

Beretning 2025



**Fødevarer
forbundet
NNF**

Indhold

1	Overenskomstsekretariatet	7
1.1	Faglig sagsbehandling	7
1.2	Statistik	7
1.3	Fagretslige sager	9
1.4	Slagterindustri	9
1.5	Fødevareindustrielle	13
1.6	Butik	15
1.7	Mejeri	16
2	Arbejdsmarkedssekretariatet	21
2.1	Arbejdsmiljø	21
2.2	Uddannelse	24
2.3	Beskæftigelsesområdet	27
2.4	A-skade og socialområdet	29
3	Organisations- og administrationssekretariatet	33
	Uddannelse – Tillidsvalgte	33
	Kontingent og medlemskab	34

4	Fødevareforbundet NNF's Familielejr 2025	37
5	Fødevareforbundet NNF Ungdom	39
6	Organiseringsteamet	43
7	Politisk interessevaretagelse	47
8	EU- og Internationalt område	51

Indledning

Velkommen til beretningen 2025 fra Fødevareforbundet NNF.

Denne beretning dækker året 2025, og hold nu op, sikke et år det var for Fødevareforbundet NNF.

Der er aldrig to år, der er ens, og det er umuligt at beskrive et helt år på få linjer.

I 2025 fik vi fornyet vores overenskomster. Vi fik gennemført et stort antal besøg ude på vores medlemmers arbejdspladser og afholdt kongres.

For en faglig organisation som Fødevareforbundet NNF er overenskomst-fornyelser helt centrale for vores medlemmer. Det var også tilfældet i 2025.

Her kommer lidt fakta omkring OK25. Der var kæmpe opbakning fra vores medlemmer både før, under og efter OK25.

Inden vi forhandler overenskomst, besøger vi de arbejdspladser, hvor mere end halvdelen af vores medlemmer arbejder. Vi taler med rigtig, rigtig mange medlemmer. Mere end 500 af vores medlemmer indsender OK krav/ønsker. Under forhandlingerne er der kæmpe opbakning, og når forlig er indgået, stemmer vores medlemmer mere end nogen anden faglig organisation.

Tak kære medlemmer. Bare tak.

For anden gang i træk (hvilket er historisk og aldrig er sket før), er der forlig på alle vores områder og kæmpe opbakning til resultaterne fra vores medlemmer.

Tillad mig på vegne af Fødevareforbundet NNF at være glad og stolt. I forhold til hvor mange af vores medlemmer der stemmer, sætter vi også rekord hver gang.

Ingen anden faglig organisation kan stemme, som vores medlemmer gør i Fødevareforbundet NNF. Mere end 3 ud af 4 stemmer, og I stemte mere end 80 % ja.

Ingen anden faglig organisation kan det, og resten af FH-fagbevægelsen kigger misundeligt over på Fødevareforbundet NNF.

Tak til alle, der på den ene eller anden måde bidrager og deltager i overenskomstarbejdet.

2025 var også året, hvor vores medlemmer for alvor mødte deres fagforening ude på arbejdspladserne. Vi mener, det er vigtigt, at medlemmerne oplever, at vi som fagforening kommer til dem, og at det ikke kun er dem, der kommer til fagforeningen.

Vi har et stærkt fokus på at gøre fællesskabet i Fødevareforbundet NNF så stort og stærkt som muligt, så organisering af nye medlemmer er helt centralt for os. Det var det i 2025, og det vil det også være i årene fremover.

Kongressen blev ligeledes veloverstået. Det var en stor og positiv oplevelse at komme rundt til afdelingerne og deltage i det kongresforberedende arbejde.

Sikke et engagement, sikke en opbakning og sikke en vilje til at finde en god vej videre for vores faglige fællesskab.

Tak til afdelingerne for det store arbejde og tak for, at vi måtte komme og tage debatterne med jer op mod kongressen.

Kongressen besluttede en lang række forhold, som er pejlemærker for vores arbejde i de næste fire år. Alle glæder sig til arbejdet og deler ønsket om at udvikle Fødevareforbundet NNF i en positiv retning.

Vores fællesskab omkring Fødevareforbundet har mange forskellige udgangspunkter. Fælles for alle er, at vores medlemmer både kan og skal forvente, at vi ufortrødent arbejder for at gøre fællesskabet stærkere og større.

Vi arbejder for at skabe de bedste rammer for beskæftigelsen og for, at forholdene for vores medlemmer forbedres.

Det vigtigste er vores medlemmer og vores tillidsvalgte.

Uden dem, intet fællesskab eller Fødevareforbundet NNF.

Det er mit håb, at du vil bruge lidt tid på at læse denne beretning, og at du vil få den oplevelse, at arbejdet i Fødevareforbundet NNF har mange ansigter og udgangspunkter.

Tak for opbakningen i 2025.

God læselyst.



Jim Jensen

Forbunds næstformand



Overenskomst- sekretariatet

1 Overenskomstsekretariatet

1.1 Faglig sagsbehandling

I overensstemmelse med kongresbeslutningen om fællesskabsløsninger 2 har vi i det fortløbende år fortsat vores arbejde med at skabe en ensartet og professionel sagsbehandling til gavn for vores medlemmer.

1.2 Statistik

I 2025 afsluttede vi 409 faglige sager på vegne af vores medlemmer.

Antal oprettede sager, 2025

Afdeling	(Ingen)	Butik	Fødevare-industrien	Mejeri	Slagter	Total
Forbundshuset			2		2	4
Klub Bornholm	1	1				2
Lillebælt-Fyn	2	26	12	3	4	47
Midt-Vestjylland	9	39	2	12	9	71
Nordjylland	9	39	15	4	12	79
Sjælland Øerne	8	57	20	4	3	92
Syddjylland	6	25	8	12	12	63
Østjylland	4	43	32	7	7	93
Total	39	230	91	42	49	451

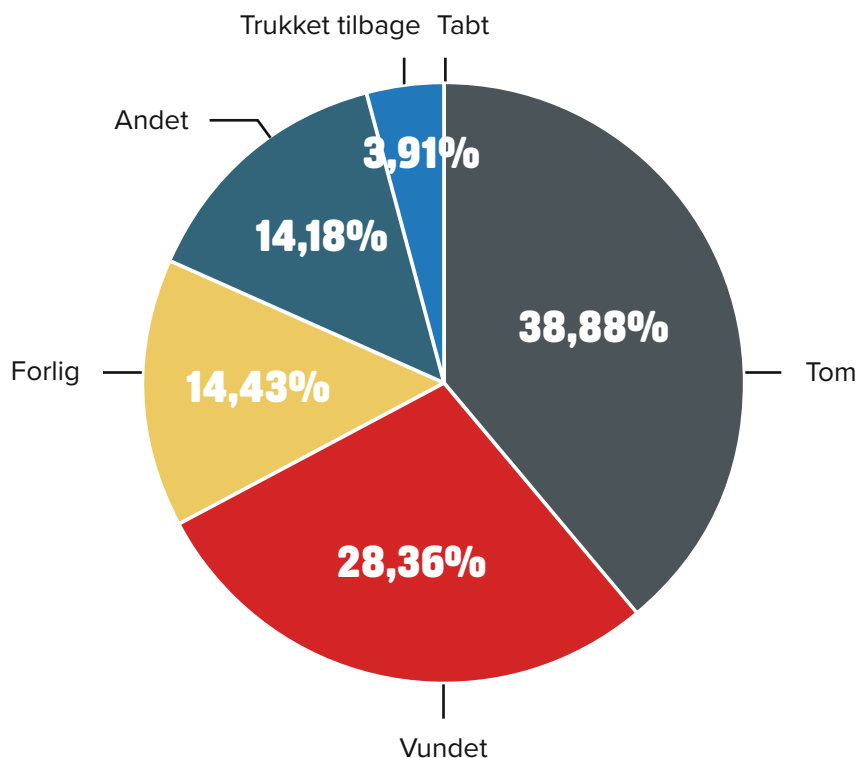
Antal afsluttede sager, 2025

Afdeling	(Ingen)	Butik	Fødevare-industrien	Mejeri	Slagter	Total
Forbundshuset	2	1	1		2	6
Klub Bornholm	1	1				2
Lillebælt-Fyn	2	19	10	2	4	37
Midt-Vestjylland	7	34	3	11	6	61
Nordjylland	5	43	14	4	10	76
Sjælland Øerne	5	57	17	1	3	83
Syddjylland	7	22	8	15	12	64
Østjylland	6	39	26	5	4	80
Total	35	216	79	38	41	409

Afsluttede sager fordelt på afslutningsstatus

Afdeling	Andet	Forlig	Trukket tilbage	Tabt	Vundet		Total
Forbundshuset	2	1				3	6
Klub Bornholm		1				1	2
Lillebælt-Fyn	3	7	2		13	12	37
Midt-Vestjylland	6	6	2		17	30	61
Nordjylland	15	16	3		22	20	76
Sjælland Øerne	8	7	2		13	53	83
Syddjylland	5	12	1		26	20	64
Østjylland	19	9	6	1	25	20	80
Total	58	59	16	1	116	159	409

Sager fordelt på afslutningsstatus



1.3 Fagretslige sager

Desværre fortsatte 2025 med samme tendens som 2024 i forhold til virksomhedslukninger, hvor nogle virksomheder tilpasser antal produktionssteder og andre flytter produktionen ud af landet.

1.4 Slagterindustri

I 2025 var der et stigende antal slagtesvin i Danmark. Det var drevet af øget produktivitet og eksport af smågrise. Prognoser peger på op til 2,6-3,8 % flere slagtesvin.

For 2026 forventes denne positive trend at fortsætte. Der er potentiale for endnu flere slagtesvin, men med stor usikkerhed grundet markedet.

Potentielle ændringer i smågriseeksporten og stigende krav til dyrevelfærd (f.eks. hele haler) kan påvirke økonomien.

Nogle prognoser peger mod lidt højere priser og faldende foderpriser. Andre varsler sværere tider på grund af nye politiske krav og et potentielt overudbud.

I 2025:

Stigning i produktion:

Flere smågrise blev i Danmark. Det førte til flere slagtesvin.

Vækst:

Landbrug & Fødevarer forventede en stigning på 3,8 % i produktionen.

Øget eksport:

Eksporten af smågrise steg. Flere end tidligere blev sendt til slagtning.

Forventninger til 2026 er:

Fortsat stigning:

Udviklingen med flere slagtesvin forventes at fortsætte. Der er anslåede stigninger i første halvår.

