

Fælles retning – Fælles ansvar

Kongresoplæg 2025 - 2029

Vedtaget på kongres 2025



Indhold

Forord 4

Læsevejledning	5
Kerneindsatsområder	5
Kontingenttiltag, medlemskab og administration	5
Organisation, struktur, demokrati og politisk interessevaretagelse	5
Evalueringsaf det faglige område	6
Koordineringsudvalget	6

1 Sådan hænger vi sammen – og står stærkt 7

Tre ben, ét fælles ansvar	7
Fra arbejdsplads til kongres: Medlemsdemokratiets styrke	8
Kongressen: Her sættes kursen hvert fjerde år	8
Hovedbestyrelsen: Den øverste politiske ledelse valgt direkte af medlemmerne	9
Hovedbestyrelsens udvalg: Politik i praksis – fra beslutning til handling	10
Den daglige ledelse	10
Politisk Forum – rådgivning med rødder i virkeligheden	10
Afdelingerne – faglig styrke tæt på medlemmerne	10
Talentspor – kompetencer til fremtiden	11

2 Den faglige rygrad 12

Et arbejde med stor betydning for medlemmernes oplevelse	12
Overenskomster og høj stemmedeltagelse – fundament og fremtid	13
De fire områder	13
En professionel og centraliseret løsning	14
Central placering – lokal tilstedeværelse	14
Netværk – grundlaget for fagbevægelsen	14
Organisering – en fælles opgave	14
Virksomhedsbesøg	15

3 Vores økonomiske fundament 16

Et forbund med fokus på bæredygtig økonomi	16
Kontingentstruktur: Fire typer kontingent	16
Få to måneders gratis forbundsmedlemskab	17

4 Politisk interessevaretagelse – politik med bund i virkeligheden og blik for fremtiden 18

En sektor i forandring – og en kamp for danske job	18
De udenlandske kolleger	18
Et stærkt og varieret råvaregrundlag	19
Tryghed gennem opkvalificering og værdig tilbagetrækning	19
Sporskifte	19
Uddannelsesløft	19
Jobformidling	20
Rekruttering til erhvervsuddannelser	20
Ret til en værdig tilbagetrækning	20
Medlemmernes interesser i centrum	20
Politisk indsats med rødder i arbejdspladserne	20

5 Indsatsområder: Sammen om det, der styrker fællesskabet 22

Uddannelse: Vejen til et stærkere arbejdsliv	22
Arbejds miljø: Sikre, trygge rammer – hver dag, hele livet	22
Ungdom: Fremtiden begynder med fællesskab	23
Organisering: Fællesskab skal skabes – det opstår ikke af sig selv	24
TR-uddannelserne: Tillid kræver træning – uddannelse der gør en forskel	24

6 Medlemskabet er mere værd, end man skulle tro 25

Medlemstilbud	25
Arrangementer	25
Økonomiske fordele	25
Medlemsservice: Tæt på medlemmet – klar til at hjælpe	25
Kommunikation: Strategisk, skarp og tæt på virkeligheden	26
Strategisk kommunikation med ét klart formål	26
Indhold der rammer – fordi vi kender vores målgrupper	26
Mere af det, der virker – mindre af det, der støjer	27
Vi skal kunne navigere – også når kortet ændrer sig	27
Sprog, teknologi og nyhedsbreve – tættere på medlemmerne	27
Vi skal prale af rettigheder, muligheder og fordele	27

Forord



H

VER ENESTE DAG henvender medlemmer sig til Fødevareforbundet NNF for at få hjælp og vejledning.

Hver eneste dag løser tillidsrepræsentanter deres kollegers små og store udfordringer ude på arbejdspladserne.

Hver eneste dag mødes afdelingerne med lokale politikere, arbejdsgivere eller andre interesseorganisationer.

Hver eneste dag kæmper Fødevareforbundet NNF for fødevarearbejdernes vilkår og forhold. Og hver eneste dag bidrager Fødevareforbundet NNF til den danske model.

Alt det kan kun udføres, fordi vi har sat nogle fælles mål.

Fødevareforbundet NNF er en stærk spiller på det danske arbejdsmarked. Vi er fødevarearbejdernes foretrukne fagforening, og vi har en tydelig stemme i den offentlige debat. Vi bliver inviteret indenfor i magtens centrum, og Fødevareforbundet NNF alene tegner fødevarebranchens faglige profil.

Det er et godt udgangspunkt, når verden omkring os er i konstant forandring, og udfordringer presser sig på. Meget af det, vi står overfor i disse år, kommer udefra. Det har vi begrænset – eller ingen – mulighed for at fjerne. Men det betyder ikke, at vi skal kigge den anden vej. Tværtimod. Vi skal se udfordringerne i øjnene, og vi skal turde træffe de valg, der giver os styrken til at stå imod presset.

Fødevareforbundet NNF står stærkt. Vi har fundamentet i orden - både det faglige, det organisatoriske og det økonomiske. I den kommende kongresperiode skal vi stå fast på vores fundament og sikre forbundets økonomi for fremtiden samtidig med at vi på baggrund af analyser og strategier skal håndtere de udfordringer, der presser vores organisation og vores branche.

I dette dokument **Kongresoplæg 2025 – 2029: Fælles retning, fælles ansvar** giver vi et overblik over den retning, vi mener er den rigtige for Fødevareforbundet NNF i de kommende fire år. Vi beskriver, hvordan vi med vores organisatoriske opbygning, fokus på kerneområder, faglig styrke og medlemsnærhed kan sikre fødevarearbejderne den bedst mulige faglige organisation.

Med venlig hilsen

Ole Wehløst

Forbundsformand for Fødevareforbundet NNF

Læsevejledning

Kongresoplæg 2025 – 2029: Fælles retning, fælles ansvar er udarbejdet af de fire arbejdsgrupper, samt en overordnet koordineringsgruppe, som hovedbestyrelsen nedsatte i foråret 2024.

