktionistiska synsätt, med hänsyn till samma ansats, ses därav också som en anledningen till relevant analysmetod för denna studie.

Då vi är intresserade av att undersöka skapat, rörligt material har vår process naturligt fått ett narrativt inslag som tillåter studien att använda Billions tillgängliga narrativ, som analysens byggstenar. Vi studerar språklig interaktion, som Svensson (2019) menar att en diskursanalys tillåter genom att man får en inblick i hur samhället byggs. Däremot är en viktig aspekt att vi inte endast är intresserade av en språkanalys utan tar hänsyn till att exempelvis tystnaden talar, och därav har vi adderat fler komponenter till vår analysmetod. Då vårt empiriska material är rörligt har vi tagit del av boken *How to Study Television* (1995) av Ron Cowdery och Keith Selby som fokuserar på just television och hur man möjliggör förståelse för hur dialog framförs. Genom att addera komponenter i vår analysmetod där även icke-verbal kommunikation analyseras har vi kunnat skapa djupare analys. Exempel på icke-verbal kommunikation som studeras är: tystnader, mimik och kroppsspråk. Dessa typer av koder benämns som ett mediaspråk som Cowdery & Selby (1995) hävdar krävs som komponent för att analysera television.

### 3.5 Analysens tillvägagångssätt

*Följande kapitel kommer behandla valt tillvägagångssätt för studiens analys med grund i trestegsprocessen innehållande sortering, reducering samt argumentation, för att vidare behandla uppsatsens avgränsningar och därefter kvalitetsbedömning.*

#### 3.5.1 Analysprocessen

Då studiens empiri utgörs av redan producerat material, serien Billions, klassificeras empirin som en sekundärkälla (Skärvad & Lundahl, 2016). Innebörden av detta är att empiri ej behövdes tas fram för studiens syfte, utan val och analys av befintligt material kunde börja genomgående vid studiens start. De tolv avsnitt som senaste säsongen av Billions inkluderar var därmed studiens fulla potentiella empiriinsamling. Vidare kommer analysprocessen följa en trestegsprocess för hantering av det empiriska materialet (Svensson & Ahrne, 2015).

Tillvägagångssättet för analys enligt denna process är fördelaktigt vid kvalitativ forskning och stegen för processen inkluderar sortering, reducering samt argumentation som möjliggör att ta vårt arbete från stoff till studie (Rennstam & Wästerfors, 2015).

Insamling av empiriskt material skedde via streamingtjänsterna HBO. Samtliga författare har studerat samtliga avsnitt i den senaste säsongen av serien *Billions* och under denna process togs anteckningar av intressanta segment i avsnitten som noterades. Vad som klassificerades som intressanta fynd var de segment i företagskontext, där olika chefer i relation till olika genus var synliga, tydlig bevisning av karaktärsdrag samt eventuella incidenter och specifika händelser som tydde på en motsättning.

### 3.5.1.1 Sortering

Det första steget i analysprocessen var sortering av empiriskt material insamlat från avsnitten. Enligt Svensson & Ahrne (2015) är sortering av betydelse för att lösa kaosproblematiken, innebörden av oordning och möjligheten att skapa en överskådlighet över empiriskt material. Vi fann sorteringen av nytta för att skapa överblick över intressanta fynd i materialet. För att analysera de valda segmenten djupare sorterade vi segmenten i enlighet med olika kategorier för att skapa en överblicksbild till varför och hur valt segment var av intresse samt för möjligheten att påvisa eventuella fynd. Genom en abduktiv ansats var det vidare möjligt att med beaktning av materialet dra paralleller till mönster vi känner igen från tidigare existerande teorier (Alvesson & Skoldberg, 2016). Sorteringen skedde med utgångspunkt i: segment som utspelas i företagskontext, karaktäristiska personlighetsdrag, samt förändrad dynamik i studerat segment. Fortsättningsvis sågs segment som kategoriserats ett flertal gånger för möjligheten att återfinna mönster i materialet (Rennstam & Wästerfors, 2015; Ryan & Bernard, 2003). Innebörden av att se materialet flertal gånger möjliggjorde att skildra tydliga mönster för att vidare eventuellt påvisa ytterligare mönster, som ej varit tydliga vid en första anblick.

### 3.5.1.2 Reducering

Efter att ha sorterat materialet i kategorier för att skapa en överblicksbild var det tydligare vilka segment i empirin vi fann av betydelse för studien, samt vilka segment som eventuellt påvisade liknande mönster. Däremot var de kategoriserade segmenten av för stor mängd för att hantera i denna studie och därav var reducering av betydelse. Reduceringsprocessen hanterar representationsproblemet som Svensson och Ahrne (2015) belyser och detta steg i analysprocessen var nödvändig för att mängden empiri skulle bli mer hanterbar. Vi valde



segment utifrån de som tydligast gestaltade de kategoriseringar vi sorterat materialet efter, men även påvisade intressanta mönster vi fann bäst kopplat till studiens fokus. De valda segmenten kollades därefter på igen tillsammans med samtliga författare där diskussion fördes gällande vilka segment som sågs fördelaktiga för studien, och därmed blev den slutgiltiga reduceringen.

### 3.5.1.3 Argumentation

Efter processen av att sortera samt reducera vårt empiriska material var argumentation till empirins betydelse för studien av betydelse för att bemöta auktoritetsproblemet, problemet i att bli hörd i forskarsamhället och tydliggöra sin ståndpunkt (Svensson & Ahrne, 2015). Analysens argumentation sker främst där vi genom rubriceringar fördelat empirin i fält för specifika fynd vi hittade som delvis går i ton med behandlad teori i teorikapitlet. Dialoger från utvalda segment utgör bevisning för de fynd vi mött på och argumentation för vad dessa dialoger tillför studien görs.

## 3.6 Avgränsningar

Detta avsnitt kommer belysa de avgränsningar som vi i studien behövt göra för att möjliggöra avsmalning av forskningsområde och därmed nå djupare fokus.

För det första har avgränsning gällande studieobjekt gjorts till valet av en tv-serie. Avgränsningen har gjorts för problematiken i att en för stor mängd material inte ansågs vara hanterbart. Vidare grundar sig avgränsningen även i att ett tillägg av en eller två serier inte hade bidragit till en generaliserbarhet och därmed har avgränsningen bidragit till utrymme för djupare analys. Vi var fortsättningsvis selektiva i valet av segment i empiriinsamlingen för möjligheten till att analysera specifika fynd djupare och därmed limitera en för omfattande materialinsamling som hade kunnat hindra en utförlig och djupgående analys.

Gällande studiens forskningsområde om vilka hinder chefer i relation till genus möter har avgränsning gjorts till specifikt de karaktärer besittande chefsposition, ledarskap har ej tagits i beaktning. Avgränsningen ansågs vara nödvändig för att smalna av forskningsområdet. Avgränsningen till tre specifikt analyserade karaktärer i chefsposition i serien gjordes vidare för att analysera fler könstillhörigheter och ansågs vara av betydelse för att se på skillnader i hur karaktärer, i relation till genus, möter hinder och svarar på dessa. Den avgränsning vi gjort, eliminerade flertal intressanta karaktärer i valda segment i serien, men för att skapa en mer

djupgående analys och därefter besvara vår frågeställning ansågs avgränsningen vara nödvändig.

### 3.7 Kvalitetsbedömning

För att bedöma studiens kvalitet kommer Lincoln och Guba (1985, citerat i Bryman, Bell & Harley, 2019) anpassning av begreppen reliabilitet och validitet användas. Grunden till kvalitetsbedömningen kommer därmed utgöras av begreppet trovärdighet och argumenteras för i fyra kategorier som inkluderar *tillförlitlighet*, *pålitlighet*, *överförbarhet*, samt *konfirmering*.

Genom att vi velat hålla en transparens genomgående i studien har alla tre författare varit del av processen och bearbetat studiens material. Transparens i metodkapitlet för tydlig insikt i tillvägagångssätt för uppsatsen kan ha påverkat studiens *tillförlitlighet* i positiv bemärkelse (Bryman, Bell & Harley, 2019). Genom att presentera mycket tillgängligt material samt bibehållit transparent beskrivning kan studiens pålitlighet ha förankrats (Bryman, Bell & Harley, 2019). För att uppnå *pålitlighet* togs även hänsyn till andra respondenter än oss författare för denna studie. Genom att studiens material vid tillfällena för opponering delats med klasskamrater har de agerat likt opponenter och vidare har våra handledare vid handledar tillfällena agerat likt granskande part. Genom detta har utomstående part fått ta del av materialet vilket kan påverka studiens pålitlighet positivt (Bryman, Bell & Harley, 2019). I tillägg till transparens i metodkapitlet har källhänvisning till vald och använd teori getts för att, exempelvis, klasskamrater vid opponent tillfällena ska ha tillgängligt material att ta del av och därmed möjlighet för djupare granskning. Trots deltagande i mellanseminarium samt peer-review förstår vi att kamraters tidsbegränsning eventuellt begränsat dem i möjligheten att kritiskt ta sig an vår studie och forskning. Detta då Bryman, Bell och Harley (2019) belyser svårigheten i att uppnå hög pålitlighet med hänsyn till att detta kriterium innebär hantering av stor mängd data vilket kan anses vara svårhanterligt.

Vidare för att öka kvaliteten av studien har en noggrannhet i beskrivningar av material och tillvägagångssätt varit av betydelse för att skapa större förståelse för innehåll och därmed öka *överförbarheten* (Bryman, Bell & Harley, 2019). Genom att ge rik presentation av empirin för läsaren ämnar vi ge en så tydlig förståelse för materialet som möjligt. Vi är medvetna om att eventuell ifrågasättning till val av studieobjekt samt mängd studieobjekt kan komma och därav

argumenteras vår strävan till att uppnå djup, snarare än bredd, i studiens metodkapitel. I tillägg har appendix inkluderats för att ge läsaren en överblicksbild av de segment som används, vilket avsnitt de kommer fram samt tidsanvisning i specifik scen. Fortsättningsvis har det genom studiens utformning varit av betydelse med en objektiv hållning då det enligt Bryman, Bell och Harley (2019) belys som viktig aspekt för att uppnå *konfirmering*. Vi är medvetna om att det är svårt att uppnå helt objektiv hållning då våra tolkningar har utformat analysen och undermedvetet kan ha påverkat viss subjektivitet som val av kvalitativ undersökning inte hade medfört i samma utsträckning. Däremot har vi kontinuerligt under studiens process varit medvetna om betydelsen att bevara en objektiv hållning och ej låta personliga synsätt påverka studiens skapande.

## 4. Empirisk analys

*I kommande avsnitt presenteras, tolkas och analyseras det insamlade materialet. Genomgående sker en beskrivning av scenen, följt av dialog eller kortare utdrag med efterföljande tolkning och analys. Med fokus på att besvara studiens frågeställning: Vilka hinder möter chefer i tv-serien Billions, satt i relation till genus, och hur hanterar de dessa hinder? Därav har kapitlet delats upp i två huvudkategorier: hinder och hantering.*

Genomgående i den empiriska analysen kommer fokus hållas på tre chefer: Taylor, Michael och Kate, som vidare benämns som ickebinär, man och kvinna i serien. Taylor, besitter en chefsposition med ansvar inom området investeringar, men kommer under analysens gång vid flertalet tillfällen, få möjligheten att klättra till högre positioner. Michael, är nyligen tillsatt verkställande direktör i företaget och Kate besitter en chefsposition inom den juridiska avdelningen på företaget. Resterande karaktärer i segmenten nämns inte vid namn men är av stor vikt för att förstå den sociala kontexten och för att möjliggöra fullständig analys av materialet.

### 4.1 Hinder

*Detta avsnitt behandlar de hinder cheferna ställs inför. Vidare har tre kategorier formulerats av oss för att illustrera hindrena: position i periferin, kulturell exkludering och genusfacket. Dessa kommer nu att presenteras separat för att urskilja hur vi finner hinder av olika karaktär.*

#### 4.1.1 Position i periferin

Följande avsnitt kommer fokusera på segment från serien där karaktärernas formella chefsposition blir placerat i periferin. Med uttrycket *position i periferin*, syftar vi författare till att förklara hur chefer ses som bristfälliga trots sin formella position. Denna bristfällighet grundar sig främst i att personen i fråga inte innehar tillräcklig kompetens. Vidare finner vi att karaktärerna försätts i periferin genom exempelvis ifrågasättningar, paralleller med metaforer samt tydliga markeringar genom exempelvis ständiga avbrytanden när personen talar.

