



16-07-2025

# Inspirationskatalog

**Hvordan lykkes jeg med at bruge mit TR-netværk til sparring?**

- Materiale til brug på TR-netværksmøder

Udarbejdet af Lene Duus – [ldu@fysio.dk](mailto:ldu@fysio.dk)



## Indhold

<b>Forord.....</b>	<b>2</b>
<b>Viden, færdigheder og kompetencer .....</b>	<b>2</b>
Viden .....	2
Færdigheder.....	2
Kompetencer.....	3
<b>1. Korte 1:1 samtaler i hverdagens nære TR-arbejde.....</b>	<b>4</b>
Hvad er en 1.1 samtale.....	4
Formålet.....	4
Instruks til facilitator .....	4
Deltagernes forberedelse til netværksmødet: .....	5
Samtaleguide: .....	5
Proces på netværksmødet: .....	5
Læringsmål fra kompetenceprofilen: .....	6
<b>2. Træn en model til uddybende 1:1 samtaler. ....</b>	<b>7</b>
Hvad er en model til 1.1 samtale .....	7
Formålet.....	8
Instruks til facilitator .....	9
Deltagernes forberedelse til netværksmødet .....	9
Proces på netværksmødet .....	9
Læringsmål fra kompetenceprofilen: .....	12
<b>3. Hvordan udøver vi som TR politisk interessevaretagelse .....</b>	<b>13</b>
Hvad er politisk interessevaretagelse .....	13
Formålet.....	13
Instruks til facilitator .....	13
Deltagernes forberedelse til netværksmødet .....	14
Proces på netværksmødet: .....	14
Læringsmål fra kompetenceprofilen: .....	17
<b>4. Del dine erfaringer og fremtidsperspektiver med dine TR- kollegaer gennem kortspillet: ”LYT, KNYT OG BYT” .....</b>	<b>18</b>
Hvad er ”LYT, KNYT OG BYT” .....	18
Formålet.....	18
Instruks til facilitator samt spilleregler .....	18
Læringsmål fra kompetenceprofilen: .....	20



## **Forord.**

Dette inspirationskatalog er udarbejdet til brug på de regionale TR-netværksmøder.

Det ligger som materiale, man kan rekvirere, som del af trin 1, hvis man har brug for at tænke nyt og sætte udviklende processer i gang på møderne. Dog vil I se, at flere læringsmål i relation til materialet er mærker (N2). Det betyder, at hvis man får materialet godt faciliteret, kan man sagtens også opnå læringsmål sv.t. niveau 2 i kompetenceprofilen.

Det er muligt på Trin 2 på TR-uddannelsen at deltage i et webinar, hvor man kan få nærmere kendskab til indholdet og til, hvad der skal til for at sætte gang de processerne på netværksmøderne. Du vil lære at facilitere processerne på møderne. Det anbefales at nogle fra hver region deltager i et sådant webinar. I materialet står beskrevet en instruks til den, der vil facilitere processerne på mødet.

Jeg har i udviklingen af materialet være inspireret af bogen ”Deltagereffekten” af Rune Bastrup m.fl. Desuden har jeg været tovholder på at udvikle TR-uddannelsen efter den kompetenceprofil, som er blevet udviklet af TR-rådet for et par år siden. Dette inspirationskatalog er udviklet sideløbende hermed og vil have sammenhæng med den øvrige TR-uddannelse.

Kompetenceprofilen kan ses på Fysio.dk og beskriver, hvilke slutkvalifikationer indenfor forhandlings-, professions-, organisatorisk/politisk-, relations-, kommunikations- og læringskompetence, man kommer i besiddelse af, når man henholdsvis har deltaget på trin 1, trin 2 og trin 3 på TR-uddannelsen. TR-uddannelsen retter sig mod kompetenceprofilens viden, færdighed og kompetencer på henholdsvis niveau 1, 2 og 3.

### **Viden, færdigheder og kompetencer**

Niveaubeskrivelserne viden, færdigheder og kompetencer er inspireret af kvalifikationsrammen for livslang læring bygger også på begreberne viden, færdigheder og kompetencer.

#### **Viden**

Viden angiver viden om et emne samt forståelse. Viden rummer følgende aspekter:

- Hvilken type viden der er tale om: viden om teori eller viden om praksis; viden inden for et fag, inden for et fagområde eller inden for et erhverv.
- Hvor kompleks denne viden er: graden af kompleksitet, samt hvor forskellige og uforudsigelige situationer denne viden beherskes i.
- Forståelse: Evnen til at sætte sin viden i sammenhæng. Forståelse kommer f.eks. til udtryk, når man skal forklare noget for andre.

#### **Færdigheder**



Færdigheder angiver, hvad en person kan gøre eller udføre. Færdigheder rummer følgende aspekter:

- Hvilken type færdighed er der tale om: praktiske, kognitive, kreative eller kommunikative færdigheder.
- Hvor kompleks opgaveløsningen er: hvilken opgaveløsning færdigheden skal anvendes til, og denne opgaves kompleksitet.
- Kommunikation: hvilken kommunikation der kræves, kompleksiteten i budskabet, til hvilke målgrupper og med hvilke virkemidler.

