

Sundhedskonferencen

CHRISTIAN ØRSTED PSYKOLOGISK TRYGHED

*En livsvigtig ressource
og et fælles ansvar*

Forbind på LinkedIn! Så
kan vi følge hinanden. Klik
på [www.linkedin.com/in/
orsted/](http://www.linkedin.com/in/orsted/) eller søg efter
"Christian Ørsted" :-)



**CHRISTIAN
ØRSTED**
Udvikling & ledelse



Forbind på LinkedIn.
Søg efter "Christian Ørsted"
eller gå til www.linkedin.com/in/Orsted



Hvad nu hvis meget af det,
vi har lært om
ledelse og samarbejde
har gjort mere skade
end gavn?



**Du skal
passe
bedre på
dig selv**



**Vi skal blive bedre
til at passe på vores
allervigtigste ressource:**

HINANDEN



*“Du kan
holde mange
bolde i luften”*

*“Du kan
fremstå rolig
og fleksibel”*

**Vi søger en
medarbejder,
som er**

robust

Medarbejder- **fastholdelse**



QUIET QUITTING



<https://www.christianorsted.dk/2022/09/04/quiet-quitting/>



*Arbejdsfællesskab
der er
styrkende
menneskeligt
& fagligt*

<https://www.berlingske.dk/kommentar/ledelse-handler-ikke-om-hvor-god-du-er-ledelse-handler-om-hvor-god-du>