Ett av de segment som visar på när en karaktär blir positionerad i periferin är vid en sammanträff på kontoret:

*Michael, delegerar nya ansvarsområden bland de anställda. Alla medarbetarna finns samlade vid tillfället och lyssnar till Michaels ord. Taylor visar sig starkt medveten kring vilket område och specifikt företag som hen vill ansvara över. Taylors motivering är att hen redan har flertalet etablerade kontakter inom företaget och besitter rätt kunskap som området berör.*

Vid flertalet tillfällen i dialogen nedan blir Taylor positionerad i periferin. Speciellt märkbart är det i början av dialogen när Taylor blir avbruten av Michael, men också när hen ger sin motivation och ombes lämna över klienten till en av hens manliga kollegor.

- *Taylor: I'll be getting into--*
- *Michael: Hold that thought. Philip get first pick. He has outperformed everyone lately.*
- ...
- *Taylor: I already started working on Hypersonic, [...] I've done the research and I'm in the process of building a relationship with the CEO.*
- *Michael: Good, you can put Philip in touch.*
- *Man [Philip]: I'm happy to let Taylor go first if they want. Take Hypersonic, I can see you're emotionally invested [...] But next time I get first pick, I'll be taking it. No sympathy.*

(Appendix 1)

Dialogen ovan visar på när Taylor tar ton för att göra sin röst hörd, men försätts snabbt i ett läge där hen tystas ner och genom markering visar att hen tankar får vänta tills senare. Den manliga kollegan får istället ordet och genom detta kan en tolkning göras kring att nedtystandet är nedlåtande gällande Taylors kompetens som vidare inte ses vara av större betydelse. Taylors ord och tankar blir åsidosatta och av betydelse är också att detta sker inför resterande medarbetare och inte bakom stängda dörrar.

En intressant aspekt är hur *position i periferin* kan tolkas att förstärkas genom att personen blir placerad i denna position inför andra. Det kan fortsättningsvis tolkas som att förudmjukningen som placeringen kan innebära blir större när kompetensförminskningen och tvivlet delas inför andra.

Fortsättningsvis lägger den manliga kollegan ord i mun på Taylor gällande hans uppfattning att hen är emotionellt investerad i området. Uttalandet kan ses skapa bilden av att Taylor är en svagare part där emotionell karaktäriseras som känslig och karaktärsdraget kan, i detta segment, tolkas som att syfta till sämre chefskap. Trots Taylors faktiska övertag, vad gäller information inom området och om företaget i fråga, lyckas den manliga kollegan vända innebörden och får det att låta som att han låter Taylor få företaget som en tjänst given av honom själv. Detta kan han tänkas göra genom att han ger sig själv etiketten av att hans anpassningsförmåga är enorm och klarar av vilket ansvarsområde han än tilldelas. Det kan vidare uppfattas som att han belyser att hans anpassningsförmåga är den avgörande faktorn, snarare än faktumet att Taylor har ett faktiskt fördelaktigt övertag i att redan ha börjat etablera kontakt med befintlig verkställande direktör i företaget och försöker motarbeta detta.

Ett liknande sätt där positionen sätts i periferin är där en tidigare manlig kollega ber Kate komma tillbaka till hennes föregående position som hon lämnat för en ny chefspost i ett annat bolag:

*Mannen går ut från hissen och utanför hissens dörrar möter han Kate samt mannens kvinnliga kollega. Mannen är tidigare kollega med Kate, innan Kate valde att lämna bolag för hennes nuvarande anställning. Mannen bemöter Kate på ett formellt men trevligt sätt. Vidare vädjar mannen till Kate att komma tillbaka till företaget och jobba tillsammans med honom igen.*

Notera i dialogen nedan hur mannens bemötande går från tillmötesgående, till hotfullt.

- *Man: You should come back. The two of you together. Imagine you [de två kvinnliga kollegorna] on either side of me. Like a coxswain, both oars in the water.*
- *Kate: Thanks. I'm good where I'm at.*
- *Man: ... if you don't leave now, you will burn with him [Michael].*

(Appendix 3)

I dialogen uttrycker den manliga kollegan hur han ser Kate som en perfekt åra till hans båt. En metafor som kan tänkas användas för att belysa hur Kate kan agera som hans stötspelare, vilket kan antas vara ett sätt att nedvärdera hennes kompetens och underskatta den chefsposition hon i dagsläget avancerat sig till. Detta kan tolkas som ett sätt att sätta hennes position i periferin.

Vidare är det intressant hur mannen vänder sitt, till en början, goda bemötande när Kate avböjer hans erbjudande. Det kan tolkas som att mannen menar att välja honom och hans företag är Kates enda rimliga alternativ, och det alternativet hon istället väljer kommer innebära slutet på hennes karriär.

Vidare exemplifieras ett annat segment hur en kvinnlig chefs brister uppmärksammas och kan likställas med att sättas i *positionen i periferin*:

*Kate får besök av en av sina manliga kollegor. Den manliga kollegan kommer ingående till Kates kontor och ställer sig framför hennes skrivbord med en post-it lapp i handen med ett telefonnummer på, som han visar upp för Kate innan han lägger det ner bredvid Kates dator. Mannen sätter sig därefter ner mitt emot Kate och erbjuder hjälp.*

Stämningen och bemötandet från mannens sida förändras när Kate avfärdar den hjälp hon erbjuds. Lagg särskilt märke till hur mannen hotfullt besvarar Kate och syftar till att utan hans hjälp, kommer hon inte lyckas något vidare.

- *Man: ... Now, I have come here to actually help you.*
- ...
- *Man: ... Call this number...*
- *Kate: Pretty sure my call is not making this call.*
- *Man: Then yours won't be much of a race at all.*

(Appendix 2)

Mannens sätt att erbjuda Kate hjälp och därefter indikera på att hans hjälp är behövlig, kan antas skapa en bild av tvivelaktighet gällande Kates kompetens att lösa situationen själv. Detta tvivel kan liknas med att försätta Kate i en position i periferin, där mannens uppfattning är att Kate är i behov av hjälp. Detta sätter mannen i en position, i relation till Kate, där han ser sig själv besitta högre kompetens. När Kate, utan att tacka, avfärdar erbjudandet kan det uppfattas att mannen blir förvånad, provocerad och irriterad. Genom att analysera mimiken och kroppsspråket går stämningen från lugn, skämtsam och avslappnad till en spänd nästintill hotfull dialog. Detta förstärker vidare hur bemötandet ändras när mannens hjälp avvisats.

Fortsättningsvis, finns det flertalet segment som visar på situationen där karaktären själv uttrycker att denne har upplevt hindret *position i periferin*. Ett av dessa exempel är segmentet nedan, där Taylor blir erbjuden en högre chefsposition, en liknande befattning som hen haft sedan tidigare.

*Michael och Taylor befinner sig på Taylors kontorsrum. Taylor sitter ner vid sitt skrivbord och Michael står upp på andra sidan av bordet. Michael är mjuk och tillmötesgående i sina uttryck och försöker få Taylor att känna uppskattning, frågar vad hen behöver för att lyckas på jobbet, varpå han slutligen erbjuder hen en tjänst som investeringschef i företaget.*

- *Michael: ... I want to make you chief investment officer. How's that for trust?*
- *Taylor: Yeah, that means you trust me and want to use me to win over the investors' trust. But I won't take that position. Last time I was a CIO, all my moves were wiped off the board.*
- *Michael: Like I said, I'm different [i förhållande till föregående verkställande direktör]. And I'm willing to put in the time and effort in to prove that to you.*  
*\*paus\* To everyone here.*

(Appendix 4)

Genom att analysera dialogen finner vi att Taylor inte tackar för erbjudandet, utan väljer istället att kritiskt besvara detta genom att referera till en tid där hen, trots inflytelserik och hög position, inte kände sig lyssnad till och där hens ideer bortsågs ifrån. Det kan tolkas som att Taylor refererar till en tid där hens position blev satt i periferin, vilket skulle kunna likställas med att igen ses som bristfällig i mån av kompetens.

Likt tidigare dialog gällande nedvärdering av en chefs kompetens trots hög chefsposition ges ytterligare exempel på likartad händelse i följande segmentet som berör Kate.

*I segmentets början sitter Kate på ena änden av ett avlångt konferensbord i ett stort mötesrum. Framför sig har hon approximativt tio andra mötesrepresentanter, varav cirka hälften kvinnor och hälften män. Kate är ansvarig för hanteringen av en affärsmässig handling som diskuteras med flera av representanterna vid mötet.*



- *Kvinna: I'd really love Chuck to have a look at my opening.*
- *Kate: I'll take a look at it.*
- *Man: ... he worked for Chuck. Can he--*
- *Kate: ... I'm handling all matters...*

(Appendix 5)

Trots att den gällande handlingen är inom Kates ansvarsområde, menar representanterna på att de helst vill att Kates manliga kollega ska se över handlingarna, trots att dessa är behandlade och färdigbedömda från Kates sida. Detta kan tyda på att representanterna inte litar på Kates omdöme och hantering av handlingarna, vilket återigen sätter hennes position i periferin. I kontrast till Kates bristfälliga omdöme, trots hög kompetens, kan det istället tolkas som att det finns en högre grad av tillit till Kates manliga kollega istället som man väljer att uttrycka till Kate inför alla på mötet.

Vidare, kan samma mönster gällande ifrågasättning om kvinnan och den ickebinäras kompetens och pålitlighet i befattning av högre chefspositioner antas uppfattas tydligt i ett segment där Taylor håller i ett föredrag inför hens medarbetare. I kommande segment sätts Taylor vid flertalet tillfällen i hindret *position i periferin*.

*Segmentet utspelar sig i ett av konferensrummen på företaget. Flertalet medarbetare är närvarande och syftet med samlngen är att Taylor ska kandidera för en högre chefsposition. Taylor befinner sig framför sina sittande kollegor där hen argumenterar för varför hen är en passande kandidat för rollen. Medarbetarna sitter tyst och lugnt och lyssnar på kandideringen, med berättelser från förr och motivering för framtida ledarskap, när Taylors ena manliga kollega träder in i rummet och börjar genast avbryta och ifrågasätta Taylors framförande och motiveringar.*

- *Man 1: ...but what's the process going to be?*
- *Taylor: Everyone here knows I'm thorough, and my process will be solid. But more importantly, that I don't have to conform to styles. I can see the way the pieces are moving and make a big call.*
- *Man 1: Sure, you're John Tuld, and you know when the music's going to stop ... what's the work environment gonna be like? I mean, this place was already a Wild West show.*

## (Appendix 6)

I dialogen ovan hinner inte Taylor långt innan hen blir avbruten av den manliga kollegan som kommer inrusande i konferensrummet. Avbrytandet den manliga kollegan gör när Taylor står inför den samlade arbetsgruppen ses som en nedvärderande handling där brist på respekt för Taylors förberedelser och framförande visas. Fortsättningsvis skapar dialogen en känsla av att Taylors kollega inte anser att det Taylor har att säga skulle vara av betydelse. Detta görs genom att skifta fokus från Taylors kandidering och motivering till att sätta dit hen med utfrågningar inför resterande medarbetare. Därpå görs ifrågasättningar kring hens chefskap vilket kan tolkas som en antydning kring om ledarskapet är passande och av betydelse för företaget. Den manliga kollegans ifrågasättningar leder till att stämningen i rummet förändras, och respekten för framförandet minskar drastiskt. Vidare leder detta till att flera andra medarbetare faller in i den manliga kollegans agerande, och börjar även dem ifrågasätta Taylors motivering.

Notera att ifrågasättningarna sker från fyra olika män, mot Taylor. Det är i kontrast ingen kvinna som väljer att ifrågasätta eller uttrycka sin åsikt kring varken Taylors framförande eller den kritik hen bemöter.

- *Man 2: I, too, would like to know.*
- *Man 3: Yep. Me too.*
- *Man 4: Yeah, you gonna peel people off at the slightest sign of a downturn?*
- *Man 2: It's always really the highest earner who commands the most respect, so if you were in charge, what would the leadership climate be?*

## (Appendix 7)

Kollegornas ifrågasättningar skapar vidare en känsla av brist gällande trovärdigheten och tron på Taylor som en kandidat för positionen. Samma dialog innehåller även en liknelse som kan tolkas som ett annat sätt att positionerna Taylor i periferin, nedan följer urklippet vi indikerar till:

- *Man 1: Sure, you're John Tuld, and you know when the music's going to stop. And the result could be a hot quarter, but over time, once your barrels cool off, what's the work environment gonna be like? I mean, this place was already a Wild West show.*

(Appendix 6)

Genom denna tolkning, sker alltså inte nedvärderingen gällande kompetens direkt, men kan tolkas göra det indirekt. John Tuld framställs som en girig VD på en investeringsfirma i filmen *Margin Call*, kopplingen den manliga kollegan gör mellan Tuld och Taylor kan underförstått ses i en icke positiv bemärkelse. Parallellen kan ses som ett angreppssätt att sätta Taylors chefsposition i periferin genom att göra liknelsen mellan Taylors roll och en lömsk karaktär, med karaktärsdrag som kan anses vara motsatsen till fördelaktiga hos en chef. Refereringen kan vidare antas ses som en handling för att försätta Taylor i obalans, i hennes formella framförande.