I de fire arbejdsgrupper sad:

Kerneindsatsområder

- Forbundssekretær Per Hansen (formand for arbejdsgruppen)
- Afdelingsformand Nordjylland Svend Erik Andersen
- Afdelingsformand Midt-Vestjylland Allan M. Kristensen
- Tillidsrepræsentant på Danish Crown Blans (slagterindustri) Brian Vestergaard.
Han erstattede tillidsrepræsentant på Danish Crown Horsens Morten Sinnet Grau, da Morten trådte ud af hovedbestyrelsen.
- Tillidsrepræsentant på Kelsen (fødevareindustri) Berit Neigaard

Kontingenttiltag, medlemskab og administration

- Forbundssekretær Flemming dal Cortivo (formand for arbejdsgruppen)
- Afdelingsformand Lillebælt-Fyn Peer Sørensen
- Afdelingsformand Sjælland & Øerne Henrik Tonnesen
- Fællestillidsrepræsentant Arla (mejeri) Kim Mosskov Andersen
- Fællestillidsrepræsentant Coop (butik) Krista Hansen

Organisation, struktur, demokrati og politisk interessevaretagelse

- Forbundsformand Ole Wehlast (formand for arbejdsgruppen)
- Forbunds næstformand Jim Jensen
- Afdelingsformand Syddjylland Peder Pedersen
- Afdelingsformand Østjylland Flemming Hansen
- Tillidsrepræsentant Himmerlandskød (slagterindustri) Brian Overgaard
- Tillidsrepræsentant Atria (fødevareindustri) Thomas Birkenfeldt Hansen

Evaluering af det faglige område

- Forbunds næstformand Jim Jensen (formand for arbejdsgruppen)
- Tillidsrepræsentant på Danish Crown Blans (slagterindustri) Brian Vestergaard.
Han erstattede tillidsrepræsentant på Danish Crown Horsens Morten Sinnet Grau, da Morten trådte ud af hovedbestyrelsen.
- Tillidsrepræsentant Himmerlandskød (slagterindustri) Brian Overgaard
- Fællestillidsrepræsentant Arla (mejeri) Kim Mosskov Andersen
- Tillidsrepræsentant på Kelsen (fødevareindustri) Berit Neigaard
- Tillidsrepræsentant Atria (fødevareindustri) Thomas Birkenfeldt Hansen
- Fællestillidsrepræsentant Coop (butik) Krista Hansen

Koordineringsudvalget

I koordineringsudvalget sad alle hovedbestyrelsesmedlemmer.

Formålet med Kongresoplæg 2025 – 2029: Fælles retning, fælles ansvar er at udstikke den overordnede retning for Fødevareforbundet NNF.

På hovedbestyrelsesmødet i juni 2025 besluttede hovedbestyrelsen, at oplægget skal forelægges til endelig diskussion og vedtagelse på kongressen i oktober 2025.

Det er vigtigt at understrege, at selvom oplægget både i sine enkelte dele og som en samlet helhed er indstillet af hovedbestyrelsen, så er alle dele til debat og beslutning. Som det fremgår af oplægget, er kongressen forbundets øverste myndighed, og det er derfor alene op til kongressen at udstikke rammerne og retningen for Fødevareforbundet NNF i perioden 2025 – 2029.

Efter kongressens vedtagelse skal Kongresoplæg 2025 – 2029: Fælles retning, fælles ansvar fungere som retningsgiver og målprogram for forbundets kerneområder i kongresperioden 2025-2029. Det skal således virke som et værktøj for forbundets hovedbestyrelse til udviklingen af konkrete handlingsplaner i de kommende fire år.

1 Sådan hænger vi sammen – og står stærkt

Tre ben, ét fælles ansvar

Fødevareforbundet NNF bygger på tre ligeværdige ben:

- De tillidsvalgte
- Afdelingerne
- Forbundet

Opbygningen er afspejlet i strukturen, og de tre ben skal indtænkes i de politiske strukturer og i den daglige opgaveløsning. De tre ben har et fælles ansvar for at sikre nærhed til medlemmerne samt for at udvikle forbundets mærkesager og sikre, at de bliver udmøntet på arbejdspladserne, i afdelingerne og i forbundet.

De tillidsvalgte er forbundets repræsentanter på arbejdspladserne, og de er bindeleddet mellem medlemmer, afdelinger og forbund. En grundsætning er, at opgaveløsningerne skal varetages så tæt på medlemmerne som muligt. De tillidsvalgte skal derfor være med til at varetage de medlemsnære interesser, og de skal synliggøre de forskelle, som Fødevareforbundet NNF kan gøre for det enkelte medlem. De tillidsvalgte skal desuden være forpligtet til at være aktive i organiseringen af deres kolleger.

Der kan være store forskelle på de enkelte tillidsvalgtes erfaring, bagland (medlemmer) og virksomhedskultur. Derfor skal afdelinger og forbundet sikre den nødvendige understøttelse baseret på tillidsvalgtes individuelle behov. Organisationen skal desuden have et særligt fokus på kontakten til nyvalgte tillidsvalgte. Det er vigtigt, at de hurtigt bliver indlemmet i organisationen.

Afdelingerne varetager de lokale medlemsinteresser. Gennem generalforsamlinger, afdelingsbestyrelser, faglige netværk m.v. skal de være et forum for det lokale medlemsdemokrati.

Afdelingsledelserne har en koordinerende rolle i forhold til kerneopgaverne, mærkesager og det opsøgende arbejde på arbejdspladserne. Afdelingerne skal desuden varetage de lokale arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitiske interesser. Det skal ske gennem samarbejde med relevante lokale aktører, fx FH og AOF, og gennem repræsentation i lokale råd, nævn, erhvervsskoler m.v.

Forbundet varetager de faglige og politiske interesser nationalt og internationalt. Det skal ske på baggrund af konkrete strategier for de enkelte områder. Samtidig skal forbundet være repræsenteret i alle de politiske og organisatoriske fora, hvor vi kan sikre indflydelse på vegne af fødevarearbejderne.

