

Rapport från  
Pilotprojekt med psykologiskt stöd kring minoritetsstress  
inom scenkonst  
i produktionen Voice, Angereds Teater, 2024



Av Hanna Wallenstein

Leg. psykolog och psykoterapeut i Voice

2025-03-04

# Innehållsförteckning

PILOTPROJEKT MED PSYKOLOGISKT STÖD KRING MINORITETSSTRESS INOM SCENKONST PRODUKTIONEN VOICE PÅ	
ANGEREDS TEATER 2024 .....	2
<i>Inledning</i> .....	2
Innehåll och tematik i föreställningen Voice.....	2
Varför psykologiskt stöd kring minoritetsstress? .....	3
Vad är minoritetsstress och colorism .....	3
Vilka risker skulle det psykologiska stödet förebygga i produktionen Voice? .....	4
Särskilda utmaningar för scenkonstnärer .....	5
Och så lite representation på det.....	5
<i>Syfte</i> .....	6
<i>Hur kan minoritetsstress gestalta sig? .....</i>	6
Stereotyper och fördomar .....	6
Situationer som kan aktivera minoritetsstress och normativitetspress .....	7
Individens strategier för att hantera minoritetsstress .....	8
Vad är colorism? .....	9
Vad är specifikt med minoritetsstress och colorism inom svensk scenkonst? .....	9
<i>Utformning av det psykologiska stödet</i> .....	10
Strukturella och organisatoriska förutsättningar för pilotprojektet.....	10
Föreläsningar och helgruppsträffar.....	11
Grupphandledning.....	12
Individuell handledning .....	12
<i>Utmaningar och framgångsfaktorer i projektet .....</i>	12
Tid och pengar .....	12
Flexibilitet och delaktighet .....	13
Balans grupp - individ.....	13
Utmaningar i psykologrollen .....	14
<i>Lärdomar</i> .....	15
<i>Sammanfattning</i> .....	17
Slutsats .....	18
<i>Referenser</i> .....	19

# Pilotprojekt med psykologiskt stöd kring minoritetsstress inom scenkonst

## Produktionen Voice på Angereds Teater 2024

### Inledning

Trots att det blir allt vanligare att svenskar har olika hudtoner, är det än så länge ganska ovanligt med fler än en eller två om ens någon som inte har en vit hudton i en svensk scenkonstproduktion. Orsakerna kan vara många, men vad får det för konsekvenser? Hur påverkas en scenkonstproduktion av om de som arbetar med den har olika hudtoner? I Sverige har vi länge haft en föreställning om att hudfärg inte är något vi behöver tänka på så länge vi är överens om att alla människor har lika värde. Det är ju inte med vår hudfärg som vi läser våra repliker eller sätter ljus. Ändå kan vi se att hudfärg har betydelse i vissa sammanhang. Det kan handla om att de produktioner vi sätter upp ska spegla vår samtid. Att publiken ska kunna känna igen sig och känna sig respekterad i det vi gestaltar. Det kan handla om våra inbördes relationer inom en produktion eller institution. Om vilka som får ta plats och vilka platser som är möjliga att ta för vem. Om vilka som känner sig inkluderade eller exkluderade. Om vilka miljöer som upplevs som trygga för vem och om hur publiken reagerar och beter sig.

I den här texten beskrivs ett pilotprojekt med psykologiskt stöd kring minoritetsstress för medarbetare i en teaterproduktion som behandlade ämnen som rasism, colorism, stereotyper och tillhörighet, nämligen föreställningen Voice på Angereds Teater, 2024. Minoritetstress är ett fenomen som påverkar individer som tillhör minoritetsgrupper och uppstår som en konsekvens av diskriminering, stereotyper och en brist på representation (Meyer, 2003). Forskning har visat att arbetsplatser som proaktivt arbetar för att minska minoritetsstress inte bara förbättrar de anställdas välmående, utan också ökar produktiviteten och kreativiteten. Socialt stöd och tillgång till psykologiska resurser kan dämpa effekterna av stress samt minska hälsoklyftor och förbättra organisationskulturen (Pasco & Smart Richman, 2009; Williams & Mohammed, 2009).

I det här projektet ville vi utforska vad ett psykologiskt stöd kan innebära för de medverkande och för en scenkonstproduktion som denna – såväl positivt som negativt. I det följande beskrivs bakgrunden till pilotprojektet, teoretiska utgångspunkter för förståelsen av minoritetsstress, genomförandet av projektet, upplevelser av utfallet samt slutsatser och rekommendationer för framtiden.

### Innehåll och tematik i föreställningen Voice

Under hösten 2024 producerades föreställningen Voice, ett relationsdrama och en "förolämpningskomedi", på Angereds Teater. Voice skapades utifrån en idé av skådespelaren, kompositören och manusförfattaren Aurelia Dey. En bärande ambition med föreställningen var att ge röst åt erfarenheter som annars ofta marginaliseras samt att ge plats för svarta kvinnors erfarenheter på den svenska teaterscenen. Tillsammans med Palmira Koukkari Mbenga skrev Aurelia Dey ett manus som delvis är självbiografiskt, delvis inspirerat av

research och berättelser från personer i deras nätverk. Handlingen kom att kretsa kring tre svarta kvinnor som navigerar sina vänskapsband, lojalitet och konflikter mot bakgrund av frågor om identitet, ras och privilegier. Publiken får följa dem under en kväll och uppleva hur deras vänskapsrelationer påverkas av samhällets förväntningar, historiska strukturer och deras individuella erfarenheter. Genom musik och dramatik adresseras universella teman som tillhörighet och fördomar liksom uppfattningar om vänskap, identitet och samhällsstrukturer. Voice belyser både styrkan i de kulturer som finns inom diasporan och utmaningar i form av interna hierarkier, colorism och negativa självbilder.

### Varför psykologiskt stöd kring minoritetsstress?

Redan när projektet var i sin linda kom tanken upp om behov av psykologiskt stöd. Aurelia såg ett behov av att ge deltagarna hjälp att hantera de psykologiska och känslomässiga utmaningar som kan uppstå när konstnärligt arbete fokuserar på personliga och samhällsligt laddade frågor. Tanken var att en psykolog dels skulle kunna bidra med fakta och kunskap kring föreställningens teman, såsom rasism, minoritetsstress, trauma och representation. Dels att en psykolog skulle kunna bistå med psykologiskt stöd för att främja deltagarnas psykiska hälsa, särskilt deltagare som riskerade att möta rasism och colorism i arbetet. Med anledning av detta knöts en psykolog med särskild kunskap om rasism och minoritetsstress till produktionen redan på idéstadiet, som fick fungera som bollplank under framtagandet av manus och sedan bistå med fakta och stödsamtal under såväl repetitionsarbetet som föreställningsperioden.

Angereds Teater är sedan länge känd för sitt fokus på socialt engagemang och inkludering. Att föreställningens tematik – identitet, ras och privilegier – kunde väcka starka känslor, både hos publiken och hos de medverkande var en utmaning som både det kreativa teamet bakom Voice och ledningen på Angereds Teater insåg. Att scenkonst väcker starka känslor är ju i sig ofta något positivt och eftersträvänsvärt, men i det här fallet var en central fråga hur skådespelarna, i egenskap av svarta kvinnor, skulle kunna utforska och förmedla dessa teman utan att behöva kompromissa med sin egen psykiska hälsa på grund av egen utsatthet i arbetet. Om relevant kunskap och stöd saknas riskerar föreställningar som Voice, där tematiken speglar deltagarnas egna erfarenheter, att förstärka den psykologiska belastningen som redan finns i samhället. Detta är ett dilemma som utgör en dold belastning för många konstnärer från marginaliserade grupper.

