

SKRIFTLIG BERETNING

2021-2025



Fødevareforbundet NNF



Kære delegerede

At stå på tærsklen til en kongres er både at kigge bagud og skue fremad.

Da vi var samlet til kongres i 2021, satte vi med kongresbeslutningerne i *Vision 2025* retningen for, hvilken fagforening vi gerne vil være for vores medlemmer.

Målet var en synlig og nærværende fagforening med et højt professionelt serviceniveau. En fagforening, der sikrer medlemmerne de bedst mulige faglige og økonomiske betingelser, og en fagforening, der som den førende fagforening på fødevarerområdet har styrken og synligheden til at øve markant indflydelse på den fagpolitiske dagsorden. De mål har vi nået. *Vision 2025* er blevet til virkelighed.

Det er kun lykkedes, fordi alle på tværs af hele organisationen har bidraget til udviklingen af vores forbund - og fordi vi har gjort en fælles indsats for at inddrage medlemmerne i arbejdet.

Dette er Daglig Ledelses beretning om de mange markante resultater, vi har skabt i kongresperioden 2021-2025, og det er fortællingen om et fagligt fællesskab, som står stærkt rustet til fremtiden.

Tak for indsatsen til hver og en af jer.
Vi ses på kongressen.



Ole Wehlau

Forbundsformand



Indhold

Kapitel 1: Formandssekretariatet

5

Øget politisk indflydelse og en fællesskabs- og organiseringsindsats på fuld kraft

5

Den politiske interessevaretagelse	6
Det internationale arbejde	15
Internt organisatorisk	19
Puljen til medlemsrettede aktiviteter	31
Kommunikation	37

Kapitel 2: Overenskomstsekretariatet

50

Et endnu stærkere og mere synligt fagligt fællesskab

50

Den politiske interessevaretagelse	51
Vores fire overenskomstområder	57
Periodens overenskomstforhandlinger	70

OK23: Et historisk stærkt resultat i en svær forhandlingsperiode	74
OK25: Fødevareforbundet NNF's medlemmer satte endnu engang standarden for medlemsengagement i fagbevægelsen	79

Kapitel 3: Arbejdsmarkedssekretariatet 91

Videndeling har sikret stærke resultater 91

Beskæftigelsesindsatsen	92
Arbejdsmiljø	99
Uddannelse	104
Socialområdet	112
Den politiske interessevaretagelse	113

Kapitel 4: Organisations- og administrationssekretariatet 115

Tandhjulene bag organisationen 115

Medlemsservice	116
Systemer, data og analyse	120
Uddannelse og udvikling af vores tillidsvalgte	125
Fødevareforbundet NNF's A-kasse fusionerede med Din Faglige A-kasse – FAK	131
Økonomi	132
Forbundets regnskab 2021-2024	133

FORMANDSSEKRETARIATET**Øget politisk indflydelse
og en fællesskabs- og
organiseringssindsats
på fuld kraft**

Fortsat kamp for Arne-pensionen. Samarbejde med Dyrenes Beskyttelse mod smågriseeksport. Stærkt fingeraftryk på Grøn Trepert. Internationalt arbejde. En fællesskabs- og organiseringsindsats på fuld kraft. Talentsporet, der skal sikre vores fremtid, og en foodtruck, der gav lokal synlighed. Det har været fire alsidige år i Formandssekretariatet.

Den politiske interessevaretagelse

I kongresperioden 2021-2025 har vi øget vores politiske indflydelse markant. Dels fordi vi er lykkedes med at slå fast hos politikere, medier og andre interessenter, at det er Fødevareforbundet NNF, der tegner de danske fødevarearbejdere. Dels fordi vi har leveret varen i de politiske fora, hvor vi er blevet bedt om at bidrage med vores viden og erfaringer. Det har åbnet døre og ører for vores politiske budskaber.

Fortsat kamp for Arne-pensionen

Med Værdig før Færdig-kampagnen sikrede vi i sidste periode vores nedslidte medlemmer ret til tidlig pension. Men desværre er det naivt at tro, at pensionsalderen nåede sin top ved 70 år. Derfor fortsætter vores kamp for at sikre vores medlemmer en værdig tilbagetrækning.

Vores medlemmer debuterer typisk tidligt på arbejdsmarkedet, og med fysisk krævende job slides de ned, længe inden de når folkepensionsalderen. Derfor skal indgangsalderen til tidlig pension fastfryses, så den aldrig risikerer at stige i takt med fremtidige stigninger i pensionsalderen.

Vi har i perioden arbejdet for at fastfryse tidspunktet for tidlig pension til 64 år. Og vi fortsætter kampen for en værdig tilbagetrækning side om side med vores partnere

i “Værdig før Færdig”-alliancen, hvor vi samarbejder med Blik- og Rør, Dansk El-Forbund, Malerforbundet og siden 2024 også med Serviceforbundet. Tilsammen repræsenterer vi 65.000-70.000 medlemmer.

Eksport af smågrise:

Nye krav vil forhåbentlig begrænse eksporten

Som mindre forbund er vi altid på udkig efter stærke allianceer, der kan øge styrken bag vores budskaber. Det har tit ført til utraditionelle allianceer, og i perioden har vi bl.a. samarbejdet med Dyrenes Beskyttelse. Sammen har vi kæmpet for at forhindre, at dårlig dyrevelfærd bliver et konkurrenceparameter, der fremmer smågriseeksport og svækker råvaregrundlaget på slagterierne.

I februar 2024 lykkedes det os at få regeringen til at indføre nye krav til de lastbiler, der transporterer smågrise - og dermed vores medlemmers job - ud af landet. Fra den 1. april 2031 må de højst have fire etager - mod de nuværende fem. Samtidig skal der på hver etage være tilstrækkelig frihøjde over smågrisene. Det nedsætter antallet af smågrise, der kan transporteres i hver vogn.

Vi havde ønsket en hurtigere indfasning end 2031. Effekten af de nye regler kan dog vise sig før, fordi svinetransportørerne næppe investerer i vogne med fem lag fra nu af.

Dyrevelfærd var også indfaldsvinklen, da Svineafgiftsfonden igangsatte en forsøgsordning med økonomisk kompensation til landmænd, der opfeder grise med hele haler. Kompensationen finansieres via en afgift på halekupering, så der i realiteten sker en omfordeling fra smågriseeksportører til slagtegriseproducenter.



2024

Nyt krav til loftshøjde for smågrisetransport



Læs mere

”

**Vi havde ønsket en hurtigere indfasning end 2031.
Effekten af de nye regler kan dog vise sig før,
fordi svinetransportørerne næppe investerer i
vogne med fem lag fra nu af.**



Både de nye krav til loftshøjder og Svineavgiftsfondens forsøgsordning vil på længere sigt bidrage til at gøre smågriseeksporten mindre økonomisk attraktiv for landmændene, der hvert år sender 16 millioner danske smågrise til opfodning og slagtning i udlandet. Så længe udlandet er villig til at betale så stor en overpris, er der dog stadig lang vej til helt at få stoppet eksporten af smågrise. Men i kampen for at få flere grise slagtet i Danmark af vores medlemmer tager vi alle de stik hjem, som vi overhovedet kan.

Stærkt fingeraftryk på Grøn Trepert

Forhåbentlig vil resultaterne af Grøn Trepert bidrage yderligere til at gøre smågriseeksporten mindre attraktiv for landmændene.

Grøn Trepert blev nedsat af SVM-regeringen i 2023 og skal sikre en grøn omstilling af landbruget gennem dialog og fælles forpligtelser. Vi deltog i forhandlingerne sammen med Folketingets partier, Landbrug & Fødevarer, Danmarks Naturfredningsforening, Dansk Industri, Dansk Metal og Kommunernes Landsforening.

Vi gik til forhandlingerne med et klart mål: at få udformet en klimaafgift på landbruget, som opretholder råvareleverancerne til den danske fødevarerindustri og dermed beskytter arbejdspladser på slagterier og mejerier. Og vi lykkedes i den grad med at få sat vores fingeraftryk på aftalen. *Aftale om et Grønt Danmark*, som blev indgået i juni 2024, indfører på den ene side en relativt lav klimaafgift, som landmændene helt kan undgå, hvis de mindsker deres udledning af CO₂ og metan. På den anden side sikrer aftalen, at smågrise og slagtegrise koster det samme i afgift, så landmændene ikke kan spare penge i skat ved at sende flere grise til opfodning i udlandet.



Læs mere om
Fødevarerforbundet NNF's
bidrag til klimaaftalen



Læs mere



Fødevareforbundet NNF's aftryk på aftalen om en ny klimaafgift

Lavere klimaafgift for landbruget

Der indføres en CO2-afgift på 120 kr. pr. ton i 2030, stigende til 300 kr. pr. ton i 2035 – frem for det oprindelige forslag om en afgift på 750 kr. pr. ton. Afgiften vil dog ikke ramme landmænd, der implementerer godkendte klimavenlige metoder, inden afgiften træder i kraft.

Større afgift på smågrise til eksport

Regeringen vil tage initiativer til at udligne den store forskel på klimaafgiften mellem slagtegrise og smågrise. Enten med en slagtepræmie finansieret af en produktionsafgift på alle nyfødte grise i Danmark eller ved at basere klimaafgiften for grise på udledningen i hele grisens liv, uanset om den fedes op i Danmark eller udlandet.



Klimaaftalen afværger frygten for tab af fødevarearbejdspladser



Læs mere

Skattelettelse til slagterierne

Slagteriers betaling for kødkontrol skal reduceres, så de samlede omkostninger ved slagteridrift reduceres og bidrager til at øge slagteriernes konkurrenceevne og dermed vores medlemmers beskæftigelse.

Efter en intens debat i Folketinget blev trepartsaftalen om en ny klimaafgift for landbruget vedtaget politisk, og i den forbindelse blev der også vedtaget stramninger af kvælstofudledningen til vandmiljøet. Nu udestår det store arbejde med at implementere alle aftalens elementer, bl.a. en historisk omlægning af landbrugsjord til skove og vådområder. Vi følger processen tæt for at sikre, at den vigtige aftale omsættes til handling, der reelt sikrer vores medlemmers beskæftigelsesmuligheder.

Unik plads i Vækstteam for fremtidens landbrug, fødevarer og biosolutions

Som opfølgning på Grøn Trepert nedsatte regeringen i maj 2025 *Vækstteam for fremtidens landbrug, fødevarer og biosolutions*. Vækstteamet skal komme med anbefalinger til, hvordan vi i Danmark fastholder og udvikler et konkurrencedygtigt landbrug, der både leverer nogle af verdens mest eftertragtede fødevarer og er bæredygtigt.

Fødeveareforbundet NNF's forbundsformand Ole Wehlast har som den eneste repræsentant for organisationerne fået en plads i vækstteamet, hvor hverken Dansk Industri eller Landbrug & Fødevarer sidder med. Vi vil bruge den unikke plads til at sikre et stærkt fokus på at bevare og udvikle danske fødevearearbejdspladser.



2025

Vi deltager løbende i debatter og faglige paneler som på Folkemødet 2025, hvor vi debatterede jobskabelse og omstilling i fødevearebranchen.



Læs mere

Ole Wehlast er også formand for vækstteamets arbejdsgruppe om uddannelse. Her er vores fokus, at flere ufaglærte fødevarearbejdere skal kunne tage en faglært uddannelse ved siden af deres arbejde uden at gå ned i løn. Vores medlemmer etablerer sig tidligt med familie og faste udgifter. Derfor skal de 100 millioner kroner, der blev afsat til uddannelse under Grøn Trepert, bl.a. bruges til at sikre, at vores medlemmer kan forsørge deres familier, mens de opbygger nye kvalifikationer til gavn for både dem selv, arbejdspladsen og samfundet.

Vækstteamet forventes at aflevere sine anbefalinger i 4. kvartal 2025. Herefter vil regeringen offentliggøre en samlet vækstplan for 2026.

Nye krav til røgfri tobak

I lyset af de foreslåede stramninger i reglerne for røgfrie tobaks- og nikotinprodukter har vi i perioden arbejdet for at beskytte nikotin- og tobaksarbejdernes beskæftigelse. De nye krav til vægt, antal og nikotininhold vil kræve store investeringer i nye maskiner og udstyr. Det risikerer at skabe ulige konkurrence med vores nabolande og øger risikoen for, at virksomhederne flytter deres produktion til udlandet. Derfor har vi arbejdet for, at de nye krav indføres gradvis. Det giver industrien tid til at omstille sig og øger trygheden for vores medlemmer.

Udenlandsk arbejdskraft: en kæmpe udfordring for vores medlemmer og tillidsvalgte

Den udstrakte brug af udenlandsk arbejdskraft på arbejdspladserne udfordrer vores medlemmer og tillidsvalgte. Særligt brugen af udenlandsk arbejdskraft fra lande i den tredje verden, som arbejdsgiverne i perioden har fået mulighed for at ansætte.

Det kan fx være personer fra Filippinerne eller Vietnam, der er ansat på 3- eller 6-måneders kontrakter, og som derfor er nemme at styre for arbejdsgiverne. De kommer hertil uden deres familier og er her udelukkende for at tjene penge, så de er tilgladde med fællesskab, seniorordninger og barns sygedage. Og selv de personer, som virksomhederne sidenhen vælger at ansætte, er bevidste om, at de kun skal blive i Danmark i en begrænset periode - typisk et år. Så de nærer også sjældent ønske om at lære dansk og blive integreret på arbejdspladsen.

2022

Måltrettet danskundervisning på skolebænken og langs samlebandet

Virksomhederne kan gøre meget for at sikre en bedre integration mellem danske og udenlandske kolleger. Småageproducenten Bisca i Stege har i perioden integreret de udenlandske kolleger med danskkurser på arbejdspladsen i arbejdstiden. Og det gjorde virksomheden så godt, at den modtog Vordingborg Kommunes Integrationspris.



Læs mere

På mange af vores medlemmers arbejdspladser har mere end halvdelen af de ansatte udenlandsk baggrund. Vi forstår virksomhedernes behov for udenlandsk arbejdskraft og er ikke imod, at vores medlemmer skal samarbejde med de udenlandske kolleger. Men samarbejde kræver smidig kommunikation, og derfor forventer vi, at arbejdsgiverne agerer ansvarligt i forhold til at integrere den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladserne. Det er desværre langt fra sket i denne periode.

Det manglende fælles sprog udfordrer ikke kun fællesskabet og trivlsen på arbejdspladserne. Også effektiviteten, fødevarerikkerheden og arbejdsmiljøet udfordres, når beskeder ikke forstås - eller ligefrem bliver misforstået. Og vores medlemmer fortæller os i stigende omfang, at det manglende fælles sprog skaber frustration, utryghed og stress i deres hverdag. Særligt ved sidemandsoplæring.

Også flere og flere af vores TR'er giver udtryk for øget stress, fordi den høje andel af udenlandske kolleger gør det vanskeligere for dem at varetage kollegernes interesser. Dels pga. det manglende fælles sprog. Dels fordi mange af de udenlandske

medarbejdere er uinteresserede i både arbejdsvilkår og fællesskab. Og dertil kommer, at mange udenlandske kolleger kommer til vores TR'er for at få hjælp til at forstå breve fra eksempelvis SKAT eller de sociale myndigheder.



2023

På Kelsen lærer de dansk i arbejdstiden

På småkagefabrikken Kelsen i Nr. Snede har ledelsen taget konsekvensen af, at mange ikke taler dansk – og at det giver problemer i produktionen. Derfor fik de tosprogede kolleger i 2023 danskundervisning i arbejdstiden – og med fuld løn.



Læs mere

Det internationale arbejde

Ruslands invasion af Ukraine i 2022 har sammen med Trumps valg og genvalg som USA's præsident i 2016 og 2024 kastet verden ud i en ny tid præget af usikkerhed. Krig, handelskonflikter og skrøbelige alliancer har afløst den regelbaserede verdensorden, som blev skabt i Europas ruiner efter 2. verdenskrig. Og dette uforudsigelige verdensbillede har præget vores internationale arbejde gennem kongresperioden.

Nordisk Union: kampen mod EU-mindsteløn

Nordisk Union var samlingspunktet for vores kamp i EFFAT mod en fælles europæisk mindsteløn. Foreløbig fik vi medhold, da EU's generaladvokat den 14. januar 2025 slog fast, at EU ikke har kompetence til at blande sig i løndannelsen.

Nordisk Union har også været omdrejningspunkt for de nordiske fødevarearbejderes fælles indsats mod faldende medlemstal i de enkelte forbund.

EFFAT: social dumping, tobaksarbejdere og organisering i Polen

På en række af vores dagsordener har EFFAT været en stærk partner. Det gælder fx i vores indsats for en retfærdig klimaomstilling indenfor landbrug og fødevareproduktion og i kampen mod social dumping i slagterisektoren, hvor vi bl.a. har været med til at organisere kolleger i Danish Crowns polske datterselskab Sokolow. Indsatsen førte til forhandlinger om en overenskomst – men desværre også

til juridisk chikane mod forkvinden for OPZZ-fagforeningen. En chikane, der blev orkestreret af en gul fagforening, som ledelsen står bag.

EFFAT har også været en stærk partner i forhold til at sætte tobaksarbejdernes vilkår på dagsordenen i EU.

Tobaksproduktion skal anerkendes som det fuldt lovlige erhverv, det er

Vi forstår, at både danske og EU-politikere kan have personlige holdninger, der gør, at de gerne vil begrænse tobaksproduktion. Men uanset holdninger er tobaksproduktion et fuldt lovligt erhverv, og det skal EU-direktiver og anden lovgivning, der påvirker tobaksbranchen, afspejle.



Derfor har vi gennem hele perioden haft et stærkt samarbejde med TR'erne på tobaksområdet om at skabe opmærksomhed om EU-lovgivningens konsekvenser for nikotin- og tobaksarbejdernes beskæftigelse. Vi har bl.a. arrangeret virksomhedsbesøg for politikere og bragt udfordringerne på tobaksområdet op i vores europæiske samarbejdsorganisation EFFAT.

EFFAT fik i 2024 bevilliget EU-midler til et projekt, der skal forstå transformationerne i tobakssektoren, danne overblik over påvirkningen på beskæftigelse og fremtidige jobs, udvikle en retfærdig overgang mod en bæredygtig fremtid og styrke medlemmernes kapacitet til at håndtere fremtidige udfordringer i sektoren. Vi deltager i projektet sammen med TR'er fra området for at bidrage med erfaring og viden til projektets rapport, der skal præsenteres i EU i begyndelsen af 2026.

IUL: nye mål og globalt samarbejde med ARLA

Det globale samarbejde i IUL er kørt fast. Dels pga. for meget lokal aktivisme i den tredje verden. Dels pga. for lidt prioritering og manglende balance mellem kontingenter og udgifter. Et tæt nordisk samarbejde har nu lagt grunden til "en ny fremtid for IUL", og der skal vedtages et nyt arbejdsgrundlag og budget på kongressen i 2027.



April 2024

I 22 timer fulgte medlem af Europa-Parlamentet Niels Fuglsang og repræsentanter for Dyrenes Beskyttelse efter denne lastbil fra den danske grænse til Italien. "Vi kunne høre, at de skreg og hylede i timer i træk. Jeg var rystet over det, jeg så," siger Niels Fuglsang, der brugte sin valgkampagne til at kæmpe for en maksimal transporttid på 8 timer.



Læs mere

I december 2024 blev en vigtig aftale indgået mellem IUL og ARLA. Den skal sikre gennemsigtighed og rimelige ansættelsesvilkår i Mellemøsten, Afrika og Sydamerika, hvor ARLA udvider produktion og salg.

EU: parlamentsvalg og dyretransport

EU-valget i juni 2024 blev et tilbageslag. Nationalkonservative og højrefløjen rykkede frem og bruger nu deres magt til at rulle arbejdstagerrettigheder og grøn omstilling tilbage. Det truer vores kamp for at begrænse transporten af de 16 mio. danske smågrise, som landmændene hvert år sender ud på de europæiske veje. Vores forslag om maksimalt otte timers transport er stadig i spil i EU-Parlamentet, og vi kæmper for at bryde lydturen og sikre flertal for forslaget. Med mere end 2.000 ændringsforslag til transportreglerne for dyr, fortsætter kampen på den anden side af kongressen.

Europæisk virksomhedssamarbejde: **ARLA, Danish Crown og Scandinavian Tobacco Group**

For at stå stærkere i de store selskaber samler vi danske og europæiske kolleger. Målet har i denne periode været at styrke bevidstheden om egne løn- og arbejdsvilkår, og det er vi lykkedes med.

Solidaritet med slagteriarbejderne i Uganda

I partnerskab med Ulandssekretariatet støtter vi Ugandas fødevarerarbejderforbund UBBMAWU i at organisere slagteriarbejdere og sikre aftaler, der skaber bedre job og løn. Projektet startede i 2024 og kører foreløbig i to år.



2024

Valg til EU-Parlamentet er særligt vigtige for den danske fødevareresektor. Op til valget i 2024 arrangerede vi derfor et "EU-topmøde" sammen med Landbrug & Fødevarer og DI Fødevarer. På mødet deltog en lang række centrale aktører indenfor fødevarerbranchen.



Læs mere

Internt organisatorisk

Talentsporet forbereder organisationen til fremtiden

At varetage medlemmernes behov og interesser bedst muligt kræver dygtige folk på alle poster i vores organisation. Derfor besluttede Kongressen i 2021, at vi skulle lave et talentudviklingsprojekt. Formålet er at etablere en fødekæde af talentfulde medlemmer, som kan opfylde vores løbende behov for udskiftning på poster i Overenskomstsekretariatet, forbundshuset og afdelingerne.

Vores tre fokusområder i projekt Talentsporet

- 1 At spotte talenter
- 2 At uddanne talenter
- 3 At knytte talenter til organisationen



Et vigtigt element i projekt Talentsporet var at udvikle Fødevareforbundet NNF's Talentuddannelse, som 14 talenter nu har gennemført. Hver afdeling udpegede to talenter til den omfattende uddannelse, der består af fem moduler á tre dage, hjemmearbejde, et selvstændigt projekt, en mentorordning med afdelingsformændene og et praktikforløb.



Temaerne for de fem moduler på Fødevareforbundet NNF's Talentuddannelse

- 1** Værdier og bevægelse: Fokus på fagbevægelsen og organisationen
- 2** Strategi
- 3** Lederskab, Følgeskab, Fællesskab
- 4** Kommunikation
- 5** Fremtiden for NNF og dig

Undervejs udviklede talenterne både faglige kompetencer og personlige kompetencer som samarbejdsevner, forhandlingsevner, at holde taler og at stå i sin egen ret. Og som afslutning bidrog de til vores omfattende evaluering af uddannelsen og gav os klare anbefalinger til, hvordan vi kan optimere talentudviklingen fremover.

Vi oplever allerede, at talenterne begynder at bringe deres nye kompetencer i spil på forskellig vis i organisationen. Og vores vellykkede arbejde med Talentsporet gør det nu muligt for os at gennemføre et generationsskifte i vores organisation uden at miste hverken politisk indflydelse eller fokus på vores hovedopgave: at sikre vores medlemmer de bedste løn- og arbejdsvilkår.

