



101 Arbejdslivs Breakups

- drømme om et andet arbejdsliv



Regitze Siggaard
 Ekspert i trivsel på arbejdet
 og inddragelse af naturen
 i arbejdslivet
 info@regitzesiggaard.dk
 +45 41 62 48 87
 www.regitzesiggaard.dk



Anne Weber Carlsen
 Co-founder af Human by
 Nature, regenerativ ledelses-
 og organisationsudvikler
 anne@humanbynature.dk
 +45 27 24 81 90
 www.humanbynature.dk



Sofie Lund
 Cand.scient.pol. Sofie Hess
 Lund. Medvirkede til
 undersøgelsen som prakti-
 kant i Human by Nature.
 tyeishasofie@gmail.com
 www.humanbynature.dk

Baggrund

Klima, krig og andre kriser forandrer i disse år radikalt vores verden, samfund, liv og arbejde.

Coronapandemien blev et konkret og mærkbart udtryk for, at vi og verden er forbundet på godt og på ondt, og at forskellige kriser påvirker og forstærker hinanden.

En af langtidsvirkningerne af Corona er, at mange ønsker et mere fleksibelt arbejdsliv med mulighed for pauser og plads til andet end arbejdet i livet. De har opdaget nye værdier og kvaliteter, som de ønsker at give plads. Hvis det ikke er muligt, siger de op og søger efter en arbejdsplads eller et helt andet arbejdsliv, der er mere i overensstemmelse med deres ændrede prioriteringer.

Det har medført en kæmpe rotation på arbejdsmarkedet: I 2021 skiftede knap 1 mio. danskere job.

Det falder sammen med en akut mangel på arbejdskraft inden for en lang række brancher og fag, som er vitale for vores velfærdssamfund, for den grønne omstilling og for de virksomheder, hvis produktion og økonomi skal finansiere det hele.

At finde og beholde kvalificerede medarbejdere er blevet endnu et af tidens mange 'vilde problemer', som er komplekse, sammenhængende og kalder på radikalt nye løsninger.



101 ARBEJDSLIVS BREAKUPS - drømme om et andet arbejdsliv

I løbet af 2022 skyllede en bølge af opsigelser ind over netværksplatformen LinkedIn. Der er ikke i sig selv usædvanligt at annoncere jobskifte på LinkedIn. Det særlige ved disse opsigelser var, at der ikke var noget nyt job i den anden ende:

Hvordan turde disse mennesker tage springet fra et fast job i de aktuelle inflations- og krigstider, hvor høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft i nogle brancher og fag ikke nødvendigvis er garanti for ønskejob til alle?

Havde 'The Great Resignation' nået Danmark. Så vi her fortroppen af en No Work Generation? Hvad havde de gang i, og hvad ville de i stedet?

“HVAD SKAL JEG NU?”

Jeg har valgt at sige mit job op, og jeg er fuld af forventninger. Efter 12 år på bureau inden for kommunikation og markedsføring har jeg lyst til, at der skal ske noget andet.

Spørgsmålene var så mange, at vi måtte finde svar, og i august 2022 lagde vi et spørgeskema ud på LinkedIn og inviterede 'quittere' til at dele deres overvejelser:

”Har du sagt dit job op uden at have et nyt på hånden, så vil vi gerne høre fra dig...”

Jeg ved endnu ikke, hvad det skal være...

I løbet af kort tid fik vi mere end 100 svar. Denne rapport formidler de resultater og konklusioner, vi har uddraget af besvarelserne. Sammen fortæller de historierne om **101 Arbejdslivs Breakups** og giver aktuelle vidnesbyrd om et arbejdsmarked i forandring.

Det gjorde os nysgerrige: Hvorfor de mange opsigelser uden nyt job? Var det et krise- eller tværtimod et sundhedstegn drevet af mod og lyst til at skabe sig et andet og bedre arbejdsliv?



Om undersøgelsen

Vi udarbejdede et spørgeskema med 10 spørgsmål, der belyser disse temaer:

- Hvem siger op?
- Hvorfor har de sagt op uden nyt job?
- Kunne deres arbejdspladser have gjort noget for at beholde dem?
- Hvordan trives de nu uden job?
- Hvad vil de?
- Hvad bekymrer dem, og hvad har de brug for?

OBS: Undersøgelsen er ikke repræsentativ. Vi har spurgt bredt ud i vores professionelle netværk på LinkedIn, som afspejler, at vi er højtuddannede kvinder med konsulent- og ledelsesbaggrund og interesse for fremtidens bæredygtige arbejdsliv og ledelse.

Vi er bevidste om denne forudsætning og om, at de resultater, vi har fundet, ikke kan generaliseres. Undersøgelsens tilgang er eksplorativ, og historierne skal læses og tolkes, som det de er: 101 historier fra danske lønmodtagere, der har sagt deres job op uden først at have fået et nyt.

De har valgt at deltage i undersøgelsen, fordi:

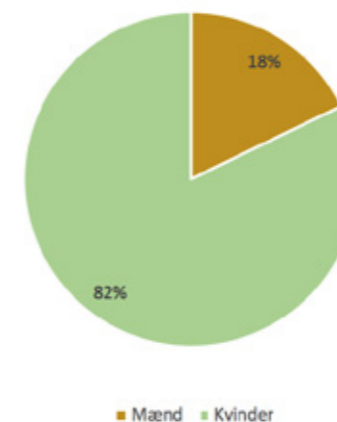
- Jeg vil gerne bidrage til at vi sammen bliver mere bevidste om det der sker og hvad der rører sig.
- Synes det er sådan en spændende undersøgelse - og det gav nogle gode tanker om hvorfor jeg selv sagde op. Og så nu finde ud af hvorfor andre også har gjort det.
- Jeg vil gerne dele tanker og finde et fællesskab omkring det at holde en selvvalgt livspause
- Nysgerrighed omkring, hvad der driver opsigelser af egen drift, og deltagelse i at gøre opmærksom på alle de faktorer, der er en del af sådan en livs forandrende beslutning.

