

Cruciale ondersteuning



Strategieën om werknemers te helpen met raciale trauma's om te gaan

Racisme in al zijn openlijke en subtiele vormen blijft een bedreiging vormen voor de gezondheid en het welzijn van de bijna 42% gekleurde Amerikanen. De kans is groot dat u of iemand om wie u geeft racisme heeft ervaren in zijn vele systemische en interpersoonlijke vormen. Blootstelling aan racisme uit, de eerste hand of uit de tweede hand, kan leiden tot mentale en emotionele verwondingen, ook raciaal trauma of op ras gebaseerde traumatische stress [racial trauma or race-based traumatic stress] (RBTS) genoemd.

Vooraf wanneer RBTS ongecontroleerd blijft, kan het leiden tot angst, depressie, chronische stress, hoge bloeddruk, drugsgebruik en symptomen die lijken op posttraumatische stressstoornis (PTSS), naast andere aandoeningen. Langdurig verhoogde stress en angst kunnen ook het immuunsysteem en de spijsvertering aantasten, het risico van een hartaanval en beroerte verhogen en leiden tot geestelijke en lichamelijke uitputting: burn-out.

Als manager kunt u een speciale rol spelen door werknemers van alle achtergronden te helpen zich welkom en gewaardeerd te voelen. U kunt ook een cruciale rol spelen door zwarte, inheemse en gekleurde mensen (BIPOC) te helpen de steun en middelen te krijgen die zij nodig hebben om met RBTS om te gaan.

Acht manieren om aan de slag te gaan

1. Bevorder een groeimindset

Wat uw persoonlijke achtergrond ook is, er valt altijd meer te leren over mensen die anders zijn dan u. Wat uw persoonlijke achtergrond ook is, er valt altijd meer te leren over mensen die anders zijn dan u.

- Neem de tijd om meer te leren over de rijke geschiedenis en cultuur van rassen en erfgoederen die anders zijn dan die van uzelf. Leer ook hun worstelingen kennen, zodat u de ervaringen en perspectieven van uw collega's en werknemers beter kunt begrijpen.
- Moedig werknemers aan hetzelfde te doen, hetzij formeel door verrijking onderdeel te maken van prestatie- en trainingsdoelen, hetzij informeel door de boeken te delen die u leest, shows die u bekijkt en dergelijke.

2. Pak uw vooroordelen aan

Onze hersenen creëren categorieën om de wereld te begrijpen. Maar de waarden die we toekennen aan verschillende categorieën zijn aangeleerd, en kunnen ook weer worden afgeleerd met zelfbewustzijn en voortdurende inspanning. Het is dus nuttig om uw eigen vooroordelen te begrijpen. Vraag uzelf bijvoorbeeld af of u:

- de dingen eenvoudiger ziet als u er minder over weet?
- De voorkeur geeft aan degenen die het meest op u lijken?
- De voorkeur geeft aan informatie die uw meningen en bestaande overtuigingen ondersteunt?
- Aannames hanteert en/of handelt op basis van uiterlijkheden en eerste indrukken?
- Neigt u naar dingen en ideeën waarvan u al weet dat u ze leuk en interessant vindt?

Dit zijn allemaal indicatoren van mogelijke vooroordelen. Onderzoek zelf hoe deze zich kunnen manifesteren in uw interacties met anderen en hoe u uzelf kunt helpen om het tijt te keren. Overweeg ook om met een professionele leiderschapscoach of therapeut te werken om hetzelfde te doen.

3. Zet de toon

Woorden zijn lastig. Het kan moeilijk zijn om de juiste woorden te vinden of te kennen, vooral omdat hun betekenis soms verandert in de loop der tijd, of verschillende dingen betekent voor verschillende mensen of in verschillende contexten. Maar als we begrijpen dat we het niet altijd precies goed hebben, is het toch belangrijk om het te proberen, en om uw werknemers aan te moedigen het ook te proberen.

