

(english below)

Psychische Vulnerabilitäten in Künstlerresidenzen

Heather O'Donnell

Künstlerresidenzen können wunderbare Orte sein. Sie bieten oft genau das, wovon viele Künstler*innen zu wenig haben: Zeit, Raum, Aufmerksamkeit, Austausch, Netzwerke, finanzielle Entlastung und die Erlaubnis, sich für eine Weile ganz auf die eigene künstlerische Arbeit zu konzentrieren.

Gleichzeitig sind Residenzen **intensive und komplexe menschliche Systeme**.

Menschen mit unterschiedlichen Erwartungen, Arbeitsrhythmen, Ressourcen, kulturellen Hintergründen und Verletzlichkeiten kommen für einen begrenzten Zeitraum an einem ungewohnten Ort zusammen. Das kann sehr spannend, produktiv und bereichernd sein, aber auch emotional fordernd.

Psychische Vulnerabilitäten betreffen nicht nur Künstler*innen, sondern auch die Menschen und Teams, die sie aufnehmen und begleiten. Besonders sichtbar wird dies in der Arbeit mit Künstler*innen, die Vertreibung, Verfolgung oder Krieg erlebt haben. Viele der zugrunde liegenden Dynamiken finden sich jedoch in ganz unterschiedlichen Residenzkontexten: Unsicherheit, Isolation, hohe Erwartungen, ungleiche Machtverhältnisse, Konflikte, emotionale Arbeit und die Frage, wo professionelle Verantwortung endet und persönliche oder therapeutische Fürsorge beginnt.

Residenzen müssen sich nicht als therapeutische Räume verstehen. Sie können jedoch nachhaltiger werden, wenn Fürsorge als Teil ihrer Infrastruktur verstanden wird, nicht als nettes Extra und schon gar nicht als Aufgabe einer einzigen besonders empathischen Person im Team.

Die Residenz als liminaler Raum

Eine Residenz ist ein liminaler Raum, ein Übergangsraum. Künstler*innen verlassen ihre vertrauten Routinen, Beziehungen, Arbeitsstrukturen und manchmal auch ihre Sprache oder ihren kulturellen Kontext. Für eine begrenzte Zeit betreten sie eine neue Welt.

Das kann befreiend sein und gleichzeitig vieles erschüttern, was uns normalerweise hilft, uns zu regulieren: vertraute Rhythmen, Freund*innen und Familie, ein bekannter Arbeitsplatz, vorhersehbare Mahlzeiten oder das Gefühl, im Alltag kompetent zu sein. Selbst erfahrene Reisende können sich durch diese Situation unerwartet desorientiert fühlen.

In der Idee einer Residenz liegt zudem eine Spannung. Sie wird oft als Geschenk verstanden: Zeit, Raum, Aufmerksamkeit und eine Chance. Und natürlich kann sie all das sein. Doch Geschenke können auch Druck erzeugen. Eine Künstlerin oder ein Künstler kommt vielleicht mit dem Gedanken an: „Ich habe diese Möglichkeit bekommen. Jetzt muss ich etwas Wichtiges daraus machen.“ Oder: „Wenn ich diese Zeit nicht maximal nutze, verschenke ich diese Chance.“

Für Menschen, deren berufliche Identität oft eng mit äußerer Anerkennung verbunden ist, kann dieser Druck erheblich sein. Jemand kommt vielleicht erschöpft an, in einer künstlerischen Krise, unter finanziellem Druck, in einer Übergangsphase oder einfach unsicher darüber, wie es weitergeht. Ausgerechnet der Raum, der die künstlerische Arbeit ermöglichen soll, kann dann bestimmte Fragen noch lauter machen: Was mache ich eigentlich? Ist es gut genug? Gehöre ich hierher? Habe ich es verdient, hier zu sein? Was passiert, wenn diese Residenz vorbei ist?

Solche Fragen können innerlich sehr präsent sein, auch wenn jemand nach außen ausgesprochen selbstsicher oder sogar arrogant wirkt. Künstler*innen brauchen deshalb mehr als Chancen. Sie brauchen auch Bedingungen, die ihnen helfen, mit ihrer Handlungsfähigkeit, ihrer Würde und ihrer künstlerischen Identität verbunden zu bleiben.