De kongresvalgte har ansvaret for, at de beslutninger, der bliver truffet på kongressen og i hovedbestyrelsen, bliver ført ud i livet. De har det ledelsesmæssige ansvar for den daglige sagsbehandling og opgaveløsning, og de skal sørge for, at organisationen samarbejder på tværs om at løse opgaverne. De har desuden ansvaret for forbundets administration og økonomi.

Fra arbejdsplads til kongres: Medlemsdemokratiets styrke

Forbundet er opbygget i en foreningsdel og en forretningsdel. Foreningsdelen sætter de politiske rammer for forretningsdelen.

Kongressen: Her sættes kursen hvert fjerde år

Kongressen er forbundets højeste myndighed. Kongressen afholdes hvert fjerde år, og her skal de delegerede beslutte rammerne og retningen for forbundets indsatser og prioriteringer i den kommende kongresperiode.

Kongressen bliver sammensat efter følgende principper:

- 1 delegeret pr. 75 medlemmer
- Medlemmer af hovedbestyrelsen, kritiske revisorer og formanden for Klub Bornholm er forhåndsvalgt som delegerede i kraft af deres hverv. Herudover har hver afdeling én ungdomsdelegeret.

Med undtagelse af sidstnævnte gruppe, skal de delegerede vælges på afdelingernes generalforsamlinger forud for kongressen. Sammensætningen skal afspejle afdelingernes medlemstal efter følgende princip:

- 80% af de delegerede er bundne pladser, der fordeles forholdsmæssigt i forhold til de fire overenskomstområder. Medlemmerne af afdelingsbestyrelserne indplaceres i deres respektive overenskomstområde.
- 20% af de delegerede er frie pladser, og alle medlemmer kan frit vælges til disse pladser uden hensyntagen til overenskomstgruppe, alder, tillidshverv eller lignende.

Kongressen vælger forbundets politiske ledelse:

- 1 forbundsformand
- 1 forbundsnæstformand med ansvar for overenskomstområdet
- 1 forbundsnæstformand med fokus på det politiske område
- 2 forbundssekretærer

De kongresvalgte har det politiske og ledelsesmæssige ansvar indenfor deres respektive kerneområder.

Hovedbestyrelsen: Den øverste politiske ledelse valgt direkte af medlemmerne

Hovedbestyrelsen skal sammensættes med udgangspunkt i en ligeværdig repræsentation af de tre ben. Den skal derfor bestå af følgende:

- Forbundsformanden
- 2 forbundsnæstformænd
- 2 forbundssekretærer
- 6 afdelingsformænd
- 2 repræsentanter fra følgegruppen slagterindustri
- 2 repræsentanter fra følgegruppen mejeri
- 1 repræsentant fra følgegruppen fødevareindustri
- 1 repræsentant fra følgegruppen butik

De tre ben skal hver have en tredjedel af stemmerne i hovedbestyrelsen.

Hovedbestyrelsen skal blandt andet sikre, at de beslutninger og mål, der er blevet vedtaget på kongressen, bliver realiseret. Derfor skal hovedbestyrelsen løbende forholde sig til de politiske, økonomiske og organisatoriske strategier.

Hovedbestyrelsesmedlemmerne varetager medlemmernes og forbundets tarv og interesser. Med respekt for deres respektive bagland, udspringer hovedbestyrelsesmedlemmernes politiske mandat af deres "egen kapacitet". Det vil sige, at de først og fremmest er bundet af deres personlige værdier og holdninger.

Hovedbestyrelsen vedtager en forretningsorden og en arbejdsform, der lægger rammerne for arbejdet i hovedbestyrelsen.

Hovedbestyrelsens udvalg: Politik i praksis – fra beslutning til handling

På baggrund af forbundets kerneindsatsområder og beslutninger om politisk interessevaretagelse nedsætter hovedbestyrelsen faste udvalg, der refererer til hovedbestyrelsen. Udvalgene skal forpligtes til at følge offensivt op på de beslutninger, der træffes på kongressen og i hovedbestyrelsen, ligesom de skal fremme udviklingen af forbundets politiske mærkesager. Udvalgene er desuden forpligtet til at udarbejde oplæg og indstillinger til hovedbestyrelsen om de emner, de har ansvaret for. Opgaven som formand for udvalgene skal placeres hos de kongresvalgte.

Udover de politiske udvalg skal hovedbestyrelsen nedsætte et budgetudvalg.

Budgetudvalgets primære opgave er at overvåge forbundets økonomiske udvikling, herunder at følge op på forbundets budget, projekter m.v. Budgetudvalget er desuden ansvarlig for løbende afrapportering til hovedbestyrelsen, herunder kvartalsregnskaber og årsrapporten.

Den daglige ledelse

Den daglige ledelse af forbundet er placeret hos Daglig Ledelse. I den sidder forbundsformanden og de to forbundsnæstformænd.

Politisk Forum – rådgivning med rødder i virkeligheden

Politisk Forum skal behandle fagpolitiske dagsordener og fungere som et rådgivende udvalg for Daglig Ledelse. Politisk Forum består af forbundsformanden, forbundsnæstformændene, de kongresvalgte forbundssekretærer og afdelingsformændene.

Afdelingerne – faglig styrke tæt på medlemmerne

Afdelingerne er selvstændige juridiske enheder med eget CVR-nummer, vedtægter og formål. Afdelingernes højeste myndighed er de årlige generalforsamlinger, hvor medlemmerne vælger afdelingsbestyrelsen, afdelingsformand og afdelingsnæstformand. Afdelingernes økonomi er indarbejdet i forbundsbudgettet, dog disponerer afdelingerne selv over deres eventuelle formue.

Afdelingerne skal i den kommende kongresperiode i højere grad varetage en koordinerende rolle i forhold til forbundets kerneopgaver og mærkesager. Samtidig spiller afdelingerne en vigtig rolle i den politiske interessevaretagelse, særligt i forhold til beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervspolitikken. Under valgkampe kan afdelingerne bidrage til lokale valgaktiviteter.