- **Gebruik persoonlijke taal.** Kies woorden met gevoeligheid, zodat de individualiteit en menselijkheid van mensen wordt gerespecteerd. Voorbeeld: Vermijd het beschrijven van mensen met woorden die over het algemeen gebruikt worden om “dingen” te beschrijven - gebruik bijvoorbeeld “multiraciaal”, niet “gemengd.”
- **Volg de voorkeur van de persoon.** Als u het niet zeker weet, vraag het dan. Voorbeeld: Iemand kan zichzelf Black, African American, Caribbean American noemen of iets specifiek over zijn voorouderlijke plaats van herkomst, zoals Jamaicaans of Somalisch, enz.
- **Vermijd taalgebruik dat een oordeel of schaamte oproept,** of anderen dwingt tot veronderstellingen. Voorbeeld: Zeggen dat een buurt “berucht” is, impliceert dat bij de bewoners ervan de normen van manieren en ethiek ontbreken. Noem in plaats daarvan de buurt, de wijk of het gebied.

4. De strijd aangaan tegen microagressies

Eenvoudig gezegd zijn microagressies alledaagse verbale, non-verbale en milieuspecifieke minachtende opmerkingen, sneren of beledigingen, al dan niet opzettelijk, die mensen vernederen door te suggereren dat ze er niet bij horen of door hun ervaringen als niet relevant te verklaren. Als men bijvoorbeeld een mannelijk collega van Thaise afkomst complimenteert omdat hij “goed Nederlands” spreekt, geeft men de boodschap dat die collega geen “echte” Nederlander is.

Zelfs met de beste bedoelingen maken wij soms fouten of kunnen we per ongeluk de gevoelens van een ander kwetsen. Het is dus het beste om voorbereid om u wellicht te verontschuldigen, en ook vriendelijk te zijn voor uzelf. Iedereen maakt fouten, maar het belangrijkste is dat men ervan leert en zich ertoe verbindt om het beter te gaan doen. En als u iemand een microagressie hoort gebruiken, help hem er dan van te leren door hem vriendelijke te corrigeren en uit te leggen wat er gebeurde.

De sleutel hier is het handhaven van een gevoel van culturele nederigheid, een bereidheid om het perspectief van anderen te horen, ervan te leren, en opzettelijk respect en waardering te tonen voor uzelf en voor anderen.

5. Creëer een veilige ruimte voor communicatie.

Luister respectvol met een open geest, nodig uit tot een open gesprek, en moedig uw medewerkers aan hetzelfde te doen.

Houd in gedachten dat u, tenzij u het erfgoed en de ervaring van de persoon in kwestie deelt, geen parallellen kunt trekken zonder waarschijnlijk belediging en/of pijn te veroorzaken. De meeste Amerikanen hebben bijvoorbeeld geen massale genocide meegemaakt, zoals de Holocaust, de Rode Khmer of Darfur. Evenzo begrijpt u, tenzij u een Zwarte man bent, niet de angst, frustratie, woede of vrees die iemand kan voelen wanneer hij door de politie aan de kant wordt gezet.

6. Creëer veilige ruimtes en fora

Van het dagelijkse leven tot historische momenten en tragische gebeurtenissen, gekleurde mensen verwerken voortdurend de persoonlijke en overkoepelende gevolgen van racisme. Het is belangrijk om een cultuur te creëren waarin het OK is om pauzes te nemen om te decompresseren, te ontstressen en zich schrap te zetten om met mogelijke trauma's om te gaan. Bijvoorbeeld:

- Schakel raciale trauma-experts in om discussies te begeleiden en te helpen het bewustzijn van RTBS en de omstandigheden waartoe het kan leiden te vergroten.
- Overleg met deskundigen en uw werknemers om nuttige uitlaatkleppen te vinden, zoals pauzes van 15 minuten, een aangewezen kantooruimte om rustig te zitten en te mediteren, of wat dan ook dat mensen ruimte en comfort biedt.
- Pas schema's aan in afwachting van belangrijke gebeurtenissen, zoals de verkiezingsdag, of in de nasleep van een nationale tragedie zoals de moord op George Floyd of de opstand in het Capitool.

