OM MODELLEN

Modellen er en ramme til organisatorisk og menneskelig udvikling, samtale og refleksion.

Vores liv og arbejdsliv er fulde af muligheder, men også af kriser, overgange og omskiftelighed. Vi står forskellige steder i livet, og det er vigtigt, at organisationer kan rumme det. Modellen indfanger ikke alt. Den er ikke et facit, men en invitation til at blive klogere på, hvor du er i livet og arbejdslivet, hvor dine medarbejdere er, og hvad der bevæger sig i dig netop nu – og i dem.

I midten af modellen finder du De 12 indre menneskerettigheder (IMR), som kan bruges som fundament for et menneskesyn, hvor ordentlighed, rytme og udvikling er i centrum.

Derudover er modellen opdelt i to hovedområder: Liv og Arbejde.
Under hvert område finder du både konstellationer og begivenheder:

- Livskonstellationer og livsbegivenheder
- Arbejdskonstellationer og arbejdsbegivenheder

For organisationer kan modellen fungere som en strategisk ramme til at designe praksisser, ledelse og udviklingsinitiativer, der tager højde for menneskers livsfaser og behov. Og for dig som menneske, som en refleksionsramme for hvor du er i dit liv, og hvad der bevæger sig.

God fornøjelse!

Renata Edsbjerg

Livsfaser, konstellationer og begivenheder

EN MODEL OG RAMME FOR ORGANISATORISK OG MENNESKELIG UDVIKLING

HUMAN
REVOLUTION

ARBEJDSLIV I BEVÆGELSE

CA. 16–25 TIDLIG VOKSENLIV
"Okay, så det er voksenlivet?"

Den eksperimenterende fase, hvor du prøver alt af – inkl. dig selv. Prøve af, lære, vokse, tage tilløb.

- Uddannelse, flytte hjemmefra, første job.

CA. 26–35 ETABLERINGSÅR
"Jeg går all in"

Du bygger noget op. Karriere, familie, IKEA-reoler og meninger.

- Arbejdsmarkedstilknytning, parforhold, børn, bolig.

CA. 36–49 UDFOLDELSE
"Hvem har lavet det her liv?"

Du jonglerer med mange bolde og opdager, måske at du glemte dig selv i Excel-arket.

- Flere livsroller, karriereudvikling, familieliv, omsorgsansvar.

CA. 50–67 OMSTILLING
"Nu gør jeg det på min måde!"

Du rydder ud, vælger til, genopfinder dig selv og siger nej hurtigere end før. Du bruger din erfaring som superkraft.

- Skift i arbejdsliv, voksne børn, refleksion.

CA. 68+ SENLIV
"Jeg har intet at bevise – men alt at dele."

