

Sokongan Kritisikal



Strategi untuk membantu pekerja mengatasi trauma kaum

Perkauman dalam semua bentuknya yang terang-terangan dan halus terus mengancam kesihatan dan kesejahteraan hampir 42% rakyat Amerika yang terdiri daripada warna kulit. Kemungkinannya, anda atau seseorang yang anda sayangi telah mengalami perkauman dalam banyak bentuk sistemik dan interpersonalnya. Pendedahan kepada perkauman - sama ada tangan pertama atau terpakai - boleh menyebabkan kecederaan mental dan emosi, juga dipanggil trauma perkauman atau tekanan traumatik berasaskan kaum (RBTS).

Terutamanya apabila dibiarkan, RBTS boleh menyebabkan kebimbangan, kemurungan, tekanan kronik, tekanan darah tinggi, penggunaan bahan dan gejala yang serupa dengan gangguan tekanan selepas trauma (PTSD), antara keadaan lain. Tekanan dan kebimbangan jangka panjang yang memuncak juga boleh menjejaskan sistem imun dan penghadaman seseorang, meningkatkan risiko serangan jantung dan strok, serta membawa kepada keletihan mental dan fizikal - keletihan.

Sebagai pengurus, anda boleh mengambil peranan istimewa dalam membantu pekerja dari semua latar belakang berasa dialu-alukan dan dihargai. Anda juga boleh memainkan peranan penting dalam membantu Kulit Hitam, Orang Asli dan Warna Kulit (BIPOC) mendapatkan sokongan dan sumber yang mungkin mereka perlukan untuk menghadapi RBTS.

Lapan cara untuk memulakan

1. Galakkan pemikiran pertumbuhan

Walau apa pun latar belakang peribadi anda, sentiasa ada lebih banyak perkara yang perlu dipelajari tentang orang yang berbeza daripada anda. Sebagai seorang pengurus, anda mempunyai kuasa untuk mempengaruhi orang lain dan memimpin melalui contoh:

- Luangkan masa untuk mendidik diri anda tentang sejarah dan budaya yang kaya dengan kaum dan warisan yang berbeza daripada anda sendiri. Juga pelajari tentang perjuangan mereka supaya anda boleh memahami pengalaman dan perspektif rakan sebaya dan pekerja anda dengan lebih baik.
- Galakkan pekerja untuk melakukan perkara yang sama, sama ada secara formal dengan menjadikan pengayaan sebagai sebahagian daripada matlamat prestasi dan latihan, atau secara tidak rasmi dengan berkongsi buku yang anda baca, rancangan yang anda tonton dan seumpamanya.

2. Atasi sikap berat sebelah anda

Otak kita membuat kategori untuk memahami dunia. Tetapi nilai yang kita letakkan pada kategori yang berbeza dipelajari —dan boleh diabaikan dengan kesedaran diri dan usaha berterusan. Oleh itu, adalah berguna untuk memahami berat sebelah yang wujud anda sendiri. Sebagai contoh, tanya diri anda jika anda:

- Lihat perkara lebih mudah jika anda tahu sahaja mengenainya?
- Memilih mereka yang paling sama dengan anda?
- Suka maklumat yang menyokong pandangan dan kepercayaan anda?
- Mempunyai tanggapan dan/atau bertindak berdasarkan tanggapan hanya pada penampilan dan tanggapan pertama?
- Tertarik ke arah perkara dan idea yang anda tahu anda suka dan minati?

Ini semua adalah petunjuk potensi bias. Periksa sendiri bagaimana perkara ini mungkin nyata dalam interaksi anda dengan orang lain dan bagaimana anda boleh membantu diri anda membetulkan kursus. Juga pertimbangkan untuk bekerja dengan jurulatih atau ahli terapi kepimpinan profesional untuk melakukan perkara yang sama.

3. Tetapkan suasana:

Perkataan adalah rumit. Mungkin sukar untuk mencari atau mengetahui perkataan yang betul, terutamanya kerana maknanya kadangkala berubah dari semasa ke semasa, atau membawa maksud yang berbeza kepada orang yang berbeza atau dalam pelbagai konteks. Tetapi, memahami bahawa kami mungkin tidak selalu memahaminya dengan betul, adalah penting untuk mencuba — dan untuk menggalakkan pekerja anda mencuba juga.