Likt det retoriska valet att göra en liknelse mellan karaktären Tuld och Taylor, använder Taylors manliga kollega i annat segment metaforer för att indikera på Taylors bristfällighet i den roll hen besitter, en roll som mannen anser innefattar för mycket ansvar för hen att klara av.

*En manlig kollega står plötsligt i dörröppningen till Taylors kontorsrum. Taylor sitter i sin kontorsstol vid sin arbetsplats, djupt fokuserad på sitt arbete, men avbryter detta och kollar upp när kollegan går in. Utan att fråga om det passar Taylor, väljer den manliga kollegan att träda in i rummet och börja ifrågasätta Taylors val gällande investeringsbeslut.*

Lägg speciellt märke till hur mannen kontinuerligt använder sig av metaforer, för att slutligen låta berättelsen leda fram till det nedvärderande påståendet kring Taylors kompetens och kapacitet.

- *Man: You didn't just go big on Hypersonic, you went Snake River Canyon big.*
- *Taylor: I'm familiar. Magic Valley region of southern Idaho.*
- *Man: It's more of an Evel Knievel reference.*
- *Taylor: The daredevil...*

- *Man: He tried to jump it. The canyon...*
- ...
- *Man: The problem was, Snake River Canyon can't be jumped. Not by a motorcycle. So Evel built himself a steam-powered rocket called the Skycycle X-2 and tried to fly over. And instead, the most famous man in America...*
- ...
- *Man: ...became the biggest joke in America. Whole nation watched that Skycycle malfunction, trip the parachute, and Evel drift to the bottom. His rep never recovered.*
- ...
- *Man: You and I both know your position is way too big.*
- *Taylor: For you maybe. That's fine. Stay safe at street level. But as Mr. Knievel might have put it, I'm gonna rev my engines and jump.*

(Appendix 9)

Genom metaforen mellan Taylors agerande och beslut i företaget med det misslyckade försöket att ta sig över den stora floden *Snake River Canyon* kan det tolkas som att den manliga kollegan gör ett antagande gällande hur Taylors agerande kan ha stor påverkan på företaget, hur ett litet snedsteg kan resultera i stort fall. Den manliga kollegan vill göra det klart för Taylor att hen rör en stor båt och om inte metaforen var tillräckligt tydlig uttrycker han "You and I both know your position is way too big". Vilket kan tolkas som ett försök att uttrycka hur han anser att Taylor besitter en position, som hen inte är duktig nog, eller har kapacitet till att hantera. Förminskningen av kompetens är framträdande i segmentet, och vidare kan det antas att den manliga kollegan uttryckligen försätter Taylor i en position i periferin.

I kontrast till männens förminskande av kvinnan och den ickebinäras kompetens i deras positioner inom företaget visar kvinnan och den ickebinära i kontrast till detta, hur de tvivlar på männens kompetens.

*I kommande segment befinner sig Taylor och hens kvinnliga kollega som arbetar inom HR, på den kvinnliga kollegans kontor. Vid den ena sidan av skrivbordet står Taylor, och på andra sidan av skrivbordet sitter den kvinnliga kollegan i sin kontorsstol. Taylor har valt att gå in till den kvinnliga kollegan för att få råd kring och vägledning kring de tvivel hen har gällande chefen Michael.*

- *Kvinna: If you have your doubts, talk to Michael .*
- *Taylor: If I confronted every person here who gave me reason to doubt them from time to time, I'd need headgear and mouthpiece for every single conversation.*
- *Kvinna: Everyone?*
- *Taylor: Yes. Present company not excluded.*

(Appendix 10)

Ovan dialog illustrerar hur Taylor, som i en rad tidigare nämnda segment blivit förminskad i sin chefsposition, har sina egna åsikter och tvivel riktade mot både chefen Michael samt andras kompetens på arbetsplatsen. En skillnad som finns är hur Taylor oftast blir försatt i periferin när hen själv är närvarande i samtalet, samt även inför andra medarbetare. I kontrast till detta, uttrycker inte Taylor sina tvivel, eller försätter någon annan i en position i periferin, varken direkt till berörda parter, men inte heller inför andra medarbetare närvarande.

Detta skulle kunna innebära att Taylor inte tror tillräckligt på sig själv för att kritisera andras arbete direkt till berörd person, alternativt att hen är rädd för de konsekvenser detta handlande skulle kunna resultera i. Fortsättningsvis, med hänsyn till att Michael i detta fall inte får reda på de tvivel de har på honom kan det tänkas att han inte är medveten om situationen och därmed inte ställs inför hindret. Hindret av att bli satt i periferin kan Michael alltså lyckas komma undan med genom att han inte direkt blivit bemött med ifrågasättningar eller tvivel gällande sin arbetsinsats.

Avslutningsvis, har materialet ovan speglat hur karaktärerna försätts i *position i periferin*. Det noteras att detta hinder utspelas mellan man och kvinna samt mellan man och ickebinär. Vidare är det mer frekvent kvinnan och den ickebinära som försätts i *position i periferin*, även detta ofta direkt till de berörda samt inför andra parter. I kontrast till detta, ventileras den ickebinäras tvivel mot männen i en mindre krets, vilket innebär att männen inte kan antas utsättas för samma hinder i materialet.

#### 4.1.2 Kulturell exkludering

Ett annat mönster som går att finna i det empiriska materialet är ett hinder som grundar sig i företagskulturen. Vid flertalet tillfällen finner vi en företagskultur som präglar arbetsplatsen

med fördel för de personer som agerar och uttrycker sig enligt stereotypiska manliga attribut. Vidare kan det antas att denna kultur försätter de som inte anammar uttrycken och språket i en position där de lämnas utanför gemenskapen och uppfattas som annorlunda gentemot normen på företaget, vi författare har valt att kalla detta hinder för en *kulturell exkludering*.

Segmenten visar vid flera tillfällen på ett mönster som kan anses spegla den företagskultur som råder. Detta noterar vi främst speglas genom det språk som används inom organisationen. Genomgående uppmärksammas mönster vad gäller uttryck som härstammar från sport, krig, musik samt fiktion. I tillägg finner vi ett mönster i att informella hälsningsgester som high-fives, ryggdunk samt höga rop speglas i materialet vilket vidare kan ses spegla kulturen. I materialet finner vi dessa hälsningsgester främst används av männen i organisationen och inte av kvinnorna eller den ickebinära.

*Detta segmentet berör det tillfälle, som tidigare nämnts, där Taylor står inför sina kollegor i samlingsrummet för att kandidera för en högre chefsroll.*

Genomgående framstår Taylor som väldigt professionell i sitt språkbruk, notera termer som *result-based*, *market-beating* och *event-driven approach* vilka tydligt kopplar an till den roll som hen kandiderar för. I kontrast till Taylors språkbruk blir bemötandet annat, lägg här märke till hur termer kopplat till sport och krig frekvent används i samklang med ett mindre professionellt framförande vilket exemplifieras genom flertalet avbrytanden mitt i Taylors motiveringar.

- *Man: What it sounds like is, you're a gunslinger. Sexy rap, but what's the process going to be?*
- *Taylor: Everyone here knows I'm thorough, and my process will be solid. But more importantly, that I don't have to conform to styles. I can see the way the pieces are moving and make a big call.*
- *Man: Sure, you're John Tuld, and you know when the music's going to stop. And the result could be a hot quarter, but over time, once your barrels cool off, what's the work environment gonna be like? I mean, this place was already a Wild West show.*

(Appendix 6)

Mannens ordval med exempel som *gunslinger*, *sexy rap* och *wild west* kan spegla ett försök att sätta Taylors professionella sida ur spel och försöka ändra stämningen i rummet från den formella situation som råder till en något mer informell situation. Fortsättningsvis kan ordvalet tolkas som nonchalant gentemot Taylor som uppenbarligen varken anammar jargongen med den manliga kollegan, men inte heller använder denna typ av ord i sitt egna språkbruk. Taylor försätts i en position där hen inte har någon möjlighet att besvara den manliga kollegans frågor i samma informella och kulturnära anda. Vidare är Taylor formell och professionell i många andra sammanhang, medan flertalet andra medarbetare, inklusive mannen i segmentet ovan pratar och interagerar med varandra på ett mer informellt sätt, vilket även kan ses vid flertalet andra tillfällen.

När två före-detta kollegor, som tidigare jobbat för investeringsfirman, kommer på besök fylls rummet med jubel, hejarop och uttryck som: *“Holy shit, look who’s back”*, *“What’s up?”*, *“My brothers”* och *“All right dude”* (Appendix 11). Dessa uttryck stärker två av de tolkningar som tidigare gjorts, dels stärker det påståendet kring att det rör sig om en kultur med typiskt informella uttryck, vilka enbart används av männen. Dels, stärker det tolkning kring att det är just en kultur det rör sig om, och inte endast enstaka tillfället, då vi ser samma uttryck och mönster skapas när två kollegor, som lämnat arbetsplatsen, kommer tillbaka och det informella sättet att tilltala varandra fortskrider.

Jublet och språkbruket visar sig även vid ett annat tillfälle, när en av de högre uppsatta medarbetarna väljer att lämna sitt kontor för att ta plats tillsammans med sina underordnade på nedersta våningen. Mannen tar sina tavlor, går ner från trappan och skriker högt *“I’m coming home, boys!”* (Appendix 12). Varpå, de underordnade jublar tillbaka.

Vidare syns ett exempel där Taylor använder sig av dessa kulturellt typiska uttrycken.

*Taylor går in i ett rum där två av hans manliga kollegor befinner sig. De manliga kollegorna försöker få igång ett ishockeyspel som står i ett av företagets konferensrum. Männen är påtagligt upprörda över att de inte kan få igång spelet och höjer rösterna mot varandra medan den ena försöker läsa instruktionsboken och den andra står frågande bredvid. Taylor ser förundrande på männen, går fram till ishockeyspelet utan ett ord, varpå hen sätter ihop två sladdar och spelet går igång. Efter, vänder sig Taylor mot männen och vill delegera en arbetsuppgift till männen.*

- *Taylor: I need your help on a different kind of play. A business play.*
- *Man: Why us?*
- *Taylor: Let me tell ya, "bro".*

(Appendix 13)

Genom tolkning av sättet Taylor uttrycker sig när hen säger *bro* skapas en känsla av att Taylor är sarkastisk och inte menar på att ta del av kulturen för att ingå i gemenskapen, snarare kan det tolkas som ett försök att uppmärksamma den kultur som förekommer.

De valda segmenten ovan, exemplifierar alla att det förekommer en företagskultur som kan tolkas vara byggd på ett mer informellt språkbruk och sätt att uttrycka sig, än vad som speglas genom Taylors beteende. Det kan också uppfattas som att mannens kontrasteringar vid kandideringen försätter Taylor i en position där hen ställs utanför gemenskapen i att inte kunna delta i konversationerna på samma vis. Som ytterligare förstärks av att göra det inför andra.

Liknande mönster där frekvent användning av sporttermer och typiskt maskulina uttryck används upprepas flertalet gånger i materialet. När Michael drar metaforer kring kamphundar och hur dessa kämpar för sin ägare syftar han till att det är dags för de anställda att gå hårt ut på investeringsmarknaden och göra honom själv, samt företaget en tjänst. Michael fortsätter att dra metaforer och uttrycker att alla hundar givetvis alltid får mat, men att det är dem som är risksökande, och syftar till investeringsstrategier, som får det bästa köttet. I slutet av sitt tal till de anställda hörs Michael skrika "Where are my dogs at?" (Appendix 14). Vid mötet närvarar åtta män, två kvinnor och en ickebinär. Männen börjar genast låta som skällande hundar för att svara sin chef, medan den ena kvinnan motsträvt och med minimal inlevelse gör ett par tysta skall, den andra kvinnan suckar och rycker på sina axlar. Taylor, förvirrad av situationen, vänder och går sin väg. Detta kan exemplifiera ännu ett exempel där företagskulturen, genom språkbruk, inte agerar inbjudande och särskilt naturligt för alla anställda.