Wer erschöpft, einsam, beschämt oder von Erwartungen überfordert ist, wird nicht unbedingt sagen: „Ich habe psychisch zu kämpfen.“ Die Person zieht sich vielleicht zurück, reagiert gereizt, arbeitet exzessiv, verpasst Treffen, kann Entscheidungen kaum treffen oder wirkt abwesend und unbeteiligt. Das sind nicht automatisch Zeichen eines schwierigen oder fordernden Menschen. Sie können darauf hindeuten, dass die eigenen Kapazitäten gerade stark unter Druck stehen.

Künstlerische Sichtbarkeit, Narzissmus und Anspruchshaltungen

Gleichzeitig sollten Künstler*innen nicht romantisiert werden. Nicht jede schwierige Dynamik ist einfach Ausdruck künstlerischer Verletzlichkeit.

Künstlerische Arbeit setzt ein besonderes Verhältnis zu Sichtbarkeit voraus. Auf einer Bühne zu stehen, ein Werk zu zeigen, andere Menschen um Aufmerksamkeit zu bitten und daran zu glauben, etwas Wertvolles zu sagen zu haben, verlangt ein gewisses Maß an Selbstinvestition. Psychologisch könnte man von einem gesunden Anteil an Narzissmus sprechen.

Narzissmus ist ein starkes Wort und wird meist negativ verwendet. In seiner gesünderen Form kann er jedoch mit Ehrgeiz, kreativem Selbstvertrauen, der Fähigkeit, sich Sichtbarkeit auszusetzen, und dem Weitermachen trotz Ablehnung verbunden sein. Ohne ein gewisses Vertrauen in den eigenen Wert wird es sehr schwer, künstlerische Risiken einzugehen.

Es gibt jedoch ein Spektrum. Diese Selbstinvestition kann starr oder destruktiv werden: durch ein starkes Bedürfnis nach Bewunderung, besondere Empfindlichkeit gegenüber Kritik, Schwierigkeiten, die Bedürfnisse und Grenzen anderer wahrzunehmen, Anspruchshaltungen oder die Erwartung, dass sich alle anderen um das eigene künstlerische Projekt herum organisieren.

Das bedeutet nicht, dass Künstler*innen als narzisstisch diagnostiziert werden sollten, weil sie fordernd, intensiv oder enttäuscht sind. Künstler*innen sind auch nicht grundsätzlich narzisstischer als andere Menschen. Künstlerische Felder belohnen jedoch häufig Sichtbarkeit, Außergewöhnlichkeit, starken Wettbewerb und den Mythos des einsamen Genies. Unter Stress oder wenn Menschen sich ungesehen, unsicher oder erfolglos fühlen, können diese Bedingungen narzisstische Dynamiken verstärken.

Deshalb kann eine Residenz emotional stärker aufgeladen sein, als sie von außen wirkt. Sie bringt Zeit, Ressourcen sowie öffentliche oder institutionelle Anerkennung zusammen, Dinge, die für viele Künstler*innen in anderen Bereichen ihres Lebens knapp sind. Das kann sehr unterstützend wirken. Es kann aber auch bedeuten, dass Einschränkungen oder Enttäuschungen besonders schmerzhaft erlebt werden.

Manchmal reicht schon eine verspätete Antwort oder eine Änderung im Ablauf, damit sich jemand nicht einfach geärgert, sondern übergangen fühlt. Auch die Bitte, andere mit im Blick zu behalten, kann als Kränkung ankommen. Daraus können Rückzug, Wut oder Konflikte entstehen und mitunter Forderungen, die eine Residenz kaum erfüllen kann.

Für Gastgeberteams besteht die Herausforderung darin, zwei wenig hilfreiche Positionen zu vermeiden: Beschwichtigung auf der einen Seite sowie Gegenangriff oder moralische Verurteilung auf der anderen. Enttäuschung kann anerkannt werden, ohne unrealistische Erwartungen zu bestätigen. Menschen können ernst genommen werden, ohne das gesamte Programm um ihre jeweilige Dringlichkeit herum zu organisieren.

