



HÖGSKOLAN FÖR SCEN OCH MUSIK

Den inkompetenta generationen

En guide till alternativa tolkningar av den millenniala generationens skådespelare

Gisela Swarting

Självständigt arbete (examensarbete) inom Konstnärligt kandidatprogram i (programmets namn)

Termin 5 År 3

Självständigt arbete (examensarbete), 15 högskolepoäng

Konstnärligt kandidatprogram i (programmets namn)

Högskolan för scen och musik, Göteborgs universitet

Termin 5 År 3

Författare: *Gisela Swarting*

Arbetets rubrik: *Den inkompetenta generationen. En guide till alternativa tolkningar den millenniala generationens skådespelare.*

Arbetets titel på engelska: *The incompetent generation. A guide to alternative perspectives on actors of the millennial generation.*

Handledare: *Mia Höglund-Melin*

Examinator: *Anne Södergren*

SAMMANFATTNING

På en arbetsplats möts generationer i en gemensam strävan mot samma mål. En fantastisk plats för utbyte av erfarenheter och idéer, som har potentialen att bredda och berika varje individs uppfattning om sin profession och sig själva. Men också en plats där stereotypa bilder och förutfattade meningar riskerar att florerar och inverka negativt på mötet mellan individer och grupper redan innan det skett. I mitt möte med teatern som arbetsplats stötte jag på ganska negativa bilder av den millenniala generationens skådespelare. Bilder som vitt och brett tas för sanningar, men som jag inte kan tycka

mig finna stöd för bland mig och mina medmillennialer. Hur påverkar dessa bilder vårt arbete med varandra över generationsgränserna? I en liten studie på två delar, blev jag intresserad av att försöka hitta alternativa och mer konstruktiva sätt att se på generationsskillnader på en arbetsplats. Jag ville också med arbetet försöka ge upprättelse till den millenniala generationen som ofta anklagas för den växande individualistiska synen på arbete idag, som antas demolera alla kollektivistiska värderingar i sin väg. Arbetet består av två delar. Den ena delen går ut på att genom ny teori förklara generationer ur ett identitetsperspektiv och föreslår ett alternativt förhållningssätt till hur värderingar och beteenden inom grupper kan tolkas. I den andra delen, försöker jag genom intervjuer med millenniala skådespelare ge en mer nyanserad bild av deras syn på skådespelarkompetens. I ljuset av varandra ger arbetets två delarna mer komplex bild av generationstillhörighetens påverkan på skådespelaren och dess syn på skådespelarkompetens. Av arbetet framkom att synen kring skådespelarens uppgift och kompetens inte skiljer sig särskilt mycket mellan generationer. Däremot kan samhällsliga tendenser och händelser ha olika inverkan på värderingar kring arbetet, och därigenom skapa förskjutningar mellan generationer. Det mesta tyder på att stereotyper kring den millenniala generationen tenderar att prägla vår bild av dem snarare än empiriska fakta.

Nyckelord:

skådespelare, skådespeleri, skådespelarkompetens, hantverk, generationer, millennialer, social identitet, organisation, arbetsplats, värderingar, beteenden, teater, Helsingborgs stadsteater, Sasha Becker, Einar Bredefelt, Stina Hwatz

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
ABSTRACT.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
BAKGRUND.....	5
TEORI: Är jag är millennial vare sig jag vill eller inte?.....	8
Vikten av kontexten.....	9
Generationer som sociala identiteter.....	10
Föräldrar och feminister... och millennialer - Starka sociala identiteter.....	11
Att vara... (hehe) - Identifikation med sociala identiteter.....	12
Eller inte vara... (hehe) - Distansering från sociala identiteter.....	12
Hit men inte längre - Nedprioritering av identifikation.....	13
Stereotyper för social identifikation.....	14
URVAL.....	15
Millennialen i media och populärvetenskapen.....	16
Empirisk forskning kring samhällsliga trender och millennialens värderingar.....	16
METOD.....	17
UNDERSÖKNING: Den millenniala skådespelaren.....	18
Intervjuer.....	18
DISKUSSION.....	23
SLUTSATS.....	27
KÄLLOR.....	30

BAKGRUND

”DE ÄR INTE INTRESSERADE AV SKÅDEPELERIET SOM HANTVERK, DE ÄR INTE INTRESSERADE AV TEATER SOM KOLLEKTIV PROCESS, INTE INTRESSERADE AV SITUATIONER, INTE INTRESSERADE AV SINA MEDSPELARE. DE ÄR SÅ INDIVIDUALISTISKA.”

- **ÖVERHÖRD SKÅDEPELARKOLLEGA**
-

”HUVUDORD – FINNS DET LÄNGRE SOM BEGREPP?

... DETTA OFTA ACKOMPANJERAT AV EN UPPSJÖ GESTER; FLADDRANDE HÄNDER OCH VIFTANDE ARMAR SOM OREFLEKTERAD LÄGGS TILL.

...TEXT OCH TANKE BESUDLAS I EN TILLTAGANDE JAKT PÅ ”NATURLIGHET”, SOM TVÄRTOM FÖRSVÅRAR FÖR KONSTFORMEN ATT SOM ARTEFAKT BYGGA SIN EGEN ”NATURLIGHET”.

- **MATS EK (DN 27/9-19)**

Så kan det låta när den millenniala generationens skådespelare beskrivs. Eller rättare sagt: ”de är inte intresserade av [infoga kompetens här] ” föregår mången beskrivning av millennialerna i nästan vilket sammanhang som helst. Ska vi inte ägna oss åt beskrivningar i negationer är andra intressanta

formuleringar: hur bortskämda de är. Hur kräsna de är. Hur egocentriska de är. Har ingen respekt för erfarenhet och kunskap.

Definitioner av de olika generationerna och kanske framför allt den *millenniala generationen*, som jag själv tycker mig tillhöra, har alltid fascinerat mig. Under min praktik i föreställningen *Jerusalem* på Helsingborgs stadsteater, hösten 2019, funderade jag mycket över vad det var som gjorde att vi skådespelare tyckte olika i frågor som rörde gestaltning. När jag betraktade oss tillsammans på repsal var vi en till synes relativt homogen grupp där alla hade studerat vid någon scenskola och till synes tillhörde den vita medelklassen. En väsentlig skillnad låg dock i vår spridda ålder och jag blev nyfiken på vilket sätt detta präglade våra meningsskiljaktigheter. Jag bestämde mig därför att ägna mitt självständiga arbete åt att försöka förklara vad som ger upphov till den kritik som ofta riktades mot ”nya skådespelare”. Min andra del av praktiken, i föreställningen *Rapunzel* på samma teater, fick stå som värd för en mycket liten intervjustudie. Målet med intervjustudien var att försöka förklara millennialernas ingång till skådespelarkompetens, med förhoppningen att det på ett konstruktivt sätt kan förklara dissonanserna i generationers olika perspektiv kring kunskap.