Økonomi:

Prognoser peger på et "normalt år". Der er potentielt højere afregningspriser og faldende foderpriser. Det kan give et stabilt driftsresultat.

Udfordringer:

En afrikansk svinepest i Spanien skaber uro i markedet for smågrise.

Politiske rammer (kvælstof, CO₂-afgift) kan give udfordringer.

Fokus på smågriseeksporten: Udviklingen her kan hurtigt ændre balancen mellem slagtning i Danmark og eksport.

Internationale markeder: Uforudsete hændelser (som svinepest mm.) kan påvirke priser og efterspørgsel. Nye krav politiske kan skabe udfordringer på længere sigt.

Status på kreaturslagterierne

På kreaturslagterierne har året været meget almindeligt. Der er ikke tale om de store tilgange af slagtedyr. Det er mere, at leverandørerne pendler mellem de forskellige kreaturslagterier.

Fra årsskiftet og frem til påske ser man altid en mindre nedgang i tilmeldingerne. Dog er man begyndt at køre slagtekalve ned over grænsen i størrelsesorden 50.000 om året. Det er dyr, vi gerne ville have slagtet og forarbejdet i Danmark.

Fokus på det politiske i følgegruppen for Slagter vil være transport af smågrise/kalve ud af landet.

Efter afholdte kongres skal vi i gang med i fællesskab at organisere og være synlige ude på slagterierne.

Stærkt samarbejde med tillidsfolk

Vores mål er at få nye medlemmer og at fastholde dem, vi har. Vi vil også gerne have en god snak med vores medlemmer om de udfordringer, de måske møder i deres hverdag. Vi vil gerne høre, om der er noget, vi kan være behjælpelig med.

Vi har haft et stærkt samarbejde blandt tillidsfolkene på tværs af virksomhederne. Noget vi alle kan glæde os over generelt, men i særlig grad i 2025.

Når vi skuer ind i den nærmeste fremtid, vil der sikkert også i 2026 være mange og store opgaver for fællesskabet og for tillidsfolkene. Vi skal sikre os, at der ikke sker forringelser på vores lønsystem. Den mangeårige fælles forståelse og praksis på akkordområdet må ikke blive udfordret. Heller ikke i 2026.

Året 2025 har budt på få udskiftninger af tillidsrepræsentanter på enkelte virksomheder. Stor tak for indsatsen! I har helt sikkert gjort en forskel for vores medlemmer og kæmpet for forandringer. Mange tak for det.

Tak til alle tillidsvalgte, der hver dag arbejder fokuseret på at håndtere udfordringer og opgaver for at finde løsninger til gavn for medlemmerne. I gør en forskel, der kan mærkes af alle.

Tillidsmandskollegiets motto er:

Sammenhold og fællesskabet er vores styrke.



1.5 **Fødevareindustrielle**

2025 har været et år med overenskomstforhandlinger, synlighed, faglige sager, kongres og ikke mindst en sympatikonflikt, der er afsluttet.

OK25

Foråret stod selvfølgelig i overenskomstforhandlingernes tegn, og som bekendt blev der lavet forlig på alle områder.

Både på DFO og DSM Industri var der stor opbakning til resultatet. Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke forhandlingsudvalgene og alle, der er involveret, for deres store indsats.

Ved OK25 blev der også sat fokus på udfordringen med sprog på arbejdspladserne. Gennem året var det også blevet løftet af tillidsrepræsentanterne på især DFO-området. Der skal blandt andet arbejdes med kortlægning af udfordringerne.

Lokalaftaler

Efter overenskomstforhandlingerne i foråret har flere tillidsrepræsentanter været igennem lokalaftaleforhandlinger på virksomhederne.

Flere steder er det sket med respekt for aftaler og et fælles ønske om at udvikle og samarbejde om de bedst mulige løsninger.

Andre steder har vi desværre set et pres fra nogle virksomhedsledelser i form af reducere af løn, der ligger ud over overenskomstens satser. Vi oplever også, at virksomhederne forventer at fastholde lokalaftaler om arbejdstid som en selvfølge, og at den forståelse, man tidligere har haft, ikke gælder længere.

Det er vigtigt at huske, hvad lokalaftaler er. En aftale mellem to parter, hvor der skal være enighed om aftalen og ikke kun noget, den ene part ønsker.

Faglige sager

Vi har gennem året haft flere forskellige sager. Jeg vil gerne fremhæve en sag vedrørende afskedigelse af en flexjobber på baggrund af omstruktureringer. Sagen blev rejst med henvisning til handicap- og forskelsbehandlingsloven.

Efter afholdelse af mæglingssmøde uden enighed blev sagen videreført i afskedigelsesnævnet. På det forberedende retsmøde blev der indgået forlig, hvor vores medlem fik 95.000 kr. i godtgørelse.

I årets løb har vi igen haft sager om forkert beregning af Frit valg, hvor feriepenge, SH og pension ikke er beregnet korrekt, når man har fået Frit valg som løn eller ved udbetaling af opsparingen. Fejlen sker ofte, fordi lønsystemer ikke er opsat til den korrekte overenskomst og derfor ikke beregner rigtigt.

Flere sager bliver opdaget i forbindelse med løntjek, hvilket understøtter vigtigheden af det.

Synlighed

Synlighed har i 2025 også været højt prioriteret og vil være det fremadrettet.

Organisering og synlighed er som bekendt også drøftet på kongressen, og alle skal aktivt deltage. Sammen med organisation og afdelingerne besøger de faglige konsulenter på fødevareområdet virksomhederne. Det fortsætter vi selvfølgelig med.

De mange besøg betyder, at vi får gode snakke, når vi møder medlemmerne i produktionerne eller i kantinen.

Tobaksbranchen

Som skrevet i beretningen 2024 har Ole Wehlast italesat udfordringerne i EFFAT (European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions) i forhold til EU-direktiver og lovgivning, der påvirker tobaksbranchen. Fødevareforbundet NNF og tillidsrepræsentanterne ønsker fokus på, at tobaksproduktion er et fuldt lovligt erhverv.

EFFAT har fået bevilliget EU-midler til et projekt, der skal:

- forstå transformationerne i tobakssektoren
- få overblik over påvirkningen på beskæftigelse og fremtidige jobs
- udvikle en retfærdig overgang mod en bæredygtig fremtid
- styrke medlemmernes kapacitet til at håndtere fremtidige udfordringer i sektoren

Status ved udgangen af 2025 er, at der har været afholdt flere workshops samt drøftelser om udviklingen. Den færdige rapport forventes klar i slutningen af januar 2026.

Sympatikonflikt sammen med 3F

I november måned kom der en afslutning på den sympatikonflikt, som vores medlemmer på Jensens Foods A/S, Struer og KødGrossisten A/S, Vemmelev har været omfattet af.

Det er sket i forbindelse med, at Jensens Bøfhus er blevet købt af Bones, og dermed er 3F-konflikten slut.

Tak for indsatsen

Efter kongressen er der sket flere ændringer i følgegruppen og forhandlingsudvalget. Nogle tillidsrepræsentanter har valgt at stoppe, og nye er kommet til.

Som tidligere år arbejder vi målrettet sammen med afdelingerne for at få valgt tillidsrepræsentanter, hvor vi endnu ikke har nogen. Det er positivt, når det lykkes at få valgt nye Tillidsrepræsentanter, og det er positivt, at der er stor interesse for opgaverne.

Tak til jer og alle tillidsvalgte, der hver dag arbejder målrettet for medlemmernes interesser. I gør en forskel, og det værdsætter vi højt.

1.6 Butik

2025 blev endnu et markant år for butiksområdet, hvor overenskomstforhandlingerne igen satte et tydeligt præg på arbejdet i butiksteamet. Denne gang kan vi dog med stor tilfredshed konstatere, at det lykkedes at indgå aftaleforlig hele vejen rundt – og endda inden sommerferien.

Det er noget, der ikke er sket i mange år på butiksområdet, og resultatet vidner om et målrettet og konstruktivt forhandlingsarbejde samt en stærk indsats fra både forhandlingsudvalg og involverede medarbejdere.

At kunne afslutte overenskomstforhandlingerne rettidigt og med forlig på alle områder har skabt ro og klarhed for medlemmerne i butikkerne. Samtidig har det givet et godt udgangspunkt for den efterfølgende implementering af aftalerne.

Et helt centralt fokusområde i 2025 har været nærhed til medlemmerne. Butiksteamet har prioriteret medlemskontakt højt og haft en aktiv indsats med virksomhedsbesøg rundt omkring i butikkerne. Det fysiske møde med medlemmerne er afgørende for at

forstå deres vilkår, udfordringer og behov, og det er i den dialog, at grundlaget for et stærkt fagligt arbejde skabes.

Arbejdet med at få valgt flere tillidsrepræsentanter, som var et fokusområde i 2024, er fortsat i 2025. Udviklingen sker stille og roligt, og selvom man altid kunne ønske sig flere tillidsrepræsentanter på området, er vi fuldt bevidste om, at det ikke er den nemmeste opgave i butiksbranchen.

Flere tillidsrepræsentanter

De strukturelle vilkår med mange deltidsansættelser og høj personaleomsætning gør rekrutteringen udfordrende. Derfor glæder butiksteamet sig desto mere over, at det alligevel er lykkedes at få valgt flere tillidsrepræsentanter rundt omkring. Det er et vigtigt skridt i retning af stærkere lokale netværk og bedre vilkår for medlemmerne på arbejdspladserne.

Når vi ser frem mod 2026, står nye opgaver for døren. Her venter blandt andet overenskomstforhandlinger på det offentlige område, og butiksteamet ser frem til arbejdet i forhandlingsfællesskabet. Med erfaringerne fra forhandlingerne i 2025 håber vi, at vi igen kan være med til at skabe gode og holdbare resultater for medlemmerne.

Samtidig går vi ind i 2026 med visheden om, at Coop overgår til produktionsoverenskomsten. Det er en ændring, som kan give anledning til usikkerhed blandt de berørte medlemmer, og som derfor kræver et særligt beredskab. Butiksteamet er opmærksomt på den overgang og står klar til at håndtere de spørgsmål og udfordringer, der måtte opstå. Selvfølgelig i tæt dialog med medlemmerne.

Butiksteamet går således ind i 2026 med fokus på fortsat medlemsnærhed, understøttelse af tillidsvalgte og arbejdet for gode overenskomster til gavn for vores medlemmer på det offentlige område.

