



Çalışanların ırksal travma ile başa çıkmalarına yardımcı olacak stratejiler

Aleni ve üstü kapalı tüm biçimleriyle ırkçılık, beyaz olmayan Amerikalıların yaklaşık %42'sinin sağlığını ve refahını tehdit etmeye devam etmektedir. Muhtemelen siz ya da değer verdiğiniz biri, ırkçılığın sistemik ve kişiler arası pek çok biçimine maruz kalmıştır. ırkçılığa maruz kalmak - ister birinci elden ister ikinci elden olsun - ırksal travma veya ırka dayalı travmatik stres (RBTS) olarak da adlandırılan zihinsel ve duygusal yaralanmalara yol açabilir.

Özellikle kontrol edilmediğinde, ırka dayalı travmatik stres, diğer durumların yanı sıra anksiyete, depresyon, kronik stres, yüksek tansiyon, madde kullanımı ve travma sonrası stres bozukluğuna (TSSB) benzer semptomlara yol açabilir. Uzun süreli, yüksek stres ve kaygı aynı zamanda kişinin bağışıklık ve sindirim sistemlerini tehlikeye atabilir, kalp krizi ve felç riskini artırabilir ve zihinsel ve fiziksel tükenmeye - tükenmişliğe - yol açabilir.

Bir yönetici olarak, tüm geçmişlere sahip çalışanların hoş karşılandıklarını ve değerli olduklarını hissetmelerine yardımcı olmak için özel bir rol üstlenebilirsiniz. Ayrıca Siyah, yerli ve beyaz olmayan insanların (BIPOC) ırk temelli travmatik stresle başa çıkmak için ihtiyaç duyabilecekleri destek ve kaynakları kazanmalarına yardımcı olmada önemli bir rol oynayabilirsiniz.

Başlamak için sekiz yol

1. Gelişim zihniyetini teşvik edin

Kişisel geçmişiniz ne olursa olsun, sizden farklı olan insanlarla ilgili öğrenilecek bir şeyler her zaman vardır. Bir yönetici olarak, başkalarını etkileme ve örnek olarak liderlik etme gücüne sahipsiniz:

- Biraz zaman ayırarak, sizinkinden farklı ırk ve kökenlerin zengin tarihleri ve kültürleri hakkında bilgi edinin. Ayrıca, yaşadıkları zorlukları da öğrenirseniz, meslektaşlarınızın ve çalışanlarınızın deneyim ve perspektiflerini daha iyi anlayabilirsiniz.
- İster resmi olarak zenginleştirmeyi performans ve eğitim hedeflerinin bir parçası haline getirerek, ister gayri resmi olarak okuduğunuz kitapları, izlediğiniz programları ve benzerlerini paylaşarak çalışanlarınızı da aynı şeyi yapmaya teşvik edin.

2. Önyargılarınızı ele alın

Beynimiz dünyayı anlamak için kategoriler oluşturur. Ancak farklı kategorilere yerleştirdiğimiz değerler öğrenilir - ve öz farkındalık ve sürekli çaba ile öğrenilmeyebilir. Bu nedenle, kendi içsel önyargılarınızı anlamak faydalı olacaktır. Mesela kendinize şu soruları sorun:

- Bilmediğiniz şeylerin daha mı basit olduğunu düşünüyorsunuz?
- Size en çok benzeyen insanları mı tercih ediyorsunuz?
- Fikirleriniz ve var olan inançlarınızı destekleyen bilgileri mi tercih ediyorsunuz?
- Varsayımlarınız yalnız görünüşe ve ilk intibaya mı dayalı?
- Halihazırda sevdiğinizizi ve ilgi duyduğunuzu bildiğiniz şeylere ve fikirlere mi yöneliyorsunuz?

Bunların hepsi potansiyel önyargıların göstergeleridir. Bunların başkalarıyla etkileşimlerinizde nasıl ortaya çıkabileceğini ve kendinize rotayı düzeltmek için nasıl yardımcı olabileceğinizi kendi kendinize değerlendirin. Aynı şeyi yapmak için profesyonel bir liderlik koçu veya terapistle çalışmayı da düşünün.

3. Ortamı ayarlayın

Kelimeler aldaticıdır. Özellikle anlamları bazen zaman içinde değiştiği veya farklı insanlar için ya da çeşitli bağlamlarda farklı anlamlara geldiklerinden, doğru kelimeleri bulmak veya bilmek zor olabilir. Ancak, her zaman tam olarak doğru yapamayabileceğimizin farkında olarak, denemek ve çalışanlarınızı da denemeye teşvik etmek yine de önemlidir.