Det verkar finnas en utbredd uppfattning om att den millenniala generationen är roten till den självcentrerade egocentriska kulturen som nu råder och hotar ödelägga allt det som solidaritet och kollektivt ansvarstagande byggt upp de senaste knappa 100 åren (för att vara lite dramatisk). Men är det verkligen så enkelt som att beskylla en hel generation för världens undergång och fall? Jag vill tro att generationsfrågan är lite mer komplex. Inte heller tycker jag mig se endast egocentriska drag som utmärkande för min generation. I sämsta fall kan vi väl inte mer än att beskyllas för att vara barn av vår tid? En tid som byggts av föregående generationer om jag får be.

År 2019 var året då frasen ”ok, boomer” blev ett internetfenomen. Frasen blev viral genom olika memes som syftade till att förminska eller slå tillbaka mot åsikter som kan härledas till baby-boomer generationen. Frasen används dock vitt och brett bland yngre generationer mot alla tidigare

generationer som upplevs förespråka något förlegat. Frasen fick kanske sin största spridning i november då den unga parlamentsledamoten i Nya Zeeland, Chlöe Swarbrick, utbrast ”ok, boomer” efter att hon blivit avbruten av en äldre politiker under sitt tal för att förespråka hårdare tag i arbetet med klimatkrisen.

Många menar att den avvisande frasen är ett uttryck för åldersdiskriminering medans andra menar att det snarare ska tolkas som ett uttryck för den frustration de yngre generationerna upplever över att inte bli tagna på allvar av äldre. ”Ok, boomer” har i vilket fall blivit en tydlig symbol för vad många medier och forskare menar ett eskalerande generationskrig som aldrig tidigare skådats.

Men nu var det ju skådespelare vi pratade om. Vad har världens undergång med dem att göra? Jag vill mena att man kan se lite av samma tendenser när man pratar om skådespelaryrket och dess framtid. Det är inte alltför sällan man hör oroliga röster i korridorer och i media kring skådespelarens funktion och framtid. Att det är slut på skådespeleri och teater som kollektiv process för nu kommer skådespelare som inte ser på sig själv annat än som produkter som måste marknadsföras och där den egna prestationen är a och o. Individualismen som nu råder inom alla fält är millennialernas förtjänst/fel. I en krönika i DN i september 2019, citerad i starten, resonerade Mats Ek bland annat att teaterkrisen manifesteras i dagens skådespelares brist på engagemang i skådespeleri som hantverk.

Jag vill med mitt arbete försöka bidra med ett alternativt perspektiv på hur den millenniala skådespelaren och dennas drivkrafter kan synliggöras och tolkas. För att kunna göra detta på ett meningsfullt sätt försöker jag dyka ner i *millennialernas syn på skådespelarkompetens* och hur den skulle kunna förklara skillnader i hur varje generation förhåller sig till skådespelarens arbete. Utifrån varje generations specifika förutsättningar och drivkrafter vill jag tro att alla generationer har sin egen unika ingång till skådespelaryrket och blick på vad arbetet innebär. Jag tror att vi måste försöka förstå dessa drivkrafter för att på ett relevant sätt kunna förhålla oss nästa generations skådespelare och inte hamna i ett dödläge av vi-och-dom-retorik.

Jag vill utgå ifrån att varje individs intention är konstruktiv och att meningsskiljaktigheter snarare handlar om olika perspektiv än bristande intresse för kunskap och hantverk. För att ytterligare begränsa och specificera väljer jag att titta på skådespelarens syn på kompetens i förhållande till arbetsplatsen. Detta för att jag tror att kontexten har en avgörande inverkan på dissonanserna som kan uppstå i möten mellan generationer.

Som grund för mitt arbete kommer jag använda mig av vetenskaplig forskning på ämnet generationers beteende, drivkrafter och kommunikation på arbetsplatsen. Jag kommer även genomföra kvalitativa intervjuer med skådespelare ur den millenniala generationen för att få en djupare inblick i vad som är unikt för just denna yrkeskategori.

Som representant för den stora teatersfären tittar jag in i det lilla mikrokosmos som är Helsingborgs stadsteater hösten/vintern 2019. Alla mina intervjuobjekt var med i samma uppsättning av familjeföreställningen Rapunzel under senhösten och vintern. Jag hoppas att, genom att koppla erfarenheter till en ytterst specifik plats, kan vi få hjälp att se på och förstå större strukturer.

TEORI: Är jag är millennial vare sig jag vill eller inte?

Okej, jag måste erkänna en grej. Jag älskar millennialerna. Jag är partisk. Jag älskar oss. Och jag kommer alltid att försvara vår position och det är förmodligen därför jag agerar försvarsadvokat varje gång någon vill förklara oss och våra nycker för mig. Här finner inga hatare sympatier. Men. Och här kommer min bekännelse: Det finns vissa beskrivningar av oss millennialer som inte ens jag vill skriva under på men samtidigt måste erkänna ligger lite sanning i. Då drar jag till med det smidiga argumentet ”min generation, men inte jag”. Snyggt.

Och nu börjar det skava lite. Om man inte kan säga att en kategorisering är sann i alla situationer – är det verkligen en rimlig kategorisering att använda sig av från första början? Kan jag verkligen höfta till med ”vi millennialer” om jag sedan inte kan tänka mig stå för det i vått och torrt?

Så har jag påbörjat ett arbete där jag helt plötsligt är osäker på om själva förutsättningen för frågeställningen är relevant eller inte. Men kör i vind! Vad säger vetenskapen om denna lilla komplikation? Hur ska man egentligen definiera en generation? Var drar man gränsen och vilka faktorer är egentligen väsentliga när man identifierar och differentierar generationer?