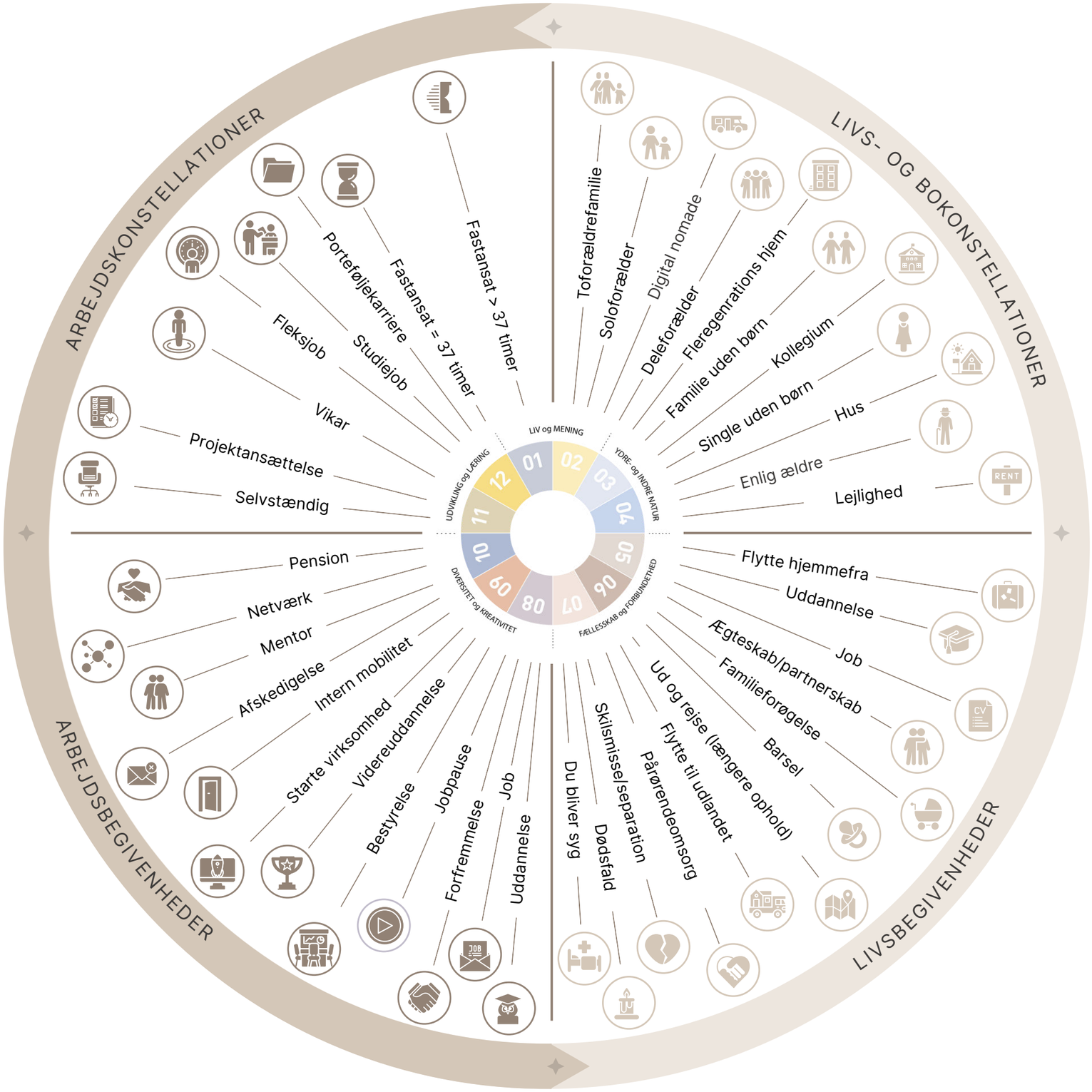
Du er ikke færdig – du er bare fri. Og klog. Og livfuld.

- Og du deler ud, fordi du kan.

// RENATA EDSBJERG, HUMAN REVOLUTION

HUMAN REVOLUTION

LKB-MODELLEN



HUMAN
REVOLUTION

LIVSFASER

CA. 16–25 TIDLIG VOKSENLIV
"Okay, så det er voksenlivet?"

Den eksperimenterende fase, hvor du prøver alt af – inkl. dig selv. Prøve af, lære, vokse, tage tilløb.

- *Uddannelse, flytte hjemmefra, første job.*

- Sabbatår, praktik, flytte hjemmefra og tilbage igen
- Identitetssøgning, studietvivl, psykisk sårbarhed
- Nye relationer, brud, flygtige fællesskaber
- Første møde med systemer: A-kasse, skat, arbejdsløshed

CA. 26–35 ETABLERINGSÅR
"Jeg går all in"

Du bygger noget op. Karriere, familie, IKEA-reoler og meninger.

- *Arbejdsmarkedstilknytning, parforhold, børn, bolig.*

- Første boligkøb eller gæld
- Forældreskab, barsel, institutionsvalg
- Karrierevalg og omvalg
- Balancering af egne drømme med hverdag og ansvar
- Første møde med udbrændthed eller stress

CA. 36–49 UDFOLDELSE
"Hvem har lavet det her liv?"

Du jonglerer med mange bolde og opdager måske, at du glemte dig selv i Excel-arket.

- *Flere livsroller, karriereudvikling, familieliv, omsorgsansvar.*

- Karriereudvikling, efteruddannelse, første lederrolle
- Omsorgsopgaver for børn og/eller ældre forældre
- Samlivskriser, skilsmisse, sammenbragte familier
- Behov for ny mening, midtvejsspejling
- Eksistentielle spørgsmål og personlig udvikling

CA. 50–67 OMSTILLING
"Nu gør jeg det på min måde!"

Du rydder ud, vælger til, genopfinder dig selv og siger nej hurtigere end før. Du bruger din erfaring som superkraft.

- *Skift i arbejdsliv, voksne børn, refleksion.*

- Voksne børn flytter hjemmefra – eller vender hjem
- Nye partnerskaber, nye prioriteter
- Nedtrapning eller karriereskifte
- Større bevidsthed om tid og energi
- Øget fokus på helbred og restitution

CA. 68+ SENLIV
"Jeg har intet at bevise – men alt at dele."

Du er ikke færdig – du er bare fri. Og klog. Og livfuld.