Turbo på fællesskabs- og organiseringsindsatsen

Vores styrke som faglig organisation afhænger både af vores størrelse og af, hvor stærkt vi står sammen. Derfor har vi i Fødevareforbundet NNF valgt at lave en samlet fællesskabs- og organiseringsindsats med fokus på både medlemshvervning og opbygning af stærke, lokale fællesskaber, og vi har i perioden sat turbo på indsatsen.

Indsatsen lå tidligere i Organisations- og Administrationssekretariatet, men flyttede efter kongressen i 2021 til Formandssekretariatet, hvor vi ansatte tre medarbejdere til at udgøre vores organiseringsteam. Teamet har siden arbejdet målrettet og tæt sammen med især de faglige konsulenter, TR'erne og afdelingerne om indsatsen. Og ved udgangen af kongresperioden er fællesskabs- og organiseringsindsatsen blevet en integreret del af hverdagen i vores tre ben.

Målrettede lokale indsatser

Vi har gennemført målrettede fællesskabs- og organiseringsprojekter i hele landet. Vi har besøgt flere arbejdspladser og talt med flere medlemmer og potentielle medlemmer end nogensinde. Vi har været synlige, skabt dialog og iværksat målrettede initiativer, der har styrket fællesskaberne på arbejdspladserne. Fx ved at bidrage til, at fællesskaberne har opnået små og store sejre, så medarbejderne nu i langt højere grad oplever Fødevareforbundet NNF som et stærkt, engageret og relevant fællesskab. Derudover har vi bidraget til at skabe og styrke lokale netværk på tværs af arbejdspladser og brancher.

Vi har prioriteret at besøge arbejdspladser inden for fødevareindustri, mejeri og butik. På virksomheder med skiftehold har vi prioriteret at besøge alle hold – også om aftenen og natten. Uanset hvornår på døgnet fødevarearbejderne arbejder, skal de opleve os som den rigtige fagforening for dem og vælge at være medlem hos os.

Virksomhedsbesøgene har krævet en enorm koordineringsindsats og samarbejdsvilje på tværs af vores tre ben, og det har været stærkt at opleve organisationens opbakning til opgaven. Også i forhold til arbejdspladserne har det krævet en stor indsats at få aftaler i stand, men ved at udvise respekt for både kalendere og kulturer har vi med få undtagelser følt os velkomne ude på virksomhederne.



Oktober 2024

Fødevareforbundet NNF melder klar til at byde de ansatte på Holstebro Mejeri på en pølse og en faglig snak.

De tillidsvalgte er hjertet i organiseringen

De tillidsvalgte er hjertet i fællesskabet og organiseringen. Derfor har vores indsats været tæt knyttet til dem. Vi har inddraget dem aktivt i vores virksomhedsbesøg, givet dem værktøjer, uddannelse og støtte, så de kan lede fællesskabs- og organiseringsarbejdet på deres arbejdspladser. På den måde får vi lokalt engagement og faglig handlekraft til at gå hånd i hånd.

Alt for mange fødevarearbejdere står alene over for deres arbejdsgiver. De mangler en TR og et fællesskab i ryggen. Derfor har en del af vores fællesskabs- og organiseringsindsats været målrettet arbejdspladser uden TR, hvor vi som en del af den øvrige indsats har fokuseret på at få valgt en TR.

Også afdelingerne har en nøglefunktion i forhold til at opbygge og fastholde det lokale sammenhold. I alle afdelinger har vi afholdt organiseringsnetværksmøder, hvor vi har holdt oplæg om organisering, gjort status på indsatsen lokalt og centralt og udvekslet erfaringer.

Vi har haft fokus på at styrke samarbejdet mellem afdelinger og tillidsvalgte, og vi har bidraget til at få opbygget lokale netværk på tværs af brancherne.

Gennem hele perioden har både vores medlemsbase og de lokale fællesskaber været under pres fra virksomhedslukninger, stigningen i kortvarige ansættelser og den høje medarbejderudskiftning i både industrien og på butiksområdet. Alligevel ser vi tydelige resultater af vores fællesskabs- og organiseringsindsats: Vi er blevet en fagforening, der ses og mærkes i hverdagen, og med vores styrkede lokale tilknytning står vi markant stærkere i forhold til at tiltrække og fastholde medlemmer, end vi gjorde ved periodens begyndelse.

Særlig organiseringsindsats målrettet de unge

Som supplement til den øvrige organiseringsindsats ansatte vi i 2024 en elevkoordinator og igangsatte en særlig indsats for at organisere og fastholde lærlinge.

Vi har fået 2,5 millioner kroner fra FH til indsatsen, som vi kører i samarbejde med Malerforbundet, og pengene har bl.a. givet os ressourcer til at gennemføre den vedholdende indsats, der skal til for at få adgang til at møde de unge ude på skolerne.

Nogle skoler er relativt åbne over for vores besøg. Andre afviser os op til flere gange, før de siger ja, men det hjælper, at vi kan tilbyde skolen at holde særlige arrangementer hos dem, som klæder de unge på til livet. Fx har vi inviteret de unge til “Boost din økonomi” i samarbejde med Arbejdernes Landsbank og Alka Forsikring og til “Boost din karriere”, der giver lærlinge og færdigudlærte svende indblik i deres muligheder for efteruddannelse og kurser.

Under skolebesøgene har vi også fokus på at komme i dialog med lærerne. De er stærke kulturbærere på skolen og har indflydelse på de unges valg.

Vores særlige indsats over for de unge har betydet, at alle fødevareelever nu får besøg af Fødevareforbundet NNF i deres elevtid. Vi fortsætter indsatsen, der også omfatter at besøge virksomheder med uddannelsesaftaler og møde lærlinge og elever der.

Struktur på ungdomsarbejdet: Første ungdomskongres

Ungdomsarbejdet har i det hele taget gennemgået en rivende udvikling i perioden.

I weekenden den 9. - 11. juni 2023 skrev de unge historie med afholdelsen af deres første ungdomskongres, hvor de bl.a. valgte landsformand og -næstformand. Således har Fødevareforbundet NNF Ungdom nu opbygget en struktur med et landsudvalg, en ungdomsformand og en observatørpost i forbundets hovedbestyrelse.



Ungdomsorganisation vælger første landsledelse.



Læs mere



2023

Deltagerne ved vores ungdomskongres sammen med forbundsformand Ole Wehløst, der naturligvis gæstede kongressen.

Det er fantastisk at se ungdomsarbejdet udvikle sig. De unge har holdninger, og de er villige til at kæmpe for dem politisk. De udvikler løbende deres kompetencer inden for debat og politisk deltagelse. Dels via kurser og på Ankersminde Festivalen, hvor de styrker deres færdigheder og opbygger netværk sammen med unge fra de øvrige FH-forbund og DSU – Danmarks Socialdemokratiske Ungdom, og dels via træning i praksis. Fx når de demonstrerer eller afholder paneldebatter, hvor de skal argumentere for deres holdninger.



2024

Demonstration foran Christiansborg:

Ministre og andre politiske beslutningstagere blev mødt af de unge og deres krav om at stoppe den omfattende eksport af smågrise.



Læs mere

2023

På Fødevareforbundet NNF Ungdoms første kongres besluttede de unge at kæmpe for:

- Et arbejdsmarked med plads til alle
- En styrkelse af erhvervsuddannelserne
- En fremtidssikring af fødevaresektoren i Danmark
- Et mere synligt Fødevareforbundet NNF
- Mere indflydelse til de unge i forbundet og branchen.

2024

På Folkemødet på Bornholm ikklædte Fødevareforbundet NNF Ungdom sig grisekostumer for at skabe debat om den enorme smågriseeksport, der truer slagteriarbejdernes arbejdspladser.





2025

På Folkemødet i 2025 satte Fødevareforbundet NNF Ungdom fokus på deres bekymring for den stigende pensionsalder og inviterede ungdomspolitikere fra Venstres Ungdom, Radikal Ungdom, Konservativ Ungdom og Danmarks Socialdemokratiske Ungdom til en debat om fremtidens pensionsvilkår.

Faglig stolthed på Danmarks Største Svendegilde

De unges indsats er dog langt fra begrænset til hardcore politik. Også fællesskabet, den faglige stolthed og vigtigheden af at skabe respekt omkring erhvervsuddannelserne ligger de unge på sinde. Og det førte i perioden til aktiviteter som Danmarks Største Svendegilde for nyudlærte medlemmer og til logemøder for lærlinge, hvor både medlemmer og ikke-medlemmer mødtes på tværs af brancher til ølsmagning og dialog med vores aktive unge og de faglige konsulenter.

2024

**Danmarks Største
Svendegilde**





Noah Laulund

***Nyudklækket
slagtersvend og deltager
i Danmarks største
svendegilde 2024***

– Noah Laulund (th.) sammen
med Rafał Jaskula (tv.)

”

Det er ”benhårdt”, at fagforeningen tænker på os og viser det på den måde. Det er altid studenterne, man ser, når de afslutter deres uddannelse. Derfor synes jeg, det er megafedt, at os med en erhvervsuddannelse også bliver hyldet. Vi laver også et stykke arbejde, der er vigtigt for alle folks dagligdag.

Puljen til medlemsrettede aktiviteter

Da vi tilbage i 2017 solgte vores ALKA-aktier, indbragte det vores organisation mere end 800 millioner kroner. For at sikre, at pengene kom medlemmerne mest muligt til gode, besluttede Kongressen i 2021 at afsætte en pulje på 30 millioner kroner årligt til medlemsrettede aktiviteter.

Fagligt kontingent holdt i ro

Denne årlige “saltvandsindsprøjtning“ har vi bl.a. brugt til at fastfryse det faglige kontingent gennem hele kongresperioden, så vores medlemmer undgik de planlagte årlige stigninger.

Derudover har vi givet alle medlemmer to måneders gratis medlemskab og gjort de første to måneders medlemskab gratis for nye medlemmer. Og vi har indført nedsat kontingent for medlemmer i særlige livssituationer, der medfører et tab i deres indtægt. Fx medlemmer, der er på barsel, er ledige, langtidssygemeldte eller i ressourceforløb.

Foodtrucken skaber fagligt nærvær og lokal synlighed

Nogle rystede på hovedet, da vi i begyndelsen af kongresperioden investerede dele af puljen i en foodtruck. Men netop denne investering skulle vise sig at skabe langt større værdi, end nogen havde forestillet sig.

Siden foodtrucken i efteråret 2022 rullede ud på sin jomfrutur til Tulip-slagteriet i Svenstrup, er den rullende fagforening blevet et symbol på fagligt nærvær ude på arbejdspladserne, og den er en fast del af vores arbejde for at være en synlig og nærværende fagforening. Ved foodtrucken møder medlemmer og potentielle medlemmer fagforeningen ansigt til ansigt, og pølserne på grillen skaber en uformel ramme om faglige snakke ved bordene.

Foodtruckens popularitet har også vist sig at skabe synlighed uden for arbejdspladserne. I forbindelse med fx 1. maj-arrangementer og valgkampe medbringer vi foodtrucken for at skabe opmærksomhed om fødevarearbejdernes interesser og skabe relationer til lokale beslutningstagere.

En foodtruck med strategi

Foodtrucken er ikke bare en grill på hjul. Den er en del af vores organiseringsstrategi. Ifølge *Vision 2025* skal vi være mere synlige, nærværende og til stede på arbejdspladserne, og det er foodtrucken et værktøj til. Adskillige nye medlemmer har givet udtryk for, at det var den menneskelige og jordnære stemning omkring foodtrucken, der fik dem til at melde sig ind.



Medarbejder Sebastian Dammark følte sig set og meldte sig på stedet ind i Fødevareforbundet NNF. Netop fordi oplevelsen omkring foodtrucken føltes ægte og nærværende.



Læs mere

Foodtrucken er blevet symbolet på fagligt nærvær

I april 2023 gæstede foodtrucken Thise Mejeri og bød på ristede pølser og en snak om fagforening, pension og mejeriarbejdernes nye overenskomst.



Familielejre får skuldrene ned

“Vi har ikke råd til ferie i år”. Sådan har det desværre lydt i mange hjem i perioden. Også hos vores medlemmer. De knokler hårdt fysisk på jobbet - både i industrien og ude i butikkerne. Deres kroppe har brug for en pause til at restituere. Derfor har vi siden 2023 brugt en del af puljen til medlemsrettede aktiviteter på at afholde familielejre på Skærbækcentret for medlemmer og deres børn og børnebørn.

Julia holder
sommerferie
med sine
Arla-kolleger.

→ Læs mere



Når skuldrene kommer lidt ned, bliver der ro og nærvær til at sætte ord på det, der måske stikker lidt dybere. Så får vi en anden dialog med vores medlemmer, end vi gør på telefonerne og ude på arbejdspladserne. Det giver os dels mulighed for at hjælpe og vejlede medlemmerne med de udfordringer, de af forskellige årsager ikke selv opsøger vores hjælp til. Dels bidrager lejrdialogen med viden og inspiration til at sikre, at vi altid prioriterer at arbejde med de områder, der giver størst værdi for vores medlemmer. Både fagligt og politisk.

Vi har i alt afholdt tre familielejre med 3-400 deltagere på hver, og prisen for medlemmerne har været 2.500 kroner per voksen og 1.500 kroner for store børn.

Tilskud til efterskoleophold for medlemmers børn og bonusbørn

Også når det kommer til efterskoleophold, kan økonomien være en barriere for, at vores medlemmer kan imødekomme deres børns ønsker og behov. Selv når statstilskuddet for de 42 ugers efterskoleophold er fratrukket, står forældrene stadig tilbage med en regning på 50.000-100.000 kroner, og dertil kommer lommepenge. Derfor støtter vi vores medlemmer med lommepengetilskud til deres børns og bonusbørns efterskoleophold. Pengene udbetales til skolerne, som så forvalter udbetalingen til børnene.



Lottes bonus-barn fik 7.500 kroner i lomme-pengetilskud på efterskolen.

→ [Læs mere](#)



Lommepengetilskud

Lommepengetilskuddet på 7.500 kroner kan søges af medlemmer, der har været medlem i mindst et år op til skolestarten, og hvis barn:

- Søger en af de efterskoler, som bygger på arbejderbevægelsens værdier: Hald Ege Efterskole, Billeshave Efterskole og Bindernæs Efterskole
- Eller har læringsudfordringer og søger på en efterskole, som er godkendt af Undervisningsministeriet til at understøtte disse læringsudfordringer.

Kommunikation

Et målrettet arbejde med data, fortællinger og platforme

Som fagforening har vi en selvstændig opgave i at skabe synlighed omkring vores mærkesager, vores kampe og vores sejre. I en tid, hvor der er kamp om opmærksomheden, spiller kommunikationen til vores medlemmer og vores omverden en stadig større rolle.

Hele organisationen er involveret i opgaven med at fortælle om vores arbejde. Fra afdelinger og sekretariater til tillidsvalgte, medlemmer og samarbejdspartnere. Og det er i Kommunikationsafdelingen, at trådene bliver samlet. Her arbejder vi målrettet med data, fortællinger og platforme for at sikre, at vores stemme bliver hørt. Først og fremmest af vores medlemmer, men også i den politiske offentlighed.

Kommunikationsindsatsens to ben: kommunikationen til vores omverden og medlemskommunikationen

Ikke alle nyheder er lige relevante for alle. Derfor deler vi indsatsen op, så vi kan sikre bedst muligt, at både medlemmer og omverden får det, de har brug for.

Den eksterne kommunikation er vores ansigt udadtil. Den skal sikre forbundet synlighed i offentligheden og understøtte forbundets politiske og fagpolitiske arbejde og er målrettet medierne - både de lokale, regionale og landsdækkende - og vores faglige og politiske samarbejdspartnere

Medlemskommunikationen er den direkte kommunikation mellem os og vores medlemmer og skal bidrage til at binde Fødevareforbundet NNF sammen indefra. Den skal dels sikre den nødvendige information mellem forbund og medlem, som vi er juridisk forpligtede til. Dels understøtte de faglige fællesskaber og medlemmernes loyalitet. Den skal således både informere og forbinde.

Vi skal være førende på forbundets mærkesager

I Fødevareforbundet NNF har vi en række særlige mærkesager, der adskiller os fra andre fagforbund. Det er her, vi lægger vores fokus. Mens andre, større forbund fylder mere, når det kommer til emner som dagpenge, praktikpladser eller psykisk arbejdsmiljø, er vi store på spørgsmål om fx pensionsalder, fødevarepolitik og grøn omstilling. Vi giver den derfor fuld skrue, når vi kan tage rollen som ordførende forbund.

Den indsats har båret frugt: Fødevareforbundet NNF har gennem de senere år haft en stærk vækst i antallet af medieomtaler. At være til stede i den offentlige debat er med til at sikre os politisk og faglig indflydelse. Heldigvis finder mange journalister selv frem til os, men vi er også proaktive med læserbreve, annoncer og andet, der kan skabe opmærksomhed omkring vores holdninger og mærkesager.



Især Grøn Trepert og slagterilukningerne har tiltrukket sig mediernes opmærksomhed. Det er vigtigt, at vi kommer til orde på de dagsordner, hvor fødevarearbejderne har en særlig vigtig stemme. Det er ikke bare med til at give almindelige danskere en forståelse for fødevarearbejdernes vilkår – det bidrager også til politikernes forståelse af vores fag, vores arbejdspladser og vores vilkår.

Vores medlemmer – vores dagsorden

Kongresperioden har desværre budt på flere større virksomhedslukninger og fyringsrunder. Så snart en virksomhed har sendt en pressemeddelelse om en lukning ud, starter kampen om sandheden. Skyldes lukningen for høje lønninger til medarbejderne? For få råvarer? Politiske rammevilkår? Eller dårlig ledelse?

Også statsminister Mette Frederiksen (S) stemplede ind i debatten. Under en spørgetime i Folketinget sagde hun:

– Jeg forstår ikke, at danske landmænd kører grisene ud af Danmark i det omfang, vi ser. Jeg ville hellere have, at de lod deres grise slagte i Danmark og understøtter, at der er slagteriarbejdspladser.



I forbindelse med lukningen af Danish Crowns slagteri i Ringsted besluttede vi at sætte lukningen ind i en større fortælling. Vi lavede en oversigtsartikel, der gennemgik de 29 slagterier og forædlingsvirksomheder, der er lukket fra 1999 til 2024. Samtidig kritiserede vi, at over halvdelen af alle danskfødte grise bliver eksporteret til udlandet. Mange medier tog vores artikler op, og debatten om lukningen kom i høj grad til at handle om den eksplosive eksport af smågrise.

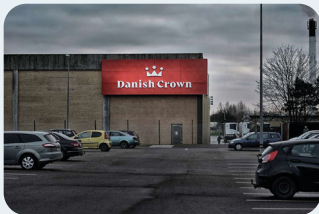


Arbejdspladserne forsvinder, mens vi sidder tilbage med stanken af gylle.

[Læs mere](#)

Det er en helt vild udvikling, at 29 slagterier og forædlingsvirksomheder er lukket på 25 år.

[Læs mere](#)



Slagteriarbejdere har fået anmeldt COVID-19 som en arbejdsskade

→ Læs mere



Slagteriarbejdere hiver Danish Crown i Landsretten:
Blev syge på slagteriet

→ Læs mere



Slagteriarbejdere vinder historisk retssag mod Danish Crown

→ Læs mere

Vi er med hele vejen

Mens de fleste historier hurtigt dukker op og forsvinder igen, strækker andre sig over flere år. Det er fx tilfældet med historien om de tre slagteriarbejdere, der sagsøgte Danish Crown for at have gjort for lidt for at beskytte dem mod COVID-19.

Vi fortalte historien, da Fødevareforbundet NNF i december 2020 hjalp 165 slagteriarbejdere med at anmelde COVID-19 som arbejdsskade. Vi fulgte op, da de tre slagteriarbejdere i oktober 2024 sammen med Fødevareforbundet NNF lagde sag an mod Danish Crown for at få placeret et ansvar. Og vi delte den gode nyhed i januar 2024, da Landsretten gav slagteriarbejderne medhold.

Når vi er både fagligt og kommunikativt vedholdende, gør vi det interessant for andre medier end vores egne at fortælle historien, og sagen fik massiv medieomtale.



Medlemsundersøgelse:

Medlemmerne er tilfredse med vores kommunikationsindsats

Medlemmerne skal opleve vores kommunikationsindsats som relevant, nærværende og i øjenhøjde. Det kræver, at vi hele tiden har en klar fornemmelse af, hvor medlemmerne er, men deres behov og forventninger ændrer sig over tid. Det, de efterspurgte for fem år siden, er ikke nødvendigvis det, de efterspørger i dag. Derfor satte vi i foråret 2024 gang i en stor medlemsundersøgelse for at blive klogere på, hvad vores medlemmer vil vide mere om, og hvordan de foretrækker, at vi kommunikerer med dem.

75 % af medlemmerne svarede, at de er "tilfredse" eller "meget tilfredse" med forbundets kommunikationsindsats. Kun 3 % er "utilfredse" eller "meget utilfredse". Det bekræfter, at vi er godt på vej. Vi kommer også i mål med vores ønske om at være synlige. 9 ud af 10 medlemmer svarede nemlig, at de kunne huske at have set noget fra Fødevareforbundet NNF indenfor den seneste måned.

Nyhedsbrevet er den ubestridte foretrukne nyhedskilde. 87 % svarer, at de får deres nyheder gennem det ugentlige medlemsnyhedsbrev.

Budskabet er lige så klart, når vi spørger ind til indholdet: Medlemmerne vil læse om dér, hvor vi gør en forskel for dem. Og så vil de gerne have tips og gode råd til, hvordan de får mest for deres penge.

2024

En af kongresperiodens mest læste artikler var historien om vores medlem Heidi. Da hun fik konstateret kræft, truede det ikke bare hendes helbred, men også hendes økonomi. Men takket været sin arbejdsmarkedspension fik hun udbetalt 150.000 kroner.

Heidi Kjærulff endte med at være sygemeldt i over et år. Undervejs gav hendes TR hende et særligt tip.

→ [Læs mere](#)





Medlemskommunikationen skal gøre medlemmerne engagerede

Vores medlemskommunikation tager udgangspunkt i den virkelighed, vores medlemmer og deres arbejdspladser befinder sig i. Det handler ikke kun om at holde medlemmerne opdaterede og bevidste om, hvad der foregår i forbundet. Medlemskommunikationen er i lige så høj grad med til at understøtte og styrke medlemmernes oplevelse af at være medlem af den rigtige fagforening.

Kommunikationen skal derfor bekræfte medlemmerne i, at Fødevareforbundet NNF kender dem, deres fag og deres arbejdsplads. Og det gør vi bl.a. ved at give medlemmerne plads til at fortælle deres historier i vores medier. Det er dér, fællesskabet bliver levende og mærkbart. Det er de historier, der bliver husket, og som helt konkret viser, hvilken forskel vi gør for medlemmerne.