### Vad är minoritetsstress och colorism

Minoritetsstress är ett begrepp som myntades runt millennieskiftet av en forskare i USA, Ilan H. Meyer, för att beskriva en form av kronisk stress och oro som individer som hör till marginaliserade grupper i samhället kan uppleva på grund av att de ständigt tvingas navigera negativa förväntningar i form av mikroaggressioner, diskriminering och en känsla av exkludering (Meyer, 2003). Inom scenkonsten kan denna typ av stress förstärkas av krav på autenticitet och en ofta bristfällig representation i branschen.

Colorism beskrivs såhär av en av föreställningens tre huvudroller, Leila: *"Colorism: Ett begrepp introducerat av den svarta författaren Alice Walker, om hur vi behandlas olika*

*beroende på vår hudfärg. Ljusare svarta har fler privilegier än mörkare svarta, även bland svarta." (Dey & Koukkari Mbenga, 2024, s. 54).* Studier har även visat att skådespelare med mörkare hudtoner ofta rapporterar en dubbel marginalisering inom både samhället och konstnärliga miljöer (Hunter, 2007).

### Vilka risker skulle det psykologiska stödet förebygga i produktionen Voice?

Ungefär hälften av medarbetarna, på och utanför scenen, i produktionen av Voice var professionella som själva hade rötter i den afrikanska diasporan. I förberedelsearbetet förutsågs därför en risk för att medarbetarna skulle ställas inför en större känslomässig belastning än i en vanlig produktion med hänsyn till föreställningens tematik. Risker som förutsågs var (utan inbördes ordning):

- Svårigheter att samtala om föreställningens tematik inom teamet av rädsla för att "säga fel", sårta eller vara okunnig inom så känslomässigt laddade ämnen.
- Upplevelser av utanförskap, rasism, diskriminering hos de som inte hör till normen i teamet.
- Konflikter inom teamet till följd av missförstånd, okunskap, intressekonflikter eller hög känslomässig belastning.
- Möten med nedvärdering, sarkasm, rasism eller liknande från publik.
- Känslomässig utmattning hos främst skådespelarna av att dels hantera en tematik som berör deras egna livserfarenheter, dels ha denna tematik synlig, bokstavligen talat in på bara huden i varje föreställning.

Inom människovårdande yrken är det välkänt att arbetet innebär en förhöjd känslomässig belastning och ett beprövat sätt att förbättra medarbetares välmående och därmed även vårdens kvalitet, är att erbjuda medarbetare utrymme för reflektion och vägledning genom professionell handledning (Choi, 2011; Swenson & Cuevas Lecaros, 2023). I kreativa arbetsmiljöer har forskning visat att psykologiskt stöd inte bara förbättrar individens välmående utan också stärker den kreativa processen. En studie av Kesley Burke (2023) visar till exempel hur olika typer av handledning kan minska risken för utbrändhet och skapa bättre förutsättningar för gruppssamverkan, särskilt i projekt där ämnena är känslomässigt laddade. Genom att erbjuda psykologiskt stöd i produktionen av Voice var förhoppningen inte bara att minska effekten av eventuell minoritetsstress utan också att stärka den konstnärliga kvaliteten och deltagarnas långsiktiga välmående.

Avsikten med att ta in ett psykologiskt stöd kring minoritetsstress var därför att skapa en arbetsmiljö där deltagarna kunde utforska föreställningens teman utan att begränsas av sina egna känslomässiga reaktioner. Tanken med psykologens roll var att:

1. Ge deltagarna verktyg för att hantera känslomässig påfrestning.
2. Stärka gruppdynamiken genom att skapa ett tryggare rum än annars för reflektion.
3. Skapa strukturer för att hantera konflikter kopplade till minoritetsstress som kunde uppstå under arbetet.

### Särskilda utmaningar för scenkonstnärer

Scenkonst och särskilt teater, innebär en arbetsmiljö som ställer höga krav på individens emotionella och mentala resurser. Till skillnad från många andra konstformer har scenkonst oftast en omedelbar och repetitiv natur. Föreställningar framförs inför en publik och scenkonstnären behöver gång på gång återvända till samma emotionella platser. Det finns olika teorier och modeller för hur balansen mellan det privata, personliga och det professionella, bäst ska hanteras för att uppnå en så hög konstnärlig kvalitet som möjligt, men frågan adresseras inte alltid tillräckligt ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Skådespelare och andra konstnärer förväntas fördjupa sig i sina karaktärer vilket innebär att de ofta måste konfronteras med både sina egna och andras känslor och livserfarenheter. När berättelserna är kopplade till teman som trauma, förlust eller utanförskap kan detta vara särskilt krävande. Om föreställningen även behandlar samhällskritiska frågeställningar tillkommer en extra dimension. Sammantaget ställer scenkonstarbete med sin upprepade exponering för starka känslor och reaktioner i relation till medspelare och publik, krav på en speciell förmåga att hantera sårbarhet och frågan är vilka verktyg den enskilda scenkonstnären har för att hantera dessa?

Om materialet dessutom speglar skådespelarnas egna liv och identiteter blir det angeläget att inte blanda ihop det personliga med det professionella, så kallad rollfusion (Burke, 2023). Här kan det handla om både synliga egenskaper som hudfärg, ålder eller kroppsform och "osynliga" egenskaper som erfarenhet av sjukdom, förluster eller våld. En skådespelare kan behöva gräva djupt i sina känslor under såväl repetitionsarbetet som under spelperioden. Samtidigt behöver skådespelaren ha förmågan att lämna arbetet, alternativt att bära med sig det som "grävts upp" i arbetet, när det är dags att gå hem, på ett sätt som blir känslomässigt hanterbart och varken går ut över privatlivet eller det konstnärliga arbetet på ett oönskat sätt.

### Och så lite representation på det...

För skådespelare som tillhör marginaliserade grupper kan så kallad minoritetsstress som nämndes ovan (Meyer, 2003) tillkomma som en utmaning. Minoritetsstress kan här yttra sig som en kronisk stress hos de som hör till minoritetsgrupper i samhället att ständigt navigera en värld som förstärker exkludering och diskriminering.

Inom teatern kan minoritetsstress ta sig uttryck genom stereotypiska roller, en känsla av att behöva representera sin grupp och brist på stödjande strukturer (Dunn, 2019). Skådespelare med erfarenhet av dessa utmaningar vittnar om känslor av ensamhet och otillräcklighet. En medarbetare i projektet beskrev sin upplevelse såhär:

*"Det är som om jag alltid måste vara dubbelt så bra, för jag bär hela min grupps rykte på mina axlar."*

Representation, även när den är positiv, kan alltså paradoxalt nog bli en belastning om den inte ackompanjeras av stödstrukturer. I svensk teater, där normer om vithet och eurocentrism är starkt rotade, förstärks detta behov ytterligare (Hunter, 2007).



## Syfte

Syftet med pilotprojektet med psykologiskt stöd kring minoritetsstress inom scenkonst var att:

- Synliggöra och hantera effekterna av minoritetsstress hos medarbetare inom scenkonsten.
- Främja en arbetsmiljö som är inkluderande och trygg.
- Utveckla metoder och verktyg som kan användas av andra aktörer inom scenkonsten för att arbeta med liknande frågor.

