

DANSKERNES KRISEBEVIDSTHED PÅ ARBEJDSMARKEDET

En undersøgelse af danske lønmodtageres
oplevelse af beredskab og kriseparathed

En rapport i samarbejde mellem Voxmeter og Dinesen&You,
eksperter i ledelse og psykologisk kriseberebning

DINESEN & You

I samarbejde med

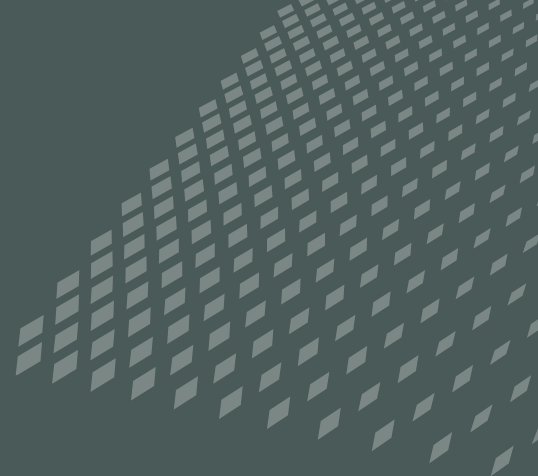


Redaktion
Louise Dinesen
Louise Rosendahl
Håkon Stolberg

Grafisk Design
Julie Stampe

Foto
Mads Stigborg
(hvor intet andet er angivet)

Indledning



Verden er mere ustabil end tidligere. Krig i Europa, klimaforandringer, pandemier og cyberangreb. Listen over potentielle kriser vokser. Hybridkrigsscenarier, sabotage mod vandværker eller forstyrrelser af el-forsyning og nedbrud i betalingssystemer er ikke længere trusler, som er fjerne. Alligevel viser nye tal, at danske arbejdspladser ikke er så forberedte, som vi nok burde være.

Sammen med Voxmeter har Dinesen & You undersøgt danskernes krisebevidsthed på arbejdspladsen. Vi har spurgt de danske lønmodtagere om tillid til ledelsen på deres arbejdsplads, kendskabet til organisationens beredskabsplaner og den oplevede parathed til at håndtere akutte samfundskriser på arbejdspladsen. Resultaterne afslører en bekymrende kløft mellem forventningen om kriser og oplevelsen af den faktiske forberedelse på arbejdspladsen.

Vores formål med undersøgelsen har været at starte en dialog om krisebevidsthed i arbejdslivet og herunder den nødvendige fælles forberedelse på kriser og akutte hændelser.

God læselyst!

Louise Dinesen,

Direktør, erhvervpsykolog og autoriseret arbejdsmiljørådgiver
Dinesen&You – og teamet af eksperter

Nøgletal fra rapporten



70%

70 % forventer fremtidige kriser i samfundet.

56%

56 % oplever ikke at være blevet informeret om, hvad de skal gøre, hvis en akut krise rammer.

36%

36 % ved ikke, om deres arbejdsplads har en plan.

8%

Kun 8 % er helt sikre på, hvordan de skal håndtere en akut krise på arbejdspladsen.

37%

Kun 37 % af danske lønmodtagere svarer, at deres arbejdsplads har en krise- og beredskabsplan.

73%

73 % har tillid til, at kolleger vil hjælpe hinanden.

Tillid til ledelsen, men kan de håndtere en krise?

Tillid til ledelsen er fundamentet for ethvert stærkt arbejdsfællesskab. Men når vi spørger specifikt til tilliden i forbindelse med krisehåndtering, viser tallene en væsentlig forskel.

Den generelle tillid er høj

Vi har spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg har generelt tillid til ledelsen på min arbejdsplads."

7 ud af 10 danskere har tillid til deres ledelse:

70% har tillid

12% har ikke tillid

17% er hverken enige eller uenige

2% ved ikke

Men tilliden falder, når det handler om krisehåndtering

Vi har spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg har tillid til at min ledelse kan håndtere situationen, hvis der opstår en akut krise i samfundet."