Anette kom med kage til kollegerne, men gik hjem med en fyreseddel

→ Læs mere



På Oles fridag ændrede Arla hans advarsel til en fyreseddel

→ Læs mere



Ramt af konkurs og lukning: Sådan kom Christian videre

→ Læs mere



Amy blev snydt for 92.000 kr. i løn

→ Læs mere

Vi forenkler det komplicerede

Mens nogle historier nærmest fortæller sig selv, kan andre være komplicerede at formidle. Derfor bruger vi i stigende grad fortælleformer, der supplerer den traditionelle tekstform. Fx film, grafikker og billedbårne fortællinger.

Ændring af akkordsystemet

For første gang i mange, mange år endte OK23 med en ændring af akkordsystemet. Ændringerne var komplicerede og svære at forklare på en enkel måde. Derfor lavede vi en kort animeret film, der kunne forklare medlemmerne, hvad ændringerne betød for dem.



Hvor stor en
lønstigning
får du?



Se videoen

Mange medlemmer føler en tæt tilknytning til deres lokale afdeling. Derfor er det vigtigt, at afdelingerne har mulighed for at kommunikere med medlemmerne på forskellige måder. Til at skabe synlighed omkring det lokale arbejde benytter afdelingerne både Facebook, nyhedsbreve, debatindlæg og annoncer.

Paletten er stor, når afdelingerne kommunikerer med medlemmerne


NORDJYLLAND

TA' MED NNF I SKOVEN

Flotante gælder for medlemme, afgiftsfrie besøgende, gennemsnitsløbetid 3 km samt bakkedøse



ENTRÉ
125,-
pr. person

Alt inkluderede de første 4000 medlemmer af klubben samt 10% rabat for medlemmer af klubben som er i gang med at betale deres medlemskab. Gælder kun for medlemmer af klubben.

**EXTRA
LØBETID TIL
MEMBERNE** PÅ 10 MINUTTER
FOR MEMBERSHIPS
FOR MEMBERSHIPS
FOR MEMBERSHIPS
FOR MEMBERSHIPS
FOR MEMBERSHIPS

Billetten er gyldig på én dag i perioden:
14. APRIL – 9. JUNI



Billetten kan bestilles via hjemmesiden, på den omkringliggende eller på afdelingskontoret.



MobilePay

Betaling er muligt på nr.:
636230

For mere information se hjemmesiden. Foto: Hanne Krogh

FARUP 50
SAMMEN OM OPLEVELSE

Kære medlemmer

Snart tager vi afsked med 2023, og det er tid til at gøre status og se frem.

Noget af det, der fylder rigtig meget for os og i samfundet, er den grønne omstilling. Selvom der længe har været talt om en CO₂-afgift på landbruget, så mangler vi at få konkrete bud på, hvordan en sådan afgift skal skrues sammen.

Vi mener, at når landbruget hører til de brancher, der udsleder mest CO₂, så er det kun naturligt at stille krav om en kraftig reduktion. Og skat det ikke afvirlighedsens vel - hvilket det tydeligvis ikke gør - er der ingen vel uden om en afgift. Til gengæld mener vi, pengene skal blive i branchen og være en gulerod til de landmænd, der omstiller til en mere klimavenlig produktion. På den måde sikrer vi, at CO₂-afgiften ikke afvikler, men udvikler fødevarerbranchen. Vi skal ikke hjem; vi skal videre.

Et andet vigtigt emne for os er den eksplosive smågrisesektor. Ikke kun fordi den belaster dyrevelfærden og miljøet, men fordi den koster arbejdspladser. 800 slagteriarbejdere i Søby mistede i juni deres job på grund af for få stagtegrise. Samtidig køres mere end halvdelen af alle danskrettede grise ud af landet og giver job til slagteriarbejdere i resten af Europa. Det skal vi have sat en stopper for.

Og 2024 bliver året, hvor en CO2-agift sætter gang i den grønne omstilling, eller om det bliver året, hvor flere danskfødte grise bliver til danske arbejdspladser, ved vi ikke. Men vi ved, at vi vil kæmpe for det!

Hvis du være med til at bestemme, hvad vi ellers skal sætte på dagsordenen, så kom og vær med til vores generalforsamling lørdag den 13. april 2024.

Rigtig glædelig jul og godt nytår til dig og din familie.

Peder Pedersen
Afdelingsformand

Torben S Hansen
Afdelingsnæstformand

[illegible]

Vores domme er ikke blot korrekt, så tryk her

Nyhedsbrev fra Fælledsforeningen NNF Møllevej 10
16. apr. 2023

Fælledsforeningen
Møllevej 10
2650 Hvidovre

Afgående formand Steen Hartmann: "Jeg har fået masser af forslag, men også mange skulderklap"

"Jeg er glad for at arbejde som arbejdsleder" siger afgående formand for Fælledsforeningen NNF Møllevej, Steen Hartmann.

Facebook er stadig nr. 1

Facebook er langt det største sociale medie for os. 80 % af vores medlemmer bruger Facebook hver uge, mens kun 50 % er på Instagram. TikTok ligger ikke engang i top 5 på listen over vores medlemmers foretrukne sociale medier. Kun hvis vi kigger isoleret på vores yngre medlemmer (under 40 år), når TikTok top 5 med 22 %.

Når vores medlemmer er så talstærkt på Facebook, skal vi naturligvis også være det. I gennemsnit har vi omkring 75.000 visninger på vores Facebook-side i løbet af en måned.

Både vores åbne Facebook-sider og de lukkede Facebook-grupper giver os en stærk mulighed for at kommunikere kort og klart til vores forskellige medlemsgrupper. Samtidig giver det sociale medie mulighed for dialog og interaktion.

Facebook

Facebook bruger vi både, når vi har seriøse politiske budskaber, og til mere muntre og afslappede opslag og konkurrencer.





Tag os med i lommen

Flere og flere af dem, der besøger nnf.dk, tilgår siden fra deres mobiltelefon. Derfor har vi sørget for, at alle sider og alle artikler på nnf.dk er optimerede til mobiltelefoner.

Vores app giver nem og hurtig adgang til det mest besøgte indhold på nnf.dk. Ved at sætte flueben kan brugerne selv vælge, hvilke nyheder de vil have, og de kan vælge at få en notifikation på telefonen, når der er nyt fra deres faglige eller geografiske område.

Ugentligt nyhedsbrev

Selvom nnf.dk stadig er der, hvor medlemmer og andre interesserede kan finde alle vores nyheder, lægger kun de færreste vejen forbi vores hjemmeside på daglig basis. Derfor samler vi hver uge de vigtigste nyheder i et nyhedsbrev til medlemmerne og udsender også et "åbent" nyhedsbrev, som alle interesserede kan tilmelde sig på hjemmesiden. Dette nyhedsbrev er det især journalister, politikere, arbejdsgivere og andre samarbejdspartnere, der har tilmeldt sig.

Vises denne e-mail ikke korrekt, så tryk her

 Til dig der er medlem af Fødevareforbundet NNF
15. maj 2025

Kære medlem

Røjensalat? Lovestopet? Eller bare et solidt lag landmar? 🍷
Hvad kommer du på dine hveder i aften?

Inden du starter brødristeren, får du lige svar på:

- hvordan et medlem fik hjælp, da han blev bortvist fra sin arbejdsplads 🙋
- hvordan Laura sparede halvdel af sit kontingent - og du måske også kan gøre det 🙋
- hvordan du kan spare penge og få bedre overblik over din pension 🙋

Har en god dag og tak, fordi du læser med.

Med venlig hilsen Fie

Blev bortvist for truende adfærd, men en skjult lydoptagelse ændrede hele sagen



Et medlem af Fødevareforbundet NNF blev bortvist fra sin arbejdsplads gennem 24 år, men en lydoptagelse af mødet vendte sagen på hovedet.

Hvad skete der? Få svaret her

Kongresoplæg 2025 – 2029: Fælles retning, fælles ansvar

Op til vores kongresser giver vi altid vores organisation et aktuelt serviceeftersyn. Serviceeftersynet danner baggrund for det oplæg om vores opgaver i den kommende kongresperiode, som Kongressen skal tage stilling til.

I denne kongresperiode har vi implementeret *Vision 2025*, og på kongressen i oktober 2025 beder vi de delegerede forholde sig til *Kongresoplæg 2025 – 2029: Fælles retning, fælles ansvar*, som er vores oplæg til, hvordan vi bedst optimerer vores indsats for medlemmerne i kongresperioden 2025-2029.

Fødevareforbundet NNF står stærkt. Vi har fundamentet i orden - både fagligt, organisatorisk og økonomisk. I den kommende kongresperiode skal vi stå fast på vores fundament og sikre forbundets økonomi for fremtiden. Samtidig skal vi på baggrund af analyser og strategier håndtere de udfordringer, der presser vores organisation og vores branche.

I kongresoplægget beskriver vi, hvordan vi med vores organisatoriske opbygning og fokus på kerneområder, faglig styrke og medlemsnærhed kan løfte disse opgaver og derigennem sikre fødevarearbejderne den bedst mulige faglige organisation gennem de næste fire år.

OVERENSKOMSTSEKRETARIATET

Et endnu stærkere og mere synligt fagligt fællesskab

I Overenskomstsekretariatet har vi gjort vores faglige fællesskab stærkere og mere synligt på arbejdspladserne. Vi har involveret medlemmerne som aldrig før og sikret de stærkest mulige resultater ved OK23 og OK25. Og så har vi leveret en høj, ensartet kvalitet i den faglige sagsbehandling.

Den politiske interessevaretagelse

Med *Vision 2025* stillede Kongressen i 2021 os nogle ambitiøse mål på overenskomstområdet, og salget af vores ALKA-aktier gav os ressourcerne til at forfølge dem. I dag, fire år senere, ser vi de markante resultater. Overenskomstområdet er tydeligt forstærket. Vi har konsolideret vores centralt styrede, men lokalt placerede overenskomstsekretariat. Og vi står nu tættere på både vores medlemmer og tillidsfolk end nogensinde før.

1.997 faglige sager behandlet i en endnu højere og mere ensartet kvalitet

Én ting har desværre langt fra ændret sig i perioden: Alt for mange medlemmer oplever fortsat at blive snydt af deres arbejdsgivere og har brug for vores hjælp til at få det, de har ret til. Hele 1.997 faglige sager har vi i perioden kørt på vegne af vores medlemmer.

Uanset hvor vores medlemmer arbejder og bor, skal de møde samme høje kvalitet i behandlingen af deres sag. Derfor har vi haft stort fokus på at sikre en endnu højere og endnu mere ensartet kvalitet i vores sagsbehandling. Vi har i perioden øget graden af viden og forståelse i alle led af vores centralt styrede, men lokalt placerede sagsbehandling.

En ekstra styrke i vores sagsbehandling er, at vi kender overenskomstområderne. Mange fagforeninger arbejder mere bredt, men vores faglige konsulenter kender medlemmernes brancher og overenskomster. De kan hurtigt sætte sig i medlemmernes situation og stille de rigtige spørgsmål. De har viden og erfaring til at levere høj kvalitet i sagsbehandlingen og sikre, at medlemmerne føler sig set, forstået og tryg i vores hænder.

	Oprettede sager		Afsluttede sager	
		i %		i %
Faglige sager i perioden 01.01.2021 - 31.12.2024				
Fordelt på områder				
Butik	934	46,8	881	45,7
Fødevarerindustri	607	30,4	592	30,7
Mejeri	128	6,4	127	6,6
Slagterindustri	185	9,3	191	9,9
Uden for vores områder	143	7,2	136	7,1
I alt	1.997	100,0	1.927	100,0
Fordelt på afdelinger				
Forbundshuset	21	1,1	21	1,1
Klub Bornholm	12	0,6	13	0,7
Lillebælt-Fyn	180	9,0	169	8,8
Midt-Vestjylland	157	7,9	153	7,9
Nordjylland	281	14,1	259	13,4
Sjælland Øerne	488	24,4	477	24,8

Syddjylland	560	28,0	554	28,7
Østjylland	298	14,9	281	14,6
I alt	1.997	100,0	1.927	100,0

Fordelt på sagstyper

Løn	450	22,5	428	22,2
Konkurs	401	20,1	384	19,9
Opsigelse	253	12,7	243	12,6
Pension	217	10,9	216	11,2
Ferie	162	8,1	158	8,2
Læreforhold	141	7,1	138	7,2
Overenskomst	81	4,1	75	3,9
Ansættelsesforhold	58	2,9	56	2,9
Øvrige	40	2,0	42	2,2
Akkord	37	1,9	36	1,9
Tillæg	34	1,7	31	1,6
Ansættelseskontrakt	26	1,3	23	1,2
Advarsel	22	1,1	20	1,0
Tillidsrepræsentant	16	0,8	16	0,8
Arbejdstid	12	0,6	10	0,5
Uddannelse	11	0,6	11	0,6
Arbejdsnedlæggelse	10	0,5	16	0,8
Fonde	9	0,5	9	0,5
Fravær	9	0,5	8	0,4
Arbejdsskade	8	0,4	7	0,4
I alt	1.997	100,0	1.927	100,0



Klagerådet – en garanti for retfærdig og professionel sagsbehandling

Medlemmer, der er utilfredse med vores sagsbehandling af deres faglige sag, kan klage til Klagerådet – Fødevareforbundet NNF's uvildige organ. Rådet, der blev etableret i 2012, har aldrig haft travlt, og i denne kongresperiode har rådet kun behandlet tre klager.

Det lave antal viser, at vores høje ensartede serviceniveau i sagsbehandlingen virker, og at medlemmerne generelt er tilfredse med vores sagsbehandling. Alligevel udfylder Klagerådet en vigtig funktion. Dels for medlemmernes opfattelse af en retfærdig og professionel sagsbehandling, dels ved at bidrage til kvalitetssikring og læring, fordi afgørelserne giver mulighed for at efterprøve og udvikle sagsbehandlingen.

Velfungerende samarbejde på tværs af vores tre ben

Sagsbehandling må aldrig stå alene som en enkeltstående god oplevelse med Fødevareforbundet NNF. I alle møder med os skal medlemmerne opleve en professionel og koordineret kontakt med Fødevareforbundet NNF som helhed. Det har øget kravene til samarbejdet på tværs af vores tre ben.

TR'erne er vores frontlinje. De er vores kontakt til medlemmerne i hverdagen ude på arbejdspladserne og løser mange af opgaverne. Afdelingerne er udfarende i forhold til arbejdspladserne med netværk og andre tiltag, og konsulenterne holder kontakt til TR'erne i hverdagen og er til stede, når opgaver kræver det. Vi har i perioden både styrket samarbejdet mellem disse tre ben og øget graden af viden og forståelse i de enkelte led.

Derudover har vi skruet op for dokumentationen af vores arbejde. Vi registrerer ikke blot sager, men også vores kontakt med den enkelte arbejdsplads, så vi altid ved, hvornår de sidst havde besøg, hvem de sidst talte med og om hvad. Den øgede registrering giver os både overblik over, hvad vi bruger vores ressourcer på, og hjælper os til at fremstå professionelle og koordinerede over for medlemmer, tillidsvalgte og arbejdsgivere.

882 virksomhedsbesøg skaber synlighed

På blot 2½ år har vores faglige konsulenter gennemført 882 virksomhedsbesøg – ofte i samarbejde med organiseringssteamet og afdelingerne. Dermed har flere medlemmer end nogensinde før mødt Fødevareforbundet NNF på deres arbejdsplads. Også på små virksomheder og virksomheder uden TR.

placere Fødevareforbundet NNF mere centralt i bevidstheden hos både tillidsvalgte og medlemmer. Det er lykkedes – bl.a. fordi vi har gjort virksomhedsbesøg til en prioriteret opgave for vores faglige konsulenter.

Øget synlighed på arbejdspladserne: Vi er kommet markant tættere på medlemmerne

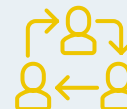
Ud over at opleve kontakten med os som professionel og koordineret skal medlemmerne også opleve os som en synlig og nærværende fagforening. Ved indgangen til kongresperioden var dette langt fra tilfældet.

Hverken medlemmer eller ikke-medlemmer havde en klar fornemmelse af, hvilke tiltag på arbejdspladserne der var skabt og drevet af os. Derfor besluttede Kongressen i 2021, at vi skulle gøre vores indsats synlig ude på arbejdspladserne og

Vi planlægger besøgene i tæt dialog med afdelingerne og TR'erne og sørger for at møde flest mulige ansatte på tværs af skiftehold. Besøgene giver værdifulde samtaler med både TR'er og medlemmer. TR'erne vil typisk gerne tale med os om deres store udfordringer med lokalaftaler og organisering, mens medlemmerne både har konkrete spørgsmål til fx løntjek og berører mere generelle udfordringer. Fx branchespecifikke udfordringer og samarbejdet med udenlandske kolleger, som de har svært ved at kommunikere med – både arbejdsmæssigt og socialt.

Lokale netværk skaber lokal forankring

Stærke netværk er med til at forankre organisationen lokalt. Derfor har vi prioriteret at opbygge og styrke vores netværk. Det gælder både klubber og netværk på arbejdspladserne og de lokale faglige netværk, som afdelingerne faciliterer. Vi har nu mere end 50 etablerede faglige netværk, hvor tillidsvalgte udveksler viden, erfaring og løsninger på tværs af brancher og virksomheder.



Vores fire overenskomst-områder

Overenskomstfølgegruppernes viden bliver sat endnu bedre i spil

Vores fire overenskomstfølgegrupper følger udviklingen på deres overenskomstområder tæt. De har fingeren på pulsen mht. både udfordringer og muligheder og yder en kæmpe indsats året rundt – både på deres egne områder og ved at sparre med hinanden på tværs. Vi har i perioden sat gruppemedlemmernes viden endnu bedre i spil i vores organisation.

Gruppernes viden gør bl.a. en forskel, når de bringer konkrete udfordringer op i Hovedbestyrelsen. Det var fx deres indstilling, der banede vejen for psykologisk bistand til tillidsvalgte. Og det var på deres initiativ, at vi fik sat fokus på udfordringerne ved den store andel af udenlandsk arbejdskraft på mange af vores medlemmers arbejdspladser. Når grupperne sætter deres viden i spil på den måde, bliver arbejdspladsernes virkelighed ikke bare hørt, men omsat til krav og handling, som forbundet kan stå fast på.

Slagterindustri:

Fortsat nedgang i antal slagtegrise førte til lukning af Sæby og Ringsted

Slagteribranchen har også i denne periode været under stigende pres pga. råvaremanglen, og i 2024 blev vi vidner til den rekord, vi længe havde frygtet: Den

industrielle eksport af smågrise blev større end produktionen af slagtegrise til de danske slagterier. Mere end 16 millioner smågrise blev nu kørt levende ud af landet til opfedning og slagtning i udlandet. Det er over 41.000 smågrise om dagen, 365 dage om året. Eller 1.750 grise i timen, døgnet rundt. Og vores medlemmer har betalt prisen for de manglende slagtegrise herhjemme.

Farvel til Sæby og Ringsted: Tæt ved 2.000 medarbejdere mistede deres indtægt og deres kolleger

I sommeren 2023 lukkede Sæby Slagteri efter 112 års slagteridrift. Omkring 900 medarbejdere mistede deres job, og en hel by måtte sige farvel til en central arbejdsplads.



April 2023

Chok i Sæby: "Fabrikken har været deres liv"



Læs mere



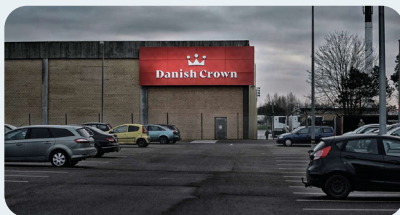
Juni 2023

Skakmat i Sæby:
Den hårdeste af alle dage



Læs mere

I august 2024 kom turen til slagteriet i Ringsted, der lukkede og slukkede efter 128 år. Ca. 1.100 mistede deres job, indtægt og kolleger, og endnu et lokalsamfund blev offer for landmændenes ivrige smågriseeksport.

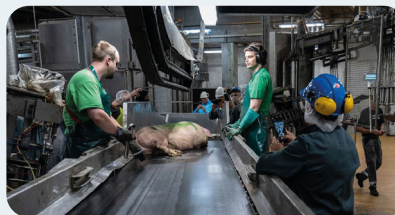


April 2024

Slagteriet i Ringsted lukker



Læs mere



August 2024

Sidste dag i Ringsted



Læs mere



Mette Frederiksen 

1 t. · 

Trist nyhed her til morgen fra Danish Crown. Gode danske arbejdspladser, der nu forsvinder. Først lukkede slagteriet i Sæby i Nordjylland og nu i Ringsted på Sjælland. Det rammer et helt område, som har brug for arbejdspladser. Det vigtigste er, at medarbejderne nu hjælpes godt videre. Sammen med de mange familier, der naturligt er berørt af situationen. Det havde jeg en god snak med Ole Wehløst om i dag, som er formand for Fødevareforbundet NNF.



342

346 kommentarer 19 delinger

Statsministeren kaldte lukningerne en trist nyhed og udtrykte medfølelse for de fyrede medarbejdere og deres familier

Ved begge slagterilukninger var vores fokus dels at hjælpe medlemmerne bedst muligt videre. Enten til nyt job eller til opkvalificering, der fører til nyt job. Dels at støtte jobbankbestyreren - den TR, der ved en virksomhedslukning fungerer som central facilitator og støtteperson og hjælper de fyrede kolleger videre.

Vores medlemmer på de øvrige svineslagterier er ikke gået fri af udviklingen. Som konsekvens af det fortsatte fald i antal slagtegrise har de måttet arbejde for nedsat kraft, og flere steder har der været indført arbejdsfordeling. Dertil kommer de store sproglige og kulturelle udfordringer, som den stigende brug af udenlandsk arbejdskraft medfører i hverdagen for vores medlemmer og tillidsvalgte, og som presser både arbejdsmiljøet og det faglige fællesskab på slagterierne.

Fødevareindustri:

Kampen for medlemmernes rettigheder - fra arbejdsplads til EU-plan

Også på det fødevareindustrielle område har virksomhedslukninger og tilpasning af produktionssteder berørt mange medlemmer og dermed fyldt i vores hverdag.

22 millioner kroner til vores medlemmer på Skare Meat Packers

Konkursbegæringen mod Skare Meat Packers K/S i Vejen og ni tilknyttede selskaber kastede den 1. februar 2023 244 af vores medlemmer ud i en lang usikker periode



August 2025

Et år efter lukningen: Sådan går det slagteriarbejderne fra Ringsted



Læs mere

uden løn. Først blev de suspenderet i 14 dage. Så yderligere frem til 10. marts, før de blev fyret. Vi var til stede på virksomheden for at støtte og vejlede medlemmerne i den svære situation og samle dokumentation til at sikre, at de fik alt, hvad de havde krav på fra Lønmodtagernes Garantifond. Samlet modtog medlemmerne omkring 22 millioner kroner, der bl.a. dækkede løn, fritvalsordninger og opsigelsesvarsler.



2023

Da vores 244 medlemmer hos konkursramte Skare stod uden løn i over en måned, tilbød vi dem ekstraordinært et rente- og omkostningsfrit lån på 15.000 kroner, så de undgik at gå fra hus og hjem, mens de ventede på at få udbetalt deres løn.