Vidare uppmärksammas avsaknaden av exempel där cheferna försöker ta del av de företagskulturellt typiska uttrycken men begränsas. Dock, finns det segment i det empiriska materialet som visar på att de underordnade, möter detta hinder, och begränsas i att uttrycka sig typiskt kulturellt av en person i chefsposition. Detta segment speglar ett mönster och visar



på de förväntningar som finns kring vilka personer som passar in, och tillåts ta del av företagskulturen. Det speglar också konsekvenserna när en underordnad, som inte förväntas ta del av exempelvis företagskulturellt typiska uttryck, använder sig av detta språkbruk.

*Flera anställda har samlats i ett av mötesrummen på företaget. I rummet befinner sig två kvinnor, en ickebinär och fem män som diskuterar ett investeringsbeslut. Mötet sker internt och det är enbart personer som är anställda på företaget, alltså inga utomstående kunder eller klienter, befinner sig i rummet. De anställda sitter runt bordet med varsin dator när mötet börjar. Kort in i mötet tar en av de underordnade kvinnorna ton och kommer snabbt in i pågående diskussionen kring ett framtida investeringsbeslut.*

Lägg särskilt märke till hur kvinnan, först tillämpar sexuella liknelser för att beskriva en kommande investeringsstrategi, men därefter direkt ändrar språkbruk när männen ger henne förundrade blickar och sedan hur de bekräftar hennes ändrade språkbruk som korrekt.

- *Kvinna: And once it IPOs, we can bend this thing over, no lube required, and... \*Manliga kollegor ger kvinnan förundrade blickar\**
- *Kvinna: I mean, there are many things within SEC guidelines we can do to express our negative sentiment on it, and convince others to see it the same way. Once it is trading publicity.*
- *Man 1: There ya go.*
- *Man 2: That's where I thought you were going.*

(Appendix 15)

Direkt efter kvinnans metafor, får hon förundrade blickar från hennes manliga kollegor vilket genast får henne att ändra till ett helt professionellt affärsspråk. När hennes utläggning är klar, väljer männen att gå från förundrade till nöjda ansiktsuttryck och avslutar med varsitt uttryck "There ya go" och "That's where I thought you were going", vilket tyder på att de rättar henne för att inte använda förstnämnda ordval, alltså att inte ta del av den skämtsamma och något informella kultur som finns i företaget.

### 4.1.3 Genusfacket

Följande avsnitt kommer fokusera på de segment där karaktärerna i chefsposition kan antas bli placerade i ett *genusfack* och vi vidare anser att cheferna begränsas av det. Genom användningen av ordet *genusfack* menar vi exempel på där man generaliserar en person eller en grupp människor utifrån tillhörande av genus.

I flertal segment finner vi ett återkommande språkbruk som tyder på stereotypiska generaliseringar av genus. Detta identifieras i samtalen med uttryck såsom *“guys like you”* (Appendix 16), där man genom ett bestämt pronomen i diskursen kopplar en handling för en bestämd person till alla med samma könsidentitet. Ett exempel där denna generalisering syns är under ett samtal där Kate tillsammans med två kvinnliga kollegor antyder att Michael tar för drastiska beslut under förhandlingar. Denna förhandling handlar om ett kontrakt gällande tunnelbanor som inte har utförts enligt de tidigare satta förhållningsreglerna. I rummet befinner sig inte Michael utan Kate blir ansvarig för att stå till svars för detta misstag. En av de kvinnliga kollegorna uttrycker: *“Why do these rich boys always want to buy shiny things that go fast?”* (Appendix 17) och avslutar med att höja frågande på ögonbrynen och le.

Vid en första anblick kan detta tolkas generalisera ett typiskt manligt agerande där man istället för att diskutera chefen i fråga, benämner det som *“these rich boys”* generellt. Frågan kan således också uppfattas anspela på det så kallade *Shiny Object Syndrome*, som ett sätt att generalisera hur män handlar i företagsbeslut (Pidhirtsi, 2014). Detta syndrom omfattar situationer där man distraheras enkelt, glömmet helhetsbilden och istället bara fokuserar på det som händer för närvarande. I detta scenario kan man tyda att kvinnan kopplar detta till ett manligt agerande, snarare än till chefskap.

Vidare syns liknande generaliseringar under ett samtal mellan fyra kollegor på kontoret som uttrycker sig förvirrade gällande Michaels chefskap, som precis har tagit över rollen som verkställande direktör på företaget.

*Michael, som precis kommit in i företaget som utomstående, har satt sig ned med några av sina anställda vid deras arbetsplatser. Michael har lugnt satt sig ner på ena kanten på ett av skrivborden. De diskuterar skillnaderna i det nya ledarskapet, och vilka fördelar som fanns i den förra chefens sätt att leda. När Michael besvarat några av de frågor som de anställda tagit*

*upp, väljer han sedan att lugnt lämna en avslutad diskussion varpå de anställda påbörjar en diskussion kring Michaels chefskap.*

- *Kvinna: We used to work for a killer [föregående chef], now we've got a guy [nuvarande chef] who wants to know how we "feel".*
- *Man: Why is he asking for our guidance? Why doesn't he know what to do?*

(Appendix 18)

Vad som kan utläsas från segmentet är en tvivelaktighet gällande den nya manliga chefen som inte anses ha de typiska manliga attributen. Kollegorna synliggör en resistens gentemot detta som kan tolkas som något ovanligt och oönskat i förhållande till deras förväntningar kring Michaels chefskap. Genom att notera kvinnans mimik och tonfall när hon uttrycker ordet "feel" kan det ses som ett förlöjligande av Michaels försök att samtala med kollegorna om känslor och visa empati. För det första anspelar denna dialog på ett skifte mellan en chef med stereotypiska manliga attribut till en chef med stereotypiskt kvinnliga attribut. För det andra indikerar dialogen genom markeringen "a guy", att en kille som vill veta vad kollegor känner och ses som emotionellt investerad ej är ett önskat beteende. Istället för att ifrågasätta chefskapet, ifrågasätts istället mannen som inte anses agera manligt nog och placerar på så sätt chefen i ett genusfack.

Utöver en användning av pronomen för att generalisera, uppmärksammas även fler segment där stereotypiska förväntningar om det manliga och det kvinnliga begränsar cheferna. I dialogen nedan sätts kvinnorna i chefsposition i ett genusfack. Detta noteras när Kate möter hennes tidigare manliga mentor tillsammans med hans kvinnliga kollega. Det dröjer inte länge innan han ber Kate komma tillbaka till företaget som hon precis lämnat för en ny position som chef:

- *Man: You should come back. The two of you together. Imagine you on either side of me. Like a coxswain, both oars in the water.*
- *Kate: Thanks. I'm good where I'm at.*

(Appendix 3)

I dialogen kan ett genusfack exemplifieras där mannen, genom en liknelse, ser sig själv som styrman och sina kvinnliga chefskollegor som två åror. Sättet att tala till kvinnor på detta sätt kan indikera på en stereotypisk bild där kvinnan ska anses vara till lags. Vidare kan det indikera på fler attribut som anses kvinnliga, som tyder på en mans önskan om emotionellt stöd från kvinnan med föreställningen om att en kvinna ska vårda och passas i en roll som är mer passiv i relation till mannen. Dessa föreställningar kan ses som ett hinder för Kates karriärresa.

Generaliseringen av ickebinära som genus syns ytterst sällan i det empiriska materialet. I dialogen nedan placeras dock Taylor som ickebinär i ett genusfack. Hen står självsäkert och talar inför hens team medan en manlig och en kvinnlig kollega kommenterar hens utlåtande i en lågmäld samtalston:

- *Kvinna: Someone's [Taylors] confidence level is market-beating too.*
- *Man: And they're [Taylor] being tapped for leadership. But when I do that, it's called-*
- 
- *Kvinna: Obnoxious.*
- *Man: I was gonna say too aggressive?*

(Appendix 19)

Ur detta segment kan en första tolkning spegla mannens förhållningssätt som menar att när en ickebinär är självsäker i sitt chefskap klassas det som gott ledarskap, där användningen av ordet *they* likställas med de svenska ordet *hen*. Sedan antyder mannen att när han är självsäker i sin profession klassas det som aggressivt. Vidare indikerar kvinnan i kontrast, genom att avbryta mannen, att mäns självsäkerhet uppfattas som motbjudande. Detta indikerar på en uppfattning om att egenskapen självsäker generaliseras som en värdefull egenskap för en ickebinär och som en mindre värdefull egenskap för en man i chefsposition. Segmentet visar samtidigt på olika föreställningar om stereotyper och genus, både i relation till hur man applicerar dem och själv uppfattar dem.

## 4.2 Hantering

*Hindrena karaktärerna ställs inför kan noteras hanteras genom olika tillvägagångssätt och*

*kommer analyseras i detta avsnitt. Tillvägagångssätt för hantering av hindrena individerna ställs inför kan ses som att agera mot hindrena de möter. Denna hanteringen har tematiseras enligt följande: kan själv, öga för öga och att välja sina strider.*

#### 4.2.1. Kan själv

*I flertalet segment finner vi ett sätt att hantera hindrena som kan liknas vid hanteringen kan själv. Vi menar därmed på en hantering där personen som erbjuds exempelvis hjälp, svarar på detta i en självständig anda och avfärdar hjälpen. Flera gånger indikerar detta på att personen inte finner något intresse i hjälpen som erbjuds och det kan även tolkas som att personen förstår att hjälpen inte alltid är till för att faktiskt hjälpa, snarare ett sätt att visa på att "du behöver hjälp, för du är inte kompetent nog att klara av detta själv".*

Flertalet segment indikerar på detta tillvägagångssätt av att hantera hinder. Ett av dessa exempel där *kan själv* används är när Taylor blir erbjuden en högre chefsposition av sin chef Michael.

- *Michael: ... I want to make you chief investment officer. How's that for trust?*
- *Taylor: Yeah, that means you trust me and want to use me to win over the investors' trust. But I won't take that position. Last time I was a CIO, all my moves were wiped off the board.*

(Appendix 4)

Anledningen till att Taylor väljer att tacka nej till erbjudande kan antas vara med anledning att Taylor positionerades i periferin vid hens senaste befordran som diskuteras i 4.1.1. Taylor menar på att en högre befattning inte är av betydelse för att mer tillit ska byggas mot hen och indikerar därmed på att hen inte ser någon vits med befordringen och vill arbeta vidare i den roll hen vid tillfället besitter.

Vi ser även hur karaktärerna väljer att hantera hinder likt det ovan, med samma strategi, vid flertalet tillfällen. I segmentet nedan exemplifieras detta.

- *Man: ... Now, I have come here to actually help you.*

- ...
- *Kate: Pretty sure my call is not making this call.*
- *Man: Then yours won't be much of a race at all.*

(Appendix 2)

När Kate blir erbjuden hjälp av sin manliga kollega gällande en arbetsrelaterad situation, avvisar Kate detta erbjudande direkt, då det kan antas att Kate inte uppskattar erbjudande och inte anser att hon är i behov av någon hjälp. Genom att direkt möta denna problematik genom att inte tacka för hjälpen, utan snarare avvisa den visar Kate inte på tacksamheten utan hänvisar till avsaknaden av behovet av hjälp. Hanteringen kan liknas vid en signal av *kan själv* vilket provocerar den manliga kollegan i detta fall som resulterar i en förändring av stämningen och diskussionen går från att vara trevlig och sansad till tydlig irritation som ett svar på Kates avvisning. Innebörden av *kan själv* indikerar på medvetenheten om vilken kompetens man personligen besitter, värdet av sig själv och sin kunskap.

Kate hanterar vidare problematiken av positionen i periferin på likartat sätt genom att visa på medvetenheten av sin egna kompetens och roll i företaget:

- *Kvinna 1 : I'd really love Chuck to have a look at my opening.*
- *Kate: I'll take a look at it.*
- *Man 2: ...he worked for Chuck. Can he--*
- *Kate: I'm handling all matters...*

(Appendix 5)

I segmentet ber klienter Kate om att få hennes manliga kollega att kolla över specifika handlingar och inblick i dennes åsikter. Trots att Kate besitter en likartad hög befattning som den manliga kollegan kan det tolkas som att Kates kompetens och kunskap anses vara mindre värd i sammanhanget. Hon uppmärksammar problematiken genom att direkt möta deras kommentarer med att självsäkert och slagkraftigt uttrycka att hennes handlingar är det som gäller och att den manliga kollegans åsikt ej är av betydelse i situationen. Det kan uppfattas som en hantering genom att belysa hennes värde och därmed motarbeta en plats i periferin.