Når der spørges specifikt til, om der er tillid til, at ledelsen kan håndtere situationen, hvis der opstår en akut samfundskrise, falder tilliden:

57% har tillid til at ledelsen kan håndtere situationen

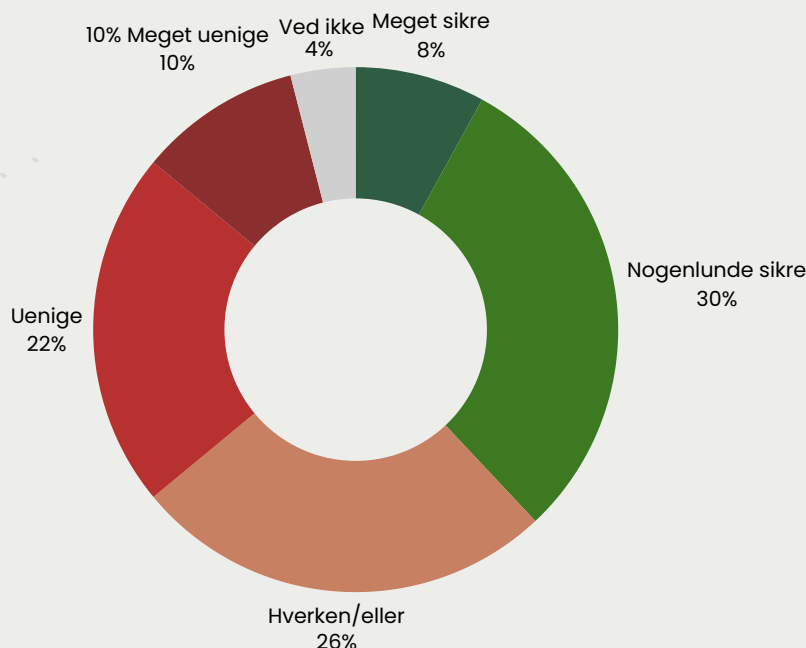
16% har ikke tillid

22% er usikre

4% ved ikke

Mens 70% generelt har tillid til ledelsen, er det kun 57% der har tillid til deres evne til at håndtere en akut krise.

Føler medarbejderne sig klar til at håndtere en krise?



2 ud af 3 medarbejdere ved ikke, hvad de skal gøre i en krise

Spørgsmål: Jeg ved, hvordan jeg skal håndtere situationen på min arbejdsplads, hvis der opstår en akut krise i samfundet.
Kilde: Voxmeter for Dinesen & You, oktober 2025. N=1.045

Kun 38 % ved, hvad de skal gøre

Vi har spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg ved, hvordan jeg skal håndtere situationen på min arbejdsplads, hvis der opstår en akut krise i samfundet"

Når vi spørger medarbejdere, om de ved, hvordan de skal håndtere situationen på arbejdspladsen, hvis der opstår en akut samfundskrise:

Det betyder, at 2 ud af 3 medarbejdere ikke ved, hvad de skal gøre i en krisesituation.

Fra et psykologisk perspektiv er det uheldigt, at så få ansatte ved, hvordan de skal håndtere situationen på arbejdspladsen, hvis der opstår en akut samfundskrise. Vi ved, at forberedelse, scenarietræning og fælles beredskab udgør en beskyttende faktor under pres, bl.a. som dæmper for en unødigt bekymring. At øve og forberede sig kollektivt øger både den organisatoriske og individuelle robusthed i risikosituationer.

Unge er mest usikre

De 18-34-årige er mindst sikre på, hvordan de skal håndtere situationen, hvis der opstår en akut samfundskrise. På arbejdspladser, der har en beredskabsplan, er der samtidig en større andel af de 18-34 årige, der ikke har set planen.

Det er muligt, at de yngre er mere usikre, fordi de i arbejdssammenhænge har stået i færre situationer præget af kriser og pres. Det er også en mulighed, at de unge ikke er blevet tilstrækkeligt onboardet i arbejdspladsens strategier og beredskab, hvilket kan forklare, at færre af de unge har set beredskabsplanen på deres arbejdsplads. En anden hypotese er, at karakteren af de stillinger, som de unge bestrider, er anderledes. Men generelt er det svært fra et arbejdsmiljøperspektiv at spå om baggrunden for, at vi ser signifikante forskelle på alder.

Vi forventer kriser, men vi forbereder os ikke



70 % tror på fremtidige kriser

Vi har spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg tror, at vi som samfund vil opleve akutte kriser i fremtiden"

Et overvældende flertal – 70 % – forventer, at vi som samfund vil opleve akutte kriser i fremtiden. Danskerne er altså opmærksomme på, at trusselsbilledet er reelt. Men troen på kriser står i skarp kontrast til forberedelsen på arbejdspladserne.