## Hur kan minoritetsstress gestalta sig?

Minoritetsstress är, som beskrivits ovan, en form av kronisk stress som kan drabba individer från marginaliserade grupper. Den uppstår som en konsekvens av sociala, strukturella och interpersonella faktorer, såsom diskriminering, mikroaggressioner och en känsla av exkludering. Meyer (2003) beskriver minoritetsstress som en unik stressor som skiljer sig från vardaglig stress genom att den är direkt kopplad till en individs identitet och sociala position i samhället och inte upplevs av den som hör till normen i samhället. Det är alltså en genomgripande upplevelse av att riskera att inte bli sedd som en unik individ utan som representant för en hel social grupp som kan följa en individ genom hela livet och genom många olika sammanhang.

Ett annat sätt att beskriva fenomenet är att kalla det för ”normativitetspress”. Innebörden är egentligen densamma men vänder perspektivet för att markera att problemet inte ligger hos dem som upplever stressen/oron, utan hos de som hör till normen och pressar andra att ständigt bevisa sin tillhörighet och likhet med normen för att åtnjuta samma rättigheter och privilegier som de som hör till normen.

Minoritetsstress är alltså inte en diagnos utan en konsekvens av ett förtryck från majoritets- eller normsamhället gentemot de som inte hör till normen. Men stressen och pressen kan ändå manifesteras sig både fysiskt och psykiskt hos dem som upplever den. Vanliga uttryck inkluderar psykiska symptom som ångest, depression, låg självkänsla och utmattning (Länsstyrelsen i Stockholm, 2021; Pascoe & Smart Richman, 2009), liksom fysiska symptom som huvudvärk, magproblem, hjärt-kärlsjukdomar och högt blodtryck (Länsstyrelsen i Stockholm, 2021; Williams & Mohammed, 2009).

## Stereotyper och fördomar

Minoritetsstress bygger till stor del på att det finns negativa och nedvärderande stereotypa föreställningar och fördomar om vissa grupper i samhället. Den nigerianska författaren Chimamanda Ngozi Adichie har gett en träffande beskrivning:

*“The single story creates stereotypes, and the problem with stereotypes is not that they are untrue, but that they are incomplete. They make one story become the only story.”* (Adichie, 2009).

Det vill säga problemet med stereotyper är att de missar helheten. På samma sätt förhåller det sig med fördomar. En fördom är en dom på förhand, en bedömning baserad på en gissning i stället för på fakta, vilket också lämnar oss med en ofullständig och ibland helt felaktig bedömning.

Att dra snabba och förhastade slutsatser kan vara okej, praktiskt och funktionellt till och med, så länge det handlar om att lösa enkla uppgifter. Problemet uppstår när vi vill hantera mer komplexa uppgifter, något som beskrivits utförligt av bland andra nobelpristagaren Daniel Kahneman (2013). En vanlig och komplex uppgift är att bedöma andra människors inre egenskaper och kvaliteter, såsom vad andra presterar, hur de är att umgås med, hur de mår och om de är farliga. Det här gör vi till exempel när vi sätter betyg, sätter lön, befordrar, väljer vem som ska få ett förtroendeuppdrag och lär känna nya människor. Det sker exempelvis när vi går till doktorn, när vi möter vakten i affären, när vi väljer vem vi ska sätta oss bredvid på bussen, när vi ska förhandla om våra lån, när vi lär känna våra barns nya kompisar, när vi väljer vem som ska ta hand om våra gamla föräldrar, när vi ska dejta, och så vidare. I alla dessa situationer och många, många fler försöker vi bilda oss en uppfattning om en annan människas inre egenskaper och kvaliteter.

Om vi inte tänker efter så noga så tenderar vi att ägna oss åt snabbt och slarvigt tänkande. Det gör vi särskilt om vi ägnar oss åt väldigt rutinartade uppgifter, om vi har splittrad uppmärksamhet, känner oss rädda, trötta eller stressade. Med det tempo många av oss lever med idag är det enkelt att förstå att vi lätt kan råka hemfalla åt snabbt, slarvigt tänkande som leder oss till ogrundade stereotypa föreställningar och fördomar i fel situationer. För att slippa det behöver vi skapa utrymme för ett lugnare, mer omsorgsfullt tänkande. Vi behöver påminna oss själva om att vi kan ha förutfattade föreställningar och försöka se personen ifråga med andra glasögon. Ofta innebär det att vi behöver ta oss tid och gärna reflektera både själva och tillsammans med andra. Om det gäller något vi inte känner till så bra behöver vi kanske skaffa oss mer kunskap.

Givet att det är så lätt hänt att hamna i situationer där vi inte riktigt hinner eller tar oss tid att tänka lite lugnare och långsammare, kan vi förstå varför den som hör till en grupp i samhället om vilken det finns negativa stereotyper och fördomar, kan oroa sig för att möta normativitetspress och uppleva minoritetsstress. En av deltagarna i projektet beskrev hur detta påverkar yrkeslivet:

*"Det känns som om jag måste kämpa dubbelt så hårt för att visa att jag är mer än bara min hudfärg. Jag vill inte vara en representation av en stereotyp."*

#### Situationer som kan aktivera minoritetsstress och normativitetspress

Alla som hör till en marginaliserad grupp upplever inte normativitetspress eller minoritetsstress. Huruvida vi gör det beror delvis på våra tidigare erfarenheter. Dessa kan sträcka sig över ett brett spektrum och inkluderar erfarenheter som:

- Diskriminering: Direkt och indirekt behandling som begränsar en individs möjligheter och rättigheter såsom att inte få lika lön för lika arbete.



- Mikroaggressioner: Subtila, ofta omedvetna kommentarer eller handlingar som förstärker exkludering, såsom att vara den enda vars hår andra tar på oombett.
- Förväntningar om avvisning: Upplevelsen av att alltid behöva vara på sin vakt mot potentiell diskriminering, såsom att förvänta sig att inte bli inbjuden i sociala sammanhang där alla som hör till normen inkluderas.
- Internaliserad stigma: En känsla av skam eller mindervärdeskomplex som internaliseras över tid på grund av upprepade möten med negativa stereotyper, såsom att tycka att en är ful, dum, inkompetent baserat på ens sociala grupptillhörighet.

Den som ofta har råkat ut för diskriminering, mikroaggressioner, exkludering och nedvärdering kommer att vara mer benägen än andra att oroa sig för att drabbas av detta igen. Detsamma gäller om konsekvenserna av till exempel diskrimineringen och nedvärderingen fått väldigt stora konsekvenser i personens liv genom till exempel svårigheter att få arbete och bostad, att se sina egna men inte andras föräldrar behandlas illa, att utsättas för spott, hån, hot och våld, etc. Om uttrycken för nedvärdering har kommit på ett för individen oförutsägbart eller okontrollerbart sätt tenderar oron för att utsättas också att öka.