Talentspor – kompetencer til fremtiden

Talentsporet skal udvikle faglige og politiske talenter og dermed sikre, at Fødevareforbundet NNF løbende har kvalificerede kandidater til alle poster i organisationen. En styregruppe, nedsat af hovedbestyrelsen, skal udvælge deltagere og sikre udviklingen og styringen af talentsporet.

2 Den faglige rygrad

Det faglige arbejde er dér, hvor medlemmerne møder deres fagforening, når det virkelig gælder – når de bliver opsagt, bliver uenige med deres arbejdsgiver eller af anden årsag har behov for faglig støtte. Det faglige arbejde handler om at sikre medlemmerne ordentlige løn- og arbejdsvilkår, yde hjælp i svære situationer og være tæt på medlemmernes hverdag. Det er en kerneopgave, der kræver både nærhed og professionalisme – og som i høj grad er med til at forme medlemmernes oplevelse af, hvad Fødevareforbundet NNF er og står for.

Opgaven løftes af de faglige konsulenter. På virksomheder med tillidsrepræsentanter skal de faglige konsulenter og tillidsrepræsentanterne samarbejde om at hjælpe medlemmerne bedst muligt.

Tillidsrepræsentanterne er på mange måder kernen i det overenskomstmæssige arbejde. De hjælper medlemmerne med et hav af udfordringer - også med ting, som ligger uden for det faglige arbejde. Tillidsrepræsentanterne kan løse mange opgaver på egen hånd, men i de tilfælde, hvor problemet ikke kan løses lokalt, eller hvis det kræver sparring, træder de faglige konsulenter til.

Vi har dygtige tillidsrepræsentanter langt de fleste steder, men der findes områder, hvor kollegerne har krav på en, men hvor det endnu ikke er lykkedes at få en valgt.

Derfor er det også vigtigt, at der gøres en aktiv indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter.

Mulighed for en succesfuld indsats kræver et godt samarbejde mellem de tre ben. Der er brug for den lokalt forankrede viden og koordinering, konsulenternes faglige kendskab og faglige netværk, der kan inkludere de nyvalgte tillidsrepræsentanter.

Det tætte, daglige samarbejde mellem tillidsrepræsentanterne, de faglige konsulenter og afdelingerne skal også fremover være grundlaget for det faglige arbejde.

Et arbejde med stor betydning for medlemmernes oplevelse

Det faglige arbejde er en nøgleopgave i en overenskomstbærende fagforening som Fødevareforbundet NNF. Det er med til at tiltrække og fastholde medlemmer, og kvaliteten af det faglige arbejde kan være afgørende for medlemmernes opfattelse af forbundet.

I en foranderlig verden er der ikke tid til at hvile på laurbærrene. Vi skal fremtidssikre og styrke de gode resultater, og det kræver en løbende tilpasning af det faglige arbejde.

Overenskomster og høj stemmedeltagelse – fundament og fremtid

Overenskomsterne er fundamentet for det faglige arbejde. Derfor er det særdeles vigtigt at tilrettelægge og udføre opgaverne omkring overenskomstforhandlingerne bedst muligt.

Indsamlingen af forslag til forbedringer forud for overenskomstforhandlinger styrker relationen til medlemmerne, samtidig med at processen klæder overenskomstforhandlerne på til forhandlingerne. Indsamlingen skal derfor være effektiv og skal ske gennem digitale kanaler og fysiske virksomhedsbesøg.

Forhandlingsudvalgene repræsenterer medlemmerne, og de spiller en vigtig rolle op til, under og efter overenskomstforhandlingerne. Det er derfor afgørende, at de bliver sammensat, så de altid afspejler overenskomstområdernes sammensætning.

For Fødevareforbundet NNF skal en høj stemmedeltagelse være et mål i sig selv. Medlemmer, der deltager i afstemningen om deres overenskomst, føler et større ejerskab til resultatet. Samtidig styrker en høj stemmedeltagelse Fødevareforbundet NNF's stemme.

Vi skal bygge videre på velfungerende elektroniske kanaler, fastholde og udbygge indsatsen fra tillidsrepræsentanter, faglige konsulenter og afdelinger, samt forsætte med virksomhedsbesøg og telefonopkald.

De fire områder

Det faglige arbejde er opdelt i fire områder: Mejeri, fødevareindustri, slagterindustri og butik. Opdelingen skal sikre faglig nærhed og tilknytning.

Overenskomstfølgegrupperne skal sikre, at tillidsrepræsentanter fra hvert af de fire områder har et relevant forum, hvor de kan udveksle erfaringer og få faglig og politisk sparring.

Det faglige arbejde skal også afspejle opdelingen i fire områder, og de faglige konsulenter skal således være specialiserede i et af områderne. Opdelingen er delvist historisk, men områderne udvikler og forskyder sig hele tiden. Derfor skal opdelingen løbende vurderes og tilpasses, så den giver bedst muligt udbytte i forhold til nærhed, faglighed og ressourceforbrug.

En professionel og centraliseret løsning

For at sikre en ensartet og professionel opgaveløsning på tværs af landet er det faglige arbejde centraliseret under ledelse af forbundsnæstformanden.

Centraliseringen skal sikre en effektiv udnyttelse af ressourcerne, så de faglige konsulenter også har mulighed for at løse opgaver som virksomhedsbesøg, undervisning af tillidsrepræsentanter og håndtering af lukninger af større arbejdspladser. Men i en tid med faldende medlemstal er en sund økonomi, og dermed en effektiv udnyttelse af ressourcerne, afgørende. Derfor skal det i den kommende kongresperiode diskuteres politisk, om det faglige arbejde fortsat skal rumme alle nuværende opgaver.

Central placering – lokal tilstedeværelse

Trods den centrale ledelse er de faglige konsulenter fysisk placeret på afdelinger rundt om i hele landet – tæt på virksomheder, tillidsrepræsentanter og medlemmer. I gennemsnit er der knap to konsulenter tilknyttet hver afdeling, hvilket betyder at ikke alle fire områder kan være repræsenteret i alle afdelinger. Det er en konstant afvejning at finde den bedst egnede lokation for hver enkelt faglig konsulent. Det er ikke muligt at definere nogle evigtgyldige retningslinjer for placeringen, og balancen mellem nærhed og specialisering skal derfor løbende justeres.