Vidare kan innebörden av *kan själv* också speglas i segment där karaktärerna inte låter sin arbetsinsats eller sättet de utför sitt arbete på, påverkas av andra parter, exempelvis andra medarbetares. I följande segment syns hur Kate står på sig i sin roll, det inflytande och makt hon besitter i sin position för att rättfärdiga hur hon utför sina arbetsuppgifter.

*Kate befinner sig på sitt kontor tillsammans med flertalet högre chefer. Kate har tillsammans med Taylor tagit ett beslut som inte uppskattas av cheferna. Cheferna ifrågasätter hur detta kan ha skett innan de stormar ut från kontoret. Slutligen står Kate kvar med en av sina kvinnliga kollegor som också ifrågasätter det som skett.*

- *Kvinnlig kollega: This isn't what we talked about.*
- *Kate: I'm an attorney Wendy, not a monk. Neither are you.*

(Appendix 20)

Att aktivt motsätta sig situationen av att bli satt i periferin kan, synligt i segmentet ovan, vara att agera utifrån och hänföra till den roll man besitter, i detta fall Kate i sin chefsposition som advokat. Istället för att hålla tillbaka och vara tyst, likt planerat tillvägagångssätt, agerade Kate och använde de rättigheter hon besitter i sin position. När Kate blir bemött av den kvinnliga kollegan argumenterar hon för betydelsen av att utföra sitt arbete och inte låta sig tystas likt en munk, vilket kan ses som aktiv strategi för att inte utelämnas till periferin. Kate kan uppfattas vara uppmärksam och vaksam genom att tydligt uppmärksamma hindret för kollegan genom betoningen på att de är anställda på företaget för att verka som advokater och inte för att hålla munnen stängd.

Ett mer diskret mönster som kan tolkas genom *kan själv* är i följande segment där Taylor inte följer de instruktioner som ges, utan väljer att göra på sitt egna sätt. Det är fortsatt intressant att belysa hur Taylor och en annan kvinna är de enda av alla medarbetare som gjorde på sitt egna sätt, vilket de senare blir beskyllda för.

*Medarbetarna fick en ring som de skulle bära, där deras puls och rörelse mäts, endast med vinning för de själv - enligt styrelsen. När en av medarbetarna får en plötslig hjärtattack i sitt hem, skickar styrelsen genast dit en ambulans, vilket avslöjar att ringarna även hade funktioner som spårning och gps. Alla medarbetare har nu samlats i ett av de stora mötesrummen för att*

*ställa styrelsen till svars för kränkandet av deras integritet. Varpå, det framkommer att Taylor och andra kvinnan valt att inte bära ringarna.*

Notera särskilt hur ingen av de andra medarbetarna berömmar Taylor eller kvinnan för deras smarta drag, att tänka ett steg längre. Snarare blir medarbetarna arga och beskyller Taylor och kvinnan för att inte delge deras fynd med gruppen.

- *Kvinna: Invasion of goddamned privacy is what it is. Spying on us?*
- ...
- *Man 1: You tricked us!*
- *Taylor: Not everyone, Tuk. I put mine on my dog's collar the night we got 'em.*
- *Kvinna: I paid a marathoner friend of mine to wear it. Forty-four BPM, baby!*
- *Man 1: You should've told us.*
- *Man 2: Those tech geeks only care about themselves.*
- *Man 3: Not even.*

(Appendix 21)

Det kan tolkas som att Taylor har agerat enligt att hen vet bättre själv, än att lyssna till instruktioner hen inte litar på. Vad som är speciellt intressant är hur hen sedan blir beskylld för detta. På samma vis som Kate blir beskylld för att inte följa instruktionerna i tidigare diskuterat segmentet. Vidare ser vi inga moment där män blir beskyllda för att agera enligt en *kan själv*-taktik. Det är också intressant att se hur kvinnorna och den ickebinära dels blir beskyllda för deras medvetna val att agera mot instruktioner, men också bli beskyllda för att inte berätta om det för andra, vilket kan tolkas som att bli beskyllda för att inte agera exempelvis omhändertagande och demokratiskt.

#### 4.2.2 Öga för öga

Ytterligare aktiv hantering av de hindren som karaktärerna möter kan uppfattas ske genom ett direkt bemötande när upplevt hinder inträffar. Genom att karaktären uppfattat att denne utsatts för ett form av hinder, har också agerandet skett med en gång. Ett mönster som går att finna är



att karaktärerna ofta slår tillbaka på samma vis som de själva blivit mötta, hanteringen benämns därav som *öga för öga*.

Ett första exempel på hur karaktär i serien aktivt agerat *öga för öga* och därmed hanterat förminskningen av karaktärernas kompetens är i segmentet där en manlig kollega trycker ner Taylors kompetens.

- *Man 1: You and I both know your position is way too big.*
- *Taylor: For you maybe. That's fine. Stay safe at street level. But as Mr. Knievel might have put it, I'm gonna rev my engines and jump.*

(Appendix 9)

I segmentets uppfattas inte Taylor vara särskilt berörd av den manliga kollegors nedvärderande ord kring Taylors kompetens att klara av rollen hen besitter. Snarare visar Taylor på självsäkerhet i vad hen har kapaciteten att åstadkomma samt insikt kring hens värde och vilken tillgång hen anses vara för företaget. Genom detta bemötande, visar Taylor på direkt hantering av hindret, och detta i linje med hanteringen *öga för öga* genom att uttrycka ett påstående av samma karaktär som den manliga kollegan. Taylor menar på att det snarare kanske är kollegan som inte har kapacitet att hantera positionen, men det gäller däremot inte för hen själv.

Innan kollegans positionsförminskning, inledde han med att dra liknelse mellan Mr. Knievel misslyckade försök att ta sig över Snake River Canyon, en stor flod i Amerika, med Taylors position i företaget och hur ett litet snedsteg kan resultera i stor förlust. I dialogen ovan använder Taylor själv samma metafor för att visa på list och belysa vetskapen om parallellen den manliga kollegan tidigare gjorde genom att säga "*But as Mr. Knievel might have put it, I'm gonna rev my engines and jump*". Taylor förstår hur kollegan agerat och väljer att direkt möta med snarlik taktik vilket sätter kollegan ur balans som lämnar segmentet förundrad.

Aktivt uppmärksammande av hinder och kultur inom företaget görs i flertal segment. Det informella språkbruk som karaktäriserar företagens kultur går mer åt ett språkbruk med övervägande stereotypiskt manliga uttryck. När det informella språket ockuperar dialoger ser vi det främst i närvaron av män, till skillnad från till kvinnan och den ickebinäras deltagande gällande skapandet av denna kultur. Vi finner dock segment där både kvinnan och den

ickebinära uttrycker sig på ett visst sätt, för att uppmärksamma detta språkbruk och den kultur som föreligger. Ett exempel på detta är när Taylor hjälper hans manliga kollegor med ishockeyspelet.

- *Taylor: I need your help on a different kind of play. A business play.*
- *Man: Why us?*
- *Taylor: Let me tell ya, "bro".*

(Appendix 13)

I ovan dialog uttrycker Taylor sig likt det förklarade grabbiga sättet, ett sätt hen inte anses vara van vid med hänsyn till Taylors vanligtvis mer formella stil. Detta kan tänkas göras för att uppmärksamma förståelsen för hur den manliga parten vanligtvis uttrycker sig och tillvägagångssätt för att agera och bemöta männens förhållningssätt. Genom att analysera sättet Taylor betonar ordet "bro" på kan man tolka det på två vis. Den första tolkningen är som ett sarkastiskt sätt av att använda och uttala det typiskt maskulina spårkuttrycket. Vidare kan det med en djupare analys tolkas som ett sätt att hantera det kulturella hinder Taylor många gånger ställs inför. Genom att agera motsättande och uppmärksamma den kultur som föreligger, kan det anses vara ett försök till att göra en förändring, alternativt ett försök till att visa på sitt misstyckande till att bli indragen och bemött med kulturella uttryck sedan tidigare.

Vidare finns det flera exempel där Taylor hanterar hindret i enlighet med *öga för öga*. Ett av dessa är segmentet nedan när Taylor uppmanar en manlig konkurrent att fortsätta hota hen.

*I segmentet befinner sig Taylor på en konkurrerande investeringsbyrå. Taylor och mannen diskuterar framtida investeringar, över skrivbordet. Mannen menar på att han, till skillnad från Taylor, har väldigt lite att förlora när det kommer tid framtida avtal.*

- *Man: ... someone with very little to lose when it comes to tangling with a new competitor.*
- *Taylor: I like the direct threat thing. You don't see it so much anymore except from guys like you. It's bracing. I'd love you to go further.*
- *Man: To put it bluntly, you wake me up ...*

(Appendix 22)

Taylor bemöter mannens hot med att kommentera hur hen tycker det är uppfriskande, och någonting hen inte möter särskilt ofta. Taylor påpekar även att det oftast kommer från män som honom. Mannen lutar sig då över bordet och menar på att Taylor upplevs som en frisk fläkt i att hen vågar säga till och vara lite annorlunda. Det kan tolkas som att Taylor väljer att uppmärksamma och tydligt uttala att hen ser mannens ordval som hot som ett sätt att visa sig oberörd av det som sägs. Snarare väljer hen att gå hårt mot hårt och uppmanar istället mannen att fortsätta hota henne, vilken kan tolkas som ett sätt att visa på sin styrka i konversationen och mellan parterna.

#### 4.2.4 Att välja sina strider

En passiv hantering som uppmärksammas i materialet är när det noteras att cheferna är medvetna om hindret men väljer att inte aktivt agera för att hantera det. Detta kan ses som en form av hantering som antingen kan ses som passiv, eller som att de *väljer sina strider*.

I relation till männen uppmärksammar vi ett mönster hos den kvinnliga och ickebinära chefen där de undviker att agera aktivt när de möter specifika hinder. Genom att analysera deras kroppsspråk och mimik som att de: skruvar på sig, höjer ögonbrynen, och himlar med ögonen, indikerar det på att cheferna är medvetna om motsättningen. I en positiv tolkning kan det spegla eftertänksamhet och medvetenhet. I en negativ tolkning ses dem som lömska och tillbakahållna. I flertalet segment fokuserar bilden på Kates och Taylors ansiktsuttryck som antingen kan tolkas se misstänksamma, fundersamma eller hämndlystna ut.

Genom att analysera Taylors agerande noterar vi ofta en uppfattad medvetenhet trots val av inte verbalt uttrycka det. Ett segment som exemplifierar detta är när Taylor blir placerad i periferin när de ska delegera nya ansvarsområden angående ett nytt projekt. En manlig kollega talar till Taylor inför hela gruppen:

- *Man: ... I can see you're emotionally invested. I'll go with self-driving cars instead. Similar sponsorship opportunities. But next time I get first pick, I'll be taking it. No sympathy.*
- *Taylor: \*Tystnad\* (Taylor står tyst, ser sammanbiten ut och sväljer)*

- *Michael: Okay (bryter tystnaden i rummet och kollar frågande på Taylor). Divvy up the rest.*

(Appendix 1)

Taylor har på nu tystats ner, och ej ansetts vara kompetent nog under en kort period, allt inför medlemmar från organisationen som samlats. Vidare kan det även tolkas som en tystnad som talar. Taylors tystnad kan antas tala för att detta inte var det bemötande hen hade tänkt sig. Trots detta, väljer Taylor att inte kommentera, vilket antingen kan tolkas som att hen känner sig förödmjukad och tycker det är jobbigt att gå emot när hela gruppen medarbetare är närvarande. Alternativt, kan situationen tolkas som att Taylor gör ett aktivt val i att vara tyst, och försöka utge ett intryck av att vara obrydd kring det som just skett.

Segmentet avslutas med att kollegorna, främst männen, i det öppna kontorslandskapet ylar likt hundar.

- *Michael: (vänder sig mot resten av kollegorna) Now, where my dogs at? (Kollegorna börjar skälla).*

(Appendix 14)

Taylor står först kvar och stirrar ner med stora uppspärrade ögon golvet, vilket kan tolkas som ett skräckinjagande intryck, vänder sig om och lämnar rummet i tystnad. Hens mimik tyder dock på att hen är väl medveten om situationen.

Chefen Kate agerar likt Taylor i det passiva motståndet, märkbar mimik med exempelvis höjda ögonbryn som visar att hon är medveten. Detta syns tydligt i segmentet där hon väljer att inte uttrycka eller konfrontera den manliga kollegan, men håller en genomgående talande mimik genom att: lyfta ena ögonbrynet och skaka frågande på huvudet (Appendix 14).