Læs mere



Skare-sagen:
Medlemmer havnet i gråzone



Læs mere

Store forandringer i hverdagen for vores medlemmer og tillidsvalgte

Også mange af vores andre medlemmer har oplevet lukninger og store forandringer. Mogens Nielsen Kreaturslagteri gik konkurs 1. august 2023, og vi hjalp medlemmerne med ca. 800.000 kroner i løn mv. Delika Engesvang lukkede i januar 2024 og flyttede

produktionen til Aalborg, mens AG Snus i Assens lukkede ved udgangen af 2023 mod en attraktiv fastholdelsesaftale.

Future Food A/S lukkede Gris og Ko i Haderslev og samlede produktionen hos Hanegal. Hos Mac Baren Tobacco i Svendborg lukkes produktionen senest i 2027 og flyttes gradvist til STG i Assens og Holstebro – heldigvis med jobgaranti til alle, der vil blive. Toms i Ballerup har udmeldt lukning inden for 3-4 år til fordel for produktion i Polen – med en lokal fastholdelsesaftale og forventet produktion i mindst to år endnu. Lukningen ventes at give mere produktion og flere arbejdspladser hos Toms på Helseholmen.

Heldigvis har nogle arbejdspladser også fået mere travlt. Fx Cater Food, der har bygget nyt domicil i Ikast, hvor de samler produktion og administration.

Mange nye TR'er på virksomhederne

En af vores vigtigste opgaver er at hjælpe TR'erne i hverdagen. Især nye TR'er har brug for støtte på daglig eller ugentlig basis, og dem har vi mange af i fødevareindustrien. Dels fordi vi sammen med afdelingerne arbejder systematisk på at få valgt TR'er på virksomheder uden. Dels pga. stor udskiftning blandt vores TR'er. Heldigvis har vi også TR'er med årtiers erfaring. Det giver et godt miks af drevne og friske TR-øjne.



Marts 2024

Bjarnes farvel efter 50 års arbejdsliv – og 17 år som TR for kollegerne på Bisca.



Læs mere



2024

Thomas og kolleger fik udbetalt for lidt pga. fejl i fritvalgsberegninger.

→ [Læs mere](#)

Stort behov for tjek af lønsedler – særligt af fritvalgsberegninger

Vores mange givende virksomhedsbesøg gav ikke kun anledning til gode faglige snakke med tillidsvalgte og medlemmer. De førte også til mange løntjek. Særligt fritvalgsdelen er svær at gennemskue for medlemmerne - og tilsyneladende også for lønbureauerne. Fx bliver tillæg, over- og merarbejde ikke altid medregnet, og en lille fejl hver måned kan vokse sig stor over tid. Så vi skal fortsat opfordre medlemmerne til at få et løntjek.

Tobak: TR'ers bekymring førte til europæisk kortlægning af industrien

På tobaksområdet føler mange TR'er og medlemmer sig kriminaliseret, fordi de arbejder med tobaksproduktion. De har brug for, at politikere og lovgivning udviser tobaksindustrien og dens medarbejdere samme respekt og retfærdighed, som andre industrier bliver mødt med, når de forventes at omstille sig. TR'ernes vedholdenhed fik forbundsformand Ole Wehlast til at tage problemet op i vores europæiske samarbejdsorganisation EFFAT, som siden fik penge fra EU til at kortlægge tobaksområdet og komme med anbefalinger til en retfærdig omstilling for virksomheder og medarbejdere. To af TR'erne bidrog sammen med forbundet til kortlægningen, og sagen viser, hvordan vi som organisation formår at løfte medlemmer og TR'ers bekymringer på arbejdspladsen til det politiske niveau. Ikke kun nationalt, men også på europæisk plan.



Oktober 2024

Nye regler presser tobaksproduktionen

→ [Læs mere](#)

Vigtig Faglig Voldgift-afgørelse på DFO-23: Virksomheder må ikke modregne

Mange af vores faglige sager har principiel karakter og viser arbejdsgiverne, at her går en grænse. Crispy Food Nordic A/S havde i flere år udbetalt et fast virksomhedstillæg til alle medarbejdere, men begyndte at reducere tillægget i takt med overenskomstens lønstigninger. Det var et brud på overenskomsten. Faglig Voldgift gav os i februar 2022 medhold i, at virksomhedens praksis udgjorde ulovlig modregning – et klart signal om, at overenskomstens lønstigninger ikke kan udhules via ændringer i andre tillæg.

Mejeri:

En kongresperiode med fremgang og vokseværk

På mejeriområdet har perioden frem for alt været kendetegnet ved fremgang.

Medlemstallet har været stabilt stigende og er nu højere end nogensinde. Det samme gør sig gældende for antallet af tillidsvalgte. Vi har ca. 85 TR'er og 150 AMR'er på mejeriområdet, og posterne som hhv. bestyrelsesmedlem og koncern-TR i Arla Foods er begge besat af TR'er fra Fødevareforbundet NNF. Det gør os til det toneangivende forbund på mejeriområdet i Danmark.

Forskånet for store strukturelle forandringer

Mejerierne har i perioden været relativt forskånet for store strukturelle forandringer. En omstrukturering af produktionen på Arla Foods Arinco berørte 160 medarbejdere, og

en driftsstandsning af Arla Foods Tistrup berørte 28 medarbejdere, og vi arbejder på at omplacere, beskæftige eller uddanne medlemmerne fra begge virksomheder.

De mange mejerilukninger gennem tiden har givet både arbejdsgiverne og os stor erfaring i at håndtere den slags situationer, og selvom det naturligvis påvirker de berørte medlemmer, plejer vi at lykkes til alles tilfredshed.

Også vokseværk hos arbejdsgiverne

I foråret 2025 blev Them Andelsmejeri en del af Arla Foods, og dermed bliver deres traditionsrige produkter fremover en del af produktsortimentet i Arla Foods.

Arla Foods har indledt forhandlinger om fusion med det største tyske mejeriselskab DMK. Godkender EU fusionen, bliver Arla Foods et af verdens største mejeriselskaber med næsten 30.000 medarbejdere og en omsætning på ca. 140 milliarder kroner. Fusionen vil betyde forandringer både i Danmark og Tyskland, og vi afventer spændt.

Uddannelse: 150 blev faglært chauffør, industrioperatør eller lager-/logistikoperatør

Også på uddannelsesområdet er der fremgang. Ca. 150 ufaglærte medarbejdere har i perioden uddannet sig til faglært chauffør, industrioperatør eller lager/logistik-operatør med fuld løn. Og der er gennemført ca. 7.000 kursusforløb, som strakte sig over ca. 20.000 dage. Både medlemmer af Fødevareforbundet NNF og 3F har deltaget i uddannelsesaktiviteterne, der er finansieret af vores fælles uddannelsesfond, Mejeribrugets Uddannelsesfond.

Vi har samarbejdet os til resultaterne

De positive resultater ved OK23 og OK25, på uddannelsesområdet og i hverdagen generelt har kun været mulige pga. det fortrinlige samarbejde med forbundets tillidsvalgte på alle planer i organisationen. Ligesom medlemsfremgangen på mejerierne har været understøttet af vores kolleger i organiseringsteamet.

Naturligvis spiller også samarbejdet med vores gode kolleger og TR'er i 3F en stor rolle i resultaterne. Mejeriområdet er omfattet af en fællesoverenskomst med 3F, så vi samarbejder med 3F i næsten alle forhold på området. Der kan være små ”bump på vejen” som i alle forhold, men overordnet fungerer samarbejdet fortrinligt - til gavn for begge forbunds medlemmer.

Rustet til fremtidens udfordringer

Fremgangen afspejler dog langt fra et område uden udfordringer. Ved kongresperiodens afslutning ser vi ind i mælkemangel, afgifter i forbindelse med grøn omstilling, rationaliseringer ved Arlas mulige fusion med DMK og - ikke mindst - på sigt kunstig intelligens.

Aftalen om brug af afløsere, som vi opnåede ved OK25, er heller ikke afslutningen på arbejdsgivernes våde drøm om daglejere - kun en midlertidig våbenhvile. Arbejdsgiverne ønsker så mange nulkontrakter som muligt og vil bruge alle midler for at nå deres mål. Men stærkt rustet af mejeribranchens tradition for store udfordringer, vores øgede styrke på mejeriområdet og det stærke samarbejde i vores organisation, er vi klar til at tage kampen op for vores medlemmer.



Vi er blevet markant mere synlige - men udfordringerne står i kø

Det er ikke kun kunderne, der står i kø på butiksområdet. Det gør udfordringerne også. Adskillige bekymrende tendenser forstærker hinanden og lægger samlet et enormt pres på butiksområdet.

Arbejdsgiverne forventer, at de butiksansatte arbejder mere og mere – for færre penge. Ny lovgivning truer med at tvinge vores medlemmer til at arbejde endnu flere dage, hvor andre kan holde fri. Og samtidig presser discountbutikkerne de klassiske specialforretninger, så flere og flere af de traditionelle butikker forsvinder. Både i bagerbranchen, hvor private bagere i stigende grad samles under større ejere, og i slagterbranchen, hvor indkøbspriserne på fx oksekød presser især de selvstændige slagtere, men også detailbutikkernes slagterafdelinger. De tvinges til at hæve priserne, så forbrugerne sænker deres kødforbrug yderlige, og derfor må vi forvente færre slagtere i fremtidens detailbutikker.

Ingen af delene afhjælper vores store udfordring med at sikre fremtidens faglighed i vores brancher. Fødevareforbundet NNF har i perioden bidraget på alle niveauer til at øge tilgangen til de faglige uddannelser og frafaldet på dem, og vi håbede, at kurven ville knække i perioden. Men tallene ser dystre ud, og arbejdsgiverne og vi står fortsat med den afgørende fælles opgave: at sikre fremtidens faglighed.

Fortsat rekord i antal faglige sager

Butiksområdet er desværre fortsat rekordholder i antal faglige sager. Vi har behandlet 934 sager - næsten halvdelen af alle Fødevareforbundet NNF's faglige sager. Typisk sager om opsigelse af uddannelsesaftaler, lærlingeforhold og arbejdsmiljø, men også

mange sager om opsigelse af almindelige ansættelser, fordi mange medlemmer vælger at hoppe mellem job. Fx pga. stressniveauet i en butik, eller fordi de kan få en smule mere i løn hos en konkurrent. Og oven i sagerne laver vi rigtig mange løntjek.

Flere overenskomster og flere TR'er i butikkerne

De faglige sager viser butikkernes store behov for overenskomster og tillidsvalgte. Vi har i perioden overenskomstdækket flere butikker, bl.a. i forbindelse med at de har meldt sig ud af deres arbejdsgiverorganisationer. Desuden har vi fået valgt flere TR'er. Det har krævet en kæmpe indsats.

Vi arbejder hele tiden på at forbedre vilkårene for TR'erne i butikkerne. Fx sikrede vi under OK25 et årligt vederlag på 9.000 kroner til de TR'er og AMR'er på BA-overenskomsten, der er medlem hos os. Og vi arbejder nu for at få udbredt ordningen til de øvrige overenskomster.

I de små butikker med 7-10 medarbejdere kan det være svært for den enkelte TR at få fri til de faglige aktiviteter, som Fødevareforbundet NNF inviterer til. Derfor prioriterer konsulenterne en tæt kontakt med de lokale TR'er. På den måde styrker vi sammenhængskraften og viser TR'erne, at de aldrig står alene med deres opgave.

Synlighed styrker følelsen af at have et fællesskab i ryggen

Vilkårene for at skabe fællesskaber er anderledes på butiksområdet end på vores øvrige områder. Netop derfor kan det være ekstra betydningsfuldt for medlemmerne



Josefine fik 60.000 kroner:
Fremover vil jeg tjekke min
lønseddel hver måned.



Læs mere

ude i butikkerne at mærke os i hverdagen og derigennem opleve, at de har et stærkt fællesskab i ryggen.

Vi har i perioden besøgt flere butikker og talt med flere medlemmer end nogensinde før – både ansigt til ansigt og på telefonen, når vi under OK-afstemningerne har prioriteret at ringe til medlemmerne. Vores øgede synlighed har skabt en tættere forbindelse mellem medlemmerne og Fødevareforbundet NNF. Den har styrket oplevelsen af fællesskab og sikret os flotte, høje stemmeprocenter på butiksområdet.

Coop meldte sig ind i Dansk Erhverv

Den 1. januar 2025 blev Coop en del af Dansk Erhverv. Forhåbentlig sikrer det en mere professionel håndtering af forhandlingerne med Coop fremadrettet, så vores medlemmer aldrig igen skal vente 17 måneder på at få fornyet deres overenskomst, som det skete under OK23.



Læs, hvad det betød for de ansatte, at Coop meldte sig ind i Dansk Erhverv.

[→ Læs mere](#)

Periodens overenskomstforhandlinger

Rekordstor medlemsinvolvering gav både retning og styrke til at sikre de bedst opnåelige resultater ved OK23 og OK25

OK-forhandlinger er en holdsport, og de sidste fire år har vist, hvor stærkt et fællesskab vi har i Fødevareforbundet NNF.

Fællesskabet har givet os styrken til at sikre markante forbedringer for medlemmerne på tværs af vores fire overenskomstområder. Lønstigninger, højere pension, styrket fritvalgsordning, barnets 3. sygedag, børnebørnsomsorgsdage og flere seniordage er konkrete resultater, der bidrager til at skabe tryghed og værdighed i hverdagen for medlemmerne af Fødevareforbundet NNF og deres familier.

Indsamlingen af medlemmernes og de tillidsvalgtes ønsker

En central del af vores forberedelse til overenskomstforhandlinger er at indsamle medlemmernes og de tillidsvalgtes ønsker til den kommende overenskomst.

Selvom TR'erne er et stærkt talerør i hverdagen, betyder det meget for medlemmerne, at forbundets politiske ledelse og faglige konsulenter tager sig tid til at besøge deres arbejdsplads. Derfor prioriterede vi også i denne periode at tage på OK-busture

rundt i landet og besøge vores medlemmer på deres arbejdspladser, spørge ind til deres behov og lytte til deres bekymringer. De har nemlig meget på hjerte, vores medlemmer. Ros. Kritik. Spørgsmål. Ønsker til forbedringer. Og vi lytter med store ører og samler deres ønsker.

Dialogen viser, hvad vi skal kæmpe for ved forhandlingsbordet, og styrker vores forhandlere. De har ikke bare læst et notat om, hvordan det forholder sig ude på arbejdspladserne. De har talt face-to-face med så stort et antal medlemmer, at de har fingeren på pulsen med medlemmernes arbejdsliv. Det giver styrke bag vores argumenter.

OK25-bussen besøgte 8.322 medlemmers arbejdspladser

Desværre kan vi ikke møde alle medlemmer på vores OK-busture, men ved OK25 lykkedes det os at besøge cirka halvdelen. Vi besøgte 76 fødevarerarbejdspladser, som tilsammen beskæftiger flere end 8.322 af vores medlemmer.

1. Det Franske Conditori
2. Føtex
3. Arla Slagelse
4. Kødgrossisten
5. Slagtermestrene Born & Kolstrup
6. Lantmännen Schulstad
7. Lakrids by Bülow
8. Toms
9. Oliver Twist
10. Allegårdens Slagter
11. DC Kolding
12. Odense Marcipan
13. Kerry Ingredients
14. Arla Birkum
15. Arla Korsvejen
16. Kims



- | | | |
|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 17. DC Blans | 37. DC Herning | 57. Arla Hobro |
| 18. Naturmælk | 38. Jensens Food | 58. Bæchs |
| 19. Arla Kruså | 39. Struer Brød | 59. Nørager Mejeri |
| 20. Kohberg | 40. Sevel Bageri | 60. Himmerlandskød |
| 21. Bilka | 41. Thise Mejeri | 61. Bilka i Aalborg |
| 22. Guldægget | 42. Vanilla Chocolatier & Konditor | 62. Penny Lane Bageri |
| 23. DC Skærbæk | 43. Danepork | 63. Tican Thisted |
| 24. Arla Foods Cocio Chokolademælk | 44. Fertin Pharma | 64. Premier Is |
| 25. Slagter Theilgaard | 45. DC Vejle | 65. Emilievejs Slagter |
| 26. Kelsen Group | 46. OK Snacks | 66. Claus Jensen Slagteren & Kokke |
| 27. Outrup Bageri | 47. Bilka Tilst | 67. Delika |
| 28. Bilka | 48. Delika | 68. DC Aalborg |
| 29. Lantmännen Holstebro | 49. Lantmännen Hasselager | 69. DC Beef Aalborg |
| 30. Arla Holstebro | 50. Risskov Slagteren | 70. DC Svenstrup |
| 31. Moesgaard Meat | 51. Salling Group | 71. Mammen Onsild |
| 32. Tican Brørup | 52. DC Horsens | 72. Arla Rødkærsbro |
| 33. DC Holsted | 53. Atria | 73. Føtex i Fredericia |
| 34. Arla Nr. Vium | 54. Arla Gjesing | 74. Arla Taulov |
| 35. Arla DK Protein | 55. Eliza Chokolade | 75. Bisca |
| 36. Arla Arinco | 56. DC Thorning | 76. Toms i Ballerup |

Parallelt med busturen kørte vi også rundt i biler og besøgte en række andre virksomheder og hold, som ikke kunne indpasses i busturens logistik. På den måde besøgte vi i praksis endnu flere virksomheder og mødte endnu flere medlemmer, end tallene umiddelbart viser.

Medlemsinvolvering i praksis: 526 forslag til OK25

Aldrig før har så mange medlemmer sat deres præg på vores krav til en OK-forhandling. Flere end 500 medlemmer indsendte ønsker via nnn.dk, og hundredvis af medlemmer gav deres ønsker direkte til forhandlerne, da OK25-bussen besøgte deres virksomhed.

 [Læs mere](#)

Periodens største ønske: en udbygning af fritvalgsordningen

Nogle medlemsønsker er branchespecifikke. Andre er mere overordnede. Og gennem hele perioden har en fortsat udvikling af fritvalgsordningen toppet medlemmernes ønskeseddel.

Det gjorde den fx på OK-busturen i efteråret 2022. Medlem efter medlem udtrykte bekymring for de forhøjede energipriser. Ville deres familier kunne holde varmen, når vinteren kom? Skulle de sælge bilen, selvom den fik hverdagen til at hænge sammen? De økonomisk trængte tider fik mange medlemmer til at efterspørge mulighed for at vælge ekstra løn oven i de generelle stigninger på løn og tillæg.

Også muligheden for at øge deres pensionsopsparing har i perioden motiveret mange medlemmer til at ønske en udvikling af fritvalgsordningen. Det samme har behovet for større frihed i hverdagen. Fx frihed til at passe syge børn, hjælpe ældre forældre eller restituere, når kroppen ikke længere kan arbejde hver dag. Når vi udvikler fritvalgsordningen, gør vi noget for alle medlemmer – uanset alder og livssituation. Til gengæld har ordningen kostet mere ved forhandlingsbordet i perioden. Når ledigheden er lav, er frihed en af de sværeste ting at forhandle hjem til medlemmerne.



Guide til fritvalg: Få vigtigt tip til at undgå pengetab

 [Læs mere](#)

OK23: Et historisk stærkt resultat i en svær forhandlingsperiode

OK23 så længe ud til at blive en hård nyser. Medlemmernes forventninger var berettiget store, men arbejdsgiverne var pressede af råvaremangel og høje omkostninger. Så da regeringen kastede afskaffelsen af store bededag ind i ligningen, blev det svært at bevare optimismen.

Alligevel lykkedes det efter lange forhandlingsrunder at lande et historisk resultat. For første gang sikrede vi selvstændige forlig på alle overenskomster, og alle forlig indeholdt væsentlige forbedringer.

På tværs af områderne fik medlemmerne markante lønstigninger, højere pension, flere midler på fritvalgsordningen og udvidede muligheder for frihed. Vi sikrede også bedre rettigheder under sygdom, forbedringer på barsel/forældreorlov og nye muligheder for uddannelse og opkvalificering. Medlemmerne bakkede op om resultaterne. 76 % af dem valgte at stemme og gav os bred opbakning til alle otte selvstændige forlig.

De generelle forbedringer var vigtige, men hvad der især satte deres præg på OK23 var de branchespecifikke resultater.

OK23 Slagterindustri: En ny, alternativ vej til lønstigning

Vores selvstændige forlig med DI sikrede medlemmerne en rigtig god overenskomst. Som noget nyt lagde vi den samlede timelønssstigning over på akkorden og hævede basistallet.

Den nye lønstigningsmodel var ikke blot alternativ. Den var også uafprøvet. Så vi måtte udspænde et sikkerhedsnet for det tilfælde, at modellen ikke gav alle medlemmer lønstigningen i praksis. Løsningen blev en såkaldt solnedgangsklausul – en indbygget udløbsdato, hvor ordningen ophørte, medmindre både arbejdsgiverne og vi aktivt aftalte at fortsætte den. På den måde kunne vi rulle aftalen tilbage ved OK25, hvis det blev nødvendigt.

Vores dygtige forhandlingsudvalg, TR'er og arbejdsstudie-TR'er kom på lidt af en opgave med at forklare medlemmerne den alternative lønstigningsmodel. Men de lykkedes med opgaven – hele 80% af medlemmerne stemte ja til den nye overenskomst.



OK23 Fødevareindustri: Stærkt resultat – stærk opbakning

Både på **DFO – Den Fødevareindustrielle Overenskomst** og på **DSM Industri** sikrede selvstændige forlig medlemmerne den generelle lønstigning på 11,75 kroner på timelønnen og 2 % stigning på fritvalgsopsparingen. Også genetillæg og overtidsbetalingen blev forhøjet, og pensionen blev styrket, så medarbejderens egenbetaling faldt, mens arbejdsgiverbidraget steg. Seniorordningen blev udvidet, så medlemmerne kunne få flere seniordage årligt, forældreorloven blev udvidet med i alt 4 uger med løn, og TR'erne fik flere rettigheder.

Både resultatet og medlemmernes store opbakning var en sejr. Medlemmerne gav os et rungende ja til forligene. På DFO stemte hele 89 % af medlemmerne, hvoraf næsten 87 % stemte ja. På DSM stemte 67 %, hvoraf de 80 % stemte ja. Det er stemmeprocenter, vi kan være stolte af.

Som noget nyt kunne medlemmer uden TR stemme elektronisk. Ved at ringe rundt til dem lykkedes det os at få 48,36 % af de medlemmer, der kunne stemme elektronisk, til at stemme.

OK23 Mejeri: Solidt løft til uddannelse og farvel til forhadte 296-timers regel

Forhandlingerne på **Mejeribrugets Fællesoverenskomst** var langt fra lette. Og da gennembrudsforliget i industrien kom og sammen med transportforliget satte rammerne for vores forhandlinger, trådte arbejdsgiverne et stort skridt bagud og brugte lønstigningerne som argument for at afvise vores øvrige krav. Fx kravene om højere lørdagsbetaling, øget adgang til den særlige opsparingskonto og en løsning på brugen af afløsere. Alligevel lykkedes det 3F og os at lande et solidt forlig, der oveni de generelle stigninger også gav os en historisk sejr. OK23 satte punktum for den forhadte 296-timers regel – og et årtis frustration, så chaufførerne nu får samme overtidsbetaling som de øvrige mejeriansatte.