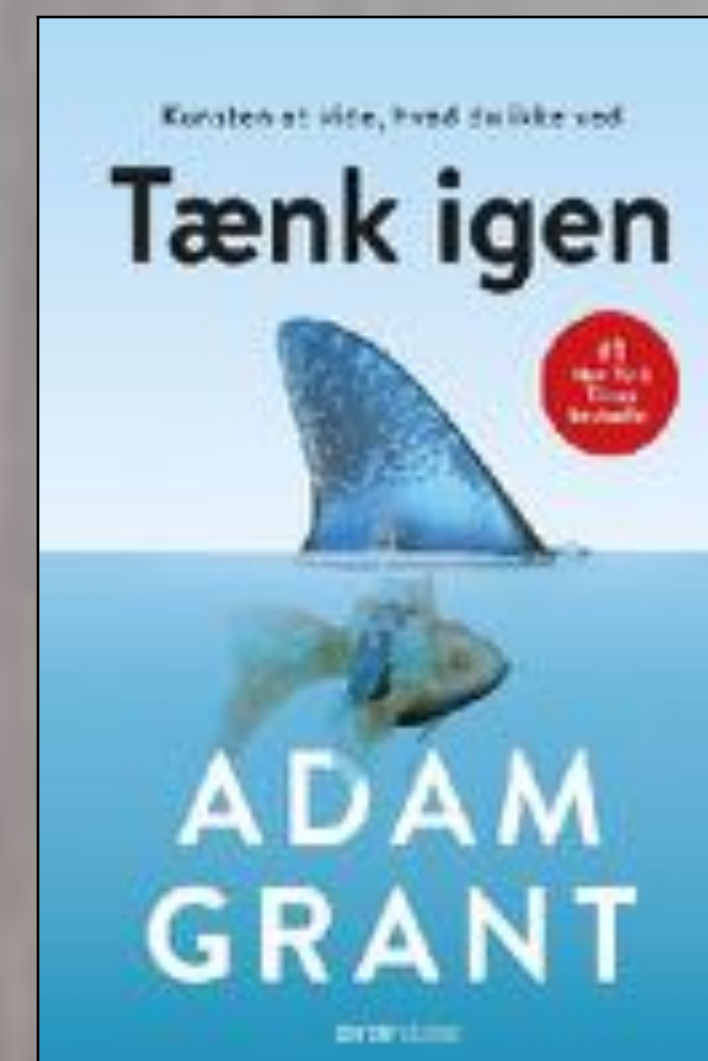
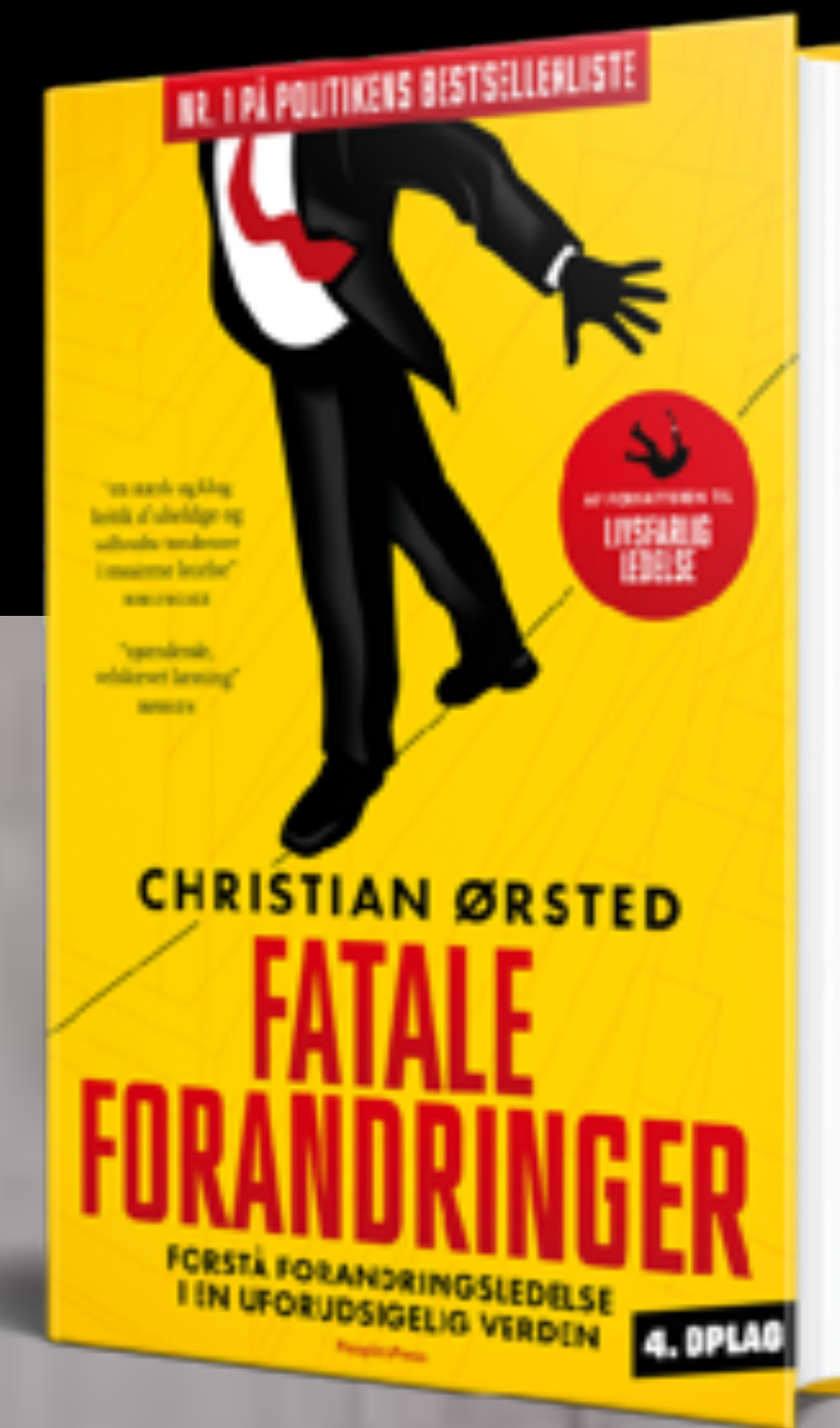
CHRISTIAN ØRSTED

Forfatter, fagredaktør
foredragsholder og
ledelsesrådgiver
(cand. merc.)

