

Wichtige Unterstützung



Strategien, um Mitarbeiter bei der Bewältigung von ethnisch bedingtem Trauma zu unterstützen

Rassismus in all seinen offenen und subtilen Formen bedroht weiterhin die Gesundheit und das Wohlbefinden der 42 % People of Color in Amerika. Es ist gut möglich, dass Sie oder eine Ihnen nahestehende Person schon einmal Rassismus in seinen vielen systemischen und zwischenmenschlichen Erscheinungsformen erfahren haben. Die Aussetzung an Rassismus - ob direkt oder indirekt - kann psychische und emotionalen Verletzungen hinterlassen, auch ethnisch bedingtes Trauma oder ethnisch bedingte traumatische Stress (race-based traumatic stress, RBTS) genannt.

Wird RBTS zur Dauerbelastung, kann er u. a. zu Angststörung, Depression, chronischem Stress, Bluthochdruck, Substanzmissbrauch und Symptomen führen, welche denen einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) ähnlich sind. Zudem können anhaltender, erhöhter Stress und Angststörung das Immun- und Verdauungssystem der betroffenen Person beeinträchtigen, das Herz- und Schlaganfallrisiko erhöhen und zu emotionaler, physischer und geistiger Erschöpfung, dem so genannten Burnout, führen.

Als Manager können Sie dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter aus allen Bevölkerungsschichten und Kulturkreisen willkommen und geschätzt fühlen. Zudem können Sie dafür Sorge tragen, dass Schwarze, Indigene und People of Color (BIPOC) die notwendige Unterstützung und Ressourcen erhalten, um RBTS bewältigen zu können.

Machen Sie den ersten Schritt mit folgenden acht Maßnahmen

1. Fördern Sie eine wachstumsorientierte Denkweise

Was immer Ihr persönlicher Hintergrund ist, es gibt immer etwas über Menschen zu lernen, die anders sind als Sie. Als Manager können Sie andere beeinflussen und mit gutem Beispiel vorangehen:

- Nehmen Sie sich die Zeit, um sich über die vielen unterschiedlichen geschichtlichen Erfahrungen und Kulturen anderer Ethnien zu informieren. Informieren Sie sich auch über ihre Mühen und Kämpfe, damit Sie Erfahrungen und Sichtweisen Ihrer Kollegen und Mitarbeiter besser verstehen können.
- Ermutigen Sie Mitarbeiter, dasselbe zu tun. Entweder formell, indem Sie persönliche Bereicherung zum Bestandteil der Leistungs- und Schulungsziele machen, oder informell, indem Sie ihnen von den Büchern, die Sie lesen, den Serien, die Sie sich anschauen und dergleichen erzählen.

2. Gehen Sie eigenen Vorurteile an

Wir denken in Kategorien, um die Welt besser zu verstehen und ihre einen Sinn zu geben. Aber die Werte, die wir den verschiedenen Kategorien zuweisen, sind erlernt – d. h. durch Selbstwahrnehmung und kontinuierlicher Bemühung können wir umlernen. Dazu ist es hilfreich, die eigenen Vorurteile zu verstehen. Stellen Sie sich zum Beispiel folgende Fragen:

- Vereinfache ich Dinge, wenn ich nicht so viel darüber weiß?
- Bevorzuge ich Personen, die mir am ähnlichsten sind?
- Bevorzuge ich Informationen, die meine Meinungen und bestehenden Überzeugungen untermauern?
- Halte ich an Annahmen fest und/oder handle ich aufgrund von Annahmen, die nur auf Erscheinungsbildern und ersten Eindrücken beruhen?
- Fühlen Sie sich zu Dingen oder Ideen hingezogen, von denen Sie wissen, dass Sie diese ansprechen oder interessieren?

All das sind Indikatoren für potenzielle Vorteile. Beobachten Sie, wie sich diese möglicherweise bei Interaktionen mit anderen manifestieren und wie Sie Ihr Verhalten korrigieren können. Zudem sollten Sie die Zusammenarbeit mit einem professionellen Coach für Führungskräfte oder einem Therapeuten in Erwägung ziehen.

3. Geben Sie den Ton an

Begriffe sind problematisch. Es kann schwierig sein, die richtigen Begriffe zu finden. Das liegt insbesondere daran, dass sich ihre Bedeutung mit der Zeit ändern kann. Außerdem können sie für jeden und in verschiedenen Kontexten etwas anderes bedeuten. Wir werden vielleicht nicht immer den exakt richtigen Begriff verwenden, aber es ist wichtig, dass wir es versuchen. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, dasselbe zu tun.