Aftalen gav også et solidt løft til det vigtige uddannelsesarbejde på mejerierne: 120–140 ufaglærte uddannes til faglært niveau, 80 faglærte får akademiforløb, og en ekstra million kroner blev afsat til selvvalgt uddannelse.

Hele 97 % af medlemmerne stemte, og af dem stemte 83 % ja – et imponerende resultat født af TR'ernes enorme indsats og fællesskabets styrke på mejerierne. Selv efter forliget kom der bevægelse. Arla Foods henvendte sig i slutningen af 2023 for at finde løsninger på både opsparingskontoen og lørdagsbetalingen. Men solide løsninger er svære at nå uden for overenskomstforhandlingerne.

OK23 Butik: Coops bagere og slagtere ventede næsten 1½ år på deres nye overenskomst

Gennem alle årene har vi måttet bokse unødigt med **Coop**, og OK23 blev ingen undtagelse. 17 måneder ventede Coops bagere og slagtere på deres nye overenskomst. Men de fik forbedringer, der i store træk matchede det øvrige arbejdsmarked. Bl.a. steg fritvalgsordningen 2,3 %, pensionsindbetalingen blev omlagt, så arbejdsgiverne nu betaler 2 % mere og medarbejderen 2 % mindre. Lærlingene fik en fritvalgsordning og højere løn. Og barselsorloven med løn steg. To uger øremærket far/medmor og to uger, som forældrene selv råder over. Derudover fik Coops bagere og slagtere mulighed for at vælge lokale uddannelsesrepræsentanter. Aftalen gjaldt med tilbagevirkende kraft, så medlemmerne ikke blev straffet økonomisk for den urimeligt lange proces.



Læs om OK23 for bagere og slagtere i Coop

→ Læs mere

Med **DSM - Danske Slagtermestre** havde vi et anderledes konstruktivt forløb, der både sikrede medlemmerne de generelle stigninger på arbejdsmarkedet og samtidig indfrie mange af vores medlemmers særlige ønsker - på tværs af

livssituationer, så alle grupper mærkede aftalen.

Fx kom lønstigningerne også vokselever, ungarbejdere og elever til gode. Seniorerne fik ret til en årlig seniorfridag hvert af de sidste fem år før pensionen – altså i alt fem ekstra fridage i det sidste år. Og pårørende til ældre eller svækkede forældre fik to forældreomsorgsdage om året, som kan finansieres af fritvalgsordningen.



Læs om OK23 med DSM - Danske Slagtermestre på butiksområdet

→ Læs mere



Læs om OK23 på
Produktionsoverenskomsten
og Håndværksbager-
overenskomsten

→ Læs mere

Derudover blev vilkårene under sygdom forbedret. Kravet om anciennitet blev sænket fra 9 til 8 måneder, og perioden med løn under sygdom blev forlænget fra 8 uger og 2 dage til 9 uger. Og endelig blev sundhedsordningen udvidet til også at dække psykologhjælp.

På **Produktionsoverenskomsten** og

Håndværksbageroverenskomsten var det vigtigste for os, at medlemmerne ikke blev stillet ringere end det øvrige arbejdsmarked. Derfor fravalgte vi branchespecifikke elementer til gengæld for at sikre dem samme gode vilkår. Udover stigninger på løn, tillæg og fritvalgsordning/særlig opsparing indeholdt forliget dog også et element, som i den grad er nødvendigt i branchen. Nemlig en styrkelse af TR-rollen. TR'er fik ret til at mødes med nyansatte kolleger. Det kan forhåbentlig både bidrage til at styrke den enkelte TR og til at organisere området.

Alt for ofte er forhandlingerne med **Horesta** strandet, så vi er endt med mæglingforslaget. Men vores klare OK23-strategi sikrede et konstruktivt forløb og et stærkt, selvstændigt forlig. Ganske vist ligger stigningen på 9 kroner i timen lavere end det generelle niveau, men aftalen er en minimumsoverenskomst og åbner døren til lokale lønforhandlinger, hvor niveauet kan løftes yderligere. Den særlige opsparing blev hævet fra 7 til 9 %, og pensionsindbetalingen blev ændret, så arbejdsgiveren nu betalte 11 %, mens medarbejderne kun bidrog med 1 %. Samlet gav det medlemmerne et markant økonomisk løft.



Læs om OK23 på
overenskomsten med
Horesta

→ Læs mere

OK25: Fødevareforbundet NNF's medlemmer satte endnu engang standarden for medlemsengagement i fagbevægelsen

Ved forhandlingerne i 2025 lykkedes det os at indgå solide selvstændige forlig på syv af vores otte overenskomster. Da forligsmanden samlede alle OK-resultater i ét mæglingsforslag, kunne vores medlemmer dog ikke stemme deres nye overenskomster hjem alene. Resultatet afhang af et samlet ja fra 850.000 privatansatte lønmodtagere, og det fik vi.

Endnu engang var det vores medlemmer, der satte standarden for engagementet i fagbevægelsen. Med en stemmeprocent på 75 % leverede vi igen den højeste stemmeprocent i FH, hvor kun 59,1 % stemte i gennemsnit. Hele 80 % af vores medlemmer stemte ja og viste dermed bred opbakning til vores syv selvstændige forlig.

Samlet set står OK25 som et historisk løft, hvor vi både sikrede brede forbedringer på tværs af hele forbundet og vigtige branchespecifikke gevinster, der ramte præcist på de enkelte branches behov.



Fælles forbedringer 2025 - 2028

På tværs af alle Fødevareforbundet NNF's overenskomster gav OK25 medlemmerne et økonomisk løft, øget tryghed og større fleksibilitet i hverdagen med:

- Årlige lønstigninger
- Forhøjelse af fritvalgsopsparingen/den særlige opsparing (+2 % over perioden)
- Forhøjede genetillæg (3,5 % om året)
- Forhøjelse af pensionen (+1 % på arbejdsgiverdelen)
- Ret til barns 3. sygedag
- Ret til bedsteforældredage
- Ret til frihed til at ledsage nærtstående til læge/myndigheder
- To ekstra ugers forældreorlov med fuld løn (kan deles - og soloforældre kan overdrage)
- Op til 46 seniordage om året

OK25 Slagterindustri: Solnedgangsklausulen tillod os at rulle OK23-lønstigninger tilbage

250 tillidsvalgte deltog, da vi i november 2024 holdt opstartsmøde for OK25 og drøftede mulige scenarier for forhandlingerne. Vi forventede, at forløbet denne gang blev lidt nemmere end ved de sidste mange forhandlinger, men på Slagterindustri måtte vi forbi forligsmanden, før det lykkedes at lande et forlig.

Ved OK23 lagde vi lønstigningerne på akkorden som en midlertidig ordning. Men ændringen gav kun delvist den ønskede effekt, og nogle kolleger fik aldrig hele



Mere om OK25 på
Slakterindustri



lønstigningen. Derfor benyttede vi den såkaldte solnedgangsklausul, så lønstigningerne fra OK23 blev rullet tilbage og lagt på timelønnen sammen med de nye stigninger i OK25.

Også de tillidsvalgte blev styrket ved OK25. AMR'er, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, fik et årligt vederlag på 9.000 kroner, og TR'er fik ret til frihed med løn til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse. Det er en tydelig markering af, at TR'erne er vores vigtigste bindeled til arbejdspladserne, og en anerkendelse af, at de er blevet inddraget i langt flere lokale forhandlinger og aftaler, fx om arbejdstidsplacering og ferievilkår.

OK25 Fødevareindustri: Det lykkedes at sammenskrive og forenkle DFO

Ved OK25 lykkedes det at sammenskrive og forenkle **DFO – Den Fødevareindustrielle Overenskomst**. Da vi i 2007 lagde 10 industrioverenskomster sammen til én fælles fødevareindustriel overenskomst, var målet at styrke medlemmernes interesser på tværs af fødevareindustrien. Version 1.0 var kompleks og langt fra brugervenlig, men vi skulle starte et sted. Siden har vi arbejdet på at sammenskrive og forenkle det vigtige værktøj – en krævende proces over fem kongresperioder, fordi DI og vi skulle være enige om alle detaljer.

Men i år, hvor DFO fylder 18 år, er overenskomsten blevet voksen: et overskueligt værktøj til gavn for alle parter.

Vi aftalte også med DI at sætte fælles fokus på den stigende andel af fremmedsprogede medarbejdere i branchen. Fødevareindustrien er

2025-2028

Den Fødevareindustrielle Overenskomst

Overenskomst indgået mellem
DI Overenskomst i og Fødevareforbundet NNF



DI- nr. 962128





OK25: Se, hvad medlemmerne i fødevareindustrien får



Læs mere

international, og vi har gode kolleger fra hele verden, men de mange forskellige sprog kan give udfordringer i hverdagen. Et udvalg skal derfor undersøge udfordringerne og pege på løsninger.

Herudover sikrede **DFO** medarbejderne de generelle økonomiske forbedringer og større balance mellem privat- og arbejdsliv: 14,25 kr. mere i timen hen over perioden og en højere pensionsindbetaling finansieret af arbejdsgiverne. Fritvalgsordningen blev styrket, så den udgør omkring 1 ½ måneds ekstra løn om året og giver flere nye muligheder for frihed: barnets 3. sygedag, to børnebørnsomsorgsdage og fri til at ledsage nærtstående familiemedlemmer til lægebesøg. Fritvalgsordningen kan også bruges til at finansiere seniorordningen, som giver ret til at holde op til 46 seniordage om året - det kan fx bruges til at gå ned på en 4-dages uge.

Medlemmerne kvitterede i den grad for de mange forbedringer ved OK25. 89 % af dem stemte, heraf stemte 87 % ja.

På **DSM - Danske Slagtermestre** fik medlemmerne samme økonomiske forbedringer og samme fleksibilitet i hverdagen som på DFO. Derudover indeholder overenskomsten en særlig seniorordning kun for medlemmer af Fødevareforbundet NNF. De får en årlig arbejdsgiverbetalt fridag hvert af de fem sidste år før pensionen – altså i alt fem ekstra fridage i det sidste år.

I det gode og gensidigt respektfulde forhandlingsforløb med DSM tog vi også et fælles ansvar for branchens udvikling. Vi besluttede at nedsætte et udvalg, der skal se på, hvordan vi gør industrien mere attraktiv for unge, så vi kan få vendt manglen på lærlinge.



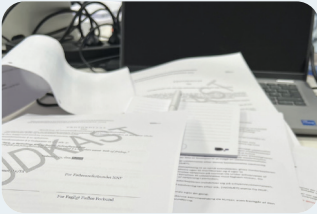
Mere om OK25 på DSM – Danske Slagtermestre



Læs mere

OK25 Mejeri: Historisk aftale begrænser mejeriernes brug af afløsere

På Mejeriernes Fællesoverenskomst førte OK25 til en historisk aftale med markante forbedringer for medlemmerne. Aftalen sikrede tydelige regler for brugen af afløsere og satte dermed klare grænser for brugen af 25-timers afløsere, som arbejdsgiverne siden 2012 har udnyttet i stor stil. Det sikrer mere ordnede forhold på mejerierne og begrænser arbejdsgivernes mulighed for at erstatte faste stillinger med vikarer.



Mere om OK25 på mejeriområdet



Herudover fik medlemmerne de fælles økonomiske forbedringer og mere fleksibilitet i hverdagen som på de øvrige overenskomster. Det lykkedes desuden at reducere arbejdsgivernes ret til at disponere over chaufførernes ferie-fritimer fra 32 til 14,8 timer. Weekendarbejdere, der deltager på kurser eller uddannelse i hverdagen, fik en fornuftig aflønning, som betales af Mejeribrugets Udviklings- og Samarbejdsfond. Og endelig sikrede vi AMR'er, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, et årligt honorar på 9.000 kroner.

OK25 Butik: styrket sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv

Arbejdsgiverne samler sig, og ved OK25 skulle vi således kun forhandle med tre modparter på butiksområdet: BA - Brugsens Arbejdsgiverforening, DSM og Dansk Erhverv.

Forliget med **BA - Brugsens Arbejdsgiverforening** sikrede bagere og slagtere, der arbejder i de selvstændige brugsbutikker, lønstigninger på over 600 kroner

om måneden, højere pension og bedre genetillæg. Samtidig fik lærlinge et solidt løft med 4 % mere i løn. Derudover styrkede vi sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv gennem barnets tredje sygedag og ledsageorlov. Et vigtigt resultat var styrkelsen af de tillidsvalgte. TR'erne og AMR'erne gør en afgørende forskel i at sikre, at fællesskabet bliver synligt i hverdagen. Og TR'er og AMR'er, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, fik med OK25 et årligt vederlag på 9.000 kr. for deres arbejde. Det er et vigtigt skridt – både for organiseringen på butiksområdet og for at få valgt flere TR'er og AMR'er. Ved afstemningen om den nye overenskomst stemte 6 ud af 10 medlemmer, og af dem stemte hele 95% ja.

Forliget med **DSM – Danske Slagtermestre** kom i hus “før tid” på grund af godt og effektivt samarbejde med fokus på fælles mål:

udvikling for virksomhederne og ordnede forhold, der kan tiltrække og fastholde arbejdskraft. Den nye overenskomst for gourmetslagtere i private slagterbutikker byggede på de øvrige forlig, som vi og resten af arbejdsmarkedet indgik ved OK25. Både mht. timeløn, lærlingenes løn, stigninger på fritvalg og pension og mht. muligheden for at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, som er et stort ønske for vores medlemmer ude i slagterbutikkerne.

Vores forhandlinger med **Dansk Erhverv** dækkede **Produktionsoverenskomsten, Håndværksbageraftalen, Horesta og Coop** og sikrede medlemmerne markante økonomiske forbedringer: Minimallønnen steg samlet med 1.723 kroner om måneden over perioden fordelt på 601 kroner om måneden i 2025 og yderligere 561 kroner om måneden i både 2026 og 2027 – med mulighed



Læs om OK25 på overenskomsten med BA - Brugsens Arbejdsgiverforening.



Læs mere



OK25: Se, hvad gourmetslagternes nye overenskomst byder på.



Læs mere

for lokale lønforhandlinger oveni. Lærlingelønnen steg med 4 % i 2025 og følger op med 3,5 % i både 2026 og 2027. Herudover steg de særlige tillæg med 3,5 % hvert år. Også trygheden i alderdommen blev styrket. Pensionsbidraget fra arbejdsgiverne steg til 11 %, mens medlemmernes bidrag forbliver uændret. Derudover fik vi styrket fritvalgsordningen. Arbejdsgivernes bidrag til fritvalgsordningen steg med 2 % gennem perioden.

Coop var den 1. januar 2025 blevet en del af Dansk Erhverv, og vi blev enige med Dansk Erhverv om en 1-årig overgangsoverenskomst for bagerne og slagterne i Coops butikker. Overgangsoverenskomsten indeholdt samme forbedringer som forliget på Produktionsoverenskomsten, som bagerne og slagterne i Coops butikker vil blive omfattet af per 1. marts 2026.

De nye overenskomster fik stor opbakning fra både bagerne og slagterne i landets supermarkeder og bagerne og konditorerne i de private bagerier. Den nye Produktionsoverenskomst (inkl. Coop) fik et ja fra 85 % af de medlemmer, der stemte. Og den nye Håndværksbageroverenskomst (inkl. Horesta) fik et ja fra hele 90 % af de medlemmer, der stemte.

Rekordhøje stemmetal er resultatet af stærk medlemsinvolvering

Både ved OK23 og ved OK25 lykkedes det Fødevareforbundet NNF at skaffe den højeste stemmeprocent af alle FH-forbund. Og det er intet tilfælde.



Læs mere om OK25 på overenskomsterne under Dansk Erhverv



Læs mere

Vores flotte stemmeprocenter skyldes den enorme holdindsats, som udspiller sig på alle niveauer af vores overenskomstarbejde. Ikke mindst TR'ernes indsats. Under overenskomstforhandlinger stempler de 100 % ind for at involvere deres kolleger. Op til forhandlingerne engagerer de kollegerne og skaber dialog om kravene, og efter forhandlingerne præsenterer de resultaterne og sikrer, at kollegerne stemmer.

På virksomheder uden TR stemmer medlemmerne elektronisk. Vi kan ikke se, hvad medlemmerne stemmer, men vi kan se, om de har stemt, og kontakte medlemmer, der mangler at stemme. Først sender vi sms'er og mails med link til afstemningen. I den afsluttende fase ringer vi til dem. Det hæver stemmeprocenten, og samtidig oplever medlemmerne, at deres stemme betyder noget. Ofte nævner de også noget under opkaldene, som vi kan hjælpe dem med, så de føler sig endnu mere set og serviceret af Fødevareforbundet NNF.

Vil vi have medlemmerne til at involvere sig, skal vi også involvere dem

Vi har skruet op for vores OK-kommunikation. Tidligere forblev vi tavse, indtil der var nyt i forhandlingerne. Nu holder vi medlemmerne løbende orienteret – også når budskabet er, at der endnu ikke er noget at fortælle. Det sender et klart signal til medlemmerne om, at vi aldrig glemmer, hvem der er hovedpersonerne, når vi forhandler og udvikler deres overenskomster.

Opbakning gør indtryk på TR'er, forhandlere og forhandlingsudvalg

Når vi involverer medlemmerne, returnerer de engagementet. Mange medlemmer og tillidsvalgte følger OK-forhandlingerne på Facebook og gennem vores nyhedsbreve. Det betyder mere, end man



skulle tro - både for den enkelte TR, der har gjort en kæmpe indsats for at involvere og engagere sine kolleger, og for vores forhandlere og forhandlingsudvalg, der er på hårdt arbejde under OK-forhandlingerne.

Overenskomster skal være TR-venlige - selvom forhandlingskulturen ændrer sig

TR'erne er de nærmeste til at håndhæve overenskomsterne i hverdagen. Derfor må de aldrig føle sig fremmede over for de aftaler, de arbejder med - uanset udviklingen på det fagretlige område.

Mange arbejdsgivere har over de seneste perioder meldt sig ind i en arbejdsgiverorganisation, og det har ændret forhandlingskulturen. Tidligere mødte vi arbejdsgivere med indgående branchekendskab og en fælles tradition for, hvordan aftaler skulle forstås. I dag sidder vi ofte over for professionelle forhandlere uden branchekendskab, hvis fokus er juridisk nøjagtighed. Deres tilgang skaber et mere formelt og juridisk fokuseret miljø - både under forhandlingerne og i "efterarbejdet", hvor vi skal omsætte forhandlingsprotokollen til den nye overenskomst og sikre, at teksten afspejler det aftalte. Derfor har både vi og den øvrige FH-fagbevægelse set os nødsaget til at ansætte egne jurister.

På den måde bevæger det samlede fagretlige område sig mere og mere i en juridisk retning, og den udvikling må aldrig skabe afstand mellem TR'erne og overenskomsterne. Derfor skal vi fremadrettet have et særligt fokus på at sikre, at overenskomsterne fortsat er et brugbart værktøj i TR'ernes dagligdag.

Overenskomstdækning af 42 virksomheder

Et centralt element i overenskomstarbejdet er at overenskomstdække flere virksomheder.



Virksomheder kan tegne overenskomst på tre måder

De kan:

- Tegne en virksomhedsoverenskomst direkte med os
- Tiltræde en eksisterende overenskomst
- Melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation og derigennem blive omfattet af en eksisterende overenskomst.

Vi har i perioden overenskomstdækket 42 virksomheder, som vi har udvalgt, fordi de er interessante eller strategisk vigtige for os ud fra en række parametre. Vi ser ikke kun på virksomhedernes størrelse, udviklingspotentiale og antal medlemmer, de har ansat. Vi forholder os også til nye områder, udviklinger og tendenser i fødevarerbranchen og vurderer, hvilke muligheder og udfordringer de kan forventes at skabe. Dels for vores medlemmer. Dels for vores mål om at være den foretrukne fagforening for fødevarerarbejderne i Danmark. Både nu og i fremtiden. Således har vi i denne periode udvalgt nogle virksomheder, der fremstiller plantebaserede varer, og haft et særligt fokus på bagerområdet, som bevæger sig fra små, uafhængige bagerier mod mere kædeproduktion og flere centrale produktionsenheder med mange ansatte.

Virksomhederne reagerer forskelligt, når vi kontakter dem. Men vi har undgået at skulle konflikte os til en overenskomst. Primært fordi vi aldrig skyder med spredehagl

efter virksomhederne. Vores strategi er at udvælge en række arbejdsgivere, som vi så prioriterer ressourcerne til at lægge et vedholdende pres på, indtil en overenskomst er i hus. Vi er dog klar til at lægge pres på arbejdsgiverne. Fx gennem en blokade, der organiseres af afdelingerne og om nødvendigt med hjælp fra andre FH-fagforeninger.

Vi har i perioden overenskomstdækket følgende virksomheder

- Brødcooperativet – Albertslund
- Gaardbageren I/S – Ringkøbing
- Sct. Peders Bageri – København
- Penny Lane – Aalborg
- Slagter Sandberg – Højbjerg
- Kjers Brød – Videbæk
- Hald Diner Transportable – Viborg
- Slagter Theilgaard – Herning
- DAN-OX ApS – Padborg
- Peter Beier Chokolade A/S – Helsingør
- NGP Tobacco – Aalborg SV
- Kathrine Andersen Chokolade – Hinnerup
- Spangsberg Chokoladefabrik A/S – Taastrup
- Igos Hedehusene
- Eliza Chokolade ApS – Viby J
- Glutenfree Nordic Bakery – Tørring
- Dragsbæk A/S – Thisted
- Dan Kød Engros A/S – Slagelse
- Meny Rønne – Rønne
- Comwell Århus – Århus C
- Milles Minis – København
- Madværkstedet Kanten Dusager - Aarhus
- Magnat ApS – Søborg
- Rømer Vegan Product – Knebel
- Lund Seden
- MrBeef – Ringkøbing
- Thy Slagtehus – Thisted
- Leighton Foods A/S – Tilst
- Den rullende slagter – Farsø
- Homemade Bakery – Nørre Alslev
- Hårby Mad og Slagter – Skanderborg
- Jernved Mejeri ApS – Bjerringbro
- GB Meat Group – Hadsund
- Blume Food I/S – Randers NV
- Hansens Bageri – Varde
- AB Catering – Nørresundby
- Miss Bagel – Espergærde
- Meny Bogense – Bogense
- Funkisfood.dk ApS – Skjern
- Bageriet Ingeborg I/S – Sindal
- Finedining Catering ApS – København S
- Danish Bread Studio Ringe ApS – Ringe



På den anden side af kongressen

I kongresperioden har vi behandlet næsten 2.000 faglige sager i en høj, ensartet kvalitet, styrket samarbejdet på tværs af vores tre ben, gennemført flere end 800 virksomhedsbesøg, opbygget stærke lokale netværk og involveret medlemmerne som aldrig før. Vi har gjort vores faglige fællesskab mere synligt og nærværende for medlemmerne og sikret dem vigtige forbedringer i hverdagen gennem de historisk stærke resultater, vi leverede ved OK23 og OK25.

