

Stil krav til konsulenten

Hyrer man ikke den rette konsulent med de rette kvalifikationer, risikerer man at stå tilbage med en frustreret medarbejderstab.

Helle Jung Journalist

Har din virksomhed brug for at arbejde med stress og overvejer I at hente hjælp udefra?

Så læs her de gode råd fra eksperterne:

De skal være fagligt bredt funderede

Bo Netterstrøm, overlæge ved Stressklinikken på Arbejdsmedicinsk Klinik ved Nordsjællands Hospital i Hillerød:

- Det er bedst at skaffe referencer på de stresskonsulenter, man overvejer at bruge. Det skal være fagligt bredt funderede personer, der fx kan forholde sig til en personalepolitik, og hvordan den udformes. Spørg detaljeret ind til, hvad det er konsulenten konkret tilbyder. Man kan godt forvente, at de lægger en plan for afdækningen og tilgangen til opgaven, så man på forhånd bliver enige om, hvordan effekten efterfølgende måles. Så diskuter på forhånd i virksomheden, hvad konsulenten skal bruges til. Bagefter er det vigtigt, at planen føres ud i livet, og effekten fastholdes. Så husk også at spørge medarbejderne, hvad de fik ud af det, og hvad der måske var mindre godt.

Spørg om uddannelsesbaggrund

Line Nielsen, forskningsmedarbejder ved Statens Institut for Folkesundhed:

- Vil man som virksomhed bruge en ekstern konsulent i indsatsen for at forebygge eller modgå stress, er det vigtigt at se sig grundigt for. Spørg ind til den pågældendes uddannelsesmæssige baggrund, metoder og hvilke evt. dokumenterede teorier, han eller hun baserer sit arbejde på. Få også oplyst, hvor de tidligere har leveret ydelser og få oplyst referencer, som man kan udveksle erfaringer og resultater med. I virksomheden bør man integrere stress i personalepolitikken, så det bliver legitimt at opleve og ikke mindst tale om stress på arbejdspladsen.

Få en god dialog

Jan Fabricius, direktør i kursus- og konsulentvirksomheden Moving People:

- Sørg indledningsvist for at få en god dialog med konsulenten og opbyg en gensidig tillid. Bed om at se eksamensbeviser eller anden skriftlig dokumentation for vedkommendes kvalifikationer. Vedkommende bør have en grundlæggende viden om forebyggelse af stress, sygdom og konflikter, da indsatsen handler om trivsel. Derfor skal konsulenten også være i stand til at kommunikere sine ydelser konkret og forståeligt. Spørg, hvad der gør ham eller hende kompetent til opgaven, og diskuter jer frem til, om der er et match mellem konsulents tilbud og virksomhedens behov. Spørg ind til vedkommende forudsætninger for fx at afdække årsagen til en markant stigning i sygefraværet eller lignende.

Gør forarbejdet grundigt

Majken Blom Søefeldt, erhvervspsykolog og souschef i PsykiatriFonden:

- Virksomheden skal på forhånd gøre forarbejdet med at undersøge sit behov for ekstern bistand. Led efter konsulenter, der har den nødvendige faglige og uddannelsesmæssige baggrund, så de ved noget om stress, almene psykiske tilstande og krisetilstande og dermed er i stand til at skelne mellem, hvor der er brug for vejledning eller egentlig behandling i tilfælde af akutte kriser. Virksomheden kan søge vejledning hos os, men man skal først og fremmest kunne beskrive sit behov, så kan stille krav og vurdere, om der er et match mellem behov og konsulentens ydelser. Man kan godt udveksle erfaringer med andre virksomheder, men husk også at bruge den viden, som medarbejderne har fået gennem forløbet. Videndeling er i det hele taget en vigtig del af processen, så man i virksomheden får diskuteret, hvad der kan bruges og ikke bruges.