- **Kişi öncelikli bir dil kullanın.** Kelimelerinizi duyarlılıkla seçin, insanların bireyselliklerine ve gururlarına saygı gösterin. Örneğin: İnsanları genellikle “şeyleri” tanımlamak için kullanılan kelimelerle tanımlamaktan kaçının - örneğin, “melez” yerine “çok ırklı” ifadesini kullanın.

- **Karşınızdakinin tercihlerine uyun.** Emin değilseniz, sormanız yeterli. Örneğin: Bir kişi kendini Siyahi, Arap, Afgan olarak veya Somalili gibi atalarının geldiği yere özgü bir şekilde tanımlayabilir.
- Yargılayan ya da utandıran bir dil kullanmaktan ya da karşınızdaki kişiyi varsayımında bulunmaya zorlamaktan kaçının. Örneğin: Bir mahallenin “tekinsiz” olduğunu söylemek, sakinlerinin görgü ve ahlak standartlarından yoksun olduğunu ima eder. Bunun yerine mahalle, semt veya bölgeden bahsedin.

4. Mikroagresyonlara karşı mücadele verin

Basitçe ifade etmek gerekirse bunlar, kasıtlı ya da kasıtsız olarak, insanların oraya ait olmadıklarını ima eden ya da deneyimlerini görmezden gelen, gün içinde kullanılan sözlü, sözsüz ve üstten görmeler hakaretler ve hakaretlerdir. Örneğin Suriye kökenli bir çalışma arkadaşınızı “iyi Türkçe” konuştuğu için övmek, o kişinin “gerçek” bir Türkiyeli olmadığı mesajını verir.

Niyetimiz çok iyi olsa bile bazen hata yapabilir veya istemeden bir başkasının duygularını incitebiliriz. Bu nedenle, özür dilemeye hazırlıklı olmak ve kendinize karşı da nazik olmak en iyisidir. Herkes hata yapar; önemli olan bu hatalardan ders çıkarmak ve daha iyisini yapmaya çalışmaktır. Benzer şekilde, birisinin mikroagresyon kullandığına görürseniz o kişiyi kibarca düzelterek ve ne olup bittiğini açıklayarak yaptığından ders çıkarmasına yardımcı olun.

Buradaki kilit nokta kültürel anlamda tevazu göstermek; başkalarının perspektifini anlamaya, bir şeyleri öğrenmeye, kendinize ve başkalarına saygı duyup değer vermeye istekli olmaktır.

5. İletişim için güvenli bir alan yaratın.

İnsanları açık fikirlilikle saygılı bir şekilde dinleyin, açık konuşmayı teşvik edin ve çalışanlarınıza da bunu yapmaları için cesaret verin.

Karşınızdaki kişinin kökenini ve deneyimlerini paylaşmadığınız sürece, muhtemelen kırıncı ve/veya incitici olmadan aralarında paralellik kuramayacağınızı aklınızdan çıkarmayın. Örneğin, Türklerin çoğu Holokost, Kızıl Kmerler ya da Darfur gibi kitlesel bir soykırım yaşamamıştır. Benzer şekilde, Siyahi birisi değilseniz Siyahilerin polis tarafından durdurulunca yaşadığı endişeyi, kızgınlığı, öfkeyi veya korkuyu anlayamazsınız.

6. Güvenli alanlar ve forumlar oluşturun

Beyaz olmayan insanlar, günlük yaşamdan tarihi anlara ve trajik olaylara kadar ırkçılığın kişisel ve kapsamlı etkilerini sürekli olarak yaşamaktadır. Potansiyel travmayla başa çıkabilmek için rahatlamak, stres atmak ve kendini toparlamak üzere mola vermenin sorun olmadığı bir kültür yaratmak önemlidir. Örneğin:

- Tartışmalara rehberlik etmek ve ırka dayalı travma uzmanlarını getirerek ırka dayalı travma ve yol açabileceği koşullar hakkında farkındalık yaratmaya yardımcı olun.
- Uzmanlara ve çalışanlarınıza danışarak 15 dakikalık molalar, sessizce oturmak ve meditasyon yapmak için belirlenmiş bir ofis alanı veya insanlara alan ve rahatlık sunan başka her şey gibi yararlı çözümler belirleyin.
- Seçim Günü gibi önemli olaylar öncesinde veya ulusal bir trajedinin ardından (örneğin Amerika’da George Floyd cinayeti ya da Capitol ayaklanması gibi) programları ayarlayın.