Till min stora glädje är det inte bara jag som frågat mig detta utan frågan har varit en het potatis inom det organisationsteoretiska forskningsfältet de senaste åren. 2014 kurerade därför Emma Perry en hel bok med nya vetenskapliga forskningsartiklar som på olika sätt ägnade sig åt att bredda perspektiven för generationell mångfald på arbetsplatsen. Boken *Generational Diversity at Work – New research perspective* blev min bibel i mitt fortsatta undersökningsarbete och de empiriska teorierna jag använder som underlag presenteras i de olika artiklarna i boken.

Vikten av kontexten

Något som samtida forskning är överens om när man talar om generationer är hur viktig kontexten är för utslaget. Kontexten påverkar vilka sociala identiteter som individen engagerar i just det specifika sammanhanget, vilka drivkrafter som kommer dominera och hur kommunikationen kommer se ut. Eftersom jag valt att titta på skådespelare så blir också min kontext arbetsplatsen och närmare bestämt den institutionsteater där jag genomförde mina intervjuer.

Lub, Bal, Blomme och Schalk beskriver i sin artikel att den organisatoriska kontexten påverkas av samma samhällsliga händelser och trender som individer gör och menar att man måste ta hänsyn till detta när man tittar på generationers samspel och beteenden på arbetsplatsen. Den organisatoriska

kontexten kan på det här sättet också influeras av individers värderingar och beteenden. En arbetsplats kan till exempel anta den mest inflytelserika gruppens värderingar och förhållningssätt. Skulle det vara en viss generations förhållningssätt riskerar andra generationers värderingar bli undantryckta. Lub et al. menar därför att det är ytterst viktigt att inte bara se på hur generationer interagerar med varandra utan även hur organisationen interagerar med sina arbetstagare för att förstå vilka värderingar och beteenden som bekräftas och lyfts samt vilka som diskrimineras. Detta kan i förlängningen bidra till en ökad dissonans mellan generationer.

Generationer som sociala identiteter

Michael J. Urick och Elaine C. Hollensbe (2014) bidrog med ett nytt angreppssätt till hur generationer kan tolkas genom att titta på värderingar och beteenden inom och mellan generationer. Det har länge pågått diskussioner kring hur meningsfullt det är att kategorisera efter generationstillhörighet. Inte minst inom managementfältet, där jag hämtat min vetenskapliga teori, ifrågasatte många forskare användandet av generationer - i traditionell bemärkelse som grupperingar efter födelseperiod- som meningsfull kategoriseringsmetod vid empiriska studier. Dels ansågs definitionen i sin traditionella och mest välkända bemärkelse inte längre tillbörlig då den missar faktorer som tros ha större inverkan på enskilda individers liv, till exempel klass, social status, kulturell bakgrund mm. Dels ansågs begreppet urholkat och vilseledande då en generation kan definieras utifrån flera olika godtyckliga faktorer och en gemensam konsensus kring vilka faktorer som är användbara inte fanns.

I avgränsningen av generationer och främst definitionen av den millenniala generationen, har jag i mitt arbete tagit fasta på deras förslag som utgår från ett vidgat begrepp av vad som utgör en generation. Dessa är främst centrerade kring generationer ur ett identitetsperspektiv. Genom att se på generationer som *sociala identiteter* och hur medlemskapet i en generation kan bidra till individers

identitetsskapande och identifikation kan man synliggöra på vilket sätt generationer kan förklara beteenden och värderingar.

Urlick och Hollensbe (2014) försökte därför i en kvalitativ intervjustudie besvara frågan: hur kan identitet och identifikation förklara generationer? Studien definierade ett sätt för individer att se på sociala identiteter och tre sätt genom vilka individer relaterar till dessa identiteter i sitt identitetsskapande. Här har vi dem:

Föräldrar och feminister... och millennialer - Starka sociala identiteter

Sociala identiteter kan enklast beskrivas som medlemskap i grupper vi tilldelar oss själva och andra för att besvara frågorna ”vem är jag?” och ”var hör jag hemma?”. Grupperna kategoriseras först och främst efter karaktäristiska drag vi anser medlemmarna har gemensamt.

Till exempel den vedertagna konstruktionen av: *föräldrar* och *feminister*. Föräldrar är personer som har (gemensamt drag:) barn. Feminister står för (gemensamt drag:) allas lika rättigheter. Om det är grundbulten för kategoriseringen formar vi genast en mer komplex bild av vad det mer kan innebära att vara förälder eller feminist. I nästa led tillskriver vi alltså värderingar och beteenden till varje grupp som utgår ifrån de karaktäristiska dragen. ”Föräldrar värderar sitt barns behov högre än sina egna och agerar därefter” eller ”en feminist värderar jämlikhet högre än liberalare idéer kring maktfördelning och agerar därefter” med allt vad detta innebär.

Eftersom grupperna är skapade ur varje individs subjektiva upplevelse av drag, värderingar och beteende och hur de relaterar till varandra definierar varje person dessa sociala identiteter olika. Icke desto mindre korresponderar dessa med andra individers konstruktioner då vi alla präglas av samma samhälleliga influenser.

Ett annat exempel kan vara generationer, typ den millenniala generationen. Den millenniala generationen har en väldigt stark social identitet i mångas medvetande och det finns många starka populära åsikter och antaganden om vilka typer av beteenden och värderingar som utmärker individer som ingår i den.

Att vara... (hehe) - Identifikation med sociala identiteter

När en individ identifierar en viss uppsättning egenskaper hos sig själv och i likhet identifierar dessa hos en viss social gruppering eller identitet uppstår identifikation. Individen känner tillhörighet och definierar genom medlemskapet i gruppen härigenom sig själv.

Personer med barn identifierar sig som föräldrar. Individer som önskar lika lön för män och kvinnor identifierar sig som feminister.

En egenskap de flesta millennialer anser sig kunna identifiera sig med, är den inneboende kunskapen kring teknologi och digital kommunikation som de menar är lika självklar för dem som den traditionella ansikte-mot-ansikte-kommunikationen.

Eller inte vara... (hehe) - Distansering från sociala identiteter

I motsats till identifikationen såg Urick och Hollensbe också att individer distanserar sig från sociala identiteter som definieras av karaktäristiska drag individen inte är redo att skriva under på, samtidigt som de erkänner att kategorin existerar.