Ved at dele deres historier med os og med læserne af denne rapport giver de os et unikt indblik i en ny og udforsket tendens på det danske arbejdsmarked i starten af 2020'erne.



Resultaterne

Hvem siger op uden job?

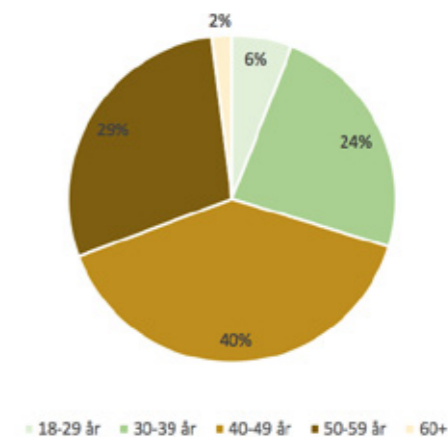


Kvinder i overtal

Over 80% af deltagerne i undersøgelsen er kvinder.

Det er opsigtsvækkende, samtidig med at det bekræfter en tendens, vi ser i alle de sammenhænge, hvor vi arbejder med fremtidens bæredygtige/regenerative arbejdsliv og ledelse som undervisere, rådgivere og konsulenter: 80-90% af deltagerne er kvinder.

Vores antagelse er, at kvinder af historiske og samfundsmæssige årsager befinder sig i positioner både på og uden for arbejdsmarkedet, hvor de i højere grad end mænd mærker konsekvenserne af de før omtalte kriser. Det nye er,



at de har modet til at handle på det, de mærker: De siger op. Måske kan de bedre tillade sig det, fordi de har ægtefæller/partnere, der kan forsøge dem? Flere respondenter angiver, at de i perioden uden job bliver forsøgt af deres ægtefælle/partner. Disse er alle kvinder.

At så få mænd medvirker i undersøgelsen, kan på samme måde forklares med kønsidentitet og -roller:

At mænd stadig ses som hovedforsøgere og derfor ikke kan tage samme risiko, eller at mænd har mindre lyst til at dele den usikkerhed og det kontroltab, der er forbundet med at være uden job.

Uanset om disse antagelser er korrekte, er der tale om individuelle reaktioner på et systemisk problem, hvor den enkelte risikerer at ende som taber/offer i sit personlige frigørelsesprojekt. De langsigtede løsninger skal findes i at skabe arbejdspladser, der giver mennesker gode rammer for deres arbejdsliv.

Opsigelser i alle aldre og livsfaser

De som siger op er mellem 30 og 60 år, heraf knap 40% i 40'erne. Mens resultatet er markant, hvad angår køn, er det blandet mht. alder: Det er ikke udelukkende mennesker midt i arbejdslivet med erfaring og overskud, der siger op. Det er også de unge, der er nye på arbejdsmarkedet (18-29 år), dem i 30'erne, der er i første halvdel af karrieren, hvor man traditionelt også stifter

familie og får børn, og dem i sidste halvdel af arbejdslivet.

Det er bemærkelsesværdigt, at en tredjedel af respondenterne er +50, som er en aldersgruppe, der har vanskeligt ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet efter ledighed. Alligevel har de sagt op uden sikkerhed for et nyt job, flere dog med planer om at starte egen virksomhed.

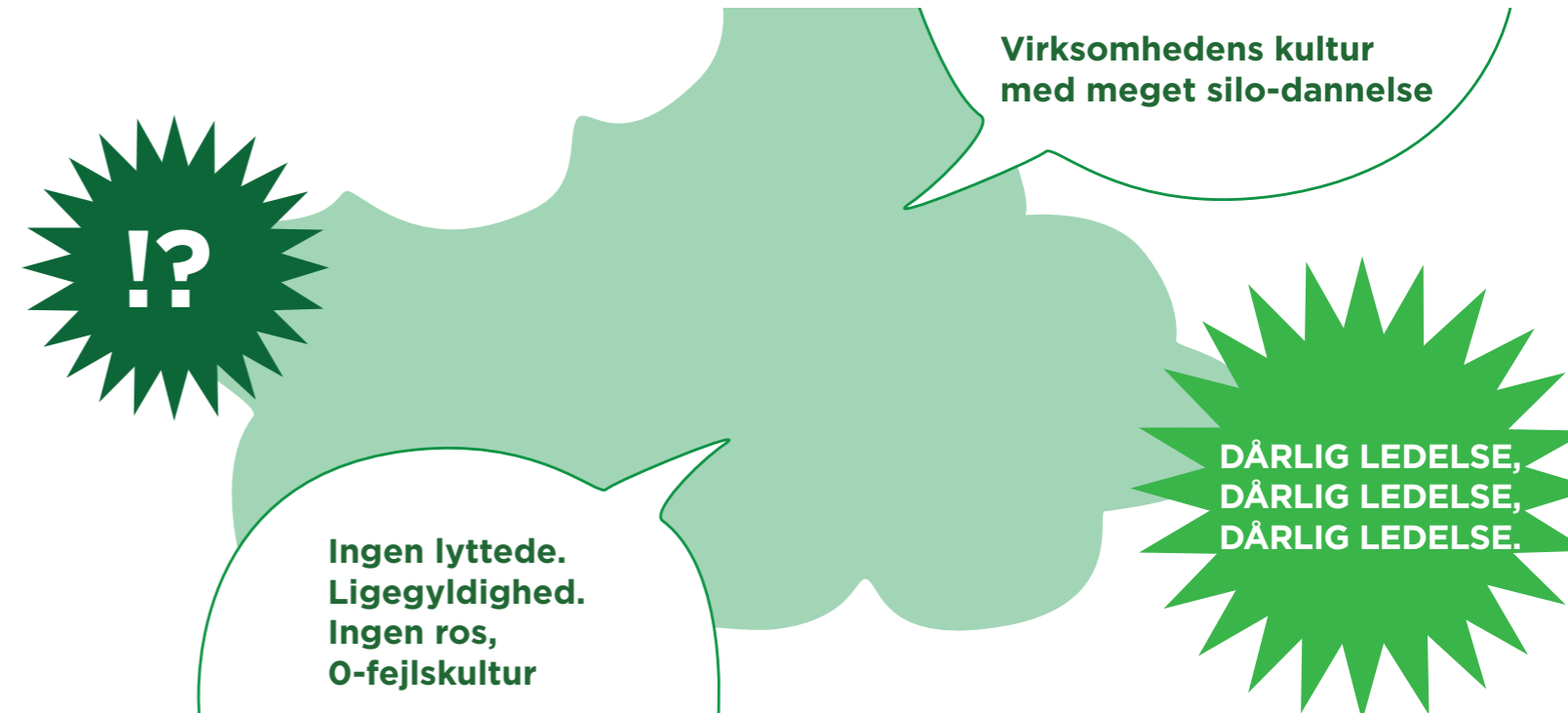
Resultatet stemmer godt overens med de nye generationer og deres fokus på et liv, hvor der er plads til familie og fritid, og hvor arbejdet ikke nødvendigvis har førsteprioritet. En tendens, som er blevet forstærket af hjemmearbejde og øget fleksibilitet under Corona.