### **Kompetencer**

Kompetencer handler om ansvar og selvstændighed og angiver evnen til at anvende viden og færdigheder i en arbejdssituation eller i studiemæssig sammenhæng.

Kompetencer rummer følgende aspekter:

- Handlerummet: i hvilke typer af arbejds- og/eller studiemæssige sammenhænge viden og færdigheder bringes i spil, samt graden af uforudsigelighed og foranderlighed i disse sammenhænge.
- Samarbejde og ansvar: evnen til at tage ansvar for eget og andres arbejde, samt hvor komplekse samarbejdssituationer man kan indgå i.
- Læring: evnen til at tage ansvar for egen og andres læring<sup>1</sup>

Jeg vil i dette inspirationskatalog også henvise til læringsmål fra kompetenceprofilen, så I kan se, hvilke læringsmål undervisningsmaterialet retter sig mod.

God fornøjelse.

---

<sup>1</sup> <https://ufm.dk/uddannelse/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer/begreber>



## **1. Korte 1:1 samtaler i hverdagens nære TR-arbejde**

### **Hvad er en 1.1 samtale**

På TR-uddannelsen støder I på 1:1 samtalen i forbindelse med bisidderrollen. 1:1 samtalen kan dog være mere og andet end det og kan være værdifuld at benytte i det daglige TR-samarbejde med kollegaer. Dette for at blive klogere på, hvad kollegaerne går og tænker og måske har brug for deres TR til. Desuden kan de være en måde at involvere kollegaerne på og kan måske fremme deres engagement i TR-arbejdet.

### **Formålet**

Formålet med denne 1:1 samtale er derfor på en ret hurtig måde at få indsigt i, hvad der fylder for kollegaer. Desuden er formålet på Netværksmøde at få sparring af kollegaer for dernæst at tage stilling, hvad man som TR kan arbejde videre med på arbejdspladsen – evt. med støtte fra regionsformænd eller sekretariatet i Danske Fysioterapeuter.

1:1 samtaler er i denne sammenhæng en lille snak med en kollega om, hvordan han/hun har det på arbejdspladsen. Hvad der fylder for vedkommende med hensyn til glæder og bekymringer.

### **Instruks til facilitator**

Du skal læse afsnittet om 1.1 samtaler igennem og dele din viden med deltagerne på netværksmødet. Du kan enten kopiere afsnittet og sende det digitalt eller du kan kopiere det og dele det ud fysisk.

Under afsnittet ”proces på netværksmødet” står der beskrevet, hvordan du kan planlægge og facilitere processen på selve netværksmødet. Det betyder, at facilitator har ansvaret for at præsentere processerne efter beskrivelserne.

Hele øvelse vil tage ca. 2 timer. Hvis der ikke er tid til det, kan processerne afkortes eller nogle processer kan springes over. Dette vurderer facilitator.

Facilitator skal sørge for at give tidsrammer, der passer til deltagerantal og gruppestørrelse



### **Deltagernes forberedelse til netværksmødet:**

Alle deltagere på et netværksmøde skal inden mødet tale med mindst tre kollegaer – gerne flere – hvis du har tid og overskud til det. Vælg gerne forskellige ”typer” af kollegaer, så du får forskellige perspektiver frem.

Du skal bruge 5 – 10 min til hvert lille interview. Du kan måske spørge, om I kan spise frokost eller holde kaffepause sammen, hvis det er muligt. Hvis du er TR for flere matrikler, ville det være rigtigt godt, hvis du kan nå kollegaer fra flere steder.

Tag gerne noter under din samtale.

### **Samtaleguide:**

- Nævn 2 – 3 gode ting ved at gå på arbejde – og begrund kort hvorfor
- Nævn 2 – 3 mindre gode eller bekymrende ting ved at gå på arbejde – og begrund hvorfor
- Hvad vil du gerne ændre på arbejdspladsen, hvis du har mulighed for det (også uden begrænsninger)

### **Proces på netværksmødet:**

#### **Gruppearbejde:**

Del deltagerne på netværksmøderne ind i grupper på 4 – 6 deltager. Du kan evt bruge tællemetoden, så det er tilfældigt, hvem der kommer sammen. (Husk at tælle til det antal grupper, der skal være). **Gruppearbejdet vil tage ca 50 min – afpas efter deltagerantal i grupperne.**

Hver gruppe vælger en bordformperson, som styrer tiden og skriver noter/pointer ned og samler op samt skal fremlægge i plenum.

Gruppen fremlægger på skift, hvad de har fået ud af 1:1 samtalerne, mht. både gode og bekymrende ting samt ønsker til ændringer.

De andre i gruppen lytter og må stille anerkendende og undrende spørgsmål.

Hver deltager må bruge 7 – 10 min inkl. spørgsmål fra de andre.

Herefter sørger bordformpersonen for, at der bliver taget en kort runde i gruppen for at sikre at alle har noget at arbejde videre med.

#### **Opsamling i plenum: varighed ca 30 min.**

Hver gruppe fremlægger i plenum – facilitator samler kort op på forskelle. (Dette kan springes over, hvis tiden ikke er til det).