- *Og du deler ud, fordi du kan.*

- Frivillighed, mentorsamarbejde, bestyrelsesarbejde
- Samvær med børnebørn og omsorgsroller
- Udfoldelse af interesser, visdom og kreativitet
- Nye fællesskaber eller følelsen af at høre til
- Refleksion over livsaftryk og eftermæle

STRATEGISK - O-UDVIKLING

MODELLEN GØR DET MULIGT AT ORGANISERE FOR LIV – IKKE BARE FOR FUNKTION.

Det er strategisk klogt, fordi det matcher den virkelighed, mennesker faktisk lever i.

ORGANISATIONSUDVIKLING OG KAPACITETSOPBYGNING

Modellen hjælper med at stille vigtige strategiske spørgsmål:

- Har vi en organisationsstruktur, der kan rumme forskellige rytmer, belastninger og former for tilstedeværelse?
- Kan vi tilbyde relevante konstellationer af arbejde, som matcher medarbejdernes livssituationer?
- Hvordan påvirker livsbegivenheder vores kapacitet?

STRATEGISK TRIVSEL OG ESG-S

Trivsel er ikke kun en individuel tilstand. Det er en strategisk indikator

- Modellen gør det muligt at måle, navigere og handle ud fra livsrytmer i stedet for blot at reagere på stress, fravær og exit
- I ESG-arbejdet giver modellen en struktureret, human tilgang til “S” – Social bæredygtighed.

STRATEGISK HR OG LIVSCYKLUS-DESIGN

I stedet for at tænke i én HR-livscyklus for alle medarbejdere, kan modellen bruges til at:

- Segmentere behov
- Skabe differentierede udviklingsforløb
- Understøtte livsfase-sensitiv rekruttering, onboarding og offboarding
- Forudse og forberede på overgange og kritiske perioder

MENNESKELIGT – REFLEKSION

HVOR I (ARBEJDS)LIVET/MODELLEN BEFINDER DU DIG LIGE NU?

- Hvilke konstellationer og begivenheder fylder mest for dig i denne periode?
- Hvad er i bevægelse i dit liv? Hvad kalder på din opmærksomhed?
- Hvad er du ved at give slip på – og hvad er du ved at tage imod?
- Hvad har du brug for mere af – eller mindre af – i din hverdag?
- Hvilken rytme trives du i lige nu?

CA. 16–25 TIDLIG VOKSENLIV

- Hvad har du lyst til at prøve af, uden at det skal blive til noget?
- Hvornår føler du dig mest levende og nysgerrig?
- Hvilke forventninger er dine egne – og hvilke kommer udefra?

CA. 26–35 ETABLERINGSÅR

- Hvad er du i gang med at bygge op – og hvorfor?
- Hvad giver dig energi i din hverdag?
- Hvis du skulle tegne dit arbejdsliv, hvordan skulle det så se ud?

CA. 36–49 UDFOLDELSE

- Hvad holder du i gang, som måske ikke længere tjener dig?
- Hvilke roller jonglerer du med – og hvilke savner du plads til?
- Hvordan kan du skrue op for mening og ned for overfunktion?

CA. 50–68 OMSTILLING

- Hvad har du valgt fra for nylig? Hvad valgte du til i stedet?
- Hvordan ser frihed ud i denne fase for dig?
- Hvad vil du gerne give videre – og til hvem?

CA. 68+ SENLIV

- Hvad er du nysgerrig på nu?
- Hvad nyder du at give videre fra dit livs erfaringer?
- Hvordan vil du være til stede i verden, på dine egne betingelser?

MENNESKESYN

DE 12 INDRE MENNESKERETTIGHEDER (IMR)

De 12 indre menneskerettigheder handler ikke om at stille krav til verden.

De handler om at skabe nærende betingelser for liv. Et (arbejds)liv, hvor mennesker trives, skaber og har en sund forbindelse til sig selv, til hinanden og til organisationen.

Vi er ikke bare medarbejdere eller ledere. Vi er levende mennesker med behov for mening, tryghed og tilhør.

Når vi skaber rammer, hvor vi hver især kan bidrage med det, vi er og det, vi kan, vokser fællesskabet og organisationen.

01 LEVE DET GODE LIV

02 FINDE OG SKABE MENING

03 VÆRE ET HELT MENNESKE

04 VÆRE (I) NATUREN

05 VÆRE EN VIGTIG DEL AF ET FÆLLESSKAB

06 BLIVE TILGIVET

07 BLIVE BEHANDLET MED ORDENTLIGHED

08 SIGE NEJ

09 TALE DIN SANDHED

10 VÆRE DIG

11 AT KUNNE FORDYBE DIG

12 LÆRING OG UDVIKLING