

Kritiskt stöd



Strategier för att hjälpa anställda att hantera rasistiska trauman

Rasism i alla dess öppna och subtila former fortsätter att hota hälsan och välbefinnandet hos de som utsätts för det. Det är troligt att du eller någon du bryr dig om har upplevt rasism i dess många systematiska och interpersonella former. Exponering för rasism – oavsett om den sker direkt eller i andra hand – kan leda till mentala och känslomässiga skador, även kallade rasistiska trauman eller rasbaserad traumatisk stress (RBTS).

RBTS kan leda till bland annat ångest, depression, kronisk stress, högt blodtryck, missbruk och symptom som liknar posttraumatiskt stressyndrom (PTSD), särskilt om den inte kontrolleras. Långsiktig stress och ångest kan också äventyra en persons immunförsvar och matsmältningssystem, öka risken för hjärtattack och stroke och leda till mental och fysisk utmattning – utbrändhet.

Som chef kan du spela en stor roll i att hjälpa anställda med alla olika typer av bakgrunder att känna sig välkomna och uppskattade. Du kan också spela en viktig roll för att hjälpa berörda personer (BIPOC) att få det stöd och de resurser de behöver för att hantera RBTS.

Åtta sätt att komma igång

1. Främja ett tillväxttänkande

Oavsett vilken din personliga bakgrund är finns det alltid mer att lära om människor som är annorlunda än du. Som chef har du möjlighet att påverka andra och föregå med gott exempel:

- Ta dig tid att utbilda dig själv om den omfattande historien och kulturen hos andra raser och kulturer än din egen. Lär dig också om deras problem så att du bättre kan förstå dina kollegors och anställdas erfarenheter och perspektiv.
- Uppmuntra de anställda att göra detsamma, antingen formellt genom att göra berikning till en del av prestations- och utbildningsmålen, eller informellt genom att dela med dig av de böcker du läser, serier du tittar på och liknande.

2. Ta itu med dina fördomar

Vår hjärna skapar kategorier för att förstå världen. Men de värderingar vi lägger på olika kategorier är inlärd – och kan avläras med självkännedom och fortsatt ansträngning. Därför är det bra att förstå sina egna inneboende fördomar. Fråga dig till exempel om du:

- Ser saker och ting som enklare om du vet mindre om dem?
- Föredrar de som är mest lika dig?
- Favoriserar information som stödjer dina åsikter och befintliga övertygelser?
- Håller och/eller agerar på antaganden som endast är baserade på utseende och första intryck?
- Lutar du mot saker och idéer som du redan vet att du gillar och är intresserad av?

Allt detta är tecken på potentiella fördomar. Undersök själv hur dessa kan visa sig i ditt samspel med andra och hur du kan hjälpa dig själv att rätta till kursen. Överväg också att samarbeta med en professionell ledarskapscoach eller terapeut för att göra detsamma.

3. Ange tonen

Ord är knepiga. Det kan vara svårt att hitta eller känna till de rätta orden, särskilt eftersom deras betydelse ibland förändras med tiden eller betyder olika saker för olika personer eller i olika sammanhang. Men även om vi förstår att vi kanske inte alltid gör helt rätt, är det ändå viktigt att försöka – och att uppmuntra dina anställda att också försöka.

- **Använd ett personbaserat språk.** Välj ord med känslighet och se till att människors individualitet och mänsklighet respekteras. Exempel: Undvik att beskriva människor med ord som vanligtvis används för att beskriva "saker" – använd t.ex. "flerrasig", inte "blandad".
- **Följ personens önskemål.** Fråga om du är osäker. Exempel: En person kan själv kalla sig svart, färgad, latinamerikan, arab eller något som är specifikt för den plats där hans eller hennes förfäder har sitt ursprung, t.ex. syrier eller somalier, osv.
- **Undvik att använda språk som ger upphov till dom eller skam** eller tvingar andra att göra antaganden. Exempel: Om man säger att ett område "har dåligt rykte" antyder det att invånarna saknar normer för uppförande och etik. Säg i stället grannskapets, kommunens eller områdets namn.

4. Bekämpa mikroaggressioner

Det finns många nyanser av mikroaggressioner, men i enkla termer är det vardagliga verbala, icke-verbala och miljömässiga förminskningar, avsnäsningar eller förolämpningar, vare sig de är avsiktliga eller oavsiktliga, som förnedrar människor genom att antyda att de inte hör hemma eller genom att ogiltigförklara deras erfarenheter. Om man till exempel ger en medarbetare med thailändsk bakgrund komplimanger för att han eller hon talar "bra svenska", så är det ett budskap om att han eller hon inte är en "riktig" svensk.

Även om vi har de bästa avsikterna gör vi ibland misstag eller råkar såra en annan persons känslor. Därför är det bäst att vara beredd på att be om ursäkt och även att vara snäll mot dig själv. Alla gör misstag – det viktiga är att lära sig av dem och att göra saker bättre. Om du hör någon använda en mikroaggression, hjälp honom eller henne att lära sig av det genom att försiktigt korrigeras honom eller henne och förklara vad som hände.

