



MINORITETSSTRESS

Övningar och diskussionsunderlag om stress utifrån
ett antirasistiskt och feministiskt perspektiv

MINORITETSSTRESS

Övningar och diskussionsunderlag om stress ett
utifrån antirasistiskt och feministiskt perspektiv

Av
Emilia Mirani

Interfem

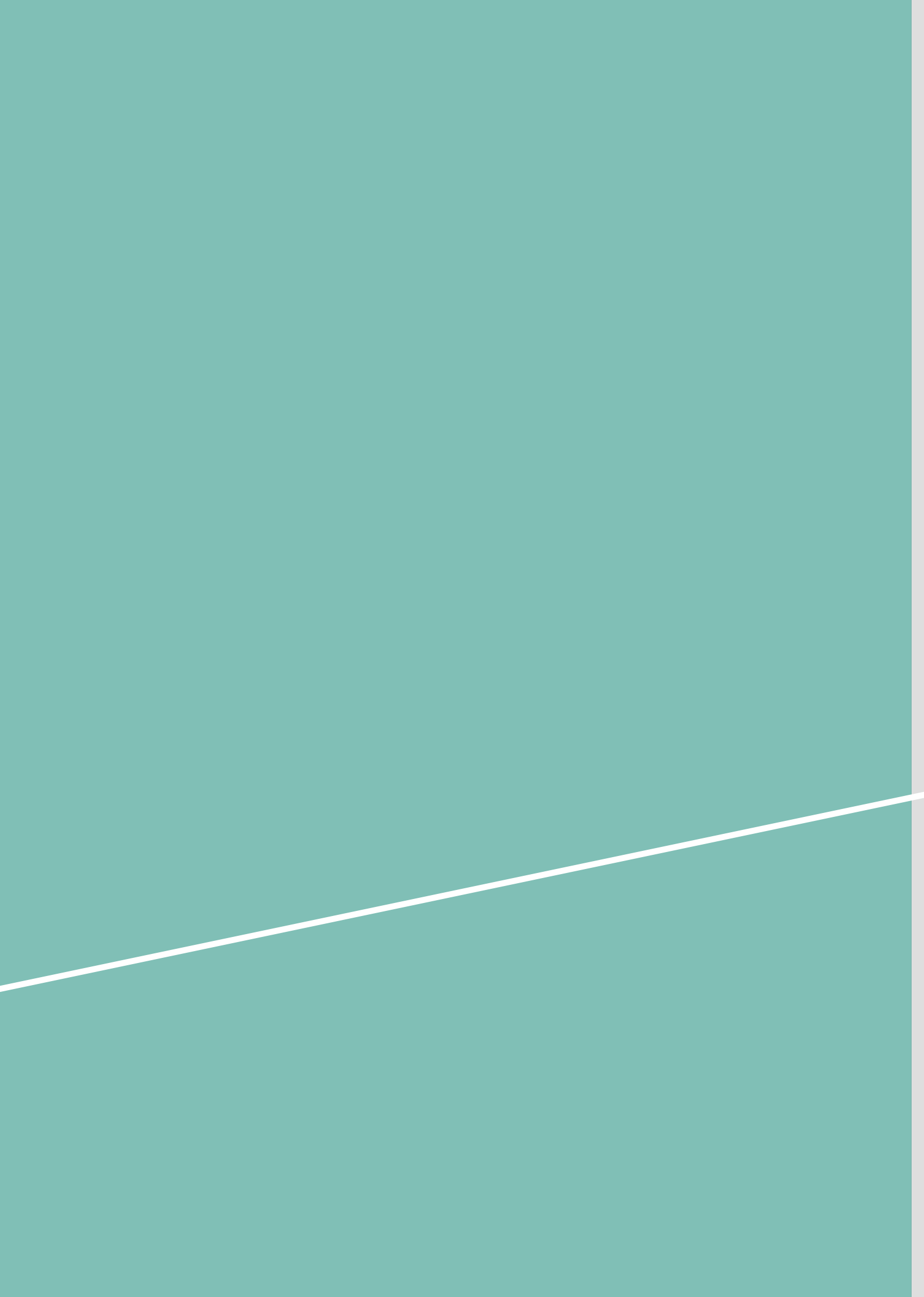
Interfem är en antirasistisk och feministisk tankesmedja och resurscenter som utformar strategier och metoder som minskar strukturell diskriminering.

Vill du hitta ett sammanhang där du kan prata med andra om minoritetsstress ur ett antirasistiskt och feministiskt perspektiv?

Kontakta Interfem på info@interfem.se så berättar vi mer om vilka möjligheter som finns.

Redaktör och text: Emilia Mirani
Grafisk formgivning: Tine Alavi

www.interfem.se
© Interfem 2020



Tack!

Varmt tack till alla som deltagit på nätverksträffar och panelsamtal eller på andra sätt varit involverade i projektet Avstressad – Jämställd psykisk hälsa som drivits av Interfem, finansierat av Jämställdhetsmyndigheten 2019-2020. Ert generösa delande av erfarenheter, tankar och kompetens har bidragit till att vi nu har djupare kunskap om minoritetsstress kopplat till rasism och sexism. Utan er hade materialet vi nu producerar om minoritetsstress inte varit möjligt. Interfem ser nu fram emot det att arbeta vidare med åtgärder utifrån vår gemensamma kartläggning.

Innehållsförteckning

8 Begrepp

10 Antirasistiskt och feministiskt perspektiv på stress

11 Om det här häftet

12 Introduktion och inramning av gruppträffar och samtal

12 Presentationsövning: Rita porträtt

13 Förhållningssätt/ramar för träffen

15 Kartlägga (minoritets)stress

16 Vad är stress?

17 Strategier för att identifiera och lyssna på stressreaktioner

18 Strategier för att hantera, minska och förebygga stress

18 Hur kommunicerar vi våra behov?

19 Kartläggning och erfarenhetsutbyte: konsekvenser av stress?

21 Tema: Arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress

22 Övning: Handlingsstrategier och åtgärder

30 Diskussionsunderlag: Arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress

35 Tema: Minoritetsstress i relation till offentliga rum

36 Övning: Minoritetsstress i offentliga rum

42 Diskussionsunderlag: minoritetsstress i offentliga rum

45 Tema: Minoritetsstress i relation till gemenskap och tillhörighet

46 Övning: Trädet

52 Diskussionsunderlag: minoritetsstress i relation till upplevelsen av gemenskap och tillhörighet

56 Utvärdering

Begrepp

I denna ordlista ges en grundläggande förklaring av begrepp som förekommer i häftet. Självklart kan de definieras på andra och mer uttömmande sätt.

Intersektionalitet är ett perspektiv och analytiskt verktyg för att synliggöra hur olika maktstrukturer hänger ihop och påverkar varandra. Ett intersektionellt perspektiv synliggör att det inte enbart går att titta på hur en maktstruktur drabbar eller gynnar en människa, för att förstå eller förklara personens livsvillkor. När vi pratar om minoritetsstress i det här häftet har vi haft särskilt fokus på hur rasism och sexism hänger ihop.

Maktstruktur

Samhället består av olika (makt)strukturer som systematiskt fördelar makt och resurser på sätt som resulterar i att vissa grupper har större tillgång till makt och resurser än andra. Exempel på resurser är pengar/inkomst, utbildning, språk, bostad, sociala nätverk, hälsa/försäkring med mera. Ekonomiska och sociala resurser ger individer förutsättningar för att leva ett tryggt liv och ha makt och inflytande över samhället och sina egna liv.

Mikroaggressioner är ett subtielt nedvärderande beteende i ord, handling eller förhållningssätt som riktar sig till personer som diskrimineras och ett uttryck av förtryck. Det kan handla om subtila förolämpningar, avståndstagande, osynliggörande, allmänna nedsättande kommentarer, blickar, kroppsspråk, frågor eller liknande. Det finns inte nödvändigtvis en illvilja bakom handlingen, det kan tyckas vara oskyldigt för den som inte drabbas men för personer som utsätts för mikroaggression är det uttröttande och stressande.

Minoritetsstress se sid 10.

Norm/normer är osynliga och underförstådda regler i samhället för hur människor förväntas ska vara, se ut eller bete sig. När en person inte följer normerna eller bryter förväntningarna och reglerna riskerar den att missgynnas eller bestraffas. Det kan handla om att bli exkluderad, förlöjligad, misstänkliggjord eller utsatt på andra sätt.

Rasifiering är processer som innebär att människor, med olika erfarenheter, åsikter och bakgrunder grupperas och tillskrivs egenskaper med grund i en rasistisk maktstruktur. Folk tillskrivs egenskaper utifrån konstruktioner och föreställningar om hudfärg, etnicitet, religion, kultur, namn, språk och nationalitet. Dessa processer äger rum både på strukturnivå, så som inom statliga institutioner, men också på mellanmänsklignivå i vardagen. Alla kroppar rasifieras på ett eller annat sätt, däremot gynnar processen vissa (personer som uppfyller kriterier för vithet) men missgynnar andra (personer som rasifieras negativt). Det är viktigt att komma ihåg att personer som rasifieras negativt inte är rasifierade, utan det är en process som de utsätts för.

Rasism är en maktstruktur som genomsyrar hela samhället och påverkar alla. Det bygger på en uppdelning och värdering/hierarkisering av människor baserat på föreställningar om hudfärg, etnicitet, religion, kultur, namn, språk och nationalitet. Rasism drabbar vissa negativt, medan andra gynnas positivt bland annat genom att det ger människor mer eller mindre tillgång till makt, resurser och inflytande. Rasism och "ras" är sociala konstruktioner, skapade för att förtrycka grupper som inte anses tillhöra eller uppfylla vithet. Konceptet vithet inkluderar mer än en persons hudfärg (som ljushyad), det inkluderar flera markörer som ger status och privilegier inom ramen för denna konstruktion. När vi skriver erfarenheter av rasism i häftet syftar vi på erfarenheter av att missgynnas av en rasistisk maktstruktur.

Sexism är en maktstruktur som genomsyrar hela samhället och påverkar alla. Det bygger på en uppdelning och värdering/hierarkisering av människor baserat på föreställningar om kön, könsidentitet och könsuttryck. Sexism drabbar vissa negativt, medan andra gynnas positivt bland annat genom att det ger människor mer eller mindre tillgång till makt, resurser och inflytande. Sexism gynnar cis män (det vill säga vars biologiska, juridiska och sociala kön, könsidentitet och könsuttryck är och förblir man under hela livet). Andra, bland annat kvinnor, icke-binära eller personer som på olika sätt bryter mot normativa könsuttryck, missgynnas av sexism. När vi skriver erfarenheter av sexism i häftet syftar vi på erfarenheter av att missgynnas av en sexistisk maktstruktur.

Antirasistiskt och feministiskt perspektiv på stress

I Interfem har vi år efter år sett effekterna av stress för våra medlemmar, aktivister, styrelseledamöter och anställda. Allt för många känner att orken tryter och hoppar av sitt uppdrag eller minskar sitt engagemang. Vi har dock aldrig riktigt känt igen oss i beskrivningarna av stress och utmattning. Vi har inte kunnat placera in våra erfarenheter i de beskrivningar som finns. Bitar har saknats och perspektiv är frånvarande.

Vi har saknat ett intersektionellt maktperspektiv på den stress vi upplever. Vi har saknat samtal och kunskap om hur rasism och sexism bidrar till höga stressnivåer och vad vi kan göra för att hantera den stressen. Därför startade vi projektet “Avstressad- Jämställd psykisk hälsa” för att ta reda på mer. Vi har ägnat ett år till att närma oss stress utifrån ett antirasistiskt och feministiskt perspektiv. De här perspektiven på stress samlas i termen minoritetsstress.