En person med barn behöver inte identifiera sig med gruppen föräldrar om den till exempel anser att andra egenskaper än just ”att ha barn” är utmärkande. En person behöver inte identifiera sig med

gruppen feminister fast hen vill ha lika lön för alla. Det är helt enkelt inte just det kriteriet som är karaktäristiskt för individens konstruktioner av vad den sociala identiteten innefattar.

När det gäller distansering från generationstillhörigheter var deltagare i Urick och Hollensbes studie tydliga med att distansera sig när de ansåg negativa karaktäristiska drag som utmärkande för identiteten. Generationer som kategoriseringsmetod förnekades inte, men som klassificering för deltagarna själva var den inte användbar. Det är alltså i det här träsket jag är nere och stökar med min ”min generation, men inte jag...”-retorik.

Hit men inte längre - Nedprioritering av identifikation

I skapandet av vår självbild identifierar vi oss med ett flertal olika sociala identiteter. Identiteterna rangordnar vi sedan i en slags identitetshierarki som vi upplever speglar våra värderingar och stämmer med hur vi önskar positionera oss jämfört mot andra.

En person kan till exempel identifiera sig som förälder men anse sig vara arbetsnarkoman först. En person kan identifiera sig som feminist men främst positionera sig som högerkonservativist.

I likhet med distanseringen kunde deltagare i studien ta avstånd från en generation genom att erkänna medlemskap i den, samtidigt som man nedprioriterade denna till förmån för andra sociala identiteter som man ansåg har större inverkan på ens beteende eller spegla ens värderingar.

Alltså: Urick och Hollensbe menar alltså att ett generationsmedlemskap kan ses som en slags social identitet genom vilken individer klassificerar sig själv och andra. De föreslår att man som alternativ till vedertagen kategorisering av generationer, kan ta hänsyn till hur sociala identiteter influerar individers värderingar. Och hur dessa identiteter sedan styr - i harmoni eller konflikt med andra sociala identiteter - kommunikation och beteende på till exempel en arbetsplats. De påpekar

också att detta kan se olika ut i olika kontexter beroende på hur individen vill bli uppfattad och vilka identiteter som individen prioriterar för att upprätthålla sin position i ett specifikt sammanhang.

Stereotyper för social identifikation

”Each generation imagines itself to be more intelligent than the one that went before it, and wiser than the one that comes after it.”

-George Orwell

Citatet ovan visar på ett fenomen som tycks existerat i alla tider. Att den yngre generationen är bortskämd och lat och den äldre stelbent och konservativ är generaliseringar som tycks användas av alla i olika skeden av livet.

Katherine J. Roberto och John R. Biggan har i sin forskning undersökt hur människans klassificering av generationer genom stereotypa beskrivningar korrelerar med den sociala identiteten som generationstillhörighet bidrar till. Roberto och Biggans studie visar bland annat på att individer är mer benägna att tilldela generationen de identifierar sig med positiva egenskaper och samtidigt spä på en slags negativ schablon kring andra grupper. Roberto och Biggan menar att vi först måste förstå dessa stereotyper innan vi kan ha meningsfulla diskussioner kring vad generationsskillnader verkligen är och kan vara.

Roberto och Biggans studie, som bestod av både kvalitativa och kvantitativa delar och involverade totalt 175 deltagare, inkluderade deltagare från både USA och norra Europa. I svaren fann de att åsikterna inte skiljde sig mycket trots den kulturella och geografiska spridningen och därför ansågs fynden var jämförbara. Man kan alltså anta att synen på sociala identiteter och stereotyper på arbetsplatser inte skiljer sig särskilt mycket mellan de två västerländska kontexterna.

Roberto och Biggan menar med sin forskning att det snarare kan vara generationers positionering i relation till andra generationer som ger upphov till upplevda distanser dessa emellan snarare än verkliga karaktäristiska skillnader. Påståenden om den egna generationens överlägsenhet och andra generationers oduglighet bör alltså tolkas som ett slags socialt maktspråk snarare än som bevis för generationsskillnader. Forskning visar vidare att synen på kollektiva processer inte skiljer sig så mycket mellan generationer som man tidigare trott eller antagit. Detta visar på faran i att anta stereotypa utsagor kring generationer som sanningar då det kan komma att styra beteende på förhand och i dig bli en självuppfyllande profetia.

URVAL

En definition av den millenniala generationen enligt identitetsperspektivet kan alltså vara flytande och är beroende av varje enskild individs tolkning av vad som är utmärkande egenskaper för gruppen. I nästa steg blir det alltså jag som ska göra denna kategorisering när jag ska välja ut intervjuobjekt som tillhör den millenniala generationen - enligt min uppfattning av millennialen som social identitet på arbetsplatsen.

Jag inser nu att det som följer kommer vara framsprunget ur ett sammelsurium av stereotypa och mediala definitioner, min upplevelse av vad jag och mina medmillennialer har gemensamt och någon slags framforskad empiri kring generationer. Nedan försöker jag därför bena ut vad för olika definitioner och egenskaper som ligger bakom och har influerat just min bild av den millenniala generationen, vilka glasögon jag valt mina deltagare med. Jag försöker hålla mig till faktorer som jag tror beskriver den millenniala individen på arbetsplatsen och som arbetstagare för att definitionen inte ska bli allt för bred. Gemensamt för samtliga definitioner är att de avser avgränsningar som kan förklaras av följande citat från Ans De Vos (2014) artikel:

”A generation is referred to as a cohort of individuals born in the same period, who show the effects of one or more discontinuous macro-changes in their behavior, which its members have experienced during their formative period.”

Millennialen i media och populärvetenskapen

Millennialerna är i stort personer födda 1982-2000. En vanlig medial bild av den millenniala generationen, eller *the me-generation*, är att de präglas av en individualistisk syn på arbete och privatliv, där självförverkligande är fokus och styr beteenden och värderingar inom alla områden. Hos millennialen finns inte samma inneboende respekt för äldre personer, professioner, organisationer och institutioner som hos tidigare generationer, utan respekt är något som måste förtjänas (Perna, 2019).

Man brukar hävda att millennialernas uppväxt präglades av internet och teknologi. Ständig tillgång till information och valmöjligheter skiljer millennialernas uppväxt från tidigare generationer. Uppväxten under internetets framväxt gör att millennialerna är lika hemma med den digitala kommunikationen som med den traditionella ansikte-mot-ansikte-kommunikationen (Jones, 2019).