Vidare tolkas hanteringen i segmentet där Kate blir placerad i ett genusfack, som att hon accepterar det, dock återigen med en aktiv mimik som tyder på att hon är medveten om sättet att tala till henne.

- *Man 1: You should come back. The two of you together. Imagine you on either side of me. Like a coxswain, both oars in the water.*
- *Kate: Thanks, I'm good where I'm at. (leende som snabbt går över till spänd käke och sammanbiten).*

(Appendix 3)

Kate agerar här genom att kort och koncist tacka nej och avstyra samtalet. Detta kan indikera på att Kate *väljer sina strider* och genom att avstyra och avsluta konversationen kan hon istället återgå till sin nya position där hon trivs bra och ser utvecklingspotential. Denna passiva hantering av hinder som vi uppmärksammat, uppmärksammar även en kvinnlig kollega på företaget som kallar in Taylor till hens kontor. Taylor har uppmärksammat att Michael har åsidosatt hen i en beslutsprocess, hen blir då ifrågasatt om varför hen agerar passivt och inte ifrågasätter sin omgivning i dialogen nedan:

- *Kvinna: If you have your doubts, talk to...*
- *Taylor: If I confronted every person here who gave me reason to doubt them from time to time, I'd need headgear and mouthpiece for every single conversation.*
- *Kvinna: Everyone? (höjer ögonbrynen frågande)*
- *Taylor: Yes. Present company not excluded.*

(Appendix 10)

Detta visar på att hon är medveten om vad som händer men väljer flertal gånger att inte agera aktivt. Taylor uttrycker i dialogen att om hen skulle ge sig in i varje kamp, och motsätta sig sina kollegor, skulle hen behöva tandskydd och hjälm, vilket kan indikera på att det leder till överreaktioner och försätter hen i en värre sits. Detta tyder vidare på ett aktivt val där hen känner av ett hinder men väljer att inte agera. Vid tidigare analysavsnitt har det dock tolkats att ett hinder som kan komma att vara begränsande för mannen oftast inte mynnar ut i ett hinder och därmed når exempelvis Micheal, detta kan anses bero på den passiva hanteringen och som resultat begränsas inte han i sitt chefskap.

## 5. Diskussion

*I uppsatsens kommande del förs diskussion med genomgående argumentation kring de empiriska fynd som framkommit i analysavsnittet. Dessa fynd kommer vidare ställas i relation till det tidigare presenterade teoretiska ramverket. Fortsättningsvis bygger avsnittet på att ge svar på studiens syfte och frågeställning, som kommer ligga till grund för studiens slutsatser. För att tydliggöra våra fynd är kapitlet uppbyggt av ett inledande stycke som sedan följs av avsnitten: hinder och hantering.*

Analysen utgör grunden för möjligheten att besvara studiens huvudsakliga fråga: *Vilka hinder möter chefer i tv-serien Billions, satt i relation till genus, och hur hanterar de dessa hinder?* Föregående kapitel har haft en genomgående argumentation för de hinder som karaktärerna möter. I analysen har kategoriseringen argumenteras för och presenterats i tre former av hinder, där efterföljande argumentation har speglat det empiriska materialets tre sätt att hantera dessa hinder på.

Fortsättningsvis argumenterar vi för att hanteringen bygger på en viss grad av medvetenhet kring motståndet de möter under avancemang av karriären. Vi menar också på att det är denna medvetenhet som ligger till grund för själva hanteringen. Således, använder sig karaktärerna av olika strategier, presenterade i det empiriska materialet för att hantera hindret. Fortsättningsvis hävdar vi att det finns skillnader i vilken grupp som kontinuerligt möter hinder. Med detta sagt, ämnar vi inte att antyda att kvinnan och den ickebinära totalt sätt utsätts för en svårare väg, utan snarare vill vi belysa att hindrena de anses möta mer frekvent resulterar som annorlunda i relation till männens.

Studiens fokus innefattar karaktärer i chefsposition, någonting labyrinten ej primärt fokuserar på. Snarare belyser fenomenet främst hinder man möter för att ta sig till en chefsposition. Varken Eagly och Carli (2007) eller Northouse (2019) tar hänsyn till de som redan besitter en hög yrkesmässig position i sin beskrivning av fenomenet leadership labyrinth. Då alla berörda chefer befinner sig i avancemang av karriären där de försöker nå en mer inflytelserik position anser vi att teorin ändå kan appliceras för att uppnå studiens syfte.

## 5.1 Hinder

Sammanfattningsvis är alltså våra tre myntade begrepp: *position i periferin*, *genusfack* och *kulturell exkludering* de mest framträdande hindrena vi finner i det empiriska materialet. I detta avsnitt kommer fynden ställas i relation till fenomenet *leadership labyrinth* och det teoretiska ramverket där likheter samt skillnader noteras. I de tre kommande styckena appliceras först våra uppmärksammade hinder till de teoretiskt befintliga, sedan belyses de nyanser vi finner.

Första begreppet *position i periferin*, som argumenteras för i avsnitt 4.1.1 med vår innebörd att man trots sin formella position blir förminskad eller underskattad gällande sin kompetens, kan anses gå under det omfattade hindret fördomar och stereotyper (Eagly & Carli, 2007). Vi noterar främst likheten i att kvinnan och den ickebinära utsätts för detta hinder. Detta går i linje med teorin som säger att stereotyper gällande chefskap ofta är till fördel för mannen (Northouse, 2019). Detta anser vi exemplifieras som tydligast när den manliga kollegan vid val av ansvarsområde får förtur i att välja ett specifikt företag trots att Taylor besitter kunskap om företaget och etablerat ett socialt nätverk (Appendix 7). I detta segment uppfattas Taylor som en outnyttjad alternativt bristfällig resurs med låga förväntningar på att Taylor antas utföra bra arbete. Detta stämmer överens med Holgersson et al. (2013) som belyser existensen av vissa förutfattade förväntningar på kvinnan, men som vi vidare menar på går i linje med Taylor som ickebinär. Positionen i periferin kan alltså anses indirekt ha uppmärksammats tidigare, men ej diskuterats som ett tydligt form av hinder. Vi finner däremot detta som det främsta hindret en kvinna samt ickebinär möter i det empiriska materialet i relation till mannen.

Andra begreppet *kulturell exkludering*, med innebörden att kulturen försätter någon utanför gemenskapen, kan anses överensstämma väl med *kulturella barriärer* (Eagly & Carli, 2007), då vi vid flertalet tillfällen i avsnitt 4.1.2 finner hindret uttryckt via framförallt språkbruk. På samma vis som Eagly och Carli (2007) tillsammans med Fassinger (2008) och Rutherford (2011) belyser den exkludering kulturella barriärer bidrar till, speglas exkluderingen också i det empiriska materialet. En skiljaktighet är att fyndet *kulturell exkludering* i förhållande till teorin sker i termer av främst språkbruk medan Eagly och Carli (2007) menar på att det också sker i andra företagskulturella kopplingar, exempelvis val av aktiviteter utanför arbetet som vi inte uppmärksammade noterbart i materialet. Empirin speglar däremot likt teorin hur vissa

grupper, framförallt männen, tenderar att naturligt ta del av språkbruket medan andra grupper, i det här fallet ickebinära och kvinnan, ej gör det och därmed inte inkluderas i kulturen på samma sätt. Uttryck som “*my brothers*” och “*I’m coming home, boys!*” blandat med ordval som *gunslinger* och *sexy rap* speglar den maskulina företagskultur som råder. Rutherford (2011) argumenterar för hur språkbruket kan verka både direkt och indirekt exkluderande av genus, detta blir vidare tydligt i materialet där “*my brothers*” direkt exkluderar de som inte antas vara “*brothers*” och där en indirekt exkludering kan syfta till frekvent användning av stereotypiskt maskulint språkbruk.

Tredje begreppet *genusfack* kan relaterat till tidigare forskning påvisa likheter med det hinder Eagly och Carli (2007) samt Northouse (2019) benämner *fördomar*, som skapas av medvetna samt omedvetna föreställningar personer har om genus i relation till en ledare. På detta sätt skapas föreställningar om ett visst typ av beteende för en kvinna, man eller ickebinär i chefsposition med användningen av begreppet *genusfack* som vi analyserar i empirin under avsnitt 4.1.3. *Genusfack*, står också i samklang med Northouse (2019) benämnda hinder *genusskillnader*, som förvisso har innebörden att det finns skillnader beroende på genus, medan vi problematiserar *fördomar* kring genus som inte behöver vara sanningsenliga. Vi kan även påvisa ett annat fynd som skiljer sig från det teoretiska ramverket. Holgersson et al. (2013) menar att en kvinna som anses vara bristfällig kommer från jämförelsen med den normativa chefen som antas vara manlig, samt att manligt och chefskap är nära sammankopplat (Eagly & Carli, 2007; Wahl, 1996). Det empiriska materialet kan inte konstatera att det främst är kvinnan och den ickebinära som bemöter denna typ av motsättning, utan snarare det kvinnliga chefskapet. Det ska dock belysas att varken Kate eller Taylor noteras agera stereotypiskt kvinnligt. Samtliga karaktärer i chefsroll agerar stereotypiskt manligt. Den enda chef som faktiskt avviker från ett stereotypiskt manligt chefskap är Michael. Detta exemplifieras i avsnitt 4.1.3 där Michaels chefskap får negativa reaktioner gällande attribut som anses stereotypiskt kvinnliga (Appendix 18).

Sammanfattningsvis ser vi att dessa tre hinder främst påverkar Kate och Taylor, med undantag gällande hindret *genusfack*. Vi kan med hjälp av teorin tyda att den motsättning Michael möter nödvändigtvis inte handlar om könet i sig utan snarare det stereotypiska kvinnliga agerandet, som i sig kan förstås komma från den negativa uppfattningen om kvinnan (Holgersson et al., 2013; Watson och Hoffman, 2004). Vad vi däremot anser är studiens mest framträdande fynd



är hanteringen av hindrena som kommer diskuteras i avsnittet nedan och utgöra diskussionens primära fokus.

## 5.2 Hantering

De tre typer av hanteringar vi uppmärksammat och argumenterar för i kapitel fyra är: *kan själv, öga för öga* och att *välja sina strider*. I detta avsnitt kommer empiriska fynd vidare ställas i förhållande till existerande teori. Först och främst är teorin i viss mån lösningsorienterad och vi finner vissa förslag på hur man kan hantera labyrintens hinder utifrån ett organisatorisk- och samhällsperspektiv (Eagly och Carli, 2008; Northouse 2019), dock anser vi inte att hanteringen belyses tillräckligt ur ett individperspektiv för den som direkt bemöter det, vilket denna studie ämnar att belysa. Däremot överensstämmer det som noterats om medvetenhet i materialet med befintlig teori som menar att medvetenhet om hinder i labyrinten också möjliggör att man lyckas ta sig förbi dem (Eagly & Carli 2007, 2008; Northouse, 2019; Wirth, 2001).

I materialet finner vi att Kate samt Taylor mer frekvent möts av hinder och därav också mer frekvent hanterat dessa. Att ständigt mötas med samma, likartade hinder kan resultera i en medvetenhet och kontroll över sin egen karriärresa, detta finner vi som tydligast i empirin när Taylor tackar nej till förfrågan om befordran (Appendix 4). Detta stämmer fortsättningsvis överens med existerande teori som menar att passagen genom labyrinten varken är enkel eller direkt utan kräver uthållighet samt medvetenhet (Eagly & Carli, 2007). Att kontinuerligt bemöta samma hinder genom sin karriär kan dock problematiseras vilket vi vill belysa som en vidareutveckling av den befintliga teorin gällande hantering av hindrena. För det första menar vi att hanteringen inte nödvändigtvis gynnar individen utan snarare kan försätta dem i en situation som resulterar i reproducering av hindrena. För det andra, finner vi att beroende på genus blir cheferna utsatta för hinder och hanterat vidare dessa på olika sätt. Dessa två fynd diskuteras nedan.

### 5.2.1 Reproduceringen av hinder

Genom empirin har vi sett att karaktärerna ställs inför hinder och trots faktumet att de frekvent hanterat dessa, finner vi att de riskerar att återigen försättas i likartade eller nya nyanser av dessa hinder till följd av just hanteringen. Som ett resultat av detta fynd har vi valt att benämna upprepningen för *reproducering av hinder*. Således argumenterar vi för att det sker en

reproducering av hinder efter att karaktärerna i fråga hanterat de hindren de själva möter. Därmed försätter sig karaktärerna själva i en reproduktion av återkommande hinder. Hur reproduktionen visar sig kan antas vara ett resultat av valt tillvägagångssätt för hantering. Begreppet reproducering och innebörden reproduktion av hinder behandlas inte i befintlig teori, en aspekt vi ser av stor betydelse för att ytterligare lyfta komplexiteten i labyrinten bör ta hänsyn till.