1.7 Mejeri

Mejeriområdet har igen haft fremgang i medlemstallet. Medlemstallet har de seneste år været stabilt stigende lidt efter lidt. Medlemstallet har aldrig været større. Det samme gør sig gældende for antallet af tillidsvalgte. Der er for nærværende ca. 85 tillidsrepræsentanter og 150 arbejdsmiljørepræsentanter på mejeriområdet.

Både posten som bestyrelsesmedlem i Arla Foods, og posten som koncern tillidsrepræsentant i Arla Foods, er besat af tillidsrepræsentanter fra Fødevareforbundet NNF. Det betyder naturligvis at Fødevareforbundet NNF er det toneangivende forbund på mejeriområdet i Danmark.

Strukturelle forandringer har denne gang ramt Vejle Eksportterminal og berører 51 medarbejdere. Der er som vanligt nedsat et forhandlingsudvalg. Forhandlingsudvalgene for produktionen på Arla Foods Arinco, der berørte 160 medarbejdere, arbejder stadig på at omplacere, beskæftige eller uddanne dem. Driftsstandsning Arla Foods Tistrup med 28 medarbejdere nærmer sig med hastige skridt, og der arbejdes med at omplacere, beskæftige eller uddanne medlemmer/medarbejderne.

Det afsluttende forhandlingsudvalgsmøde kommer ultimo januar 2026, og stort set alle berørte er afklaret. De mange mejerilukninger, der er foretaget gennem tiden, har gjort at parterne har en stor erfaring i at håndtere den slags situationer, og det plejer at lykkes til alles tilfredshed.

I foråret 2025 besluttede Them Andelsmejeri sig for at blive en del af Arla Foods, så deres traditionsrige produkter bliver for eftertiden en del af Produktsortimentet i Arla Foods. Arla Foods har indledt forhandling med det største Tyske Mejeriselskab DMK om en fusion mellem de to selskaber.

Hvis EU siger god for fusionen, vil det gøre Arla Foods til et af de største mejeriselskaber i verden. Selskabet vil beskæftige næsten 30.000 medarbejdere og nå en omsætning på ca. kr. 140 mia. Det er klart, at det vil betyde forandringer, både i Danmark og Tyskland, men hvad der kommer til at ske, må fremtiden vise.

Status på uddannelsesområdet

På uddannelsesområdet har der også været fremgang for mejeribranchen. Der er uddannet ca. 40 medarbejdere fra ufaglærte til faglærte chauffører, industrioperatører eller lager/logistik operatører i 2025. Det er sket via Mejeribrugets uddannelsesfond, og til fuld løn.

Derudover er der gennemført kursusforløb i regi af netværket af ikke Arla Foods mejerier. I Arla Foods kæmper de fortsat med at få gang i deres digitaliseringsstrategi - også via mejeribrugets Uddannelsesfond.

Der har som bekendt været overenskomstforhandlinger i foråret 2025. For mejeribranchens vedkommende er det igen lykkedes at indgå selvstændige forlig ved OK25 sammen med vores kollegaer fra 3F.

Det er lykkedes at få forhandlet nogle væsentlige forbedringer hjem ved forhandlinger i OK25. I 2025 lykkedes det at få arbejdsgivernes ret til at disponere over chaufførernes feriefritimer reduceret fra 32 timer til 14,8 timer, så de er ligestillet med de øvrige ansatte.

Her var der også tale om en tilbagerulning af en forhadet aftale fra 2011. Ligeledes lykkedes det at få forhandlet ret til op til fuld løn under selvvalgt uddannelse hjem, betalt af Udviklings- og Samarbejdsfonden.

Klar til fremtidens udfordringer

Der har siden 2012 været indført det, der dengang hed 15 timers afløsere på mejeriområdet. Den har gennem årene været genstand for mange forviklinger, diskussioner og udbredt misbrug af arbejdsgiverne. Det lykkedes endeligt i 2025 at nå frem til en aftale, området kan leve med. Aftalen indeholder klare regler for brugen af afløsere og kan kun fraviges via organisationsaftaler. Det betyder forhåbentligt ordnede forhold om brugen af afløsere, og en begrænsning af brugen af vikarer på mejerierne.

De positive resultater på mejeriområdet, både ved overenskomstforhandlingerne, på uddannelsesområdet og i hverdagen generelt, har kun været mulige via det fortrinlige samarbejde med forbundets tillidsvalgte på alle plan i organisationen. Det gælder naturligvis også, når vi ser på medlemsfremgangen på området, der har haft stor gavn af vores kollegaer i organiseringssteamet.

Fremtiden for branchen er svær at spå om. Udfordringer er der nok af, mælkemangel, afgifter i forbindelse med grøn omstilling, rationaliseringer i forbindelse med en evt. sammenlægning med DMK.

Yderligere er aftalen om afløsere ikke afslutningen på arbejdsgivernes våde drøm om daglejere. Det er kun en midlertidig våbenhvile. Arbejdsgiverne ønsker så mange nulkontrakter som muligt, og de vil bruge alle midler for at nå deres mål. Men store udfordringer er ikke noget nyt i mejeribranchen, det er nærmest en tradition. Der skal ikke herske tvivl om, at mejeribranchen er klar til at møde fremtidens udfordringer og tage kampen op til fordel for vores medlemmer.





Arbejdsmarkeds- sekretariatet

2 Arbejdsmarkedssekretariatet

2.1 Arbejdsmiljø

Sikre, trygge rammer – hver dag hele livet

På kongressen i 2025 blev det vedtaget, at det skal være en ambition, at der på alle virksomheder, under ledelse af tillidsrepræsentanten, er en arbejdsmiljøplan. Den skal blandt andet sikre, at allerede udarbejdede værktøjer er bragt i spil.

I en virksomhedsrettet arbejdsmiljøindsats med de tillidsvalgte som omdrejningspunkt, skal der fokus på det hele og sunde arbejdsliv, og vi skal skabe de bedst mulige arbejdsvilkår for vores medlemmer. Indsatsen skal have en stærk forankring i afdelingerne. En nytænkt samarbejdsmodel skal definere hvilke roller og opgaver, de tre ben har i forhold til det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde.

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet skal aktive og engagerede arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes relevante påfyldningskurser, når de har gennemført grunduddannelsen.

Grunduddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter

AMR-grunduddannelsen er populær og har også i 2025 nydt stor efterspørgsel. Ved evaluering på kurset kan vi konstatere, at der er stor tilfredshed med uddannelsen blandt kursisterne.

Uddannelsen giver udover det faglige indhold også deltagerne mulighed for at lære hinanden at kende og udveksle erfaringer på tværs af brancher og virksomheder. Dermed danner de netværk og giver hinanden sparring.

I forbindelse med evaluering italesætter deltagerne værdien i at lære andre AMR at kende og blive "rystet godt sammen". Det betyder fx, at de nu har mulighed for at kontakte en anden arbejdsmiljørepræsentant, hvis de står i en situation på jobbet, som de har brug for at vende med en anden og få noget sparring.

AMR-uddannelsen tager i relevant omfang udgangspunkt i de problemstillinger, som AMR møder i deres hverdag. Den involverer kursisterne via forskellige opgaver, drøftelser, spil og cases.

AMR-grunduddannelsen medvirker til at:

- Sikre at vores AMR er fagligt kompetente og engagerede
- Øge AMR's mulighed for at skabe forandring og gøre en forskel for kollegerne
- Sikre at AMR har et stærkt fundament og en systematisk og strategisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet
- Øge tilknytningen til Fødevareforbundet NNF

Det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde

I 2025 har vi arbejdet videre med at understøtte arbejdsmiljørepræsentanterne i deres daglige arbejde.

Det er vigtigt, at de både kan håndtere de daglige problemstillinger som fx APV, ulykker og korrekt anmeldelse af dem, og samtidig have blik for det mere strategiske arbejde med at få indflydelse og opbygge et godt samarbejde.

En systematisk og strategisk tilgang, herunder styrkelse af relationer og samarbejde mellem tillidsvalgte, er et væsentligt element i arbejdsmiljøarbejdet.

Emnet bliver derfor taget op på AMR- og TR-grunduddannelser, når vi mødes med tillidsvalgte, arbejdsgivere og andre interessenter.

Projekter

NNF påbegyndte i 2024 et samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Projektet er en del af arbejdet med at forebygge nedslidning og skabe bedre balance i arbejdslivet. Formålet er at generere branchenær viden, som kan omsættes til handling på virksomhederne.

Forskningsprojekter tager tid, og derfor var det først i 2025, at resultaterne kunne præsenteres.

Projektet har indsamlet viden om, hvordan kroppen belastes ved forskellige opgaver, og hvordan de ansatte selv vurderer anstrengelsen.

Projektet peger på:

- at jobbrokering gør en forskel for den fysiske belastning
- at medarbejdernes egne vurderinger af fysisk anstrengelse kan bruges til at gruppere arbejdspladser i forskellige anstrengelsesgrader

Resultaterne viser, at det giver mening at arbejde med rokering som forebyggelse, og at medarbejdernes input er vigtige. Den nye viden kan bruges til at tilrettelægge arbejdet mindre nedslidende, herunder til mere intelligent rokering.

Der er i regi af SAU (Slagteribranchens arbejdsmiljøudvalg) udarbejdet et værktøj, som kan bruges til at sammensætte jobbrokeringsgrupper bedst muligt.

Interessevaretagelse

Fødevareforbundet NNF er repræsenteret i politiske udvalg og relevante tekniske arbejdsgrupper samt i en række brancherettede arbejdsmiljøfora.

NNF har i arbejdsgrupper under FH's arbejdsmiljøpolitiske udvalg (AMPU) deltaget i arbejdet med at forebygge både fysisk og psykisk nedslidning og dermed skabe mulighed for flere gode år på arbejdsmarkedet.

I 2025 er der blandt andet arbejdet med at udvikle et MSB-værktøj og lokale MSB-undervisningsdage, som gennemføres i 2026.

Arbejdet med arbejdsmiljømæssige forebyggelsesinitiativer understøtter og supplerer indsatsen for et godt arbejdsliv, sunde arbejdspladser og en retfærdig tilbagetrækning.

Som i tidligere år er der i Branchefællesskaberne for arbejdsmiljø (BFA) arbejdet med at udvikle materiale, værktøjer og virksomhedsnære indsatser, herunder workshops.