Empirisk forskning kring samhällsliga trender och millennialens värderingar

Millennialerna växte upp under ekonomiska förhållanden som präglades av allt större ekonomisk osäkerhet, ökad arbetslöshet och antas bli första generationen som får det sämre ställt än sina föräldrar. Millennialerna växte liksom föregående generation upp i ett samhälle där allt fler kvinnor intog arbetsmarknaden och att ha två inkomsttagare i samma hushåll blev allt vanligare. Under millennialens uppväxt ökade skilsmässotalen och ledde till en breddad syn på familjebilden. Synen på kön och

sexualitet förändrades mycket under den här perioden och därför antas de ha en liberalare syn kring detta än tidigare generationer (Sok, Lub & Blomme, 2014).

Millennialer på arbetsplatsen präglas av lägre arbetstillfredsställelse och organisatorisk lojalitet än tidigare generationer. Studier visar också på att millennials karriärplanering är betydligt kortare än föregående generationer och millennialen förväntar sig balans mellan arbete – privatliv. Millennialen präglas också av en förväntan på att arbete ska bidra till identitetsskapandet och personlig utveckling i utbyte mot tiden och energin de lägger ner och gör karriärsväl utifrån dessa förväntningar. Detta leder också till att millennialen har en mycket större benägenhet att byta arbetsplats om den upplever att utdelningen inte ligger i linje med insatsen. (McCarthy, Cleveland & Heraty 2014).

METOD

I min nästa fas kommer jag att intervjua tre skådespelare som ingår i den millenniala generationen för att försöka få lite inblick i *hur den millenniala skådespelaren ser på skådespelarkompetens*.

De får svara på fyra frågor som alla relaterar till generation, identitet och kompetens. Frågorna är som följer:

1. *Vad är skådespelarkompetens för dig?*
2. *Vilka är skådespelarens viktigaste kunskaper/egenskaper enligt dig?*
3. *Vad ser du som din största utmaning som skådespelare?*
4. *Upplever du att din syn på skådespelarkompetens skiljer sig från andra skådespelare som enligt din mening tillhör en annan generation? Om ja: hur?*

UNDERSÖKNING: Den millenniala skådespelaren

För att, som enligt Urick och Hollensbe, kunna kontrollera för faktorer som vad socialt sammanhang gör med prioritering av sociala identiteter och, som enligt Lub et al., för hur organisationen kan påverka värderingar och beteenden, valde jag mina intervjuobjekt från samma kontext sånär som in på produktionen de spelade i. Samma arbetsplats, organisation och medarbetarsammansättning. Mitt mikrokosmos för uppsatsen: Helsingborgs stadsteater, december 2019, i föreställningen Rapunzel.

För smidigare (roligare?) läsning sammanställer jag svaren och inkluderar utdrag relevanta för frågeställningen.

Intervjuer

I detta arbete, där generationer definieras utifrån individens identifikation med dessa, känns det relevant att veta huruvida mina intervjuobjekt relaterade till den millenniala generationen. Det var min (högst subjektiva) definition av millennialerna som stod för urvalet, men vad kände de själva? Jag började därför med att fråga alla intervjuade om de identifierar sig helt, delvis eller inte alls med generationen de tillskrivits av mig. Till en början fråga dem om de själva hade en uppfattning om vilka egenskaper som kunde vara gemensamma för millennialer. Ville de kunde jag fylla i med en kort beskrivning utifrån min uppfattning av den millenniala identiteten. Beskrivningen är den samma som är beskriven ovan, i vad som legat till grund för mitt urval. Jag valde att inte säga vad som var fakta och inte eftersom att jag helst ville att de skulle tala utifrån sin egen uppfattning och upplevelse av vad som är sant och inte när det kommer till den millenniala identiteten. Som en liten utgångspunkt fick de också uppge sitt födelseår. Detta då jag, liksom Sok, Lub och Blomme (2014) tycker det är relevant att förhålla sig till aspekter relaterade till gemensamma uppväxtförhållanden och samhällsliga omständigheter när man talar om vad som formar en specifik generations värderingar och beteenden.

Men här är de i alla fall:

Stina, född 1986. Stina tyckte sig inte ha en helt tydlig bild kring vad det innebär att identifiera sig som millennial, men efter att jag gett lite bakgrund tyckte hon ändå att hon delvis kunde identifiera sig med den millenniala generationen. Fortsättningsvis svarade Stina på frågorna ur en relativt stark upplevelse av ”min generation” och ”andra generationer” även om hon inte specifikt klargjorde om det var millennialerna hon talade om eller inte.

Sasha, född 1985, identifierar sig delvis med den millenniala generationen. Sasha hade från början en ganska tydlig bild av den millenniala generationen och beskriver generationen som *the snowflake-generation*, ”alla ska vara unika, det är mycket individualism”. Sasha nämner också att hon är en relativt tidig millennial och i många hänseenden identifierar sig med generationen innan. Hon menar att vissa millenniala tendenser syns tydligare hos yngre millennialer som enligt hennes upplevelse är ännu mer präglad av vår tids individualism.

Einar är född 1991. Einar ville gärna få den millenniala generationen definierad för sig då han inte upplevde sig ha en tillräckligt stark uppfattning kring den även om han kände till begreppet. Efter att jag enkelt beskrivit den för honom var han dock beredd på att säga att han helt kunde identifiera sig med min beskrivning av gruppen. Einar menar att det är ofrånkomligt att inte identifiera sig med värderingar och beteenden jag listade.

Nu till första frågan:

1. Vad är skådespelarkompetens för dig?

Mina tre intervjuobjekts svar på den första frågan var mycket snarlika. Den viktigaste kompetensen för en skådespelare är kort men konkret: att vara noggrann och ha koll på sina förutsättningar för att sedan

kunna kasta sig ut och våga utmana sig själv. De använder till och med samma progression i sina svar: ha koll/noggrann – gå utanför ramen/kasta sig ut – våga utmana sig.

Einar: ”Jag tror på flit. Att liksom arbeta noggrant och att, försöka i alla fall, utmana sig. Och på något sätt också att liksom att titta på nya arbeten med, vad ska man säga, nya ögon varje gång...”