Ekstern lektor,
CBS & Reykjavik U

Fast klummeskribent,
Berlingske Business

Tænk tanken
Fremtidens arbejdsliv



**Hvad er en
rigtigt god
arbejdsdag
for dig?**





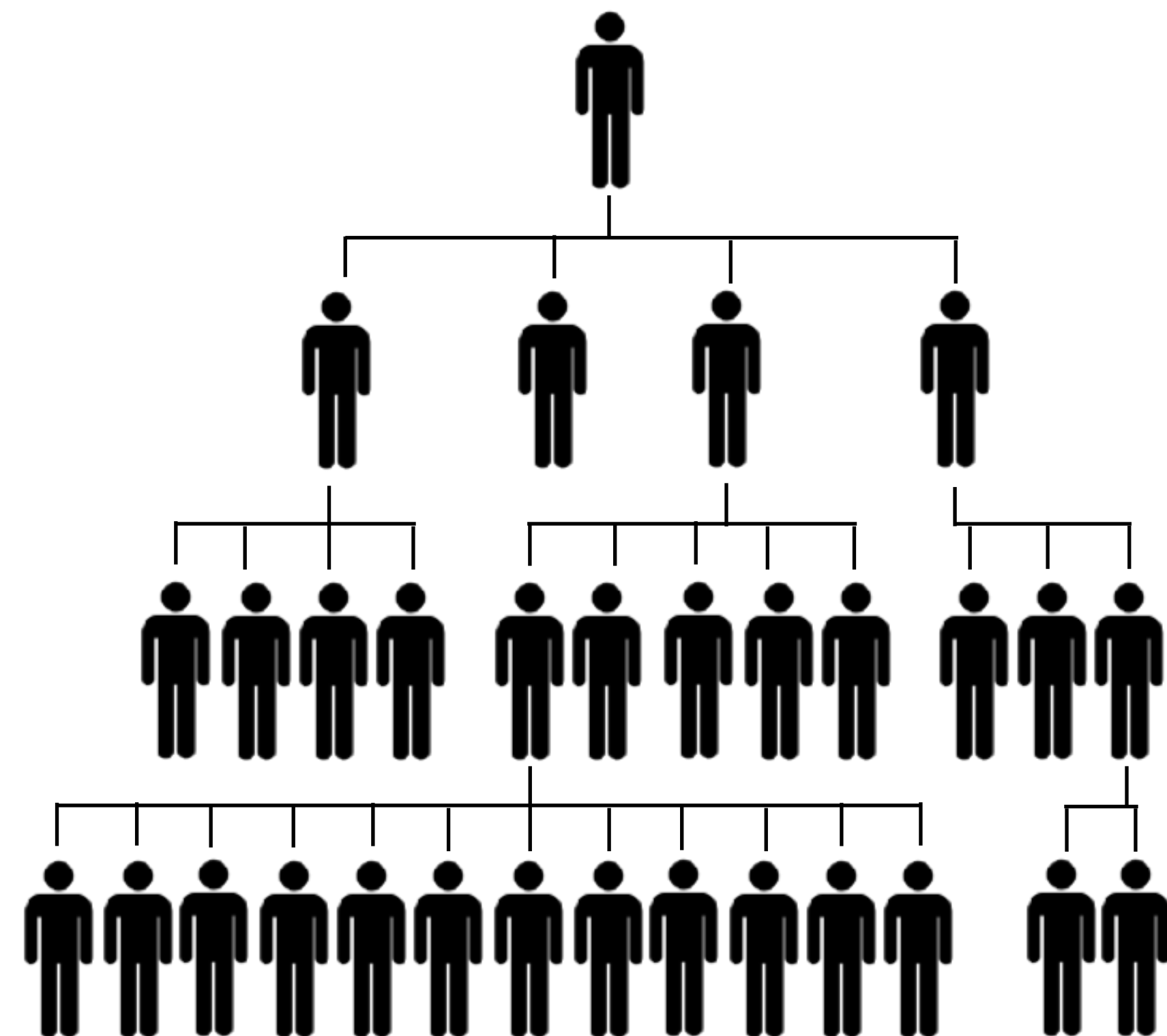
Hvor er vi nu?



