



Strategie pomocy pracownikom w radzeniu sobie z traumą na tle rasowym

Rasizm we wszystkich swoich jawnych i subtelnych formach nadal zagraża zdrowiu i samopoczuciu prawie 42% niebiałych Amerykanów. Możliwe, że ty lub ktoś, na kim ci zależy, doświadczyłeś rasizmu w jego wielu formach systemowych i międzyludzkich. Narażenie na rasizm – czy to bezpośredni, czy pośredni – może prowadzić do urazów psychicznych i emocjonalnych, zwanych także traumą rasową lub stresem traumatycznym pochodzenia rasowego (race-based traumatic stress, RBTS).

RBTS może prowadzić między innymi do lęku, depresji, przewlekłego stresu, wysokiego ciśnienia krwi, używania substancji i objawów podobnych do zespołu stresu pourazowego (PTSD). Długotrwały, podwyższony stres i niepokój mogą również osłabiać układ odpornościowy i trawienny, zwiększać ryzyko zawału serca i udaru mózgu oraz prowadzić do psychicznego i fizycznego wyczerpania.

Jako menedżer możesz odegrać szczególną rolę, pomagając pracownikom ze wszystkich środowisk czuć się mile widzianymi i docenianymi. Możesz także odegrać kluczową rolę w pomaganiu osobom czarnoskórym, tubylczym i niebiałym (Black, indigenous and people of color, BIPOC) w uzyskaniu wsparcia i zasobów, których mogą potrzebować, aby poradzić sobie z RBTS.

Osiem pomysłów, jak zacząć

1. Promuj nastawienie na rozwój

Bez względu na twoje osobiste pochodzenie, zawsze możesz dowiedzieć się więcej o ludziach, którzy różnią się od ciebie. Jako menedżer masz moc wpływania na innych i dawania przykładu:

- Poświęć trochę czasu na zapoznanie się z bogatą historią i kulturą ras i dziedzictw innych niż twoje. Dowiedz się także o ich problemach, aby lepiej zrozumieć doświadczenia i perspektywy swoich współpracowników i pracowników.
- Zachęcaj pracowników, aby robili to samo, czy to formalnie, czyniąc to częścią celów wydajnościowych i szkoleniowych, czy też nieformalnie, dzieląc się książkami, które czytasz, programami, które oglądasz i tym podobnymi.

2. Zajmij się swoimi uprzedzeniami

Nasz mózg tworzy kategorie, żeby łatwiej zrozumieć otoczenie. Ale wartości, które przypisujemy różnym kategoriom, są wyuczone — i można się ich oduczyć dzięki samoświadomości i ciągłym wysiłkom. Dlatego pomocne jest zrozumienie własnych wrodzonych uprzedzeń. Na przykład, zastanów się czy:

- Uważasz, że coś jest mniej skomplikowane, jeżeli mniej o tym wiesz?
- Wolisz ludzi, którzy są bardziej podobni do ciebie?
- Preferujesz informacje, które umacniają twoje opinie oraz istniejące przekonania?
- Zakładasz pewne rzeczy, jedynie na podstawie pozorów i pierwszego wrażenia?
- Grawitujesz w kierunku rzeczy i opinii, które już lubisz i które ciebie interesują?

Wszystko to wskazuje na potencjalne uprzedzenia. Przeanalizuj, jak mogą się one przejawiać w twoich interakcjach z innymi i jak możesz sobie pomóc je zmienić. Rozważ także współpracę z profesjonalnym trenerem przywództwa lub terapeutą, aby zrobić to samo.

3. Bądź przykładem

Słowa są trudne. Znalezienie lub poznanie właściwych słów może być trudne, zwłaszcza że ich znaczenie czasami zmienia się w czasie lub oznacza różne rzeczy dla różnych osób lub w różnych kontekstach. Ale chociaż, że nie zawsze będziemy idealni, nadal ważne jest, aby próbować — i zachęcić swoich pracowników do tego samego.