En annan viktig faktor för huruvida en individ kommer att uppleva minoritetsstress eller normativitetspress är hur omgivningen har förhållit sig till den här typen av situationer. Hur har andra reagerat i situationer där en individ har blivit utsatt eller negligerad på grund av sin sociala grupptillhörighet? Har andra förminskat och bagatelliserat ("Så farligt var det inte, det var ju bara ett skämt"), osynliggjort ("Nej, det där känner jag inte igen"), bortförklarat och förminskat ("Nej, det var ingen som menade så) eller förskjutit skulden till den utsatte (Nej, det måste du ha missförstått!"). Eller har individen som utsatts för en orättvisa eller diskriminering erfarit att andra brukar protestera, ifrågasätta orättvisor, försöka hjälpa och/eller förändra situationen? Den som är van vid att ingen hjälp står till buds kommer att vara oroligare för att drabbas på nytt, medan den som har erfarenhet av att andra hjälper till att skydda och skipa rättvisa, känner oftast mindre oro för att möta orättvisa igen, eftersom den har en upplevelse av att det går att hantera och förändra.

#### Individens strategier för att hantera minoritetsstress

En strategi som ofta rapporteras som hjälpsam för att förebygga, motverka och lindra minoritetsstress och normativitetspress är socialt stöd. Att ha tillgång till andra personer med liknande erfarenheter som en själv med vilka en kan dela känslor och tankar kring erfarenheter av möten med fördomar och orättvisor. Den här typen av socialt stöd innebär en möjlighet att få sina erfarenheter och upplevelser validerade och bekräftade. Att i stället för att behöva förklara för någon som inte känner igen eller förstår erfarenheten, kunna bli speglad och få sin upplevelse erkänd. Många gånger kan det innebära en möjlighet att få råd och hjälp kring hur en kan gå vidare och hantera svåra situationer på ett konstruktivt sätt. Att bli speglad och finna förebilder upplevs som läkande för många.

Eftersom minoritetsstress och normativitetspress innebär en belastning i livet utöver annan negativ stress blir det särskilt viktigt att individer som upplever detta tar extra bra hand om sig själva, visar sig själva extra god självomsorg. Eller som författaren Audre Lorde (2017)

uttryckte det: *“Caring for myself is not self-indulgence. It is self-preservation, and that is an act of political warfare”*. Det handlar alltså om självbevaringsdrift, social hållbarhet och ett politiskt ställningstagande. Här kan även kollegor och arbetsgivare fylla en viktig funktion genom att stötta och ge utrymme för kollegor/medarbetare som inte hör till normen att få utrymme att fylla på sina reserver och ta hand om sig själva.

### Vad är colorism?

Colorism är en form av diskriminering som baseras på hudton, där ljusare hudtoner värderas högre än mörkare inom samma ras<sup>1</sup> eller etniska grupp. Till skillnad från rasism, som ofta är riktat mot en annan grupp, är colorism en intern hierarki som påverkar individer inom samma grupp (strmic-pawl, Gonlin & Garner, 2021). Colorism förekommer i olika delar av världen och är dels kopplat till koloniala strukturer, dels till privilegier som utbildning, arbete och frihet samt till skönhetsideal, makt- och resursfördelning (Glenn, 2008; Hunter, 2007; Monk, 2015; strmic-pawl, Gonlin & Garner, 2021). Colorism påverkar inte bara hur människor behandlas av andra utan också hur de ser på sig själva och sin identitet vilket kan förstärka redan existerande ojämlikheter och skapa spänningar både inom och mellan grupper.

I Sverige är colorism ett mindre uppmärksammat fenomen men det påverkar likväl människor från afrikanska, asiatiska och latinska diasporor. Inom scenkonst och teater kan detta ta sig uttryck exempelvis genom att personer med ljusare hudtoner kan erbjudas fler eller mer framträdande roller, särskilt när det gäller att porträttera universella eller "icke-etniskt markerade" karaktärer, medan personer med mörkare hudtoner begränsas till roller som förstärker negativa stereotyper såsom porträtt av våld, lidande eller exotism. Slutligen kan en publik som är omedveten om sina fördomar bidra till att upprätthålla dessa hierarkier genom att uppskatta ljusare hudtoner som mer "acceptabla" eller "estetiska" vilket påverkar hur roller tillsätts och marknadsförs. Colorism kan dessutom skapa spänningar mellan kollegor, där individer upplever att deras värde mäts utifrån hudton snarare än kompetens.

Liksom minoritetsstress och normativitetspress kan colorism få konsekvenser för individers psykiska hälsa och sociala relationer. Individer med mörkare hudton kan internalisera negativa bilder och uppleva lägre självkänsla och skam (Hunter, 2007). När colorism förekommer inom media och på arbetsmarknaden kan socioekonomiska ojämlikheter baserat på hudton öka. Colorism kan även skapa hierarkier och spänningar som försvagar solidaritet och kollektiv handling inom en marginaliserad grupp som annars hade kunnat stå enad mot yttre förtryck.

### Vad är specifikt med minoritetsstress och colorism inom svensk scenkonst?

Svensk scenkonst är historiskt sett starkt präglad av normer som centreras kring vithet, västerländsk estetik och en homogen syn på kulturella uttryck. Denna dominans har lett till en

---

<sup>1</sup> Begreppet "ras" används här för att beskriva en social och kulturell konstruktion som används för att kategorisera människor baserat på deras olika kroppstyper och antagna geografiska härkomst utifrån en föreställd hierarkisk maktordning. Att en biologisk grund för detta saknas är idag vetenskapligt vedertaget och författaren tar helt avstånd ifrån det biologiska rasbegreppet.

marginalisering av konstnärer med rötter i den globala majoriteten<sup>2</sup> och en brist på mångfald i både representation och berättelser. Scenkonstare från marginaliserade grupper riskerar inte bara att exkluderas eller stereotypiseras, de tvingas också navigera inom en bransch som sällan adresserar deras specifika behov eller använder deras konst för att bekräfta redan etablerade maktstrukturer. Studier har visat att konstnärliga miljöer där representation är begränsad tenderar att förstärka minoritetsstress genom både explicita och subtila mekanismer vilket skapar en arbetsmiljö som förstärker utanförskap (Dunn, 2019, Burke 2023).

Ett annat besvärande fenomen är så kallad tokenism, där inkluderingsarbetet i en verksamhet är reducerat till en putsad yttre fasad, utan en intern motsvarighet (Johansson, Tienari & Wickström, 2023). Då kan en scenkonstnär hållas fram som en maskot eller skyltdocka, trots att inget genomgripande arbete mot systematiska ojämlikheter bedrivs och ingen likvärdig rollfördelning förekommer utanför scenen. En vanlig upplevelse bland scenkonstnärer med rötter i den globala majoriteten är att de ses som representanter för sin grupp snarare än som enskilda individer. Ansvar att vara "en röst för många" skapar en dubbel börda, där konstnären förväntas både prestera konstnärligt och utbilda. Ett citat från en deltagare i projektet belyser detta tydligt: *"Det känns som om jag inte bara spelar en roll, utan också måste förklara och försvara vem jag är och varför jag är här."*

## Utformning av det psykologiska stödet

### Strukturella och organisatoriska förutsättningar för pilotprojektet

Föreställningen *Voice* valdes specifikt för att den tematiskt passade in i ett pilotprojekt för psykologiskt stöd då dess ämnen berör djupt rotade samhällsstrukturer och samtidigt ofta är kopplade till deltagarnas egna erfarenheter. Angereds Teater, som var värd för produktionen, är sedan länge känd för sitt fokus på socialt engagemang och inkludering. Detta gav projektet en gynnsam grund för att implementera det psykologiska stödet som ett verktyg för både kreativ och personlig utveckling. Teaterns engagemang för att lyfta fram marginaliserade berättelser och skapa utrymme för mångfald inom scenkonsten samt öppenhet för nya arbetsmetoder gjorde att projektet inte bara var välkommet, utan också organisatoriskt förankrat.