Netværk – grundlaget for fagbevægelsen

At danne og indgå i netværk har været en af fagbevægelsens hjørnesten helt fra begyndelsen, og i Fødevareforbundet NNF er der etableret over 50 faglige netværk.

Netværksarbejdet skaber værdi i form af erfaringsudveksling, vidensdeling og sparring. Når tillidsrepræsentanterne lærer af hinanden og deler løsninger på tværs af brancher og virksomheder, smitter det positivt af på arbejdspladserne og skaber bedre vilkår for alle. De faglige konsulenter skal derfor prioritere netværksarbejdet højt, men det skal ske i respekt for de samlede ressourcer. Derfor skal værdien af de faglige konsulenters deltagelse i netværk altid holdes op imod ressourceforbruget.

Organisering – en fælles opgave

FH-forbundene har gennem de seneste 30 år oplevet markant medlemstilbagegang. Det gælder også Fødevareforbundet NNF. Det medfører færre økonomiske ressourcer, men det udfordrer også forbundets legitimitet som branchens naturlige talerør. Derfor er organisering en opgave, alle skal være med til at løfte.

Organisering skal være en prioriteret opgave, og de faglige konsulenter vil indgå i det samarbejde der vil være omkring en koordineret indsats i afdelingerne.

Koordinering skal sikre en grundig udvælgelse samt forberedelse og dermed en maksimal udnyttelse af resurser og muligheder.

Virksomhedsbesøg

Det opsøgende arbejde er samtidig med til at opbygge relationer ude på virksomhederne. Det gør det lettere at løse faglige sager effektivt og med et godt resultat for medlemmet. Derfor skal faglige konsulenter prioritere virksomhedsbesøg – også selvom besøget ikke skyldes en konkret faglig sag.

Det skal være et selvstændigt mål i den kommende kongresperiode at styrke denne indsats yderligere.

3 Vores økonomiske fundament

Et forbund med fokus på bæredygtig økonomi

Siden sidste kongres har Forbundet haft et samlet underskud på kr. 163 mio. og egenkapitalen er reduceret fra kr. 1,163 mia. til kr. 1,000 mia. pr. 31. december 2024.

I den kommende kongresperiode (2025 til 2029) er bæredygtig økonomi et centralt fokusområde for hovedbestyrelsen.

En bæredygtig økonomi betyder, at kapitalen bevares og udvikles over tid, så fremtidige generationer har samme eller bedre økonomiske råderum - til gavn for medlemmerne.

I det omfang der skal foretages tilpasninger for at opnå målet, iværksætter hovedbestyrelsen de nødvendige tiltag dvs. regulering af enten forbundets kontingentindtægter, afdelingernes kontingentandel eller omkostningerne.

Kontingentstruktur: Fire typer kontingent

Forbundets kontingentstruktur skal være til at gennemskue for medlemmerne, og den skal være simpel og nem at kommunikere. Kontingentstrukturen skal desuden gøre det muligt at hjælpe medlemmer i udsatte situationer. Muligheden for nedsat kontingent kan gøre det nemmere at fastholde medlemmer, der ellers af økonomiske grunde kunne vælge deres medlemskab fra. Fødevareforbundet NNF skal derfor have fire typer kontingent.

a) Gratis forbundskontingent

Til værnepligtige, frihedsberøvede og ledige medlemmer, hvis dagpengeret er ophørt. Derudover til elever på erhvervsskolernes grundforløb og medlemmer, der er på SU pga. skolepraktik.

b) Elevkontingent

Til ungarbejdere, elever, voksenelever, efterlønnere og ansatte med under 15 ugentlige arbejdstimer.

c) Nedsat forbundskontingent

Til medlemmer i fleksjob og til medlemmer, der oplever indtægtsnedgang på grund af ledighed, barsel eller sygdom.

d) Almindeligt forbundskontingent

Til alle forbundsmedlemmer, der ikke falder ind under en af de første tre kontingenttyper.

Få to måneders gratis forbundsmedlemskab

Vi skal tilbyde nye medlemmer to måneders gratis medlemskab af forbundet. Tilbuddet gælder dog ikke nye medlemmer, der har været medlem indenfor de seneste 12 måneder.

4 Politisk interessevaretagelse – politik med bund i virkeligheden og blik for fremtiden

Fødevareforbundet NNF kæmper for medlemmernes job, løn og arbejdsvilkår og fremtid i en fødevaresektor, der producerer, forædler og skaber værdi i Danmark. Når vi arbejder politisk, skal vi gøre det for vores medlemmer, der hver dag holder hjulene i gang i hele fødevaresektoren.

Medlemmernes arbejdspladser spænder bredt – fra slagterier, mejerier og bagerier over forædlingsvirksomheder, konfekturer og tobaksindustri til dagligvarehandel – og deres job, arbejdsmiljø og muligheder for udvikling skal fortsat være kernen i forbundets politiske indsats.

En sektor i forandring – og en kamp for danske job

Fødevaresektoren står midt i store forandringer: Skærpede miljø- og klimakrav, mere fokus på dyrevelfærd og stigende produktion af plantebaserede fødevarer stiller nye krav. Fødevareeksporten er udfordret af handelskriser, og flere danske råvarer sendes til udlandet for forarbejdning, hvor lavere lønninger giver konkurrencefordele. Samtidig er mange kolleger tæt på pension, og behovet for specialiseret arbejdskraft vokser.

Derfor vil vi arbejde for rammevilkår, der fastholder produktion i Danmark - og for, at medlemmerne har de kompetencer, som fremtidens fødevaresektor kræver.

De udenlandske kolleger

Vi skal arbejde for at kolleger med ikke-dansk baggrund bliver integrerede på arbejdspladsen. Det gælder både i forhold til sprog og kultur. Et fælles sprog er især afgørende for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, det er også afgørende for sammenhængskraften og det faglige fællesskab blandt kollegerne. Samtidig er det nødvendigt, at udenlandske kolleger får en grundlæggende forståelse for det danske arbejdsmarked, og ikke mindst for den danske model.