2.2 Uddannelse

På uddannelsesområdet er Fødevareforbundet NNF ligeledes repræsenteret i en række udvalg, arbejdsgrupper, styregrupper m.m. Her arbejder vi med at varetage medlemmernes interesser i forhold til det politiske system, FH, ministerierne samt øvrige interessenter og samarbejdspartnere.

Konkret forsøger vi f.eks. at italesætte vigtigheden af opkvalificering for faglærte og ufaglærte. Det er afgørende, at det enkelte medlem har de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Samtidig er det en nødvendighed i forhold til den samfundsmæssige udvikling.

Derfor er det vigtigt, at vi fortsat gør vores indflydelse gældende i forbindelse med udmøntningen af de seneste trepartsaftaler: Trepartsaftale om langsigtede investeringer i voksen-, efter- og videreuddannelse samt Trepartsaftale om flere lærepladser og entydigt ansvar. Det er på mange områder lykkedes os at fastholde fokus på at prioritere de medlemmer, der har mindst uddannelse.

NNF har desuden deltaget i styregruppen for National Alliance om løft af basale færdigheder samt i projekter om digitalt sprogspil på DC Herning og Future Food.

Desuden er det muligt at trække på tillidsrepræsentanternes fond, den såkaldte 25-øres fond, på slagteri- og det fødevareindustrielle område. Her gives der primært tilskud til afklaringsforløb, herunder screening for ordblindhed og grundlæggende almene kompetencer som fx læsning, regning og IT, samt til efterfølgende uddannelsesforløb, der giver de nødvendige grundlæggende kompetencer. Også her oplever vi høj og stigende aktivitet. Det skyldes især vores dygtige og engagerede uddannelsesambassadører og tillidsvalgte, der arbejder ihærdigt med at motivere og hjælpe deres kolleger og virksomheder i forhold til uddannelse.

I 2025 er det også lykkedes at sætte større fokus på vigtigheden af systematisk uddannelsesplanlægning, både i perioder med høj produktion og i perioder med produktionsnedgang.

Faguddannelse

I hele kongresperioden har vi arbejdet på at styrke kvaliteten af vores erhvervsuddannelser og faglige efteruddannelsesmuligheder. Også i 2025 har vi arbejdet på at styrke rekruttering og gennemførelse på vores uddannelser, hvor udviklingen desværre er nedadgående. Det er sket både i de faglige udvalg og i forbundet generelt.

Fødevarebranchen er samfundsmæssigt en vigtig branche, men samtidig svær at rekruttere til, da ungdommen har et andet fokus, når de skal vælge uddannelse. Derfor var vi til stede ved EuroSkills 2025 i Herning, hvor vi støttede op om de af vores brancher, der deltog.

2025 har i høj grad stået på EPX, hvor vi har arbejdet for at gøre vores indflydelse gældende, så også vores medlemmer bliver hørt i udviklingen af den færdige model. Ekspertgruppen kom i slutningen af 2025 med deres anbefalinger til EPX'en, og vi har sat aftryk. Vi skal dog fortsat fastholde fokus i de kommende politiske forhandlinger frem mod implementeringen af EPX i 2030.

Vi har også arbejdet for at gøre uddannelsesvejen til faglært mere fleksibel. Det har vi gjort ved at sammenkoble dele af slagter- og gourmetslagteruddannelserne, så man fremover kan vælge de samme fire overbygninger på trin 2, uanset om man er startet som slagter eller gourmetslagter på trin 1.

Voksen- og efteruddannelsesområdet

Derudover har vi arbejdet med at sikre bedre sammenhæng mellem erhvervsuddannelsessystemet og voksen- og efteruddannelsessystemet. Ikke mindst for at styrke muligheden for at gå fra ufaglært til faglært via AMU.

Tarmrenser har skiftet navn til tarmtekniker og kan også gennemføres i AMU-systemet.

Det samme gælder for medlemmer, der arbejder i procesindustrien. Vi har desuden påbegyndt arbejdet med at gøre det muligt at tage pølse-mageruddannelsen via AMU. Arbejdet fortsætter i de kommende år.

Vi arbejder løbende på at sikre det bedst mulige udbud af AMU-kurser på vores fagområder. I 2025 har vi fået kurser målrettet slagter- og bagerbranchen på positivlisten til 6 ugers jobrettet uddannelse. Det er det lykkedes at få 110 % dagpenge, når man starter på uddannelserne slagter, bagværker og håndværksbager.



Uddannelsesambassadører og det virksomhedsrettede arbejde

I 2025 har vi uddannet endnu flere uddannelsesambassadører. Vi har nu ca. 90 uddannelsesambassadører, og vi starter endnu et hold i 2026.

Vi er løbende i kontakt med ambassadørerne og understøtter dem med rådgivning, viden og værktøjer samt kurser, temadage og workshops. Vores fokus er især at ruste uddannelsesambassadører og tillidsrepræsentanter til langsigtet strategisk uddannelsesplanlægning, som bl.a. kan være med til at absorbere de produktionsudsving, vi kender fra mange af virksomhederne.

Aktuelt planlægger vi den store uddannelseskonference, der løber af stablen i februar 2026. Vi besøger desuden virksomhederne, hvor vi sammen med de tillidsvalgte deltager i møder med virksomhedsledelser og HR-afdelinger for at støtte det lokale uddannelsesarbejde.

2.3 Beskæftigelsesområdet

Beskæftigelsesindsatsen er, og vil fortsat være, et af vores vigtigste kerneområder.

Vi arbejder fortsat aktivt med beskæftigelsesindsatsen, blandt andet ved at inddrage og involvere afdelinger og tillidsrepræsentanter endnu mere, så vi samlet som forbund kan løfte beskæftigelsesindsatsen til nye højder.

Vi har i 2025 arbejdet med beskæftigelsesindsatsen ud fra vores 3 hovedfokusområder, tidlig indsats, opkvalificering og jobformidling.

Det kan du læse mere om nedenfor.

Beskæftigelsesindsatsen skal naturligvis altid komme vores medlemmer til gavn, og vi styrker indsatsen, når vi arbejder tæt sammen.

Tre hovedfokusområder

Den tidlige indsats, opkvalificering og jobformidling er vores 3 hovedfokusområder i beskæftigelsesindsatsen.

Tidlig indsats har vi i 2025 arbejdet med både ved større afskedigelser, virksomhedslukninger, men også for det enkelte medlem. Når vi får besked tidligt, kan vi gøre mere. Vi kan igangsætte en målrettet indsats og sætte den i gang tidligt for at hjælpe bedst muligt. Tidlig indsats kan gøre en forskel for at undgå ledighed.

Opkvalificering er helt central i beskæftigelsesindsatsen. Dialogen med arbejdsgiverne omkring nuværende og fremtidige kompetencekrav til medarbejdere er stadig nødvendig for, at vi hele tiden kan sikre udviklingen af målrettede kurser og efteruddannelsesforløb.

Vi har i 2025 sammen med 3F og vores a-kasse FAK søgt og fået 2 puljer fra STAR til netop opkvalificering. Fokus i puljerne er læse-, skrive- og regneudfordringer samt særlige udfordringer såsom sprogbarrierer.

Derudover har vi i 2025 helt konkret besluttet, at der fra 2026 vil være særligt fokus på muligheden for at anvende opkvalificering som et alternativ til arbejdsfordeling, når en virksomhed står med produktionsnedgang i en periode.

For fokusområdet opkvalificering er det fortsat helt afgørende, at vores tillidsrepræsentanter og uddannelsesambassadører melder ind til os om, hvilke kompetencer der er nødvendige fremover på deres virksomhed. På den måde kan vi bidrage til at sikre, at vores ledige medlemmer har mulighed for at tilegne sig de kompetencer, der er behov for.

Jobformidling har vi i 2025 gjort en ekstra indsats for at løfte, og det fortsætter vi med. Vi er i dialog med flere tillidsrepræsentanter og arbejdsgivere som aktuelt eller fremtidigt efterspørger arbejdskraft. Når vi får sådanne henvendelser, udsøger vi kandidater, som har de kompetencer, der efterspørges. Vi har i løbet af 2025 fået flere positive tilbagemeldinger fra arbejdsgivere, som har fået den helt rigtige medarbejder, efter at have rakt ud til os.

Det afgørende for, at vi lykkedes med vores beskæftigelsesindsats, er samarbejdet, samspillet og vidensdeling på tværs. Det er sådan, vi skaber den nødvendige sammenhængskraft i beskæftigelsesindsatsen – til medlemmernes bedste.

2.4 **A-skade og socialområdet**

På dette meget medlemsnære område af vores organisation, må vi sige, at resultaterne taler for sig selv. Vi har i 2025 hentet 74.330.951 kroner hjem - direkte til vores medlemmer. Vores meget dygtige team gør hver eneste dag en kontant forskel for vores medlemmer.

Ud over alle de mange penge, så yder de også en kæmpe indsats for de af vores medlemmer, som bliver lidt klemte i det kommunale system. De bisidder og deltager i alle former for møder ude i kommunerne, sådan at vores medlemmer får den behandling, som de fortjener og har krav på.

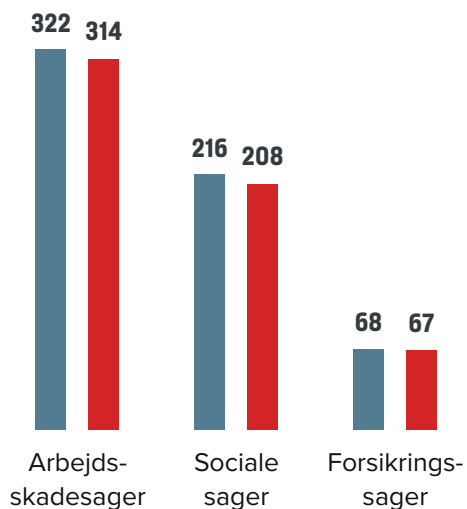
Den del bliver bestemt ikke nemmere i de kommende år, da kommunerne er sat fri i forhold til, hvordan de vil tackle hele beskæftigelsesindsatsen - også for de svageste.

Vi kigger ind i 98 kommuner, som selv vælger den tilgang, de nu engang ønsker.

Det vil selv sagt kræve en meget struktureret og sikker sagshåndtering. Den håndtering er i trygge hænder blandt vores seks dygtige og engagerede sagsbehandlere.