Minoritetsstress

Minoritetsstress orsakas av maktstrukturer som missgynnar vissa grupper i samhället, så kallade minoriteter. I projektet har vi fokuserat på hur rasism och sexism orsakar minoritetsstress (minoritetsstress kan också orsakas av andra maktstrukturer). Det kan handla om att bli utsatt i form av diskriminering, kränkningar, trakasserier, mobbning, hot eller våld. Minoritetsstress orsakas också av mikroaggressioner, begränsande och exkluderande normer. En del av minoritetsstress handlar om oron för att bli utsatt eller att vara i beredskap att hantera situationer som kan uppstå.

Minoritetsstress är inte något som går att avskärma till enskilda områden av livet. Snarare tänker vi att ett helhetsperspektiv är viktigt för att förstå hur minoritetsstress fungerar. Med helhetsperspektiv menar vi att minoritetsstress kan uppstå på arbetsplatsen, i skolan, i privatlivet och i offentliga rum.

Begreppet minoritetsstress hjälper oss att skilja dessa upplevelser från andra former av stress. Det kan bli lättare att prata om och förstå erfarenheter när det finns termer som beskriver gemensamma upplevelser. Det hjälper oss också att lyfta problemen från individnivå till att synliggöra de bakomliggande strukturerna. Det visar att våra erfarenheter är kollektiva snarare än något vi upplever var och en för sig.

Läs gärna Minoritetsstress En fickbok om stress utifrån ett antirasistiskt och feministiskt perspektiv innan ni börjar med häftet!

Om det här häftet

Det här häftet innehåller övningar och diskussionsunderlag som använts i projektet för att kartlägga minoritetsstress i relation till rasism och sexism. Tanken är att det även fortsättningsvis kan användas som underlag för att individuellt och gemensamt utforska minoritetsstress. Ni kan vara en existerande eller ny grupp som använder materialet, för en eller återkommande träffar. Här finns också övningar och stöd för eventuella samtalsledare att rama in träffar och förslag på utvärdering.

Övningarna och diskussionsunderlagen handlar om att identifiera problem, konsekvenser, behov och förslag på åtgärder i relation till minoritetsstress. Det går att använda häftet i sin helhet. Med fördel går det också att välja ut de delar som tilltalar er mest. Förhoppningen är att materialet blir en inspiration och ett stöd som hjälper er att förstå och lära er mer om minoritetsstress tillsammans. Använd gärna underlaget som ingångar till utforskande samtal, snarare än frågor där det finns rätta svar.

Vi har kartlagt minoritetsstress genom att fördjupa oss i tre olika områden. Det första området är arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress. Det andra temat är minoritetsstress i relation till offentliga rum och vårt tredje fokus är minoritetsstress i relation till upplevelsen av gemenskap och tillhörighet. I häftet finns övningar och diskussionsfrågor relaterat till samtliga teman. Det är inte säkert att det är enkelt att skilja mellan minoritetsstress och andra upplevelser av stress, eller att det ens finns en tydlig skiljelinje. Därför har vi inkluderat övningar för att identifiera stress i allmänhet.

Värdefullt att tänka på

Vi vill uppmuntra till varsamhet när ni närmar er samtal om erfarenheter av rasism och sexism och de spår de sätter i form av minoritetsstress. Vår erfarenhet är att behovet och längtan efter att få dela med sig av erfarenheter är omfattande. Samtidigt finns det en risk att trigga trauman och stressreaktioner som en samtalsgrupp kanske inte har kapacitet att hantera. Att sätta gemensamma ramar och reflektera kring hur ni pratar om tidigare erfarenheter kan därför vara en viktig del av upplägget. Det kan också vara värdefullt att diskutera hur ni vid behov kan påminna varandra om ramar och kunna avbryta med omtanke om någon berättar något som kan riskera att vara en trigger i rummet.

Motståndskraft med hälsa i fokus

I de samtal vi hade under projektet pratade vi mycket om vad motståndskraft med hälsa i fokus innebär, hur vi kan få kapacitet att hantera de utmaningar och påfrestningar som vi ställs inför. Med andra ord, hur kan vi leva i en rasistisk och sexistisk struktur och samtidigt bibehålla god hälsa? Går det? Hur hanterar vi minoritetsstress? Hur gör vi motstånd mot rasistiska och sexistiska händelser och strukturer, utan att bränna ut oss?

Vi har inte lyckats komma fram till enkla svar på de här frågorna. Vi kanske behöver tillgång till olika svar och strategier beroende på situation, kapacitet och dagsform. Viktiga delar verkar vara att balansera återhämtning, skydd och vila med viljan att bidra, påverka och förändra. Och att emellanåt få sörja, bli bekräftad i sina erfarenheter och hämta ny kraft. Vi bjuder in er att ta med de här reflektionerna när ni utforskar övningar och diskussionsunderlag.

Introduktion och inramning av gruppträffar och samtal

Om ni vill träffas i grupp en eller flera gånger och använda materialet i det här häftet kan det vara ett stöd för gruppen att inledningsvis få kontakt med varandra och att ni får en gemensam förståelse för upplägget. Hur ni väljer att starta era gruppträffar och samtal kan se ut på många olika sätt och påverkas av flera faktorer. Det kan exempelvis påverkas av:

- Finns det någon som leder samtalen eller har ni gemensamt ansvar?
- Är ni nya för varandra eller känner ni varandra sedan tidigare?
- Ska ni träffas en gång eller flera tillfällen?
- Behövs en introduktion till träffarna eller är alla införstådda med vad samtalen syftar till och vad som kommer att ske?

Här följer två övningar som ni kan använda för att presentera er och skapa gemensamma förhållningssätt för era träffar. Givetvis finns andra alternativ som ni kan använda er av. Kanske behöver ni också berätta mer om syftet med era träffar, vad ni kommer att göra samt praktiska detaljer.

Presentationsövning: Rita porträtt

För att skapa kontakt mellan deltagare i gruppen kan ni använda er av presentations- och lära-känna-varandra övningar. Det här är en variant:

Steg 1

Alla får ett gäng papper (klipp gärna A4 papper på mitten) och en penna. Gå runt i rummet och hitta en person. Ni ritar av varandra, utan att titta på pappret! Ni ritar samtidigt och har max 30 sekunder på er (ni avgör själva när tiden gått, bara på ett ungefär). Ni säger ert namn eller skriver ert namn på porträttet ni har ritat och lämnar över er teckning. Fortsätt till nästa person tills alla deltagare har ritat av alla i gruppen. I slutet har ni x antal porträtt (så många som ni är i gruppen). Övningen är tänkt att vara prestigelös och får gärna stimulera till skratt!

Steg 2

Nu samlas ni åter i helgrupp och håller en presentationsrunda. Varje deltagare väljer en bild som mest liknar hur du ser ut när du vaknar på morgonen. Ni väljer vem som startar och sedan presenterar var och en er med:

- Namn
- Det du vill säga som bidrar till din trygghet under er träff: exempelvis särskilda behov eller önskemål och eventuellt pronomen (hen, hon eller han etc)
- Vad lockade mig hit? Förhoppningar?

Förhållningssätt/ramar för träffen

Här är ett uppslag av förhållningssätt ni kan använda er av för att skapa ett tryggare rum för era samtal. Ni kan använda några av dessa, alla alternativ eller helt andra som ni tillsammans skapar. Anpassa tiden för samtal om förhållningssätt i relation till den tid ni har för er träff. Upplägget kan se ut på många olika sätt:

- Ledaren kan presentera förhållningssätten.
- Ni kan prata i bi-kupor (små grupper om två eller tre personer) och sedan berätta i helgrupp vilka förhållningssätt ni önskar.
- Fundera var och en för sig och skriva upp på post-it lappar (går att begränsa till exempelvis två saker var). Sedan göra rundor där var och en får dela.
- Ledaren kan välja ut ett par förhållningssätt. Deltagarna kan diskutera eller ge konkreta exempel på vad som bidrar till t.ex. ett lärande rum just för dem.

Detta följs eventuellt av ett gemensamt samtal om förhållningssätten känns ok för alla deltagare. Kom ihåg att förhållningssätten är en gemensam överenskommelse som ni kan använda som stöd under hela er träff. Observera att flera av förslagen är väldigt allmänna, exakt vad innehållet betyder kan skilja sig mellan olika deltagare.

Förslag:

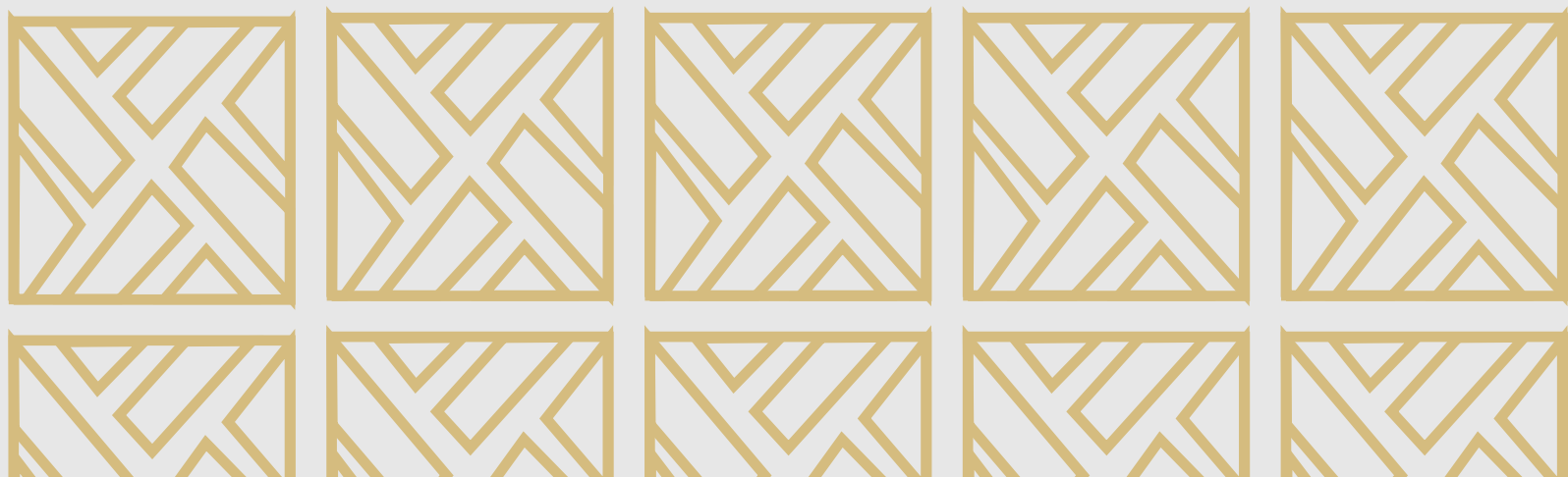
- Det som är personligt och sägs här berättas inte vidare.
- Ett lärande rum: hur kan vi stödja varandra att utforska, lära och tänka?
- Stödja varandra att skapa ett jämlikt utrymme. Tänk på talutrymme och berätta gärna vad du behöver för att känna dig trygg att ta plats i den utsträckning du vill.
- Respektera varandra: vi har olika erfarenheter, åsikter, kunskapsnivåer etc. och vi lyfter olika perspektiv med omsorg om varandra.
- Ta ansvar över dina handlingar, var medveten om att det du säger och gör har en effekt på andra, oavsett intention.
- Vi har ett gemensamt ansvar för att göra rummet till en trygg plats.
- Anta inte andras etniska tillhörighet, kulturella bakgrund, sexualitet, könsidentitet, klasstillhörighet etc.
- Alla aktiviteter är frivilliga, gör det du behöver för att må bra och orka.