Vi har spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: På min arbejdsplads er vi blevet informeret om, hvad vi gør, hvis der opstår en akut krise i samfundet"

Kun 19 % har fået information om, hvad de skal gøre ved en krise, mens 56 % ikke har fået information, og 21 % er usikre.

Det betyder, at tre ud af fire danske lønmodtagere enten ikke er blevet informeret om krisehåndtering eller er i tvivl om, hvorvidt de er det.

Når vi sætter tallene sammen, tegner der sig et bekymrende billede: Høj forventning om kriser møder lav forberedelse og middel tillid til ledelsens håndtering. Grafen herunder viser kløften tydeligt.

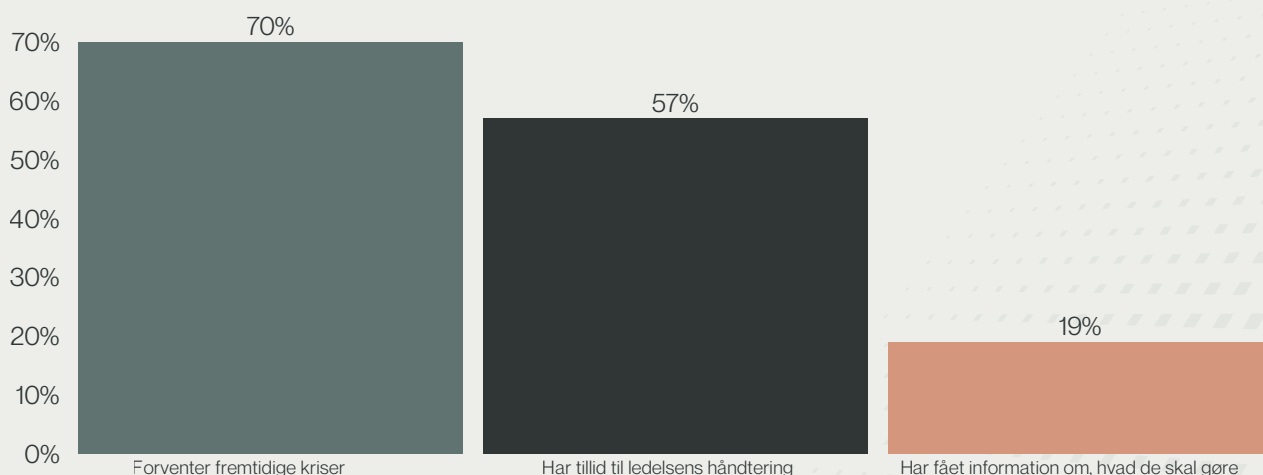
“

"Det er en farlig cocktail, når vi som mennesker forventer noget negativt, men ikke er helt klar over, hvad vi skal gøre, når det opstår. Og når vi kobler dette med, at vi ikke har fuld tillid til at vores ledelse kan håndtere situationen, hvis der opstår en akut situation, så har vi netop en cocktail, der kan føre til mistet fokus og uro forud for en krise og manglende relevant handleevne og beredskab under krisen."

Louise Dinesen, erhvervspsykolog og direktør i Dinesen & You

”

Kløften: Høj forventning møder lav forberedelse



Kilde: Voxmeter for Dinesen & You, oktober 2025. N=1.045



Usikkerhed kan skabe stress

Undersøgelsen viser en bekymrende lav score på kommunikation og individuel parathed:

Vi har spurgt: *"Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg ved, hvordan jeg skal håndtere situationen på min arbejdsplads, hvis der opstår en akut krise i samfundet"*

Her er gennemsnittet 3,03 og altså lige omkring midten, hvor mange er usikre eller uenige.

Fra et psykologisk perspektiv er uklarhed og usikkerhed om roller og instrukser en trussel mod trivsel og beslutningsevne under pres. Når mennesker ikke ved, hvad de skal gøre, øges forvirring, ukoordineret handletrang eller handlingslammelse. Derfor er kommunikation og træning kritisk, ikke kun i forhold til at have en plan, men også at medarbejderne kender den og har øvet den.