Einar nämner också att ett gediget textarbete är ett väldigt tydligt tecken på kompetens och när jag spinner frågan lite och frågar dem vad som *inte* är skådespelarkompetent är alla överens om att en av faktorerna är dålig texthantering och replikföring. Det går alltså helt emot påståendet om att vi är ointresserade av situation och talteknik.

Svaren tycks mig utgå ifrån ett slags arbete med sig själv – att bilden är att det är du som styr ditt arbete genom ditt angreppssätt. Ingen av dem nämner till exempel hur externa faktorer skulle kunna påverka resultatet.

2. Vilka är skådespelarens viktigaste egenskaper/kunskaper enligt dig?

Stina: ”Lyhördhet, spontanitet, noggrannhet och att våga göra fel.”

Just att ständigt vara på jakt efter att utmana sig själv verkar stå högt på prioriteringslistan när det kommer till skådespelarkompetens bland de millenniala skådespelarna. Alla tre nämner vikten av att inte begränsa sig för att skapa sig de bästa förutsättningar. Sasha menar att en viktig egenskap är att kunna kombinera utifrån- med inifrånblicken och inte låta det bli hämmande.

Sasha och Einar kommer också in på förmågan att samarbeta. Att vilja lyfta sina medspelare och sätta historien och kollektivet före jaget. Utifrån detta kommer resonerar Sasha vidare kring synen på arbetet. Att det är viktigt att se på skådespelariet som ett yrke. Något som hon ibland upplever glöms bort på grund av jobbets natur.

Sasha: ”Jag kan tycka ibland att skådespelare verkar tro att de är friköpta ifrån det liksom.

Komma i tid. Göra sina uppgifter.”

Hon beskriver att det kan tolkas som en slapphet, som hon ser oberoende av generationstillhörighet.

3. Vad ser du som din största utmaning som skådespelare?

Einar: ”Min största rädsla är att jag ska bli en slö kille, som kommer undan på charm.(...) Mitt första val är alltid att ta den lätta vägen, så därför måste jag alltid utmana mig själv.”

Även svaren på den tredje fråga handlar för alla tre till stor del om arbetet med sig själv. Att inte låta privata osäkerheter hämma arbetet. Stina förklarar vidare att det till stor del handlar om att inte blanda in sig själv för mycket och att acceptera att man måste gå igenom en process med sig själv varje gång. Att lära sig släppa saker och ting och inte älta menar hon är den största utmaningen. Hon beskriver vidare att det handlar om självkänsla att hålla isär privatperson och yrket.

Sasha är även hon inne på samma spår. Utmaningen ligger i att vara öppen men inte ta det personligt. Att en hela tiden måste hålla sig nyfikna på sitt arbete, att det inte får bli vardag och även om en blir bränd, är utmaningen att inte låta den upplevelsen gå före den nyfikna blicken.

4. Upplever du att din syn på skådespelarkompetens skiljer sig från andra skådespelare som enligt din mening tillhör en annan generation? Om ja: hur?

I den här frågan skiljer sig svaren till en början för första gången åt. Även om samma tendenser upplevts hos alla när det kokas ner.

Sashas bild av den största skillnaden mellan henne och äldre generationer är att hon upplever att hon har lättare att se det som ett jobb. Att även om hon inte privat står för allt hon gör på scenen finns det en distans till hennes privatperson och hon menar att de tidigare generationerna kanske tar det mer personligt. Stina menar också att den millenniala generationen är mycket villigare att testa nya saker, att millennialerna vill se nya saker och att det är en drivkraft som Stina menar kommer ta oss väldigt långt.

Både Sasha och Stina svarar att de framför allt kan uppleva en skillnad i inställningen till hur arbetet bör genomföras. Den yngre generationen är mer beredd på att testa olika arbetssätt medan de kan uppleva att medlemmar av tidigare generationer oftare ”redan vet hur de jobbar eller hur det ska vara”, något som går stick i stäv med skådespelarens viktigaste egenskaper. Detta menar Stina kan leda till en dissonans på repsal som kan upplevas som hämmande eller ha en negativ inverkan på det kreativa arbetet. Sasha menar att det enda man kan göra åt sådant beteende är att försöka stänga det ute.

Sasha: ”Jag skiter i den. Jag har inget intresse av att ta in det. (...) Så då är jag bara såhär: ”jaha tycker du det. Absolut så kan det va. Men jag tycker det är roligt att sjunga.” Man får hitta nått. (...) Är man uppe i en produktion och sitter och hatar. Det är fel fokus då. Så jag försöker att inte ta in det.”

Einar däremot tror inte att synen skiljer sig nämnvärt mellan generationerna. Han menar att han ser meningsskiljaktigheter kring kompetens inom sin egen generation i samma utsträckning som bland äldre generationer. I likhet med detta menar han även att han stöter på tendensen att sätta individen framför kollektivet, som millennialer ofta anklagas för, lika ofta bland gamla som unga.

DISKUSSION

Så hur står det då till med millennialerna är vi verkligen slutet på skådespelaryrket? Är det så illa som det låter eller är vi feltolkade?

Att se generationer ur ett identitetsperspektiv tycker jag, för min undersöknings skull, har varit väldigt värdefullt. Det har gett utrymme för skiljaktigheter inom generationen och en sorts ”felmarginal” i hur vi läser människor genom dess ålder. Eftersom många nog skulle hävda att vissa värderingar är överordnade andra och olika personer engagerar sin ålder och ålderskillnad i olika grad kan prioritering av värderingar vara viktiga att ta hänsyn till, vilket sociala identiteter tillåter.

Redan i min bakgrundsfråga, om mina tillfrågade identifierar sig med millennialerna, engagerar de intervjuade Urick och Hollensbes olika former för identifikation med generationen som social identitet. De erkänner sitt medlemskap i gruppen men distanserar sig tidigt i intervjuerna från de negativa aspekterna som en ”lathet” som tycks förfölja generationen. För dem verkar en slags lathet och slapphet vara ett inneboende mänskligt drag som till varje pris måste motarbetas av och med förvärvad kompetens.

Detta i sin tur får mig att fundera kring det här med millennialen som lat och bortskämd och här finns två olika tolkningar. Antingen är millennialen de facto lat och bortskämd och när vi säger att vi inte är det så är det bara en form av distansering från identiteten. Eller: så har beskrivningen uppkommit som en stereotyp, och här finns stöd i Roberto och Biggans studie, av hur den yngre generationen tolkas i förhållande till äldre generationers positionering. Ett bevis för en sådan tolkning är Einars svar där han säger sig bevittna individualism oberoende av generationstillhörighet.