- **Gunakan bahasa yang diutamakan orang.** Pilih perkataan secara sensitif, memastikan bahawa keperibadian dan kemanusiaan mereka dihormati. Contoh: Elakkan menerangkan orang dengan perkataan yang biasanya digunakan untuk menerangkan “benda” — cth., gunakan “berbilang kaum,” bukan “bercampur”.
- **Fahami perasaan individu tersebut.** Sekiranya anda tidak pasti, tanya. Contoh: Seseorang mungkin merujuk diri sebagai Kulit Hitam, Amerika Afrika, Amerika Caribbean atau sesuatu yang khusus kepada tempat asal nenek moyang mereka, seperti Jamaica atau Somalia, dsb.
- **Elakkan daripada menggunakan bahasa yang melampirkan penghakiman atau rasa malu,** atau memaksa orang lain membuat andaian. Contoh: Mengatakan kawasan kejiranan adalah “sketsa” membayangkan penduduknya tidak mempunyai standard adab dan etika. Sebaliknya, nyatakan kawasan kejiranan, daerah atau kawasan.

4. Lawan 'mikroagresi

Terdapat banyak nuansa kepada keagresifan mikro, tetapi secara ringkasnya, ini adalah penghinaan lisan, bukan lisan dan alam sekitar setiap hari, penghinaan atau penghinaan, sama ada disengajakan atau tidak disengajakan, yang merendahkan maruah orang dengan mencadangkan bahawa mereka tidak tergolong, atau dengan membatalkan pengalaman mereka. Sebagai contoh, memuji rakan sekerja berketurunan Thai kerana bercakap “Bahasa Inggeris yang baik” menghantar mesej bahawa rakan sekerja itu bukan warga Amerika yang “benar”.

Walaupun dengan niat yang terbaik, kita kadang-kadang melakukan kesilapan atau secara tidak sengaja melukakan perasaan orang lain. Oleh itu, adalah lebih baik untuk bersedia untuk meminta maaf, dan juga berbaik sangka kepada diri sendiri. Semua orang membuat kesilapan - bahagian penting ialah belajar daripada mereka dan komited untuk melakukan yang lebih baik. Begitu juga, jika anda terdengar seseorang menggunakan pencerobohan mikro, bantu mereka belajar daripadanya dengan membetulkannya secara perlahan-lahan dan menerangkan perkara yang berlaku.

Kuncinya di sini adalah mengekalkan rasa rendah diri budaya, kesediaan untuk mendengar perspektif orang lain, belajar, dan berniat untuk menghormati dan menghargai diri sendiri dan orang lain.

5. Wujudkan ruang yang selamat untuk komunikasi.

Dengar dengan hormat dengan fikiran terbuka dan jemput perbualan terbuka — dan dorong pekerja anda untuk melakukan perkara yang sama.

Perlu diingat, melainkan anda berkongsi warisan dan pengalaman orang itu, anda tidak boleh membuat persamaan tanpa mungkin menyebabkan rasa tersinggung dan/atau kecederaan. Sebagai contoh, kebanyakan rakyat Amerika tidak mengalami pembunuhan beramai-ramai, seperti Holocaust, Khmer Rouge atau Darfur. Begitu juga, melainkan anda seorang lelaki Kulit Hitam, anda tidak memahami kebimbangan, kekecewaan, kemarahan atau ketakutan yang mungkin dirasai oleh polis.

6. Wujudkan ruang dan forum yang selamat

Dari kehidupan seharian kepada detik-detik bersejarah dan peristiwa tragis, orang kulit berwarna memproses kesan peribadi dan menyeluruh perkauman secara berterusan. Adalah penting untuk mencipta budaya di mana anda boleh berehat untuk menyahmampat, memusnahkan dan menguatkan diri untuk menghadapi potensi trauma. Sebagai contoh:

- Bawa pakar trauma perkauman untuk membimbing perbincangan dan membantu meningkatkan kesedaran tentang RTBS dan keadaan yang boleh membawa kepada RTBS.
- Berunding dengan pakar dan pekerja anda untuk mengenal pasti kedai yang berguna, seperti rehat 15 minit, ruang pejabat yang ditetapkan untuk duduk dengan tenang dan bermeditasi, atau apa sahaja yang menawarkan ruang dan keselesaan kepada orang ramai.
- Laraskan jadual dengan menjangkakan acara utama, seperti Hari Pilihan Raya, atau selepas tragedi negara seperti pembunuhan George Floyd atau pemberontakan Capitol.