- **Używaj języka skupiające się w pierwszej kolejności na osobie** Wybieraj słowa uważnie, z szacunkiem dla drugiej osoby, jako jednostki. Przykład: Unikaj opisywania ludzi słowami ogólnie używanymi do opisywania „rzeczy” — np. „osoba o mieszanym pochodzeniu”, a nie „mieszaniec”.

- **Postępuj zgodnie z preferencjami danej osoby.** Jeśli nie jesteś pewien, zapytaj. Przykład: Ktoś może określać się jako czarny, Afroamerykanin, Amerykanin z Karaibów lub podawać określone miejsce pochodzenia swoich przodków, na przykład Jamajka lub Somalia itp.
- **Unikaj terminologii, która pociąga za sobą osąd lub upokorzenie** albo zmusza innych do myślenia stereotypami. Przykład: Powiedzenie, że dzielnica jest „kiepska”, sugeruje, że jej mieszkańcom brakuje standardów obyczajowych i etycznych. Zamiast tego podaj okolicę, dzielnicę lub obszar.

4. Zwalczaj „mikroagresje”

Istnieje wiele niuansów mikroagresji, ale najprościej ujmując, mikroagresje są codziennymi werbalnymi, niewerbalnymi i środowiskowymi afrontami lub obelgami, celowymi lub niezamierzonymi, które poniżają ludzi, sugerując, że nie należą lub unieważniają ich doświadczenia. [Irrelevant in Polish]

Nawet mając najlepsze intencje, możemy przypadkowo zranić uczucia innej osoby. Najlepiej więc być przygotowanym na przeprosiny, a także być dla siebie życzliwym. Każdy popełnia błędy — ważną częścią jest uczenie się na nich i zobowiązanie się do lepszego działania. Podobnie, jeśli usłyszysz, że ktoś przejawia mikroagresję, pomóż mu wyciągnąć z tego naukę, delikatnie go poprawiając i wyjaśniając, co się wydarzyło.

Kluczem jest zachowanie pokory kulturowej, chęć wysłuchania perspektywy innych, uczenia się oraz świadomego szanowania i doceniania siebie i innych.

5. Stwórz bezpieczną przestrzeń do komunikacji.

Słuchaj z szacunkiem i otwartym podejściem i zapraszaj do otwartej rozmowy — i zachęcaj innych do tego samego.

Pamiętaj, że jeśli nie podzielasz dziedzictwa i doświadczenia tej osoby, nie możesz robić porównań bez spowodowania urazy. [Irrelevant in Polish] [Irrelevant in Polish]

6. Twórz bezpieczne przestrzenie i fora

Od życia codziennego po momenty historyczne i tragiczne wydarzenia, ludzie o innym kolorze skóry nieustannie muszą sobie radzić z osobistymi i ogólnymi skutki rasizmu. Ważne jest, aby stworzyć kulturę, w której można robić przerwy na odprężenia, odstresowanie i przygotowanie się do radzenia sobie z potencjalną traumą. Na przykład:

- Zaangażuj ekspertów zajmujących się urazami rasowymi, aby poprowadzili dyskusje i pomogli zwiększyć świadomość na temat RTBS i schorzeń, do których może prowadzić.
- Skonsultuj się z ekspertami i pracownikami, aby znaleźć przydatne punkty wyjścia, takie jak 15-minutowe przerwy, wyznaczona przestrzeń biurowa do spokojnego siedzenia i medytacji lub cokolwiek innego, co zapewnia ludziom przestrzeń i komfort.
- [Irrelevant for Polish conditions]

7. Zaangażuj się w różnorodność i integrację

Ponieważ miejsca pracy promują inicjatywy w zakresie integracji i różnorodności, ważne jest, aby pracownicy widzieli twoje zaangażowanie. Swoimi działaniami i słowami pomóż pracownikom zrozumieć, że integracja polega na tym, że każda osoba czuje się doceniona, a w zróżnicowanym miejscu pracy bogata mieszanka różnic tworzy lepsze rozwiązania i wyniki.