Tack vare att Aurelia Dey insåg redan på idéstadiet att det kunde finnas behov av psykologiskt stöd hade hon sökt och beviljats finansiering som var öronmärkt för ändamålet. Detta gav möjlighet att anlita en psykolog med expertis inom minoritetsstress och scenkonst samt att utveckla och anpassa arbetsmetoder under produktionens gång. Detta ekonomiska utrymme var en central förutsättning för att psykologiskt stöd kunde genomföras utan att det upplevdes som en belastning på projektet. En avgörande faktor för implementeringen av psykologiskt

---

<sup>2</sup> Begreppet "global majoritet" används för att beskriva människor från samhällsgrupper som demografiskt tillsammans utgör majoriteten av världens befolkning. Här inkluderas människor med bakgrund från Afrika, Asien, Mellanöstern, Latinamerika, Karibien, ursprungsbefolkningar världen över samt personer med flera olika etniska bakgrunder. Syftet med uttrycket är att flytta perspektivet från en eurocentrisk norm till ett större globalt perspektiv.

stöd var att psykologen hade kompetens både om minoritetsstress i arbetslivet generellt och om de unika utmaningar som kan uppstå i en konstnärlig kontext vilket bidrog till att göra det psykologiska stödet relevant och effektivt.

Ytterligare en viktig förutsättning var att deltagarna i produktionen informerades om att arbetet kunde innebära att egna erfarenheter och fördomar aktualiserades. I en utvärdering av projektet beskrev flera av skådespelarna att deras roller inneburit både en möjlighet att förmedla en berättelse och att bearbeta egna känslor och reflektioner kring minoritetsstress och colorism. Flera deltagare beskrev att de såg det psykologiska stödet som en nödvändig komponent för att kunna utföra sitt arbete utan att bli överväldigade av de teman som föreställningen berörde och en deltagare beskrev att: *"Jag visste att det här arbetet skulle vara känslomässigt tungt, men jag kände också att vi hade rätt stöd för att kunna ta oss igenom det på ett hälsosamt sätt."*

Då detta var ett pilotprojekt fanns ingen förutbestämd mall för hur arbetet skulle bedrivas, utan planeringen gjordes i samråd mellan psykolog, producent och Aurelia Dey (manusförfattare, skådespelare och kompositör i *Voice*). Ambitionen med det psykologiska stödet för *Voice* var att anpassa det psykologiska stödet efter produktionens behov, med en blandning av föreläsningar, individuella stödsamtal och grupphandledning med fokus på att hantera stress, stärka gruppdynamik och främja reflektion. Ett citat från en deltagare i projektet sammanfattar detta behov: *"Det handlar inte bara om att ge oss roller, utan om att ge oss samma möjligheter att utforska, misslyckas och lyckas som alla andra."*

#### Föreläsningar och helgruppsträffar

Det psykologiska stödet för produktionen *Voice* inleddes med en föreläsning (ca 2,5 timmar) av psykologen för personal på Angereds Teater i samband med en idépresentation ett halvår före repetitionsstart. Föreläsningen introducerade begreppen minoritetsstress och colorism och deras effekter på individens psykiska hälsa och prestation. Syftet med föreläsningen var att skapa en gemensam förståelse för de utmaningar som låg till grund för pilotprojektet, samt att ge deltagarna ett språk och verktyg för att reflektera över sina erfarenheter i förhållande till föreställningens tematik. En av deltagarna kommenterade efteråt: *"Det var första gången jag hörde någon sätta ord på det jag känt så länge. Det var både befriande och svårt att ta in."*

Den andra föreläsningen (ca 2,5 timmar) gavs av psykologen i samband med kollationeringen. Fokus under den andra föreläsningen låg på att beskriva vad som var tanken med det psykologiska stödet i relation till föreställningen *Voice*. Här diskuterades bland annat vilka risker som kunde föreligga för upplevelser av minoritetsstress och colorism i förhållande till föreställningens tematik och vad produktionens medverkande kunde göra för att förebygga och minska riskerna. Visst utrymme gavs även för gemensamt samtal om hur trygghet kan skapas i arbetssituationer samt för reflektion i mindre grupper utifrån föreställningens teman.

Ungefär halvvägs in i repetitionsperioden hölls en tredje gemensam träff (ca 3 timmar) för hela teamet. Inför detta tillfälle hade psykologen inhämtat önskemål om teman från olika delar inom produktionen och utifrån de behov som framkommit blev fokus för denna träff

publikmöten och brytrutiner. Här diskuterades förhoppningar och farhågor inför möten med publiken och konkret hantering av eventuellt kränkande eller nedvärderande reaktioner.

I slutet av spelperioden hölls en sista träff (ca 90 minuter) där psykologen medverkade med samtliga kvarvarande i produktionen, dvs Angered's Teaters administrativa team samt alla aktiva i föreställningsperioden. Denna gång låg fokus främst på skådespelarnas aktuella upplevelser av att spela föreställningen och möta publiken.

### Grupphandledning

Grupphandledning gavs under den första halvan av repetitionsperioden och syftade till att skapa en någorlunda trygg plats där deltagarna kunde reflektera över gemensamma erfarenheter och utmaningar. Inför grupphandledningen uppmanades deltagarna att själva ta med sig frågeställningar som de önskade bolla med gruppen och psykologen. För att säkerställa att träffarna verkligen skulle bli av lades de in i det ordinarie schemat redan från början. Producent, psykolog och Aurelia Dey utgick ifrån deltagarnas olika yrkesområden för att skapa gruppkonstellationer som kunde tänkas ha behov av att träffas för gemensam grupphandledning och dessa träffar förlades till de första veckorna av repetitionsperioden. Av de grupper som skapades planerades mest utrymme för handledning för gruppen med skådespelarna, medan övrig personal erbjöds ett eller högst två grupphandledningstillfällen. Varje tillfälle var 90 minuter långt.

### Individuell handledning

För att möta deltagarnas unika behov erbjöds också individuell handledning. Dessa sessioner (45 minuter/tillfälle) gav deltagarna möjlighet att utforska specifika utmaningar i en mer personlig och djupgående kontext. I den individuella handledningen gavs möjlighet att bearbeta känslomässiga reaktioner på föreställningens tematik, identifiera och hantera situationer som kan aktivera minoritetsstress, samt hjälp att stärka deltagarnas förmåga att sätta gränser mellan arbete och privatliv.

## Utmaningar och framgångsfaktorer i projektet

### Tid och pengar

En viktig framgångsfaktor var att finansieringen av det psykologiska stödet var täckt från start, liksom att stödet lades in som en integrerad del under hela projekttiden. Att stödet introducerades redan i planeringsfasen möjliggjorde att både föreställningens tematik och arbetsprocesserna kunde utvecklas med stödet som en integrerad del, snarare än som en eftertanke. Stödet blev flexibelt och integrerat i produktionen snarare än att existera som ett separat element.