Ein hilfreicher Grundsatz lautet: Wärme in der Beziehung, Klarheit in der Struktur. Oder einfacher gesagt: Clear is Kind.

Die emotionale Arbeit des Gastgebens

Gastgeben ist nicht nur Administration, es geht nicht allein darum, ein Studio zu organisieren, E-Mails zu beantworten, Reisen zu buchen, einen Zeitplan vorzubereiten oder einen Schlüssel zu übergeben. Gastgeben ist im Kern Beziehungsarbeit.

Menschen in einem Gastgeberteam sind oft die ersten Ansprechpartner*innen, wenn etwas schief läuft: wenn eine Residenz nicht den erhofften Verlauf nimmt, Konflikte mit anderen Residents entstehen, zu Hause eine familiäre Krise passiert, ein Projekt zusammenbricht, bürokratische Probleme auftauchen oder jemand sich einsam und verloren fühlt.

Das Team wird dann möglicherweise zu Übersetzer*innen, Vermittler*innen, kulturellen Dolmetscher*innen, Krisenmanager*innen, Fürsprecher*innen und emotionalen Containern, manchmal alles innerhalb eines Tages.

Diese Arbeit kann sinnstiftend sein und ein echtes Gefühl von Verbundenheit schaffen. Sie kann aber auch erschöpfend werden, gerade weil Menschen im Kulturbereich oft sehr engagiert sind. Sie kümmern sich um künstlerische Arbeit, Austausch, Gastfreundschaft und soziale Verantwortung. Doch genau dieses Engagement kann zum Risiko werden: zu dem Gefühl, immer erreichbar sein, immer Verständnis haben und immer eine Lösung finden zu müssen.

Kein einzelner Host kann alle Bedürfnisse tragen, die in einer Residenz auftauchen. Besonders deutlich wird dies in der Arbeit mit Artists at Risk. Menschen bringen möglicherweise die emotionalen Folgen von Vertreibung, Trauer, Angst, Trauma und tiefer Ungewissheit mit. Auch Teams können von der Intensität dessen, was sie hören und miterleben, überfordert werden. Hilflosigkeit, Hypervigilanz oder das Gefühl, für Dinge

verantwortlich zu sein, die eine kleine Organisation nicht kontrollieren kann, sind mögliche Folgen.

Dies ist eine besonders intensive Version einer Erfahrung, die viele Residenzteams wiedererkennen werden: die Lücke zwischen dem, was Künstler*innen brauchen, dem, was ein Team gerne anbieten würde, und dem, was die Institution tatsächlich leisten kann.

Wenn diese Lücke nicht offen wahrgenommen wird, versuchen Menschen oft, sie privat zu schließen. Sie arbeiten länger, geben ihre private Handynummer weiter, beantworten Nachrichten spätabends, machen Ausnahme um Ausnahme und nehmen schwierige Begegnungen mit nach Hause. Das kann zu Frustration, emotionaler Taubheit, Angst oder Burnout führen, oft begleitet von Scham darüber, diese Gefühle überhaupt zu haben.

Fürsorge für Gastgeberteams ist deshalb nicht nebensächlich. Sie ist eine Voraussetzung für nachhaltige Gastfreundschaft.

Die Parabel von der unersetzlichen Person

In Kulturorganisationen gibt es eine vertraute Figur: die unentbehrliche Person. Sie weiß alles, kennt alle, löst jede Krise und hält die Organisation durch reines Engagement am Laufen. Das kann von außen bewundernswert wirken, ist aber auch ein Warnsignal.

Dadurch wird nicht nur die betreffende Person verletztlich, sondern auch die Organisation. Wenn sie ausfällt, kündigt oder schlicht nicht mehr kann, zeigt sich oft erst, wie viel Wissen, Beziehungsarbeit und Krisenmanagement bei einer einzigen Person lagen. Was wie außergewöhnliches Engagement aussah, war möglicherweise Arbeit, die von Anfang an auf mehrere Schultern hätte verteilt werden müssen.

