

# Fire F



**Få adskilt og anerkendt følelser og fakta, og find de erfaringer, I kan bygge videre på. God i komplicerede og følelsesladede forandringsprocesser.**

## **Hvad?**

Fire F er et dialogværktøj, der sikrer, at forskellige aspekter af en forandring udforskes og tales igennem på en struktureret måde.

## **Hvordan?**

Deltagerne guides til at undersøge og tale om forandringen ud fra fire forskellige perspektiver:

- *Fakta* – alt det faktuelle omkring forandringen; hvad er der konkret sket, og hvad kommer der til at foregå herfra?
- *Følelser* – hvordan opleves det følelsesmæssigt at være en del af forandringen?

- *Fund* – hvilke ressourcer, gode arbejdsgange, redskaber samt måder at tænke og handle på kan hjælpe os med at tackle den nuværende forandringsproces?

- *Fremtid* – hvad har vi lært om forandringer, som vi kan tage med videre til lignende processer?

## **Hvorfor?**

Værktøjet sikrer både individuel og fælles læring og sørger for, at der kommer mange nuancer frem i billedet af forandringen. Det gør det lettere at støtte og hjælpe hinanden i processen.

### Hvornår?

Værktøjet er især nyttigt i forandringer, der har været forbundet med en vis usikkerhed, modstand eller mistillid. Hvor der måske har været lidt kaotiske tilstande undervejs, og hvor følelser og fakta har været svære at skille ad. I de situationer kan det være særlig vigtigt at få sat forskellige oplevelser i spil og gennem dialog og inddragelse at få styrket medarbejdernes ejerskab, accept og motivation.

Fire F er bedst at bruge, når forandringsprocessen er godt i gang eller ved at være slut, så deltagerne har erfaringer at trække på. Det kan også bruges efterfølgende som en evalueringsmetode – fx med fokus på, hvordan man fremover skaber robuste forandringer.

### Husk:

- Et lokale med god plads til, at deltagerne kan bevæge sig rundt
- Flipoverpapir/A3-ark, tusser, "tyggegummi"
- Eventuelt stole eller caféborde
- 1-3 timer til at gennemføre metoden – afhængig af antallet af deltagere.



### Erfaringer med metoden

"Det er en god hjælp til at skille følelser og fakta og få fokus på kompetencer i en forandringsproces."

"Metoden er en god mulighed for at tale om svære problemstillinger eller uklare situationer, som man har et fælles ansvar for at håndtere. Den vil fx kunne bruges i forlængelse af en APV med negativt indhold."



## Sådan kan I bruge Fire F

1. Book et lokale, der er stort nok til, at gruppen af deltagere ubesværet kan bevæge sig rundt i lokalet – gerne et lokale uden borde, eller hvor de kan flyttes væk.

2. Hæng flipovere eller A3-ark op i lokalet – et for hvert af de fire F'er. Øverst på hvert ark skrives F-overskriften og et kort tilhørende spørgsmål, der passer til netop jeres forandring, fx:

### Fakta

*Hvad ved vi om baggrunden for omstruktureringen? Hvad ved vi om, hvordan det bliver "på den anden side"?*

### Følelser

*Hvordan opleves det at være en del af omstrukturingsprocessen? Hvilke bekymringer er til stede?*

### Fund

*Hvad lykkedes vi med, sidst vi var i en sådan situation? Hvad gør vi allerede godt, som kan hjælpe os med at skabe robusthed under omstruktureringen?*

### Fremtid

*Hvad vil vi gøre fremadrettet efter i dag? Både for at sikre, at denne og fremtidige forandringer bliver robuste?*

3. Vært eller facilitator introducerer til mødets formål og forløb.

4. Lad hele gruppen starte ved Fakta og fortsæt derefter til Følelser, Fund og til sidst Fremtid. Giv deltagerne 5-7 minutter til indbyrdes at drøfte spørgsmålet ved hver flipover. Er der mere end seks deltagere, dannes mindre grupper på 3-4 personer.

5. Spørg nu, hvad gruppen/grupperne har talt om ved hvert F-ark, og få en række bud fra deltagerne, der noteres på arket. Det kan tage fra 5 til 20 minutter ved hvert ark afhængig af antallet af grupper.

6. Når deltagerne har været hele vejen rundt: Styr en afsluttende runde og spørg til, hvad deltagerne har fået ud af øvelsen, og hvad de har lært, der kan bruges i fremtidige forandringer.

7. Slut som vært eller facilitator af med at skitserer, hvordan der vil blive fulgt op på resultaterne af metoden.