#### **Walk and talk: 20 – 30 min.**

Hver deltager finder nu en person fra en anden gruppe, som de går en tur med, mens der diskuteres, hvilke udfordringer TR gerne vil arbejde videre med på sin arbejdsplads og tanker om, hvordan der kan arbejdes videre (husk AMR som en



mulighed her). Det kan her også vendes om TR har brug for støtte fra D-fys for at arbejde videre med en problematik. Hvis der kun er gode ting, kan tiltagene være at gøre mere af det.

### **Opsamling i plenum: (10-15 min)**

Facilitator afslutter kort i plenum.

Evaluerer af processen: Spørg efter kommentarer og spørgsmål. Spørg til om nogen har brug for hjælp hos regionsformanden for at arbejde videre med en problemstilling. Lav evt. en liste over forskellige problematikker og udfordringer, der er kommet frem. Det giver mulighed for at samle op på det senere eller de kan bruges som afsæt til øvelse 2 (Træn en model)

## **Læringsmål fra kompetenceprofilen:**

### **Relationelle kompetencer:**

#### **Viden:**

- Har viden om TR-rollen som værende rammesættende for relationen.
- Har kendskab til magtasymmetri i relationer både i forhold til kolleger

#### **Kompetencer:**

- Opsøger kontakt og sparring med lokale TR-netværk, regionsformænd og andre konsulenter i Danske Fysioterapeuter.
- Er opsøgende og lyttende både i forhold til kolleger

### **Kommunikative kompetencer**

#### **Færdigheder:**

- Kan diskutere, evaluere og præsentere en problemstilling.
- Kan selekttere informationer, der skal kommunikeres videre til ledelse og kolleger.

#### **Kompetencer:**

- Søger sparring med TR-kolleger.



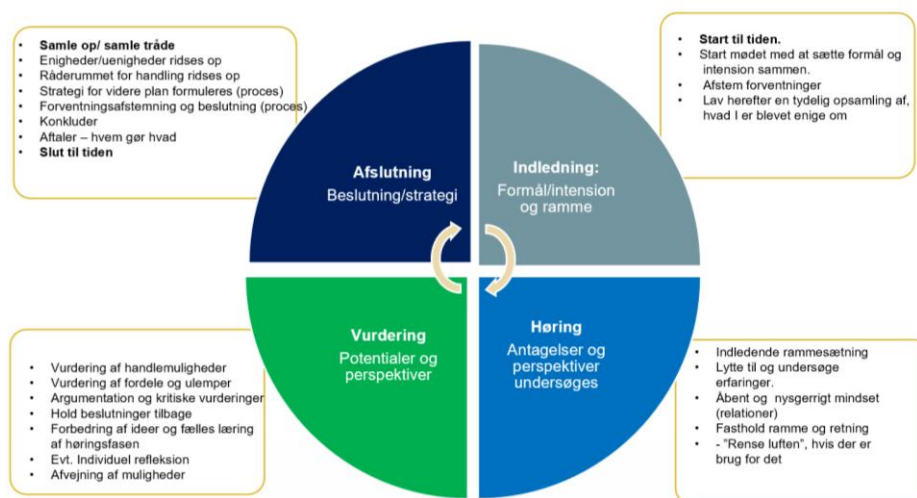
## 2. Træn en model til uddybende 1:1 samtaler.

Metoden kan bruges til at skabe relationer til kollegaer i dit valggrundlag, som fungerer som meningsdannere - eller du kan bruge de uddybende samtaler til at skabe relationer og udvikle meningsdannere blandt dine kollegaer. I denne øvelse trænes modellen på netværksmøderne for, at TR derefter kan bruge modellen på arbejdspladsen.

### Hvad er en model til 1.1 samtale

Modellen har jeg kaldt TRIHVA-modellen. Den er udviklet med inspiration af andre kommunikationsmodeller og teorier. Se referencer under modellen (fig. 1 og fig. 2) nedenfor. På TR-kurset bliver den brugt som møde-model – men denne version er tilegnet samtaler/møder med 2-3 deltagere eller 1: 1 møder/samtaler. Modellen er mere involverende end de korte 1:1 samtaler.

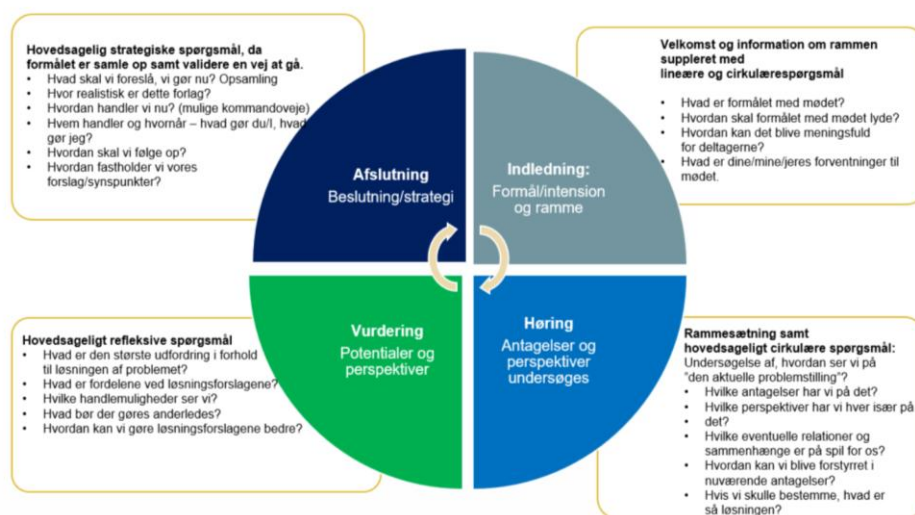
### ”TRIHVA” Model for afholdelse af 1.1 møder