7. Çeşitlilik ve kapsayıcılığa bağlılık

İşyerleri kapsayıcılık ve çeşitlilik girişimlerini teşvik ederken, çalışanların bağlılığını görmesi önemlidir. Eylemlerinizi ve sözlerinizle, çalışanların kapsayıcılığın her bir kişinin kendini değerli ve bağlı hissetmesiyle ilgili olduğunu ve çeşitliliğin olduğu bir işyerinde farklılıkların zengin karışımının daha iyi çözümler ve sonuçlar yarattığını anlamalarına yardımcı olun.

Kurumunuz genelinde tartışmayı teşvik edin, kabullenmeyi destekleyin ve karşılıklı saygının kalıcı olmasını teşvik edin.

Örneğin:

- Çalışanların sürekli eğitim ve performans hedeflerine çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimini ekleyin.
- Ekip kurma etkinlikleri ve diğer formatlar gibi kültürel zenginleştirme faaliyetlerini teşvik edin.
- Farkındalığı ve anlayışı artırmak için uzman konuşmacılar davet edin ve ırkçılık, eşitsizlik ve adaletsizlik konularında açık tartışma platformları oluşturun.

Not: Bu etkinliklerde, beyaz olmayan çalışanları sunum yapmak veya konuşmak zorunda bırakmamaya özen gösterin - öne çıkma veya geri çekilme kararının kişisel ve bağımsız bir karar olmasına izin verin. Ve eğer beyaz olmayan bir kişiyse, sizden birincil rol almanız istendiğinde kendinize "hayır" deme izni verin. Bu tür bir merkezi baskı, ırk temelli travmatik stresi daha da kötüleştirebilir.

8. Irksal adalete bağlılık

Sözleri ve niyeti eyleme dönüştürün - şirketinizi irksal adalete bağlı kalmaya zorlamak için öncülük edin veya öncülüğü takip edin.

Örneğin:

- İşe alım süreçleri, terfiler, ücretler, sosyal haklar, izinler vb. konularda eşitlik ve hakkaniyetten yana tavır alın.
- Çalışanlarınıza konuşabilecekleri güvenli bir ortam sağlayın.
- Sadece sözlerle kalmayıp eylemlerle de sosyal ve irksal adalet amaçlarını açıkça destekleyin.
- Yerel topluluklarınızda ve daha geniş çapta destek göstermek için fırsatlar arayın. Örneğin: Şirket olarak kamuoyuna açıklama yapmak, önemli sivil haklar amaçlarına bağlıta bulunmak, çalışanlarınızın oy kullanma haklarını savunmak ve benzeri konularda olası fırsatlar hakkında liderliğinizle konuşun.

Irka dayalı travma stresini bir gecede tedavi edemeyiz ve edemeyeceğiz, ancak bunu önlemek için ilerleme kaydetmek üzere hep birlikte çalışabiliriz.

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>

Bu program acil ya da ani bakım ihtiyaçları için kullanılmamalıdır. Acil bir durumda, Amerika Birleşik Devletleri içinde 911'i, Amerika Birleşik Devletleri dışında yerel acil servis telefon numarasını arayın ya da en yakın kaza ve acil servis birimine gidin. Bu program bir doktor ya da profesyonel sağlık uzmanı tarafından sağlanacak bakımın yerine geçmez. Çıkar çatışması olasılığı nedeniyle, Optum ya da iştirakleri veya arayan kişinin bu hizmetleri doğrudan ya da dolaylı olarak almakta olduğu herhangi bir kuruluş (örn. işveren veya sağlık planı) aleyhine yasal girişimler içerebilecek sorunlar üzerinde hukuki danışmanlık hizmetleri sağlanmaz. Bu program ve tüm bileşenleri, özellikle 16 yaşından küçük aile üyeleri için hizmetler, her yerde bulunmayabilir ve önceden bildirim yapılmadan değişime tabidir. Çalışan Destek Programı kaynaklarının deneyimi ve/veya eğitim düzeyleri, sözleşme hükümlerine veya ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı olarak değişebilir. Kapsam dışı bırakılan konular ve kapsam sınırlamaları olabilir.

Optum®, ABD ve diğer yargı bölgelerinde Optum Inc. şirketinin tescilli markasıdır. Tüm diğer markalar ya da ürün isimleri ilgili sahiplerinin ticari ya da tescilli markalarıdır. Optum fırsat eşitliği sunan bir işverendir.

© 2023 Optum, Inc. Tüm Hakları saklıdır. WF4045877 210024-052021