Hvor mange har beredskabsplaner, og hvem kender dem?



37 % HAR EN BEREDSKABSPLAN

Vi har spurgt: "Har din arbejdsplads en beredskabs- og kriseplan?" Her svarer lidt over en tredjedel af de danske lønmodtagere, at deres arbejdsplads faktisk har en kriseplan. Men:

- 27 % har ikke en plan
- 36 % ved ikke, om der findes en beredskabsplan

At over en tredjedel ikke ved det, indikerer, at selv hvor planer findes, er de ikke synlige eller kommunikerede til medarbejderne.



KUN 65 % HAR SET PLANEN

Vi har spurgt dem, der svarede ja: "Har du set din arbejdsplads beredskabs- og kriseplan?"

Af dem, der ved, at deres arbejdsplads har en beredskabsplan, har kun 2 ud af 3 faktisk set den. 30 % har ikke set den, selvom den findes.



Foto fra Canva

Ledere er bedre informerede

Ikke overraskende har ledere i langt højere grad adgang til og kendskab til beredskabsplaner end medarbejdere.

"Det er ikke atypisk at politikker og beredskabsplaner er noget, der først og fremmest bor i et fællesdrev eller et intranet på arbejdspladsen. Men det er ikke nok, at der findes en plan. Vi skal sikre, at vi går fra papir til praksis, og faktisk får omsat vores arbejdsmiljøarbejde og -træning i lyset af planer. Ofte ser vi at ledelsen kender politikker og planer, men også at det for medarbejderne er en fjern virkelighed, der ikke leves i hverdagen. Netop derfor er det så vigtigt at være sammen om at få politikker, krise- og beredskabsplaner til at blive aktive dokumenter."

Stephen Holst, Associeret partner og arbejdsmiljø- og ledelsesrådgiver

Tillid til fællesskabet



Vi har spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg har tillid til, at kollegaer på min arbejdsplads vil hjælpe hinanden, hvis der opstår en akut krise i samfundet"

Selv om tilliden til ledelsen og viden om planer halter, er der én faktor, der giver håb: kollegerne.

- 73 % har tillid til, at kolleger vil hjælpe hinanden i en krise
- Kun 9 % mangler denne tillid

Vi har rigtig gode erfaringer fra Corona, hvor mange stod sammen om at håndtere en akut situation på arbejdspladsen. Under Corona havde vi digital adgang til hinanden.

Det er altid et vigtigt aktiv, at vi har tillid til fællesskabet. Kvalitet i relationer er måske den vigtigste kraft under pres. I lyset af de trusler, vi står over for i samfundet, eksempelvis cyberangreb, tekniske nedbrud, brud på elnet eller det, der er værre, kan tillid til fællesskabet ikke stå alene. Her må spontan solidaritet suppleres med struktureret forberedelse og scenarieanalyser.



Foto fra Stock

Tilliden til ledelsen er der, men skal udnyttes



Den gode nyhed er, at der faktisk er et solidt fundament at bygge på: 70 % har generel tillid til deres ledelse.

Vi har spurgt: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg har generelt tillid til ledelsen på min arbejdsplads."

Næsten 7 ud af 10 (69,9 %) er enige eller meget enige i, at de har tillid til deres ledelse. Kun 11,5 % er uenige. Denne høje tillid udgør et stærkt fundament for kriseberedskab. Det betyder, at når ledelsen kommunikerer klart og iværksætter konkrete tiltag, som træning, information og øvelser, vil det højst sandsynligt få opbakning fra medarbejderne.

"Det kan blive kritisk, når kriser faktisk indtræffer – både for virksomheden og for den enkelte leder og ledergruppe, som kommer under et unødigt stærkt pres. Det er et eksempel på det gap, der ofte er mellem vores forventninger til ledere og de kompetencer vi klæder dem på med. Ingen er født med kompetencer til kriseledelse. Undersøgelsens resultater er en oplagt anledning for virksomheder og ledergrupper til at få talt sammen om deres beredskab, roller og kompetencer i krisesituationer."

Lilli Palmblad, autoriseret arbejdsmiljørådgiver og erhvervspsykolog

Det er netop i krisetider, at dette samspil mellem tillid og handling bliver afgørende, og hvor ledelsen kan samle organisationen.

