**Feature article**

Header

**Å velge respekt**

Copy

De fleste av oss vil føle oss respekterte, verdsatte og velkomne hjemme, i nærmiljøet vårt og på jobb. Men hvor mye krefter legger vi i å få andre til å føle disse tingene? Utover det de føler, kan måten vi behandler mennesker på ha stor innvirkning på helsen og velværen deres.

Hver enkelt av oss kan velge å bidra til å utgjøre en positiv forskjell. Her er noen måter å gjøre nettopp det på.

**Bli kjent med deg selv**

En av de beste måtene vi kan hjelpe andre til å føle seg inkludert, er å være bevisste på oss selv. Når vi begynner å forstå hvem vi er og hvorfor, kan det hjelpe oss med å identifisere hvordan vi kanskje – eller kanskje ikke – er med på å skape et miljø der andre føler seg trygge og velkomne.

Hjernene våre lager kategorier for å gi verden mening. Men verdiene vi tilegner ulike kategorier er innlært – og kan avlæres med selvbevissthet og kontinuerlig innsats. Så det er nyttig å forstå dine egne skjevheter. Spør deg for eksempel om du:

* Foretrekker de som er mest som deg?
* Foretrekker informasjon som støtter dine meninger og eksisterende overbevisninger?
* Har eller handler på antagelser basert kun på utseende og førsteinntrykk?
* Trekkes mot ting og idéer du allerede vet at du liker og er interessert i?

Alle disse er indikatorer på potensielle skjevheter. Undersøk selv hvordan disse kan dukke opp i de daglige interaksjonene dine med andre, og hvordan du kan hjelpe deg selv med å rette opp kursen.

**Forstå virkningen**

For en enkeltperson kan det å bli diskriminert og ekskludert føre til depresjon, angst, kronisk stress, posttraumatisk stressyndrom (PTSD), høyt blodtrykk, rusmiddelbruk, blant andre psykiske og fysiske helsetilstander

Selv om én enkelt person (vanligvis) ikke kan forandre verden, kan vi alle bidra til å utgjøre en positiv forskjell i en annen persons dagligliv, inkludert ved å hjelpe dem til å føle seg sett og velkommen. Det kan være så enkelt som å hilse på en forbipasserende, sitte ved siden av en kollega du ikke kjenner på et teammøte, eller sørge for å introdusere deg selv for en ny nabo. Det finnes utallige måter.

**Tenk på hva du egentlig sier**

Enten vi mener det eller ikke, kan ordene vi bruker noen ganger virke nedverdigende på en annen person, ved å antyde at de ikke hører til eller ugyldiggjør opplevelsene deres. Disse «mikroaggresjonene» kan være verbale, ikke-verbale eller miljømessige fornærmelser. Så det er best å tenke før vi snakker, og tenke på hva det er vi er i ferd med å si – sett fra den andre personens synspunkt.

Selv med de beste intensjoner, gjør vi noen ganger feil eller sårer en annen persons følelser ved et uhell. Hvis du gjør det, be om unnskyldning. Alle gjør feil – det viktigste er å lære av dem og forplikte seg til å gjøre det bedre.

**Se personen**

Alle er unike. Bare fordi folk deler bakgrunn, rase, kjønn, seksualitet osv., gjør ikke det dem like. Faktisk, selv om noen deler bakgrunn med deg, vokste opp i samme by, gikk på samme skole, er av samme kjønn, jobber i samme felt, har de samme verdiene, ser ut som deg, snakker som deg og oppfører seg som deg, osv., de er fortsatt forskjellige fra deg.

**Vær en alliert – og en talsmann**

Hold deg selv og andre ansvarlige for å skape et inkluderende miljø. Hvis du overhører eller ser noe som kan true en annen persons følelse av sikkerhet eller aksept, ta det opp på en høflig men bestemt måte. På samme måte, hvis du overhører noen vise en mikroaggresjon, hjelp dem å lære av det ved å forsiktig korrigere dem og forklare hva som skjedde.