Reproducering av hinder har med hänsyn till våra tre myntade alternativ för hantering varit framträdande och synligt i segmenten som kommer att diskuteras nedan.

Till att börja med kan hanteringen *kan själv* mynna ut i reproducering av hinder. Hanteringen av att antingen tacka ja till hjälp eller avvisa sätter oavsett tillvägagångssätt karaktärerna i svår situation. Innebörden av att tacka ja till hjälp skapar bilden av att man faktiskt inte kan själv, man försätter sig själv i positionen av att inte vara självständig, motsatsen till de maskulina dragen som specifikt uttrycker den normativa chefen. Varken Kate eller Taylor visar på de omhändertagande attributen i deras chefsroll och har i empirin inte tackat ja till hjälp, istället är det avvisandet av hjälp som visas i empirin när hjälp erbjudits.

Alternativet är alltså att avvisa hjälpen, ett tillvägagångssätt som i empirin resulterat i att karaktären själv blivit illa bemött och därtill skapat framtida hinder. Vi ser vid flertalet tillfällen hur karaktärerna avvisar hjälp och hur ett förändrat beteende och bemötande från den motsatta parten speglas i materialet. Två exempel på detta förändrade beteende, från mannens sida, när Taylor eller Kate avvisat hjälp som erbjudits är vid dialogerna "*if you don't leave now, you will burn with him*" (Appendix 3) eller "*But next time I get first pick, I'll be taking it. No sympathy.*" (Appendix 1). Som ett resultat av avvisandet av hjälp ser vi att mannen ändrar sitt bemötande och agerar vidare kallt och mindre tillmötesgående. Vid hanteringen *kan själv* finner vi inte hur karaktärerna direkt möts av nya hinder. Snarare hur de möts av förändrade beteenden och bemötanden från kollegor vilket inte går att bortse ifrån potentiellt indirekt kan skapa framtida hinder för Taylor och Kate.

I tillägg till hanteringen *kan själv* ser vi även hur hanteringen *öga för öga* tenderar att försätta karaktären inför reproducering av hinder. Exempelvis vid användningen av samma metafor, språkbruk eller uttryck kan det tolkas som att personen antingen vill uppmärksamma det språkbruk som sker som ett försök att minska att det återkommer framöver, alternativt som ett

sätt att ge tillbaka med samma mynt och visa på att man behärskar det språkbruk man själv utsätts för. Detta exemplifieras genom Taylors användning av metaforen “Mr. Knievel” i ett gensvar till manlig kollega, en metafor hen själv precis blev ställd inför av samma kollega (Appendix 9). Men också när Taylor använder uttrycket “bro” (Appendix 13). Vi menar vidare att användningen av dessa uttryck snarare försätter Taylor i en reproducering av likartad kommunikation som vi finner återkommande i det empiriska materialet.

I detta empiriska fynd är det enbart Taylor som uppmärksammas använda hanteringen *öga för öga*. Reproduceringen kan därmed ses som ett resultat av att “är man med i leken får man leken tåla”, annorlunda uttryckt: om man bemöter motstånd genom att hämndlystet agera med samma uttryck eller handlingar, finner vi en risk i att händelsen upprepas. Vi menar på att reproducering kan böttna i att Taylor valt att ge sig in i denna språkanvändning som gör det svårt att stoppa återkommande reproducering av liknande kommunikation. Att övriga karaktärer ej ställs inför hindret och reproducering av detta kan därmed antas komma från att de ännu inte gett tillbaka en första gång.

I kontrast till reproduceringen av hinder från där karaktärerna agerat aktivt finner vi hur det passiva tillvägagångssättet att *välja sina strider* likaså försätter karaktärerna i reproducering av hinder. Det vi i empirin ser är att när karaktärerna, trots medvetenhet om existerande hinder, inte sätter ner foten riskerar de att utsättas för liknande situationer igen.

Vi ser problematik i hur manliga kollegor uttrycker sin misstro direkt till Taylor och Kate, i kontrast till hur Taylor och Kate istället uttrycker deras misstro om männen “bakom kulisserna”. Detta kan antas resultera i att mannen inte möter hinder i samma utsträckning. Genom att inte aktivt eller verbalt agera i situationer av hinder ser vi flera möjliga tolkningar som kan uppfattas av motparten att man är: tillbakadragen, icke självsäker, accepterande mot visst beteende, eller vidare rädd för de konsekvenser en aktiv reaktion kan skapa. Detta menar vi leder till att reproducering av likartade situationer kan fortlöpa.

### 5.2.2. Genusperspektiv

För att ytterligare addera en aspekt till vårt fynd gällande reproduceringen av hinder, menar vi på att man bör belysa hur skillnader i genus antas påverka dels hur hindrena hanteras och dels utfallet av denna hantering.

Genom analys av empirin finner vi hur alla genus i någon mån möter hinder, men av olika karaktär. Medan Taylor och Kate tydligt möter hinder av *position i periferin* samt *kulturell exkludering*, finner vi i andra segment hur Michael och Kate mer frekvent blir försatta i *genusfack*. Detta kan av naturliga skäl ha och göra med att Michael och Kate illustrerar varsin kategori av det binära könssystemet och kan därför mer lättillgängligt antas försättas i genusfack, även om den ickebinära vid ett exempel också blir det (Appendix 19). Det empiriska materialet speglar även diskreta skillnader gällande hur cheferna, i förhållande till genus, hanterat hinder som vi anser är av betydelse att belysa.

De skillnader vi noterar är för det första vid hanteringen *öga för öga*, där Taylor är den enda personen som hanterat det direkt och aktivt, med likartat motstånd i förhållande till det som hen blivit bemött av. Vidare ser vi hur Taylor och Kate mer frekvent använder sig av hanteringen *kan själv* för att belysa deras individuella kompetens. Fortsättningsvis finner vi hanteringen *att välja sina strider* hos både Taylor och Kate genom den tydliga mimiken och den talande tystnaden. I kontrast till Taylor och Kate blir Michael, som precis nämnt, försatt i genusfack vilket kan belysas som hinder. Däremot sker ingen tydlig hantering av detta och med hänsyn till att varken Taylor eller Kate tar upp deras tveksamheter riktade mot Michael försätts han därav sällan i övriga hinder och därmed sällan i ett behov av att hantera dem.

## 6. Slutsatser

*I uppsatsen avslutande kapitel ämnar vi att konkretisera den ovan förda diskussionen varpå vi visar hur studiens fynd och huvudargument förhåller sig till forskningssamhället, samt där detta utgör motiveringen till förslag på framtida forskning.*

Studien har syftat till att fylla en kunskapslucka i nuvarande forskning gällande fenomenet *leadership labyrinth*. Vi har ämnat att belysa karriärsavancemangets komplexitet, i relation till genus, genom att undersöka hur karaktärer i chefspositioner ställs inför utmaningar under deras dagliga arbete och hur dessa hanteras. Detta har möjliggjorts genom studerande av tv-serien *Billions* där vi framförallt har studerat tre utvalda karaktärer och satt dessa i relation till varandra för att påvisa likheter, skillnader och analysera hur dessa möter och hanterar hinder. Genom våra ansatser och metodval inom kvalitativ forskning har vi kunnat nå ett djup och finna mönster. Vilket vid närmare analys gett oss värdefulla insikter samt bidragit till våra fynd och resulterat i vårt bidrag till nuvarande forskning.

Till skillnad från tidigare forskning har vi kunnat påvisa att hanteringsens utfall skiljer sig åt, där vårt huvudfynd och vidare bidrag till nuvarande forskning är att individernas egna hantering resulterar i reproducering av hindrena. Innebörden av reproduktionen ser vi inte behandlas i den befintliga teorin, men det är en aspekt vi anser vara av betydelse. Vi har också genom studien kunnat påvisa hur hanteringen genomförs på antingen ett mer aktivt, respektive passivt sätt, men det oavsett hanteringstaktik av de tre undersökta, riskerar karaktärerna att försätta sig i reproducering av hinder.

Baserat på detta fynd, problematiserar vi den befintliga teorin som uttrycker hur labyrinthen som metafor underförstått bidrar till förståelsen för att det finns ett mål. Resonemanget kring reproducering menar istället på att labyrinthen inte har något tydligt mål, eller underförstådd utgång. Snarare kan det tolkas som en nästintill omöjlig uppgift att ta sig ur labyrinthen och risken att fastna i dess komplexa system är stor.

Medan tidigare forskning inom labyrinthen har haft ett huvudsakligt fokus på kvinnors karriärsresa och vilka hinder dessa ställs inför, har våran analys visat på att den ickebinära karaktären också utsätts för hinder, hantering och utfall i reproducering. Vidare har vi funnit att mannen inte utsätts för hindrena eller reproduceringen i samma utsträckning. Med detta vill

vi belysa att kvinnans och den ickebinäras väg till högre positioner kan antas innebära fler utmaningar och vara något mer komplex i sin karaktär i förhållande till mannens.

Trots den förda diskussionen ovan, vill vi betona att vi är väl medvetna kring hur denna studie enbart behandlar ett material samt speglar vad vi har kunnat utläsa och tolka från detta material. Med fokus på enbart tre karaktärer kan studien i tillägg antas vara begränsad i sitt bidrag. Vi hävdar däremot, att studiens resultat är av betydelse för framtida forskning, där vi med ett relativt ovanligt sätt att samla in empiri, har funnit mönster och nyanserade perspektiv, som inte tidigare uppmärksammats inom fenomenet *leadership labyrinth*.

## 6.1 Praktiska och teoretiska implikationer

### 6.1.1 Praktiska implikationer

Genom studien har vi har kommit fram till fynd vi anser vara av relevans och som kan komma att skapa nytta för organisationen. Vi anser att det är av betydelse för organisationer att ha förståelse för att olika individer kan tänkas möta olika slag av hinder. Organisationen behöver hantera denna individuella aspekt och problematik för att jobba mot en gynnsam arbetsmiljö, för samtliga.

Vi inser begränsningen organisationerna kan ställas inför vad gäller att informera, skapa medvetenhet och ändra nuvarande etablerade mönster gällande skapandet av hinder. I kontrast till tidigare teori som enbart ger förslag till organisatoriska åtgärder för att reducera uppkomsten av hinder, kan individanpassade åtgärder bidra till förebyggande mot hinder där både organisation samt individ har möjlighet till att agera.

### 6.1.2 Teoretiska implikationer

Vi ser att studiens utfall ger oss möjligheten att bidra med flertalet teoretiska implikationer varav den första är nyansering av teorins befintliga beskrivning av de hinder kvinnor möter under sin karriärresa. Den andra implikationen är ett genusperspektiv vi tagit i beaktning som möjliggjort påvisandet gällande skillnader i bemötandet av hinder sätt i relation till genus.

Vidare ser vi också hur våra fynd resulterar i teoretiska implikationer gällande hanteringen. Vi har uppmärksammat tre typer av individuella hanteringar. Våra fynd utmärker sig gentemot

nuvarande forskning som inte huvudsakligen fokuserar på den individuella hanteringen, men framförallt inte belyser hur individerna själva är en del i processen av att reproducera framtida likartade hinder. Hanteringen av hinder som mynnar ut i återkommande hinder anser vi är intressant konsekvens som bidrar till större förståelse för komplexiteten av att avancera i karriären.

Slutligen vill vi ge teoretiska implikationer kring den reproducering vi belyst som huvudfynd i vårt material. Utifrån studiens material finner vi hur reproducering sker på ett individuellt plan, nyanser av reproducering ter sig på olika sätt samt olika nyanser beroende på karaktären i fråga. Utmärkande för studien är alltså hur reproducering kan tolkas bero på chefen i relation till dess genus.

## 6.2 Förslag till vidare forskning

Studiens genomförande har i samklang med intressanta fynd av nya nyanser till *leadership labyrinth* utvecklat två frågor av specifikt intresse som skapat idéer för vidare forskning.

Först, vill vi ge förslag till att fortsätta forska på genuskillnadernas betydelse för karriärsresan och hur *leadership labyrinth* kan anpassas och vidareutvecklas, för att även inkludera exempelvis ickebinära. Vi ser fortsättningsvis betydelsen av att utveckla befintlig teori för chefskap och ledarskap som till stor del håller en genusneutral hållning vilket vi anser inte speglar dagens organisationsmiljö. Utrymme finns fortsättningsvis till vidareutveckling av befintliga teorier gällande chefskap, detta för betydelsen att belysa hur organisations miljö faktiskt kan förklaras idag.