I krisetider er usikkerhed og kompleksitet uundgåelige – og de håndteres bedst i fællesskab. Ingen bør stå alene. Hyppige, korte tjek ind i ledelsen og blandt medarbejderne skaber retning og nærvær: Hvad er vigtigt lige nu? Hvad kræver særligt fokus? Og hvem har brug for ekstra støtte? Når ledelsen træder tættere på, mærker vi, at vi står sammen – og det er afgørende under en krise.

Tillid er ikke nok, kriser kræver handling

Nærvær og dialog skaber fællesskab i krisen, men det er handlekraften, der gør forskellen. Gode beslutninger behøver ikke være perfekte – de skal kunne tilpasses undervejs.

I operative kontekster og i organisationer hvor risikoledeelse er nødvendigt fx. i forsvaret er beredskab noget, som trænes og øves, hvilket igen kan øge den kollektive kapacitet, mestringsoplevelser og troen på egne evner under pres både hos ledere og medarbejdere.

"For at sikre handlekraft under en krise er det vigtigt at have en åbenhed for at tilpasse, ændre og justere beslutninger og adfærd – frem for at tro man skal ramme rigtigt med alle tiltag."

Emil Thomsen Schmidt, Associeret partner og erhvervspsykolog.



Fra papir til praksis

"Gør kriseberedskab til en ledelsesopgave og et kollektivt ansvar. Et stærkt beredskab kræver, at både ledelse og medarbejdere kender rollerne, har tillid til hinanden og kan handle hurtigt. Sørg for at have planerne klar, uddelegér ansvar og øv jer, så alle ved, hvem der gør hvad - og har mandat til at handle, når krisen rammer."

Vibeke Lunding-Gregersen, autoriseret erhvervpsykolog og direktør i Mindwork

En krise er karakteriseret ved noget overraskende, der truer centrale mål, giver kort reaktionstid og rummer potentialer. Kriser skal løses gennem relationer, og som organisation og leder skal vi ikke vide alt om alt inden en krise. En god beredskabsplan, og en realistisk inddragelse af organisationen, er god forberedelse. En beredskabsplan er først værdifuld, når den lever i organisationen. Det kræver kommunikation, træning og forankring hos både ledelse og medarbejdere. Her er otte områder med konkrete anbefalinger til at gøre jeres beredskab til en del af hverdagen.



Før krisen (forberedelse):

1. Kommunikér eksisterende planer

En plan, som medarbejderne ikke kender, kan ikke bruges. Skab derfor fælles forståelse gennem dialog og gentagelse.

- Synliggør planen: Sørg for, at alle har set beredskabsplanen og drøftet den i fællesskab. Planer i skuffen er værdiløse.
- Skab forståelse: Tag planerne op i 1:1 samtaler eller i teams, så medarbejderne forholder sig aktivt til dem.
- Balance i kommunikationen: Undgå at tale kriser unødigt op eller underkommunikere behovet.

2. Lav simple handlevejledninger

Under pres skal medarbejderne vide, hvilke kritiske mål, de skal arbejde for, og hvilke ressourcer de skal søge at beskytte. De skal kende denne hensigt, mere end at vide, hvad de konkret skal gøre i alle tænkelige situationer. Medarbejdere skal vide, hvad de skal arbejde for – frem for at læse omfattende dokumenter. Gør det enkelt og handlingsorienteret.

- 1-2 siders guides til forskellige krisetyper og mål og med tydelige kontaktpersoner og procedurer.
- Klare roller: Hvad er kritiske mål og handlinger i akutte situationer? Medarbejdere skal ikke håndtere alt eller læse 40-siders planer.
- Træn nøglepersoner: Krise- og beredskabsgruppen skal kunne håndtere forskellige scenarier og have styr på kritiske ressourcer, struktur og kommunikation.

3. Øv jer regelmæssigt

En plan, der ikke øves, glemmes. Gør beredskab til en naturlig del af arbejdet gennem jævnlig træning. Scenarietræning øger sandsynligheden for fælles retning og relevante handlinger under pres.

- Afhold halvårlige kriseøvelser med alle, så scenarier og roller drøftes uden dramatik.
- Gentag ved onboarding og ændringer. Opdater planer ved organisationsændringer.
- Byg psykologisk tryghed. Skab rum for at spotte risici, tale om afvigelser og lære under pres, og gør psykologisk tryghed til noget i opbygger forud for krisesituationer.