Reference: Modellen er udviklet med inspiration fra: 4 R modellen beskrevet af Juhl, Nørlin, Storch og Soholm, 2007, Møde diamanten beskrevet i Ravn. I. Bedre møder gennem facilitering, Learning Lab Denmark, IPS-modellen beskrevet i Wive & Kiær. Lederens professionelle samtaler – om den faglige opgave løsning i Melon (Red) Ledelse af medarbejdere. 2023 samt Karl Tomms spørgsmålstyper beskrevet af Hermansen. et al. Kommunikation og samarbejde. I professionelle relationer. 2013.

Fig. 1.

## Mulige spørgsmål til faser i "TRIHVA" Model til afholdelse af 1: 1 møder



Reference: Modellen er udviklet med inspiration fra: 4 R modellen beskrevet af Juhl, Nørlem, Storch og Seholm, 2007, Møde diamanten beskrevet i Ravn, I. Bedre møder gennem facilitering, Learning Lab Denmark, IPS-modellen beskrevet i Wive & Kiær, Lederens professionelle samtaler – om den faglige opgave løsning i Melon (Red) Ledelse af medarbejdere, 2023 samt Karl Tomms spørgsmålstyper beskrevet af Hermansen et al. Kommunikation og samarbejde i professionelle relationer 2013.

Fig 2

### Formålet

Formålet med modellen er at have et effektivt værktøj til at skabe forpligtende relationer med et 1:1 møde (kan også fungere til 1:2-3 møde). Det er vigtigt at sådan et møde skal være en meningsfuld samtale mellem 2 personer (eller max 3-4 personer).

Denne model giver mulighed for, at I sammen laver en kontrakt om formålet og intensionen med mødet, så kollegaen her allerede involveres og får en betydningsfuld rolle. Kollegaen/kollegaerne inddrages aktivt i alle faser. Du skal som TR både være facilitator og deltage på lige fod med kollegaen/kollegaerne.

Modellen er udviklet så, der er lige meget plads til at både kollegaen og TR fortæller deres "historie". Modellen kaldes TRIHVA, da den er udviklet til **TR**. **I** står for den indledende fase, hvor der laves en kontrakt for mødet. **H** står for høringsfasen – en beskrivende fase, som er en førsteordens refleksionsfase. Man skal her afdække meninger og perspektiver – ikke vurdere. **V** står for vurderingsfasen – en reflekterende fase, hvor man må hæve sig op i et helikopterperspektiv - en fase i andenordens refleksion. **A** står for afslutningsfasen, hvor man sammen bliver enige om, hvordan man kan handle videre. Mødet slutter altså med at man forpligter hinanden.



Mødet kan bruges både i forbindelse med at en kollega henvender sig til TR pga. et problem eller i forbindelse med at TR gerne vil tale mere dybt med kollegaer med udgangspunkt i en problemstilling.

Et mere langsigtet formål med at have et værktøj til samtaler er, at relationerne som skabes kan omsættes til ressourcer blandt dit valggrundlag. Det at have fagpolitiske ressourcer i sit valggrundlag, kan både skabe mere arbejdsglæde og en følelse af fællesskab, hvilket ofte fører til, at det er lettere at opnå et fælles mål og en dermed kollektiv handling.

### **Instruks til facilitator**

Du skal til denne øvelse klædes på via et webinar til at holde et lille oplæg om facilitering og til at gennemgå modellen i plenum. I vil få tilsendt en PowerPoint, med et lille oplæg om facilitering generelt samt af alle de modeller, der er i dette materiale. Du må vurdere, om du vil sende dette videre til deltagerne eller du evt. vil printe det ud til grupperne.

Det kan også være en god idé at have en lille aktuel case med, som deltagerne kan tale ud fra, hvis de ikke selv har en problemstilling med.

Under afsnittet ”proces på netværksmødet” står der beskrevet, hvordan du kan planlægge og facilitere processen på selve netværksmødet. Det betyder, at facilitator har ansvaret for at præsentere processerne efter beskrivelserne.

Hele øvelse vil tage 1½ - 2 timer alt efter om I vil spille modellen flere gange og om I vil have længere tid til processerne end beskrevet. Hvis der ikke er tid til det, kan processerne afkortes eller nogle processer kan springes over. Dette vurderer facilitator.