Hvorfor har de sagt op?



Vi har bedt respondenterne liste de tre vigtigste grunde til, at de har sagt op.

Top 3 er: Arbejdsvilkår, stress og dårlige ledelse





Mere push end pull

Respondenterne angiver overvejende push eller 'væk fra'- årsager til deres opsigelser. De siger op som reaktion på et arbejdsmiljø, som giver mistroivsel og stress, og en ledelse, der ikke vægter arbejdsglæde, samarbejde og medarbejderudvikling. De ønsker indflydelse, anerkendelse og meningsfuldt arbejde.

Drømmen om et andet arbejdsliv

Blandt svarene finder vi disse pull- eller henimod-faktorer:

- ønske om forandring og kompetenceudvikling
- at sætte sig selv på spil og forfølge en drøm
- at have passion for et andet fagligt fokus.

Nogle angiver behov for i højere grad selv at kunne bestemme over sit arbejdsliv, for eksempel ved at blive selvstændig eller arbejde freelance.

Begge typer af opsigelser er motiveret af ønsket om et arbejdsliv, som er meningsfyldt og udviklende og giver mulighed for større indflydelse.

Større visioner, mere menneskelighed, mere frisættelse

Sådan beholder man sine medarbejdere

Vi har spurgt respondenterne om, hvad deres tidligere arbejdspladser kunne have gjort for at få dem til at blive. Det har 94 af 101 givet deres klare og i høj grad samstemmende svar på:

- God ledelse og et godt arbejdsmiljø (60%)
- En tillidsfuld, samarbejdsorienteret og anerkendende kultur (55%)
- Medbestemmelse og udvikling: 52%

Færre konstante omstillingsprocesser, mere proaktiv dialog om trivsel

Inddraget mig i, hvilke opgaver jeg gerne ville have og løse, ladet mig vokse og udvikle mig.

Resultatet bekræfter, hvad vi allerede ved fra utallige undersøgelser, trivselsmålinger og studier i, hvad et godt og meningsfuldt arbejdsliv er, hvad god ledelse handler om, og hvilken slags arbejdsplads medarbejdere ønsker at være en del af.

Det understreger, hvor afgørende det er, at topledelsen og nærmeste leder formår at skabe en arbejdskultur, hvor medarbejderen føler de bliver anerkendt og får den ledelsesmæssige opbakning, de har brug for.

Det nye er, at medarbejdere i større omfang end tidligere siger op, når de betingelser ikke er opfyldt. Og de venter ikke, til de har fået et andet job. Det gælder tilsyneladende i særlig grad kvinder, og det gælder både i starten, i midten og i sidste del af i arbejdslivet.

Den gode nyhed er, at der er rigtig meget, arbejdspladserne kan gøre for at beholde deres medarbejdere.

Kultur, ledelse, samarbejde, indflydelse, udvikling, og et arbejdsmiljø med arbejdsglæde og trivsel skal styrkes. Der er ingen quick fixes, men behov for langsigtet, vedholdende arbejde med relationer, samarbejde og kommunikation, at nedbryde hierarkier og øge medarbejderinddragelse.

Kun ganske få nævner, at utilfredshed med løn har haft indflydelse på deres opsigelse.

Mere end 90% af opsigelserne kunne være undgået

I alt seks respondenter siger, at arbejdspladsen ikke kunne have gjort noget for at beholde dem. De er rejst, fordi de trængte til luftforandring, udvikling, brancheskift, eller fordi de gerne ville bytte livet som lønmodtager ud med friheden som selvstændig/freelancer.

De resterende 94% af respondenterne ville have overvejet at blive i deres job under de rette betingelser, og de kan ret præcist formulere, hvad de savner.

Medarbejdernes ønsker om en anden kultur og et andet arbejdsliv, står på ingen måde i modsætning til arbejdspladsernes ambitioner om at være ramme om gode, lange arbejdsliv og stabile ansættelsesforhold.