På den anden side af kongressen vil vi bygge videre på alt det, der virker. Vi vil videreudvikle kvaliteten i vores sagsbehandling og gøre fællesskabet endnu større og stærkere ved at involvere de tre ben i organiseringsarbejdet endnu mere målrettet og systematisk. Og vi vil fortsætte vores resultatorienterede overenskomstdækning – med særligt fokus på de koncentrerede produktionsenheder, hvor vi skal sikre, at vi får overenskomstdækket alle virksomheder i enheden.

Også uddannelse vil være en stor prioritet for os. Vi vil sikre flere penge til uddannelse i overenskomsterne og sætte alle kræfter ind på at få skabt rammerne for, at endnu flere af vores medlemmer oplever det som muligt og naturligt at uddanne sig. Vi skal flytte uddannelse fra en rettighed på papir til i praksis at være en integreret del af arbejdslivet for alle vores medlemmer – uanset kompetenceniveau, branche og livssituation.

Samtidig vil vi stille krav til arbejdsgiverne om at tage ansvar for integrationen af udenlandske kolleger, så sproglige og kulturelle udfordringer ikke underminerer det faglige fællesskab. Og endelig venter OK28 forude, hvor vi igen vil lytte til medlemmernes ønsker og mobilisere alle kræfter i vores stærke fællesskab for at sikre de bedst mulige resultater.

ARBEJDSMARKEDSSEKRETARIATET

Videndeling har sikret stærke resultater

Aktivering af viden på tværs af organisationen har været nøglen til de stærke resultater, vi har skabt for vores medlemmer inden for beskæftigelse, arbejdsmiljø, uddannelse og socialområdet.

Hvem i vores organisation har en viden, som vi kan bruge til at hjælpe det enkelte medlem? Det spørgsmål har vi stillet os selv igen og igen, siden vi i sidste kongresperiode opbyggede Arbejdsmarkedssekretariatet. Ved enhver aktivitet kigger vi 360 grader rundt i organisationen og finder de kolleger, der kan bidrage til at skabe det bedst mulige resultat. For Fødevareforbundet NNF's medlemmer har brug for, at vi bringer vores samlede viden, ressourcer og erfaringer i spil, når vi varetager deres interesser inden for beskæftigelse, arbejdsmiljø, uddannelse og socialområdet.

Beskæftigelsesindsatsen

For at styrke sammenhængskraften i vores beskæftigelsesindsats flyttede vi i januar 2023 a-kassens vejledere fra afdelingerne til forbundet, mens ydelsesopgaven blev i a-kassen og således nu bor hos Din Faglige A-kasse.

For vejlederne medførte flytningen et mindsetskifte. Fra kulturen og rammerne i a-kassen var de vant til at spørge: "Hvad siger reglerne?". Som beskæftigelsesvejledere hos os skulle de nu spørge: "Hvad *vil* vi gerne gøre? Hvordan hjælper vi bedst vores ledige medlemmer?". Og de skulle tilegne sig den håndholdte tilgang til job- og uddannelsesvejledning, som vores medlemmer ofte har brug for. Vores 16 beskæftigelsesvejledere er i den grad vokset med opgaven. De har i perioden bidraget til at løfte alle tre fokusområder i vores beskæftigelsesindsats.

De tre fokusområder i vores beskæftigelsesindsats:

- Tidlig indsats
- Jobformidling
- Opkvalificering

Tidlig indsats: Hurtig handling fra TR'erne gør den afgørende forskel

Vores fokus er at hjælpe opsagte medlemmer videre i job eller uddannelse allerede i opsigelsesperioden, så de undgår at blive ledige. Men for at kunne hjælpe skal vi vide, at medlemmet er blevet opsagt, og desværre kontakter mange medlemmer os først, når opsigelsesperioden er ved at være forbi.

Derfor har vi brug for TR'ernes hjælp på især to fronter. De skal tippe os, så snart en kollega bliver opsagt, og de skal sikre, at alle opsigelser indeholder teksten om retten til to timers vejledning hos fagforening og a-kasse i opsigelsesperioden.

Mange TR'er har fået øjnene op for deres nøglerolle i den tidlige indsats. De tipper os, når en kollega bliver fyret. Men vores opsagte medlemmer har brug for, at mekanismen fungerer i alle kroge, og vi vil fortsætte med at sprede budskabet på den anden side af kongressen.

Tæt samarbejde mellem TR og beskæftigelsesvejleder kan give medlemmerne troen på et nyt arbejdsliv og være en hånd i ryggen under sporskiftet

På Arla Foods Holstebro var TR Thomas Linde bekymret for en kollega med helbredsproblemer. Han havde forgæves afsøgt alle muligheder for skånsomme funktioner på mejeriet og vidste, at det kunne ende med en opsigelse.

Derfor ringede han til beskæftigelsesvejleder Henriette Andreasen og aftalte, at hun og kollegaen tog et møde, så kollegaen kendte sine muligheder, hvis det kom så vidt.

– Det er aldrig rart, når en kollega er presset. Vi måtte undersøge mulighederne, siger Thomas Linde.

Det kan være svært at forestille sig et andet arbejdsliv. Alene tanken om uddannelse kan være en stopklods. Men hos beskæftigelsesvejlederne kan medlemmerne tale om fremtidsdrømme, få indblik i deres muligheder for opkvalificering og få en hånd i ryggen under sporskiftet.

Fordi Thomas reagerede tidligt, var hans kollega længere fremme i sin proces, da hun stoppede på mejeriet. Hun er nu godt videre i en elevplads i en helt anden branche.



”

Jeg er TR, fordi jeg kæmper mine kollegers sag. Når vi lykkes med at hjælpe en kollega godt videre, giver det hele mening, slutter Thomas Linde.

Jobformidling:

Åbne job skal gå til vores medlemmer

Når en fødevarevirksomhed mangler medarbejdere, er Fødevareforbundet NNF den stærkeste medspiller. Vi har kandidater, der kan starte straks, og vi kan hjælpe med opkvalificering for at skabe det rigtige match.

Vi matcher ledige medlemmer med virksomhedernes jobåbninger, både gennem proaktiv kontakt til virksomhederne og ved at udnytte vores viden på tværs af organisationen. Ofte hører TR'erne og uddannelsesambassadørerne om job på virksomheden, før de bliver slået op, og den viden skal vi bringe i spil til fordel for vores ledige medlemmer.

Derfor har vi lagt kræfter i at få TR'er og uddannelsesambassadører til at tippe beskæftigelsesvejlederne, så snart de hører om et job. Og vi har skabt en fast proces for denne type jobformidling, så beskæftigelsesvejlederne kan handle hurtigt og sikre, at de åbne job går til vores ledige medlemmer.

"Fortæl os om jobåbninger, og fortæl virksomhederne om vores gratis jobformidling"

Mange TR'er fortæller os, at de er glade for at kunne hjælpe et ledigt medlem og samtidig hjælpe deres virksomhed, og mange oplever endda at få credit ude på virksomheden, når de har hjulpet med at skaffe medarbejdere.

Vi skal nu have endnu flere tillidsvalgte til at tippe beskæftigelsesvejlederne om åbne job. Og vi skal have virksomhederne til at bruge vores jobformidling. De skal vide, at

Vores proces for effektiv jobformidling



Trin 1: En tillidsvalgt hører om et job i virksomheden og tipper straks beskæftigelsesvejlederne.

Trin 2: Beskæftigelsesvejlederen:

- Taler med arbejdsgiveren (eller den tillidsvalgte) og kortlægger behovet
- Finder relevante ledige medlemmer i området via vores CV-bank
- Kontakter kandidaterne og opfordrer dem til at søge jobbet

Trin 3: Arbejdsgiveren kører den videre ansættelsesproces.

Trin 4: Når jobbet er besat, afslutter beskæftigelsesvejlederen forløbet sammen med virksomheden.

En succeshistorie fra Mammen Mejeri:

Når vi samarbejder, vinder medlemmerne

Faglig konsulent Finn Ladegaard hørte fra TR'en om et ledigt job på Mammen Mejeri. Han tippede straks beskæftigelsesvejleder Henriette Andreasen, der kontaktede mejeriet og kortlagde, hvilke kompetencer de havde brug for.

Henriette fandt derefter fem mulige kandidater i CV-banken og opfordrede dem til at søge jobbet. Det gjorde de, og mejeriet ansatte en af dem. TR'ens tilbagemelding: "Vi ansatte jeres supermatch. Så det må siges at være en succeshistorie. Godt arbejde!"

Fødevarereforbundet NNF kan hjælpe dem med at finde nye medarbejdere. Hurtigt, smidigt og endda gratis. Det budskab skal vi sprede den mest effektive vej. Nemlig gennem de relationer, som virksomheden allerede har til os: vores tillidsvalgte, faglige konsulenter og afdelinger.

Vi fortsætter derfor med at mobilisere viden og ressourcer på tværs af de tre ben efter kongressen. Og vores opfordring lyder fortsat: "Hjælp os: Fortæl os om jobåbninger, og fortæl virksomhederne om vores gratis jobformidling".



Hjælp os: Fortæl os om jobåbninger, og fortæl virksomhederne om vores gratis jobformidling



It giver os overblik i jobformidlingen

Vores nye medlemssystem sikrer overblik og effektivitet i jobformidlingen, så vi kan levere høj service til både medlemmer og virksomheder. Fx overblik over:

- Kommunikationen med vores ledige medlemmer
- Aktuelt opslåede job
- Jobdialog med virksomhederne
- Virksomhedens seneste kontakt med nogen fra Fødevarerforbundet NNF, så beskæftigelsesvejlederne altid er opdaterede i mødet med virksomhederne.

Opkvalificering: Håndholdt jobformidling koblet med en målrettet uddannelsesindsats

Mange af vores medlemmer er blandt de kortest uddannede i Danmark og samtidig blandt dem, der tager mindst efteruddannelse. Og mange har et kompetencegab i forhold til at sikre en fast og varig tilknytning til fremtidens arbejdsmarked. De mangler basale kompetencer i fx dansk, matematik og it, og har svært ved at leve op til de digitale krav til jobsøgning anno 2025. Derfor har de brug for både håndholdt jobformidling og en målrettet uddannelsesindsats, før de kan krydse broen fra ledighed til job.

Vi har i perioden hjulpet vores ledige medlemmer med at blive klar til nye jobmuligheder. Bl.a. via 6-ugers jobrettet uddannelse, skræddersyede

uddannelsespakker og dialog med virksomheder om konkrete jobåbninger, som vi har klædt vores medlemmer på til at matche.

Det er nemlig langt fra ligegyldigt, hvilken uddannelse vores medlemmer tager. Opkvalificeringen skal øge deres markedsværdi, og derfor holder vi konstant fingeren på pulsen i forhold til efterspørgsel og udbud. Dels ved selv at være opsøgende over for virksomhederne, men frem for alt gennem vores uddannelsesambassadører og TR'er. De kan fortælle os, hvilke kompetencer og uddannelser deres virksomheder efterlyser, og hvilke uddannelsesplaner de har. Og den viden er uvurderlig i både vores beskæftigelses- og uddannelsesindsats.

Når vi kender en virksomheds kompetencebehov, kan vi skræddersy en uddannelsespakke til dem og fortælle dem, at hvis de ringer til os, næste gang de mangler medarbejdere, så opkvalificerer vi kandidaterne til deres konkrete behov. Vi kan også guide vores ledige medlemmer mod de uddannelser, der reelt åbner døren til relevante job. Og vi kan bruge fingeren på uddannelsespulsen, når vi varetager medlemmernes interesser politisk.

Arbejdsmiljø

Målet er sunde arbejdspladser

Vores medlemmer skal kunne gå på arbejde uden at blive syge eller nedslidte. Men sådan er virkeligheden desværre langt fra. Vores medlemmer har hårde, fysisk krævende job, som påvirker deres helbred. Derfor arbejder vi målrettet på at sikre sunde fødevarearbejdspladser. Altså arbejdspladser med forsvarligt afbalancerede krav, hvor arbejdet hverken forringer deres arbejdsevne, medfører smerter eller fører til nedslidning.

Vores indsats for sunde arbejdspladser skal bygge på videnskabelig viden, men omsættes til lavpraktiske værktøjer, der gør det nemt for TR'er, AMR'er og arbejdsmiljøorganisationer at sikre en mere intelligent tilrettelæggelse af arbejdet.

Derfor tog vi i perioden initiativ til et forskningsprojekt, der skal give os dokumenteret viden om, hvordan forskellige kropsbelastninger og rotation mellem arbejdsopgaver påvirker vores medlemmers sundhed. Med resultaterne i ryggen kan vi både stille krav til arbejdsgiverne og hjælpe dem med at styrke arbejdsmiljøet, og vi vil bl.a. bruge dokumentationen til at påvirke måltal og tiltag ude på virksomhederne, som vi fik mulighed for med *De nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030*.

Forskningsprojekt skal sikre mere intelligent tilrettelæggelse af arbejdet

På vores initiativ og med støtte fra 25-øres fonden indledte Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i 2024 et forskningsprojekt, der skal give os viden om, hvordan forskellige belastninger og jobrotation påvirker de ansattes sundhed.

Målingerne foregår på Danish Crown i Rønne og registrerer belastningen på 16 ansatte på kamholdet og 8 ansatte i pakkeriet - med særligt fokus på kraftanvendelse og bevægelser. Og de kombineres med interviews med deltagerne, så vi også får et klart billede af sammenhængen mellem det, vores medlemmer siger, og det, forskningen siger.

Resultaterne vil vi omsætte til lavpraktiske guides, som TR'er, AMR'er og arbejdsmiljøorganisationer kan bruge til at sikre, at virksomhederne tilrettelægger arbejdet mere intelligently.

Testpersonerne skal have:

TESTUDSTYR PÅ (tager ca. 1 time)



Forud for projektstart, lavede vi en lille film, så de bornholmske slagteriarbejdere kunne se, hvad de gik ind til.

AMR'ernes kompetencer er blevet styrket

For at opnå de bedste resultater foregår arbejdsmiljøarbejdet altid i tæt samarbejde på arbejdspladserne. Her spiller AMR'erne en afgørende rolle, og vi har i perioden arbejdet målrettet på at styrke dem. Både i det daglige arbejdsmiljøarbejde og i det langsigtede arbejde for et bedre arbejdsmiljø.

AMR'erne har fået deres egen grunduddannelse

Tidligere blev alle tillidsvalgte uddannet via TR-uddannelsen, hvor arbejdsmiljøet kun fylder 2,5 dage og bliver berørt for overfladisk til AMR'ernes behov.

**Vigtigt at
anmelde
arbejdsulykker
korrekt**



AMR'erne efterlyste derfor et længere forløb med et rent arbejdsmiljøfokus. Derfor gav vi dem i 2022 deres egen 9-dages grunduddannelse.

På AMR-uddannelsen opbygger de et solidt fundament for deres arbejdsmiljøarbejde og de får en strategisk og systematisk tilgang til at arbejde med arbejdsmiljøudfordringerne på deres virksomhed. De opbygger også netværk med andre AMR'er, så de kan hjælpe hinanden i hverdagen, og samtidig styrker uddannelsen deres tilknytning til Fødevareforbundet NNF.

Ny uddannelse intensiverer indsatsen for det gode arbejdsmiljø



Læs mere

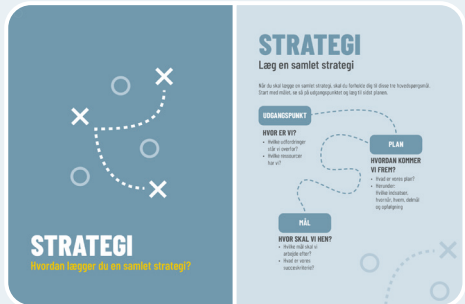
Fejl i anmeldelsen af en arbejdsskade kan få alvorlige konsekvenser for det berørte medlem, der bl.a. risikerer at miste muligheden for at få erstatning. Derfor har vi i perioden haft særligt fokus på håndteringen af arbejdsulykker på vores AMR- og TR-grunduddannelser og i møder med tillidsvalgte, arbejdsgivere og andre interessenter.

Ud fra deltagernes tilbagemeldinger justerer vi nu uddannelsen, så den bliver mere overskuelig for fremtidige deltagere, men stadig sikrer dem den nødvendige ballast.

Platforme: Samarbejde, der fører til resultater

Siden 2024 har vi styrket samarbejdet mellem AMR'er og TR'er og støttet dem i at arbejde mere strategisk og systematisk med arbejdsmiljøet gennem vores såkaldte platforme. Det er fora, hvor vi støtter tillidsvalgte på tværs af tillidshverv i at samarbejde sig til øget indflydelse. Både på virksomheds- og koncernniveau.

Et eksempel er platformen for Danish Crown-koncernen, hvor vi støtter centrale tillidsvalgte på tværs af tillidshverv i at arbejde strategisk og struktureret med at opnå forbedringer for deres kolleger. De tillidsvalgte har fx fået bedre forståelse for koncernens samarbejdsstruktur. De ved, hvem fra ledelsen de møder på hvilke niveauer, og hvordan de kan udnytte deres forskellige poster i koncernen til at opnå viden, relationer og indflydelse.



Indflydelsesværktøj guider tillidsvalgte til resultater

Et vigtigt udbytte af vores platforme er, at de tillidsvalgte lærer at coache sig selv i hverdagen. De lærer at stille sig selv “de rigtige spørgsmål” gennem hele processen fra den første idé om at skabe en forbedring på arbejdspladsen, til forbedringen er opnået.

Via platformen har de tillidsvalgte selv bidraget aktivt til at udvikle konkrete redskaber og processer, som gør det nemmere for dem at samarbejde struktureret og målrettet. Fx redskaber til at sætte mål, lægge strategier, fordele roller indbyrdes og udarbejde detaljerede planer. Og til at forberede sig stærkt til alle møder, så de er på forkant og kan spille bolden tilbage til virksomheden allerede på møderne og efterfølgende følge op og sikre, at der sker fremdrift mod målet.

Den strategiske og strukturerede tilgang til at opnå indflydelse virker. Ikke kun, når det gælder arbejdsmiljøet, men på alle områder, hvor tillidsvalgte ønsker at skabe forbedringer for fællesskabet. Derfor vil vi fortsætte med at udbrede og styrke tilgangen i den kommende kongresperiode.

AMR'erne får honorar på 9.000 kroner



Et vigtigt krav til OK25 var et honorar til AMR'erne. Intentionen var at synliggøre og anerkende deres indsats og at øge motivationen til at påtage sig rollen og levere resultater. Vi lykkedes: De får nu et årligt honorar på 9.000 kr., finansieret af 25-øres fonden.

Særligt fokus på næstformændene i AMO

At være næstformand i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation (AMO) er den højeste stilling, en AMR kan bestride. Og det medfører både store muligheder og et betydeligt ansvar. Derfor er vi i perioden begyndt at rette et særligt fokus på at styrke næstformændenes rolle i AMO. Vi arbejder med to hovedspor: at gøre næstformændene bevidste om de muligheder, de har for at påvirke arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads, og at tydeliggøre det ansvar, de krav og de forpligtelser, rollen medfører. På den anden side af kongressen vil vi fortsætte vores særlige fokus på næstformændene og bl.a. hjælpe dem med at udarbejde konkrete strategier og planer for arbejdsmiljøarbejdet.

Aktiv interessevaretagelse for medlemmer og tillidsvalgte

Fødevareforbundet NNF er aktivt repræsenteret i både politiske udvalg og tekniske arbejdsgrupper samt i en række brancherettede arbejdsmiljøfora. Alle steder arbejder vi målrettet for at varetage vores medlemmers interesser og for at sikre, at vores tillidsvalgte får de bedst mulige rammer for at varetage deres roller og opgaver inden for arbejdsmiljøarbejdet. I 2024 bidrog vi fx i FH's arbejdsmiljøpolitiske udvalg (AMPU) med konkrete forslag til forebyggelsesinitiativer, der kan styrke arbejdet med retfærdig tilbagemeldning. Initiativerne kan bidrage til at forebygge både fysisk og psykisk nedslidning og derved gøre det muligt for vores medlemmer at få flere gode år på arbejdsmarkedet.

Uddannelse

Kompetenceløft til alle medlemmer

Vores uddannelsesindsats skal sikre alle Fødevareforbundet NNF's medlemmer de bedste rammer og muligheder for kompetenceløft. Ufaglærte som faglærte. Og uanset det enkelte medlems livssituation.

Nogle medlemmer er på vej ind på arbejdsmarkedet. Andre har arbejdet i mange år. Nogle er på vej ud af arbejdsmarkedet. Andre er blevet ledige og har brug for opkvalificering for at finde nyt job. Mens andre igen mærker nedslidningen efter mange års arbejde og ønsker et brancheskift. Vores uddannelsesarbejde skal rumme dem alle og gøre en reel forskel for den enkelte. Derfor er det afgørende, at kompetenceløftet sikrer medlemmerne de *rigtige kompetencer*. Altså de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger på såvel kort som lang sigt, og som dermed styrker det enkelte medlems markedsværdi.

Voksen- og efteruddannelse: Mennesker med mindst uddannelse skal have mest støtte

Vi har i perioden arbejdet aktivt og målrettet for at varetage medlemmernes uddannelsesinteresser over for det politiske system, ministerierne og andre samarbejdspartnere.

I alle udvalg, arbejdsgrupper og styregrupper arbejder vi for, at både faglærte og ufaglærte skal have reel adgang til opkvalificering. At voksen- og efteruddannelse skal være rettighedsbaseret, så mennesker med mindst uddannelse får mest støtte,

og at uddannelse skal kunne tages med løn. Og særligt vigtigt var det for os at få sat dette fingeraftryk på indholdet og udmøntningen af den trepartsaftale om voksen- og efteruddannelse, som blev indgået i september 2023.

Alliancen for løft af basale færdigheder

Mange af Fødevareforbundet NNF's medlemmer mangler basale færdigheder inden for fx dansk, matematik og it. Derfor prioriterer vi at sidde i styregruppen for Alliancen for basale færdigheder, der understøtter og fremmer virksomheders og offentlige arbejdspladser arbejde med at forbedre medarbejdernes færdigheder i dansk, matematik, engelsk og it. Alliancen tilbyder bl.a. rådgivning om uddannelsesmuligheder og offentlig støtte, og vi håber, at flere af vores medlemmer vil få adgang til at løfte deres kompetencer gennem deres virksomheder.



 **Læs mere**

Aftalen afsætter 360 millioner kroner årligt til at ruste arbejdsstyrken til fremtiden og til arbejdsmarkedets krav. Blandt nøgleindsatserne er et styrket fokus på basale færdigheder, som er vigtigt for de mange af vores medlemmer, der mangler basale kompetencer i fx dansk, matematik og it.

