

Coaching kan forebygge stress

Stress på arbejdspladsen er et stigende problem, både i omfang og alvor. Ny forskning peger på, at tilbud om coaching til medarbejderne kan være et effektivt redskab til at forebygge stressproblemer.

Når medarbejdere får problemer med arbejdsrelateret stress, kan mange virksomheder i dag tilbyde en bred vifte af professionelle behandlingstilbud. Her er coaching som regel ikke det første valg. En del af forklaringen er, at coaching pr. definition er en værktøjskasse, der hjælper mennesker med at forbedre deres præstationer og nå deres mål og traditionelt ikke beskæftiger sig med de fysiske og mentale problemer, der ofte følger med stress. Nogle psykologer går endda så langt som til at kalde begreberne coaching og stress for en selvmodsigelse.

Støtte i forandringsprocesser

Men nu peger ny forskning på, at coaching kan virke positivt på menneskers evne til at håndtere stress på arbejdspladsen. Det er især interessant for virksomheder, der står over for store organisatoriske ændringer, og som er villige til at investere i forebyggelse af stressproblemer blandt deres medarbejdere. Det mener den svenske psykolog (DPsych), Kristina Gyllensten, der står bag en række forskningsprojekter om coaching og stress i samarbejde med professor Stephen Palmer, en af Storbritanniens førende forskere i coaching psykologi. Kristina Gyllensten præsenterede i efteråret resultaterne af sin forskning på en master class i Selskab for Evidensbaseret Coaching (SEBC) under Dansk Psykolog Forening.

Direkte og indirekte effekt

Forskningens centrale tema var at undersøge erfaringer med coaching på arbejdspladsen. En række medarbejdere fra to større virksomheder i finans- og telekommunikationssektoren i henholdsvis England og Skandinavien deltog i undersøgelsen. Ingen af deltagerne havde på forhånd søgt coaching med det udtrykkelige formål at reducere stress.

Deres mål med at deltage i coaching samtalerne handlede primært om at forbedre præstationer eller færdigheder. Ikke desto mindre pegede forskningsresultaterne på, at coaching også virkede stressreducerende – både direkte og indirekte.

“I takt med at deltagerne blev bedre til at tackle stressende situationer som for eksempel kontakt med vanskelige kunder eller præsentationer, hjalp det dem til at finde mere ro og var derfor indirekte med til at nedsætte oplevelsen af stress”, forklarer Kristina Gyllensten.



Coaching kan være med til at forebygge stress på arbejdspladsen. Det mener den svenske psykolog og forsker Kristina Gyllensten.

Coaching kan afværge stressproblemer

Som en mere direkte effekt af coachingen blev deltagerne bedre i stand til at håndtere stress i situationer, som de tidligere ville have frygtet eller helt undgået. Som en sidegevinst viste undersøgelsen, at medarbejderne følte sig værdsat af arbejdsgiveren, der gav dem mulighed for coaching. Alle gav udtryk for,

at de ville overveje coaching, hvis de i skulle få stressproblemer fremtiden.

”Det tolker vi på den måde, at coaching kan forebygge stress. Det at medarbejdere har et sted, hvor de kan henvende sig på et tidligt tidspunkt, hvis de får problemer, kan måske afværge nogle af de mere alvorlige stressrelaterede sygdomme som for eksempel angst, depression og udbrændthed”.

Årsag og virkning

Der er mange årsager til den enorme vækst i arbejdsrelateret stress i den vestlige verden. Kravene til den enkelte medarbejder stiger på grund af effektivisering, samtidig med at der er færre mennesker om at løse opgaverne. De konstante forandringer, som moderne virksomheder undergår, er udfordrende for nogen, mens det for andre opleves stærkt belastende konstant at skulle tilpasse sig en ny situation.

Mange medarbejdere, især på lederniveau, oplever samtidig rollekonflikter i job med flydende og uklare grænser. De, der ikke kender egne grænser, vil ofte fortsætte med at arbejde, til kroppen stopper dem. Her kan coaching være den katalysator, der får dem til at stoppe i tide ved at lære at sætte grænser.

Psykologisk indsigt et must

Kristina Gyllensten er ikke enig med de, der ser coaching og stress som selvmodsigende.

”Det afhænger af, hvordan man definerer stress - et godt eksempel på et problem, der ikke nødvendigvis er klinisk. Hvis stress for eksempel handler om at have for travlt eller opleve, at kravene overstiger kompetencen, mener jeg, at coaching kan være en perfekt metode til at hjælpe folk”.

Når det så er sagt, er det helt nødvendigt for en stresscoach at have psykologisk indsigt og viden, der giver mulighed for at skelne lettere stressproblemer fra fysiske og mentale lidelser og i givet fald henvise folk til den rette behandling hos læge eller psykolog. Frem for alt er det vigtigt som coach at anvende evidensbaserede teorier og metoder.

”I Sverige er coaching i relation til stress stadig nyt. Men det er en kendsgerning, at stress er et voksende problem. Derfor har vi brug for effektive metoder til at håndtere og forebygge problemet. Og jeg er helt overbevist om, at coaching har et stort potentiale, ikke som den eneste løsning, men som en væsentlig del af en samlet indsats”, fastslår Kristina Gyllensten.

Artiklen er skrevet af Ulla Schade, kommunikationsrådgiver og certificeret kognitiv coach, og Ebbe Lavendt, cand. psych., erhvervspsykolog, stifter af Selskab for Evidensbaseret Coaching