**Tenk på behandlingshullene**

Vi får ofte beskjed om å behandle andre slik vi ønsker å bli behandlet. Det gir mye mening – de fleste ønsker å bli behandlet med vennlighet og omsorg og føle oss inkludert. Likevel er det betydelige forskjeller i hvordan vi som individer ønsker å bli behandlet, og hva som gjør oss komfortable. Et enkelt eksempel er de forskjellige måtene folk hilser på hverandre – inkludert i samme familie –et ord (hei!), bukke, nikke, håndtrykk, klem, kyss, noe annet?

Før du sier, gjør eller antar noe, minn deg selv på å ha et åpent sinn om de ulike mulighetene, perspektivene og preferansene til individer, og respektere personlige grenser. Med andre ord, tenk først for å behandle folk slik de foretrekker å bli behandlet. Og hvis du ikke vet, spør.

**Det er greit å være uenig**

Å finne gjensidig forståelse og respekt betyr ikke at du må være enig i alt en annen person sier eller gjør – eller omvendt. Å støtte mangfold betyr i seg selv å sette pris på og gi rom for mennesker det faktum at mennesker har forskjellige måter å se og leve i verden på. Gjør ditt beste for å lytte med respekt og invitere til åpen samtale. Avhengig av situasjonen og omstendighetene, kan det inkludere å ta konstruktiv tilbakemelding i betraktning. Vi kan bare forbedre oss og vokse hvis vi er villige til det.

**Søk nye perspektiver**

Noe kan virke helt fremmed for deg før du prøver det. Utnytt mulighetene til å utvide dine egne perspektiver og få erfaringer. Start samtaler, les bøker, se filmer, besøk museer, prøv ny mat og reis for å komme deg ut av komfortsonen, knytte nye forbindelser og se verden gjennom andres øyne.

Sjansene er store for at jo mer du lærer om kulturer, smaker og regioner i verden, jo mer vil du lære å se likhetene og sette pris på forskjellene – inkludert din egen.

**Kilder:**

Discrimination: A social determinant of health inequities. *Health* *Affairs*. [healthaffairs.org/do/10.1377/forefront.20200220.518458/full/](https://www.healthaffairs.org/do/10.1377/forefront.20200220.518458/full/). Åpnet 21. mars 2023.

UNICEF. Racism and discrimination against children rife in countries worldwide. [unicef.org/press-releases/racism-and-discrimination-against-children-rife-countries-worldwide](https://www.unicef.org/press-releases/racism-and-discrimination-against-children-rife-countries-worldwide). Åpnet 21. mars 2023.

American Psychological Association. Discrimination: What it is and how to cope. [apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress](https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress). Åpnet 21. mars 2023.

Center for Creative Leadership. The power of respect. [ccl.org/articles/leading-effectively-articles/the-power-of-respect/](https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/the-power-of-respect/). Åpnet 21. mars 2023.

KelloggInsight. How to make inclusivity more than just an office buzzword. [insight.kellogg.northwestern.edu/article/how-to-make-inclusivity-more-than-just-an-office-buzzword](https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/how-to-make-inclusivity-more-than-just-an-office-buzzword). Åpnet 21. mars 2023.

Harvard Business Review. 3 small ways to be a more inclusive colleague. [hbr.org/2021/12/3-small-ways-to-be-a-more-inclusive-colleague](https://hbr.org/2021/12/3-small-ways-to-be-a-more-inclusive-colleague). Åpnet 21. mars 2023.

Youth Employment UK. Ways to think about understanding others and treating them fairly. [youthemployment.org.uk/ways-to-think-about-understanding-others-and-treating-them-fairly/](https://www.youthemployment.org.uk/ways-to-think-about-understanding-others-and-treating-them-fairly/). Åpnet 21. mars 2023.