Facilitator skal sørge for at give tidsrammer, der passer til deltagerantal og gruppestørrelse

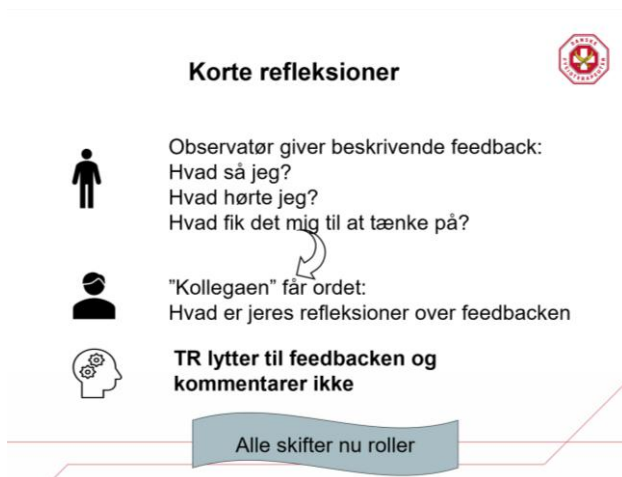
### **Deltagernes forberedelse til netværksmødet**

Deltagerne skal meget gerne tage en aktuel problemstilling med til netværksmødet. Hvis I har lavet øvelse 1 i inspirationsmaterialet kan problemstillinger herfra sagtens bruges.

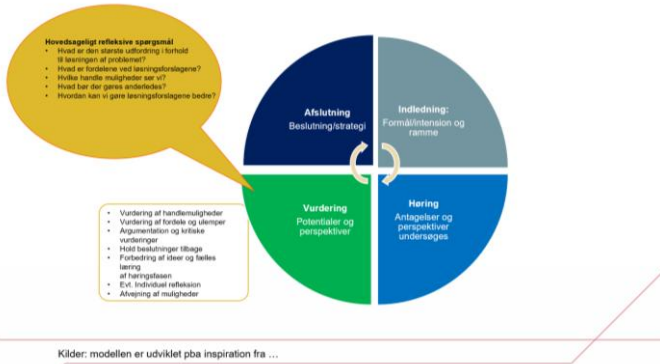
### **Proces på netværksmødet**

- Facilitator holder oplæg om facilitering samt gennemgår modellen i plenum  
Varighed ca. 20 min.

- Facilitator beder deltagerne gå sammen i grupper af tre, hvor der skal være en rollefordeling: en TR, en kollega, en observatør (hvis antallet ikke går op, kan der være 2 observatører). Rollerne skiftes undervejs, så alle når alle roller.
- Deltagerne skal nu træne modellen i grupperne efter nedenstående proces: Afsæt ca. 10 min til mødet og 5 min til refleksion til hver runde i respekt for at i den virkelige verden vil tage længere tid.
- Varighed ca. 45 min.

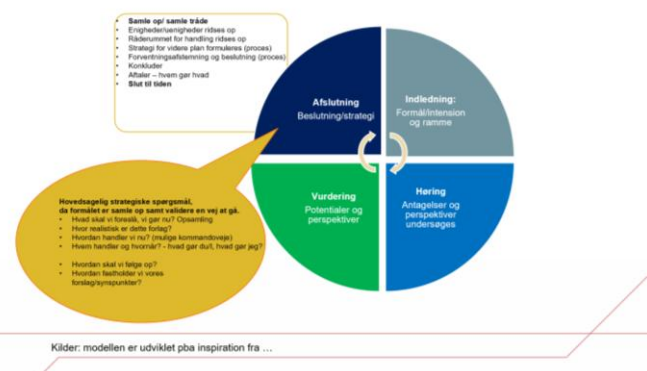


## Runde 2: Hvordan lykkes jeg med vurderingsfasen?



### REFLEKSION SOM FØR

## Runde 3: Hvordan lykkes jeg med afslutningen?



### REFLEKSION SOM FØR

#### Opsamling i grupper:

- Hvad har I lært af øvelsen?
- 2 min individuel refleksion – derefter lille runde i gruppen.
- Varighed Max 10 min

#### Opsamling i plenum:

Facilitator samler op i plenum. Hør nogle udsagn og aftal hvordan I kan arbejde videre med modellen. Måske vil I afprøve det i praksis og samle op på et senere møde.

Varighed 20 min.



## Læringsmål fra kompetenceprofilen:

### Relationelle kompetencer:

#### Viden:

- Har viden om TR-rollen som værende rammesættende for relationen.
- Har kendskab til magtasymmetri i relationer både i forhold til kolleger.
- Har viden om det gode samarbejde med kolleger
- Har viden om den professionelle relation og egen rolle i relationen (N 2)
- Har viden om samtaleteknikker, kommunikation og relationsopbygning (N 2)

#### Færdigheder:

- Kan tydeligt afstemme forventninger med kolleger
- Sparrer med leder og kolleger på en konstruktiv og nuanceret måde. (N 2)

#### Kompetencer:

- Opsøger kontakt og sparring med lokale TR-netværk, regionsformænd og andre konsulenter i Danske Fysioterapeuter.
- Er opsøgende og lyttende både i forhold til kolleger.
- Sparrer med kolleger på en konstruktiv og nuanceret måde. (N 2)
- Udvikler stærke relationer, der giver følgeskab af kolleger. (N 2)