7. Zet in op diversiteit en inclusie

Als werkplekken initiatieven voor inclusie en diversiteit bevorderen, is het belangrijk dat werknemers uw inzet zien. Door uw acties en woorden helpt u werknemers begrijpen dat inclusie inhoudt dat iedereen zich gewaardeerd en verbonden voelt, en dat in een diverse werkomgeving de rijke mix van verschillen betere oplossingen en resultaten oplevert.

Help in uw hele organisatie de discussie te stimuleren, acceptatie te bevorderen en duurzaam wederzijds respect aan te moedigen.

Bijvoorbeeld:

- Voeg diversiteit en inclusietraining toe aan de permanente educatie en prestatiedoelen van werknemers.
- Stimuleer culturele verrijkingsactiviteiten, bijvoorbeeld via teambuildingevenementen en anderszins.
- Nodig deskundige sprekers uit en creëer fora voor een open discussie over racisme, ongelijkheid en ongelijkheid om het bewustzijn en begrip te vergroten.

Opmerking: Zorg er bij deze evenementen voor dat werknemers van kleur niet worden gedwongen om te presenteren of te spreken; laat het een persoonlijke en onafhankelijke beslissing zijn om naar voren te stappen of achterover te leunen. En als u een persoon van kleur bent, geef uzelf dan toestemming om “nee” te zeggen als u wordt gevraagd een hoofdrol te spelen. Dit soort druk op het podium kan RBTS verergeren.

8. Zet u in voor raciale rechtvaardigheid

Zet woorden en intenties om in daden; neem of volg het voortouw om uw bedrijf te dwingen zich in te zetten voor raciale rechtvaardigheid.

Bijvoorbeeld:

- Neem een standpunt in ter ondersteuning van gelijkheid en billijkheid wat betreft aanwervingsprocessen, promoties, loon, voordelen, verlof, enz.
- Geef uw werknemers een veilige plek om zich uit te spreken.
- Steun openlijk sociale en raciale rechtvaardigheid; met daden, niet alleen met woorden.
- Zoek naar mogelijkheden om steun te betuigen in uw lokale gemeenschappen en meer in het algemeen. Bijvoorbeeld: Praat met uw leiderschap over mogelijke mogelijkheden om als bedrijf publieke verklaringen af te leggen, te doneren aan belangrijke burgerrechtzaken, op te komen voor het stemrecht van uw werknemers, en dergelijke.

We zullen en kunnen RBTS niet van de ene op de andere dag genezen, maar we kunnen allemaal samenwerken om vooruitgang te boeken bij het voorkomen ervan.

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>

Dit programma mag niet worden gebruikt wanneer spoedeisende zorg nodig is. In een noodgeval belt u 911 als u in de Verenigde Staten bent, of het plaatselijke alarmnummer als u buiten de VS bent, of gaat u naar de dichtstbijzijnde afdeling voor spoedeisende hulp. Dit programma is niet bedoeld om de zorg van een arts of andere professionele zorgverlener te vervangen. Vanwege de kans op belangenverstrengeling wordt geen juridisch advies geboden in kwesties die mogelijk betrekking hebben op een gerechtelijke procedure tegen Optum of zijn gelieerde bedrijven, of een entiteit via welke de beller deze diensten direct of indirect ontvangt (bijv. werkgever of zorgverzekering). Dit programma en de onderdelen ervan (met name diensten voor gezinsleden onder de 16 jaar) zijn mogelijk niet op alle locaties beschikbaar en kunnen zonder voorafgaande kennisgeving gewijzigd worden. Het ervarings- en opleidingsniveau van medewerkers van het ondersteuningsprogramma voor werknemers kan variëren afhankelijk van de contractuele vereisten en wettelijke eisen van het land. Er kunnen uitsluitingen en beperkingen van de dekking van kracht zijn.

Optum® is een gedeponeerd handelsmerk van Optum, Inc. in de VS en andere rechtsgebieden. Alle andere merk- of productnamen zijn handelsmerken of gedeponeerde handelsmerken van hun respectievelijke eigenaren. Optum voert een beleid van gelijke kansen.

© 2023 Optum, Inc. Alle rechten voorbehouden. WF4045877 210024-052021