**Faste
arbejds-
gange**

**Enkle
beslutnings-
processer**

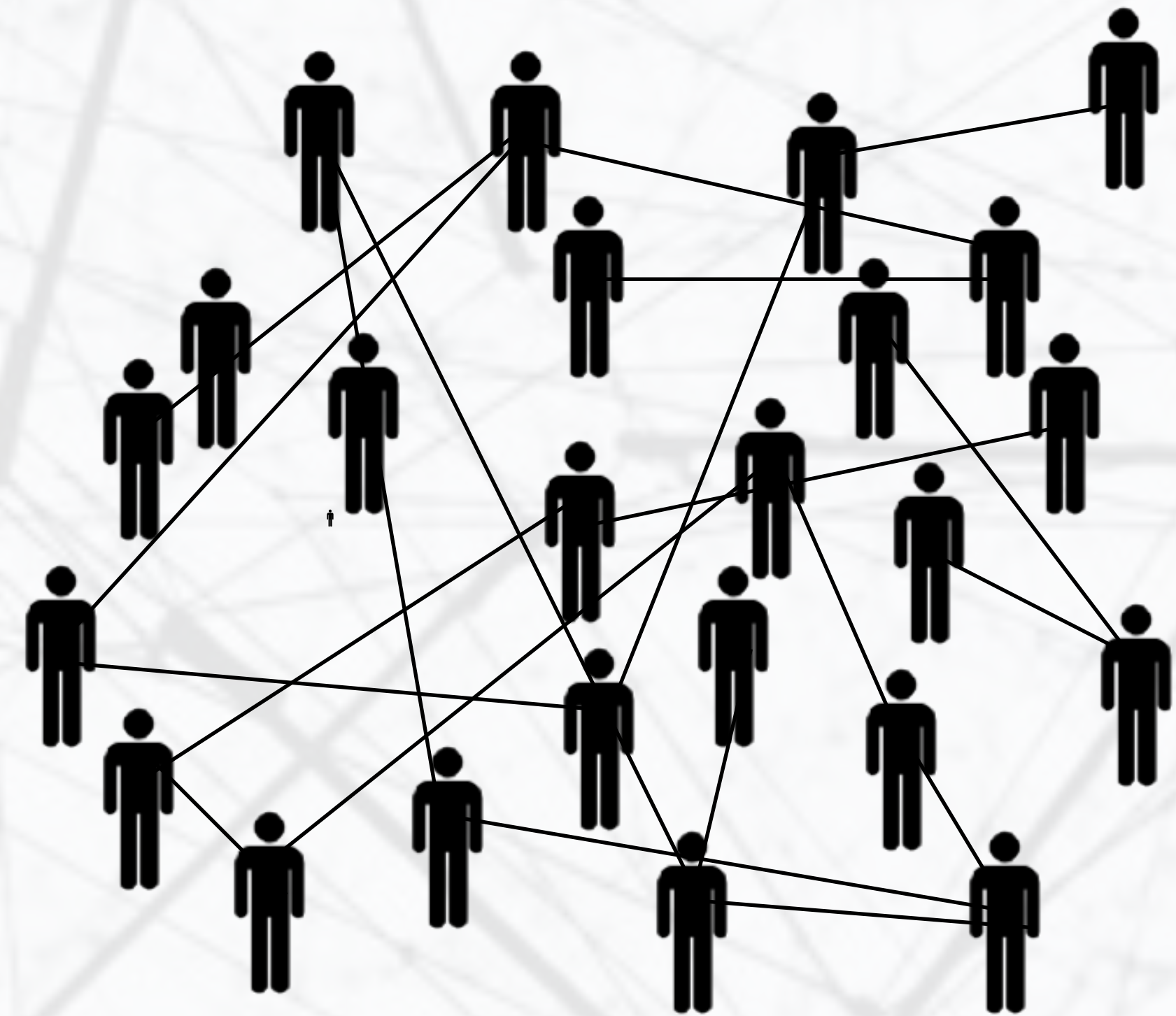
**Forud-
sigelighed**

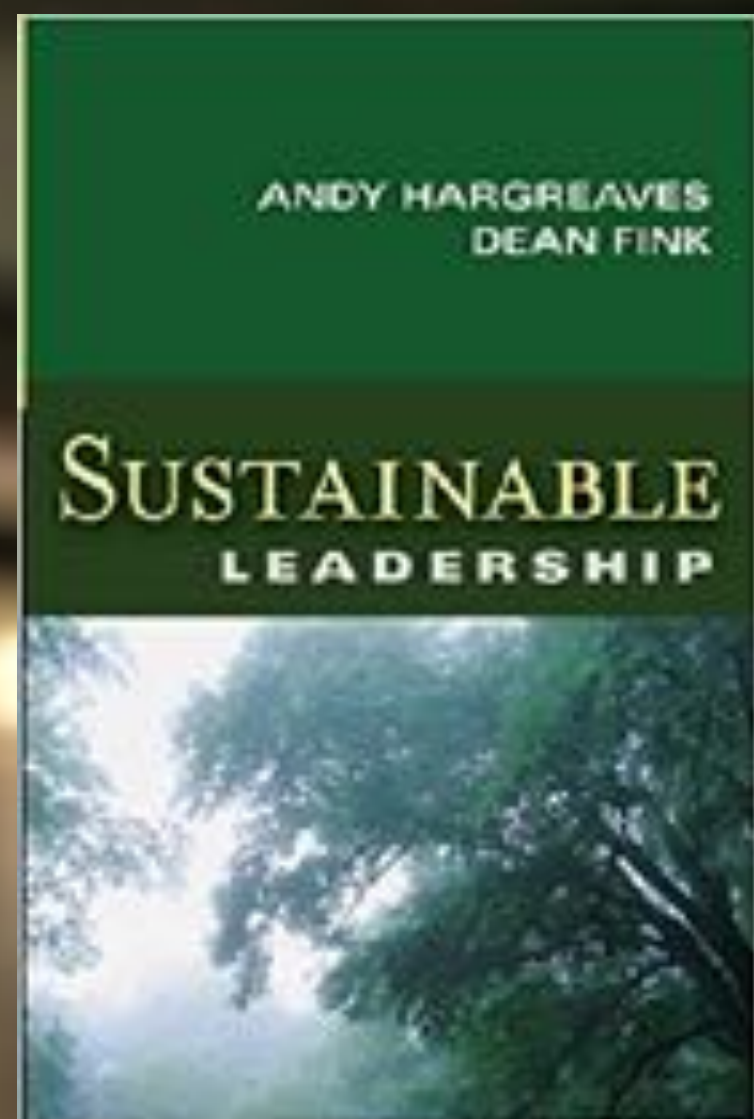


**Skiftende,
modstridende og
komplekse krav**

**Opgaver der løses på
tværs af teams og
organisatoriske skel**

**Forandringerne er
uforudsigelige**





Noget er
bæredygtigt
*når det kan
vedblive*

Andy Hargreaves
Research Professor, Boston College

For at
noget kan
vedblive,

*skal det
have næring*



Bæredygtig
ledelse
nøjes ikke med
resultater i dag og
kortsigtede mål.





**Bæredygtig
ledelse
er langsigtet og
opbygger
vores
kapacitet
til at håndtere
fremtidens
udfordringer**

Større behov for
**hinandens
erfaringer,
intelligens
og viden**





Større behov for
**Samarbejde
med andre.**

**Måske især
dem, der er
anderledes
end en selv**

*Hvornår blev
hjulet opfundet?*
5.500 år siden



Hvornår fandt man på at sætte hjul på kufferter?

Wassenaar, P., 1998.

NOW the best is better than ever



AMERICAN
TOURISTER

presents

THE TRIUMPHANT NEW
IMPROVED TRI-TAPER®

smarter • lighter • stronger • roomier

Yes, the best has become better—and superbly crafted Tri-Taper is the flagship classic concept in kagge elegance. Stronger than ever, infused with Fiberglass reinforcement.* New Fiberglass Hireset for increased lightness. Each struts also sand down,* improved for greater protection against the entrance of dust and moisture. Symmetrical con-

Strongly to "Lure" it, low and sleek, hug the case contour. Rich new finishes for that "jewel box" feel. Two exciting new colors: the classic Picasso Teal and a striking Crystal Green.

So perfection has been improved, and once again, Triumphant Tri-Tape widens its industry basket for history.

Warning: Please do not use the information in this book for any purpose other than that for which it was intended. The publisher and author assume no responsibility for any loss or damage resulting from the use of the information in this book.



PITTSBURGH COURIER



NEW palm guard handles!

Another Top Knots location is in the new, 100,000-sq-ft restaurant with auxiliary floors under and above ground at the former the Standard L.P. and adjacent garage, reconfigured for dining and parking.