4. Styrk ledelsens kompetencer

Ledere er nøglen til god krisehåndtering, og I kan arbejde med ledelse på flere måder at ledere ved, hvordan de skal:

- Handle under pres. Træn ledere i krisekommunikation, beslutningstagning under usikkerhed og det at skabe tryghed i kaos.
- Beskytte under pres. Vide hvordan man motiverer og beskytter mennesker og arbejdsmiljø, også under omskiftelighed og pres.
- Træffe relevante beslutninger og indsatser før, under og efter kritiske situationer.

5. Udnyt kollegasolidariteten

Den høje tillid mellem kolleger er en ressource. Brug den aktivt i jeres beredskabsarbejde.

- Uddan krisekoordinatorer blandt medarbejderne.
- Skab buddy-systemer til krisesituationer.
- Faciliter fælles forberedelse på teamniveau og opbyg psykologisk tryghed.



Under krisen (handling):

6. Understøt handlekraft under kriser

Det vigtigste under en krise er at bevare menneskers evne til at handle relevant – også når usikkerheden er stor.

- Undgå handlingslammelse. Hav kommunikationen klar og vent ikke på den perfekte løsning – det lammer organisationen. Ikke alt kan trænes.
- Acceptér fejl og læring. Alle beslutninger kan ikke være perfekte i situationer præget af høj kompleksitet.
- Lær og justér undervejs. Situationen udvikler sig, og ny viden kan ændre, hvad der er mest hensigtsmæssigt. Sørg for at have feed-back loops. Det er ikke nok at kommunikere, der skal også viden tilbage fra organisationen til ledelsen.

7. Kommunikation under kriser

Kriser skaber usikkerhed. Effektiv kommunikation skaber fælles forståelse og tryghed gennem tydelig, hyppig dialog.

- Øg hyppigheden og skab fælles mening. Kommunikér oftere og gentag budskaber. Hvis det ikke sker i fællesskab, kan meningsdannelsen ske i mindre grupper og trække i forskellige retninger.
- Vær tydelig om usikkerhed. Fortæl hvad I ved, ikke ved, og hvad der er usikkert, og gør det herefter klart, hvad I gør i den ramme. Det skaber tillid.
- Dialog frem for envejskommunikation. Lyt, gå i dialog og anerkend at budskaber opleves forskelligt

8. Tolerance og medmenneskelighed

I krisesituationer reagerer mennesker forskelligt – og ikke altid på den måde, de plejer. Vis rummelighed og fokusér på støtte.

- Vis forståelse. Under pres kan der opstå uventede eller uhensigtsmæssige reaktioner – det er en naturlig del af kriseadfærd
- Skab plads til fejl og følelser. Medmenneskelighed styrker sammenholdet gennem den svære periode, og det kan være vigtigt at gentage, at det er normalt at reagere forskelligt
- Støtte frem for bedømmelse. Spørg "Hvad har denne person brug for nu?" – ikke "Hvad gik galt?"



Efter krisen (læring og udvikling):

Alle kriser rummer et potentiale både menneskeligt og organisatorisk. Læring skal være en integreret del af kriser og forandringer og derved sikre, at organisationen bliver klogere, mere robust og stærkere efter hver hændelse.

9. Vær på forkant i arbejdsmiljøarbejdet

- Der findes professionelle metoder til at reducere psykologiske belastningsreaktioner, til at gøre det nemmere at komme tilbage til arbejdet og til at skabe læring oven på kriser.
- Undersøg og gør opfølgende processer klar på forhånd fx viden, kompetencer og metoder til fx defusion og debriefing.

10. Alle kriser rummer læring – og nye potentialer

Sørg for at skabe læring og stå på skuldrene af erfaringer, og det som er lært på tværs af teams, afdelinger og aktørfora (AMO, MED, samarbejdspartnere mv.).

- Undersøg hvad I tager med videre, og kan gøre igen, hvad I ikke skal gentage og hvad der er nye opdagelser.
- Se eventuelle fejl som ny viden, frem for at placere skyld.
- Dokumentér pointer i en læringslog eller after action review, opdater beredskabsplaner, kontaktlister, beslutningstræer og træningsforløb.

Sørg for, at læringen bæres videre fra hændelse til hverdag, så I skaber nye måder at arbejde og lede på, der gør organisationen mere robust næste gang.