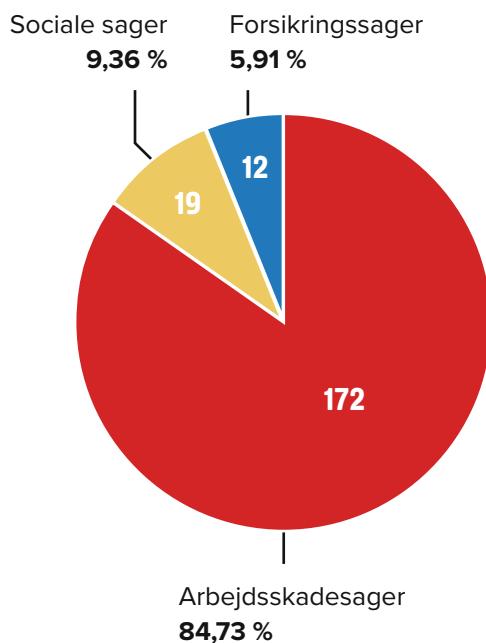
Antal oprettede og afsluttede sager i 2025

Sagstype	Oprettede sager	Afsluttede sager
Arbejdsskadesager	322	314
Sociale sager	216	208
Forsikringssager	68	67
I alt	606	589



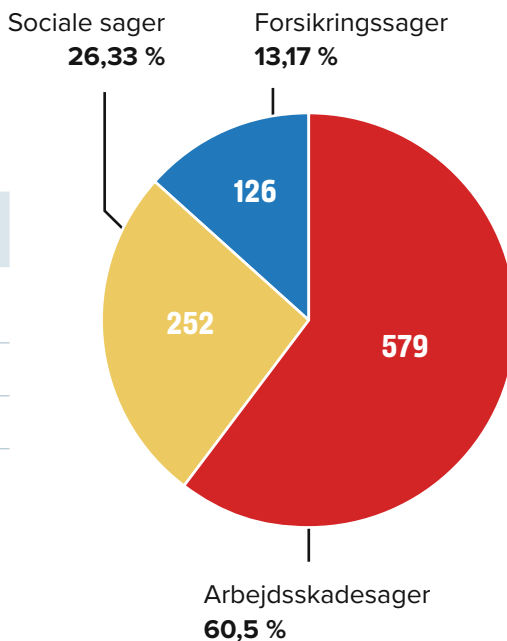
Afgørelser i 2025

Sagstype	Afsluttede sager
Arbejdsskadesager	172
Forsikringssager	12
Sociale sager	19
I alt	203



Aktive sager (pr. 20. januar 2026)

Sagstype	Åbne sager
Arbejdsskadesager	579
Sociale sager	252
Forsikringssager	126
I alt	957



Beløb fra afgørelser i 2025

Sagstype	Beløb
Arbejdsskadesager	71.828.720
Forsikringssager	2.502.231
I alt	74.330.951

Afgørelser fra sociale sager har ikke udmøntet beløb, og fremgår derfor ikke i tabellen.



Organisations- og administrations- sekretariatet

3 Organisations- og administrationssekretariatet

Uddannelse – Tillidsvalgte

Uddannelse af tillidsvalgte i Fødevareforbundet NNF er et vigtigt fundament for udviklingen af den enkelte tillidsvalgte. Uddannelse er med til at styrke den tillidsvalgte i hvervet, knytte dem tættere til kollegerne og gøre dem klar til med- og modspil overfor ledelsen.

Grunduddannelse

Grunduddannelser for tillidsvalgte er en af grundstenene i uddannelsen af tillidsvalgte i Fødevareforbundet NNF.

Grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter får gode evalueringer, og de tillidsvalgte føler sig godt klædt på til deres tillidshverv efter endt grunduddannelse. Deltagerne oplever, at grunduddannelsen understøtter dem i deres tillidshverv og udvikler dem i deres roller og opgaver. Der blev afholdt to hold i 2025.

De tillidsvalgtes kompetenceudviklingsskemaer (TUS)

TUS-skemaerne har nu fungeret i snart seks år, og TUS fungerer godt. Alle der har udfyldt et TUS-skema får en udviklingsplan med de kurser, der matcher de opgaver, den enkelte tillidsvalgte ønsker at opkvalificere. Udviklingsplanen fornyes hvert år, så den matcher kursusudbuddet på Konventum.

På baggrund den enkeltes udviklingsønsker bliver kursusdeltagelse planlagt langt ud i fremtiden, fordi udviklingsplanen giver den tillidsvalgte et godt overblik.

Beslutningen om at den enkelte tillidsvalgte kan deltage i op til to fællesskabskurser om året, har nu fungeret i et år og er blevet taget godt i mod. Med det tiltag kan vi tilbyde uddannelse til flere tillidsvalgte, den enkelte kan udvikle sig og samtidig ikke være for meget væk fra deres virksomhed pga. uddannelse.

Alt i alt er TUS en succes, som bidrager til at give tillidsvalgte i Fødevareforbundet NNF en struktureret kursusplanlægning, der er baseret på de opgaver, de selv ønsker at blive bedre til i deres tillidshverv.

Fødevareforbundet NNF's egne kurser

Hvert år afholder Fødevareforbundet NNF egne kurser. Emnerne på kurserne bestemmes af, hvilke områder de tillidsvalgte, i deres TUS, ønsker at udvikle sig indenfor. Rekruttering til kurserne sker ved direkte tilbud til de tillidsvalgte, som har de tilknyttede opgaver i deres udviklingsplan.

I 2025 blev der afholdt kursus i Konflikt håndtering for TR og AMR. Konflikt håndtering/trivsel er altid et af de mest efterspurgte emner af både TR og AMR.

Igen i 2025 blev der også afholdt kursus i Lokalaftaler og Advarsler. Kurset giver tillidsrepræsentanterne gode værktøjer til at håndtere lokalaftaler og advarsler på deres virksomhed og er meget populær.

Derudover blev der afholdt et kursus i kommunikation. Målgruppen for dette kursus var arbejdsmiljørepræsentanter, som har gennemført grunduddannelsen.

Hvert år afholdes OK-moduler. I 2025 var der stor tilslutning, og der blev afholdt OK-moduler for slagterindustrien, DFO, mejeri og butik. Ok-moduler får meget flotte evalueringer. Kurserne giver deltagerne meget brugbar viden, og underviserne får stor ros for deres viden og måden af afholde kurserne på.

Kontingent og medlemskab

Kontingent, medlemsfordele og medlemskontakt

Siden 2023 har nye medlemmer fået op til to måneders gratis forbundskontingent, når de meldte sig ind. Det betød, at de ikke blev opkrævet forbundskontingent i den måned, de meldte sig ind, og måneden efter. I 2025 blev dette ændret til to fulde gratis måneder, lige meget om medlemmerne melder sig ind den 1. eller den 25. i måneden. Det har gjort det lettere at kommunikere og flere glade medlemmer.

Siden 2023 har det desuden været muligt for medlemmerne at søge om nedsat kontingent i perioder, hvor de ikke modtager løn. Det gælder f.eks. under ledighed, langtidssygdom og barsel. Det er et medlemsgode som mange benytter sig af, og som vi er glade for at kunne tilbyde medlemmerne, når de oplever en periode i livet med reduceret indtægt.

Nyt medlemsserviceteam

I 2024 blev der dannet et nyt medlemsserviceteam, som er kommet virkelig godt igennem 2025. Her har vi samlet alt medlemsservice og kontakt omkring kontingent, firmatræk, ind- og udmeldelser, overflytninger m.v. Teamet er i daglig dialog med tillidsvalgte og alle dele af organisationen for at give den bedst mulige service til medlemmerne.

Den personlige medlemskontakt er fortsat en prioritet. Alle nye medlemmer får et personligt telefonopkald fra medlemsservice, når de er blevet indmeldt.

Her bliver de budt velkommen til Fødevarerforbundet NNF, og de får mulighed for at få svar på spørgsmål, de måtte have. Det viser sig, at der er en del, som har spørgsmål både af teknisk og faglig karakter. Når der er medlemmer, der ønsker at melde sig ud, bliver de også kontaktet – enten af deres tillidsrepræsentant eller af os i forbundet.

Formålet er at forsøge at fastholde medlemmer ved at gøre opmærksom på de rettigheder, de mister. Lykkes fastholdelsen ikke, ønskes medlemmet held og lykke, og vi siger, at de altid er velkomne tilbage. Ligeledes ringer vi til de medlemmer, der af den ene eller anden grund er kommet bagud med kontingentet. Generelt sætter medlemmerne pris på opkaldene, og restancen skyldes som oftest forglemmelse.



Familielejr 2025

4 Fødevareforbundet NNF's Familielejr 2025

Dette års familielejr blev afholdt den 5. – 11. juli (uge 28) 2025 på Skærbækcentret.

81 medlemmer og deres familier deltog på familielejren, og samlet var der 350 deltagere fordelt på 182 voksne og 168 børn.

Familielejren udbydes som et medlemstilbud og finansieres af forbundets pulje til medlemsrettede aktiviteter samt en egenbetaling, som er fastlagt af hovedbestyrelsen.

I lighed med tidligere år blev familielejren planlagt i samarbejde med AOF Sydjylland, og aktivitetsudbuddet var en blanding af kreative aktiviteter, udflugter, sport og underholdning for både børn og voksne.



En af dagene var der fællesskabsdag, hvor vi etablerede en festplads med masser af aktiviteter for børnene og musik for forældrene.

Tilbagemeldingerne fra de medlemmer, der var med på familielejren, var meget positive og 97% svarer, at de gerne vil deltage på familielejren igen.

Hovedbestyrelsen har dog besluttet, at der ikke afholdes familielejr i 2026. I stedet vil man kigge på medlemsgoder og medlemstilbud, som når ud til en bredere målgruppe.



Fødevareforbundet NNF Ungdom

5 Fødevareforbundet NNF Ungdom

Danmarks Største Svendegilde

I 2025 holdt vi igen Danmarks Største Svendegilde, hvor vi inviterede medlemmer af Fødevareforbundet NNF, der færdiggjorde en uddannelse i 2024. Det var den 25. januar på Arbejdmuseet i København. 79 ny udlærte medlemmer af forbundet deltog i festlighederne, hvor de blev samlet op i busser i hele landet og kørt til København i samlet flok. Her blev de indlogeret på hotel og derefter gik turen til Arbejdmuseet, hvor der først var rundvisninger på museet og derefter taler, standup, dans, musik og fest. Mange unge føler ikke at deres uddannelsesvalg får den respekt det fortjener, og derfor mener vi, at det er vigtigt, at vi som fagforening fejrer de af vores medlemmer, der tager en erhvervsuddannelse indenfor vores brancher.