Vi millennialer gör oss såklart också skyldiga till denna typ av stereotypa beskrivning och positionering i lika stor utsträckning som generationer innan oss. Bevismaterial A: ”Ok, boomer.” Bevismaterial B: alla mina tre intervjuobjekts antaganden om äldre generationers ”bekväma” ingång i

arbetet. Jag kan inte tänka mig annat än att många i äldre generationer skulle ta avstånd från det påståendet och komma med en välformulerad alternativ tolkning på fenomenet.

Vidare kan man ju fundera på hur dessa antaganden kan förvärras av den ”självuppfyllande profetia” Roberto och Biggan varnar för. Behöver det verkligen vara så att en individ är lat eller okunnig på grund av sin generation eller är det ett antagande som görs utifrån sociala positioneringar och enkelt kan förklaras med George Orwells slutsats kring generationer? ”Each generation imagines itself to be more intelligent than the one that went before it, and wiser than the one that comes after it.”

Visst visar svaren från mina intervjuobjekt på att de ingår i den millenniala generationen i förhållande till hur deras svar stämmer överens med till exempel Sok, Lub och Blommes empiriska förklaringar av densamme.

Det allra tydligaste exemplet måste vara hur samtliga pratar om en viss distansering till arbetet. Intressant att notera är dock att de inte talar om en distansering som i att de inte identifierar sig med jobbet, utan snarare beskriver de en nödvändig distansering för att inte låta privatpersonen komma i vägen för arbetet. Detta verkar hos de intervjuade hänga ihop med en sorts prestationsmaximering. Privatpersonens influens på arbetet riskerar någonstans bli ett hinder för resultatet. Genom att blanda in personliga åsikter och förhållningssätt uttrycker de intervjuade en farhåga för att en slags stolthet eller brist på ödmjukhet kan komma i vägen för arbetet.

Mina intervjuade trycker även på förmågan att vara flexibel, modig och alltid förhålla sig nyfiket till arbetet och med det uttrycks även en rädsla för stagnation eller varför inte ”lathet.” Kanske kan detta delvis förklaras av den breddade synen på till exempel familj och identitet, samt att millennialerna står inför sämre arbetsvillkor än tidigare generationer. Att förhålla sig flexibelt kanske helt enkelt är en av de viktigaste strategierna för att förbli aktuell på en hård arbetsmarknad?

Även mer populära, men sämre förankrade beskrivningar engageras oreflekterat i deras svar och visar kanske snarare på hur samhällsliga trender och händelser i hög grad tycks påverka individers värderingar. När det kommer till respekt och status beskrivs millennialer till exempel ha en helt annan ingång än tidigare då det var starkt kopplat till auktoritet och senioritet. Ett bra exempel på detta är hur Sasha väljer att förhålla sig till negativa jargonger på en arbetsplats: istället för att underkasta sig gruppdynamiker gör hon ett aktivt val att särställa sig från dessa för att behålla produktiviteten. Detta utan att ta hänsyn till hierarkier som tidigare styrts av en slags inneboende respekt till individer på seniora positioner.

I stort tycker jag inte att man ser att synen på skådespelarkompetens verkar särdeles annorlunda. Alla de intervjuade framhåller till exempel, i motsats till vanliga antaganden, både kollektivet och text- och talförståelse som centrala skådespelarkompetenser.

Lärdomen tror jag ligger i, som Lub et al. varnade för i sin artikel om den organisatoriska kontextens påverkan, att generaliseringar kring generationer riskerar göra större skada än nytta. Om vi förpassar åsikter, tankar och farhågor med generaliserande argument kring vems åsikt som är relevant utifrån ett generationsperspektiv (dvs. vilken generation som influerar och styr organisationskulturen) riskerar vi att ignorera stora grupper inom den organisationen. När samtalet inte kommer längre än ”ni fattar inte för att...” ser jag en risk i att vi förringar skiftningar och förflyttningar av skådespelarkompetensens former och kanske även i förlängningen skådespelaryrkets framtida utformning.

Som motförslag till Mats Eks ingång – att vi förlorar något när skådespelarihantverket förändras – skulle jag vilja peka på några av de kompetenser som istället får ta plats. Medvetenhet kring genus-

och sexualitet i gestaltning är till exempel något som betonas allt mer och som jag tror kan komma att bidra till en förskjutning av vad som prioriteras i en repetitions- och gestaltningsprocess. Här har, som Sok, Lub och Blomme visar på, millennialerna en större grundläggande medvetenhet och inneboende förståelse än tidigare generationer.

Kanske är det värdefullt att fråga sig vem som säger vad om vilken generation? Ur vilken position kommer argumentet? Vad ligger bakom den åsikten och vad vill personen i fråga åstadkomma med sitt påstående?

En intressant aspekt som jag intresserade mig för i intervjuerna och efteråt i mitt analysarbete är: kanske är det inte svaren kring vad för något som millennialen klassificerar som skådespelarkompetens som är intressanta eller skiljer oss åt. Utan: *hur* vi pratar om kompetensen och vad den ska uppnå. De intervjuade pratade sällan om kunskaper som något mätbart. Ingen av mina intervjuobjekt nämner till exempel att någon slags teknisk ekvilibristik eller virtuositet som eftersträvansvärt, utan fokuset ligger i hur du omsätter kunskaperna för den sammanlagda prestationens skull. Alla kunskaper en förvärvat tycks underordnade ett arbete som är centrerat kring att plocka bort sig själv ur ekvationen. Vid första anblick låter det som ett väldigt självcentrerat arbete men alla mina intervjuade är väldigt måna om att det är minst lika mycket för medarbetare och produktionens skull. Det öppnar helt plötsligt upp för tolkningen att det är ett väldigt självupppoffrande arbete.

Och vad händer då med insatsen? Apropå att millennialer eftersträvar en bra balans mellan arbete och privatliv och att även mina intervjuade tryckte på vikten av att lämna sig själv utanför. När en individ till varje pris vill plocka bort sin privatperson från ekvationen, vad gör det med den individuella gränsdragningen kring vad i arbetet som är okej och inte och hur ska då balansen mellan privatliv och arbete tolkas?