Den tidiga integrationen gav psykologen möjlighet att förstå produktionens specifika behov och att skapa en plan som var anpassad till deltagarnas unika utmaningar. En deltagare uttryckte det såhär: *"Att ha stödet från början gjorde att jag kände mig tryggare i hela processen. Det var som att vi hade en säkerhetslina hela vägen."*

Produktionen hade ett stramt schema, vilket ibland gjorde det svårt att hitta tillräckligt med utrymme för reflektion och bearbetning. Några deltagare upplevde att stödet ibland konkurrerade med andra produktionskrav, vilket begränsade dess effektivitet. En deltagare uttryckte: *"För min position i denna produktion så tycker jag detta var helt meningslöst. Första föreläsningen var intressant men resten var ett slöseri med tid."* Andra deltagare önskade i stället fler och längre sessioner för psykologiskt stöd: *"Ibland kändes det som att vi bara hann börja prata om något innan vi behövde gå vidare. Det fanns så mycket mer jag ville utforska."* Det är således angeläget att innehållet i stödet blir relevant och meningsfullt för så många som möjligt, men också att tillräckligt med tid avsätts för stödet så att det inte upplevs som enbart ytligt och ineffektivt.

### Flexibilitet och delaktighet

En annan viktig faktor i arbetet gällde flexibilitet för att säkerställa att stödet förblev så relevant och effektivt som möjligt. Forskning betonar vikten av flexibilitet i arbetsmiljöer med höga emotionella krav för att minska stress och förbättra samarbete (Pascoe & Smart Richman, 2009) Under hela produktionen fanns utrymme för reflektion och återkoppling från deltagarna så att stödet kunde anpassas därefter. En deltagare summerade: *"Jag uppskattade att vi fick vara med och påverka hur handledningen såg ut. Det gjorde att det verkligen kändes som något vi byggde tillsammans."*

Ett exempel på en sådan justering var att fler gruppsessioner med fokus på reflektion kring manus och tematik var inplanerade från början. Under arbetets gång framkom dock att behovet av individuellt stöd var större och att det fanns en oro för att fokus på manus och tematik i grupphandledning skulle störa konstnärliga arbetsprocesser. Således ströks några planerade grupphandledningstillfällen till förmån för fler individuella handledningssessioner.

### Balans grupp - individ

Psykoedukation, att lära ut kunskap om människors känslor, beteenden och mentala hälsa, är en etablerad metod för att minska stress och främja psykologisk förståelse i grupper. Utbildning om sociala och strukturella faktorer som påverkar mental hälsa kan hjälpa individer att normalisera sina känslor och utveckla strategier för att hantera dem (Williams & Mohammed, 2009). Den inledande föreläsningen om minoritetsstress och colorism upplevdes som en viktig grund för deltagarna. Genom att introducera teoretiska begrepp och skapa ett gemensamt språk möjliggjorde föreläsningen en djupare förståelse för de utmaningar som produktionen berörde. En deltagare beskrev detta som: *"Att få höra om minoritetsstress i termer som jag aldrig haft ord för tidigare var som att få en karta över mina egna känslor."*

Grupphandledningen upplevdes av många som en plats där de kunde känna sig hörda och sedda av sina kollegor. Flera deltagare lyfte fram värdet av att få dela erfarenheter i en trygg miljö och att kunna reflektera över både föreställningens tematik och egna reaktioner. Detta överensstämmer med forskning som visar att delad reflektion i grupp kan minska känslor av isolering och stärka sociala band (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021). En deltagare uttryckte: *"Det bästa med gruppsessionerna var att inse att jag inte var ensam i det jag kände. Vi bar alla på liknande historier, även om de såg olika ut."*



Även om stödet uppskattades av många fanns en viss initial skepsis, särskilt bland dem som saknade tidigare erfarenhet av handledning eller terapi. En deltagare beskrev: *"Jag visste inte vad jag skulle förvänta mig. Det kändes först som om jag var tvungen att försvara varför jag ens behövde hjälp."* Tabun kring att prata om psykisk hälsa är vanligt, särskilt inom yrkesmiljöer där prestation och styrka värderas högt. Forskning har visat att normalisering och utbildning är viktigt för att minska stigma kring psykologiskt stöd (Williams & Mohammed, 2009), men även möjligheten att vara med och påverka utformningen kan stärka engagemang och förtroende för stödet (Pascoe & Smart Richman, 2009).

En deltagare beskrev: *"Det kändes som att vi inte bara var objekt för ett projekt utan verkligen fick vara med och forma hur stödet såg ut. Det gjorde att det kändes relevant och meningsfullt."* En annan deltagare uttryckte: *"Jag ville verkligen bidra i gruppen, men vissa saker kändes för personliga. Det var skönt att ha ett eget forum där jag kunde prata utan att känna mig bedömd."* Vikten av delaktighet verkar inte nog kunna betonas.

Individuell handledning är en effektiv metod för att hantera minoritetsstress och forskning om självmedkänsla och reflektion visar att dessa metoder inte bara minskar stress, utan också stärker individens resiliens och långsiktiga välmående (Neff, 2003). De individuella handledningssessionerna uppskattades särskilt av deltagare som behövde en mer personlig och djupgående reflektion. Detta gav dem möjlighet att fokusera på sina unika behov och utmaningar, utan att känna press att anpassa sig till en grupp. En deltagare uttryckte sin upplevelse av de individuella sessionerna såhär: *"Det var som att få en paus mitt i kaoset, där jag kunde fokusera bara på mig själv och hur jag kände."*

Det psykologiska stödet bidrog bland annat till att hjälpa deltagarna att separera sina personliga erfarenheter från karaktärernas berättelser, vilket underlättade bearbetningen av de emotionella teman som föreställningen innehöll (Bailey & Dickinson, 2016). En deltagare beskrev processen så här:

*"Det var som att vi spelade våra egna historier, men med ett filter som gjorde det möjligt att se dem från ett annat perspektiv."*

Flera uttryckte att de praktiska verktyg och strategier som de fick i handledningen för att hantera stress och gränssättning var användbara även utanför produktionen. En deltagare kommenterade: *"Jag tar med mig de här verktygen till nästa produktion och till livet i stort. De har hjälpt mig att förstå hur jag kan ta hand om mig själv bättre."*

### Utmaningar i psykologrollen

Psykologen noterade tidigt i sin privata loggbok att arbetet med produktionen *Voice* även hade en personlig påverkan. Föreställningens teman väckte egna reflektioner och ibland känslor av otillräcklighet: *"Det är en fin linje mellan att vara närvarande och att bli en del av processen. Jag måste ständigt påminna mig själv om att min roll är att underlätta, inte att lösa."*

Forskning visar att yrkesverksamma som arbetar med emotionellt laddade teman kan uppleva en form av sekundär traumatisk stress, där exponering för andras berättelser väcker egna

emotionella reaktioner (Figley, 1995). En utmaning för psykologen är då att hantera dessa känslor utan att låta dem störa handledningsprocessen. En annan utmaning var att hantera deltagarnas förväntningar på psykologens roll. Psykologen noterar i sin privata loggbok: *"Jag märkte att vissa förväntade sig att jag skulle ge dem svar, snarare än att hjälpa dem att hitta sina egna lösningar. Det blev en balansgång att vara stödjande utan att ta över."* Detta är en välkänd utmaning inom psykologiskt stöd, där psykologens roll ofta behöver tydliggöras för att undvika att skapa beroende eller missförstånd (Choi, 2011; Figley 1995). I utvärderingarna framkom att psykologens roll i förhållande till det konstnärliga arbetet i Voice dessvärre var alltför otydlig, vilket ibland väckte oro för att den konstnärliga processen skulle påverkas negativt av det psykologiska stödet. För framtida projekt rekommenderas att redan från start tydligare adressera både vad psykologens roll innebär och vad den inte innebär.