Pensionskampagne

I januar og februar måned var Fødevareforbundet NNF Ungdom ude med en pensionskampagne. Budskaberne i kampagnen gik på tre ben: For det første skal de konstante stigninger af pensionsalderen stoppe. For det andet skal retten til tidlig tilbagetrækning for dem, der har de hårdeste jobs og er startet tidligst på arbejdsmarkedet, styrkes. For det tredje skal der investeres mere i uddannelse gennem hele livet, så dem der ikke har taget meget uddannelse i starten af livet, får bedre muligheder for at efter- og videreuddanne sig senere.

I løbet af kampagnen besøgte vi Syddansk Erhvervsskole, Food College Aalborg, UC Holstebro og Kold College, hvor Fødevareforbundet NNF har medlemmer under uddannelse. Derudover stod vi også foran Christiansborg, hvor vi kom i dialog med en række medlemmer af Folketinget for at gøre opmærksom på de unge fødevarerarbejderes synspunkter og vilkår.

Ungdomstræf

I 2025 holdt vi to ungdomstræf, hvor unge medlemmer af Fødevareforbundet NNF har haft mulighed for at tilmelde sig forskellige kurser for at blive klogere og dygtigere.

Den 7.-9. februar holdt vi ungdomstræf sammen med Dansk EI-Forbund Ungdom og Blik & Rør Ungdom. Her var det muligt at tilmelde sig kurset "Politik for begyndere", hvor deltagerne kunne lære mere om det politiske system og om, hvordan fagforeningen kan få indflydelse. Der var også kurset "Bliv en bedre debattør og taler",

hvor man kunne træne sine færdigheder indenfor debat og taleteknik. I alt deltog 51 unge på tværs af forbund i ungdomstræffet.

Den 4.-6. april holdt vi ungdomstræf alene. Her var det muligt at tilmelde sig kurserne "Bliv en skarp forhandler", hvor der blev trænet forhandlingsteknik og "Projektledelse", hvor man kunne lære mere om hvordan, man kan styre projekter på arbejdspladsen og privat. I alt deltog 16 unge medlemmer i ungdomstræffet.

Lokale aktiviteter

I 2025 har vi holdt en række ungdomsaktiviteter lokalt i afdelingerne. Vi har forsøgt at lokke de unge medlemmer til ved at have sociale indslag som vin- og ølsmagning, bowling, fredagsbar, diskgolf og julefrokoster. Det er vigtigt at have noget, der trækker og aktiviteter som opbygger et socialt fællesskab. Så er det nemmere at få unge til at deltage i de faglige arrangementer, som i 2025 blandt andet har talt ungdomsgeneralforsamlinger, virksomhedsbesøg og oplæg om privatøkonomi, uddannelsesmuligheder, OK25, eksamensangst og organisering.

Folkemøde

Den 11.-15. juni var vi en delegation af unge NNF'ere på Folkemødet på Bornholm. På Folkemødet deltog vi i en lang række arrangementer om alverdens emner, blandt andet sammen med de andre delegationer fra ungdomsfagbevægelsen. Derudover stod vi igen i år for et meget velbesøgt netværksarrangement, hvor vi havde inviteret alle landets ungdomsorganisationer forbi Fødevarerforbundet NNF's telt til en uformel snak om de unge fødevarerarbejderes arbejdsvilkår.

Udover det stod vi også for nogle debatarrangementer i Fødevarerforbundet NNF's folkemødetelt, blandt andet arrangementerne "Smag på fødevarerbranchen" og "Hvornår kan vi gå på pension?".

Ankersminde Festival

Sammen med resten af arbejderbevægelsens ungdom arrangerede vi igen i 2025 Ankersminde Festival. Den 23.-27. juli havde vi sammen med resten af arrangørerne samlet over 300 unge engagerede mennesker til en faglig og politisk festival. Undervejs i festivalen var der en lang række af debatter, workshops og konkurrencer. Fødevarerforbundet NNF Ungdom stod blandt andet bag "Den store fødevarerquiz", hvor man kunne quizze om de produkter NNF's medlemmer producerer, arbejdsforhold i fødevarerbranchen og meget mere.

Ungdomskongres

Den 30.-31. august holdt vi ungdomskongres. Her valgte vi Jeppe Tannebæk Raundahl som landsformand og Emil Pedersen som landsnæstformand. Udover at vælge landsledelse blev der også vedtaget et kongresoplæg, der skal danne ramme om Fødevareforbundet NNF Ungdoms arbejde i det kommende år. Kongresoplægget indeholdt blandt andet en lang række af konkrete forslag til at forbedre forholdene for unge fødevarearbejdere, idéer til talentudvikling i forbundet og ønsker til forbundets kongres senere samme år.

Forbundskongres

Fødevareforbundet NNF Ungdom var selvfølgelig også til stede på forbundets kongres i slutningen af oktober. Med en ungdomsdelegeret fra hver afdeling og en række øvrige unge aktive, der var valgt som delegerede, var vi stærkt til stede og havde forberedt en række ændringsforslag til kongresoplægget og indlæg fra talerstolen. Selvom det ikke var alle afstemninger, der gik vores vej, var vi glade for, at vi blandt andet fik vedtaget et formål med forbundets ungdomsarbejde i kongresoplægget.

Landsudvalg

Landsudvalget er Fødevareforbundet NNF Ungdoms øverste myndighed i perioden mellem ungdomskongresserne. Det er i landsudvalget vi beslutter budget, aktiviteter samt hvilke indsatser vi laver i ungdomsarbejdet. Landsudvalget består af landsledelsen valgt på ungdomskongressen og 2 repræsentanter fra hver afdeling.

Landsudvalget har i 2025 afholdt 5 landsudvalgsmøder, hvor landsudvalget har lagt aktivitetsplan, planlagt og evalueret aktiviteter, planlagt kampagner, forberedt sig til forbundskongressen og meget mere.

Lærlingeoprøret

NNF Ungdom er en del af initiativet Lærlingeoprøret, der arbejder for at forbedre lærlinges vilkår både på arbejdspladserne og på skoleopholdene. I regi af Lærlingeoprøret har vi deltaget i politisk interessevaretagelse blandt andet gennem møder med politikere. Vi har deltaget i kampagneaktioner for at få forbedringer af vilkårene på erhvervsuddannelserne, bedre boligvilkår for lærlinge og meget mere.



Organiserings- teamet

6 Organiseringsteamet

I Organiseringsteamet er der arbejdet videre med alle fire overenskomstområder – det fødevareindustrielle område, mejeriområdet, slagterindustriområdet samt butiksområdet.

2025 startede med en butikskampagne i alle vores afdelinger. Forud for butiksbesøgene var der lavet aftale med butiksindehaveren. Butikker er et svært område, da der ikke er mange tillidsrepræsentanter tilknyttet.

Organiseringsteamets Jens Hansen og Anitta Sørensen dækker alle seks afdelinger og de fire overenskomstområder. I samarbejde med afdelingerne har teamet lavet en kortlægning over de virksomheder, der skal besøges. Virksomheder med flest mulige medlemmer at organisere er prioriteret.

I 2025 har teamet besøgt mange virksomheder på slagterindustriområdet. Selvom området er 100% organiseret, er fastholdelse af vores medlemmer også en af vores vigtige kerneopgaver. Synlighed fra Forbundet er hele grundværdien i god organisering og fastholdelse. Teamet samarbejder med de faglige konsulenter og afdelingerne og har med stor succes Forbundets populære foodtruck med på virksomhedsbesøg. Foodtrucken er et kæmpe trækplaster for de ansatte på virksomheden – her får teamet nogen gode snakke med medlemmer og potentielle medlemmer.

Den største udfordring på disse besøg er de ansatte, som taler andet sprog end dansk.

Organiseringsteamet har fortsat meget fokus på at alle hold på virksomheden besøges -daghold/ aftenhold/nathold/weekendhold

I 2025 afholdtes organiseringsnetværksmøder i alle afdelinger. Det er dog besluttet at der i 2026 holdes en pause med disse møder. Teamet stiller sig gerne til rådighed til at bidrage med en status om organisering på de kommende afdelingsnetværksmøder, da det er vigtigt at have en tæt relation til vores tillidsvalgte. På den lange bane giver det værdi, når virksomhederne besøges. Teamet oplever at have fået en bedre kontakt

med vores tillidsvalgte, som ofte skal bruge hjælp inden teamets besøg, f.eks. til et opslag på deres opslagstavle eller en kortlægning af deres virksomhed.

Teamet sætter pris på samarbejdet med afdelingerne og de faglige konsulenter, og afdelingerne får altid en invitation i deres kalender, så de ved hvornår Organiseringsteamet er i deres område.

Teamet underviser også i organisering på grunduddannelsen for nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Sidst på året har teamet fået lavet organiseringsmateriale i samarbejde med forbundsunderviseren på grunduddannelsen. I dette materiale er et hæfte, hvor de tillidsvalgte får konkrete redskaber og inspiration til:

- At få flere med ind i fællesskabet
- At fastholde de medlemmer, vi allerede har
- At vise deres kollegaer den værdi, et medlemskab i Fødevareforbundet NNF giver i praksis

Organiseringsteamet håber at de tillidsvalgte vil gøre brug af materialet, og står selvfølgelig altid til rådighed for tillidsvalgte, som syntes at det er svært at få flere med ind i fællesskabet.

Elevorganiseringsprojektet

I starten af 2025 startede organiserer Sanne Kjær Thomsen en lærlingeindsats sideløbende med Organiseringsteamets butikskampagne.

Elevorganiseringsprojektet, som er et fællesprojekt i samarbejde med Malerforbundet og støttet af FH, har forsat fuld fart på og elevorganiseringen er nu på sit højeste hidtil i forhold til medlemmer blandt lærlinge. Fødevareforbundet NNF er stadig en trofast og velset del hos vores fødevareuddannelser, hvor vi fast besøger dem på Grundforløb 2 og Hovedforløb samt til svendeprøverne i det omfang, det er muligt.