Kartlägga (minoritets)stress

Här följer övningar som kan vara ett stöd för att börja utforska vad stress är i allmänhet och vad minoritetsstress kan vara. Här finns också övningar för att utforska handlingsstrategier för att hantera och förebygga stress. Ni hittar också övningar för att identifiera konsekvenser av minoritetsstress på individuell såväl som strukturell nivå. Upplevelsen av stress kanske är diffus och det finns inte nödvändigtvis en konkret skiljelinje mellan så kallad "vanlig" stress och minoritetsstress. Ni kan välja att göra alla övningar eller ett urval. Se gärna övningarna som ett stöd att individuellt och tillsammans utforska olika områden, snarare än en kartläggning där det finns rätta svar.



Vad är stress?

Den här övningen kan användas för att introducera samtal om stress och att ni får en gemensam grund att reflektera kring. Det går att ha samtalet mer allmänt eller utgå från egna erfarenheter. Ni kan börja med att prata i bi-kupor (små grupper om två eller tre personer) och sedan dela i helgrupp. Sätt gärna tidsramar på förhand.

Diskutera (en eller flera frågor):

- Vad är stress?
- Vad är stress kopplat till rasism och sexism?
- Hur känns och upplevs stressen i kroppen?
- Löper jag risk att stressas på grund av sexism och rasism? Hur ser det ut för mig i så fall? Ge ett eller två exempel. (Om rummet är tillräckligt tryggt för personliga samtal.)

Instruktioner:

Följande fyra övningar kan göras på olika sätt, välj de alternativ som passar er bäst. Poängtera gärna att deltagare givetvis har valfrihet att bara berätta eller visa de svar som känns ok att dela med andra. Sätt tidsramar som passar er.

Alternativ 1:

Deltagarna kan först individuellt svara på frågorna och därefter diskutera i bi-kupor (grupper om två eller tre personer) följt av en helgruppsdiskussion.

Alternativ 2:

Samtalet kan också vara mer allmänt. Deltagarna kan delas in i små grupper och tillsammans tänka kring möjliga svar på frågorna. Det går att skriva frågor och svar i rader på ett A3 papper eller göra frågorna och svaren som en mindmap.

Alternativ 3:

Ni kan också göra övningen i helgrupp. Deltagarna kan först få tid att reflektera över sitt svar och skriva ner svar och förslag på frågorna på en post-it lapp. Ni kan därefter göra rundor så att alla som vill får bidra med sitt svar. Frågorna kan vara uppskrivna på white board eller liknande och ni kan samla post-it lapparna på samma plats.

Ni kan gärna avsluta varje övning med en gemensam reflektion:

- Hur var det att svara på de här frågorna? Är det lätt, svårt?
- Har vi generellt tillgång till kunskap om stress, och strategier för att hantera det?
- Bidrar det att göra övningen tillsammans? Om ja, på vilka sätt?

Strategier för att identifiera och lyssna på stressreaktioner

- Hur känner jag igen och kan identifiera tidiga symptom på stress?

- Hur känner jag igen och kan identifiera mer långtgående tecken på stress?

- När och hur ska jag reagera?

- Ge några exempel på tidiga symptom på stress:

Kroppsliga signaler:

Känslomässiga reaktioner:

Vad brukar jag göra i dessa lägen, hur brukar jag bete mig?

- Ge några exempel på mer långtgående symptom på stress:

Kroppsliga signaler:

Känslomässiga reaktioner:

Vad brukar jag göra i dessa lägen, hur brukar jag bete mig?

Strategier för att hantera, minska och förebygga stress

- Vad kan jag göra för att minska stress och öka välbefinnande?

Akut läge:

Förebyggande:

Långsiktigt:

- Strategier för att hantera utmaningar som jag kan ställas inför:

Vad kan jag göra själv?

Vad kan jag be andra om hjälp/stöd/uppbackning med och från vem?

Hur kommunicerar vi våra behov?

Till nära och kära?

Till arbetsgivare, kollegor, lärare med flera? Skola/arbete/ideellt engagemang/fritidsintressen

- Identifiera möjligheter:
- Orosmoment:
- Strategier för att hantera orosmoment:

Kartläggning och erfarenhetsutbyte: konsekvenser av stress?

- Individfokus:

Vad blir konsekvenserna av den minoritetsstress jag upplever?

För mitt mående och min hälsa?

För mitt privatliv?

För mitt arbete, skola och/eller ideellt engagemang?

- Strukturellt perspektiv:

Hur påverkar minoritetsstress skola, arbete etc?

Hur ser de kort- och långsiktiga konsekvenserna ut?

Varför är det viktigt att åtgärda?

- Konsekvenser för (välj ett eller flera fokus):

arbete

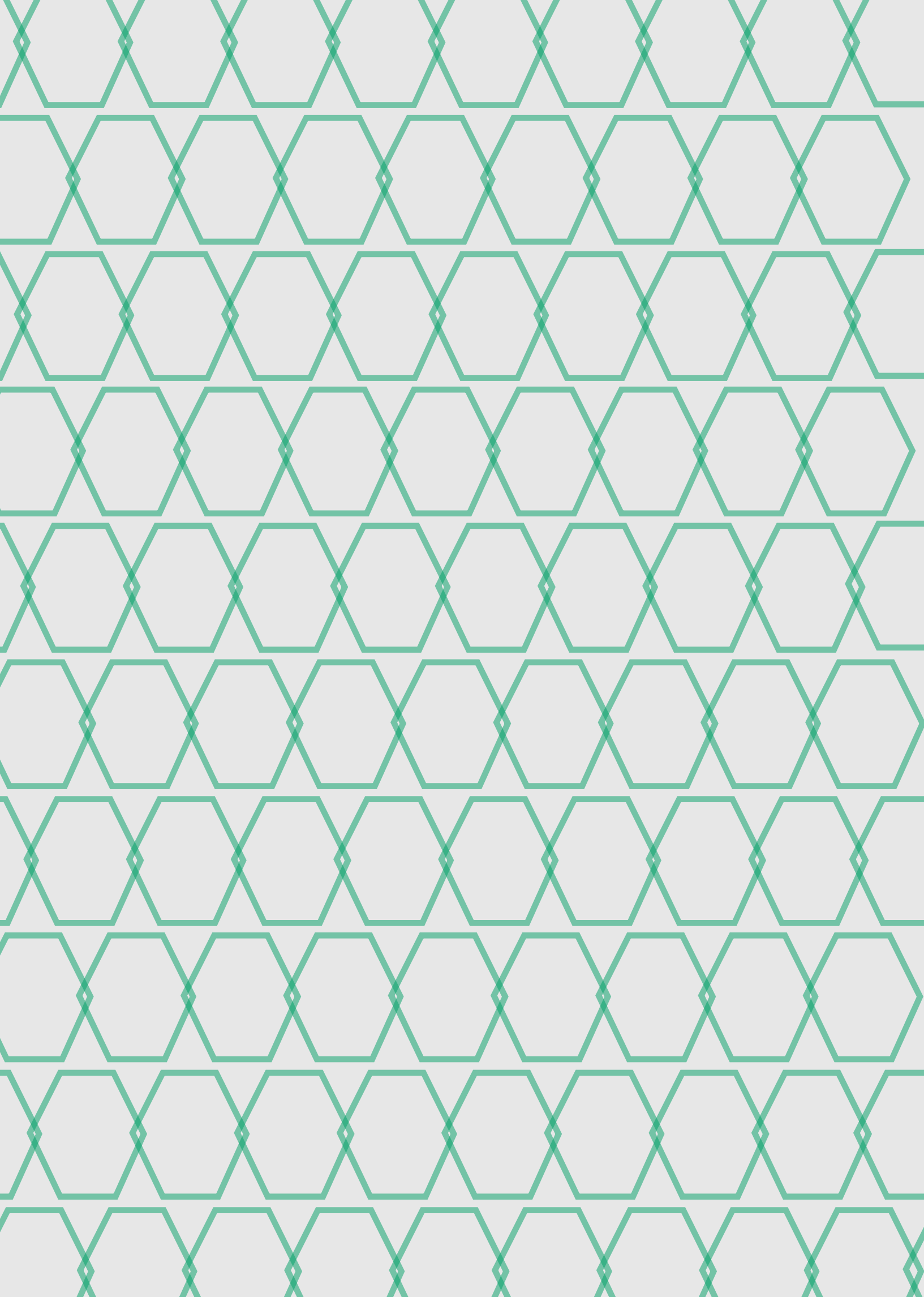
skola

ideellt engagemang

vården

politik

fler perspektiv?



Tema: Arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress

Här hittar du övningar och diskussionsunderlag för att utforska hur erfarenheter av hur rasism och sexism orsakar stress/ minoritetsstress och utmattning på arbetsplatsen, i skolan eller i ideellt engagemang. Det kan handla om:

- Direkta trakasserier, kränkningar, hot eller diskriminering
- Mikroaggressioner och härskartekniker i arbetsmiljön
- För hög arbetsbelastning, gränslösa uppdrag och utmaningar att hitta till hållbart engagemang
- Ifrågasättande av ens kunskap, att behöva överbevisa sin kompetens
- Brist på stöd och uppbackning
- Hur rasism och sexism kan bidra till att skapa höga prestationskrav, osäkerhet, dåligt självförtroende eller självkänsla vilket i sin tur orsakar stressrelaterad psykisk ohälsa

Övning: Handlingsstrategier och åtgärder

Här följer sex scenarion som underlag för att diskutera hur rasism och sexism orsakar arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress samt för att gemensamt utforska möjliga handlingsstrategier och åtgärder. Det går att diskutera alla eller välja ut de scenarion ni vill fokusera på. Ni kan arbeta i tvärgrupper, diskutera i bi-kupor eller i helgrupp. Ni kan också diskutera varje scenario utifrån diskussionsfrågorna på sidan 36-37.

Innehållet i varje scenario utgår från kartläggning som gjorts i projektet. I varje scenario längtar personen dels efter förändring men också efter återhämtning. En dimension är att minska nivåer av stress och en annan dimension är att öka välmående och återhämtning.

Exempel på upplägg i tvärgrupp om ni är en grupp på nio personer:

- 1 Välj ut tre scenarion som ni vill arbeta med.
- 2 Dela in helgruppen i tre grupper med tre personer i varje grupp (detta är ens ordinarie grupp).
- 3 Dela ut ett scenario till varje grupp (ha tre utskrifter så att varje deltagare får en egen kopia, eventuellt fler för deltagare i tvärgruppen). Bestäm därefter vilken deltagare i varje ordinarie grupp som är A, B och C.
- 4 Därefter byter ni grupper och alla som är A från varje ordinarie grupp samlas i en grupp (ens tvärgrupp), detsamma gäller för alla som är B respektive C. Det finns nu en tvärgrupp A med tre deltagare som var och en har med sig sitt scenario. Detsamma gäller med tvärgrupp B och C. Med andra ord finns alla scenarion representerade i varje tvärgrupp.
- 5 I varje tvärgrupp väljer ni vilket scenario ni vill börja diskutera och läser det gemensamt. Därefter diskuterar varje tvärgrupp sitt scenario utifrån vilken bokstav den är (A, B eller C), se frågorna nedan. Dokumentera samtalen, exempelvis på post-it lappar – håll isär svaren för varje scenario.
- 6 När tvärgruppen diskuterat alla scenarion återgår ni till er ordinarie grupp. Varje deltagare presenterar kortfattat vad som diskuterats i tvärgruppen. Välj ut 1-3 handlingsstrategier/åtgärder ni vill dela i er presentation.

7 Varje ordinarie grupp gör en presentation för hela gruppen (för alla nio deltagare).

Presentation (ca 10 min), prata om någon eller några av punkterna:

- Berätta vilket scenario ni har.
- Berätta om 1-3 handlingsstrategier/åtgärder ni valt ut.
- Vad var mest utmanande med att göra den här övningen, eller i att komma på handlingsstrategier och åtgärder?
- Vad var mest givande i diskussionerna? Var det något som överraskade eller förvånade?
- Frågor, reflektioner från resten av gruppen?