### Kommunikative kompetencer

#### Færdigheder:

- Kan diskutere, evaluere og præsentere en problemstilling.
- Er bevidst om egen kommunikationsform, og hvilken betydning den har/kan have i forskellige situationer (N 2)

#### Kompetencer:

- Stiller nysgerrige og refleksive spørgsmål og belyser en problemstilling nuanceret. (N2)

### Læringsmæssige kompetencer

#### Færdigheder

- Har metoder til at give og modtage konstruktiv feedback med det formål at skabe læring (N2)



### **3. Hvordan udøver vi som TR politisk interessevaretagelse**

#### **Hvad er politisk interessevaretagelse**

Danske Fysioterapeuter udøver interessevaretagelse for dets medlemmer. Interessevaretagelse er en struktureret tilgang til at sikre organisationen og dens medlemmer, de bedst mulige vilkår og rammer. Det kan være beskyttelsesdagsordener og sager om nye muligheder. Arbejdet består grundlæggende i, at:

- Give lyd til vores positioner og synspunkter, samt ”oversætte” dem for omverdenen, så de bliver forstået og vinder genklang.
- At flytte andre aktører til at handle på en måde, der er til gavn for os.

Ofte tænker vi, at dette kun er noget for vores organisation og måske regionsbestyrelsen, men måske kan vi også i det små bidrage. Måske kan vi flytte noget på egen arbejdsplads ved at forsøge at påvirke forskellige interessenter eller måske kan vi ved at inddrage eller overgive sager til regionsformænd eller mere overordnet til sekretariatet i D-fys bidrage med at flytte den politiske dagsorden.

#### **Formålet**

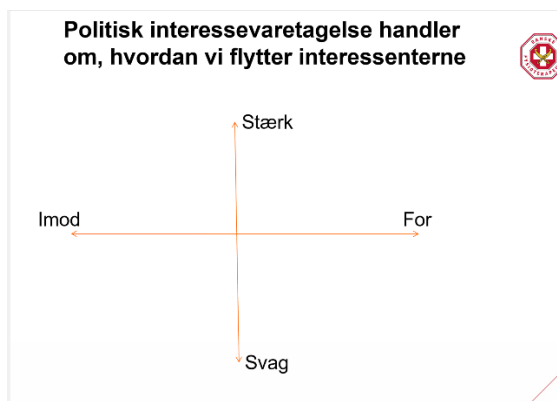
Formålet med denne lille øvelse er at undersøge og måske opdage, hvad vi kan gøre, når vi møder små eller store fagpolitiske udfordringer. I denne øvelse er der fokus på aktuelle fagpolitiske udfordringer på egen arbejdsplads. I første omgang skal vi identificere interessenterne i sagen og derefter finde ud af, hvem der kan støtte os i sagen og hvem, vi skal forsøge at påvirke til at arbejde for vores sag.

#### **Instruks til facilitator**

Du skal i denne øvelse alliere dig med din regionsformand, som jo i sagen natur er godt inde i politisk interessevaretagelse. Det vil være en god idé, hvis regionsformanden kan støtte grupperne på dagen, hvor øvelsen foregår.

Du skal desuden bruge post it's - gerne i forskellige farver. Desuden skal du have udleveret nogle ”spilleplader”- eller du kan lave dem selv. Du kan bare tegne dem på et A-3 ARK (se nederst i dette afsnit). Du skal gerne have så mange, at der er en til hver gruppe. Du skal derfor lave lidt opsøgende arbejde for at finde ud af, hvor mange du skal bruge. Der skal være 4-6 i hver gruppe.

Læs proces til netværksmødet godt igennem, så du er klar til at facilitere processen.



(”spillepladen illustreret)

### Deltagernes forberedelse til netværksmødet

Deltagerne skal tage en fagpolitisk udfordring fra egen arbejdsplads med til mødet. Det kan være en lille såvel som en stor udfordring.

### Proces på netværksmødet:

#### Gruppearbejde:

Del deltagerne på netværksmøderne ind i grupper på 4 – 6 deltager. Du kan evt. bruge tællemetoden, så det er tilfældigt, hvem der kommer sammen. (Husk at tælle til det antal grupper, der skal være). **Gruppearbejdet vil tage ca 60 min – eller den tid I afsætter til det.**

**Hver gruppe får udleveret en ”spilleplade”, som ser nogenlunde ud som nedenstående, dog uden at der er afsat krydser derpå.**





Gruppen behandler nu en sag ad gangen - eller vælger den de synes, er den vigtigste i gruppen. Dette alt efter, hvor meget tid, I vil bruge på øvelsen/spillet. I kan også afsætte en bestemt tid og se, hvor mange sager grupperne når, da det kan afhænge af, hvor store udfordringerne er.

Den fagpolitiske udfordring skrives på en post it og sættes i midten af pladen. Derefter oplystes alle interessenter og placeres på spillepladen, der hvor I vurderer de skal være. Nedenfor findes eksempler på interessenter, der kunne være aktuelle. Suppler selv listen med flere.

### **Interne interessenter**

#### **1. Fysioterapeuterne selv**

- De er direkte berørt af fagpolitiske spørgsmål som løn, arbejdsforhold, faglig udvikling og arbejdsmiljø.