Et stærkt og varieret råvaregrundlag

Adgangen til råvarer er afgørende for fødevarearbejdspladserne. En stabil forsyning af råvarer som grise, mælk, korn og kvæg er fundamentet for tusindvis af danske job. Samtidig skal det traditionelle råvaregrundlag suppleres med plantebaserede alternativer, herunder hybridprodukter.

En bred råvaresammensætning vil styrke fødevareproduktionen og gøre den mere robust over for kriser, geopolitiske spændinger og ustabile forsyningskæder.

Tryghed gennem opkvalificering og værdig tilbagevinding

Beskæftigelsespolitikken er en løftestang til at styrke medlemmernes værdi på arbejdsmarkedet og sikre dem en varig tilknytning til arbejdsfællesskabet.

Derfor vil vi arbejde for de bedst mulige rammer og vilkår for opkvalificering af vores medlemmer – nationalt, regionalt og lokalt – i tæt samarbejde med relevante aktører.

Sporskifte

Fødevaresektoren mangler kvalificeret arbejdskraft og står foran en generationsudskiftning. Derfor vil vi sikre, at flere ufaglærte kan tage en faglært uddannelse, og at faglærte har mulighed for at skifte spor undervejs i arbejdslivet – i alle dele af fødevaresektoren og tobaksindustrien.

Uddannelsesløft

Et velfungerende arbejdsmarked kræver fleksibilitet for både arbejdsgivere og arbejdstagere. Samtidig vil kompetencer indenfor automatiseret produktion spille en central rolle, især i plantebaseret fødevareproduktion. Derfor vil vi arbejde for et uddannelsesløft, hvor flere medlemmer får mulighed for et voksenlærlingeforløb med fuld løn uden at miste deres forsørgelsesgrundlag.

Samtidig vil vi styrke basale færdigheder som dansk, matematik og IT, som er fundamentet for at udføre specialiserede opgaver og bidrage til et godt samarbejde på arbejdspladsen.

Et selvstændigt fokusområde skal være undervisning i dansk til ikke-dansktalende kolleger. Undervisningen skal udover at fokusere på sprogfærdigheder også sikre en introduktion til det danske arbejdsmarked og den danske model.

Jobformidling

Vi vil også arbejde for en mere håndholdt jobformidling til de medlemmer, der mister deres job. I tæt samarbejde med virksomheder, afdelinger og tillidsvalgte vil vi sikre en tidlig indsats med individuel opfølgning allerede inden en opsigelse er trådt i kraft. I den forbindelse vil vi udarbejde en håndbog til tillidsvalgte, så de ved, hvad de skal gøre i forskellige situationer.

Rekruttering til erhvervsuddannelser

I detailhandlen vil vi styrke rekrutteringen til erhvervsuddannelser, hvor færre unge i dag vælger at blive baker, konditor og gourmetslagter. Derfor vil vi forbedre vilkårene for at uddanne sig i butikkerne og udvikle den fødevarefaglige stolthed i branchen.

Ret til en værdig tilbagetrækning

Et fleksibelt arbejdsmarked omfatter også muligheden for en værdig tilbagetrækning. Derfor vil vi arbejde for at forbedre retten til tidlig pension for de medlemmer, der har haft lange arbejdsliv.

Medlemmernes interesser i centrum

Fødevareforbundet NNF er medlemmernes stemme over for politikere, embedsværk, arbejdsgivere og erhvervsorganisationer. Vores mål er klart: at sikre gode job og ordentlige vilkår i fødevaresektoren.

Vi skal arbejde for at:

- Sikre medlemmernes job gennem et stabilt og varieret råvaregrundlag
- Fremme en grøn omstilling, hvor danske job bevares og udvikles
- Give flere mulighed for opkvalificering og voksenlærlingeforløb med fuld løn
- Sikre retten til værdig tilbagetrækning for dem, der har knoklet i mange år
- Styrke konkurrenceevnen, så der fortsat er brug for medlemmernes faglighed

Politisk indsats med rødder i arbejdspladserne

Det politiske arbejde skal tage afsæt i hverdagen på arbejdspladserne. Gennem et tæt samspil mellem tillidsrepræsentanter, afdelinger og forbund vil vi sikre, at Fødevareforbundet NNF taler med én samlet og troværdig stemme – lokalt, nationalt og internationalt.

Indflydelse kræver fælles retning, klare prioriteter og tydelige budskaber. Vi skal være til stede, hvor beslutningerne træffes, og byde ind med konkrete og realistiske løsninger, der bidrager til at sikre fremtiden for vores medlemmer. Det kræver stærke alliancer – både i Danmark og i EU.

Den daglige politiske interessevaretagelse koordineres fra forbundshuset, hvor holdninger og forslag skal bringes i spil på tværs af hele organisationen. Hovedbestyrelsen skal sætte retningen, mens den daglige ledelse og afdelingerne fører politikken ud i livet. Kun ved at stå sammen og bruge vores fælles viden og erfaringer vil vi kunne skabe resultater for medlemmerne.

5 Indsatsområder: Sammen om det, der styrker fællesskabet

Uddannelse: Vejen til et stærkere arbejdsliv

Gode, fremtidssikrede erhvervsuddannelser er afgørende for vores fags fremtid. Derfor skal vi politisk arbejde for styrkede erhvervsuddannelser og -skoler.

Uddannelsesindsatsen skal sikre de bedste rammer, vilkår og muligheder for uddannelse og kompetenceløft til alle medlemmer baseret på det enkelte medlems ønsker og behov. Det skal være en ambition, at alle virksomheder har en uddannelsesplan. Vi skal desuden have et særligt fokus på den sproglige oprustning af vores ikke-dansktalende medlemmer.

På uddannelsesområdet vil vi drive kvalificeret politisk interessevaretagelse og søge at påvirke den politiske dagsorden i et konstruktivt samarbejde med relevante samarbejdspartnere.