8 Följ upp med en avslutande diskussion i helgrupp: Hur var det att göra den här övningen? Bidrar det att göra det här tillsammans? Om ja, på vilket sätt?

9 Gör gärna ett presentationstorg av alla scenarion. Sätt upp affischer med varje scenario tillsammans med dokumentationen av diskussionerna. Därefter kan alla deltagare gå runt och läsa/fotografera/diskutera.

Grupp A:

Fokus: individnivå privatliv (utanför arbete/skola/ideellt engagemang)

Vilka handlingsstrategier ser ni att personen i scenariot skulle kunna använda sig av? Vad kan personen göra för att må bättre och hantera situationen som scenariot beskriver?

Grupp B:

Fokus: individnivå - på arbetet/skolan/ideellt engagemang

Vilka handlingsstrategier och åtgärder ser ni att personen i scenariot skulle kunna använda sig av? Vad kan personen göra för att må bättre, påverka och hantera situationen som scenariot beskriver?

Grupp C:

Fokus: arbetsplatsens/skolans/ideella sektorns ansvar

Vad kan arbetsplatsen/skolan/ideellt sektor göra för att förebygga, hantera och åtgärda situationen som scenariot beskriver?

Scenario 1

Tema: Direkta trakasserier, kränkningar, hot eller diskriminering

Aliki

Aliki arbetar som VVS montör (rörmokare) och har vid flera tillfällen råkat ut för diskriminering och kränkande behandling både av arbetsgivare, kollegor och ute på uppdrag. Aliki har nu hört av sig till en antidiskrimineringsbyrå och får hjälp att driva ett ärende. Aliki är glad att bli tagen på allvar och få hjälp och stöd men det är en utdragen process om tar mycket på krafterna. Hen funderar på att ge upp, orkar nästan inte driva frågan för det tar för mycket ork och ger för lite tillbaka. Det har också inneburit att situationen på jobbet blivit värre och är nu nästan ohållbar.

På senare tid har hen emellanåt börjat känna sig apatisk och mer cynisk och bitter. Stressen och orkeslösheten gör att Aliki lätt hamnar i konflikt även hemma, vilket innebär att hen känner sig som en dålig förälder, partner och vän. Hen är rädd för att söka sig till nya arbetsplatser på grund av risken att bli utsatt på liknande sätt fler tillfällen. Aliki har alltid älskat sitt jobb men glöden och passionen börjar sina.

Scenario 2

Tema: Mikroaggressioner och härskartekniker i arbetsmiljön

Marwa

Sedan Marwa började på sin arbetsplats har hon kontinuerligt fått kommentarer om vart hon kommer ifrån, om maten hon äter och en mängd andra gränslösa frågor och uttalanden av kollegor. På möten blir hon ofta avbruten och får förminskande eller sneda blickar. Beslut tas utan att hon är inkluderad i processen och när hon försöker påpeka händelserna spelar kollegorna helt oförstående.

Hon är den enda på arbetsplatsen som riskerar att utsättas för rasism och yngst, resten av arbetsgruppen är extremt homogen. Hon har försökt att ta situationen med chefen men fick då en tid hos en kurator och ett utlägg om att på en liten arbetsplats är det viktigt att teamet håller ihop. Ibland orkar hon inte ta fighten eller diskutera eftersom hon nu har lärt sig att kollegorna inte är mottagliga för att höra vad hon säger. Eftersom hon aldrig får stöd i sin berättelse att det hon upplever faktiskt är rasism och sexism i form av mikroaggressioner och härskartekniker blir hon ibland noggig och oroar sig över att hon är överkänslig och bara hittar på allt i sitt huvud.

Hela situationen gör att Marwa ofta känner ångest över att gå till jobbet. Hon har återkommande ont i huvudet och blir lätt irriterad på vänner och familj. Det har till och med gått så långt att hon ibland har svårt att formulera sig och hitta ord för stresspåslagen börjar bli så höga. Hon funderar på att sjukskriva sig men det skulle vara som att ge dem rätt. Framförallt blir hon förbannad på att deras sätt att agera gör att hon bli sjuk, det känns så fruktansvärt orättvist!

Scenario 3

Tema: För hög arbetsbelastning, gränslösa uppdrag och utmaningar att hitta till hållbart engagemang

Kimiya

Kimiya är ideellt engagerad utöver sina studier, hon sitter i styrelsen för en organisation som arbetar för asylsökandes rättigheter. Studier och styrelseuppdraget slukar det mesta av hennes tid. Kimiya har känt sig stressad under en tid men nu är hon orolig att det närmar sig utmattning. Samtidigt skäms hon över det, hon ser ju hur hårt de andra engagerar sig och jobbar på och verkar palla trycket. Behoven är ju dessutom oändliga, hon går och tänker på att vem är hon att säga att hon är stressad? Hennes kompisar säger att det är ok att skapa tid för återhämtning och vila men det är så svårt, när hon försöker ta det lugnt känner hon sig mest bara lat och rastlös.

Kimiyas föräldrar har flytt krig och hon har tänkt på att de aldrig fått möjlighet att bearbeta sina trauman, såren finns kvar. Men för henne och hennes syskons skull har de alltid bitit ihop och gett allt de kan för dem. Kimiya funderar på om föräldrarnas driv och vilja att skapa ett bättre liv för familjen har påverkat hennes förmåga att hantera stress. Hon känner skuld vid tanken att hon inte skulle orka när deras resa varit mycket tuffare än hennes. Hon vill visa sin kärlek och tacksamhet för sina föräldrar och allt de gett genom att fortsätta kampen. När orken inte finns känns det som ett misslyckande och hon skäms. Nu lägger hon så mycket tid på skolan och sitt ideella engagemang att hon nästan jämt är trött, hon tackar ofta nej till sociala aktiviteter och har knapp någon tid till att träffa familjen. Hon har ingen aning hur hon ska veta vad som är en rimlig arbetsnivå eller tillåta sig den återhämtning som hon egentligen längtar efter.

Scenario 4

Tema: Ifrågasättande av ens kunskap, att behöva överbevisa sin kompetens

Carla

Carla är trött på att hon hela tiden behöver kämpa tusen gånger hårdare än sina kollegor för att bli tagen på allvar. Ibland blir hennes kompetens ifrågasatt rakt ut men oftast är det mer subtielt. Så har det ju varit genom hela skolgången och nu även på jobbet. Ibland har hon lust att ge upp eller åtminstone ”bara” göra lika mycket som sina kollegor. Men hon vet ju att om hon inte hävdar sig eller överpresterar så är det ju hon som får ta smällen. Genom att inte få bra referenser eller behöva jobba hårdare nästa dag för att bevisa sin kompetens igen. Risken är också att inte få möjlighet att utvecklas i sitt arbete eller till och med i värsta fall bli av med jobbet. Det kräver så mycket extra arbete att Carla konstant känner sig stressad. Det gör henne så arg att se hur andra inte behöver jobba lika hårt och ändå får mycket mer cred för sitt arbete.

Tack och lov har hon haft stöd av sin kollega och vän Adele som har liknande upplevelser. De har försökt lyfta frågan utan att få gehör men de försöker alltid backa upp varandra. Att ha varandra blir som en trygghet och vila, som till exempel att kunna snacka och tänkta på annat under luncher och raster. Men nu har chefen ordnat så att Adele ska byta avdelning. De tänker att troligtvis har de tillsammans upplevts som ett hot, en röst är lättare att avfärda än två.

Ibland känns det hopplöst och hon gråter av en blandning av trötthet, frustration och längtan efter att få lägga den där extra energin på allt annat som är viktigt i livet. Stressen gör att hon har svårt att ta beslut ens i de enklaste frågor och på senaste tiden har hon börjar glömma vart hon lagt saker. Hon märker att pressen gör att hon ibland får ändrat röstläge och pratar ovanligt lite eller i låg ton, vilket egentligen inte alls är likt henne. Under veckan har hon haft så svårt att fokusera att hon missat möten på jobbet och har svårt att prestera, vilket skapar ännu mer stresspåslag.

Scenario 5

Tema: Brist på stöd och uppbackning

Samlee

Samlee arbetar med utåtriktad utbildning för en organisation som arbetar med rättvisefrågor. Vid ett flertal tillfällen har Samlee upplevt kränkande bemötande under utbildningstillfällen och har sökt stöd och uppbackning från chef och kollegor, men är inte nöjd med responsen utan upplever att ansvaret för att hantera situationerna läggs helt på Samlee själv. Hen tycker att det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetsmiljön är trygg och att den borde sträcka sig även till externa utbildningstillfällen.

Eftersom Samlee har kompetens inom antirasistiska frågor och själv rasifieras som icke-vit får hen återkommande frågor från kollegor som handlar om att ”informera och upplysa”. Ibland har Samlee försökt bemöta genom att berätta och ”utbilda” men det är tröttsamt och dessutom vill Samlee inte bli personen som är representant för en hel grupp, eller som att det är de enda frågorna som hen har kompetens inom.

Samlee har försökt lyfta att hela organisationen behöver utbildning och att rasism inte är en sidofråga, men möter bara direkt eller indirekt motstånd. Eftersom hen jobbar på en organisation som driver rättvisefrågor är frustrationen och besvikelsen över att inte bli hörd ännu högre, hen hade en förväntan om att det skulle vara självklart att jobba mot rasism på organisationen.

Situationen i sin helhet ger Samlee stresspåslag och på senare tid har hen börjat märka diffusa smärtor i kroppen och ibland tappar hen matlusten. För att kunna koppla av från spänningen från jobbet går hen allt oftare ut och festar med sina vänner och några vänner har uppmärksammat att Samlee har börjat dricka mer alkohol än tidigare.

Scenario 6

Tema: Hur rasism och sexism kan bidra till att skapa höga prestationskrav, osäkerhet, dåligt självförtroende eller självkänsla vilket i sin tur orsakar stressrelaterad psykisk ohälsa.

Amal

Amal har tidigare varit sjukskriven på grund av utmattningsbesvär och är rädd att hamna där igen. Första gången kändes som ett misslyckande och om det skulle hända igen skulle hen skämmas ihjäl. Samtidigt är Amal också besviken över vården och tycker inte att hen fick tillräckligt med stöd för att återhämta sig eller rehabilitering för att kunna återgå till arbetet igen på ett hållbart sätt.

Nu när hen är tillbaka på jobbet är stresspåslagen tillbaka och Amal är rädd för att bli sjukskriven igen. Amal ligger ofta sömnlös på nätterna, tänker på och oroar sig över jobbet. Hen lider av magont och får svårt att fokusera på sina arbetsuppgifter. Amal försöker hantera sina höga prestationskrav och det känns som att vilken dag som helst kommer något fatta att hen egentligen inte har koll, fast hen ger allt till jobbet och har kompetensen som behövs för sina arbetsuppgifter.

Amal vet ju att det egentligen handlar om samhällets orättvisa högre krav på hen och att det egentligen bottnar i rasism och sexism. Men även om Amal vet det så går det inte att bli av med pressen.

Diskussionsunderlag: Arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress

Använd diskussionsfrågorna som ingångar till samtal om minoritetsstress kopplat till temat och som en möjlighet att diskutera och kartlägga problem, konsekvenser och behov samt för att diskutera möjliga åtgärder. Ni väljer själva formen för samtalen och om ni vill diskutera ett urval av frågorna eller gå igenom samtliga. Se gärna diskussionsunderlaget som ett stöd att individuellt och tillsammans utforska olika områden, snarare än en kartläggning där det finns rätta svar.