Das Problem ist nicht eine einzelne Person, die „nicht belastbar genug“ wäre. Viele Kulturorganisationen arbeiten dauerhaft am Limit: mit zu wenig Finanzierung, befristeten Verträgen, einem engen Projektzyklus und einer Arbeitslast, die sich kaum reduzieren lässt. Unter solchen Bedingungen entsteht leicht die Vorstellung, man müsse jede Aktivität und jede Arbeitsstunde rechtfertigen.

Viele Menschen sind in dieser Kultur sozialisiert worden. In den Künsten lernen wir früh, zu viel zu leisten, Unsicherheit zu akzeptieren und enorme psychische Ressourcen einzusetzen, um unseren Platz zu rechtfertigen. Doch Resilienz kann nicht bedeuten, unhaltbare Bedingungen endlos auszuhalten. Burnout ist nicht einfach persönliche

Schwäche, sondern ein Berufsrisiko. Prävention ist menschlicher und wirksamer, als Menschen erst dann wieder aufzubauen, wenn sie bereits zusammengebrochen sind.

Was unterstützt Wohlbefinden in der Praxis?

Auch bei begrenzten Ressourcen können Residenzteams viel tun.

Erstens: Fürsorge sollte kollektiv statt individuell organisiert werden. Niemand sollte allein zum emotionalen Container für Residents werden. Teams brauchen geteilte Verantwortung, klare Rollen, dokumentiertes Wissen und eine Kultur, in der Kolleg*innen sagen können: „Diese Begegnung ist gerade zu viel für mich“ oder „Ich weiß nicht genau, wie ich darauf reagieren soll“, ohne dass dies als Inkompetenz gilt.

Kurze, regelmäßige Check-ins können helfen: Was fordert gerade besonders viel emotionale oder administrative Aufmerksamkeit? Trägt jemand die emotionale oder administrative Last allein? Sind unsere Grenzen klar? Brauchen wir eine zweite Perspektive oder externe Unterstützung?

Zweitens: Fürsorge muss von Rettung unterschieden werden. Fürsorge kann bedeuten, zuzuhören, klar zu antworten, bei der Suche nach Informationen zu helfen oder anzuerkennen, dass die Situation schwierig ist. Sie bedeutet nicht zwangsläufig, alles lösen zu können. Ein hilfreicher Satz kann sein: „Ich sehe, dass das schwierig ist. Lassen Sie uns gemeinsam überlegen, welche Unterstützung hilfreich wäre und was wir realistisch anbieten können.“

Drittens: Klarheit sollte geschaffen werden, bevor Konflikte entstehen. Vor Beginn einer Residenz hilft es, offen darüber zu sprechen, was angeboten wird und was nicht. Wer ist die Ansprechperson? Zu welchen Zeiten ist sie erreichbar? Was geschieht im Konfliktfall? Welche Erwartungen gibt es bezüglich öffentlicher Veranstaltungen, Gästen, gemeinsam genutzten Räumen, Dokumentation und Kommunikation?

Klarheit ist nicht gleichbedeutend mit bürokratischer Kälte. Sie entlastet Menschen davon, ständig raten zu müssen. Sie schützt Teams auch davor, nur auf die lauteste, dringendste, am stärksten belastete oder charismatischste Person im Raum zu reagieren. Fairness bedeutet nicht, jede Bitte zu erfüllen. Sie bedeutet, dass Erwartungen, Ausnahmen und Entscheidungen nachvollziehbaren und möglichst konsistenten Prinzipien folgen.

Viertens: Weiterverweisungswege sollten bekannt sein, bevor sie gebraucht werden. Residenzteams müssen keine psychischen Fachkräfte werden. Es ist jedoch hilfreich zu wissen, wohin man sich wenden kann, wenn spezialisierte Unterstützung nötig ist: Beratungsstellen, medizinische Versorgung, Notrufnummern, lokale soziale oder rechtliche Beratung, interkulturelle Unterstützung und, wenn möglich, psychologische Unterstützung in passenden Sprachen.

Fünftens: Reflexion und Erholung müssen in den Arbeitsrhythmus eingebaut werden. Stress ist nicht nur kognitiv, sondern zeigt sich auch im Körper: in verspannten Schultern, flacher Atmung, kreisenden Gedanken, Schlafproblemen und der Unfähigkeit, nach einem fordernden Tag abzuschalten.