7. Berkomitmen kepada kepelbagaian dan keterangkuman

Memandangkan tempat kerja menggalakkan inisiatif rangkuman dan kepelbagaian, adalah penting bagi pekerja melihat komitmen anda. Melalui tindakan dan kata-kata anda, bantu pekerja memahami bahawa penyertaan adalah mengenai setiap orang yang merasa dihargai dan terhubung, dan di tempat kerja yang pelbagai, gabungan perbezaan yang kaya mencipta penyelesaian dan hasil yang lebih baik.

Di seluruh organisasi anda, bantu memupuk perbincangan, menggalakkan penerimaan dan menggalakkan sikap saling menghormati.

Sebagai contoh:

- Tambahkan kepelbagaian dan latihan rangkuman kepada pendidikan berterusan dan matlamat prestasi pekerja.
- Galakkan aktiviti pengayaan budaya, seperti melalui acara bina pasukan dan format lain.
- Jemput penceramah pakar dan wujudkan forum untuk perbincangan terbuka tentang perkauman, ketidaksamaan dan ketidaksamaan untuk meningkatkan kesedaran dan pemahaman.

Catatan: Pada acara ini, bersusah payah untuk tidak meletakkan pekerja berwarna di tempat untuk membentangkan atau bercakap — biarlah keputusan peribadi dan bebas untuk melangkah ke hadapan atau duduk bersandar. Dan jika anda seorang yang mempunyai warna kulit, beri kebenaran kepada diri anda untuk mengatakan “tidak” jika anda diminta untuk mengambil peranan utama. Tekanan peringkat tengah seperti ini boleh memburukkan RBTS.

8. Beriltizam untuk keadilan perkauman

Laksanakan kata-kata dan niat — ambil atau ikuti petunjuk dalam memaksa syarikat anda untuk komited terhadap keadilan perkauman.

Sebagai contoh:

- Ambil pendirian menyokong kesaksamaan dan kesaksamaan setakat proses pengambilan pekerja, kenaikan pangkat, gaji, faedah, cuti, dsb.
- Beri pekerja anda tempat yang selamat untuk bersuara dan bersuara.
- Menyokong secara terbuka sebab keadilan sosial dan perkauman — melalui tindakan, bukan sekadar kata-kata.
- Cari peluang untuk menunjukkan sokongan dalam komuniti setempat anda dan lebih meluas. Sebagai contoh: Bercakap dengan kepimpinan anda tentang peluang yang mungkin untuk membuat kenyataan awam sebagai sebuah syarikat, menderma untuk tujuan hak sivil yang penting, mempertahankan hak mengundi pekerja anda dan sebagainya.

Kita tidak akan dan tidak boleh mengubati RBTS dalam sekelip mata, tetapi kita semua boleh bekerjasama untuk membuat kemajuan dalam mencegahnya.

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>

Program ini tidak harus digunakan untuk kecemasan atau keperluan penjagaan segera. Jika dalam kecemasan, hubungi 911 jika anda berada di Amerika Syarikat atau nombor telefon perkhidmatan kecemasan tempatan jika anda berada di luar Amerika Syarikat, atau pergi ke jabatan kemalangan dan kecemasan yang berdekatan. Program ini bukanlah pengganti untuk rawatan doktor atau profesional. Oleh kerana terdapat potensi konflik kepentingan, perundangan undang-undang tidak akan disediakan bagi isu yang mungkin melibatkan tindakan undang-undang terhadap Optum atau sekutunya, atau sebarang entiti di mana pemanggil sedang menerima perkhidmatan ini secara langsung (contohnya, pelan majikan atau kesihatan). Program ini dan semua komponennya, khususnya perkhidmatan kepada ahli keluarga di bawah umur 16 tahun, mungkin tidak tersedia di semua lokasi dan tertakluk pada perubahan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pengalaman dan/atau tahap pendidikan sumber Program Bantuan Pekerja (EAP) mungkin berbeza berdasarkan keperluan kontrak atau keperluan peraturan negara. Pengehadan dan pengecualian perlindungan boleh dikenakan.

Optum® adalah tanda dagang berdaftar Optum, Inc. di U.S dan kawasan yang lain. Semua jenama atau nama produk lain adalah tanda dagangan atau tanda berdaftar harta milik persendirian pemilik masing-masing. Optum adalah majikan peluang sama rata.

© 2023 Optum, Inc. Semua hak cipta terpelihara. WF4045877 210024-052021