Konklusion: Parathed er ikke et one-off projekt



Kriseberedskab på arbejdspladsen handler ikke kun om at have en plan. Det handler om:

- Psykologisk kriseberedskab – og at forstå mennesker og grupper under pres
- Kommunikation – at medarbejderne ved, hvad der forventes
- Træning – at øve sig, så man er klar
- Ledelse – at ledere kan håndtere pres og usikkerhed
- Kultur – at skabe psykologisk tryghed, så folk kan handle, selv når det er kaotisk
- Kritiske ressourcer – at kende de funktioner, personer og systemer som organisationen ikke kan fungere uden

Organisationer, der investerer i beredskab nu, vil:

- Være mere resiliente og mere modstandsdygtige
- Reagere hurtigere og mere koordineret i kriser
- Mindske panik og øge tryghed blandt medarbejdere
- Beskytte omdømme og sikre forretningskontinuitet

Beredskab skabes ikke under krisen, det trænes og forankres, før virkeligheden banker på.

Dinesen & You



Vi arbejder med højintensive arbejdsmiljøer, forebyggelse, kriseberedskab og ledelsesudvikling. Vi kombinerer psykologisk ekspertise med praktisk organisationsforståelse og viden om ledelse.

Lige nu tilbyder vi kurser i psykologisk kriseberedskab, og træning og uddannelse for ledere og nøglepersoner. Vi har kurser og forløb i arbejdet med psykologisk tryghed og kollektiv kapacitet, og arbejder med at fremme beredskabskultur og samarbejde under pres. Vi samarbejder med nogle af Danmarks førende eksperter på området for risiko- og forandringsledelse.

Vil I vide mere om, hvordan vi kan hjælpe jeres organisation med kriseberedskab? Så kontakt os endelig.

Louise Dinesen
Founder, Direktør og
Erhvervspsykolog

louise@dinesenandyou.dk
Telefon: 22266594



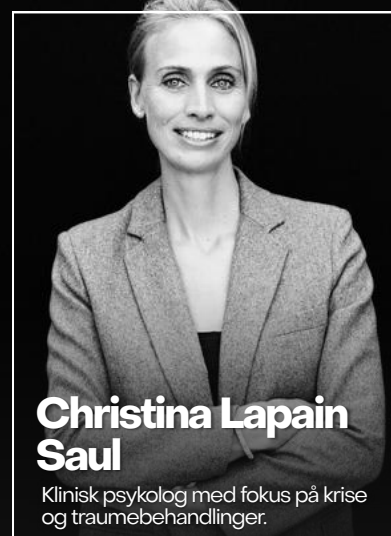
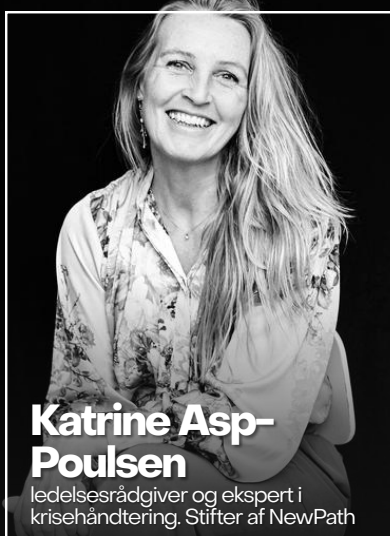
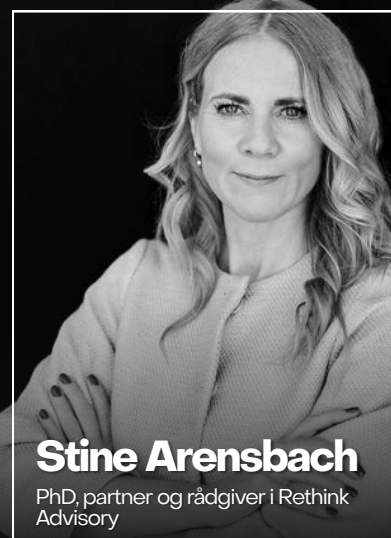
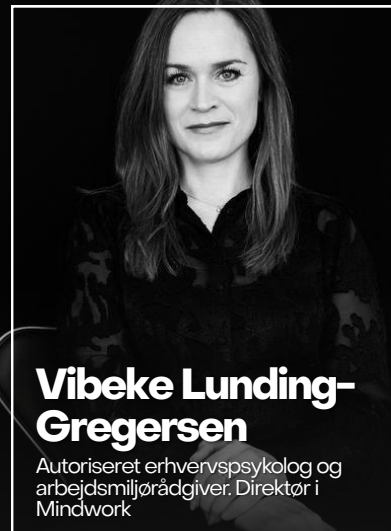
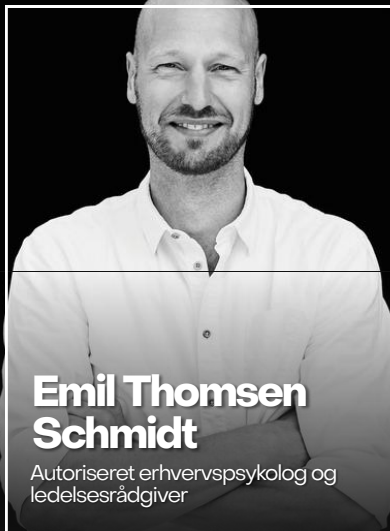
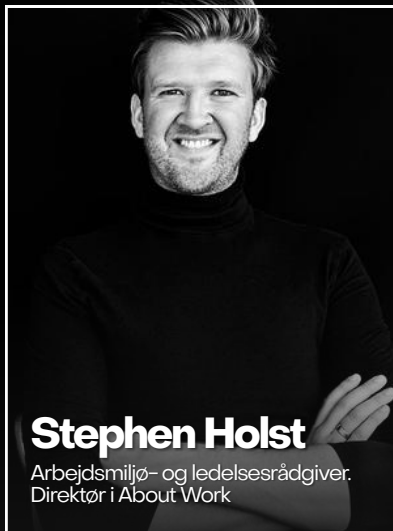
Louise Rosendahl
Partner