- **Verwenden Sie eine Sprache, bei der die Person im Mittelpunkt steht (Person-first Language)** Achten Sie bei Ihrer Wortwahl auf die notwendige Sensibilität, um die Individualität und Menschlichkeit des anderen zu respektieren. Beispiel: Vermeiden Sie zum Beschreiben von Personen Begriffe, die der Beschreibung von „Dingen“ vorbehalten sind, verwenden Sie beispielsweise „gemischtrassiger Abstammung“ und nicht „Mischling“.
- **Beachten Sie die Präferenzen der Person.** Wenn Sie sich nicht sicher sind, fragen Sie nach. Beispiel: Eine Person bezeichnet sich selbst als Schwarzer, Afroamerikaner, Karibik-Amerikaner oder nach ihrem jeweiligen Herkunftsland, wie z. B. Jamaikaner oder Somalier usw.
- **Verwenden Sie keine verurteilende, beschämende Sprache**, oder Wörter, die andere zum Anstellen von Vermutungen zwingen. Beispiel: Wenn Sie eine Wohngegend als „fragwürdig“ bezeichnen, wird impliziert, dass es den Anwohnern an Umgangsformen und ethischen Maßstäben mangelt. Führen Sie stattdessen die Wohngegend, den Bezirk oder das Viertel an.

4. Gehen Sie gegen Mikroaggressionen vor

Es gibt viele Nuancen von Mikroaggressionen. Mikroaggressionen sind alltägliche verbale, nonverbale und umfeldbedingte Kränkungen, Brückierungen oder Beleidigungen, ob vorsätzlich oder unbeabsichtigt, die Personen erniedrigen, indem sie ihnen ein Gefühl des Nichtdazugehörens vermitteln oder deren Erfahrungen entkräften. Wenn Sie beispielsweise einen Kollegen thailändischer Abstammung für sein „gutes Deutsch“ loben, signalisiert dies dem Kollegen, dass er kein „echter“ Deutscher ist.

Trotz bester Absichten und Bemühungen kann uns ein Fehler unterlaufen und wir beleidigen eine andere Person. Seien Sie daher bereit, sich zu entschuldigen und achten Sie auf sich selbst. Jeder macht mal einen Fehler. Das Wichtige dabei ist, dass man von dem Fehler lernt und sich verpflichtet, sich zu verbessern. Wenn Sie bei einer Person Mikroaggression beobachten, korrigieren Sie sie vorsichtig und erklären Sie ihr, was passiert ist. Dadurch helfen Sie der Person, aus dem Fehler zu lernen.

Wichtig ist, dass Sie sich ein Gefühl der kulturellen Demut bewahren, d. h. die Bereitschaft, sich die Sichtweisen anderer anzuhören, daraus zu lernen und sich selbst und andere bewusst zu respektieren und zu schätzen.

5. Schaffen Sie einen sicheren Raum für die Kommunikation.

Hören Sie respektvoll und unvoreingenommen zu und laden Sie zu einem offenen Gespräch ein und ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, dasselbe zu tun.

Denken Sie daran: Ziehen Sie keine Parallelen, es sei denn, sie können auf eine gleiche Herkunft und Erfahrungen zurückblicken. Dadurch würden Sie die andere Person wahrscheinlich nur beleidigen und verletzen. Die meisten Amerikaner haben noch keinen Genozid erlebt, wie den Holocaust, Khmer Rouge oder Darfur. Wenn Sie kein Schwarzer sind, können Sie auch nicht die Angst, Frustration, Wut oder Furcht verstehen, die ein Schwarzer empfindet, wenn er in eine Polizeikontrolle gerät.

6. Stellen Sie sichere Räume und Foren bereit

Vom Alltagsleben über historische Momente bis zu tragischen Ereignissen, People of Color verarbeiten kontinuierlich die persönlichen und übergreifenden Auswirkungen von Rassismus. Daher ist es wichtig, eine Kultur zu schaffen, in der man Pausen machen kann, um sich zu entspannen, Stress abzubauen und sich für die Bewältigung von potenziellem Trauma bereitzumachen. Beispiel:

- Ziehen Sie Experten für ethnisch bedingtes Trauma hinzu, um die Diskussion zu leiten und fördern Sie die Schärfung des Bewusstseins für RTBS und die Krankheiten, die er auslösen kann.
- Beratschlagen Sie mit Experten und Ihren Mitarbeitern über Hilfsmöglichkeiten, wie z. B. das Einlegen von 15-minütigen Pausen, einen ausgewiesenen Raum, wohin man sich zurückziehen und in aller Stille meditieren kann, oder etwas anders, das Menschen Freiraum und Trost bringt.
- Passen Sie die Arbeitszeiten für wichtige Ereignissen an, wie z. B. Wahltag, oder nach einer nationalen Tragödie, wie der Mord an George Floyd oder den Sturm auf das US-Kapitol.

7. Verpflichten Sie sich zu Diversität und Inklusion

Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern angesichts von Initiativen zur Förderung von Inklusion und Diversität Ihr diesbezügliches Engagement. Durch Ihre Verhaltensweisen und Wortwahl helfen Sie Mitarbeitern zu verstehen, dass es bei der Inklusion darum geht, dass sich jeder Mitarbeiter wertgeschätzt und zugehörig fühlt. In einem von Diversität geprägten Arbeitsumfeld trägt die bunte Mischung von Mitarbeitenden zu besseren Lösungen und Ergebnisse bei.