Dafür braucht es kein aufwendiges Wellnessprogramm, eine kurze Erdungsübung vor einem schwierigen Gespräch, ein Walk-and-Talk statt eines weiteren Sitzungsformats, geschützte Pausen, realistische Planung oder eine moderierte Gelegenheit, gemeinsam über Grenzen und Kapazitäten nachzudenken, können bereits einen großen Unterschied machen.

Schließlich ist es wichtig, Abschiede zu normalisieren. Residenzen sind von ihrem Wesen her zeitlich begrenzt, doch Abreisen können sowohl bei Künstler*innen als auch bei Hosts vieles auslösen. Ein kurzes Abschlussgespräch kann selbst eine Form der Fürsorge sein: Was hat gut funktioniert? Was war schwierig? Was können wir daraus lernen? Welche Unterstützung oder Verbindung könnte nach der Abreise hilfreich sein?

Schluss

Eine Residenz muss nicht perfekt sein, um unterstützend zu sein. Sie muss ehrlich sein darüber, was sie anbieten kann. Sie sollte Künstler*innen Raum geben, Menschen zu sein und nicht nur produktiv zu sein. Und sie muss auch Gastgeberteams zugestehen, Menschen zu sein.

Eine nachhaltige Residenzkultur ist weder therapeutisch noch sentimental. Sie ist reflektiert, klar begrenzt, fair und beziehungsorientiert. Sie beruht nicht auf heroischen Künstler*innen oder unersetzlichen Hosts. Sie erkennt an, dass künstlerische Arbeit eher dort gedeihen kann, wo Künstler*innen sowie die Menschen und Teams, die sie begleiten, genug Klarheit, Sicherheit, Anerkennung und Unterstützung haben, um ihre Arbeit bestmöglich zu tun.

Psychological Vulnerabilities in Artist Residencies

Heather O'Donnell

Artist residencies can be wonderful places. They often offer exactly what many artists have too little of: time, space, attention, exchange, networks, financial relief - and permission to focus, for a while, fully on their artistic work.

At the same time, residencies are intensive and complex human systems.

People with different expectations, working rhythms, resources, cultural backgrounds, and vulnerabilities come together in an unfamiliar place for a limited period of time. This can be very exciting, productive, and enriching, but it can also be emotionally demanding.

Psychological vulnerabilities do not arise only for artists, they also affect the people and teams who host and accompany them. This can become particularly visible when working with artists who experienced being displaced, persecuted, or affected by war. Yet many of the underlying dynamics arise in very different residency settings: uncertainty, isolation, high expectations, unequal power dynamics, conflict, emotional labor, and the question of where professional responsibility ends and personal (therapeutic) care begins.

Residencies shouldn't have to view themselves as therapeutic spaces. But residencies can become more sustainable when care is understood as part of their infrastructure - not as a nice extra, and certainly not as the responsibility of one especially empathetic person on the team.

The Residency as a Liminal Space

A residency is a liminal space. Artists leave their familiar routines, relationships, work structures, and sometimes their language or cultural context. For a limited period, they enter a new world.

This can be liberating, and at the same time, it can unsettle many of the things that normally help us regulate ourselves: familiar rhythms, friends and family, a known workplace, predictable meals, or the feeling of being competent in everyday life. Even experienced travellers can feel unexpectedly disoriented by this situation.

There is also a tension built into the idea of a residency. It is often understood as a gift: time, space, attention, and an opportunity. And of course it can be all of these things. But gifts can also create pressure. An artist may arrive thinking, "I have been given this opportunity. Now I have to make something important happen." Or: "If I do not make the most of this time, I am wasting this chance."

For people whose professional identity is often closely tied to external recognition, that pressure can be considerable. Someone may arrive feeling exhausted, in an artistic crisis, under financial strain, in a period of transition, or simply uncertain about what comes next. The very space intended to support artistic work can make certain questions louder: What am I doing? Is it good enough? Do I belong here? Do I deserve to be here? What will happen when this residency ends?