Gruppen som arbetade med *Voice* bestod av individer med olika bakgrunder, erfarenhetsnivåer och sätt att relatera till föreställningens tematik. Detta skapade en dynamisk och utmanande arbetsmiljö. Vissa deltagare kände sig obekväma med att dela sina tankar i grupp eller med en psykolog, medan andra upplevde gruppssessionerna som stärkande. Att navigera dessa skillnader och skapa en balans mellan individuella och kollektiva behov var en återkommande utmaning för psykologen.

I ett läge upplevde både deltagare och psykologen själv att gränsen mellan privata upplevelser hos deltagare och den professionella arbetsmiljön överskreds till följd av otydlighet hos psykologen. I backspeglarna hade det varit önskvärt att situationen hade följts upp bättre, men där räckte varken tid eller planering tillräckligt långt. Situationen belyser dels vikten av att alla vet hur och var de kan lyfta eventuellt missnöje med det psykologiska stödet, dels värdet av att även psykologen själv har tillgång till professionell handledning.

## Lärdomar

Hur kan psykologiskt stöd implementeras på ett sätt som både är effektivt och hållbart utan att öka arbetsbelastningen för deltagarna? Forskning inom psykologi och arbetsmiljö belyser vikten av att skapa strukturer för stöd i emotionellt krävande miljöer (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021).Handledning och reflektion kan fungera som en buffert mot utbrändhet och främja en mer hållbar arbetsmiljö. För scenkonstnärer kan detta innebära att skapa utrymme för att bearbeta känslomässiga upplevelser och utveckla strategier för att hantera stress och konflikter (Hartley, 2024). Psykologiskt stöd kan också bidra till att förbättra gruppdynamiken.

I slutet av spelperioden fick samtliga deltagare i projektet möjlighet att göra en skriftlig utvärdering av sina upplevelser av det psykologiska stödet. Flera deltagare rapporterade att handledningen hjälpte dem att förstå varandras perspektiv bättre, vilket stärkte samarbetet och skapade en tryggare arbetsmiljö. En framgångsfaktor var att det psykologiska stödet kopplades till produktionens tematik. Genom att integrera begrepp som minoritetsstress och colorism i handledningen kunde deltagarna, både de som inkluderas i normen och de som inte

gör det, reflektera över såväl sina roller som sina egna erfarenheter. Denna tematiska koppling hjälpte deltagarna att förstå sig själva bättre och gav dem verktyg för att hantera sina känslor i relation till föreställningen.

Utöver att hantera omedelbara utmaningar kan psykologiskt stöd spela en förebyggande roll. Genom att introducera verktyg för självreflektion, gränssättning och stresshantering kan individer utveckla en bättre förmåga att navigera sin karriär utan att kompromissa med sin mentala hälsa. Detta är särskilt viktigt i teaterns kontext, där korta och intensiva produktionscykler ofta lämnar lite utrymme för återhämtning. Inom det här projektet förefaller gruppträffarna ha skapat ett utrymme för gemenskap och delade reflektioner, medan de individuella sessionerna möjliggjorde djupare bearbetning av personliga utmaningar. Deltagarna uppskattade kombinationen, då den tillät dem att känna sig både som en del av en grupp och som individer med unika behov. En deltagare reflekterade: *"Gruppsessionerna gav oss sammanhållning, men det var i de individuella samtalen som jag verkligen kunde bearbeta mina känslor."*

Samtidigt som det var gynnsamt att en planering för när och hur stödet skulle ges hade gjorts i förväg visade det sig nödvändigt att ha hög flexibilitet och lyhördhet för den aktuella produktionens behov. Balansen mellan stöd i helgrupp, mindre grupper respektive individuellt stöd är svår att bedöma på förhand och ställer även krav på balans mellan deltagarnas delaktighet i utformandet av stödet, förankring hos projektledning, konstnärlig ledning och medverkande psykolog.

Pascoe och Smart Richman (2009) påpekar att stödinsatser ofta har kortsiktiga effekter, men det är mindre klart hur de påverkar individens långsiktiga förmåga att hantera stress. Även om deltagarna i *Voice* rapporterade positiva effekter av stödet under produktionen, vet vi inget om dess långsiktiga inverkan. Har deltagarna fortsatt att använda de verktyg de fått? Har stödet bidragit till förbättrat välmående och hållbarhet i deras konstnärliga karriärer?

I projektet *Voice* fanns initialt en viss skepsis bland vissa deltagare kring att delta i psykologiskt stöd. Detta speglar en bredare problematik där psykisk hälsa fortfarande är ett tabu i många yrkesmiljöer, inklusive scenkonst. Williams och Mohammed (2009) betonar att utbildning och normalisering är centrala för att minska stigma och öka acceptansen för psykologiskt stöd och detta gäller även inom scenkonst.

Flera deltagare uppmärksammade den stora skillnaden mellan projektet *Voice* på Angereds Teater och de flesta andra svenska scenkonstsammanhang. Ofta är personer som hör till marginaliserade grupper i samhället en av få eller den enda som skiljer sig från normen i en produktion. Många gånger saknas kunskap, vilja och förmåga att ta hänsyn till frågor som berör normativitetspress och minoritetsstress. Den kanske allvarligaste utmaningen består således i att ett psykologiskt stöd som detta inte förändrar de strukturella ojämlikheter som ligger till grund för många av de problem som stödet är avsett att hantera.

Bristen på representation och stereotypisering fortsätter att påverka konstnärers möjligheter och Meyer betonar redan i sin artikel 2003 att minoritetsstress är djupt rotat i sociala och strukturella faktorer. Psykologiskt stöd utan bredare förändringar i arbetsmiljön och branschen riskerar därför att stanna vid en tillfällig lösning snarare än att leda till en långsiktig förbättring. En deltagare reflekterade: *"Det vi gjorde här var fantastiskt, men det förändrar inte vad som händer i resten av branschen."*

För framtiden är det intressant att fundera över hur psykologiskt stöd kring minoritetsstress och normativitetspress kan användas i andra sammanhang. Vad skulle vara hjälpsamt inom exempelvis andra discipliner inom scenkonst, scenkonst för barn- och unga, film/TV, castingsammanhang, pedagogisk verksamhet i anslutning till scenkonst, med mera? Vilka likheter och skillnader i behov finns när vi arbetar med stöd i relation till andra diskrimineringsgrunder än ras/ethnicitet eller sådana som inte omfattas av diskrimineringslagstiftningen såsom utbildningsnivå, bostadsort och utseende? Vilka specifika aspekter bör vi beakta i relation till olika yrkesgrupper inom scenkonst? Hur kan vi säkra metodutveckling och kvalitetssäkring hos de som ska bedriva den här typen av psykologiskt stöd? Kanske finns det fler områden än just minoritetsstress och normativitetspress som skulle gagnas av ett strukturerat psykologiskt stöd i anslutning till en produktion?

#### Sammanfattning

Arbetet med *Voice* på Angereds Teater var ett pilotprojekt där psykologiskt stöd integrerades i en teaterproduktion för att hantera teman kring minoritetsstress och colorism. Projektet gav insikter om hur psykologiska verktyg kan stötta konstnärer i att navigera emotionellt krävande processer och belysa viktiga samhällsfrågor.

