

Kritisk støtte



Strategier for å hjelpe ansatte med å takle rasemessige traumer

Rasisme i alle dens åpenlyse og subtile former fortsetter å true helsen og velværet til de nesten 42 % av amerikanerne som er fargede. Sjansen er stor for at du eller noen du bryr deg om har opplevd rasisme i dens mange systemiske og mellommenneskelige former. Eksponering for rasisme – enten det er førstehånds eller brukt – kan føre til mentale og emosjonelle skader, også kalt rasetraumer eller rasebasert traumatisk stress (RBTS).

Spesielt når det ikke kontrolleres, kan RBTS føre til blant annet angst, depresjon, kronisk stress, høyt blodtrykk, rusmiddelbruk og symptomer som ligner på posttraumatisk stresslidelse (PTSD). Langsiktig, økt stress og angst kan også kompromittere en persons immun- og fordøyelsessystem, øke risikoen for hjerteinfarkt og hjerneslag, og føre til mental og fysisk utmattelse – utbrenthet.

Som leder kan du ta en spesiell rolle i å hjelpe ansatte med alle bakgrunner til å føle seg velkommen og verdsatt. Du kan også spille en sentral rolle i å hjelpe svarte, urfolk og fargede mennesker (BIPOC) med å få støtten og ressursene de kan trenge for å takle RBTS.

Åtte måter å komme i gang på

1. Fremme en veksttankegang

Uansett hva din personlige bakgrunn er, er det alltid mer å lære om mennesker som er forskjellige fra deg. Som leder har du makt til å påvirke andre og gå foran med et godt eksempel:

- Ta deg tid til å utdanne deg selv om de rike historiene og kulturene til raser og arv som er forskjellige fra din egen. Lær også om deres kamper slik at du bedre kan forstå erfaringene og perspektivene til dem du har rundt deg og ansatte.
- Oppmuntre ansatte til å gjøre det samme, enten det er formelt ved å gjøre berikelse til en del av prestasjons- og treningsmål, eller uformelt ved å dele bøkene du leser, programmene du ser på og lignende.

2. Ta tak i skjevhetene dine

Hjernen vår lager kategorier for å gi mening om verden. Men verdiene vi setter på ulike kategorier er lært - og kan avlæres med selvbevissthet og kontinuerlig innsats. Så det er nyttig å forstå dine egne iboende skjevheter. Spør deg for eksempel om du:

- ser på ting som enklere hvis du vet mindre om dem?
- foretrekker de som er mest som deg?
- foretrekker informasjon som støtter dine meninger og eksisterende tro?
- holde og/eller handle på antagelser basert kun på utseende og førsteinntrykk?
- gravitere mot ting og ideer du allerede vet at du liker og er interessert i?

Dette er alle indikatorer på potensielle skjevheter. Undersøk selv hvordan disse kan manifestere seg i din interaksjon med andre og hvordan du kan hjelpe deg selv å rette kursen. Vurder også å jobbe med en profesjonell ledercoach eller terapeut for å gjøre det samme.

3. Sette tonen

Ord er vanskelige. Det kan være vanskelig å finne eller kjenne de riktige ordene, spesielt fordi betydningen deres noen ganger endrer seg over tid, eller betyr forskjellige ting for forskjellige mennesker eller i forskjellige sammenhenger. Men for å forstå at vi kanskje ikke alltid får det helt riktig, er det fortsatt viktig å prøve – og å oppmuntre de ansatte til å prøve også.

- **Bruk person-først-språk.** Velg ord med følsomhet, og sørg for at individualiteten og menneskeheten til mennesker respekteres. Eksempel: Unngå å beskrive mennesker med ord som vanligvis brukes for å beskrive «ting» – for eksempel bruk «multietnisk», ikke «blandet.»
- **Følg personens preferanser.** Hvis du er usikker, spør. Eksempel: En person kan selv referere til som svart, afroamerikaner, karibisk amerikaner eller noe spesifikt for deres forfedres opprinnelsessted, for eksempel jamaicansk eller somali, etc.
- **Unngå å bruke språk som virker dømmende eller bringer skam,** eller tvinger andre til å gjøre antagelser. Eksempel: Å si at et nabolag er «tvilsomt» innebærer at innbyggerne mangler standarder for oppførsel og etikk. Oppgi i stedet nabolaget, distriktet eller området.

4. Bekjemp mikroagresjoner

Det er mange nyanser til mikroagresjoner, men i enkle termer er dette dagligdagse verbale, ikke-verbale og miljømessige nedtoninger, fornærmelser eller fornærmelser, enten det er tilsiktet eller utilsiktet, som nedverdiger mennesker ved å antyde at de ikke hører til, eller ved å ugyldiggjøre opplevelsene deres. For eksempel, å komplimentere en kollega av thailandsk avstamning for å snakke «godt norsk» sender meldingen om at kollegaen ikke er en «ekte» nordmann.

Selv med de beste intensjoner, gjør vi noen ganger feil eller skader en annen persons følelser ved et uhell. Så det er best å være forberedt på å be om unnskyldning, og også være snill mot deg selv. Alle gjør feil – den viktigste delen er å lære av dem og forplikte seg til å gjøre det bedre. På samme måte, hvis du overhører noen bruke en mikroagresjon, hjelp dem å lære av det ved å forsiktig korrigere dem og forklare hva som skjedde.