Udover opsøgende arbejde og medlemshvervning indeholder projektet også en række aktiviteter målrettet elever og færdigudlærte. Bl.a. er årets svendegilde nu blevet kombineret med karrieredag, hvor der sættes fokus på, hvordan medlemmerne står stærkest muligt på fremtidens arbejdsmarked.

I arbejdet med FH-projektet er man ved at søsætte et nyt koncept for færdigudlærte. Konceptet, som igangsættes i 2026, hedder ”kickstart svendelivet.” Det har til formål at fastholde færdigudlærte, da det er der, vi har det største frafald.

I 2026 går vi desværre også ind i det år, hvor vi har færrest elever og lærlinge på vores fødevareuddannelser generelt. Det vil sige, at vi har et fåtal som vælger at starte på vores uddannelser - men også et rekordlavt tal af færdigudlærte. Derfor skal der nu gøres en indsats for at tiltrække flere til vores uddannelser.

Skolebesøg:

2024:

Vi besøgte 444 elever fordelt på 20 skolebesøg - fordelt på Grundforløb 2 og Hovedforløb1 – hvor Grundforløb 2 er blandede klasser med ernæringsassistenter, kokke, gastronomer samt elever fra Grønland/Island/Færøerne, som ikke kan organiseres. Hovedforløbsklasserne på mejeri er blandede med medlemmer af 3F pga. den fælles overenskomst.

2025:

Vi besøgte 346 elever fordelt på 33 skolebesøg – fordelt på Grundforløb 2 og Hovedforløb 1 – hvor Grundforløb 2 er blandede klasser med ernæringsassistenter, kokke, gastronomer samt elever fra Grønland/Island/Færøerne, som ikke kan organiseres. Hovedforløbsklasserne på mejeri er blandede med medlemmer af 3F pga. den fælles overenskomst.



Politisk interesse- varetagelse

7 Politisk interessevaretagelse

I 2025 har Fødevareforbundet NNF har haft fokus på at sikre arbejdspladser, kompetencer og tryghed i en periode præget af grøn omstilling, svindende råvaregrundlag og stigende konkurrence om arbejdskraften.

Kampen for at forbedre tidlig pension

Fødevareforbundet NNF har i 2025 fortsat den politiske indsats for at bevare og styrke retten til tidlig pension for medlemmer med lange og fysisk krævende arbejdsliv. Ordningen er under pres i takt med stigende folkepensionsalder, og forbundet har arbejdet målrettet for at fastfryse indgangsalderen på 64 år og afkoble ordningen fra den automatiske forhøjelse af pensionsalderen.

Indsatsen er løftet i tæt samarbejde med Alliancen for en værdig tilbagetrækning, hvor forbundet sammen med Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Malerforbundet og Serviceforbundet repræsenterer op mod 70.000 medlemmer. Gennem fælles debatindlæg, kampagner, konferencer og direkte politisk dialog har alliancen arbejdet for at fastholde tidlig pension som et centralt tema på den politiske dagsorden.

Arbejdsgiveransvar for danskundervisning

Manglen på fælles sprog er i stigende grad en udfordring på arbejdspladser med mange udenlandske medarbejdere. I 2025 intensiverede Fødevareforbundet NNF derfor indsatsen for at gøre danskundervisning i arbejdstiden til et arbejdsgiveransvar – både af hensyn til arbejdsmiljø, sikkerhed, trivsel og integration.

I forbindelse med regeringens arbejde for at indføre lavere beløbsgrænser for arbejdskraft fra tredjelande har forbundet presset på for et lovkrav om danskundervisning i arbejdstiden. Indsatsen er løftet i samarbejde med SF og har blandt andet resulteret i fælles offentlige udmeldinger og øget politisk opmærksomhed. En befolkningsundersøgelse gennemført i 2025 dokumenterer samtidig bred folkelig opbakning til kravet.

Implementering af aftalen om Grøn Trepert

Efter vedtagelsen af aftalen om et Grønt Danmark – den såkaldte Grøn Trepert – rykkede arbejdet i 2025 fra forhandlingsbordet til den praktiske virkelighed, hvor aftalens mange elementer skulle omsættes til konkret regulering, lokale beslutninger og praktisk gennemførelse.

I den forbindelse har Fødevareforbundet NNF bakket op om en kvælstofregulering af landbruget, der tager højde for geografiske forskelle og sikrer balance mellem miljøhensyn og råvareforsyning til fødevareindustrien. Den endelige fordeling af kvælstofreduktionerne – hvor 75 procent fordeles bredt og 25 procent målrettes særligt sårbare områder – afspejler denne tilgang.

Deltagelse i regeringens vækstteam

Som opfølgning på Grøn Trepert nedsatte regeringen i 2025 Vækstteam for fremtidens landbrug, fødevarer og biosolutions. Fødevareforbundet NNF fik som den eneste lønmodtagerorganisation en plads i vækstteamet, repræsenteret ved forbundsformand Ole Wehlast.

Den unikke position er blevet brugt til at sikre et tydeligt fokus på at bevare og udvikle arbejdspladserne i fødevareindustrien. Ole Wehlast blev udpeget som formand for en arbejdsgruppe om uddannelse og kompetencer, hvor der er arbejdet for et faglært løft på fuld løn for ufaglærte fødevarerarbejdere. Målet har været at sikre, at midlerne fra Grøn Trepert anvendes, så medarbejdere reelt kan opkvalificere sig uden at miste deres forsørgelsesgrundlag. Vækstteamets anbefalinger forventes afleveret til regeringen i starten af 2026.

Styrkelse af slagteriproduktionen

I 2025 fortsatte arbejdet for at styrke slagteriproduktionen i Danmark og modvirke udviklingen mod en øget eksport af grise og kvæg, som svækker slagteriernes råvaregrundlag.

Som opfølgning på dyrevelfærdsaftalen fra 2024 igangsatte Svineafgiftsfonden et forsøg med økonomisk tilskud til producenter, der opfeder grise med hele haler. Ordningen finansieres via en afgift på halekupering og flytter dermed incitamenter fra smågriseeksport til opfodning og slagtning i Danmark. Efter udbud i 2025 blev

tilskuddet fastsat til 50 kroner pr. gris. Parallelt fortsatte indsatsen på EU-niveau for at sænke den maksimale transporttid for grise og kvæg fra 24 til otte timer.

Der har også været fokus på de langsommelige og ukoordinerede godkendelsesprocesser, der bremser staldbyggeri. I 2025 rejste forbundet en konkret sag, hvor gentagne hjemvisninger fra klagenævn havde forsinket et projekt i årevis. Problemstillingen er løftet ind i regeringens vækstteam.

Kommunal- og regionsrådsvalget 2025

Kommunal- og regionsrådsvalget i november 2025 ændrede de politiske styrkeforhold i en række kommuner og regioner og fik betydning for den nationale politiske kurs.

Fødevareforbundet NNF engagerede sig aktivt i valgkampen med fokus på at komme i dialog med lokale beslutningstagere om forhold, der har direkte betydning for medlemmernes hverdag og arbejdspladser, herunder erhvervsuddannelser, arbejdskraft, arbejdsmiljø og lokale erhvervsforhold.



EU- og Internationalt område

8 EU- og Internationalt område

2025 blev et år præget af markant international uro. Donald Trumps tilbagevenden, der skærpede handelskonflikterne mellem USA og EU, og eksporttold på kød fra udvalgte slagterier til Kina. Handelshindringer for fødevarer skabte usikkerhed for Danmarks eksport af fødevarer.

Samtidig måtte vi i EU-arbejdet håndtere flere politiske udfordringer: dommen om mindstelønsdirektivet, hvor Danmark ikke fik fuldt medhold. Kampen for kortere dyretransporter, hvor EU-Parlamentets dyrevelfærdsflertal forsvandt med EU-Parlamentsvalget, samt EU-Kommissionens forslag om at hæve afgifterne på tobaks- og nikotinprodukter.

Året viste, hvor sårbar fødevaresektoren og Fødevareforbundet NNF's medlemmer er over for globale skift, og hvor vigtigt det er, at vi fortsat står fast, bygger alliancer og arbejder vedholdende for at beskytte den danske model og sikre ordentlige vilkår for vores medlemmer.

1 EU's mindstelønsdirektiv – dommens betydning for den danske model

I januar 2025 kom EU Domstolens generaladvokat med sin meget klare udtalelse i den sag, som Danmark (støttet af Sverige) har anlagt mod EU om mindstelønsdirektivet.

EU's generaladvokat vurderede, at mindstelønsdirektivet bør annulleres i sin helhed.

Dette skyldes, at EU ikke har kompetence til at regulere løndannelse, som ifølge traktaterne er medlemsstaternes eget område.

Generaladvokaten fremhævede, at direktivet udgør et direkte indgreb i lønforhold, hvilket strider mod EU traktaterne og dermed overskrider EU's beføjelser.

Den danske regering, fagbevægelse og arbejdsgiverorganisationer opfattede udtalelsen som:

- En vigtig milepæl og en foreløbig sejr for den danske arbejdsmarkedsmodel
- Et signal om, at EU ikke må blande sig i medlemslandenes løndannelse

Generaladvokatens udtalelse er dog ikke juridisk bindende, og den dom som EU-domstolen afsagde den 11. november, fraveg også fra generaladvokatens vurdering.

EU Domstolen fastholdt direktivet, men annullerede to indgribende elementer: bindende kriterier for mindsteløn og automatisk justering. Konsekvensen er, at der ikke indføres EU bestemt mindsteløn i Danmark, og løn fastsættes fortsat via overenskomster.

Danmark skal dog stadig rapportere og udarbejde handlingsplan, hvis overenskomstdækningen falder under 80 %; samtidig er muligheden for privat søgsmål om at blive omfattet af mindsteløn lukket. Juridiske vurderinger peger på, at Danmark kan være "rimeligt tilfreds", selvom en fuld annulation havde været ønskelig.

Professor, dr.jur. Jens Kristiansens vurdering af EU domstolens dom om mindstelønsdirektivet:

Danmark kan være rimeligt tilfreds, selv om landet ikke fik fuldt medhold. EU Domstolen fastslår, at EU ikke kan blande sig direkte i løndannelsen, og derfor annulleres de dele af direktivet, der overskred denne grænse.

Det betyder, at den danske model består – for nu.

Samtidig understreger han, at direktivet ikke tvinger Danmark til at indføre en lovbestemt mindsteløn, og at dommen sætter snævre grænser for EU's kompetence på området. Alligevel er afgørelsen ikke en klar sejr for nogen af parterne, men snarere en dom, "alle kan leve med".