Identifiera temat och problem

- Vilka områden i era liv påverkas av arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress (exempelvis arbete eller skola)?
- Vad handlar arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress om, när vi pratar om det i relation till rasism och sexism?
- Stämmer beskrivningen av stress (såsom det i allmänhet pratas om) med era erfarenheter och kunskaper, eller finns det aspekter som missas?

Rättigheter

- Finns det brister hos skola/arbetsgivare/ideell sektor etc. i att skapa trygg och hållbar arbetsmiljö?
- Om ni skulle identifiera eventuella brister, hur ser de ut?
- Kan vi våra rättigheter och efterföljs dem? Till exempel diskrimineringslagen och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.
- Vad innebär det att anmäla – orkar vi, litar vi på att systemet ger oss rättfärdigande, är det tryggt att anmäla?

Konsekvenser

Individnivå:

- Vad blir konsekvenserna av arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress för:
 - vårt arbete/skola/ideellt engagemang?
 - för vårt privatliv, nära relationer, fritidsintressen?

Strukturell nivå:

- Vad blir potentiella konsekvenser av arbets- och prestationsrelaterad minoritetsstress för arbetsplatser/skola/ideell sektor och samhället i stort?
- Har personer som inte upplever denna form av minoritetsstress kunskap och förståelse för hur minoritetsstress kan påverka ens arbetskapacitet och hälsa?
 - Utan kunskap och förståelse, finns det en risk att minoritetsstress blir ett ”privat problem” snarare än att synliggöras som ett strukturellt problem?
 - Vad kan det innebära för konsekvenser?

Åtgärder (och risker)

Individnivå:

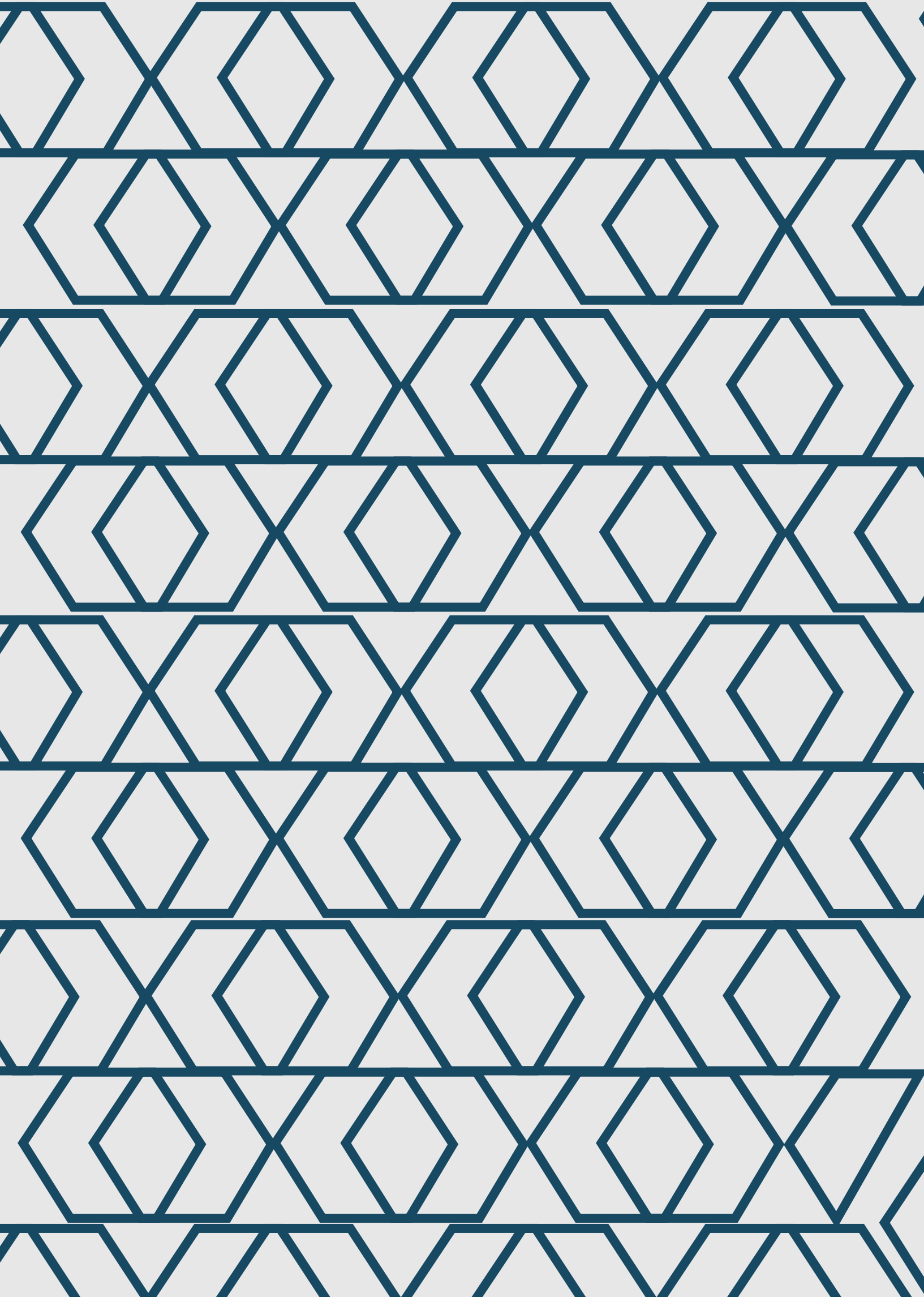
- Om en vill sträva efter att hålla god kontakt (med arbetsgivare/kollegor/lärare etc) och samtidigt uppmärksamma rasism och sexism, hur kan det se ut?
- Finns det risker för vår hälsa i att försöka påverka, förändra och göra motstånd?
 - Hur ser de riskerna ut i sånt fall?
- Sker motstånd ibland (eller ofta) på bekostnad av vår hälsa och vårt välmående?
 - Orkar vi (alltid) agera för att stå upp för oss själva/varandra och vad händer om vi inte gör det?

Strukturell nivå:

- Vem har ansvar över att åtgärda brister och på vilket sätt? (Arbetsgivare, kollegor, facket, rektorer, lärare, andra elever/studenter?)
- Vad gör vi om rättigheter inte efterföljs?
- Vad gör vi om trygghet saknas för att anmäla/uppmärksamma problem?
 - Eller rasism och sexism händer när vi försöker be om stöd för att åtgärda problemen?
- Många erfarenheter är subtila som exempelvis mikroaggressioner och normer. Det kan också handla om tidigare personliga erfarenheter (av rasism och sexism) som påverkar och präglar ens arbets- och prestationsrelaterade (minoritets)stress. Det kan vara svårt att påvisa att det finns rasism och sexism i den kontext en befinner sig i, samtidigt kan kollektiva eller individuella (stöd) åtgärder behövas. Hur navigerar vi dessa situationer?
- Är det önskvärt att sträva efter att motivera arbetsplatsen, skolan, kollegor, andra elever/studenter med flera att få ökad kunskap och förståelse för hur minoritetsstress fungerar och orsakerna till det?
 - Hur kan det gå till i sånt fall?

Strategier och behov

- Vilka strategier och skydd utvecklar vi för att hantera arbets- och prestationsrelaterad stress kopplad till rasism och sexism?
- Är dessa strategier långsiktigt hållbara för vår hälsa eller handlar de om att exempelvis fly, döva eller trycka ner känslor?
- Vad längtar vi efter medan strukturerna kvarstår?
 - En del av att hantera (minoritets)stress är att öka välbefinnande och återhämtning. Om vi inte alltid har makt att ändra omständigheterna - vad behöver vi då?
- Vart tar vi vägen med de jobbiga upplevelserna?
 - Exempelvis med stressen, känsla av sorg, ensamhet, smärta, ilska, hopplöshet, vanmakt (om vi känner det)?
 - Hur delar vi sorgen, men också styrkan och vägen framåt?



Tema: Minoritetsstress i relation till offentliga rum

Här hittar du övningar och diskussionsunderlag för att utforska hur erfarenheter av hur rasism och sexism orsakar minoritetsstress i relation till offentliga rum. Med offentliga rum menas exempelvis: gator och torg, lokaltrafiken, restauranger, caféer och uteliv, internet och demonstrationer/manifestationer. Det kan handla om:

- Direkta påhopp, trakasserier, kränkningar, hot eller diskriminering
- Mikroaggressioner och härskartekniker
- Brist på stöd och uppbackning
- Oro för ovanstående, det vill säga stress i relation till risken att när som helst utsättas för rasism och sexism i offentliga rum - beredskap att hantera, förebygga och/eller bemöta

Övning: Minoritetsstress i offentliga rum

Här följer tre scenarion som underlag för att diskutera hur rasism och sexism kan orsaka minoritetsstress i offentliga rum samt för att gemensamt utforska möjliga handlingsstrategier och åtgärder. Ni kan diskutera i helgrupp, eller först i bi-kupor och sedan i hela gruppen.

Innehållet i varje scenario utgår från kartläggning som gjorts i projektet. I varje scenario längtar personen dels efter förändring men också efter återhämtning. En dimension är att minska nivåer av stress och en annan dimension är att öka välmående och återhämtning.

Fundera gärna på förhand om ni vill inkludera personliga erfarenheter i samtalen eller hålla er på en mer allmän nivå. Om ni inkluderar personliga erfarenheter kan det vara bra att reflektera över hur ni delar så det blir så tryggt som möjligt för alla i rummet och inte riskerar att trigga tidigare stress eller trauman på en nivå som rummet inte har kapacitet att hantera.

Diskutera alla eller ett urval av följande frågor efter varje scenario:

Problemformulering

- Vad hände?
- Vad är det som är stressigt i den här situationen?
- Om ni vill berätta, kan ni relatera?

Konsekvenser

- Vilka konsekvenser kan en sådan här händelse få, direkt och långsiktigt?
- Förstår vi upplevelsen och konsekvenserna i termer av stress, hur stor del är normaliserad?

Handlingsstrategier, åtgärder och risker

Individnivå:

- Vilka handlingsmöjligheter har personen?
- Vad riskerar vi om vi gör motstånd? Hur kan vi utveckla handlingsstrategier som är hållbara för vår hälsa?

Strukturell nivå:

- Vem har ansvar, vem äger problemet?
- Hur får vi dessa personer/aktörer att ta sitt ansvar?

Vad orkar vi?

Behov

- Vad behöver en efter en sådan här händelse, i relation till scenariots tema?
- Hur kan jag få stöd? Under och efter situationen.
- Hur kan vi lyfta behoven från individ- till strukturell nivå?

Gemensam reflektion

- Hur var det att göra den här övningen?
- Bidrar det att göra det här tillsammans, att gemensamt diskutera hur minoritetsstress kan ta sig uttryck i offentliga rum? Om ja, på vilket sätt?

Scenario 1

Aida

Aida har vid flera tillfällen blivit utsatt för hot och trakasserier i kollektivtrafiken. Hen upplever sig i ständig beredskap att hantera kommentarer, blickar och rena utfall. Stresspåslagen som de orsakar är påtagliga, men också oerhört normaliserade. Handlingsstrategierna för att minimera risker och öka sin egen trygghet, eller vara redo att ingripa om någon annan blir utsatt, är ett givet inslag i tillvaron. Hen undviker i så lång utsträckning det går att åka ensam i kollektivtrafiken sent på kvällen. Aida sätter sig på platser som är nära utgångar men som samtidigt ger en överblick över möjliga hot. När hen väntar på kollektivtrafik ställer Aida sig strategiskt nära folk som hen tror är trygga, ja listan kan göras lång.

När Aida kommer till jobbet masserar hen sina spända axlar och nacke framför datorn. Hen gör det ganska omedvetet, någon form av stress lever i kroppen hela tiden. Det går inte ens att föreställa sig hur det skulle vara att inte vara orolig eller beredd 24/7.

