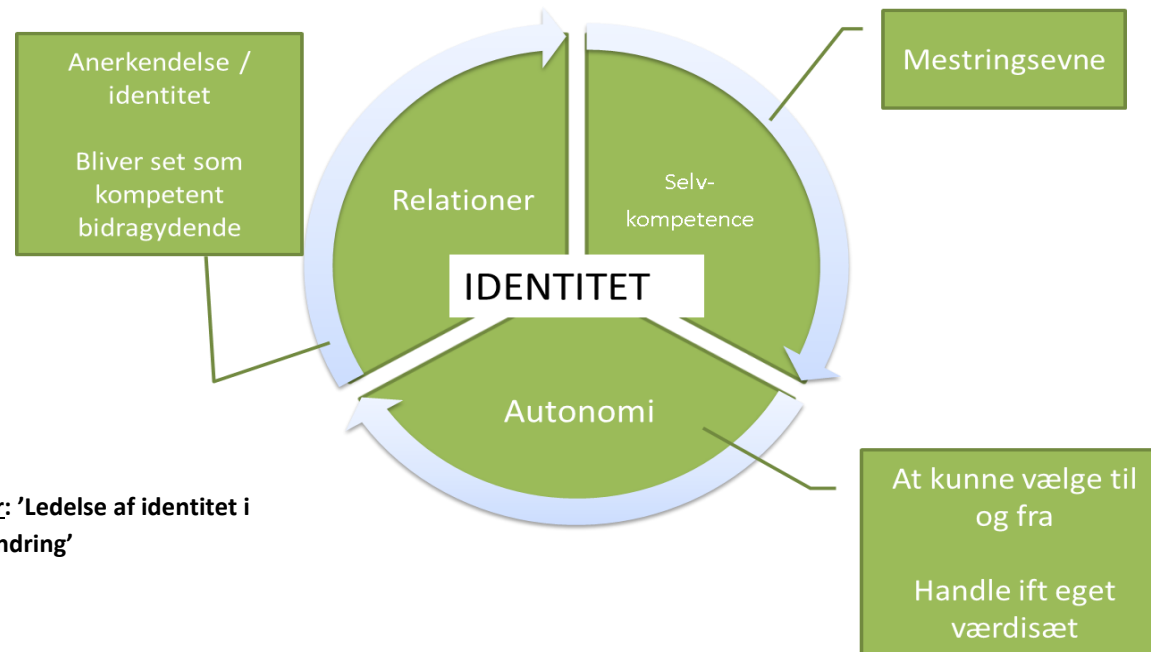


Inspirationsguide til arbejdet med 'ledelse af farrollen i forandring'

Dokumentet er en opsamling på en workshop med 40 deltagere, bestående af ledere, praktikere, forskere, virksomhedsledere m. f. med erfaringer indenfor arbejdet med fædre. Workshoppen tog afsæt i teorien 'ledelse af identitet i forandring', tilpasset konteksten af arbejdet med fædre. Opsamlingen kan fungere som inspirationsguide til arbejdet med at lede farrollen i forandring på alle niveauer.

Intro til 'ledelse af farrollen i forandring': Modellen tager afsæt i teorien 'ledelse af identitet i forandring' (Specht & Andersen 2014, MacMann Berg). I arbejdet med forandring (hos den enkelte far, individuelt eller i fællesskab), skal vi understøtte og styrke fædrenes 'forandringskapacitet'. Forandringskapaciteten er afgørende for, om vedkommende vil og kan forandringen (blive sig selv på ny, i det nye). Hvis et af de tre aspekter i en individs forandringskapacitet, ikke imødekommes, vil vedkommende trække sig eller oparbejde modstand og forandring vil dermed ikke kunne opnås. Skal forandring skabes skal vi dermed, i arbejdet med fædre, sikre at alle 3 dele, som udgør en individs forandringskapacitet; (1) relationer (at vi oprigtigt ser dem, som nogen som har noget at byde på) (2) autonomi (de har mulighed for at vælge til og fra) (3) selvkompetence (at de føler at de kan finde ud af den "nye opgave") hos den enkelte og i gruppen.



Figur: 'Ledelse af identitet i forandring'

Følgende skema indeholder opsamling til inspiration i forhold til, hvordan man kan opfylde behovene, inden for hvert af de tre domæner (relationer, autonomi, selvkompetence).

Inspirationsliste til ledelse af farrollen i forandring	
Hvordan sikrer vi:	Det gør vi ved at:
Relationer	<ul style="list-style-type: none"> • Tro på fædre som kompetente bidragsydere • Skabe nye ligeværdige relationer – at få andre til at tro på fædre som kompetente bidragsydere • Anvende input og tilbagemeldinger i efterfølgende praksis • Udvide respekt • Have tillid – og skabe nye tillidsforhold • Være åben og lyttende • Gå gennem andres relationer – bruge eksisterende tillidsforhold • Finde et 'fælles tredje' • Skabe nye relationer ved at blande grupperinger • Anerkende folks kompetencer • Sikre klare rammer • Forventningsafstemme • Skabe gennemsigtighed • Udvide oprigtig interesse for den anden/de andre • Tro på andres gode intentioner • Vise hensyn • Være opmærksom på folks behov • Se mennesket bagved • Kontekstafklare • Skabe en 'win/win'-situation – den enkeltes behov overfor det fælles mål – 'projektets' behov • Huske at grine sammen
Autonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Tro på og tillade fædres egne løsninger • Lave personlige handlingsplaner

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Give plads til individuelle løsninger i forhold til den enkeltes ressourcer, erfaringer og livssituation ● Skabe en konstruktiv dialog <ul style="list-style-type: none"> ○ Sikre videndeling ○ Inddrage fædrene i beslutningsprocesser <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eksempel: Afklaring af fædrenes behov for viden ved at spørge ● Sikre værktøjer/kompetencer <ul style="list-style-type: none"> ○ Sætte fokus på ressourcer (individuel/gruppe) ● Sikre ejerskab <ul style="list-style-type: none"> ○ Give ansvar for at møde op ○ Uddelegere arbejdsopgaver ○ Udvide tiltro ○ Spørge ind til ønsket indhold/aktiviteter ○ Sikre ligestilling ● Skabe fælleskab <ul style="list-style-type: none"> ○ Afdække fælles opgave/problemstilling ● Anerkendelse <ul style="list-style-type: none"> ○ Anerkende deres ejerskab ved at bruge deres input konkret ○ Brug deres netværk og kompetencer aktivt ○ Fejre succeser – store som små
<p>Selvkompetence (mestringsevne)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sætte fædrenes ressourcer i spil <ul style="list-style-type: none"> ○ Herunder være lyttende og stille spørgsmål i forhold til deres egne løsninger ● Engagere fædrene på lige fod med andre aktører <ul style="list-style-type: none"> ○ Eksempel: Dialogmøde med en fagperson fra 'systemet', hvor fædrene får lov at komme med input først, hvorefter fagpersonen opkvalificerer, så man sikrer samskabelse om en ny fælles virkelighedsforståelse ● Være nysgerrig på fædrenes erfaringer og gøre brug af dem ● Være tydelig omkring forventninger <ul style="list-style-type: none"> ○ Ansvarsfordeling ○ Opgaver og opgaveløsning ○ Rollefordeling ● Gøre op med berøringsangst og nulfejlskultur



- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Sikre åbenhed i gruppen• Få for forståelse i spil og gør op med fordomme• Respektere forskellige forandringshastigheder• Gøre brug af metoder som peer2peer , mentorprogrammer eller 'Positiv Afvigelse' |
|--|---|