Nyckeln här är att upprätthålla en känsla av kulturell ödmjukhet, en vilja att lyssna på andras perspektiv, att lära sig och att vara medveten om att respektera och värdera sig själv och andra.

5. Skapa ett säkert utrymme för kommunikation

Lyssna respektfullt med ett öppet sinne och bjud in till öppna samtal – och uppmuntra dina anställda att göra likadant.

Tänk på att om du inte delar personens arv och erfarenheter kan du inte dra paralleller utan att sannolikt väcka anstöt och/eller såra. De flesta svenskar har till exempel inte upplevt något massfolkmord som förintelsen, de röda khmererna eller Darfur. Om du inte är en person med utländsk bakgrund förstår du inte heller den oro, frustration, ilska eller rädsla som man kan känna när man stoppas av polisen.

6. Skapa trygga utrymmen och forum

Från vardagen till historiska ögonblick och tragiska händelser – människor med utländsk bakgrund bearbetar ständigt rasismens personliga och övergripande effekter. Det är viktigt att skapa en kultur där det är okej att ta pauser för att koppla av, stressa ner och förbereda sig för att hantera eventuella trauman. Några exempel:

- Ta in experter på rasistiska trauman för att vägleda diskussionerna och bidra till att öka medvetenheten om RTBS och de tillstånd som det kan leda till.
- Rådgör med experter och dina anställda för att identifiera användbara alternativ, t.ex. 15-minuterspauser, en särskild kontorslokal där man kan sitta tyst och meditera, eller något annat som ger människor utrymme och trygghet.

- Anpassa tidsplaner inför större händelser, t.ex. valdagen, eller efter en nationell tragedi eller trauma.

7. Skapa engagemang för mångfald och integration

När arbetsplatser främjar initiativ för integration och mångfald är det viktigt att de anställda ser ditt engagemang. Genom dina handlingar och ord kan du hjälpa de anställda att förstå att integration handlar om att varje person ska känna sig uppskattad och anknuten, och på en mångfaldig arbetsplats skapar den rika mixen av olikheter bättre lösningar och resultat.

Hjälp till att främja diskussion, acceptans och ömsesidig respekt i hela organisationen.

Några exempel:

- Lägg till utbildning om mångfald och integration i de anställdas fortbildning och prestationsmål.
- Uppmuntra kulturell berikning, till exempel genom teambuilding-evenemang och andra format.
- Bjud in experttalare och skapa forum för öppna diskussioner om rasism och ojämlikhet för att öka medvetenheten och förståelsen.

Obs: Vid dessa evenemang bör du se till att anställda med utländsk bakgrund inte tvingas presentera eller tala – låt det vara ett personligt och självständigt beslut att träda fram eller att hålla sig undan. Och om du är en person med utländsk bakgrund, ge dig själv tillåtelse att säga "nej" om du blir ombedd att ta en huvudroll. Att stå i centrum för uppmärksamheten kan förvärra RBTS.

8. Engagera dig för rasrättvisa

Sätt ord och avsikter i handling – ta initiativ till att övertyga ditt företag att engagera sig för rasrättvisa.

Några exempel:

- Ta ställning för jämställdhet och jämlikhet när det gäller anställningsprocesser, befordringar, löner, förmåner, ledighet, osv.
- Ge dina anställda en säker plats att vara på och tala ut på.
- Stöd öppet sociala och rasrelaterade rättvisefrågor – genom handling, inte bara ord.
- Sök efter möjligheter att visa stöd i era lokala samhällen och på ett bredare plan.
Några exempel: Prata med ledningen om möjligheter att göra offentliga uttalanden som företag, donera pengar till viktiga medborgarrättsfrågor, stå upp för de anställdas rösträtt och liknande.

Vi kommer inte att, och kan inte, bota RBTS över en natt, men vi kan alla arbeta tillsammans för att göra framsteg i arbetet med att förebygga det.

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>

Detta program ska inte användas vid olycksfall eller när det behövs omedelbar vård. Vid nödsituationer ska du ringa larmtjänst eller ta dig till närmaste akutmottagning. Detta program är ingen ersättning för läkarvård eller vård från annan vårdgivare. På grund av risken för intressekonflikt tillhandahålls inte juridisk rådgivning i frågor som kan medföra rättsliga åtgärder mot Optum eller dess dotterbolag eller mot något organ varifrån den person som ringer upp direkt eller indirekt använder sig av de här tjänsterna (exempelvis arbetsgivaren eller sjukförsäkringen). Detta program och alla delar av det, i synnerhet tjänster för familjemedlemmar under 16 år, kanske inte är tillgängliga överallt och kan ändras utan föregående meddelande. Erfarenhet och/eller utbildningsnivåer i stödprogrammet för anställda kan variera beroende på kraven i avtal eller länders lagstiftning. Undantag och begränsningar i tacksning kan förekomma.

Optum® är ett registrerat varumärke som tillhör Optum, Inc. i USA och andra jurisdiktioner. Alla andra varumärkes- eller produktnamn är varumärken eller registrerade varumärken som tillhör respektive ägare. Som arbetsgivare eftersträvar Optum en jämn könsfördelning och mångfald.

© 2023 Optum, Inc. Med ensamrätt. WF4045877 210024-052021