NEW savings locks!

Swamp lilies are all *Callitriche*! (Back to that
lupine situation. Callitriche *longifolia* back!
a spriggy, grey, woody stem. — leaves
most opposite, all strongly serrated
white (pink) other are stems.



En lille
TEST



Professor Leadership, Harvard Business School

Amy C. Edmondson

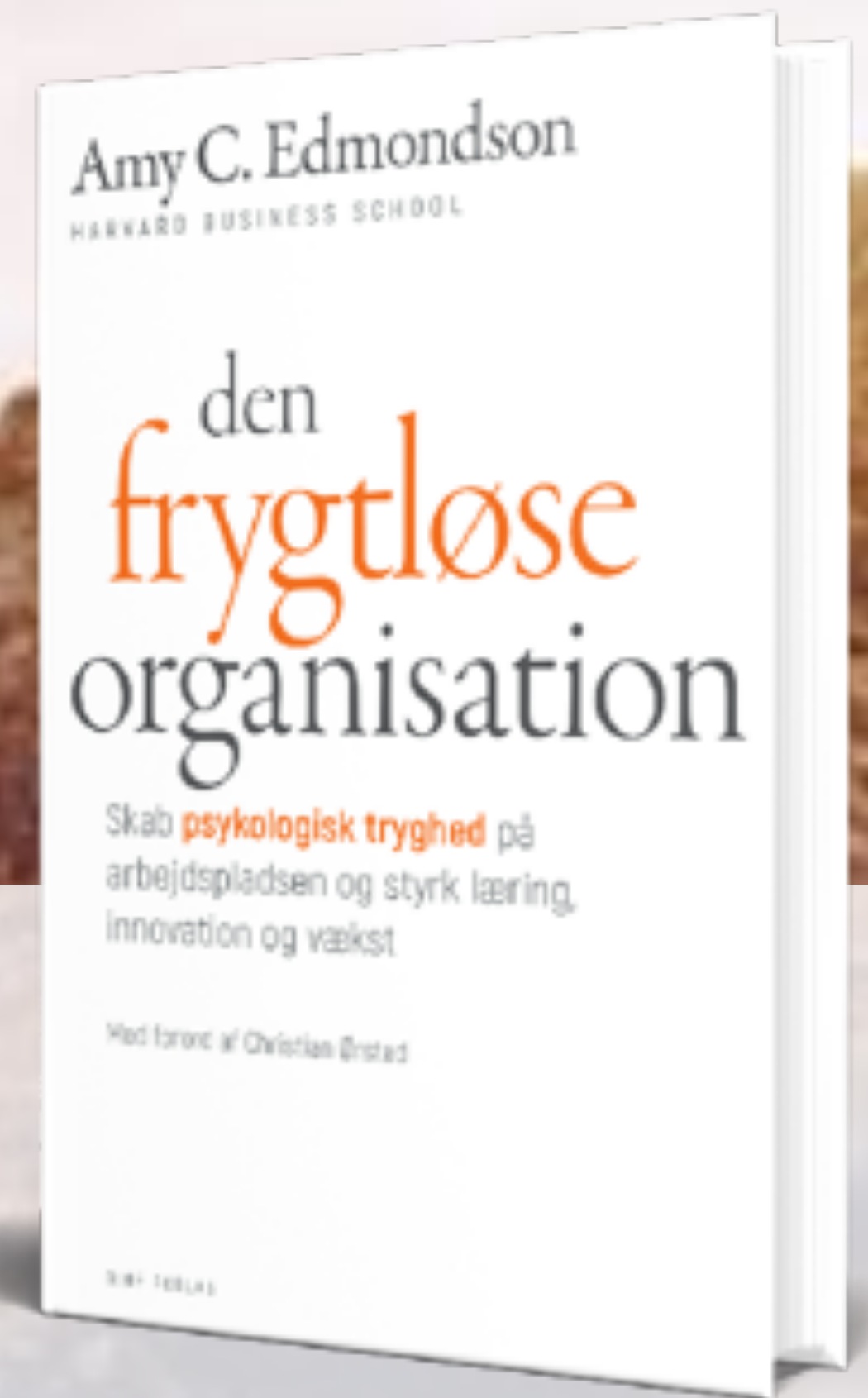
En idé,
**hvis tid
er kommet**



PSYKOLOGISK TRYGHED

Troen på at man
ikke bliver
ydmyget eller
straffet hvis man
taler om:

- ▶ Fejl
- ▶ Tvivl
- ▶ Spørgsmål
- ▶ Uenighed
- ▶ Idéer



TAL KORT SAMMEN

01:00



*Hvad er
tryghed
for dig?*

GRUPPE

Vores tryghed
påvirkes af
hvem vi har
opgaven med.
og vores
forventninger
til deres
vurderinger
af det vi gør
og siger

Samarbejdskrævende
OPGAVE

Forskellige personer
har forskellig tryghed
ved forskellige opgaver

Modifikator

Trivsel
Engagement
Udvikling
Risikohåndtering
Resultater
Læring





*Høj
psykologisk
tryghed*

**FÅR OS TIL AT
FØLE OS
KLOGERE OG
BIDRAGE BEDRE**



**Tryghed
er meget
forskelligt
fordelt
blandt folk**

A scenic landscape featuring misty, rolling mountains in the background. In the foreground, a dark, forested hill rises, with a small cluster of buildings visible on its peak. The sky is overcast with soft, grey clouds. A semi-transparent dark rectangle is overlaid on the lower half of the image, containing white text.

**Lyt til de
tyste stemmer**

Tal mere om
det man ikke
taler om



FÆLLES ANSVAR

**Tryghed er noget
vi giver hinanden**



SPIDER-MAN REGLER

Lederindflydelse = Initiativ-pligt og rollemodel

*With great power,
comes great
responsibility*

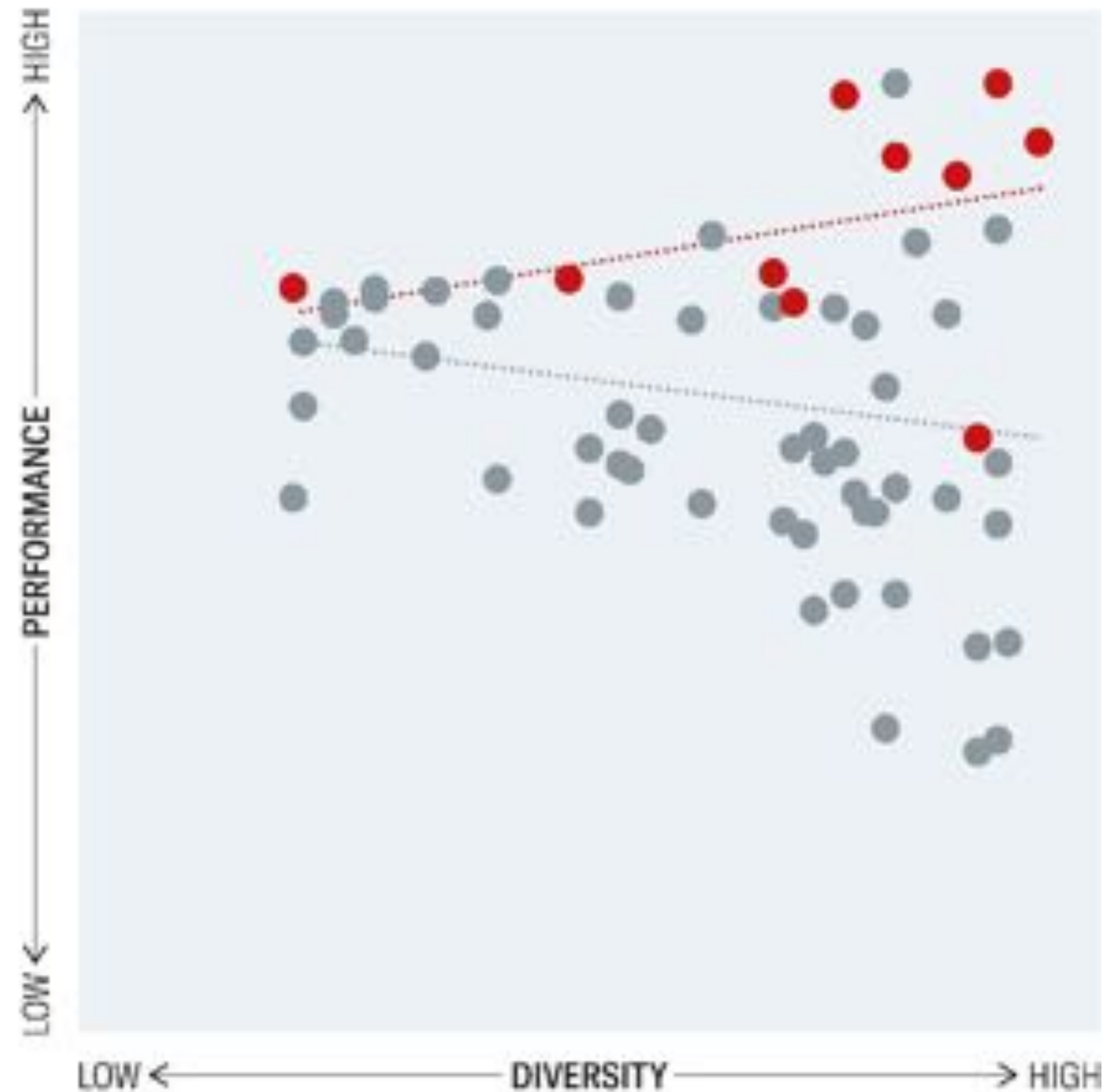
The background consists of several overlapping, semi-transparent rectangular shapes in various colors: light blue, orange, red, purple, white, dark green, and pink. The rectangles are arranged in a layered, geometric fashion, creating a sense of depth and movement. The word "Diversitet" is centered over this abstract composition.