*Voice* var en föreställning som behandlade frågor om identitet, ras och privilegier genom ett humoristiskt och konfronterande relationsdrama. Skriven av Aurelia Dey och Palmira Koukkari Mbenga och framförd på Angereds Teater, skapade *Voice* en arena för reflektion över svarta kvinnors erfarenheter och relationer, samtidigt som den utmanade publikens föreställningar om representation och normer. Syftet med att integrera psykologiskt stöd var att skapa en tryggare arbetsmiljö där deltagarna kunde utforska dessa teman utan att riskera sin psykiska hälsa. Stödet var också ett steg mot att adressera de specifika utmaningar som konstnärer från marginaliserade grupper ofta riskerar att möta inom svensk scenkonst.

Scenkonst är en miljö som kräver intensiv emotionell och fysisk närvaro, vilket kan leda till hög stressnivå. För konstnärer som arbetar med teman som speglar deras egna liv och erfarenheter, exempelvis rasism eller trauma, förstärks utmaningarna ytterligare. Psykologiskt stöd kan hjälpa konstnärer att navigera dessa komplexa krav och hantera effekterna av minoritetsstress och normativitetspress, som annars kan manifesteras sig i form av ångest, utbrändhet och känslor av otillräcklighet. I det här projektet erbjöds verktyg för reflektion, gränssättning och emotionell återhämtning som ett sätt att minska risken för sådana negativa effekter.

Minoritetstress är en kronisk form av stress som uppstår på grund av diskriminering, mikroaggressioner och förväntningar om avvisning, vilket inom scenkonst kan förstärkas av faktorer som stereotypiska roller och brist på representation. Colorism är en form av diskriminering baserad på hudton som kan förstärka risken för minoritetsstress och normativitetspress genom att skapa interna hierarkier inom marginaliserade grupper. Projektet *Voice* behandlade minoritetsstress och colorism både i sin berättelse och genom det psykologiska stödet, vilket gav deltagarna möjlighet att utforska hur dessa fenomen påverkade dem både personligen och professionellt.

I Sverige är scenkonsten fortfarande starkt präglad av eurocentriska normer och bristande representation. Konstnärer med rötter i den globala majoriteten upplever ofta minoritetsstress på grund av ojämlikhet i rollfördelning, stereotypisering och brist på strukturellt stöd. Projektet *Voice* visade att psykologiskt stöd kan vara en viktig komponent för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö. För en långsiktig förbättring är det dock avgörande att även strukturella förändringar sker. Här kan såväl enskilda produktioner som större organisationer och institutioner göra mycket genom att erbjuda utbildningar och fortbildning för att höja kunskap och medvetenhet. Rekryteringsprocesser och castings kan ses över för att stärka jämlika och rättvisa processer så att mer mångfald inkluderas, inte minst på ledande positioner. Ett minskat stigma kring att prata om psykisk (o)hälsa skulle kunna stärka acceptansen för psykologiskt stöd i professionella kreativa sammanhang.

### Slutsats

Projektet *Voice* visar att psykologiskt stöd kan vara en kraftfull resurs för att hantera minoritetsstress och colorism inom scenkonst. Genom att kombinera individuella och kollektiva insatser med tematisk reflektion skapades en miljö där deltagarna kunde utvecklas både professionellt och personligt. Samtidigt påminner projektet om vikten av att adressera de strukturella faktorer som bidrar till dessa utmaningar. Med fortsatt forskning, tydliga riktlinjer och en vilja att bygga vidare på lärdomarna från *Voice*, kan framtida produktioner bli mer inkluderande och hållbara. Utifrån pilotprojektets erfarenheter rekommenderas följande för framtida produktioner:

- Psykologiskt stöd bör vara en del av den initiala ekonomiska och tidsmässiga planeringen för att skapa en smidig integration i projektet.
- Konstnärlig ledning, produktionsledning och medverkande psykolog bör tillsammans planera stödet och tydligt formulera psykologens roll och funktion samt presentera detta för produktionens deltagare så tidigt som möjligt.
- Använd en kombination av individuellt och gruppbaserat stöd för att möta olika behov.
- Skapa en struktur som möjliggör flexibilitet och tillåter löpande anpassningar av stödet.
- Bevara och utveckla inslag av reflektion och lärande för att skapa långsiktiga fördelar för deltagarna.
- Se till att stödet är tematiskt integrerat med produktionens innehåll för att skapa en djupare koppling mellan deltagarnas arbete och deras reflektioner.

## Referenser

- Adichie, C. N. (2009, juli). *The danger of a single story* [Video]. TED.  
[https://www.ted.com/talks/chimamanda\\_ngozi\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story](https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story)
- Bailey, S., & Dickinson, P. (2016). The Importance of Safely De-roling. *Methods: A Journal of Acting Pedagogy*, 2, 1–18.
- Burke, K. (2023) Whatever It Takes: A Literature Review Exploring the Psychological Cost of Actor Training and How Drama Therapy Can Help. *Expressive Therapies Capstone Theses*, 667.
- Choi, G. (2011). Secondary traumatic stress of service providers who practice with survivors of family or sexual violence: A national survey of social workers. *Smith College Studies in Social Work*, 81(1), 101–119.
- Dey, A. & Koukkari Mbenga, P., (2023). *Voice* [Opublicerat manuskript].
- Figley, C. R. (1995). Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. *Brunner/Mazel*.
- Glenn, E. N. (2008). Yearning for lightness: Transnational circuits in the marketing and consumption of skin lighteners. *Gender & Society*, 22(3), 281–302.
- Hartley, J. (2024). Towards a trauma informed pedagogy in actor training: knowledge and agency. *Theatre, Dance and Performance Training*, 15(2), 143–157.
- Hunter, M. (2007). The Persistent Problem of Colorism: Skin Tone, Status, and Inequality. *Sociology Compass*, 1(1), 237–254.
- Johansson, J., Tienari, J., & Wickström, A. (2023). The power and burden of representing diversity in a performing arts organization: A recognition-based approach. *Gender, Work & Organization*, 30(6), 2014–2032. <https://doi.org/10.1111/gwao.13040>
- Lorde, A. (2017). *Your silence will not protect you*. Silver Press.
- Kahneman, D. (2013). *Tänka, snabbt och långsamt*. ([Ny utg.]). Stockholm: Mån-pocket.
- Lorde, A. (2017). *A burst of light: And other essays*. Dover Publications.
- Länsstyrelsen i Stockholm. (2021). *Vita privilegier och diskriminering: Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden*. Hämtad från



<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.635ba3017c11a69d575fdb/1632984190659/R2021-23-Vita%20privilegier%20och%20diskriminering-webb-slutlig.pdf>

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697.

Monk, E. P. (2015). The cost of color: Skin color, discrimination, and health among African-Americans. *American Journal of Sociology*, 121(2), 396–444.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2021). *Arbetsmiljö och psykisk hälsa*. Hämtad från [https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo\\_och\\_psykisk\\_halsa\\_digital.pdf](https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo_och_psykisk_halsa_digital.pdf)

Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101.

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531–554.

strmic-pawl, h. v., Gonlin, V., & Garner, S. (2021). Color in Context: Three Angles on Contemporary Colorism. *Sociology of Race and Ethnicity*, 7(3), 289-303. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1177/23326492211012532>

Swenson, P., & Cuevas Lecaros, S. (2023). *Socialsekreterares upplevelser av yrkeshandledning inom ekonomiskt bistånd*. Malmö universitet.

Williams, D. R., & Mohammed, S. A. (2009). Discrimination and racial disparities in health: Evidence and needed research. *Journal of Behavioral Medicine*, 32(1), 20–47.