Pomóż sprzyjać rozmowie, promować akceptację i zachęcać do trwałego wzajemnego szacunku.

Na przykład:

- Dodaj szkolenie w zakresie różnorodności i integracji do celów ustawicznego kształcenia i wydajności pracowników.
- Zachęcaj do działań wzbogacających kulturę, takich jak imprezy integracyjne i inne formaty.
- Zapraszaj mówców-ekspertów i twórz fora otwartej dyskusji na temat rasizmu i nierówności, aby ponieść świadomość.

Uwaga: Podczas takich wydarzeń staraj się nie nakłaniać niebiałych pracowników do zaprezentowania się lub zabrania głosu — niech to będzie osobista i niezależna decyzja. A jeśli jesteś osobą niebiałą, daj sobie pozwolenie na odmowę, jeśli zostaniesz poproszony o poprowadzenie. Ten rodzaj presji może zaostrzyć RBTS.

8. Zobowiąż się do sprawiedliwości rasowej

Wcielaj słowa i intencje w czyn — obejmij inicjatywę lub podążaj za nią, zmuszając swoją firmę do zaangażowania się w działania na rzecz sprawiedliwości rasowej.

Na przykład:

- Wspieraj równość w procesach zatrudniania, awansach, wynagrodzeniach, świadczeniach, urlopach itp.
- Zapewnij swoim pracownikom bezpieczne miejsce i zabierz głos.
- Otwarcie wspieraj sprawy sprawiedliwości społecznej i rasowej — poprzez czyny, a nie tylko słowa.
- Szukaj okazji do okazania wsparcia w swoich lokalnych społecznościach i szerzej. Na przykład: Porozmawiaj ze swoim kierownictwem o możliwościach wygłaszania publicznych oświadczeń jako firma, przekazywania darowizn na ważne cele związane z prawami obywatelskimi, stawania w obronie praw wyborczych pracowników i tym podobnych.

Nie możemy wyleczyć RBTS z dnia na dzień, ale wszyscy możemy pracować razem, aby poczynić postępy w zapobieganiu mu.

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>

Z programu nie należy korzystać w nagłych przypadkach albo w razie potrzeby pomocy doraźnej. W nagłych przypadkach należy dzwonić pod numer 911 (na terenie Stanów Zjednoczonych), albo pod lokalny numer awaryjny lub udać się na najbliższe pogotowie. Ten program nie ma na celu zastąpienia opieki lekarskiej albo porad specjalisty. Ze względu na możliwość konfliktu interesów nie udzielamy porad prawnych związanych z sytuacjami, które mogą prowadzić do wystąpienia na drogę sądową przeciwko firmie Optum albo jej spółkom zależnym, lub innym podmiotom, od których rozmówca bezpośrednio albo pośrednio uzyskuje te usługi (np. pracodawcy albo planowi medycznemu). Ten program i wszystkie jego elementy, zwłaszcza usługi skierowane do członków rodziny poniżej 16 r.ż., mogą nie być wszędzie dostępne i podlegają zmianie bez wcześniejszego powiadomienia. Doświadczenie i wykształcenie zespołu programu wsparcia dla pracowników może się różnić w zależności od wymagań kontraktowych albo przepisów obowiązujących w danym kraju. Mogą obowiązywać wyłączenia i ograniczenia świadczeń.

Optum® jest zarejestrowanym znakiem towarowym firmy Optum, Inc. w Stanach Zjednoczonych i innych obszarach prawnych. Wszystkie inne marki lub nazwy produktów są znakami towarowymi albo znakami zastrzeżonymi należącymi do odpowiednich właścicieli. Firma Optum realizuje politykę równych szans w zatrudnieniu.

© 2023 Optum, Inc. Wszystkie prawa zastrzeżone. WF4045877 210024-052021