These questions can be very present internally, even when someone appears highly self-assured - or even arrogant - on the outside. Artists therefore need more than opportunities. They also need conditions that help them remain connected to their agency, dignity, and artistic identity.

Someone who is exhausted, lonely, ashamed, or overwhelmed by expectations will not necessarily say, "I am struggling psychologically." They might withdraw, become irritable, work excessively, miss meetings, find it difficult to make decisions, or seem absent and disengaged. These are not automatically signs of a difficult or demanding person. They may indicate that someone's capacity is under considerable pressure.

Artistic Visibility, Narcissism, and Entitlement

At the same time, artists should not be romanticized. Not every difficult dynamic is simply an expression of artistic vulnerability.

Artistic work requires a particular relationship to visibility. Standing on a stage, showing one's work, asking others for attention, and believing that one has something worthwhile to say all require a degree of self-investment. Psychologically, we might call this a healthy element of narcissism.

Narcissism is a charged word and is usually used negatively. In its healthier form, however, it can be connected to ambition, creative confidence, the capacity to expose oneself to visibility, and the ability to continue despite rejection. Without some belief in one's own value, it becomes very difficult to take artistic risks.

But there is a spectrum: this self-investment can also become rigid or destructive: through a strong need for admiration, particular sensitivity to criticism, difficulty recognising the needs and limits of others, a sense of entitlement, or the expectation that everyone else should organize themselves around one's artistic project.

This does not mean we should be diagnosing artists as narcissists because they are demanding, intense, or disappointed. Nor are artists inherently more narcissistic than other people. But artistic fields often reward visibility, exceptionalism, fierce competition, and the myth of the solitary genius. Under stress, or when people feel unseen, insecure, or unsuccessful, these conditions can intensify narcissistic dynamics.

For this reason, a residency can be more emotionally charged than it appears from the outside. It brings together time, resources, and public or institutional recognition - things that are scarce for many artists in other parts of their lives. This can be deeply supportive. It can also mean that limitations or disappointments are felt particularly sharply.

Sometimes a delayed reply or a change of plan is enough for someone to feel not merely inconvenienced, but overlooked. Even being asked to keep other people in mind can land as an injury. This may lead to withdrawal, anger, or conflict - and sometimes to demands that a residency cannot realistically meet.

The challenge for host teams is to avoid two unhelpful positions: placating on the one hand, and counterattack or moral judgement on the other. Disappointment can be acknowledged without confirming unrealistic expectations. People can be taken seriously without organizing the entire program around their particular urgency.

A helpful principle is: warmth in the relationship, clarity in the structure. Or, more simply: Clear is Kind.

The Emotional Labor of Hosting

Hosting is not merely administrative, it is not only concerned with arranging a studio, answering emails, booking travel, preparing a schedule, or handing over a key. Hosting is, in its essence, relational work.

People in a host team are often the first point of contact when something goes wrong: when a residency does not unfold as hoped, conflicts arise with other residents, a family crisis happens at home, a project collapses, bureaucratic problems emerge, or someone feels lonely and lost.

The team may then become translators, mediators, cultural interpreters, crisis managers, advocates, and emotional containers - sometimes all within one day.

This work can be meaningful and can create a genuine sense of connection. It can also become exhausting, particularly because people in the cultural sector are often deeply committed. They care about artistic pursuits, exchange, hospitality, and social responsibility. Yet this very commitment can become a risk: the feeling that one must always be available, always be understanding, and always find a solution.

No individual host can carry every need that arises in a residency. This becomes especially apparent in work with Artists at Risk. People may bring with them the emotional effects of displacement, grief, fear, trauma, and profound uncertainty. Teams, too, can become overwhelmed by the intensity of what they hear and witness. Feelings of helplessness, hypervigilance, or responsibility for things that a small organization cannot control are possible consequences.

This is an especially intense version of an experience many residency teams will recognize: the gap between what artists need, what a team wishes it could offer, and what the institution can actually provide.

If this gap is not recognized openly, people often try to close it privately. They work longer hours, give out their personal phone numbers, answer messages late at night, make exception after exception, and take difficult encounters home with them. This can lead to frustration, emotional numbness, anxiety, or burnout - often accompanied by shame about having these feelings at all.