Aftalen skal også sikre forbedringer af AMU-systemet, der er en af de vigtigste veje til opkvalificering for vores medlemmer. Både for faglærte medlemmer, der har brug for ny viden og opdaterede færdigheder, og for ufaglærte medlemmer, der ønsker at tage skridtet videre til en faglært uddannelse. Den sigter mod at modernisere voksen- og efteruddannelsessystemet, så det bliver mere fleksibelt, enklere at bruge og bedre tilpasset virksomhedernes behov, men vi vil måle aftalen på, om den i praksis kommer til at styrke vores medlemmers adgang til uddannelse.

I mellemtiden fortsætter vi indsatsen for at skabe bedre sammenhæng mellem erhvervsuddannelserne og voksen- og efteruddannelsessystemet, så vejen fra ufaglært til

faglært bliver mere overskuelig, fx for tarmrensere og medlemmer i procesindustrien. Og for at sikre det bedst mulige udbud af AMU-kurser på vores fagområder, så medlemmerne altid kan finde de uddannelses tilbud, der matcher deres behov og branchens krav.

Fra politik til praksis: Uddannelsesambassadørerne udvikler uddannelsesarbejdet indefra

Det kræver, at vi hele tiden er tæt på virkeligheden ude på arbejdspladserne, og her spiller vores uddannelsesambassadører og TR'er en uvurderlig rolle. De ved, hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger – og hvilke uddannelsesplaner der er på vej. Den viden er uvurderlig. Både for vores uddannelsesarbejde og for vores beskæftigelsesindsats.

Allerede i sidste kongresperiode begyndte vi at uddanne uddannelsesambassadører, og vi har fortsat vores dedikerede indsats i denne periode. Vi opbygger deres viden og værktøjskasse på kurser, temadage og workshops og holder en tæt dialog med dem i hverdagen. Og vi går aktivt ind og bakker de tillidsvalgte op på arbejdspladserne. Fx deltager vi i møder med virksomhedsledelser og HR-afdelinger sammen med dem, så de ikke står alene med opgaven.

Uddannelsesambassadørerne vokser stille og roligt i antal, erfaring og styrke. De vejleder, rådgiver og motiverer deres kolleger til at tage uddannelse. De arbejder for at sikre de bedste uddannelsesrammer på virksomheden, og de holder vores uddannelsesindsats på sporet ved at fortælle os om virksomhedernes kompetencebehov, så vi er på forkant og kan sikre vores medlemmer uddannelse, der øger deres markedsværdi.

I 2023 viste lukningen af Danish Crown i Sæby, hvordan uddannelsesambassadørernes indsigt kan hjælpe kollegerne, når krisen rammer. Her sikrede uddannelsesambassadøren, at de opsagte slagteriarbejdere kunne færdiggøre og påbegynde uddannelse og dermed lettere finde nyt job. Og lukningen blev også et godt eksempel på stærkt parløb mellem en jobbankbestyrer og en uddannelsesambassadør.

Uddannelsesambassadør koordinerede uddannelsesindsatsen for opsagte slagteriarbejdere

“Ved forhandlingsmøderne med Danish Crown fik vores uddannelsesambassadør og reservetillidsrepræsentant Henning Sørensen lov til at blive en del af den jobbank, som jeg skulle bestyre. Det var jeg rigtig glad for, fordi der var mange, som var i gang med kurser, og i hele opsigelsesperioden ville rigtig mange af sted på uddannelse. Al Hennings tid gik med at tage sig af uddannelse, og så forsøgte jeg at tage mig af alle de andre opgaver.”

Jens Erik Hansen, TR og jobbankbestyrer, Danish Crown, Sæby



Et vigtigt gennembrud kom med OK23, hvor det blev skrevet ind i overenskomsterne, at virksomheder kan udpege uddannelsesambassadører til at understøtte medarbejdernes uddannelse. Virksomhederne har typisk udpeget ildsjæle, og netop det brændende engagement for kollegernes uddannelse skaber gennemslagskraft omkring uddannelsesarbejdet.

Politik og overenskomster kan sætte rammer og retning, men det er uddannelsesambassadørerne, der sammen med TR'erne får uddannelseshjulene til at rulle ude på den enkelte arbejdsplads. Det er dem, der omsætter politik og aftaler

til praksis – og samtidig udvikler uddannelsesarbejdet indefra, når de selvstændigt opsøger ny viden og inspiration til at styrke uddannelsesindsatsen på deres arbejdsplads. Fx ved at sparre med hinanden i hverdagen og ved at deltage aktivt og opbygge relationer på vores uddannelseskonferencer.

Uddannelseskonferencer: Folkemøde for uddannelsesområdet

Vi har i perioden afholdt to store uddannelseskonferencer målrettet alle, der arbejder med uddannelse på virksomhederne, i forbundet, afdelingerne og diverse faglige udvalg. Konferencerne er en slags folkemøde for uddannelsesområdet, hvor deltagerne kan dele viden og erfaringer, blive inspireret og danne netværk.

På konferencen i 2022 lyttede de 80 deltagere nysgerrigt med, da tidligere statsminister Poul Nyrup Rasmussens holdt oplæg om unge og uddannelse. En række arbejdsgivere gav deres bud på, hvilke kompetencer de vil efterspørge fremadrettet, og regeringens reformkommission præsenterede deres anbefalinger til voksen- og efteruddannelsesområdet. Blandt deltagerne var mange af vores uddannelsesambassadører, som bidrog aktivt og engageret i debatter og workshops.

Også i 2024 gav vores uddannelseskonference deltagerne mulighed for at debattere systematisk



Tidligere statsminister Poul Nyrup Rasmussen afsluttede sit oplæg på Fødevarereforbundet NNF's uddannelseskonference med Gummi-Tarzans vise ord: "Der er altid noget, man er god til, man skal bare finde ud af, hvad det er."

uddannelsesplanlægning og opkvalificering. Næsten 100 uddannelsesambassadører deltog på konferencen sammen med udlændinge- og integrationsminister Kaare Dybvad, repræsentanter for virksomhederne, arbejdsmarkedets parter, ministerier og uddannelsesinstitutioner og uddannelsesaktører.

Begge uddannelseskonferencer bekræftede os i, at den opsøgende og håndholdte indsats er vejen frem, når vi vil styrke kompetenceudviklingen blandt vores medlemmer.



Forbundssekretær Per Hansen slog fast, at udgangspunktet, når Fødevarerforbundet NNF taler opkvalificering, er, at "Dem, der har mindst, skal have mest".

Faguddannelserne skal matche virksomhedernes faktiske kompetencebehov

Gennem hele kongresperioden har vi arbejdet på at styrke kvaliteten og relevansen i vores erhvervsuddannelser og faglige efteruddannelsesmuligheder. Primært i de faglige udvalg og gennem vores politiske interessevaretagelse, men også ved at deltage i projekter i samarbejde med andre organisationer, skoler, FH og Landbrug & Fødevarer.

En vigtig opgave har været de behovsanalyser, som vi i perioden har gennemført inden for vores forskellige fagområder. De skal sikre, at vi kan målrette udviklingen af nye kurser og kursuspakker til at matche virksomhedernes faktiske kompetencebehov.

Stadig færre unge vælger at blive bager, konditor og gourmetslagter

Fødevarerbranchen er både vigtig for samfundet og har meget at tilbyde unge mennesker. Alligevel vælger færre unge i dag at blive bager, konditor og gourmetslagter.

Det er svært at rekruttere unge nok til uddannelserne, og blandt dem, der starter, falder alt for mange fra undervejs. Og udviklingen fortsætter i den forkerte retning.

Vi har i perioden arbejdet målrettet på at styrke rekrutteringen og mindske det høje frafald. Både gennem de faglige udvalg og som forbund. Vi har bl.a. gennemført frafaldsundersøgelser på slagteri- og bager-/konditorområderne, som nu bidrager til de faglige udvalgs fortsatte indsats for at iværksætte tiltag, der nedbringer frafaldet på uddannelserne. Og vi har arbejdet for at gøre uddannelsesvejen til faglært mere

fleksibel. Bl.a. har vi sammenkoblet dele af slagter- og gourmetslagteruddannelserne, så de unge fremover får mulighed for at vælge de samme fire overbygninger på trin 2, uanset om de valgte slagter eller gourmetslagter på trin 1.

Trepartsaftale om flere og bedre lærepladser

I 2022 blev der indgået en trepartsaftale, der dels skal sikre flere lærepladser. Dels skal sikre bedre lærepladser, som kan fastholde lærlingene og mindske risikoen for, at de falder fra undervejs. Som en del af aftalen er der afsat ekstra midler til lærepladsopsøgende arbejde, som de faglige udvalg har ansvaret for. Det giver os stor indflydelse på, at midlerne i praksis bliver brugt, hvor de skaber størst effekt i forhold til at skaffe flere lærepladser og mindske frafaldet blandt lærlinge. Men øvelsen er alt andet end let, og ved udgangen af kongresperioden må vi konstatere, at udviklingen stadig går den forkerte vej i forhold til at tiltrække og fastholde de unge.

Socialområdet

Viden og samarbejde sikrer vores medlemmer den rette hjælp

Vi har siden kongressen i 2021 styrket vores indsats på socialområdet. Socialområdet dækker dels vores opgaver inden for arbejdsskader, socialsager og socialrådgivning. Dels vores aktiviteter målrettet medlemmer, der er særligt udfordret i deres tilknytning til arbejdsmarkedet, og derudover vores politiske interessevaretagelse på socialområdet.

Medlemmer, der har brug for vores hjælp på socialområdet, står i en svær og sårbar livssituation. De har brug for sagsbehandling af en høj kvalitet, og de har brug for at mærke, at sagsbehandlingen tager udgangspunkt i netop deres situation. Og det leverer vores syv arbejdsskade- og socialrådgivere.

Vi har opdateret vores sagsbehandlers viden og værktøjer og givet dem bedre mulighed for at videndele på tværs. Det har skabt en stærkere sammenhængskraft mellem vores indsatsområder. Fx arbejder vores arbejdsskade- og socialrådgivere nu tæt sammen med vores beskæftigelsesvejledere om at sikre medlemmerne den bedst mulige sagsbehandling. Tidligere kunne et medlem risikere at falde mellem to stole, fx ved at blive rådighedsvurderet i stedet for at blive sygdomsprøvet. Men større viden og indblik gør, at vores beskæftigelsesvejledere i dag henter socialrådgiverne på banen, når det kan gøre en positiv forskel for et medlem.

Ligegyldigt hvad skal vi sikre, at vores medlemmer har en indtægt. Og har medlemmerne brug for det, hjælper vi dem også ind i det offentlige system og støtter dem i deres dialog i kommunerne.

Historisk arbejdsmiljøsag mod Danish Crown

Under COVID-19-pandemien måtte mange fødevarearbejdere gå på arbejde, selvom det udsatte både dem og deres familier for smitterisiko. På Danish Crowns daværende slagteri i Ringsted blev 165 slagteriarbejdere smittet med COVID-19, og vi hjalp dem i sidste kongresperiode med at anmelde COVID-19 som arbejdsskade. Siden har vi sammen med tre af de smittede lagt sag an mod Danish Crown, fordi vi mener, at virksomheden gjorde for lidt for at beskytte dem mod smitten. Og i januar 2025 gav Østre Landsret os medhold i, at Danish Crown gjorde for lidt for at beskytte deres medarbejdere.

Vi afventer stadig, at Landsretten tager stilling til, om de tre slagteriarbejdere er berettiget til erstatning. Men sagen er både historisk og principiel, fordi den fastslår arbejdsgivernes ansvar for at sikre deres medarbejderes arbejdsmiljø – også i krisesituationer.

Den politiske interessevaretagelse

Medlemmernes virkelighed på den politiske dagsorden

Vores politiske interessevaretagelse tager udgangspunkt i medlemmernes virkelighed. I de konkrete barrierer, som de møder i forhold til beskæftigelse, arbejdsmiljø, uddannelse og det sociale område.

I det medlemsrettede arbejde ser vi de menneskelige konsekvenser af de barrierer. Vi ser de umødte behov bag tallene og statistikkerne og løfter medlemmernes virkelighed op politisk. Først i Hovedbestyrelsen og derfra videre til de politiske arenaer.

Vi følger den politiske og samfundsmæssige udvikling tæt og vurderer løbende, hvornår vi skal iværksætte en politisk indsats. På nogle politiske dagsordener driver vi selv den politiske interessevaretagelse. På andre dagsordener varetager vi vores medlemmers interesser bedst ved at samarbejde med andre aktører, fx via FH.

På den anden side af kongressen

Vi er i perioden blevet bedre til at dele vores viden på tværs af organisationen, men vores medlemmer har brug for, at vi bliver endnu bedre. Derfor vil vi efter kongressen fortsætte vores indsats for at aktivere og strukturere vores videndeling yderligere og styrke sammenhængskraften i vores organisation til gavn for vores medlemmer.

Vi vil også fortsætte vores indsats for at understøtte vores uddannelsesambassadører og AMR'er i at arbejde strategisk og struktureret med at skabe resultater på deres virksomheder. Bl.a. vil vi lære dem at måle på deres resultater.

4

ORGANISATIONS- OG ADMINISTRATIONSSEKRETARIATET

Tandhjulene bag organisationen

I Organisations- og administrationssekretariatet har vi skabt målrettet kompetenceudvikling for vores tillidsvalgte, bidraget til en vellykket fusion med FAK og højnet servicen til medlemmer og tillidsvalgte med Medlemsservice.

Oveni har vi leveret data, som understøtter organisationens beslutninger, og måttet omlægge medlems- og a-kassesystemet hele to gange. Det har været fire intense og udfordrende år.

Organisations- og administrationssekretariatet har i perioden haft ansvaret for medlemsservice, kompetenceudvikling af tillidsvalgte, it og digitalisering, service, økonomi og budgetstyring samt de data og analyser, der understøtter organisationens beslutninger.

Medlemsservice

Medlemmet i centrum

Forud for fusionen med Din Faglige A-kasse (FAK) samlede vi alle dele af forbundets og a-kassens medlemsservice i et fælles team.

Med Medlemsservice har vi skabt et både professionelt og nærværende kontaktpunkt, som sætter medlemmerne i centrum og møder dem med høj faglighed og smil i stemmen.

Teamet håndterer bl.a. velkomstopkald til nye medlemmer, fastholdelsesopkald, ind- og udmeldelser, sager om overflytninger til og fra anden a-kasse, fastholdelse, anmodninger om nedsættelse af kontingent, ændring af ansættelsesforhold, kontakt med elever, håndtering af PDU1-blanketter, bidragsfri perioder og restancer.

Er et medlem bagud med kontingentbetalingen, ringer en fra teamet og spørger, om vedkommende er ok og blot har misset en rykker, eller om noget andet er på spil. Ad den vej finder vi ofte frem til medlemmer, hvis livssituation har ændret sig,

fx pga. langtidssygdom, og afklarer, hvad vi kan hjælpe dem med. Fx at nedsætte deres kontingent, sætte medlemmet i forbindelse med en af vores socialrådgivere eller på anden vis lette presset på medlemmet i den vanskelige situation.

Medlemsservice gik også langt for at hjælpe de mange medlemmer, der efter overgangen til FAK faldt ud af Betalingsservice og fik problemer med at betale deres kontingent. Selvom fusionen skabte store bunker på skrivebordene, løste Medlemsservice opgaven med høj faglighed og nærvær.

Kontingent: Fastfrysning og medlemsfordele

På Kongressen i 2021 blev det besluttet at fastfryse forbundskontingentet. Kontingentet har således ikke været hævet i perioden, og derudover har vi arbejdet aktivt med medlemsfordele. Ligeledes blev det besluttet, at nye medlemmer fik gratis kontingent den løbende måned plus en måned, mens eksisterende medlemmer fik gratis kontingent i to måneder. I kongresperioden har Hovedbestyrelsen besluttet at udvide løbende måned + en måned til to fulde måneder. Kongressens beslutning har vist sig effektiv som rekrutteringstiltag og er blevet positivt modtaget.

Tværfagligt samarbejde med medlemmet i centrum



Medlemmet skal altid være i centrum. Det kræver en helhedsorienteret tilgang til medlemsservice, og den leverer Medlemsservice gennem tæt, tværfagligt samarbejde med TR'er, afdelingsledelserne, beskæftigelsesvejledere, a-skadekonsulenter, faglige konsulenter, organiseringsteamet, FAK og andre a-kasser.

Nedsat kontingent giver medlemmerne fleksibilitet og økonomisk tryghed

I 2021 besluttede Kongressen ligeledes, at det skulle være muligt for medlemmer at søge om nedsat kontingent i perioder, hvor de oplever en indtægtsnedgang. Fx ved ledighed, langtidssygdом eller barsel. Det har været noget af en opgave, men ordningen er blevet flittigt brugt og giver medlemmerne fleksibilitet og økonomisk tryghed.

Fra 1. oktober 2022 får alle fødevarearbejdere, der gerne vil være en del af fællesskabet i Fødevareforbundet NNF, gratis fagforeningskontingent i den måned, de melder sig ind og måneden efter. Det nye kontingent medvirker til, at nye medlemmer får et positivt førstehandsindtryk af Fødevareforbundet NNF.

Til dig, der er ung og arbejder i fødevarebranchen



Meld dig ind i Fødevareforbundet NNF og få op til 2 måneders gratis kontingent

Vi giver alle nye medlemmer gratis fagforeningskontingent i den måned, de melder sig ind + den følgende måned. Melder du dig ind i begyndelsen af en måned, kan du altså få op til to måneders gratis kontingent.

0 kr. kroner/md.

Du betaler 0 kroner om måneden for at være medlem af Fødevareforbundet NNF.

- hvis du er elev på grundforløb
- hvis du er i praksis og modtager SU
- hvis du er værnepligtig

41 kr. kroner/md.

Du betaler 41 kroner om måneden for at være medlem af Fødevareforbundet NNF.

- hvis du er elev eller lærling
- hvis du er ungarbejder under 18 år
- hvis du er igangsætter med under 15 timer om ugen
- hvis du er voksen elev eller voksenlærling

nnf.dk



NNF
Fødevare
forbundet
NNF

FÅ OP TIL

2 MDR.

**GRATIS
MEDLEMSKAB**

Meld dig ind i Fødevareforbundet NNF
Du bliver en del af vores stærke fællesskab og får faglig og juridisk hjælp til dit arbejde. Medlemskabet er gratis den måned, du melder dig ind – samt måneden efter.



Meld dig ind på
nnf.dk



NNF
Fødevare
forbundet
NNF

Virksomhedstræk understøtter fastholdelse og engagement blandt medlemmerne

Mere end 5.000 af vores medlemmer betaler deres kontingent via virksomhedstræk. I forbindelse med virksomhedstrækkene har vi håndteret indmeldelser, udmeldelser, kontakt til TR, tilbagebetalinger, datavask, filindlæsning, dialog med lønkontorer, velkomst- og fastholdelsesopkald.

Personlig medlemskontakt: Både ved indmeldelse og ved ønske om udmeldelse

Den personlige medlemskontakt har gennem perioden været en høj prioritet. En af opgaverne er at ringe til nyindmeldte og overflyttede medlemmer. Dels for at byde dem velkommen i Fødevareforbundet NNF og sikre os, at vi har de korrekte oplysninger på dem. Dels for at være "synlige" og give dem mulighed for at stille os deres faglige og tekniske spørgsmål. Processen kræver ressourcer, men sikrer høj service og understøtter fastholdelse og engagement blandt medlemmerne.

Også medlemmer, der ønsker at melde sig ud, bliver kontaktet. Enten af deres TR eller af os. Formålet med opkaldene er at fastholde medlemmerne ved at fortælle dem om, hvad de har ret til og mulighed for som medlem af Fødevareforbundet NNF.

Systemer, data og analyse

Implementering af it-systemer har fyldt ekstraordinært meget i vores hverdag gennem perioden. Vi har gennemført ikke bare én, men to store omlægninger af vores medlems- og a-kassesystem – første omlægning ufrivilligt pga. KMD's valg om ikke at ville opfylde deres aftale med os.

Skiftet fra KMD til Netcompany blev gennemført under voldsomt pres, da KMD – i strid med vores aftale – havde sat en ultimativ udløbsdato på deres eksisterende løsning, Winnie. Alle data skulle konverteres fra vores gamle it-system til vores nye system Modulus, og hele organisationen skulle indrette sig med nye arbejdsgange. Deadline hed 15. marts 2022, og med en ekstraordinær indsats fra hele organisationen lykkedes det.

Det var en grotesk situation – affødt af vores endeløse farce med KMD. KMD udsatte gang på gang det system, de skulle have udviklet og leveret i 2017, og meddelte slutteligt i efteråret 2020, at de alene ville levere et nedskalleret system – og i øvrigt på klart forringede vilkår. For at undgå først at skulle konvertere til en ufærdig løsning hos KMD brugte vi vores mulighed for at stoppe samarbejdet og vælge det eneste alternativ i markedet hos KMD's konkurrent, Netcompany. Her lykkedes det at få Modulus sat i drift på rekordtid.



Retssag mod KMD udskudt til februar 2026

Da KMD ikke var i stand til at levere et system med de aftalte funktioner, benyttede vi den mulighed, som kontrakten gav os, for at indkøbe et tilsvarende system hos en anden leverandør. Ifølge kontrakten skal KMD godtgøre os

meromkostningerne, men det har KMD ikke indfriet. Vi har derfor anlagt sag ved domstolene med et betydeligt erstatningskrav mod KMD. Sagen skal domsforhandles i marts/april 2026, hvor vi håber, der bliver sat et endeligt punktum.

En intens indsats fik os i mål med at flytte data og arbejdsgange over i Modulus til tiden. Nu kunne vi endelig begynde at servicere medlemmerne via vores nye, tidssvarende it-system - troede vi. Men så udløste fusionen mellem vores a-kasse og FAK systemomlægning nummer to – denne gang trods alt en frivillig omlægning.

A-kassefusion:

En stor opgave – organisatorisk og på it-fronten

A-kasserne skulle fusioneres både organisatorisk og it-mæssigt. Vi skulle afklare opgavefordelingen mellem os og FAK, finde fælles arbejds- og forretningsgange og “fusionere” vores to it-systemer. Det var en omfattende opgave, som krævede kompromiser og koordinering mellem flere leverandører og samarbejdspartnere - og konstant fokus på overholdelse af GDPR-reglerne.

Endnu en organisatorisk fællesindsats gjorde det muligt at omlægge vores it-system. Modulus kører endnu ikke optimalt, men det er forventeligt efter en større systemomlægning, og vi klør stadig på med de sidste fejl og tilpasninger.

**10.000 gav samtykke til, at deres
Betalingservice-aftale måtte overføres til FAK**



En kritisk opgave under fusionen var at undgå, at medlemmer faldt ud af forbundet og a-kassen under overflytningen til FAK. Derfor skulle knap 10.000 medlemmer give os deres samtykke til, at deres Betalingsservice-aftale måtte overdrages til FAK. Det krævede en intens kommunikationsindsats. Vi opfordrede medlemmerne til at give os deres samtykke via SMS, Min Side, mit.dk og personlige mails. Til sidst ringede vi til over 2.000 medlemmer. Hele organisationen løftede i flok og bidrog til den vigtige opgave.