#### **2. Tillidsrepræsentanter (TR)**

- Repræsenterer fysioterapeuterne over for ledelsen og arbejder for at sikre gode vilkår og rettigheder.

#### **3. Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)**

- Har fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og kan spille en vigtig rolle i fagpolitiske diskussioner.

#### **4. Afdelingsledere eller teamledere**

- Har ansvar for den daglige drift og kan være bindeled mellem medarbejdere og højere ledelseslag.

#### **5. HR-afdelingen**

- Involveret i personalepolitik, rekruttering, trivsel og håndtering af konflikter.

### **Eksterne interessenter**

#### **6. Danske Fysioterapeuter (fagforening og faglig organisation)**

- Varetager medlemmernes interesser på overordnet plan, fx i forhold til overenskomster, faglig udvikling og politisk interessevaretagelse.

#### **7. Arbejdsgiverorganisationer**

- Fx KL (Kommunernes Landsforening) eller Danske Regioner, som forhandler overenskomster og rammer for ansættelser.

#### **8. Patienter og borgere**

- Indirekte interessenter, da fagpolitiske forhold kan påvirke kvaliteten og tilgængeligheden af fysioterapeutiske ydelser.

#### **9. Sundhedsstyrelsen og andre myndigheder**

- Kan have indflydelse gennem lovgivning, retningslinjer og sundhedspolitiske prioriteringer.

#### **10. Politikere og beslutningstagere**

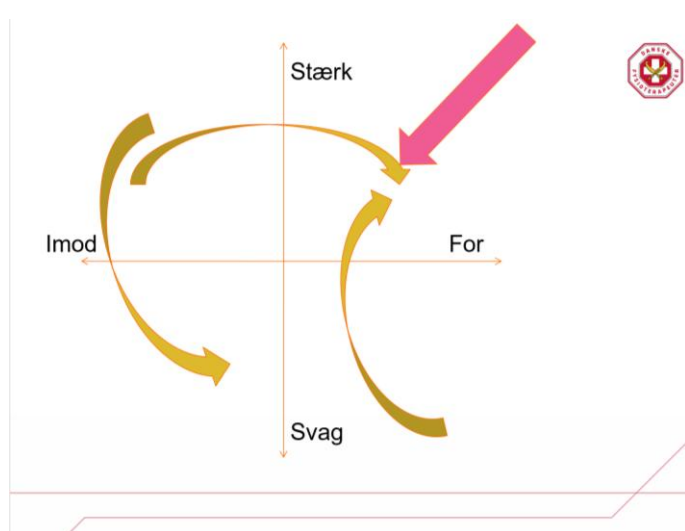
- På både kommunalt og nationalt niveau, især hvis der er tale om ændringer i sundhedspolitik eller budgetter.

### 11. Andre faggrupper på arbejdspladsen

- Fx ergoterapeuter, sygeplejersker eller læger, som kan være samarbejdspartnere eller have overlappende interesser.

Skriv nu alle interessenter i sagen på en post it. En interessent pr post it. Disse placeres nu på ”spillepladen”, der hvor I i fællesskab diskuterer jer frem til, at de vil være placeret..

Derefter diskuteres det, hvilke interessenter, der er vigtigt at kunne flytte og hvad der skal til for, at man kan flytte disse interessenter. Illustreret ved nedenstående figur.



Skriv på hver post it, hvor I tror, I kan flytte dem hen og hvad I skal gøre for, at det kan ske. Altså læg en strategi for jeres politiske interessevaretagelse. Diskuter også hvem, der skal støtte jer i sagen eller måske overtage noget af den. Hvad skal I selv og jeres kollegaer gøre og hvad skal regionsformanden evt. gøre osv.

### Opsamling i plenum

Facilitator samler op i plenum. Hør nogle udfordringer og handleplaner. Det vil være fint, hvis alle grupper kan komme til orde. Det kan man gøre ved at gver gruppe fx får 3 min til fremlæggelse.

Varighed 20 min. eller den tid i afsætter. Facilitator har ansvaret for at tiden holdes.



## Læringsmål fra kompetenceprofilen:

### Politiske og organisatoriske kompetencer

#### Viden

- Har viden om egen arbejdsplads og dennes organisatoriske opbygning.

#### Færdigheder

- Forstår betydningen af at være ansat i en politisk styret organisation.
- Har indgående kendskab til arbejdspladsens forretningsgange (N2)

#### Kompetencer

- Arbejder for gode løn- og ansættelsesforhold på arbejdspladsen.
- Inddrager kolleger og deres ressourcer i relevante opgaver (N2)
- Anvender relevante kontakter i TR-netværket, regionsformand og Danske Fysioterapeuters sekretariat til den politiske og organisatoriske udvikling af arbejdspladsen (N2)
- Sparrer fagpolitisk med andre TR, FTR og regionsformand (N2)
- Forholder sig til egen organisation og deres politikker samt bidrager til udvikling af disse (N2)
- 

### Professionskompetence

#### Færdighed

- Kan videndele og bringe professionshenvendelser i spil.
- Forstår strategisk at positionere professionen både lokalt og centralt (N2)



#### **4. Del dine erfaringer og fremtidsperspektiver med dine TR-kollegaer gennem kortspillet: "LYT, KNYT OG BYT"**

##### **Hvad er "LYT, KNYT OG BYT"**

Dette er et samtale-kortspil, som kan spilles af mange spillere, hvor man deler erfaringer og fremtidsudsigter med hinanden.