Det aktualiserer et behov for samtaler om, hvordan vi gentænker og skaber fremtidens bæredygtige arbejdsliv og arbejdspladser med kultur, værdier og ledelse, der understøtter og nærer det. Og hvor der skabes rammer for arbejdet, der tager hensyn til at mennesker ikke er ens, og hvor behovet for både at kunne udvikle sig og samtidig blive anerkendt for det man står for tages alvorligt.

Sparsom brug af exit-interviews

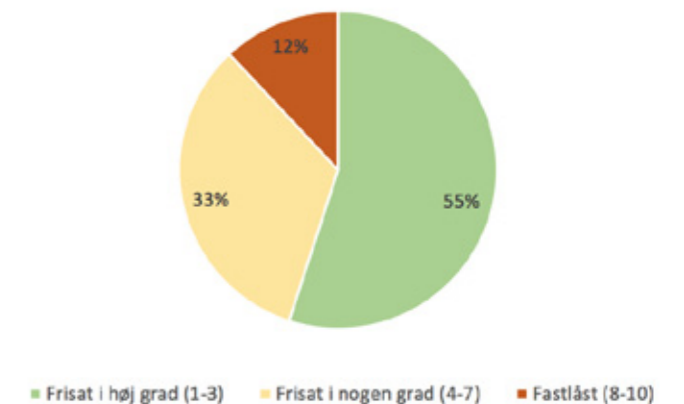
Vi har spurgt, om respondenterne har været inviteret til exit-interview med henblik på, hvad arbejdspladsen kan lære af deres opsigelser. Resultatet er blandet, men vi kan konstatere, at arbejdspladserne ikke konsekvent og bevidst bruger exit-interviews.

Det er både vanskeligt, tidskrævende og dyrt at ansætte nye medarbejdere, så der er mange gode grunde til at gøre sig umage for, at gode medarbejdere ønsker at blive, men når de rejser, kan arbejdspladsen få adgang til vigtig viden gennem exit-interviews. Det gælder i særlig grad, når medarbejdere siger op uden at have et nyt job.

Aktuel situation efter opsigelse

Over halvdelen af respondenterne er uden arbejde eller har en løs tilknytning til arbejdsmarkedet. Knap 1/3 er selvstændige eller i nyt job.

I alt 88% føler sig friset i høj eller nogen grad, mens 12% føler sig fastlåst.





En analyse af uddybende svar viser at:

- 59% føler at livsglæden vender tilbage
- 37% har bekymringer i forhold til stress og for fremtiden
- 21% noterer glæde over eget mod og mulighederne i det nye, der er på vej.

Jeg er lettet og stolt af endelig at have sat mig selv og min trivsel først, for det har været meget længe undervejs.

At træffe beslutningen, melde den ud og forfølge har frigivet ENORME mængder energi og virkelyst! Jeg føler mig fändenivoldsk på den fede måde.

Kan føle mig bekymret og blive i tvivl, om det var forkert af mig at sige op uden at have et andet job på hånden. Det føles på en måde som at pjække eller løbe fra sit ansvar. Så det er en blandet fornøjelse, men jeg ved også, at jeg ikke kunne blive ved på denne måde, så jeg minder mig selv om, at det er den rigtige beslutning.

Vi er opmærksomme på, at der er tale om et øjebliksbillede, der afspejler 'dagsformen' snarere end en stabil tilstand, hvilket flere respondenter giver udtryk for:

“ *Det svinger. Nogle dage elsker jeg min frihed og mulighed for helt selv at sætte agendaen og andre dage går jeg nærmest i panik og tænker at jeg aldrig får et godt job igen.* ”

Fra frisat til fastlåst

Blandt de frisatte er en stor del af dem, der har valgt at blive selvstændige og respondenter, der har sagt deres arbejde op inden for 1-3 måneder. Jo længere ledighed, jo større tendens til, at frisat bliver til fastlåst.

Økonomien er ikke nødvendigvis den største udfordring ved at have sagt op, selvom mange angiver økonomiske bekymringer som en væsentlig årsag til, at de ikke føler sig frisat efter opsigelsen. En del oplever, at beslutningen gør dem fastlåste med disse bekymringer for fremtiden:

Vil jeg overhovedet kunne finde det meningsfulde job, jeg ønsker, og den arbejdsplads, jeg vil kunne trives på? Findes det gode arbejdsliv? Er der brug for mig og mine kompetencer? Hvad kan jeg? Er jeg for gammel, eller er jeg urealistisk i mine krav og forventninger? Risikere jeg at blive syg eller fanget i hamsterhjulet igen?

At sige op uden job er en løsning for dem der har energien og evnerne til at skabe et arbejdsliv på egne præmisser. For flertallet er det en umiddelbar lindring på en utilfredsstillende arbejdssituation.