Regen Sie unternehmensweit die Diskussion und Akzeptanz an und fördern Sie einen anhaltenden gegenseitigen Respekt.

Beispiel:

- Nehmen Sie Schulungen über Diversität und Inklusion in das Weiterbildungsprogramm der Mitarbeiter und in die Leistungsziele auf.
- Regen Sie Aktivitäten zur kulturellen Bereicherung an. z. B. durch teambildende oder ähnliche Veranstaltungen.
- Laden Sie Fachreferenten ein und schaffen Sie Foren, in welchen offen über Rassismus, Ungerechtigkeit und Ungleichheit diskutiert werden kann, um Sensibilität und Verständnis zu erhöhen.

Hinweis: Bringen Sie farbige Mitarbeiter bei diesen Veranstaltungen nicht in Verlegenheit, indem Sie sie zum Präsentieren oder Reden auffordern. Lassen Sie den Mitarbeiter stattdessen eigenständig entscheiden, ob er etwas zur Diskussion beitragen möchte oder nicht. Wenn Sie eine Person of Color sind, sagen Sie „Nein“, wenn Sie gebeten werden, eine wichtige Rolle zu übernehmen. Der Druck im Mittelpunkt zu stehen, kann RBTS verstärken.

8. Verpflichten Sie sich zu ethnischer Gerechtigkeit

Lassen Sie auf Worte und Absichten Taten folgen. Ergreifen Sie die Initiative oder folgen Sie dem Beispiel anderer und erzwingen Sie Ihr Unternehmen, sich zu ethnischer Gerechtigkeit zu verpflichten.

Beispiel:

- Beziehen Sie Stellung und unterstützen Sie Gerechtigkeit und Gleichheit in Bezug auf Einstellungsverfahren, Beförderungen, Löhne/Gehälter, Sozialleistungen, Urlaube usw.
- Räumen Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit ein, sich sicher und offen zu äußern.
- Engagieren Sie sich für soziale und ethnische Gerechtigkeit — durch Taten, nicht nur durch Worte.
- Nehmen Sie in Ihren Kommunen und auf breiter Ebene Gelegenheiten wahr, um diese zu unterstützen. Beispiel: Sprechen Sie mit Ihrer Unternehmensleitung über Möglichkeiten, um als Unternehmen öffentliche Erklärungen abzugeben, Spenden an wichtige Bürgerrechtsinitiativen zu leisten, für die Stimmrechte der Mitarbeiter einzutreten und dergleichen.

RBTS lässt sich nicht über Nacht heilen. Aber wir können alle zusammenarbeiten, damit wir ihn in Zukunft verhindern.

Optum

<https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2020/10/26/how-to-navigate-the-racial-trauma-your-employees-may-be-experiencing/?sh=54f953a67568>
<https://hbr.org/2020/06/how-organizations-can-support-the-mental-health-of-black-employees>
<https://hbr.org/2020/06/the-10-commitments-companies-must-make-to-advance-racial-justice>
<https://www.epi.org/publication/black-workers-covid/>
<https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-01033-001.html>
<https://www.helpguide.org/articles/ptsd-trauma/racism-and-mental-health.htm>
<https://www.mhanational.org/racial-trauma>
<https://mhanational.org/racism-and-mental-health>
<https://www.mhanational.org/infographic-bipoc-and-lgbtq-mental-health>
<https://www.mhanational.org/bipoc-mental-health>
<https://www.mhanational.org/issues/state-mental-health-america#Key>
<https://www.mhanational.org/issues/healthcare-disparities-among-black-indigenous-and-people-color>
<https://www.apa.org/pubs/highlights/spotlight/issue-128>
<https://npin.cdc.gov/pages/cultural-competence>
<https://www.nami.org/Your-Journey/Identity-and-Cultural-Dimensions>
<https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/Pages/Tips-for-Discussing-Racial-Injustice-in-the-Workplace.aspx>

Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In den USA rufen Sie in dringenden Fällen die Notrufnummer 911 an. Außerhalb der USA wenden Sie sich bitte an den örtlichen Notruf oder die nächstgelegene Notaufnahme. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtllichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufern diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Das Programm oder bestimmte Bestandteile des Programms, insbesondere Leistungen für Familienmitglieder unter 16 Jahren, sind eventuell nicht an allen Orten verfügbar. Änderungen bleiben vorbehalten. Die Erfahrung und/oder das Bildungsniveau der Employee Assistance Program (Beratungsprogramm für Mitarbeiter) Ressourcen können je nach den Vertragsbedingungen oder landesspezifischen behördliche Anforderungen unterschiedlich sein. Manche Angebote können von der Deckung durch die Versicherung ausgeschlossen sein, oder die Deckung ist nur eingeschränkt.

Optum® ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und in anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit.

© 2023 Optum, Inc. Alle Rechte vorbehalten. WF4045877 210024-052021