För det andra, anser vi att forskning idag behandlar att individer ställs inför hinder och därmed ser till ett individperspektiv. Däremot, ser vi att existerande teorier behandlar hantering av hinder främst på ett organisatoriskt plan, där individens perspektiv och förslag till att själv skapa förändring, ej tas i beaktning. Därmed anser vi att vidare forskning bör bidra till en individanpassad *verktygslåda* som kan vägleda de som befinner sig i labyrintens komplexitet.

Slutligen, vill vi också uppmana framtida forskning att fokusera på dynamiken mellan hantering och reproducering, för att vidare kunna dra eventuella slutsatser kring hanteringsteknik som kan bidra till minskad risk för reproducering.

## 7. Referenser

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). Handbok i kvalitativa metoder, Upplaga 2. Lund: Liber

Alvehus, J. (2019). Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok, Upplaga 2, Stockholm: Liber AB

Alvesson, M. (2001). Organisationskultur och ledning, Malmö: Liber AB

Alvesson, M. & Sköldbek, K. (2016). Tolkning och reflektion, Upplaga 2. Lund: Studentlitteratur AB

American Psychological Association. (utan år). Dictionary of Psychology. Leadership Labyrinth. Tillgänglig online: <https://dictionary.apa.org/leadership-labyrinth> [Hämtad 15 maj 2022]

Andersson, T. (2005). Managers' Identity Work, Tillgänglig online: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:31871/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad 2 maj 2022]

Bell, E., Bryman, A. & Harley, B. (2019). Business research methods, Upplaga 5. Oxford: Oxford University Press

Bryman, A. & Bell, E. (2017). Företagsekonomiska forskningsmetoder, Upplaga 3. Stockholm: Liber

Carli, L. L. & Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders, *Gender in Management*, Volym. 31(8), s. 514-527. Tillgänglig online: <https://www-emerald-com.ludwig.lub.lu.se/insight/content/doi/10.1108/GM-02-2015-0007/full/pdf?title=women-face-a-labyrinth-an-examination-of-metaphors-for-women-leaders> [Hämtad 6 maj 2022]

Cowdery, R. & Selby, K. (1995). How to Study Television, Basingstoke: Macmillan Press LTD



Czarniawska, B. (1998). Organisationsteori på svenska, Malmö: Liber ekonomi

Dalton, M. (1959). Men who manage: Fusions of Feeling and Theory in Administration. New York: John Wiley & Sons Inc

Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. Boston: Harvard Business School Press

Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2008). Women and the labyrinth of leadership, *Harvard Business Review*. Volym. 85(9) s. 62-71. Tillgänglig online:

[https://www.researchgate.net/publication/5957753\\_Women\\_and\\_the\\_labyrinth\\_of\\_leadership](https://www.researchgate.net/publication/5957753_Women_and_the_labyrinth_of_leadership)  
[Hämtad 25 april 2022]

Edström, M. (2002). Mediebilderna av kvinnliga chefer i svenskt näringsliv. Stockholm: SNS Förlag

Ekonomifakta. (2022). Kvinnor i styrelse - internationellt. Tillgänglig online:

<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/jamstalldhet/kvinnor-i-styrelser/> [Hämtad 20 maj 2022]

Fassinger, R. E. (2008). Workplace diversity and public policy: Challenges and opportunities for psychology. *American Psychologist*, 63(4), 252-268. Tillgänglig online:

[https://www.researchgate.net/publication/5377204\\_Workplace\\_Diversity\\_and\\_Public\\_Policy\\_Challenges\\_and\\_Opportunities\\_for\\_Psychology](https://www.researchgate.net/publication/5377204_Workplace_Diversity_and_Public_Policy_Challenges_and_Opportunities_for_Psychology) [Hämtad 9 maj 2022]

Green, C. (2015). 'Cisgender' has been added to the Oxford English Dictionary. Tillgänglig online:

<https://www.independent.co.uk/incoming/cisgender-has-been-added-to-the-oxford-english-dictionary-10343354.html> [Hämtad 28 maj 2022]

HBO (utan år). Billions. Tillgänglig online:

<https://www.hbomax.com/se/sv/series/urn:hbo:series:GYSYN2AYfO8LCwwEAAAIId>

[Hämtad 28 april 2022]

Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S., Regnö, K. & Wahl, A. (2013). Könsmärkta villkor styr synen på kvinnligt och manligt chefskap, i M. Kreuger, Martin, L. Crevani & K. Larsén (red.), *Leda mot det nya: en forskningsantologi om chefskap och innovation*, Stockholm:

Tillgänglig online:

<https://www.vinnova.se/contentassets/8577c2fad658400c81b5de981ee3af96/ledamotdetnya.pdf> [Hämtad 28 maj 2022]

Hyde, J. S., Bigler, R. S., Joel, D., Tate, C. C. & Anders, S. M. (2019). The future of sex and gender in psychology: Five challenges to the gender binary. *American Psychologist*, Volym 74(2), Feb-Mar, 2019. s. 171-193. Tillgänglig online:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30024214/> [Hämtad 6 maj 2022]

Kotter, J.P. (1990). *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*. New York: Free Press

McDonagh K. J. (2010). Secrets of the labyrinth: insights into career advancement for women. *Nurse Leader* 8: s. 41-3. Tillgänglig online:

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1541461210001254?token=B8F753858C371A8B9CBFE8E21DF95498A205CBF0F4D8C613B11D55507F6C296E8CEC019C29AEDA89E54DAC5FD46ABE26&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220528141306> [Hämtad 2 maj 2022]

Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper & Row

Nationalencyklopedin. (utan år). Genus. Tillgänglig online:

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/genus> [Hämtad 30 maj 2022]

Nationalencyklopedin. (utan år). Kön. Tillgänglig online:

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kön> [Hämtad 30 maj 2022]

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: theory and practice*. Upplaga 8. Los Angeles: SAGE

Pidhirsky, K. (2014). SOS: The Shiny Object Syndrome! Do You Suffer From It? Tillgänglig online: <https://www.forbes.com/sites/sungardas/2014/10/03/sos-the-shiny-object-syndrome->

[do-you-suffer-from-it/?sh=24f3cc6b3db9](https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x) [Hämtad 5 maj 2022]

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning. Lund: Studentlitteratur AB

Rhodes, C. & Czarniawska, B. (2004). Strong plots: The relationship between Popular Culture and Management Practice & Theory, Tillgänglig online: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/3002> [Hämtad 2 maj 2022]

Rutherford, S. (2011). Women's work, men's cultures: Overcoming resistance and changing organizational culture. New York: Palgrave Macmillan

Ryan, G. W. & Bernard, R. H. (2003). Techniques to Identify Themes. *SAGE journals*. Volym. 15(1). s. 85-109. Tillgänglig online: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1525822X02239569?journalCode=fmxd> [Hämtad 12 maj 2022]

Ryan, M. K. & Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-represented in Precarious Leadership Positions, *British Journal of Management*, Volym 16(2), s. 81-90. Tillgänglig online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x> [Hämtad 4 maj 2022]

Showtime. (utan år). Billions. Tillgänglig online: <https://www.sho.com/billions> [Hämtad 28 april 2022]

Skärvad, P. H. & Lundahl, U. (2016). *Utredningsmetodik*. Upplaga 4, Lund: Studentlitteratur AB

Smith, P., Caputi, P. & Crittenden, N. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings, *Gender in Management*, Volym. 27(7), s. 436-448. Tillgänglig online: <https://www-emerald-com.ludwig.lub.lu.se/insight/content/doi/10.1108/17542411211273432/full/html> [Hämtad 5 maj 2022]

Statistiska centralbyrån. (2022). Andel kvinnor och män i chefspositioner, Tillgänglig online:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/andel-kvinnor-och-man-i-chefspositioner/> [Hämtad 25 maj 2022]

Stoner, J.A.F. & Wankel, C. (1986). *Management*, Upplaga 3. New Jersey: Prentice-Hall

Svenska Akademiens Ordlista. (2022). *Hen*. Tillgänglig online:

<https://svenska.se/saol/?id=1105387&pz=7> [Hämtad 30 maj 2022]

Svensson, P. (2019). *Diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur

Svensson, P. & Ahrne, G. (Red.) (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Upplaga 2. Lund: Liber

Thanem, T. (2011). Embodying transgender in studies of gender, work and organization, i E. Jeanes, D. Knights & P. Yancey Martin (2011) *Gender, Work and Organization Handbook*, Oxford: Wiley

Wahl, A. (1996). Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, Volym 1, s. 15-29.

Watson, C. & Hoffman, L. R. (2004). The role of task-related behavior in the emergence of leaders. *Group & Organization Management*, Volym 29(6), s. 659–685.

Watson, T. J. (2008). Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances, *Organization Articles* Volym. 15(1), s. 121-143. Tillgänglig online:

[https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350508407084488?casa\\_token=PqqKH1YVc](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350508407084488?casa_token=PqqKH1YVc)

[Hämtad 2 maj 2022]

Watson, T. J. (2006). *Organizing and Managing Work: Organizational, Managerial and Strategic Behaviour in Theory and Practice*, London: Pearson Education

Watson, T. J. & Harris, P. (1999). *The Emergent Manager*, London: Sage

Wenglén, R. (2005). Från dum till klok? - en studie av mellanchefers lärande. Tillgänglig online: <https://www.lu.se/lup/publication/1f9e1fde-203c-4199-9b54-a4df9280e8ff> [Hämtad 28 april 2022]

Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling. Women in management*, Geneva: International Labour Office

World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Reports [pdf]*, Tillgänglig online: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/> [Hämtad 30 maj 2022]

Yeadon-Lee, T. (2016). What's the story?: Exploring online narratives of non-binary gender identities, Tillgänglig online: [https://www.researchgate.net/publication/306192959\\_What%27s\\_the\\_story\\_Exploring\\_online\\_narratives\\_of\\_non-binary\\_gender\\_identitiesb](https://www.researchgate.net/publication/306192959_What%27s_the_story_Exploring_online_narratives_of_non-binary_gender_identitiesb) [Hämtad 10 maj 2022]

Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice Hall

## 8. Appendix

I tabellen nedan sammanställs de segment som utgör studiens empiriska material. Ordningen följer studiens upplägg och länk till innehållet, som länkar direkt till det analyserade segmentet i texten finns i högra delen av tabellen.

<i>Nr</i>	<i>Segment</i>	<i>Avsnitt</i>	<i>Tid i avsnittet</i>
1	<i>Taylor blir avbruten av hens chef Michael inför alla</i>	8	07.21 - 07.58
2	<i>Kate avböjer hjälp</i>	10	09.47 - 10.42
3	<i>Gamla kollegan vill ha tillbaka Kate, hon liknas vid en åra</i>	6	41.05 - 41.36
4	<i>Taylor blir erbjuden en tjänst och väljer att tacka nej</i>	1	10.06 - 10.40
5	<i>Kate inte kompetent nog</i>	1	23.09 - 23.20
6	<i>“You are John Tuld”</i>	11	23.07 - 23.29
7	<i>Männens ifrågasättningar kring Taylors ledarskapsstil vid kandideringen</i>	11	23.29 - 23.44
9	<i>Taylor anses inte ha kapacitet att klara av den stora rollen</i>	8	24.47 - 26.10
10	<i>Taylor har tvivel gällande Michael som chef</i>	2	17.14 - 18.01
11	<i>Gamla kollegor kommer på besök</i>	9	11.43 - 12.52
12	<i>“I’m coming home boys”</i>	3	24.41 - 24.53
13	<i>Taylor uttrycker “bro” till sina manliga kollegor</i>	5	29.56 - 30.37
14	<i>“Where are my dogs at?”</i>	8	08.06 - 08.25
15	<i>Kvinna anammar språkbruket</i>	3	07.03 - 07.22
16	<i>“Guys like you”</i>	7	18.30 - 18.39
17	<i>“... shiny things that go fast”</i>	6	39.05 - 39.10
18	<i>Michaels som emotionell</i>	1	15.01 - 15.10
19	<i>Taylors självförtroende</i>	11	22.31 - 22.42
20	<i>Kate är advokat, ingen munk</i>	5	46.30 - 46.41

<i>Nr</i>	<i>Segment</i>	<i>Avsnitt</i>	<i>Tid i avsnittet</i>
21	<i>Ringarna är en fälla</i>	1	19.15 - 19:42
22	<i>Taylor uppmärksammar hoten</i>	11	22.30 - 22.42