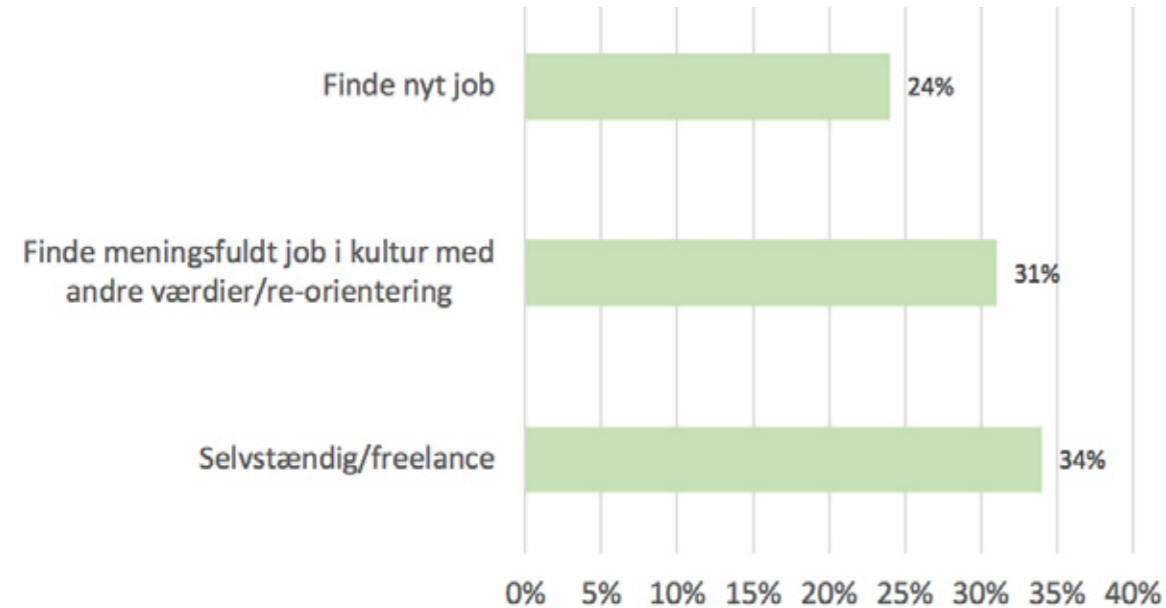
Selvom undersøgelsen også omfatter mennesker, der har sagt op af overskud og eventyrlyst, er det langt fra det generelle billede.

Besvarelserne giver belæg for at se tendensen til at sige op uden job som symptom på, at noget er grundlæggende galt i den måde, vi har indrettet vores arbejdsliv på, og at behovet for radikale ændringer er stigende i en situation med voksende mangel på arbejdskraft inden for en række fag og brancher.

Fremtidsplaner

Vores indledende nysgerrighed gik i høj grad på, hvad de mange, der siger op uden nyt job, vil i stedet.

Vi har spurgt, kategoriseret og listet svarene. De tre hyppigste svar er:

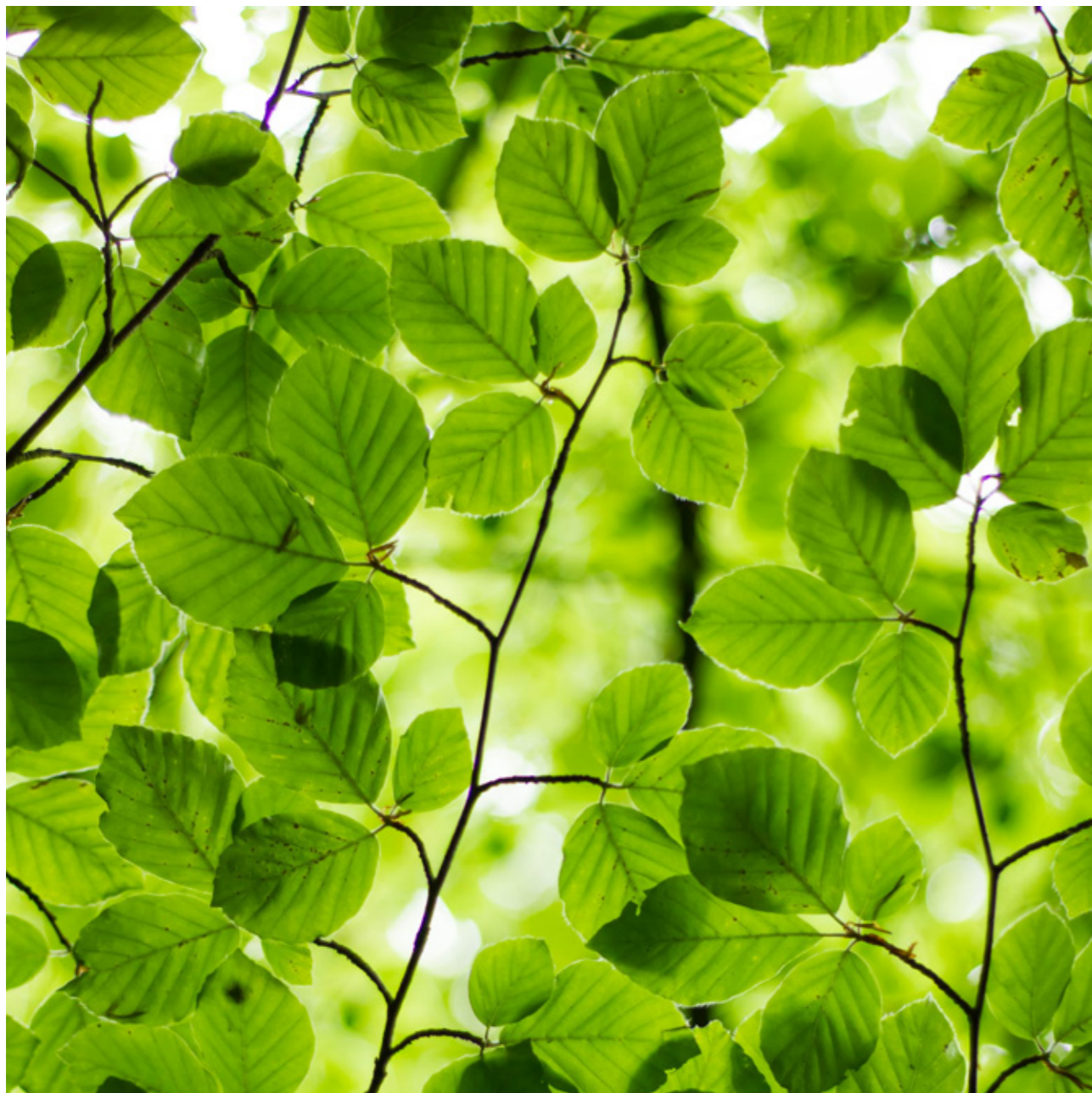


Gå selvstændigt. Søge små forskellige jobs og opgaver og sige ja til udfordringer af forskellig slags

Reorientere mig ift. hvilket menings- og arbejdsfællesskab, jeg vil indgå i. Blive mere bevidst om mine værdier og relationer.