A-kassefusionen krævede en kæmpe indsats, men den har også kastet gevinster af sig: flere ressourcer til systemunderstøttelse, et mere robust teknisk bagland og en bredere fælles erfaring med drift, fejlretning og udvikling skaber nu synergi i vores arbejde med systemer, data og analyse.

Statistik og data understøtter beslutninger på tværs af organisationen

En høj datakvalitet er afgørende for, at Fødevarerforbundet NNF kan levere størst mulig værdi til medlemmerne. Med den rette data til rådighed kan vi arbejde mere intelligent og målrettet i vores varetagelse af medlemmernes interesser.

Derfor er en af de bærende søjler i vores arbejde at indsamle og kvalitetssikre data. Vi har i perioden styrket vores forretningsgange og procedurer, så det er blevet lettere at indsamle og registrere data. Samtidig har vi øget organisationens fokus på vores fælles ansvar for at indsamle medlemsdata bredt og sikre registreringer i Medlemsservice.

En anden hjørnesteen i vores arbejde er at levere data, statistik og analyser til hele organisationen. Fx til Hovedbestyrelsen, politiske udvalg og ungdomsarbejdet.

Eksempler kan være datagrundlag til kortlægning af organiseringsindsatsen, medlemsstatistikker fordelt på overenskomst, statistik over en periodes sagsafgørelser og data på en konkret medlemsgruppe, som vi fx leverede ved lukningerne af Skare Meat, DC Sæby og DC Ringsted.

Data trækker vi i høj grad fra vores medlems-, a-kasse- og forbundssystemer. Periodens to systemomlægninger har dog udfordret vores adgang til valide data, og vi har derfor ofte måttet foretage 'håndholdt' datavask – altså manuelt gennemgå og rette oplysninger for at sikre brugbare tal. Vi er endnu et godt stykke fra at have systemerne helt på plads, men vi arbejder målrettet og vedholdende med opgaven.

Digitalisering:

Min Side, virksomhedsbesøgsapp og honorarapp

Digitale løsninger hjælper os med at servicere vores medlemmer og tillidsvalgte, effektivisere processer og indsamle data. Vi har i perioden udviklet digitale værktøjer både til medlemmerne og til intern brug i organisationen.

På medlemsportalen Min Side kan medlemmerne skrive til os, læse breve fra os, udfylde blanketter, ansøge om nedsat kontingent, booke ledighedssamtaler og opdatere kontakt- og ansættelsesoplysninger. Derudover har vi udviklet en virksomhedsbesøgsapp, som hjælper bl.a. organiseringsteamet og de faglige konsulenter med at planlægge og registrere medlemsbesøg, og en honorarapp, der effektiviserer indsendelsen af køre- og diætsedler til bogholderiet. Løsningerne er ikke i mål endnu, men de er i brug og perspektiverne er lovende.

Tilfredshedsundersøgelser: Høj tilfredshed hos både medlemmer og tillidsvalgte

Vi har i perioden gennemført en række analyser for at afdække vores tillidsvalgtes og medlemmers behov. Bl.a. en analyse af de tillidsvalgtes behov for understøttelse i 2024 og to medlemstilfredshedsundersøgelser. En i 2022 og en i 2025.

Hovedkonklusionerne er tydelige: Tilfredsheden er generelt høj blandt medlemmer og tillidsvalgte i Fødevareforbundet NNF. De sætter stor pris på både personlig kontakt og digitale selvbetjeningsløsninger.

De mange data fra undersøgelserne kan vi bruge i vores arbejde med fastholdelse, kommunikation og kompetenceudvikling.

Uddannelse og udvikling af vores tillidsvalgte

Vores uddannelsestilbud skal klæde de tillidsvalgte på til at håndtere den virkelighed, de møder i hverdagen på arbejdspladserne. En virkelighed, der altid er under forandring. Så for at ruste de tillidsvalgte til morgendagens krav – ikke gårsdagens – optimerer vi løbende vores uddannelsestilbud: *Hvilke tendenser ser vi? Hvad kan vi optimere? Hvad kan øge værdien for de tillidsvalgte? Hvad tillader økonomien?* Det gælder på vores grunduddannelser og interne kurser og i vores tværfaglige uddannelsestilbud, som vi afholder på Konventum i samarbejde med FIU.

TUS sikrer relevant og målrettet kompetenceudvikling af vores tillidsvalgte

Et af vores vigtigste redskaber til at sikre de tillidsvalgte relevant og målrettet kompetenceudvikling er TUS - de tillidsvalgtes udviklingsskema og udviklingsplaner. Med TUS som styringsredskab er det de tillidsvalgtes opgaver og udviklingsønsker, der driver kursUSDeltagelsen – ikke tilfældigheder. Og vi har i perioden systematiseret og optimeret TUS-processen betragteligt.

I 2021 blev de nyudviklede TUS-skemaer taget i brug. Alle tillidsvalgte fik nu tilbud om at udfylde et TUS-skema og modtage en personlig udviklingsplan. Udviklingsplanerne giver de tillidsvalgte konkrete forslag til kurser, som matcher de opgaver, som de ønsker at blive endnu bedre til. Udviklingsplanerne har for alvor sat TUS-processen på skinner. Mens 93 tillidsvalgte deltog i vores kurser i 2019, valgte hele 156 tillidsvalgte at udvikle deres kompetencer via vores kursustilbud i 2022.

I dag er TUS en integreret del af hverdagen i Fødevareforbundet NNF. Vi sender automatisk opdaterede planer ud, så de tillidsvalgte planer altid matcher det aktuelle kursusudbud. De tillidsvalgte tager aktivt stilling til, hvilke kurser der er relevante for dem, og beder selv om nye planer, når deres opgaver og ønsker ændrer sig. Og de planlægger deres kursusdeltagelse langt ud i fremtiden. TUS-processen er blevet så stor en succes, at vi har måttet indføre en regel om, at hver tillidsvalgt højst må deltage i to fællesskabskurser årligt. Dermed giver vi plads til, at så mange som muligt kan tage del i kompetenceudviklingen.

Grunduddannelsen: De tillidsvalgte udvikler NNF-dna og et stærkt fagligt fundament

I sidste kongresperiode trak vi uddannelsen af vores tillidsvalgte hjem, så det er “vores egne”, der både udvikler og underviser på vores kurser og uddannelser. Det gjorde vi dels pga. økonomien. Dels for at sikre, at alle tillidsvalgte udvikler det vigtige NNF-dna, som kendetegner vores organisation. Og videregivelsen af NNF-dna er stadig et centralt element i kompetenceudviklingen af vores tillidsvalgte.

Kongressen i 2021 besluttede, at vores grunduddannelse skulle deles op i to spor: en grunduddannelse for TR'er og en grunduddannelse for AMR'er. Vi har i perioden udviklet og gennemført begge uddannelser, evalueret

NNF-dna ifølge Vision 2025



En tillidsvalgt i Fødevareforbundet NNF er kendetegnet ved at være en stærk repræsentant for sine kolleger, og er bevidst om at inddrage kollegerne i arbejdet. Vedkommende er bevidst om dilemmaerne ved at skulle samarbejde tæt med ledelsen og samtidig repræsentere sine kolleger. Denne balance er den tillidsvalgte i stand til løbende at reflektere over og håndtere.

dem og efterfølgende styrket indholdet i begge uddannelser. Således har vi i dag to solide og velfungerende grunduddannelser.

AMR-uddannelsen tager udgangspunkt i AMR'ernes særlige rolle og de udfordringer, de møder i hverdagen. For at sikre den bedst mulige kobling til Fødevareforbundet NNF's samlede arbejdsmiljøindsats er uddannelsen forankret i Arbejdsmarkedssekretariatet, mens grunduddannelsen for TR'er hører under Organisations- og administrationssekretariatet.

Grunduddannelsen for TR'er er målrettet TR'er, TR-afløsere, tals-, SU- og tidsstudierepræsentanter. Her tilegner de tillidsvalgte sig et stærkt NNF-dna og opnår en klar forståelse af rollen som tillidsvalgt i Fødevareforbundet NNF. De opbygger et solidt fagligt fundament og lærer at arbejde både strategisk og organiserende med deres opgaver. Som sidste skridt i uddannelsen udfylder de tillidsvalgte et TUS-skema og får en udviklingsplan for deres videre uddannelse.

De første hold på de nye, opdelte grunduddannelser blev gennemført i 2022, og der var stor tilfredshed blandt deltagerne. I dag er både Grunduddannelsen for tillidsvalgte og AMR-uddannelsen stabilt forankret i vores uddannelsesstilbud. De fungerer godt og er blevet populære blandt de nye tillidsvalgte, der ofte er lidt usikre på, hvad der forventes af dem i deres nye rolle. Efter grunduddannelsen føler de sig bedre klædt på til at varetage deres tillidshverv.

Vores interne kurser:

Viden til at løse virkelighedens opgaver

I perioden har vi videreudviklet vores egne kurser, som skal give vores tillidsvalgte den nødvendige viden til at løse opgaverne i hverdagen – fra overenskomster og lokalaftaler til advarsler og psykisk arbejdsmiljø.

Emnerne fastlægges på baggrund af TUS-kortlægningen, så kursusudbuddet hele tiden er forankret i de tillidsvalgtes udviklingsønsker.

Vi afholder både kurser, der favner brede behov, og kurser, der sætter fokus på mere specialiserede emner. I 2022 holdt vi fx kurser i lokalaftaler og advarsler, psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af muskel- og skeletbesvær, kommunikation for AMR'er og årlige OK-moduler. I 2023 var det forhandlingskurserne for både TR'er og AMR'er, støj og indeklima samt et nyt kursus i psykisk førstehjælp, og i 2024 fulgte vi op med kurser i konflikthåndtering og motivation, selvforståelse og handlemønstre som tillidsvalgt.

TR-undersøgelsen: Kompetenceudvikling giver TR'er tryghed, faglig ballast og redskaber

TR'erne er generelt meget tilfredse med såvel vores grunduddannelser som vores kurser. I en TR-undersøgelse, som vi har lavet i perioden, fremhæver TR'erne, hvordan uddannelserne giver dem tryghed, faglig ballast og konkrete redskaber til opgaverne i hverdagen.



Citater fra TR-undersøgelsen



TR på et mejeri:

Jeg har været så heldig, at jeg har været med i TR grundforløbet, hvor jeg er blevet klædt noget bedre på - jeg synes, det har været rigtig, rigtig godt.



TR i fødevareindustrien:

Jeg elsker at komme på NNF-kursus. Det er simpelthen så lærerigt.



TR i fødevareindustrien:

Psykisk kan man godt blive belastet ind i mellem. Der kan komme folk ind, som er syge og gerne vil have en lille snak om, hvordan håndterer jeg, at jeg har fået kræft. Det er ikke altid lige nemt. Men NNF har nogle gode kurser, man kan tage på - sådan noget "psykisk førstehjælp" og "svære samtaler".

TR-undersøgelsen viser, at vores kursusudbud virker: TR'erne finder kurserne lærerige og grundige, og oplever, at "NNF har styr på deres shit". Især grundkurset "OK-modul" fremhæves positivt, fordi det kombinerer et solidt indblik i overenskomsten med muligheden for samvær med andre TR'er. Samlet viser undersøgelsen, at grunduddannelse, TUS og kurser tilsammen giver veluddannede og trygge TR'er, som er godt rustet til deres hverv.

Tillidsvalgte har fået adgang til psykologisk bistand



Rollen som tillidsvalgt kan være krævende, og uanset hvor godt vi klæder vores tillidsvalgte på til deres tillidshverv, kan de opleve situationer, hvor de har brug for professionel støtte. Derfor har vi i perioden indgået et samarbejde med Falck Healthcare, som giver vores tillidsvalgte adgang til psykologisk bistand. Med aftalen sikrer vi, at de tillidsvalgte kan få hjælp hurtigt og uden at involvere deres

arbejdsgiver. Det giver tryghed for de tillidsvalgte og hjælper dem til at håndtere vanskelige situationer på en professionel måde.

Det var Hovedbestyrelsen, der den 1. februar 2023 besluttede at tilbyde psykologisk rådgivning til TR'er og AMR'er, og i perioden frem til den 1. april 2025 har i alt ni tillidsvalgte benyttet ordningen: syv TR'er og to AMR'er.

Tværfaglig uddannelse skaber læring og netværk på tværs af FH-fagbevægelsen

Vores interne kursusudbud kan ikke dække alle behov. Derfor tilbyder vi de tillidsvalgte at deltage i vores tværfaglige uddannelsestilbud, som afholdes på Konventum i regi af Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU). Med den tværfaglige uddannelse kan vi dække individuelle udviklingsbehov hos vores tillidsvalgte og samtidig give dem mulighed for at netværke med tillidsvalgte fra andre FH-fagforeninger.

Den politiske tillidsvalgte

Fødevareforbundet NNF har brug for tillidsvalgte, der kan blande sig i den politiske debat - fx ved kommunal- og folketingsvalg. Derfor har vi fokus på at spotte tillidsvalgte, som har lyst til at agere politisk, og vi har i perioden haft fire TR'er afsted på et FIU-uddannelsesforløb, der ruster tillidsvalgte til at tage ordet, formulere sig og have en politisk holdning.

Fødevareforbundet NNF's A-kasse fusionerede med Din Faglige A-kasse – FAK

Siden Fødevareforbundet NNF's A-kasse blev grundlagt i 1980, er driftsudgifterne steget år for år, lovgivningen er blevet mere kompleks, og især de store krav til it rammer små a-kasser uforholdsmæssigt hårdt. Derfor besluttede vi på en ekstraordinær kongres i december 2023 at fusionere vores a-kasse med Din Faglige A-kasse (FAK).



December 2023

Ekstraordinær kongres nikkede ja til fusion mellem Fødevareforbundet NNF's a-kasse og Din Faglige A-kasse



Læs mere

Med fusionen sikrede vi vores medlemmer en fortsat fagligt og lokalt forankret a-kasse, der kan levere moderne medlemsservice på en økonomisk bæredygtig måde. Og som gør driften af a-kassen mere stabil og bæredygtig, så forbundet ikke længere skal dække underskud i a-kassen, som det har gjort gennem en årrække.

FAK-fællesskabet består udover os af Malerforbundet, Blik & Rørarbejderforbundet, Dansk EL-forbund og Fiskernes Forbund. Fællesskabet har efter fusionen nået et medlemstal på ca. 50.000 medlemmer. Det er på niveau med Metals og BUPL's a-kasser og giver FAK en stærk stemme i a-kassebranchen til fordel for medlemmerne af Fødevareforbundet NNF og fællesskabets øvrige forbund.

Økonomi

Honorar-app

I kongresperioden har forbundet udviklet en app, som medlemmer og tillidsvalgte kan tilgå via "Min Side". Formålet er at gøre det nemt og effektivt at anmode om mødehonorar, diæter, kørselsgodtgørelse og øvrige transportudgifter. Appen er en del af forbundets bredere digitaliseringsindsats og bidrager til at effektivisere den administrative proces. Det letter hverdagen for både medlemmer og medarbejdere, reducerer papirarbejde og minimerer risikoen for fejl. Vi er endnu ikke i mål med appen, men det går fremad.

Budgetudvalget

For at styrke Fødevareforbundet NNF's besluningsgrundlag ved beslutninger om økonomi nedsatte Hovedbestyrelsen i sidste kongresperiode et budgetudvalg. Udvalget arbejder under ansvar for Hovedbestyrelsen og ud fra de af Hovedbestyrelsen udstukne principper.

Budgetudvalget har arbejdet målrettet med økonomistyring og effektiv anvendelse af ressourcer og har i denne periode fået endnu flere beføjelser og værktøjer. Fx gennemgår Budgetudvalget økonomiafdelingens budgetudkast og indstiller budgettet til Hovedbestyrelsen, og det følger løbende udviklingen i egenkapitalen og foreslår konsekvenser ved væsentlige afvigelser. Budgetudvalget følger også op på projekter, som Hovedbestyrelsen har bevilget, og afrapporterer den økonomiske udvikling til Hovedbestyrelsen.

Forbundets regnskab 2021-2024

På baggrund af den økonomiske oversigt kan følgende nøgletal udledes:

2021-2024	Regnskab	Budget	Afvigelse
I hele tusinde kroner			
Indtægter	783.482	786.074	-2.592
Omkostninger	946.272	852.752	-93.520
Periodens resultat	-162.790	-66.678	-96.112

Kongresperiodens resultat er 96.112 mio. kr. ringere end budgetteret. Afvigelsen skyldes bl.a. erstatningskøb af nyt medlemssystem, ekstraordinære afskrivninger og fusionsomkostninger ved fusion af forbundets a-kasse med Din Faglige A-kasse pr. 1. januar 2025. Forbundet har lagt sag an mod KMD i forbindelse med den fejlslagne overgang fra Winnie til Føniks.

Andre særlige økonomiske hændelser i kongresperioden:

- **Opgørelse af gruppelivsordning**

I 2021 blev gruppelivsordningen endelig opgjort af ALKA med et plus på ca. 16 mio. kr.

- **Fastfrysning af forbundskontingent**

På kongressen i 2021 blev forbundskontingentet fastfrosset til kr. 409,00 for et fuldtidsmedlemskab. Var kontingentet blevet fremskrevet med den tidligere beslutning om regulering i forhold til normallønsområdet med 3,1 % pr. år, havde kontingentindtægten været ca. 30 mio. kr. større.

- **Aktieemission i 2021**

Arbejdernes Landsbank aktiekapital på 300 mio. kr. blev udvidet til 2,1 mia. kr. Forbundets aktiekapital i banken blev udvidet fra 24.339.000 til 242.925.000 mod en betaling af aktieudvidelsen på 218,6 mio. kr. I perioden 2022-2025 har forbundet modtaget 206,4 mio. kr. i udbytte.

- **Kontingentfrihed**

For at tiltrække nye medlemmer tilbød forbundet i 2022 nye medlemmer kontingentfrihed i "løbende måned plus 30 dage", senere udvidet til 2 måneders kontingentfrihed. I 2022 fik bestående medlemmer 2 måneders kontingentfritagelse, så de blev ligestillet med nye medlemmer.

Særlige risici

Da forbundets primære indtægter kommer fra medlemskontingenter, er forbundet meget følsom over for ændringer i medlemstallet. I perioden fra 2021 til 2024 har der været en nedgang på 1.566 medlemmer. Medlemstal pr. 31. december 2024: 16.086 medlemmer.

Renterisici/kursreguleringer

Da de rentebærende nettoaktiver, bl.a. til konfliktberedskab, udgør et væsentligt beløb, vil ændringer i renteniveauet have væsentlig direkte effekt på de finansielle poster og dermed på forbundets resultat.

IT-udviklingen

IT-udvikling er en løbende og vedvarende proces. Forbundet fortsætter arbejdet med at styrke effektiviteten og styringen af IT-omkostningerne.

Omkostninger

Personaleomkostninger

Personaleomkostninger er steget fra 76,2 mio. kr. til 98,8 mio. kr. som følge af flere aktiviteter samt lønudviklingen.

Administrationsomkostninger

Administrationsomkostninger omfatter bl.a. it-omkostninger, porto, tryksager, kontorartikler, advokatomkostninger, revisionshonorar, forsikringer og mindre nyanskaffelser.

Faglige omkostninger

Faglige omkostninger relaterer sig primært til mødeaktiviteter, kommunikationsafdelingen og kontingenter til interesseorganisationer. Mødeaktiviteterne er opdelt i sekretariater og følges nøje i forhold til vedtagne budgetter.

Uddannelsesaktiviteter

Uddannelsesfonden finansierer forbundets tillidsrepræsentantuddannelser, FIU-kurser, ungdomsarbejde samt lokalt oplysningsarbejde m.m.

Understøttelser og pensioner

Understøttelser og pensioner omfatter pensionsindbetalinger vedr tillidsrepræsentanter m.fl., tilskud til pensionistklubber og tilskud til diverse velgørende formål.

Finansielle indtægter og omkostninger

Finansielle indtægter og omkostninger inkluderer renteindtægter af forbundets værdipapir- og bankbeholdninger, udbytte af aktier samt realiserede og urealiserede kursgevinster/-tab på værdipapirer.

Afskrivninger

Afskrivninger vedrører anlægsaktiver som fx. it-udstyr, inventar og maskiner.

Skat

Skat beregnes af forbundets renter og udbytter samt resultat fra erhvervsindtægter.

Periodens resultat

Kongresperiodens samlede resultat udgør kr. -162.790 mio.

Egenkapitalen

Egenkapitalen udgør ved udgangen af 2024 kr. 1.000 mio. svarende til 96,8 % af de samlede aktiver.

Økonomisk oversigt

2021-2024

	2021	2022	2023	2024
I hele tusinde kroner				
Kontingentindtægter	62.235	45.008	54.786	51.848
Andre indtægter	47.613	45.966	46.016	43.731
Indtægter	109.848	90.974	100.802	95.579
Personaleomkostninger	76.184	87.971	95.145	98.771
Administrationsomkostninger	17.384	26.946	28.643	54.875
Husleje mm.	7.483	8.217	8.298	8.293
Aktiviteter	14.703	27.940	31.709	34.398
Kommunikationsafdeling	1.740	2.388	1.992	2.379
Faglige omkostninger	19.947	12.153	12.534	9.503
Uddannelsesaktiviteter	7.951	13.256	14.908	13.116
Understøttelser og pensioner	830	730	893	967
Omkostninger	146.222	179.601	194.122	222.302

Ordinært resultat	-36.374	-88.627	-93.320	-126.723
Sekundære poster	15.957	0	0	0
Resultat før afskrivninger	-20.417	-88.627	-93.320	-126.723
Afskrivninger	1.294	11.131	32.639	35.447
Resultat før finansielle poster	-21.711	-99.758	-125.959	-162.170
Finansielle indtægter	92.480	91.892	70.080	115.870
Finansielle omkostninger	6.942	93.257	12.542	1.859
Resultat før skat	63.827	-101.123	-68.421	-48.159
Beregnet foreningsskat	8.100	813	0	0
Årets resultat	55.727	-101.936	-68.421	-48.159

Resultatdisponering

Henlagt til jubilæumsfond	50	50	50	50
Henlagt til rådgivningsansvar	250	250	250	250
Øvrig egenkapital	55.427	-102.236	-68.721	-48.459
I alt	55.727	-101.936	-68.421	-48.159

Egenkapital	1.218.880	1.116.945	1.048.524	1.000.365
Antal medlemmer	17.652	17.235	16.365	16.086
Egenkapital pr. medlem (i kroner)	69.051	64.807	64.064	62.189

Redaktion

Kommunikationschef Emilia Maria van Gilse

Kommunikationsrådgiver Maria Bernbom Svejstrup, Authentic You

Design og layout

Simon Johnsen, Appetizer

Foto

Rune Evensen m.fl.

Redaktionen er afsluttet den 15. august 2025.



Fødevareforbundet NNF