2 Fødevareforbundet NNF's politiske kampe i EU

Revision af transportforordningen om dyretransporter og revision af EU's direktiv om beskatning af tobaks- og nikotinprodukter har lagt beslag på mange kræfter i løbet af året.

2.1 Dyretransporter – 8 timers kravet og et hårdt forhandlingsklima

Fødevareforbundet NNF's linje er klar: maks. 8 timers transport af dyr både til opdræt og slagtning, mere plads til dyrene i transporterne samt bedre uddannelse af chauffører.

Vi har arbejdet tæt med EU-politikerne Marianne Vind (TRAN) og Maria Noichl (AGRI) og via EFFAT, og vi har løbende fulgt regeringens mandat via den danske EU repræsentation.

EU Parlamentet: Proces og procedurer er kørt fast med mere end 2.000 ændringsforslag til forordningen og store politiske spændinger efter EP valget 2024. Forslagene spænder fra afvisning af hele Kommissionens oplæg til konkrete forslag om transporttid fra 0 timer som det laveste og op til 29 timer, der er længere end den nuværende grænse på 24 timer.

Rådet: Teknisk fremdrift på temperaturkrav, søtransport og chaufføruddannelse, men 17 medlemslande nægter at stramme reglerne. Danmark, Holland, Sverige – og muligvis Tyskland – presser på for kortere tider. Som formandsland har Danmark søgt kompromiser, selv om det danske mandat er mere ambitiøst end Kommissionens 21 timer.

Så længe der er fremdrift i enten EU-Parlamentet eller Rådet, så kan EU-Kommissionen ikke trække deres forslag til revideret forordning tilbage.

Men det dyrevelfærdsflertal der var i EU-Parlamentet frem til EP-valget i 2024 er forsvundet, og det er uvist om det lykkes at skabe enighed om en ny forordning.

2.2 Tobak og nikotin – beskatning, job og proportionalitet

I EU-Kommissionens forslag om at revidere tobaksbeskatningsdirektivet lægger den op til markant højere og mere harmoniserede afgifter – også for nicheprodukter som cigarer, cerutter, skåret tobak – og inddrager nye nikotinprodukter.

EU-Kommissionens argumenter for højere afgifter er at øge EU's skatteindtægter, harmonisering af afgifterne indenfor EU og at nå kræftplanens mål om at under 5 % brugere af befolkningen bruger tobaks- eller nikotinprodukter i 2040.

Vi har reageret på Skatteministeriets høring og rejst sagen i EFFAT og overfor EU-Kommissionen. Vores linje er at kræve konsekvensvurderinger og proportionalitet i beskattningen af de forskellige tobaksprodukter, for både at beskytte arbejdspladser og sundhedsmål.

Som reaktion har EU-Kommissionen afvist, at der er sammenhæng mellem højere afgifter og beskæftigelse i sektoren. De afviser også, at højere afgifter øger indsmugling af tobaks- og nikotinprodukter til EU-landene. Endelig vurderer EU-Kommissionen, at en udfasning af industrien kan håndteres inden for EU's eksisterende midler.

3 EFFAT – nordisk værtskab og politisk gennemslagskraft

Efter påske var vi sammen med 3F værter for EFFAT's Eksekutivkomité i København. Vi brugte anledningen til at formidle Grøn Trepert i Danmark – med fokus på balance mellem klima og beskæftigelse og på midler til efter og videreuddannelse i fødevarerektoren. Det vakte stor europæisk interesse, særligt for samarbejdsmodellen der førte frem til den grønne trepart.

4 ESU (Europæiske samarbejdsudvalg) – revisionen, der forpligter

I 2025 blev der opnået enighed om en revision af ESU reglerne. Det betyder skærpede krav til information/høring, adgang til retshjælp og mindst to årlige møder, samt ekstra møder ved større ændringer.

For os indebærer det et eftersyn og opdateringer af aftaler i Arla, Scandinavian Tobacco Group og Danish Crown, samt opmærksomhed på hvad der sker i ESU'erne hos Orkla, Atria og hos Philip Morris, hvor der sidder tillidsrepræsentanter fra Fødevarereforbundet NNF.

Samtidig samarbejder vi med NGG og EFFAT for at presse Tönnies til forhandlingsbordet med henblik på at få etableret et ESU i koncernen.

5 Organisering i kødsektoren – Sokołów/Polen

Den fælles indsats (EFFAT/IUL/COZZ/NNF og Nordisk Union) har løftet organisationsgraden hos Sokołów, og forhandlinger om en samlet overenskomst for de otte slagterier er i gang. Vi har bidraget med erfaringer om løn og akkordsystemer.

Sokolow har i 2025 rejst sig fra at levere ”røde tal” på bundlinjen, til nu at bidrage positivt til DC’s regnskab med 282 mio. DKK.

Sagen er principiel: der har foregået lokal chikane af lokale fagforeningsledere og ledelsens medvirken til at etablere en ”gul” fagforening er rejst over for DC’s ledelse i ESU, og direkte fra Fødevareforbundet NNF overfor DC’s koncernledelse.

Sagen udløste et privat sagsanlæg mod Urszula Garczyńska, der er talsmand for de samarbejdende OPZZ og Solidarnosc fagforeninger hos Sokolow. Ved første instans blev Urszula frifundet for ærekrænkelse, men sagen er blevet anket og kører igen i det polske retssystem. DC’s koncernledelse har nægtet at gribe ind i sagen, da de opfatter den som en ”privat” sag, selv om sagen kan få konsekvenser for Sokolow’s og DC’s renommé, da der indgår mulig overtrædelse af virksomhedens GDPR-regler.

Urszula Garczyńska deltog på DC’s TR-kollegies årsmøde i november, hvor hun orienterede de fremmødte tillidsrepræsentanter om deres polske kollegers kamp for ordentlige løn- og arbejdsvilkår.

Kort inden jul 2025 gik forhandlingerne mellem virksomhedsfagforeningerne hos Sokolow fra at være uformelle og blev bragt indenfor den polske arbejdsmarkedslovgivning mere formelle rammer. Dette sætter tidsfrister og deadlines i forhandlingerne – og mulighed for, at der kan indledes advarselsstrejker mod koncernen.

6 Arla, DMK og globalt ansvar – fra fusionstanker til rammeaftale

Tilbage i april 2025 annoncerede Arla's ledelse, at man havde intentioner om at fusionere med Deutsches Milchkontor GmbH (DMK)

En mulig Arla–DMK fusion har også krævet at medarbejderne i de to koncerner kommer i dialog med hinanden.

Som koordinator for Arla's ESU, har vi været mellemmand for kontakten mellem ESU'et, DMK's Betriebsrat og NGG der organiserer medarbejderne hos DMK. Så medlemmerne af ESU'ets forretningsudvalg mødtes med DMK's tillidsrepræsentanter på en konference arrangeret af NGG i slutningen af oktober.

7 Memo of Understanding (Mou) mellem IUL og Arla

Efter flere års forarbejde lykkedes det endeligt at indgå en MoU aftale mellem IUL og Arla. Aftalen betyder at parterne er enige om at følge med i, hvordan Arla implementerer OECD's adfærdsregler for multinationale virksomheder, og hvordan Arla inkluderer menneskerettigheder og CSR i virksomhedens strategier overfor medarbejdere og i Arla's værdikæder.

Udover Sverige, Danmark, Tyskland og Storbritannien, breder koncernen sig ud i verden med produktion i bl.a. Belgien, Finland, USA, Canada, Nigeria, Mellemøsten og Argentina.

Samarbejdsaftalen blev offentliggjort i maj på Slagelse Mejeri, og indebærer to årlige møder mellem medlemmerne af ESU'ets forretningsudvalg, 3F, Fødevareforbundet NNF og repræsentanter for Arla's koncernledelse.

I forbindelse med det første møde valgte man at fokusere på Arla's aktiviteter i Canada og USA.

8 EU oplysning

I 2025 har vi fortsat vores EU oplysningsrejser for TR/AMR/NNF Ungdom til Bruxelles. 20 deltagere mødte repræsentanter fra EU-Kommission, EU-Parlament, og den danske repræsentation for at styrke deres viden om europæisk regulering, handel og den sociale søjle og sikkerhedspolitik. Formålet er at øge vores medlemmers viden og indsigt, så vores tillidsrepræsentanter kan deltage i debatten hjemme på arbejdspladsen.

9 International solidaritet – Uganda

I 2025 indgik vi et solidaritetsprojekt med fødevarearbejderforbundet i Uganda (UBBMAWU) for at styrke kapacitet, organisering og indgå mindst fem overenskomster i sektoren frem mod udgangen af 2026. De første kurser om faglige rettigheder og arbejdsmiljø er gennemført, og der er allerede medlemsfremgang. Projektet gennemføres i samarbejde med Ulandssekretariatet (budget: 300.000 DKK).

10 Nordisk Union – samarbejde om styrkelse af IUL

Selv om de danske medlemsorganisationer af Nordisk Union, CO-Industri og Fødevareforbundet NNF afgav formandskabet af Unionen i 2024, så har vi fortsat understøttet Anne-Berit Ager Hansen, ordførende for NNN og medlem af IUL's koordinationsudvalg, i forhold til resolutionen om IUL's fremtid, der blev vedtaget på IUL's kongres i 2023. Vi har bl.a. understøttet i en analyse af IUL's vedtægter og struktur, der påviste at IUL har haft en knopskydende udvikling af nye arbejdsgrupper der ikke har basis i organisationens vedtægter.

I 2025 tiltrådte Kristjan Bragason som fungerende generalsekretær for IUL, da den valgte generalsekretær Sue Longly stoppede på grund af personlige årsager.

Den nye generalsekretær påviste efter sin tiltræden, at IUL på grund af voldsomt medlemstab i forbindelse med Covid-pandemien er udfordret økonomisk, og der skal findes en ny balance mellem indtægter og udgifter.

Derfor tyder det også på at de nordiske medlemsorganisationer får succes med at få ryddet op i IUL's vildtvoksende struktur, og at der på IUL's kongres i 2027 bliver etableret en sektion i IUL, der samler alle de fødevareproducerende områder, fra mejeri, slagteri, bagere, bryggeri og andre fødevareforædlende sektorer.





Molestien 7

2450 København SV

Tel: 38 18 72 72

fagligesager@nnf.dk

nnf.dk