Finde et job i et firma, hvor kulturen er samarbejdsbaseret og ordentlig

Jeg bliver nødt til at finde et nyt job hurtigst muligt.



Flere giver udtryk for, at de har brug for en pause, inden de fortsætter i et nyt job:

**Tage et pusterum,
reflektere over mit næste
skridt, overveje et karriereskift,
række ud i netværk**

**Hvile ud og komme
på benene igen**

Vi finder det bemærkelsesværdigt, at over 1/3 af respondenterne vælger selvstændighed frem for ansættelse i en tid med kriser og potentiel recession.

Over 30% vil søge job i en virksomhed, som har kultur og værdier, der harmonerer med deres, og jobbet skal være meningsfuldt. Et job er ikke bare et job. Det er en stor og væsentlig del af livet.

Et arbejdslivs break up oven på en længere periodes voksende utilfredshed, stress eller andre ubalancer skaber behov for en periode med ro

til at restituere og genvinde troen på både sig selv og på, at der findes arbejdspladser med ledelser, der er vitalt optaget af at skabe grobund for stærke arbejdsfællesskaber i kulturer, hvor samarbejde, udvikling og arbejdsglæde prioriteres højt.

Den tid kan det være svært at finde i et arbejdsmarkedssystem, som har fokus på at få ledige tilbage i job hurtigst muligt. Især i en tid med høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft. Det kan give ny stress og tvivl om egne kompetencer og muligheder.

Bekymringer og behov

Vi har spurgt respondenterne, hvilke bekymringer de gør sig for deres fremtidige arbejdsliv, og hvad de har brug for i deres aktuelle situation efter opsigelsen. Vi er bevidste om, at vi med dette spørgsmål lægger en antagelse om bekymring ned over respondenterne. Enkelte har med god ret påpeget dette bias, som vi vedkender os.

Formålet er at invitere den usikkerhed, tvivl og sårbarhed, der ofte er forbundet med overgange fra en tilstand til en ny, men som måske kan opleves som illegitim, når man selv har valgt den.

Der er klar sammenhæng mellem hvilke bekymringer, man har, og hvad man har behov for. Således svarer flertallet af dem, der ikke oplever bekymringer, at de ikke har brug for noget. Disse respondenter er enten videre i nyt job, har etableret sig som selvstændige eller været ledige ganske kort tid. De ubekymrede udgør samlet 10% af de 101 arbejdslivs breakups.

De resterende 90% nævner disse bekymringer:

- At det arbejdsliv man drømmer om, ikke eksisterer (40%)
- At man ikke lykkes, efterspørges, finder job (40%)
- Økonomiske bekymringer (25%)
- At problemer med stress og manglende trivsel gentager sig (14%).

Det, de har brug for, er:

- Sparring og støtte (45%)
- Egenomsorg og tid (27%)
- Et arbejde (20%)
- Genfinde motivation, fokus og troen på sig selv (19%)



Kvinde i 40'erne, nystartet selvstændig efter 2,5 års ledighed

Bekymring

At få skabt det rette flow af projekter, så jeg kan forsørge min familie og stadig have en stor følelse af frihed og glæde ved arbejdet

Behov

Godt spørgsmål. Jeg skal arbejde med at have tillid til at alt er som det skal være og med at have tillid til mine egne evner.



Kvinde i 30'erne, nyledig

Bekymring

Om jeg kan finde et job, hvor jeg vil trives. Jeg har, siden jeg blev færdig med uni, været ansat i midlertidige stillinger, og jeg kan godt frygte, at jeg aldrig kommer til at lande rigtigt et sted. Det er også det, der kan give mig ustyrligt dårlig samvittighed over at sige en fastansættelse op. Jeg troede, at jeg endelig havde fundet "mit sted".

Behov

At stole på min egen dømmekraft og ret til at sige fra. Og at bevare gejsten og gåpåmodet.



Mand i 50'erne, ny ledig efter 22 år i samme job. Vil være selvstændig

Bekymring

At det er holdbart på lang sigt.

Behov

Masser af sparring og rådgivning.



Kvinde i 40'erne, ledige i 7 mdr. på dagpenge

Bekymring

At det ikke lykkes at skabe fleksibilitet, og at jeg ender med at måtte tage en af den slags jobs jeg er gået fra.

Behov

Støtte fra mit netværk.
Lys og luft.
Motion.
Søvn.
Natur.



Opsummering af resultater

De 101 arbejdslivs breakups fortæller, at mennesker i alle faser af arbejdslivet aktuelt siger op uden nyt job. De gør det for at ændre deres aktuelle arbejdssituation og finde eller skabe et nyt job, der er i større overensstemmelse med deres ønsker om et godt og meningsfuldt arbejdsliv.

Over 80% af dem er kvinder, der mærker behovet for forandring og handler på det. De har opgivet at tro eller vente på, at de nødvendige forandringer kommer på den arbejdsplads, de nu har forladt. Hvis deres tidligere arbejdsgivere i højere grad havde lyttet til dem, og skabt de nødvendige forandringer, kunne mange af disse opsigelser sandsynligvis været undgået.

Når man har sagt op - ofte efter mange og lange overvejelser -, har man brug for tid og ro til at restituere, før man kan begynde at reorientere sig mod et nyt arbejdsliv på en arbejdsplads, man kan se sig selv som en del af, og

med et job, som giver mening og mulighed for udvikling.

