



Markedet for stresskonsulenter, vejledere, coaches og hvad de ellers kalder sig er stort og broget. Det er svært at gennemskue, hvad der gemmer sig bag titler og tilbud. Her er gode råd fra overlæge og stresseskert Bo Netterstrøm, forsker Line Nielsen fra Statens Institut for Folkesundhed og Jan Fabricius, direktør i kursus- og konsulentvirksomheden Moving People.

AF HELLE JUNG JOURNALIST FOTO POLFOTO

# Stil skarpt på målet og krav til konsulenten

**B**o Netterstrøm, overlæge ved Stressklinikken på Arbejdsmedicinsk Klinik ved Nordsjællands Hospital i Hillerød har besøgt utallige virksomheder, hvor han har fortalt om stress og forebyggelsen af den folkesygdom, stress efterhånden har udviklet sig til. Han har oplevet arbejdspladser, der har haft god nytte af eksterne konsulenter i forebyggelsen eller løsning af stress. Men han har også stødt på det modsatte.

– Problemet er, at der ikke findes en formel uddannelse i håndtering af stress. Mange bliver konsulenter ad den hårde vej, fordi de har prøvet det på egen krop, og andre har arbejdet med emnet i mange år. Men hyrer man ikke den rette konsulent med de rette kvalifikationer, risikerer man at stå tilbage med en frustreret medarbejderstab, fordi der ikke er ændret noget som helst, siger Bo Netterstrøm.

## Ingen officiel linje

Men hvad gør man så, når man i personaleafdelingen står med et behov for at håndtere stress i virksomheden, og der er næsten 900 hits på stresscoach, når man googler det på nettet og vel at mærke nøjes med at søge på dansk?

En ny undersøgelse fra Statens Institut for Folkesundhed, "Forebyggelse og behandling af stress i Danmark", levner ikke megen trøst til rådvilde HR-medarbejdere, for den bekræfter det brogede indtryk.

Formålet med undersøgelsen var at kortlægge forebyggende og behandlende indsatser for at skabe et overblik over forebyggelsen af stress herhjemme. Der er nemlig ingen officiel linje for, hvordan stress håndteres eller forebygges – til trods for, at stress dagligt koster både de stressramte, deres arbejdsgivere og samfundet som helhed dyrt.

Undersøgelsen bekræfter derimod endnu en gang,

at markedet for stresskonsulenter er både vidt og bredt at dømme efter mangfoldigheden af uddannelser eller mangel på samme bag titlerne. Og først og fremmest at der mangler viden om og forskning i, hvad der egentlig hjælper mod stress, og dermed hvem der er de bedste konsulenter på området.

## God vilje er ikke nok

– Der skal bevilges penge til grundforskning, så vi får viden om, hvad der virker mod stress, så det ikke bare er den gode vilje, der styrer indsatsen, siger Line Nielsen, der er forskningsmedarbejder ved Statens Institut for Folkesundhed og en af undersøgelsens ophavsmænd.

**”Branchen er befolket af en broget skare. Og de virksomheder der ikke gør deres forarbejde godt nok spilder i bedste fald penge på forkerte konsulenter. I værste fald mister medarbejderne troen på de ledere, der hyrer konsulenterne.”**

Hun påpeger, at stress er et tværfagligt problem, der ofte har bund i både arbejds- og privatliv, og derfor er der behov for at få belyst indsatsen mod stress fra mange forskellige faglige vinkler. Endelig er der ifølge forskerne behov for en bredere opfattelse af årsagerne til stress. Undersøgelsen afslører nemlig, at stress blandt de fleste aktører på området betragtes og håndteres som den enkeltes eget personlige problem.

– Flertallet kæder ikke stress sammen med organisationens struktur og fordelingen af arbejdet i virksom- ►



► hederne. Det er, sammen med arbejdspladskulturen, netop noget, man burde undersøge nærmere, tilføjer Line Nielsen.

### Høje krav til etik og moral

Jan Fabricius er direktør i kursus- og konsulentvirksomheden Moving People, der både uddanner og tilbyder stressvejledere og coaches. Han er enig i, at hans branche er befolket af en broget skare og er ikke i tvivl om, hvem der i bedste fald spilder penge på forkerte konsulenter - og i værste fald medarbejdernes tro på de ledere, der hyrer konsulenterne.