Scenario 2

Soledad

Soledad går med sitt barn över torget. Längre fram ser hon plötsligt en man som ser ut att vara nära att slå en annan kvinna, Soledad gissar direkt att det är ett rasistiskt och sexistiskt påhopp. Soledad ser ingen som verkar redo att ingripa, hon springer fram med sitt barn vid handen och ropar till för att få personen att låta bli. Han vänder sig istället mot henne och ser hotfull ut. Tusen tankar hinner passera i Soledads huvud – finns det någon som är på väg att hjälpa dem, hur ska hon skydda sitt barn, är mannen påverkad av något, vilka utvägar finns det? Den andra kvinnan verkar skräddad och säger något på ett språk som Soledad inte förstår. Mannen säger något hotfullt till Soledad och hon bestämmer sig för att det säkraste nog är att ta med sig kvinnan och springa därifrån. Hon ser att andra tittar på dem men ingen ingriper. Mannen följer inte efter dem, och efter en bit verkar de vara i säkerhet. Soledad är skräddad, hennes barn gråter och den andra kvinnan verkar skakad.

Scenario 3

Medina

När Medina kom in på krogen började dörrvakten prata engelska med henne, fastän hon hört att vakten nyss pratat svenska med hennes vänner. Hon orkar inte kommentera utan svarar bara på svenska. Det har varit en stressig vecka på jobbet och nu längtar hon bara efter att få vara ute och ha kul med sina vänner!

Rytmen och pulsen är hög på dansgolvet, Medina njuter av att bara låta kroppen följa med i musiken. Efter ett tag kommer en person fram till henne och säger med ett stort leende:

- Jag älskar hur ni mörka tjejer har rytmen i blodet.

Allvarligt!?! tänker Medina och orkar inte ens ge ett svar. Hon bara himlar med ögonen, vänder ryggen till och fortsätter dansa med sina vänner. Personen ger sig inte utan fortsätter med ett:

- Du är den vackraste kvinnan här ikväll, så exotisk!

Medina vänder sig om och säger till personen:

- Du, jag är inte intresserad av dig eller dina rasistiska kommentarer, dra härifrån!

Sen vänder hon sig och går av från dansgolvet, när hon hör personen ropa efter henne:

- Om det är nån som ska dra är det du, du kan sticka tillbaka till ditt jävla hemland!

Två vänner följer henne till bordet och ger henne medlidsamma blickar.

- Vilken idiot! säger den ena.

- Ja verkligen, säger den andra och fortsätter: samtidigt kanske den kände sig avvisad och visste inte vad den skulle säga. Om du inte vore så hård kanske den skulle förstå bättre...

Vännen söker Medinas blick för att få förståelse och medhåll. Medina är så less på att behöva försvara sig mot rasism och sexism, och blir förbannad på att andra inte backar upp. Att dessutom bli ifrågasatt av sina vänner gör Medina både besviken, ledsen och gränslöst förbannad!



Diskussionsunderlag: minoritetsstress i offentliga rum

Använd diskussionsfrågorna som ingångar till samtal om minoritetsstress kopplat till offentliga rum och som en möjlighet att diskutera och kartlägga problem, konsekvenser och behov samt för att diskutera möjliga åtgärder. Ni väljer själva formen för samtalen och om ni vill diskutera ett urval av frågorna eller gå igenom samtliga. Se gärna diskussionsunderlaget som ett stöd att individuellt och tillsammans utforska olika områden, snarare än en kartläggning där det finns rätta svar.

Identifiera temat och problem

- Vilka platser eller arenor inkluderas i termen offentliga rum?
- Vad handlar minoritetsstress i relation till offentliga rum om, när vi pratar om det i relation till rasism och sexism? Vad är problemen egentligen?
- Stämmer beskrivningen av stress (såsom det generellt pratas om) med era erfarenheter och kunskaper? Finns det aspekter som missas?

Rättigheter

- Kan vi våra rättigheter och efterföljs dem? Till exempel diskrimineringslagen och hatbrott.
- Vad innebär det att anmäla – orkar vi, litar vi på att systemet ger oss rättfärdigande, är det tryggt att anmäla?

Konsekvenser

- Vad innebär det att navigera stress och stressfaktorer i offentliga rum i relation till rasism och sexism, hur påverkar det exempelvis vår hälsa?
- Hur påverkar den stress som vi upplever i offentliga rum, livet i andra aspekter? Exempelvis privatliv, jobb/skola, ork för ideellt engagemang och inte minst hälsan i stort?
- Har personer som inte upplever denna form av minoritetsstress kunskap och förståelse för hur minoritetsstress kan påverka ens hälsa, och följderna det ger?
 - Utan kunskap och förståelse, finns det en risk att minoritetsstress blir ett ”privat problem” snarare än att synliggöras som ett strukturellt problem?
 - Vad kan det innebära för konsekvenser?

Åtgärder (och risker)

Individnivå:

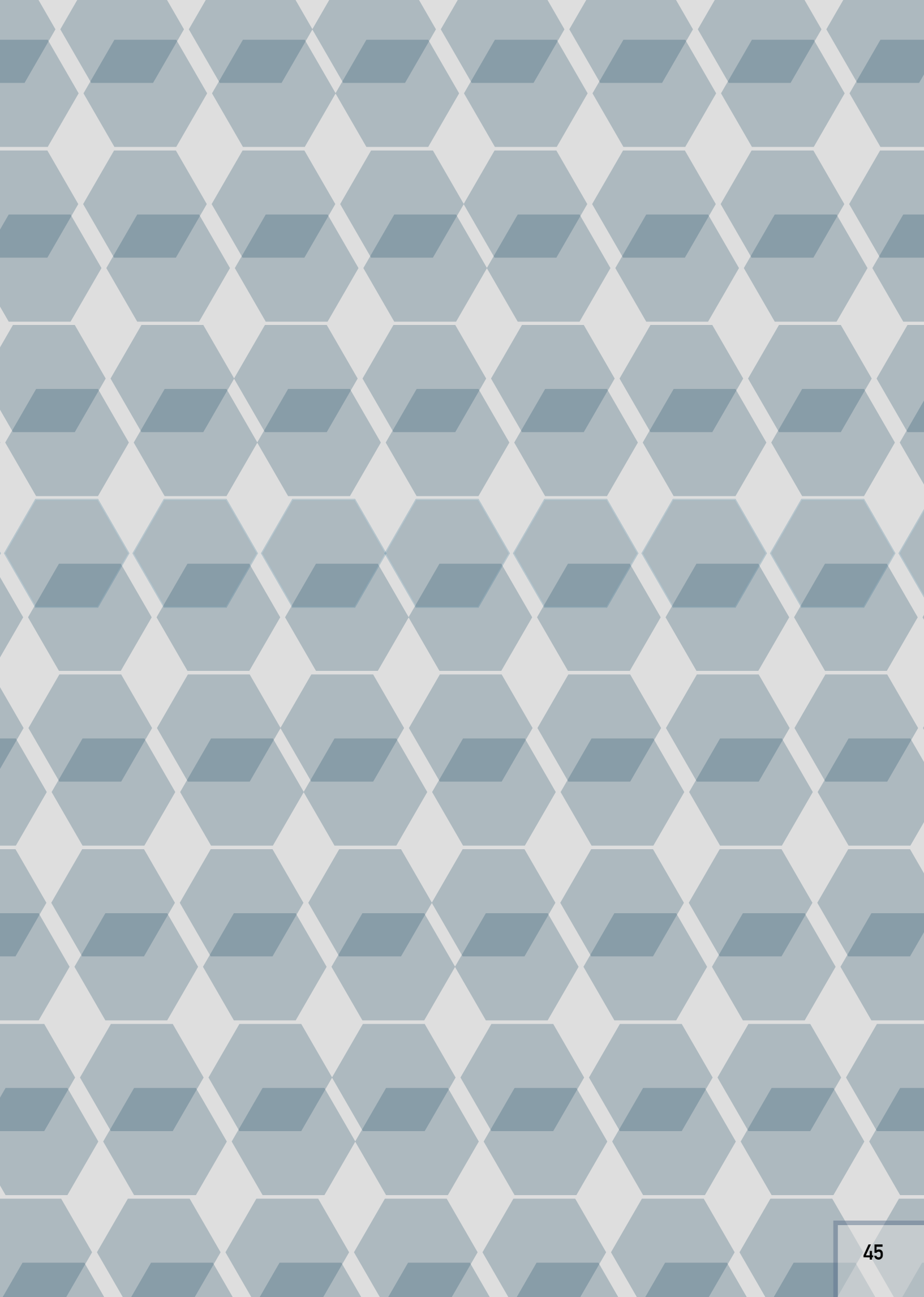
- Finns det risker för vår hälsa i att försöka påverka, förändra och göra motstånd? Hur ser de riskerna ut i sånt fall?
- Sker motstånd ibland (eller ofta) på bekostnad av vår hälsa och vårt välmående?
 - Orkar vi (alltid) agera för att stå upp för oss själva/varandra och vad händer om vi inte gör det?

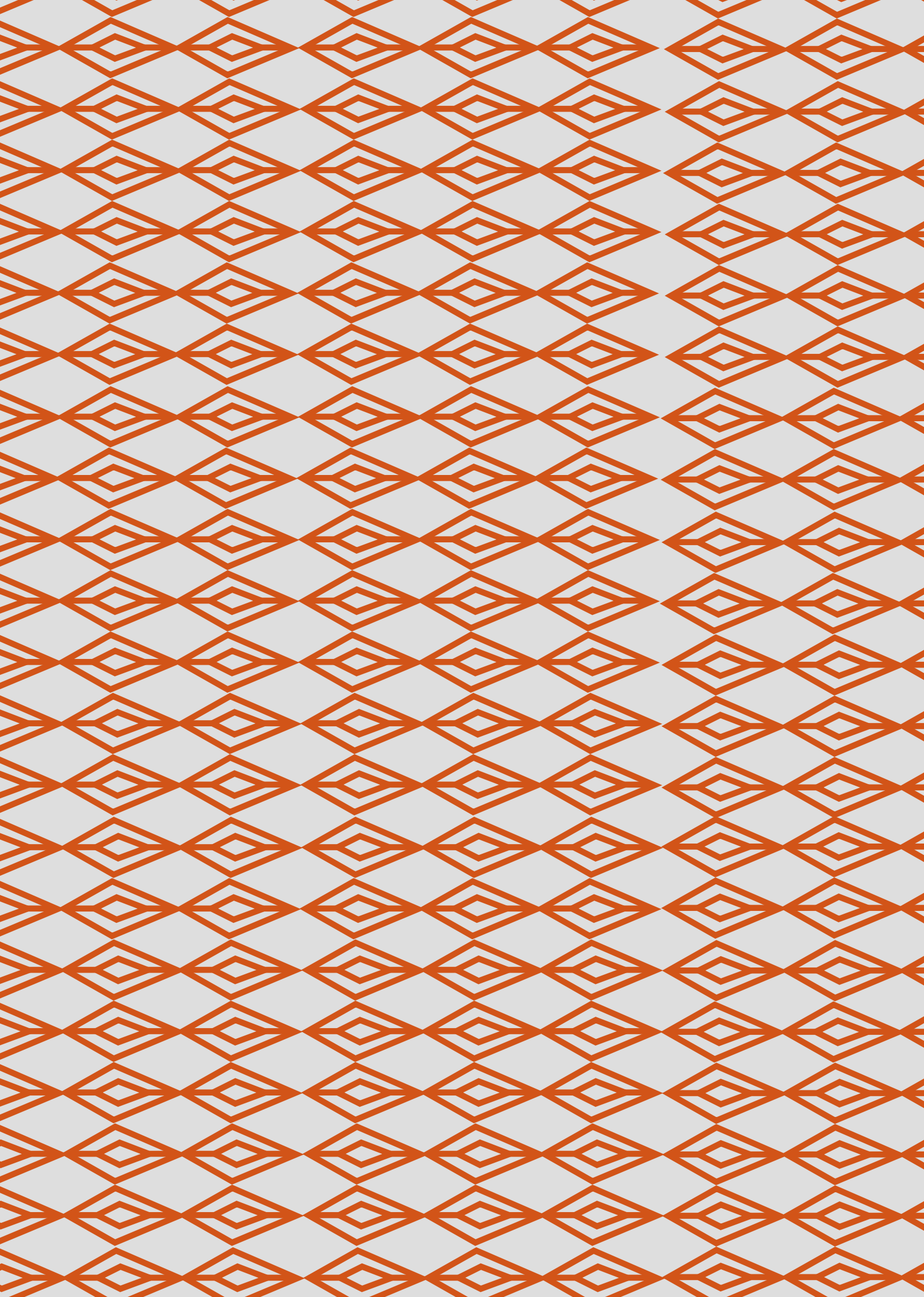
Strukturell nivå:

- Vem har ansvar för att skapa förändring?
 - Hur når vi dit?
- Vem ”äger” problemet/problemen?
 - Vem eller vilkas ansvar, vilka aktörers ansvar är det att skapa trygghet, på lika villkor för alla? Politiker, restaurangägare, ansvariga för lokaltrafik, stadsförvaltning och andra aktörer?
- Kan ni se att någonting görs idag?
 - Vilka insatser saknas?
 - Finns det brister?
 - Finns eventuella brister på grund av okunskap, ovilja eller både och? Kanske beror det på andra anledningar, hamnar exempelvis vissa delar av offentliga rum ”mellan stolar” som ingen vill anse sig ansvarig för?
- Hur medvetandegör vi att rasism och sexism i offentliga rum orsakar minoritetsstress med kort och långtgående konsekvenser på individ såväl som strukturell nivå?

Strategier och behov

- Vilka strategier och skydd utvecklar vi för att hantera risker med att vistas i offentliga rum?
 - Är dessa strategier långsiktigt hållbara för vår hälsa eller handlar de om att exempelvis fly, döva eller trycka ner känslor?
- Vad längtar vi efter medan strukturerna kvarstår?
 - En del av att hantera (minoritets)stress är att öka välbefinnande och återhämtning. Om vi inte alltid har makt att ändra omständigheterna - vad behöver vi då?
- Vart tar vi vägen med de jobbiga upplevelserna?
 - Exempelvis med stressen, känsla av sorg, ensamhet, smärta, ilska, hopplöshet, vanmakt (om vi känner det)?





Tema: Minoritetsstress i relation till gemenskap och tillhörighet

Här hittar du en övning och diskussionsunderlag för att utforska hur erfarenheter av hur rasism och sexism orsakar minoritetsstress i relation till upplevelsen av gemenskap och tillhörighet. Det kan handla om:

- Diskriminering och kränkningar, uteslutande och bestraffande härskartekniker
- Identitet, språk och normer
- Att mer eller mindre medvetet välja att (inte) prata om vissa ämnen.
- Att inte dela historiska, nutida och kulturella referensramar. Vissa erfarenheter marginaliseras eller är frånvarande
- Beredskap och oro relaterad till hur tidigare erfarenheter av rasism och sexism präglar en när en kliver in i nya eller välbekanta sammanhang
- Mellanförskap, upplevelsen att en inte har en given plats eller att varken tillhöra det ena eller det andra
- Migration och flykt

Övning: Trädet

Trädet är en övning som ger möjlighet att utforska hur rasism och sexism orsakar minoritetsstress i relation till upplevelsen av gemenskap och tillhörighet. Tanken är att övningen bidrar till att skapa mer klarhet och förståelse för hur det kan ta sig uttryck och hur vi präglas av olika sammanhang. Övningen syftar också till att reflektera över vad minoritetsstress i relation till gemenskap och tillhörighet kan orsaka för konsekvenser, på individuell såväl som strukturell nivå.

Övningen inkluderar också reflektion kring vad som bidrar till positiva upplevelser av gemenskap och tillhörighet samt vad vi längtar efter. Med positiva upplevelser av gemenskap och tillhörighet menas sammanhang där vi kan slappna av och känner oss trygga. Det kan vara viktiga kraftkällor där vi får vila och återhämta oss från (minoritets)stress. Genom att identifiera faktorer som stärker upplevelser av gemenskap och tillhörighet är förhoppningen att synliggöra och stärka det som bidrar till välmående. Tanken med övningen är också att balansera samtal som kan trigga sorg och frustration med glädje och hopp, så att samtal om minoritetsstress inte blir för tunga att hantera.

I den här övningen kan det vara klurigt att ha tydliga svar på frågorna. Vad som triggar minoritetsstress i relation till upplevelser av gemenskap och tillhörighet går ibland att identifiera ganska enkelt. Andra gånger kan händelsen vara mer diffus. Går det ens alltid att skilja på hur rasism och sexism påverkar och präglar upplevelser av gemenskap och tillhörighet från "vanliga erfarenheter" av att känna sig utanför eller att inte tillhöra?

Troligtvis går det inte alltid att tydligt sätta fingret på hur rasism och sexism gör att en inte känner sig som en del av gemenskapen. Eller så kan det vara svårt att kommunicera så att andra förstår. Det kan också väcka motstånd från andra när en försöker beskriva sin upplevelse och det i sig kan trigga minoritetsstress och en känsla av utanförskap. Använd övningen som ett stöd för att individuellt och tillsammans utforska olika områden snarare än en kartläggning där det finns rätta svar.

Instruktioner:

Anpassa tiden efter de tidsramar ni har. Kopiera trädet så att varje deltagare får ett varsitt exemplar. Om ni vill samla era erfarenheter och tankar till ett gemensamt träd kan ni på ett större papper (A3) eller en white board tavla rita ett motsvarande träd med rötter.

Deltagarna kan svara på frågorna individuellt till en början och därefter kan ni diskutera i helgrupp. Ni kan dela upp trädet och besvara en etapp i taget: först ge tid för deltagarna att individuellt reflektera över Rötterna och sedan diskutera i hela gruppen. Därefter Stammen individuellt och i helgrupp, och så vidare. Deltagarna väljer själva i vilken utsträckning en vill dela sina personliga erfarenheter, det går bra att prata i allmänna termer eller bara lyssna.

Om ni vill samla allas röster till ett gemensamt träd kan en person ansvara för att samla in det ni diskuterar. Antingen kan deltagarna själva skriva ner på post it och en person samlar in och sätter upp på det gemensamma trädet, eller så skriver en person upp direkt på det stora trädet.

Efter att ni genomfört övningen kan ni följa upp med en gemensam reflektion:

- Hur var det att göra den här övningen? Vad tänker ni, vad känner ni?
- Bidrar det att göra det här tillsammans, att gemensamt diskutera hur minoritetsstress kan ta sig uttryck i relation till gemenskap och tillhörighet? Om ja, på vilket sätt?

Vänster träd-halva: Den vänstra halvan handlar om när behoven av tillhörighet och gemenskap inte är tillgodosett. Vad hindrar eller utmanar behoven av tillhörighet och gemenskap från att bli tillgodosett?

- Om det övergripande problemet är rasism och sexism - hur tar det sig uttryck? Det kan vara konkreta exempel eller mer övergripande.

Höger träd-halva: Den högra halvan handlar om när behov av tillhörighet och gemenskap är tillgodosett. Vad bidrar till att behoven av tillhörighet och gemenskap är tillgodosett?

- Exempelvis vilka komponenter finns närvarande? Finns det exempel på situationer eller minnen?

Ni får gärna associera fritt, men följande är tänkt som ett stöd för att tänka och prata om gemenskap och tillhörighet i relation till olika områden.

Rötterna:

Fokus: barndom, identitet.

Reflektera kring hur erfarenheter av tillhörighet och gemenskap präglar en. Till exempel: har jag tillgång till mitt ”arv” och tillhörigheten i det? Svenskhet och tillhörighet? Hur påverkade erfarenheter av rasism och sexism min upplevelse av tillhörighet och gemenskap som barn?

Höger sida: Vilka erfarenheter av rasism och sexism har påverkat mina upplevelser av gemenskap och tillhörighet under barndom och uppväxt?

Vänster sida: Vad har bidragit till att stärka upplevelser av gemenskap och tillhörighet under min barndom och uppväxt?

Stammen:

Fokus: rummen och sammanhangen vi rör oss i idag. Exempelvis arbete, skola, ideellt engagemang, hem/familj, boende, fritidsintressen etc.

Höger sida: Vilka utmaningar i relation till gemenskap och tillhörighet möter jag i sammanhangen jag rör mig idag (kopplat till rasism och sexism)? Hur känns och upplevs det?

Vänster sida: Vilka rum och sammanhang har jag som stärker upplevelsen av gemenskap och tillhörighet nu i mitt liv? Vad har de sammanhangen för betydelse, varför är det viktigt med sådana sammanhang?

Grenverket:

Fokus: konsekvenser och effekter av det som identifierats i rötterna och i stammen.

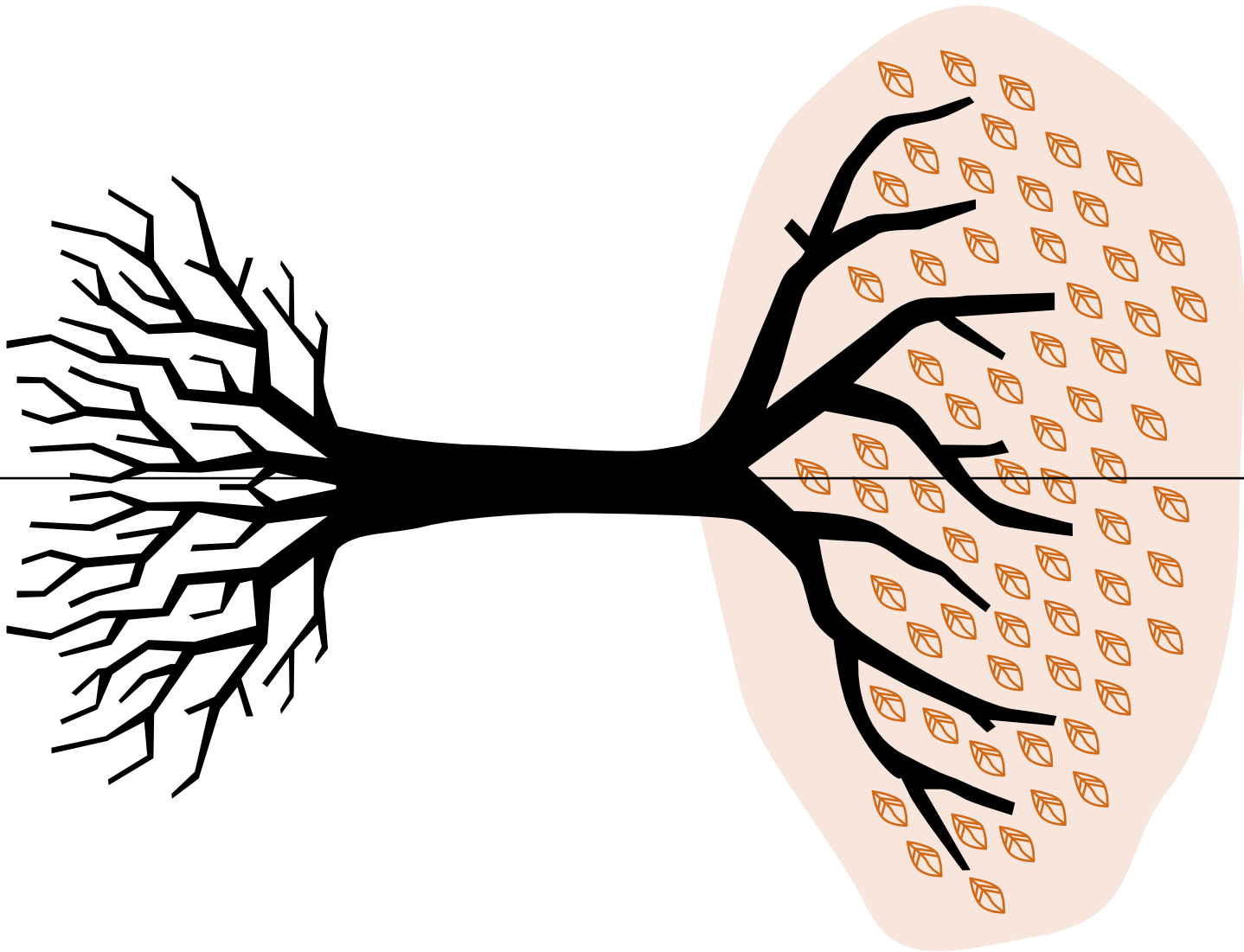
Vänster sida av trädet: När behoven av tillhörighet och gemenskap inte är tillgodosett: vilka konsekvenser kan det ge för framtiden? För min personliga framtid eller strukturellt för samhället?