En stor del af respondenterne er i tvivl om, hvorvidt det job og den arbejdsplads, de drømmer om, findes.

De udtrykker behov for sparring og rådgivning i forhold til deres fremtidige arbejdssituation.

1/3 af respondenterne har valgt at blive selvstændige eller arbejde freelance med større fleksibilitet og indflydelse på arbejdsindhold, -opgaver og arbejdsvilkår fremfor en fastansættelse. De er generelt mere optimistiske og ubekymrede end dem, der søger nyt job.

Deres grundige besvarelser og det, at 64 af de 101 respondenter siger ja til at stille op til interview, fortæller os, at det at sige op uden nyt job, er en stor og potentielt livsændrende beslutning.



Refleksioner

Under Corona blev de fleste af os tvunget til at sætte farten ned og tage en ufrivillig pause fra det normale arbejdsliv. Vi fik tid til at opdage mere af det, der er vigtigt i livet. Mere tid med vores kæreste, mere natur, mere stilhed. Mere ro. En ny balance i livet.

Vi fik øjnene op for, at arbejdet fylder det meste af vores vågne timer. Måske for meget. Og at det ikke er lige meget, hvordan vi bruger tiden.

Samtidig er de arbejdsvilkår, vi er vendt tilbage til, uændrede eller endnu mere pressede, fordi der er mangel på arbejdskraft i mange brancher og fag. Misforholdet mellem den øgede opmærksomhed på vores menneskelige behov for pauser, mening og restitution og et stigende arbejdspress kalder på nytænkning af den måde, vi indretter vores liv og vores arbejdsliv på. Som individer og som samfund.

At sige sit job op uden et nyt job på hånden for at blive selvstændig eller finde et andet og bedre job, er en individuel løsning på et strukturelt problem i samfundet. Undersøgelsen rummer eksempler på mennesker, som fint lykkes med at redefinere deres arbejdsliv og skabe et nyt, frit og udviklende arbejdsliv.

Vi ser også eksempler på mennesker, som føler sig fanget og klemt i den situation, de har bragt sig selv i med en opsigelse, der måske mere handlede om at komme væk fra en uholdbar

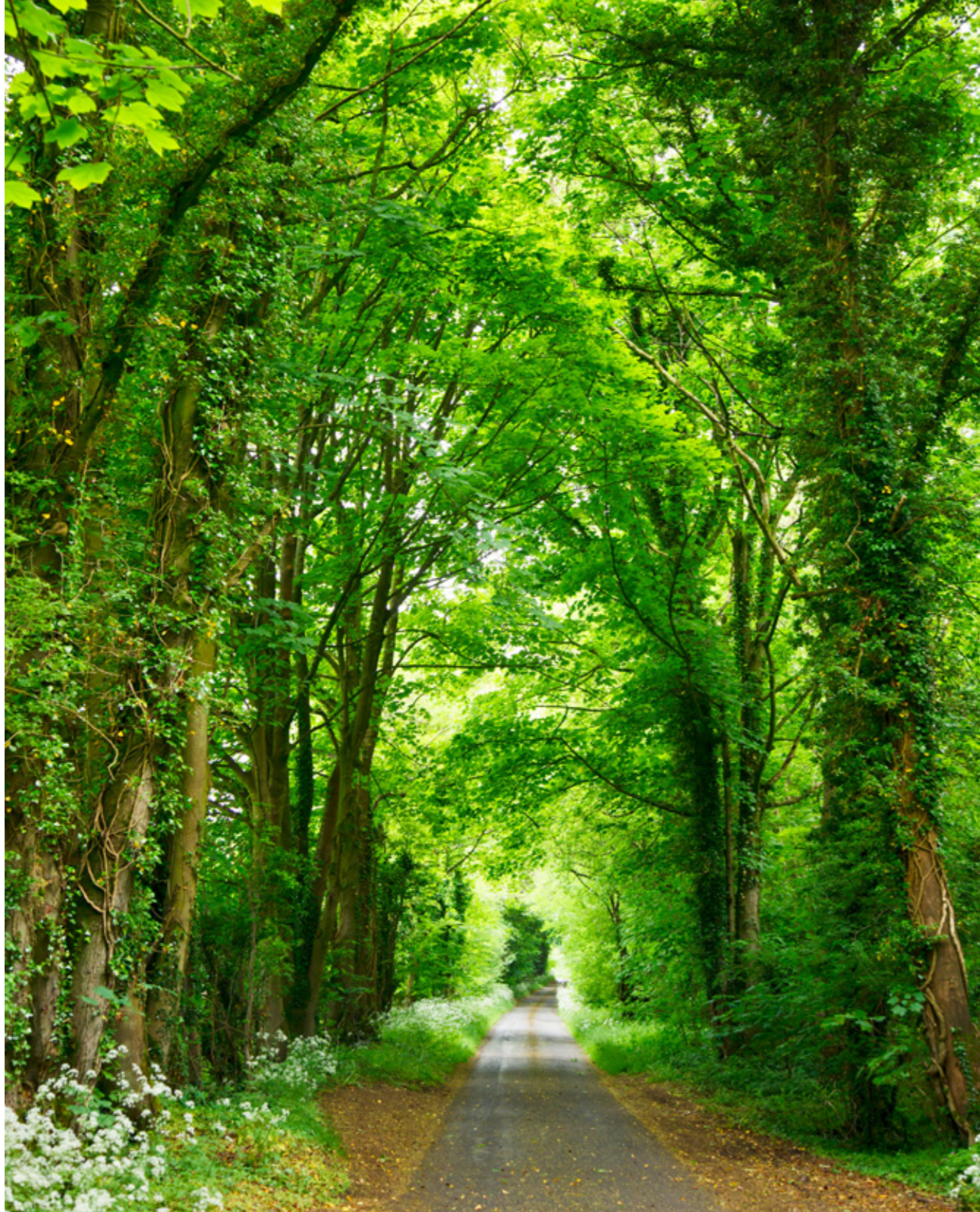
arbejdssituation end at sætte sig selv fri til at redefinere eget arbejdsliv.

