



UTDANNINGS
FORBUNDET
Lier

Fagforeningsbevissthet
og profesjonsbevissthet
12.30-13.30



Organisering av økta:

1. Menti spørsmål:
 - Hva tenker du fagforeningsbevissthet er? Se definisjon
 - Hva tenker du organisasjonsbevissthet er? Se definisjonOrdsky på begge områder
2. Gruppearbeid og diskusjon:
Dilemmaer 1 til 3, diskuter og reflekter over egen praksis
3. Er det noe du vil endre i din praksis som klubbleder og ATV?
Skriv ned punktene for deg selv, vi tar dette opp en annen gang.





UTDANNINGS
FORBUNDET
Lier

Fagforeningsbevissthet:

- Fagforeningsbevissthet refererer til bevisstheten og forståelsen en arbeidstaker har om viktigheten av fagforeninger og deres rolle i arbeidslivet. Dette inkluderer bevisstheten om rettighetene og fordelene som følger med fagforeningsmedlemskap, samt anerkjennelse av fagforeningens rolle i å representere arbeidstakernes interesser og forhandle med arbeidsgivere for bedre arbeidsvilkår.
- En person med høy fagforeningsbevissthet vil vanligvis være klar over følgende elementer:
 1. **Arbeidstakerrettigheter:** Forståelsen av de rettighetene som er sikret gjennom fagforeningsmedlemskap, som for eksempel kollektive forhandlinger, beskyttelse mot vilkårlig oppsigelse og forbedring av arbeidsforhold.
 2. **Solidaritet:** Anerkjennelse av viktigheten av å stå sammen med andre arbeidstakere for å oppnå felles mål og forbedre arbeidsforholdene generelt.
 3. **Deltakelse:** Vilje til å engasjere seg aktivt i fagforeningsaktiviteter, for eksempel møter, valg, og støtte til fagforeningens initiativer.
 4. **Kunnskap om fagforeningen:** Kjennskap til fagforeningens historie, struktur, og hvordan den fungerer for å fremme medlemmenes interesser.
- Fagforeningsbevissthet kan påvirke hvorvidt en arbeidstaker velger å bli medlem av en fagforening og hvor aktivt de deltar i fagforeningsaktiviteter. Det spiller også en rolle i å forme holdninger til arbeidsgivere og arbeidslivsspørsmål generelt.





Organisasjonsbevissthet:

- Organisasjonsbevissthet refererer til individets eller gruppens bevissthet om organisasjonen de er en del av, inkludert forståelsen av dens mål, verdier, struktur, kultur og hvordan den fungerer. Dette konseptet er relevant både på individnivå og på gruppenivå innenfor organisasjoner.
- Elementer av organisasjonsbevissthet inkluderer:
 1. **Mål og visjon:** Forståelse av organisasjonens langsiktige mål og den overordnede visjonen.
 2. **Verdier:** Bevissthet om organisasjonens verdier og etiske retningslinjer.
 3. **Struktur:** Kunnskap om organisasjonens hierarki, avdelinger, og hvordan ansvarsområder er fordelt.
 4. **Kultur:** Forståelse av organisasjonens kultur, herunder normer, verdier, og atferdsmønstre.
 5. **Historie:** Kjennskap til organisasjonens historie og utvikling over tid.
 6. **Samhandling og kommunikasjon:** Forståelse av hvordan informasjon og kommunikasjon flyter gjennom organisasjonen.
 7. **Endringer:** Evne til å tilpasse seg endringer og bidra til organisasjonens utvikling.
- Organisasjonsbevissthet er viktig for effektivt samarbeid og ledelse i organisasjoner. Når individer og grupper har en sterk bevissthet om organisasjonen de arbeider i, kan de lettere tilpasse seg endringer, forstå organisasjonens mål og verdier, og samarbeide for å oppnå felles suksess. Dette kan bidra til å styrke arbeidsmiljøet og øke organisasjonens overordnede ytelse.



Dilemma 1

På et klubbmøte: det har kommet frem at vi har for liten plass på arbeidsplassen. Vi mangler rom. Hva gjør vi nå? Det diskuteres

- Mange forslag kommer fram, et av dem er at kulturskolen/ en leietager ikke lenger kan ha plass på vår skole. Vi må ha den plassen! De kan finne plass et annet sted/ en annen skole?
- Hva sier du som ATV: Sier du at du skal ta det med deg til medbestemmelse, eller?
Hva har dette med organisasjonsbevissthet og fagforeningsbevissthet?
Hva burde ATV svare og hvorfor?



Dilemma 2

Rektor/styrer/leder tar en beslutning og forteller personalet hva hun har besluttet første arbeidsdag etter ferien.

- personalet/ lærerne og alle ansatte reagerer negativt på beslutningen. Saken løses ikke, og ved juletider er fremdeles beslutningen ikke utfordret.
- Hva gjør du som ATV og hvorfor?



Dilemma 3

- Du har som ATV en medbestemmelseskalender.
Der står det at du hver gang skal snakke om økonomi. Leder ønsker ikke å snakke om dette, og hver gang du spør svarer leder at det går greit.
- Du har hørt fra HTV at mange arbeidsplasser går i rødt, og du ønsker å vite hvordan det står til hos dere. Du vet at det er mange flere barn/elever med store behov i år, du vet at det er stort sykefravær og at det er behov på arbeidsplassen som ikke blir innfridd.
- Hva gjør du, og hvorfor?