En selvstændig opgave er at udarbejde en håndbog/opslagsværk, der skal målrettes tillidsvalgte, herunder uddannelsesambassadørerne.

Arbejds miljø: Sikre, trygge rammer – hver dag, hele livet

Med fokus på det hele og sunde arbejdsliv, skal vi skabe de bedst mulige arbejdsvilkår for vores medlemmer. Det kræver en håndholdt virksomhedsrettet arbejdsmiljøindsats med de tillidsvalgte som omdrejningspunkt. 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.

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.

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

Ungdom: Fremtiden begynder med fællesskab

Formålet med ungdomsarbejdet i Fødevareforbundet NNF er følgende:

- At engagere flere unge fødevarearbejdere i fagligt arbejde.
- At udbrede viden om og ejerskab til den danske model blandt unge fødevarearbejdere.
- At organisere flere unge fødevarearbejdere.
- At skabe bedre vilkår for unge fødevarearbejdere.
- At sikre unge fødevarearbejdere mere indflydelse på eget arbejde.
- At sikre unge fødevarearbejders indflydelse på den politiske dagsorden og være synlige i den offentlige debat.
- At arbejde for at udvikle uddannelserne inden for fødevaresektoren.

For at få flere unge til at engagere sig i Fødevareforbundet NNF, skal forbundets ungdomsarbejde engagere unge medlemmer, først ved at bygge sociale fællesskaber og netværk op blandt de unge medlemmer, for senere at uddanne de unge medlemmer indenfor fagforeningsarbejde, med særligt henblik på at få de unge til i fremtiden at ville være tillidsvalgte på deres arbejdspladser og stærke ambassadører for fagforeningen.

Ungdomsarbejdet skal bygges op omkring en række aktiviteter med det formål at organisere og engagere medlemmer under 30. Ungdomsarbejdet skal have to ben: Det ene ben skal fokusere på unge på virksomhederne, mens det andet ben skal fokusere på unge på erhvervsskoler.

Indsatsen skal være lokalt forankret, og afdelingerne skal derfor understøtte det lokale ungdomsarbejde.

Hver afdeling udpeger en repræsentant, der i samarbejde med det lokale ungdomsudvalg udarbejder en aktivitetsplan og som skal bistå den centralt placerede ungdomsansvarlige.

Den enkelte afdelings ungdomsudvalg vælger sin formand og næstformand på de unges generalforsamling. Et landsudvalg skal give de unge mulighed for at mødes på tværs og sparre og udvikle Fødevareforbundet NNF-Ungdoms arbejde og aktiviteter.

Organisering: Fællesskab skal skabes – det opstår ikke af sig selv

Organiseringsindsatsen skal koordineres i afdelingerne i et tæt samarbejde mellem organiser, afdeling, tillidsvalgte og faglige konsulenter. Arbejdsgange skal tilpasses, så fokus altid er det enkelte medlem. Ansvar for at der udarbejdes en rolle- og opgavebeskrivelse af de enkelte indsatser og aktiviteter ligger hos afdelingerne.

En vellykket organiseringsindsats forudsætter, at de tillidsvalgte, er en aktiv del af indsatsen. Derfor skal de tillidsvalgte forpligtes til at deltage i organiseringen på den enkelte arbejdsplads. Til at understøtte denne opgave skal der centralt udvikles et materiale/et værktøj med fokus på organiseringen af nye kolleger.

Organiseringsindsatsen skal have et særligt fokus på erhvervsskolerne

TR-uddannelserne: Tillid kræver træning – uddannelse der gør en forskel

Grunduddannelsen sikrer de grundlæggende færdigheder, der er nødvendige for at udøve et tillidshverv. Varighed på grunduddannelsen skal være 1-2 uger, og den skal give en introduktion til Fødevareforbundet NNF som organisation, den danske model, organisering og overenskomst.

TUS (Tillidsvalgtes Udvikling Samtale) skal bruges som redskab til kompetenceudvikling af de tillidsvalgte samt til at tilrettelægge en uddannelsesplan og læringsaktiviteter, der matcher de tillidsvalgtes behov. Samtidig skal vi udvikle en håndbog, der skal fungere som en form for arbejdsbeskrivelse for tillidsrepræsentanten

Udover grunduddannelsen skal Fødevareforbundet NNF tilbyde påfyldningskurser, der understøtter de grundlæggende kompetencer, som de tillidsvalgte opnår på grunduddannelsen. Målgruppen for påfyldningskurserne er de tillidsvalgte baseret på deres tillidshverv. I forbindelse med påfyldningskurser er det muligt at gøre brug af offentlige midler. Det fordrer et tæt samarbejde mellem TR-uddannelsesområdet og uddannelsesafdelingen.

6 Medlemskabet er mere værd, end man skulle tro

Medlemstilbud

Fødevareforbundet NNF er et stærkt og solidarisk fællesskab, hvor medlemmerne ikke kun er en del af en fagforening, men også er en aktiv og inkluderende del af en bevægelse, der kæmper for retfærdighed, lige muligheder og bedre arbejdsforhold. Forbundet bygger på den grundidé, at alle bidrager til fællesskabet, og at den største værdi ligger i det stærke, gensidige bånd, der skabes gennem relationer, netværk og fælles mål.

Vi skal sikre et fællesskab, hvor alle føler sig inkluderet, og hvor alle har mulighed for at udvikle sig, både professionelt og personligt. Medlemmerne skal opleve at være en del af et fællesskab, der giver værdi både for dem selv og deres familie. Gennem arrangementer og medlemstilbud skal de opleve, at "fællesskabet" er mere end et ord: Det er en praktisk og værdifuld del af hverdagen.

Arrangementer

Medlemsarrangementer og aktiviteter skal ikke blot være en anledning til at mødes. De skal styrke fællesskabet, og de skal give medlemmerne og deres familier en oplevelse af merværdi. Medlemsarrangementer skal give mulighed for, at medlemmerne kan opbygge personlige relationer, dele erfaringer og få støtte fra kolleger og fagfæller.