rosendahl@dinesenandyou.dk
Telefon: 26285854



Ekspertyer – mere end bare et samarbejde

Vi bliver bedre sammen. Derfor samarbejder vi med førende eksperter inden for psykologi, ledelse, arbejdsmiljø og kriseberedskab. Fælles skaber vi løsninger, der styrker organisationer og beskytter mennesker.



Metode og mere viden



Om undersøgelsen

Undersøgelse om kriser og beredskab
Voxmeter i samarbejde med Dinesen & You, oktober 2025

Metode: Web-baseret spørgeskemaundersøgelse

Dataindsamling: 24. september – 2. oktober 2025

Respondenter: 1.045 personer i beskæftigelse, 18 år eller derover

Repræsentativitet: Datasættet er vejet efter køn, alder og region i forhold til tal fra Danmarks Statistik

Den komplette tabelrapport kan rekvireres ved henvendelse til Dinesen & You.

Publikationer og videre læsning om psykologisk kriseberedskab

Kort og godt om kriseledelse Af Louise Dinesen og Flemming Andersen
En praktisk guide til at lede og kommunikere under pres
Dansk Psykologisk Forlag, 2022

Relevante faglige ressourcer:

Beredskabsstyrelsens vejledninger om virksomheders kriseberedskab: brs.dk

Arbejdstilsynets retningslinjer for psykosocialt arbejdsmiljø under kriser: at.dk

WHO's guidelines om Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings

Styrelsen for samfundssikkerhed: www.ssi.dk

Forskningscenter på Roskilde University: Center for Samfundssikkerhed og Resiliens (SECURE)

Se også: SECURE-rapporten "Resiliens som afskrækkelse": <https://lnkd.in/g/erMbKThV>

I arbejdet med psykologisk tryghed og kollektiv kapacitet anbefaler vi Christian Ørsted, herunder hans bøger *Livsfarlig ledelse* og *Fatale forandringer* samt kurser udviklet i samarbejde mellem Dinesen & You, Christian Ørsted og Mindwork.

Støtte til virksomheder

For virksomheder i hovedstadsregionen, der ønsker at udarbejde en beredskabsplan, tilbyder Erhvervshus Hovedstaden gratis personlig sparring, samt adgang til events, workshops og tilskud. De andre erhvervshuse har lignende ordninger. Kontakt dit lokale erhvervshus, hvis du ønsker information om muligheder i din region.