Höger sida av trädet: Vad bidrar det till när behoven av gemenskap och tillhörighet är tillgodosedda - vad möjliggör det? För min personliga framtid eller strukturellt för samhället?

Frukter:

Fokus: Vad är längtan, visionen? Vad vill jag skapa i mitt liv? Eller för min omgivning/samhället?

Ni får gärna rita eller skapa en eller flera valfria frukter och placera i trädet som får symbolisera olika delar av er vision.



Diskussionsunderlag: minoritetsstress i relation till upplevelsen av gemenskap och tillhörighet

Använd diskussionsfrågorna som ingångar till samtal om minoritetsstress kopplat till upplevelser av gemenskap och tillhörighet och som en möjlighet att diskutera och kartlägga problem, konsekvenser och behov samt för att diskutera möjliga åtgärder. Ni väljer själva formen för samtalen och om ni vill diskutera ett urval av frågorna eller gå igenom samtliga. Se gärna diskussionsunderlaget som ett stöd att individuellt och tillsammans utforska olika områden, snarare än en kartläggning där det finns rätta svar.

Identifiera temat och problem

- Vad är tillhörighet och gemenskap?
- Vad är skillnaden mellan att passa in jämfört med att tillhöra, tänker ni?
- Vad handlar minoritetsstress i relation till upplevelsen av gemenskap och tillhörighet om (när vi pratar om det kopplat till rasism och sexism)?
- Det går också att diskutera problemområdet utifrån följande fråga: Hur påverkar rasism och sexism tillgången till och upplevelsen av gemenskap och tillhörighet?
- Vill ni ge exempel på hur rasism och sexism tar sig uttryck som påverkar upplevelsen av gemenskap och tillhörighet?

Här kan det finnas en skillnad mellan att vilja/längta efter att vara en del av en gemenskap (exempelvis fritidsintresse) jämfört med att önska att det gick att välja bort ett sammanhang men att inte kunna det (exempelvis jobb, skola).

Konsekvenser

- Vad orsakar minoritetsstress i relation till gemenskap och tillhörighet för konsekvenser, på individuell såväl som strukturell nivå?
- Vad är riskerna och eventuella följder för upplevelsen av gemenskap och tillhörighet om vi vägrar acceptera att rasism och sexism förekommer? (Kan skilja sig mellan olika sammanhang.)

- Har vi orden för att beskriva upplevelserna (många erfarenheter är diffusa) och förstår vi djupet av konsekvenserna ens själva?
- Om vi har erfarenheter av rasism och sexism under barndom och uppväxt, kan det vara så att det påverkar och präglar hur vi relaterar till upplevelsen av gemenskap och tillhörighet? Hur?
- Med erfarenheter av rasism och sexism och på de sätt som de präglar våra kroppar, har vi tillgång till att känna en villkorslös tillhörighet till oss själva, våra egna kroppar?
 - Vad blir konsekvenserna om vi inte känner det?

Strategier, behov och åtgärder

På individnivå:

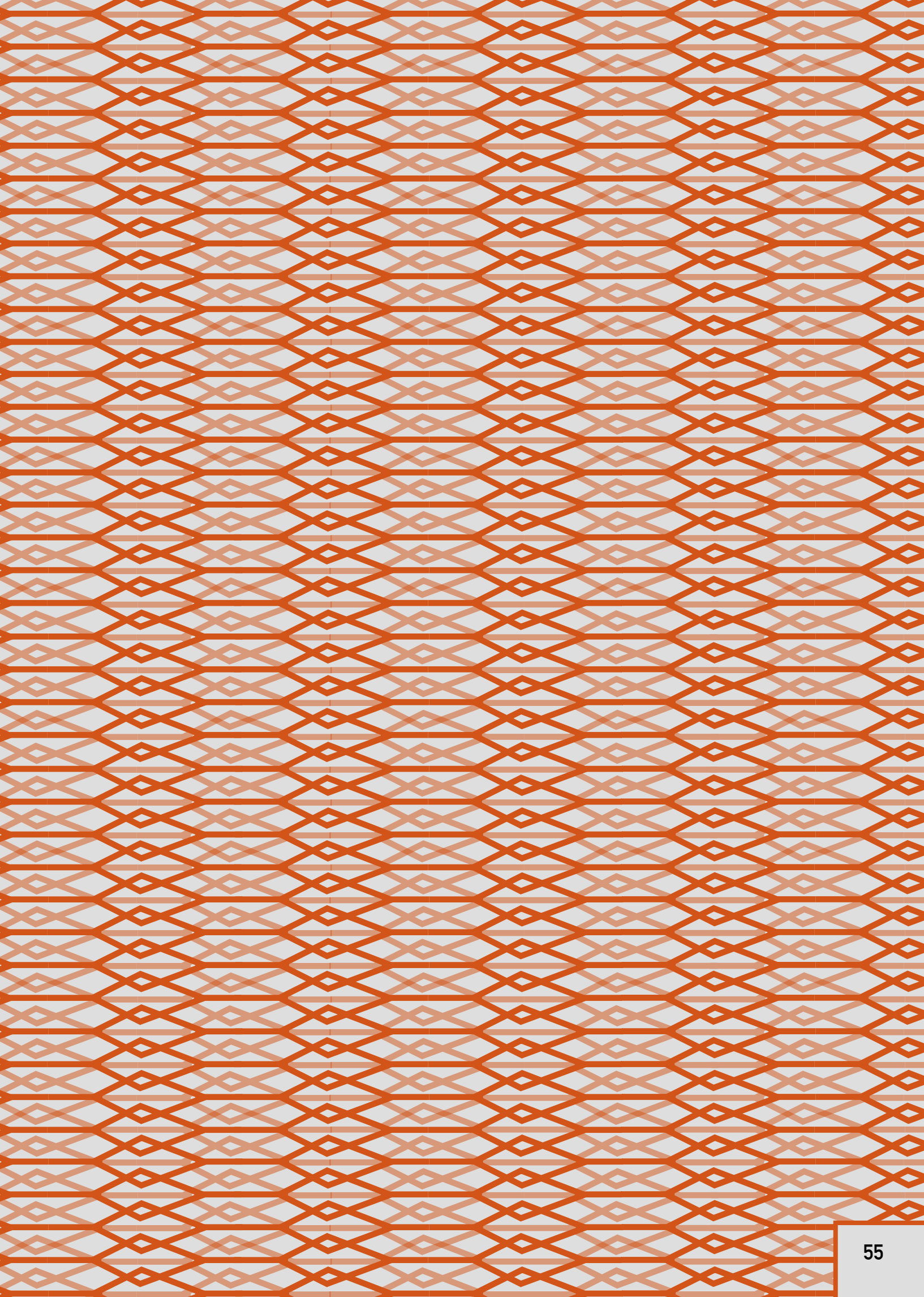
- Vilka strategier och skydd utvecklar vi för att navigera rum som präglas av rasism och sexism?
 - Är dessa strategier långsiktigt hållbara för vår hälsa eller handlar de om att exempelvis fly, döva eller trycka ner känslor?
- Hur kan vi värna om våra behov av gemenskap och tillhörighet och samtidigt ha omsorg om vår egen hälsa?
 - Om vi exempelvis inte vill eller kan ge upp ett sammanhang och vill känna gemenskap på likvärdiga grunder – hur kan det gå till?
 - Om en vill sträva efter att hålla god kontakt och samtidigt uppmärksamma rasism och sexism, hur kan det se ut?
- Vad längtar vi efter medan strukturerna kvarstår?
 - En del av att hantera (minoritets)stress är att öka välbefinnande och återhämtning. Om vi inte alltid har makt att ändra omständigheterna - vad behöver vi då?
- Vart tar vi vägen med de jobbiga upplevelserna?
 - Exempelvis med stressen, känsla av sorg, ensamhet, smärta, ilska, hopplöshet, vanmakt (om vi känner det)?
 - Hur delar vi sorgen, men också styrkan och vägen framåt?

Strukturellt:

- Hur synliggör och ökar vi medvetenhet om minoritetsstress kopplat till gemenskap och tillhörighet?
 - Hur lyfts ansvaret för detta från individnivå?
- Hur skulle det tas emot om en sammankopplar den här formen av minoritetsstress med sin arbetssituation, situationen i skolan eller sitt ideella engagemang?
 - Hur skulle det kunna se ut?
 - Finns det eventuella risker och hur hanterar vi det?

Separatistiska rum:

- Vad betyder tillhörighet och gemenskap när vi skapar eller söker oss till olika former av separatistiska sammanhang?
- Varför är det viktigt?
- Finns det utmaningar?
- Kan vi bli ännu bättre på att främja upplevelsen av tryggare tillhörighet och gemenskap i dessa rum? Hur?



Utvärdering

Om ni har hållit i en eller flera träffar (ni kanske kallar det studiecirkel, samtalsgrupp eller något annat) kan en utvärdering i slutet bidra till att få insikt om träffen har varit givande för deltagare och på vilket sätt. Det går också att ta lärdomar vidare om ni vill hålla fler träffar lägre fram. Här är ett förslag på utvärdering, det går givetvis att formulera på många andra sätt.

Mall

1. En del av intentionen med träffen är att stärka dig som deltagare genom att vi möts, delar erfarenheter och strategier med varandra. Upplever du att träffen har varit stärkande för dig?

Nej inte alls - Ja i mycket stor utsträckning

1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐

Kan ej bedöma: ☐

Om ja, hur?

2. Hur bedömer du träffen som helhet?

Inte givande alls - Mycket givande

1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐

Kan ej bedöma: ☐

3. Vad var det bästa med träffen?

4. Var det något du saknade under träffen som du skulle önskat?

5. Har du förslag på hur träffen skulle kunna förbättras?

6. Övriga kommentarer:

Häftet riktar sig till dig med egna erfarenheter av minoritetsstress och som tillsammans med andra vill få ökad kunskap om hur rasism och sexism orsakar minoritetsstress. Genom övningar och diskussionsunderlag har ni möjlighet att utforska hur det kan upplevas och ta sig uttryck. Här finns också underlag för att kartlägga vilka konsekvenser som följer av minoritetsstress, både på individuell och strukturell nivå. Materialet fungerar även som stöd för att identifiera åtgärder som bidrar till att hantera och motverka minoritetsstress i ens privatliv, på arbetsplatsen, i skolan och i andra delar av samhället.