Nøkkelen her er å opprettholde en følelse av kulturell ydmykhet, en vilje til å høre andres perspektiv, å lære og å være bevisst på å respektere og verdsette seg selv og andre.

5. Skap et trygt rom for kommunikasjon.

Lytt med respekt med et åpent sinn og inviter til en åpen samtale – og oppmuntre de ansatte til å gjøre det samme.

Husk at med mindre du deler personens arv og erfaring, kan du ikke trekke paralleller uten å sannsynligvis forårsake krenkelser og/eller skade. For eksempel har de fleste amerikanere ikke levd gjennom et folkemord, som Holocaust, Røde Khmer eller Darfur. På samme måte, med mindre du er en svart mann, forstår du ikke angsten, frustrasjonen, sinnet eller frykten man kan føle å bli trukket over av politiet.

6. Lag trygge rom og fora

Fra det daglige livet til historiske øyeblikk og tragiske hendelser, behandler fargede de personlige og overordnede effektene av rasisme kontinuerlig. Det er viktig å skape en kultur der det er OK å ta pauser for å dekomprimere, deprimere og styrke seg til å takle potensielle traumer. For eksempel:

- Ta med eksperter på rasetraume for å veilede diskusjoner og bidra til å øke bevisstheten om RTBS og forholdene det kan føre til.
- Rådfør deg med eksperter og dine ansatte for å finne nyttige utsalgssteder, for eksempel 15-minutters pauser, et bestemt kontorområde for å sitte stille og meditere, eller hva annet som gir folk plass og komfort.

- Juster tidsplaner i påvente av store begivenheter, som valgdagen, eller i kjølvannet av en nasjonal tragedie som George Floyd-mordet eller opprøret i den amerikanske kongressen.

7. Forplikte seg til mangfold og inkludering

Ettersom arbeidsplasser fremmer inkluderings- og mangfoldsinitiativer, er det viktig at ansatte ser ditt engasjement. Gjennom dine handlinger og ord, hjelp ansatte å forstå at inkludering handler om at hver person føler seg verdsatt og knyttet, og på en mangfoldig arbeidsplass skaper den rike blandingen av forskjeller bedre løsninger og resultater.

På tvers av organisasjonen, bidra til å fremme diskusjon, fremme aksept og oppmuntre til varig gjensidig respekt.

For eksempel:

- Legg til mangfold og inkluderingsopplæring til ansattes etterutdanning og resultatmål.
- Oppmuntre til kulturelle berikelsesaktiviteter, for eksempel gjennom teambyggende arrangementer og andre formater.
- Inviter eksperttalere og lag fora for åpen diskusjon om rasisme, ulikhet og ulikhet for å øke bevisstheten og forståelsen.

Merk: Ved disse begivenhetene må du passe på å ikke sette fargede ansatte på stedet for å presentere eller snakke – la det være en personlig og uavhengig avgjørelse å gå frem eller lene seg tilbake. Og hvis du er en farget person, gi deg selv tillatelse til å si «nei» hvis du blir bedt om å ta en hovedrolle. Denne typen press i midten kan forverre RBTS.

8. Forplikte seg til raserettferdighet

Sett ord og hensikt i handling – ta eller følg ledelsen for å tvinge bedriften din til å forplikte seg til raserettferdighet.

For eksempel:

- Ta et standpunkt til støtte for likestilling og rettferdighet når det gjelder ansettelsesprosesser, forfremmelser, lønn, fordeler, permisjoner osv.
- Gi de ansatte et trygt sted å være og si ifra.
- Støtt åpent sosial og rasemessig rettferdighet – gjennom handlinger, ikke bare ord.
- Se etter muligheter for å vise støtte i lokalsamfunnene dine og mer generelt. For eksempel: Snakk med ledelsen din om mulige muligheter til å komme med offentlige uttalelser som et selskap, donere til viktige borgerrettighetssaker, stå opp for dine ansattes stemmerett og lignende.

Vi vil ikke og kan ikke kurere RBTS over natten, men vi kan alle samarbeide for å gjøre fremskritt i å forhindre det.



<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>

Dette programmet bør ikke brukes til nød- eller akutte omsorgsbehov. I en nødsituasjon, ring 911 hvis du er i USA eller det lokale nødnummeret hvis du er utenfor USA, eller oppsøk nærmeste legevakt. Dette programmet er ikke en erstatning for en lege eller profesjonell omsorg. På grunn av muligheten for en interessekonflikt, vil det ikke bli gitt juridisk konsultasjon om spørsmål som kan innebære rettslige skritt mot Optum eller dets tilknyttede selskaper, eller noen enhet der den som ringer mottar disse tjenestene direkte eller indirekte (f.eks. arbeidsgiver eller helseplan). Dette programmet og alle dets komponenter, spesielt tjenester til familiemedlemmer under 16 år, er kanskje ikke tilgjengelig alle steder og kan endres uten forvarsel. Erfaring og/eller utdanningsnivå for ressurser i hjelpeprogrammet for ansatte kan variere basert på kontraktskrav eller landforskriftsmessige krav. Unntak og begrensninger for dekning kan gjelde.

Optum® er et registrert varemerke for Optum, Inc. i USA og andre jurisdiksjoner. Alle andre merke- eller produktnavn er varemerker eller registrerte merker eller tilhører sine respektive eiere. Optum er en arbeidsgiver som engasjerer seg for like muligheter.

© 2023 Optum, Inc. Alle rettigheter forbeholdt. WF4045877 210024-052021