Care for host teams is therefore not incidental. It is a condition for sustainable hospitality.

The Parable of the Irreplaceable Person

There is a familiar figure in cultural organizations: the indispensable person. They know everything, have contact to everyone, solve every crisis, and keep the organization running through sheer commitment. This may look admirable from the outside, but it is also a warning sign.

This makes not only the individual vulnerable, but the organization as well. When they are absent, resign, or simply cannot continue, it often becomes clear how much knowledge, relationship work, and crisis management were being carried by one person alone. What looked like extraordinary dedication may in fact have been work that should have been distributed across several people from the beginning.

The problem here is not one person who is “not resilient enough.” Many cultural organizations operate permanently at their limits: with too little funding, short-term contracts, a tight project cycle, and a workload that is difficult to reduce. In these conditions, it is easy for the idea to take hold that every activity and every hour of work must be justified.

Many people have been socialized in this culture. In the arts, we learn early to do too much, accept uncertainty, and use enormous psychological resources to justify our place. But resilience cannot be the same thing as endlessly enduring unsustainable conditions. Burnout is not simply a personal weakness; it is an occupational risk. Prevention is more humane and more effective than trying to rebuild people only after they have already broken down.

What Supports Wellbeing in Practice?

Even with limited resources, residency teams can do a lot.

First, care should be organized collectively rather than individually. No one person should become the sole emotional container for residents. Teams need shared responsibility, clear roles, documented knowledge, and a culture in which colleagues can say, “This encounter is too much for me,” or “I am not quite sure how to respond,” without that being treated as incompetence.

Brief, regular check-ins can help: What is currently taking up a great deal of emotional or administrative attention? Is someone carrying the emotional/administrative load alone? Are our boundaries clear? Do we need a second perspective or outside support?

Second, care needs to be distinguished from rescue. Care can involve listening, responding clearly, helping someone find information, or acknowledging that the work is difficult. It does not necessarily mean being capable of solving everything. A helpful sentence might be: “I can see that this is difficult. Let us think together about what support would be helpful and what we can realistically offer.”

Third, clarity should be established before conflicts arise. Before a residency begins, it helps to be open about what is offered - and what is not. Who is the contact person? At what times are they reachable? What happens in the event of conflict? What are expectations about public events, guests, shared spaces, documentation, and communication?

Clarity is not synonymous with bureaucratic coldness. It frees people from having to constantly guess. It also protects teams from responding only to the loudest, most urgent, most distressed, or most charismatic person in the room. Fairness is not the same as fulfilling every request. It means that expectations, exceptions, and decisions follow principles that are understandable and reasonably consistent.

Fourth, referral pathways should be known before they are needed. Residency teams do not need to become mental-health professionals, but it is useful to know where to turn when specialized support is needed: counselling services, medical care, emergency numbers, local social or legal advice, intercultural support, and, where possible, psychological support in relevant languages.

Fifth, reflection and recovery need to be built into the rhythm of the work. Stress is not only cognitive; it also appears in the body: tense shoulders, shallow breathing, racing thoughts, sleep problems, and an inability to switch off after a demanding day.

This does not require an elaborate wellness program: a short grounding exercise before a difficult conversation, a walk-and-talk instead of another seated meeting, protected breaks, realistic planning, or a facilitated opportunity to reflect together on boundaries and capacity can already make a big difference.

Finally, it is important to normalize endings. Residencies are temporary by nature, but departures can stir up a great deal for both artists and hosts. A brief closing conversation can itself be a form of care: What worked well? What was difficult? What can we learn from this? What support or connection might be helpful after departure?

Conclusion

A residency does not have to be perfect in order to be supportive. It needs to be honest about what it can offer. It should give artists room to be human beings, rather than only productive people. And it also needs to allow host teams to be human.

A sustainable residency culture is neither therapeutic nor sentimental. It is reflective, clearly bounded, fair, and relationship-oriented. It does not depend on heroic artists or irreplaceable hosts. It recognizes that artistic work is more likely to thrive where artists, and the people and teams who accompany them, have enough clarity, safety, recognition, and support to do their work in the best way possible.