Økonomiske fordele

Gennem partnerskaber med fx PlusKort og Alka skal forbundet sikre medlemmerne kontante fordele. Tilbuddene skal skabe værdi for medlemmerne, og de illustrerer pointen om, at forbundet arbejder på at forbedre medlemmernes muligheder – også uden for arbejdspladsen.

Medlemsservice:

Tæt på medlemmet – klar til at hjælpe

Fødevareforbundet NNF har fokus på at yde en god medlemsservice med udgangspunkt i det enkelte medlem. De skal kunne forvente, at deres medlemskab bliver håndteret professionelt, gennemskueligt og indenfor rimelige tidsfrister. Vi skal

derfor have et kontinuerligt fokus på korte svar- og sagsbehandlingstider, og vi skal hele tiden sikre en optimal prioritering mellem de mange forskelligartede opgaver.

Vi prioriterer en høj grad af personlig telefonisk kontakt. Det skal give medlemmerne tryghed og sikre gennemsigtighed. Vi vil løbende vurdere om de løfter, vi som organisation giver medlemmerne, er realistiske og tager højde for arbejdsgangene fx i forbindelse med tilflytning af a-kasse.

Når et medlem henvender sig, skal vi ikke blot rådgive i den konkrete sag, men også være undersøgende på, om der er andet, vi kan hjælpe dem med. Det kan fx være at henvise til en kollega omkring en arbejdsskade eller hjælpe dem med at søge nedsat kontingent.

Kommunikation: Strategisk, skarp og tæt på virkeligheden

Kommunikationsindsatsen i Fødevareforbundet NNF er strategisk baseret og målgruppeorienteret med medlemmerne som hovedfokus. Der er et gensidigt samarbejde mellem de tre ben om udvikling af de gode historier fra medlemmerne, videreformidling af forbundets kerneområder og politiske mærkesager.

Kommunikationsstrategien skal behandles i hovedbestyrelsen én gang årligt.

Strategisk kommunikation med ét klart formål

Kommunikationsafdelingen varetager den strategiske kommunikationsindsats. Den skal beskæftige sig med den kommunikationsindsats, der bruger kommunikationsredskaber til at få nogen til at tænke eller handle på en bestemt måde.

Kommunikationsafdelingen skal hverken have egne sager eller dagsordner, men skal alene beskæftige sig med det, der sker andre steder i forbundet. Kommunikationsafdelingen skal understøtte det faglige arbejde, det politiske arbejde og det organisatoriske arbejde – både centralt og lokalt.

Indhold der rammer – fordi vi kender vores målgrupper

Kommunikationsafdelingen arbejder målgruppeorienteret med intern og ekstern kommunikation. Den interne kommunikation henvender sig til organisationen, de tillidsvalgte og medlemmerne, mens den eksterne kommunikation er målrettet samarbejdspartnere, politikere, medier og befolkningen.

Fokus ligger på den interne kommunikation og i særlig grad på medlemskommunikationen.

Mere af det, der virker – mindre af det, der støjer

Kommunikationsafdelingen skal arbejde efter en række værdier, eller målsætninger, der sætter rammerne for kommunikationsarbejdet.

- Vi skal være dér, hvor medlemmerne er – dér, hvor vi får mest valuta for pengene
- Vi skal sigte efter, at flest mulige skal have mest muligt – men erkende, at ikke alle får alt
- Vi skal arbejde databaseret – vi skal undersøge, hvad der virker og gøre mere af det, og mindre af det, der ikke virker
- Vi skal være fleksible og være klar til at ændre platform og tilpasse indholdet.

Vi skal kunne navigere – også når kortet ændrer sig

Kommunikationsindsatsen skal løbende tilpasse sig den digitale udvikling.

Kommunikationsarbejdet er på lange stræk underlagt en udvikling, der er styret af store digitale mastodonter, og som forbundet ingen indflydelse har på.

Kommunikationsafdelingen skal derfor være klar til at gribe de muligheder, der opstår, og tage bestik af den udvikling, der kan vanskeliggøre indsatsen. Det er derfor helt afgørende, at kommunikationsarbejdet hele tiden kan bevæge sig og rettes ind efter de strømninger, der præger medieverden.

Sprog, teknologi og nyhedsbreve – tættere på medlemmerne

De digitale værktøjer bliver hele tiden bedre til fx sprogversioner. Det skal udnyttes, så kommunikationsindsatsen også kan tilgodese de medlemmer, der ikke taler, læser og forstår dansk. Herudover skal nyhedsbrevsuniverset fortsat udvikles, eftersom det på nuværende tidspunkt er det stærkeste kommunikationskontaktpunkt. Desuden skal nye kommunikationsformer udnyttes med mål om at komme endnu bedre og bredere ud til medlemsskaren.

Vi skal prale af rettigheder, muligheder og fordele

Fødevarerforbundet NNF er forpligtet til at holde medlemmerne orienterede om deres medlemskab. Med det formål at fastholde medlemmer og øge loyaliteten er det vigtigt at medlemmerne er klar over, hvilke tilbud, rettigheder og muligheder, der ligger i deres medlemskab. Mens det på lange stræk først og fremmest er en opgave for tillidsrepræsentanterne at løse i det daglige, så er det vigtigt, at arbejdet understøttes af organisationen, både lokalt og centralt. Det kan bl.a. ske ved hjælp af en kontinuerlig synliggørelse af medlemstilbud samt af rettigheder og muligheder.

Fra undersøgelser ved vi, at mange medlemmer går op i "at få noget for pengene". Det er derfor vigtigt, at vi i mødet med medlemmer - på virksomheder og afdelingskontorerne samt på hjemmesiden og på de sociale medier - løbende tydeliggør og gentager de fordele, muligheder og rettigheder, der følger med et medlemskab af Fødevareforbundet NNF. Prisen må aldrig stå alene. Det bør være en ambition, at hver gang medlemmer modtager materiale eller information fra Fødevareforbundet NNF, så indeholder det også budskaber om tilbud, rettigheder eller muligheder.



Molestien 7
2450 København SV
Tel: 38 18 72 72
nnf@nnf.dk

nnf.dk