Vidare skulle det vara intressant att reflektera över hur detta ligger i linje med den millenniala identiteten vad gäller synen på arbete och värderingar kring kunskap i stort. Kan till exempel förskjutningen av vad som ger upphov till respekt och beundran förklara vilken sorts kompetens som premieras av olika generationer? Detta skulle vara en intressant ingång i vidare fördjupning på ämnet.

Jag ser en hel del begränsningar med mitt arbete som måste tas hänsyn till i läsningen. Dels är intervjuerna kvalitativa och bör tolkas i sitt sammanhang, för att applicera mer allmänt bör fler kvantitativa och kvalitativa undersökningar genomföras. Det är även min definition av den millenniala generationen har stått för urvalet av intervjuobjekt och blir redan där subjektiv utifrån min tolkning, även om jag gjort allt för att grunda den i vetenskaplig teori. Hade jag istället intervjuat individer kring skådespelarkompetens och deras egen uppfattning av generationen som en del av identiteten, oberoende av ålder hade det kanske funnits större potential till att spegla inte bara individernas syn på sin generation utan också kanske andra generationers syn på skådespelarkompetens.

SLUTSATS

Ja, några vandrare intem är vi ju i alla fall inte. Intervjuerna tycker jag visar på ett stort engagemang hos de millenniala skådespelarna. Vi månar om vårt arbete till den grad att vi gör allt för att röja vår privatperson ur vägen för det. Vi pratar målinriktat och konstruktivt om ändamålet för våra förvärvade kompetenser. Vi tror på att kollektivets framgång kommer leda till vår individuella.

Jag vill hävda att varje generation har sin säregna definition av vad som är skådespelarkompetens utifrån dess identifikation med den sociala identitet *generationen* och har därmed olika syn på vad som bör präglade både insatsen och resultatet av arbetet. Genom att förstå dessa

drivkrafter tror jag vidare att vi kan öka förståelsen för dissonanserna generationer emellan och kanske rent av spä i vart skådespelaryrket är påväg.

Jag har med detta arbete försökt ge en alternativ bild av hur millenniala skådespelare kan tolkas genom att ge en inblick i hur några av oss ser på skådespelarkompetens. Jag vill med mitt arbete mena att skådespelarhantverket inte alls är påväg att dö. Att vår syn på skådespelarens uppgift inte alls skiljer sig särskilt mycket från tidigare generationer. Utan att stereotypa beskrivningar och sociala tolkningar, snarare än vårt faktiska beteende gett upphov till bilden av oss som den egocentriska generationen. Snarare är det kanske så, att vi bara har andra prioriteringar av vilka delar i hantverket som kommer uppnå det så eftertraktade goda resultatet. När trender och värderingar över tid förskjuts, är det nog ett rimligt antagande att även synen på vad som är ett gott resultat gör det.

Att hela samhället gått mot en mer individualistisk syn på värden tar inte det här arbetet upp, men jag vill hävda att det är ett samhällsligt fenomen som inte enbart bör tillskrivas den millenniala generationen.

I det här arbetet har det blivit tydligt för mig hur jag själv använder mig av sociala identiteter för att förklara min interaktion med kollegor och arbetsplats. Både på gott och ont. Framöver kommer jag säkerligen vara fortsatt nyfiken på hur generationer står i relation till varandra. Jag kommer däremot vara försiktigare med att försöka förklara beteenden *endast* utifrån denna kategorisering, för att inte riskera spä på rådande stereotyper och med tanke på hur detta i förlängningen kan påverka arbetsmiljön. Jag själv provoceras ju över att sådana florerar. Framåt tycker jag även att det ska bli spännande att betrakta hur *andra* sociala identiteter och hierarkier, i en organisationskontext, styr värderingar och beteenden.

Som sista ord vill jag återigen lyfta vad varje ny generation kan *bidra med* och inte vad den berövar föregående. Inte minst millennialerna. I en ständig rörelse framåt ifrågasätts alltid historiska perspektiv. Kompetens – praktisk och teoretisk – kommer att hamna på glid i relation till den

utvecklingen. Detta är inget nytt men ständigt lika otäckt. Om än obekvämt måste vi fortsätta våga syna historien i sömmarna för att fortsätta röra oss i en konstruktiv riktning. Stina menar att millenniala skådespelare inte är rädda för att vistas på ovisshetens osäkra mark och våga vara kvar. Det är också vår styrka och vårt bidrag.

KÄLLOR

De Vos A. (2014) Intergenerational Cooperations in Teams as a Driver of Team Commitment and Loyalty. In: E. Parry, ed., *Generational Diversity at Work*. Abingdon: Routledge.

Jones, E. (2020). Är ”ok boomer”-uttrycket symbolen för ett krig mellan generationerna? - DN.SE.
[online] DN.SE. Available at: <https://www.dn.se/kultur-noje/ar-ok-boomer-symbolen-for-krig-mellan-generationerna/>

Lub, X., Bal, P., Blomme, R. and Schalk, R. (2014). Why do Generational Differences in Psychological Contrancts Exist?. In: E. Parry, ed., *Generational Diversity at Work*. Abingdon: Routledge.

McCarthy J., Cleveland J. and Heraty N. (2014) Beyond Generational Differences? In: E. Parry, ed., *Generational Diversity at Work*. Abingdon: Routledge.

Parment, A. (2008). *Generation Y*. Stockholm: Liber.

Parry, E. (2015). *Generational Diversity at Work*. Abingdon: Routledge.

Perna, M. (2020). *OK, Boomer: This Is How To Respond To Gen Z's New Meme*. [online] Forbes.com.

Available at: <https://www.forbes.com/sites/markcperna/2019/11/26/ok-boomer-this-is-how-to-respond-to-gen-zs-new-meme/#7bc08db45b01>

Roberto K. and Biggan J. (2014). Keen, Groovy, Wicked, or Phat, is it All Cool. In: E. Parry, ed., *Generational Diversity at Work*. Abingdon: Routledge.

Sok J., Lub X. and Blomme R. (2014). Work-Home Values. In: E. Parry, ed., *Generational Diversity at Work*. Abingdon: Routledge.

Urick J. and Hollensbe E. (2014). Toward an Identity-Based Perspective of Generations. In: E. Parry, ed., *Generational Diversity at Work*. Abingdon: Routledge.