Diversitet

Psychological Safety, Diversity, and Team Performance

In a study of 62 drug development teams at six large pharmaceutical firms whose makeup had varying degrees of diversity, those that were diverse *and* psychologically safe outperformed comparably diverse teams that lacked psychological safety.

- Teams with high psychological safety
- Teams without high psychological safety



Hvordan
kan man øge
graden af
psykologisk
tryghed?





Amy C. Edmondson

Novartis Professor, Harvard Business School

Se klippet på YouTube: <https://youtu.be/EprpjYXYLBU>



HARVARD
BUSINESS SCHOOL

3 TRIN FOR PSYKOLOGISK TRYGHED



**1:
RAMMEN**



**2:
INVITATIONEN**



**3:
REAKTIONEN**

Trin 1: **RAMMEN**

**Afklare hvad
vi vil opnå
og hvordan**

**Bidrage til
respektfuld
adfærd**

**Huske at
ting vil
gå galt**

**Huske at
vi kan lære
undervejs**

**Stille nysgerrige
spørgsmål**
oprigtig interesse i svaret

**Situationsbestemt
ydmyghed**
ingen kan eller ved alt selv

**Strukturer
og processer**
møder, opfølgning

Trin 2:
INVITATIONEN

Trin 3: **REAKTIONEN**

**Anerkend, tak
og tilbyd hjælp**

**Afstigmatiser
fejl**

**Konsekvens ved
overtrædelser**



ET SPRING

Styrket kompetence

Tale mere om det
som er svært
Vi kan komme i tvivl:
Bliver det værre?



Vise synlige fremskridt

Prioritere problemer ud
fra betydning og værdi
Bruge hinandens viden
og forståelse
Gøre noget ved tingene
Sammen

**Du skal
passe
bedre på
dig selv**



Vi skal blive bedre til at passe på vores allervigtigste ressource:

HINANDEN

Forbind på LinkedIn! Så
kan vi følge hinanden. Klik
på www.linkedin.com/in/orsted/ eller søg efter
"Christian Ørsted" :-)



**CHRISTIAN
ØRSTED**
Udvikling & ledelse

Forbind på sociale medier

www.linkedin.com/in/Orsted
 facebook.com/LivsfarligLedelse
 [twitter @ChristianOrsted](https://twitter.com/ChristianOrsted)

Kontakt direkte

www.christianorsted.dk
cor@christianorsted.dk
Telefon 70 27 47 40