Det er især kvinderne, der reagerer på et arbejdsliv, der ikke hænger sammen, ved at sige op uden job. Det bekræfter erfaringer fra vores arbejde som konsulenter inden for mental sundhed, arbejdsmiljø og nye bæredygtige/regenerative organisations- og ledelsesformer. Her er kvinderne også i markant overtal som deltagere i vores aktiviteter og kurser, hvilket kan tolkes som udtryk for, at det nuværende arbejdsmarked passer dårligere til kvinder end til mænd, og/eller at kvinder er mere åbne og nysgerrige i forhold til andre måder at leve og arbejde på.

Det har overrasket os, at kun 1/3 af opsigelserne er drevet af et ønske om at skabe helt anderledes arbejdsliv på egne præmisser, men i højere grad om at søge væk fra dårlig kultur, ledelse og arbejdsmiljø i håbet om at finde et andet og bedre job og fortsætte et traditionelt arbejdsliv.

Uanset disse forskelle løber der gennem alle de 101 arbejdslivs breakups en stærk strøm af længsel efter et arbejdsliv med mening, anerkendelse, udviklende samarbejde og et liv med plads til andet end arbejde.

De 101 arbejdslivs breakups viser, at nogle ikke nøjes med at drømme og længes. De siger (st)op.



Vejen mod det bæredygtige arbejdsliv

'101 Arbejdslivs Breakups - Drømme om et andet arbejdsliv' dokumenterer et stort behov for at gentænke den måde, vi organiserer vores arbejde på.

Knap 95% af respondenterne kan helt præcist sige, hvad deres arbejdsplads kunne have gjort for at beholde dem. Den gode nyhed er, at der er tale om kultur og ledelse, dvs. noget, der ligger inden for den enkelte arbejdsplads' indflydelsessfære, og som den og dens ledelse kan handle på.

Vi siger ikke, at det er let at ændre kultur og vaner. Vi siger, at det er nødvendigt, at det kan lade sig gøre, og at det kræver, at man begynder at gøre noget andet, end man plejer.

Nora Bateson, grundlægger af International Bateson Institute, der forsker i levende systemer, beskriver her, hvordan ændringer i et system - i dette tilfælde arbejdsmarkedet eller en arbejdsplads - starter, når samtalen ændres:

- Hvordan ændrer vi systemet?
- Ved at ændre delene i systemet
- Hvordan ændrer vi delene i systemet?
- Ved at ændre relationerne mellem delene
- Hvordan ændrer vi relationerne mellem delene?
- Ved at ændre kommunikationen i relationerne

- Så hvordan ændrer vi kommunikationen?
- Ved at ændre, hvad det er muligt at tale sammen om.

At skabe trygge og inspirerende rum for de samtaler og facilitere dem, så alle dele af systemet bliver hørt, bliver dermed en helt central ledelsesopgave og kompetence.

Vi har brug for samtaler om vores drømme, frygt og håb for fremtiden og for, hvordan vores arbejdspladser bliver steder, hvor vi kan arbejde sammen om at skabe den fremtid, vi ønsker.

Vi har brug for samtaler, der skaber nye handlinger, så arbejdspladser bliver frugtbare levende systemer, hvor mennesker trives, i stedet for maskiner, der bryder mennesker ned.

Den grønne omstilling og de mange samtidige kriser kræver radikale transformationer overalt i samfundet. Det gør NU til det helt rigtige tidspunkt at have de samtaler og sammen finde de nye løsninger på de vilde problemer, som bliver en del af fremtiden, og som vi skal lære at leve med.

Vi skal for alvor have fokus på Det Bæredygtige Arbejdsliv som et element i, hvordan vi kommer styrkede ud af de mange samtidige og gensidigt forbundne kriser, så vi opnår både ydre, klimamæssig og indre, arbejdsmæssig bæredygtighed.



Slip livet fri

Gennem vores arbejde med at integrere naturen i arbejde med at udvikle fremtidens regenerative og bæredygtige organisationer, ledelse og arbejdsliv, ved vi, at mange af de svar og løsninger, vi søger, kan findes i naturen.

Vi skal rewilde vores arbejdspladser, fjerne det, der står i vejen, og skabe plads til, at livet kan udfolde sig på sine egne præmisser og i al sin mangfoldige frodighed.

Vilde problemer kalder på vilde løsninger og på vilde ledere og medarbejdere, der har viljen og modet til at handle sammen på det, de mærker. Ikke ved at gå, men ved at blive og ændre det, der ikke fungerer. Sammen.

Vi kan lære af de måder naturen skaber og opretholder forudsætninger for liv og for, at levende systemer kan trives og finde nye balancer under konstante forandringer og pres.

Det er sådan bæredygtigt liv skabes og opretholdes i levende systemer, også i de menneskeskabte økosystemer, som arbejdspladser er.

Lad os sammen skabe den fremtid,
vi længes efter

Kontakt os

Yderligere information om undersøgelsen og dens resultater,
kan fås ved henvendelse til:



Regitze Siggaard

Ekspert i trivsel på arbejdet og
inddragelse af naturen i arbejdslivet

- www.regitzesiggaard.dk
- mail: info@regitzesiggaard.dk
- telefon 41 62 48 87



Anne Weber Carlsen

Co-founder af Human by Nature, regenerativ
ledelses- og organisationsudvikler

- www.humanbynature.dk
- mail: anne@humanbynature.dk
- telefon 27 24 81 90