##### **Formålet**

Formålet med spillet er på en anderledes måde at dele erfaringer med sine TR-kollegaer både om de erfaringer, vi hver især har med TR-hvervet og de fremtidsperspektiver, vi ser med TR-hvervet og med vores fag. Desuden giver spillet muligheder for at få feedback på de oplevelser, erfaringer og fremtidsperspektiver, vi hver især har.

"LYT, KNYT OG BYT" betyder, at man først skal **lytte**, derefter **knytte** en kommentar eller spørgsmål til det sagte (give konstruktiv feedback) og derefter **bytte** kort eller spiller – alt efter hvordan man vælger at spille spillet. Herom mere under spilleregler.

##### **Instruks til facilitator samt spilleregler**

Man kan her bruge den tid man ønsker.

Dette er et meget intuitivt spil, som kun kræver at facilitator sætter det i gang.

Der er tre måder at spille det på – måske flere. I alle tre versioner er der to runder.

Kortspillet skal rekvireres.

**I første runde** skal man benytte de kort, der er mærket "TILBAGEBLIK"

**I anden runde** skal man benytte de kort, der er mærket "FREMTIDSPERSPEKTIV"

Alternativt kan man blande kortene mærket "TILBAGEBLIK" og "FRIMTIDSPERSPEKTIV" og kun tage en runde i alt.

##### **Spilleregler til første version:**

- Alle forsyner sig med et kort mærket "TILBAGEBLIK" og går derefter ud på gulvet og rækker sin hånd i vejret med et kort i hånden og finder en ledig TR-kollega
- Man læser kortet op og fortæller om det, der står på kortet



- Den anden lytter og kan derefter kommentere og stille spørgsmål til det fortalte (give konstruktiv feedback)
- Derefter byttes roller, så den anden nu fortæller ud fra sit kort og den første lytter og knytter kommentarer og spørgsmål til det fortalte.
- Derefter bytter man kort og man rækker hånden i vejret og finder sammen med en ny makker.
- Sådan fortsætter spillet indtil det stoppes af facilitator.
- Gå videre til næste runde med kortene mærket "FREMTIDSPERSPEKTIV".  
Fortsæt på sammen måde indtil spillet stoppes.

#### **Spilleregler til anden version:**

- Deltagerne deles op i grupper.
- Bunken af kort mærket "TILBAGEBLIK" lægges midt på bordet med den røde side op.
- Spillerne skiftes til at trække et kort fra bunken og fortæller ud fra det kort der er trukket.
- De øvrige deltagere i gruppen lytter og knytter derefter kommentarer og spørgsmål til det fortalte. (Giver konstruktiv feedback)
- Derefter "bytter" man til den næste spiller, som trækker et kort fra bunken osv.
- Sådan fortsætter spillet indtil det stoppes af facilitator.
- Gå videre til næste runde med kortene mærket "FREMTIDSPERSPEKTIV".  
Fortsæt på sammen måde indtil spillet stoppes.

#### **Spilleregler til tredje version (hvis man ønsker at feedbacken gives i plenum)**

- Spillet foregår i plenum. Ved for mange deltagere kan holdes deles.
- Kortene mærket tilbageblik "TILBAGEBLIK" spredes ud på et bord med den røde side opad.
- Deltagere går på skift på og trækker et kort og fortæller ud fra det kort, der er trukket.
- De øvrige deltagere lytter og knytter derefter kommentarer og spørgsmål til det fortalte. (Giver konstruktiv feedback)
- Sådan fortsætter spillet indtil det stoppes af facilitator.
- Gå videre til næste runde med kortene mærket "FREMTIDSPERSPEKTIV".  
Fortsæt på sammen måde indtil spillet stoppes. Eller man kan tage dette spil en anden dag.

#### **Opsamling i plenum**

Facilitatoren kan vælge slut at samle op i plenum og evaluere spillet.



## **Læringsmål fra kompetenceprofilen:**

### **Kompetencer ifølge kompetenceprofilen**

Dette spil rammer bredt ind i alle kompetenceområder i kompetenceprofilen, da emnerne er brede og giver derfor mulighed for sparring indenfor mange områder både på viden, færdigheder og kompetenceniveau. Læringskompetencen er dog specifikt nævnt her, da spillet giver gode muligheder for egen refleksion og få sparring på dette.

### **Læringsmæssige kompetencer**

#### **Viden**

- Har viden om fysioterapeuternes arbejds- og organisatoriske udviklingsmuligheder for TR

#### **Færdigheder**

- Forholder sig åbent og nysgerrig i forhold til kolleger og samarbejdspartnere.

#### **Kompetencer**

- Søger sparring med TR-kolleger/TR-netværket/Regionsformænd
- Analyserer egen TR-funktion i forhold til behov for yderligere læring (N2)
- Skaber et anerkendende og trygt læringsrum for andre TR (N2)