– Det er de virksomheder, der ikke gør deres forarbejde godt nok. For det handler simpelthen om at 'få fisken på disken', lyder Jan Fabricius' prompte reaktion.

– Du kender din egen virksomhed. Så gå tilbage og se på, hvad jeres problem handler om. Hvad er jeres behov? Hvad skal en ekstern konsulent, vejleder eller coach give jer? Hvad skal resultatet være? Det handler om afklaring og afstemning af forventninger. Man skal læse på tingene hjemmefra, før man går ud efter en løsning. For man skal vide, hvad man vil have, fuldstændig som når man søger en ny medarbejder.

Af samme grund kan Moving People også finde på at afvise eller ligefrem bortvise kursister på stresskonsulentkurser, fordi de ganske enkelt ikke har, hvad der skal til. Alle kursisters faglige baggrund bliver vurderet og vejet, og forstår deltagerne ikke nødvendigheden af at underlægge sig de etiske regler, der fx foreskriver, at man siger nej til en ellers fristende opgave, man ikke kan overkomme, så er det ud.

– Vores egne konsulenter og kursisters opgave er i første omgang at afklare, om der er behov for behandling, afdækning, en stresspolitik eller andet. Konsulenten har et stort etisk ansvar, for handler det fx om akut stress, er det ikke os, men egen læge og evt. medicinering, der skal til. Man skal altså som konsulent kunne se, hvornår man risikerer at gøre ondt værre, og så lader man sig ikke friste, selv om man går glip af en opgave. Så enkelt er det faktisk, forklarer Jan Fabricius.

### Hjemmearbejdet skal gøres

Det hænder også, at Moving People siger nej til opgaver i virksomheder, der fx henvender sig for at hyre en af firmaets stresskonsulenter. Og det er som regel, fordi virksomheden ikke har læst på lektien forinden.

– Men de kommer som regel igen, fordi de i mel-

lemtiden har fået præciseret deres behov og derfor indser, hvorfor vi ikke i første omgang kunne hjælpe dem, siger direktør Jan Fabricius.

Han afviser ikke, at det kan være en god idé, at virksomheder udveksler erfaringer i jagten på den rette stresskonsulent. Men det ændrer ifølge ham ikke på, at det vigtigste er at gøre sit hjemmearbejde ordentligt.

– Der er ingen vej uden om at granske sig selv og sit problem.

Overlæge Bo Netterstrøm fra Stressklinikken i Hillerød stemmer i:

– Man kan godt forlange af eksterne stresskonsulenter, at de er med til at afdække og kortlægge virksomhedens stressproblem, så man bliver enige om en plan for løsningen. Men det kræver i høj grad, at konsulentens kunde - virksomhedsledelsen – afsætter den fornødne tid til indsatsen. Og at ledelsen signalerer, at det her er vigtigt og derfor skal prioriteres. ■

*Læs også eksperternes krav til stresskonsulenten på [helse.dk](http://helse.dk), [arbejdsliv](http://arbejdsliv), online-artikler, stil krav til konsulenten.*

## FOREBYGGELSE OG BEHANDLING AF STRESS I DANMARK

Statens Institut for Folkesundhed har i vinteren 2005-2006 sammen med Syddansk Universitet for første gang undersøgt forebyggelses- og behandlingsindsatsen mod stress i Danmark for at skabe et overblik over indsatserne herhjemme. Undersøgelsen viser i hovedtræk, at

- ✧ stress hovedsageligt betragtes som et individuelt problem og kun få indsatser har fokus på organisatoriske årsager – arbejdets tilrettelæggelse - i virksomhederne.
- ✧ kun få indsatser baseres på forskning, mens de fleste baseres på konsulenten eller underviserens egne erfaringer.
- ✧ indsatsernes effekt måles sjældent.
- ✧ de fleste indsatser udbydes af private konsulenter eller lignende.

*Læs mere på [helse.dk](http://helse.dk), [arbejdsliv](http://arbejdsliv), online-artikler og på [www.si-folkesundhed.dk](http://www.si-folkesundhed.dk)*