

VISION 2025

Fokusområder og målsætninger for
kongresperioden 2021-2025

INDSTILLES AF FØDEVAREFORBUNDET NNFS HOVEDBESTYRELSE TIL VEDTAGELSE PÅ KONGRES 2021

Fødevareforbundet NNF



Indhold

Indledning

6

Forord v. forbundsformand Ole Wehlast - Fødevarerforbundet NNF står stærkere end nogensinde.....	6
Læsevejledning	8
Vision, mission og mål for Fødevarerforbundet NNF	9

Forbundets politiske struktur – Samler fællesskabet

11

Politisk struktur i Fødevarerforbundet NNF	11
--	----

Politisk interessevaretagelse, kommunikation og principper for forbundets økonomi

21

Politisk interessevaretagelse – en troværdig og toneangivende organisation.....	21
Ansvar og opgaver	21
Udfordringer og muligheder	23
Fokusområder og målsætninger	24

Kommunikation – En udadvendt og progressiv indsats	28
Ansvar og opgaver	28
Udfordringer og muligheder	30
Fokusområder og målsætninger	31
Forbundets økonomi og kontingent	36

Overenskomster og forhandling

45

Udfordringer og muligheder	48
Fokusområde og målsætninger	49
Evaluerings af rammerne for forhandling, udbredelse og forsvar af overenskomster.....	55

Organisation

66

Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen – Fællesskabet tilbage på dagsordenen.....	66
Ansvar og opgaver	66
Medlemsservice – Medlemmet i centrum	76
Ansvar og opgaver	76
Udfordringer og muligheder	77
Fokusområder og målsætninger	78
Unge i Fødevareforbundet NNF – Fokus på fremtidens faglige aktive	86
Ansvar og opgaver	86
Udfordringer og muligheder	88

Uddannelse og udvikling af tillidsvalgte	92
Ansvar og opgaver	92
Udfordringer og muligheder	93
Talentsporet – en fødekæde til nøgleposter	101
Ansvar og opgaver	101
Udfordringer og muligheder	102
Fokusområder og målsætninger	104
Klagerådet – En uvildig klageinstans	108
Ansvar og opgaver	108

Arbejdsmarkedsområdet

111

Ansvar og opgaver	111
Fokusområde: Uddannelse – kompetenceløft til alle medlemmer	112
Organisering af uddannelsesarbejdet	113
Den virksomhedsrettede uddannelsesindsats	114
Målsætninger på uddannelsesområdet	114
Målsætninger for interessevaretagelse	116
Fokusområde: Arbejdsmiljø – Sunde arbejdspladser	117
Sporskifte	117
Målsætninger på arbejdsmiljøområdet – sunde arbejdspladser	118
Målsætninger for virksomhedsrettet arbejdsmiljøarbejde – understøttelse og lokal forankring	120
Målsætninger for politisk interessevaretagelse på arbejdsmiljøområdet	121

Fokusområde: Beskæftigelse – Styrkelse af medlemmernes arbejdsmarkedsværdi	122
De to ben i beskæftigelsesindsatsen	122
Organisering af beskæftigelsesindsatsen	123
Målsætninger på beskæftigelsesområdet – styrkelse af medlemmernes arbejdsmarkedsværdi ..	124
Målsætninger for opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen	124
Målsætninger for jobformidling.....	125
Målsætninger for tidlig indsats	126
Fokusområde: Socialområdet – Social indsats og sagsbehandling	126
Målsætninger på social- og a-skade-området	127

A-kassen

129

Opgaver og ansvar	129
Udfordringer og muligheder	131
Fokusområder og målsætninger	132

Indledning

Forord v. forbundsformand Ole Wehlast - Fødevareforbundet NNF står stærkere end nogensinde

Fødevareforbundet NNF er en stærk og solid fagforening for de danske fødevarearbejdere.

Hver eneste dag understøtter organisationen medlemmernes løn- og arbejdsvilkår. En indsats som også i fremtiden vil være en af grundstenene i vores arbejde for at sikre, at den "Danske model" bevares.

Vi bygger på et fundament af værdier og traditioner, der gennem generationer har styrket fødevarearbejderne. I 2020 var det 40 år siden, at Fødevareforbundet NNF blev stiftet, men det grundlag, vores forening bygger på, har for længst fejret sit 100 års-jubilæum.

Når vi i så mange år har kunnet bevare vores indflydelse, er det fordi, at vi altid har turdet forny os og være på forkant med tidens krav. For lige så vigtigt som det er for vores forening at holde fast i vores værdier og traditioner, lige så vigtigt er det, at vi hele tiden udvikler os og sætter os nye mål.

Vi står nu igen ved indgangen til en ny kongresperiode, og denne gang står vi stærkere, end vi har gjort i mange år.

Vi har indgået stærke, selvstændige overenskomstforlig. Vi har et godt samarbejde med den øvrige fagbevægelse, med arbejdsgiverne og med det politiske system samt med vores internationale søsterorganisationer.

Vi har stor medlemstilfredshed, og vores medlemmer er loyale. Vi yder en stærk medlemsservice, og vi har bremset medlemstilbagegangen. Dette er frugten af et stærkt samarbejde mellem de tre ben: de tillidsvalgte, afdelingerne og forbundet.

Vi har i fællesskab fokus på vores medlemmers hele arbejdsliv; fra deres faglige grunduddannelse, over deres videre- og efteruddannelse. Vi har fokus på arbejdsmiljøet og på retten til en værdig tilbagetrækning, før kroppen siger stop. Vi har en opsøgende indsats over for vores ledige medlemmer, og vi rådgiver, vejleder og hjælper vores medlemmer hele vejen gennem deres arbejdsliv.

Med en faglig slagkraft, en øget politisk indflydelse og en organisatorisk styrke har vi de bedste forudsætninger for at sætte nye mål for vores organisation.

Men vi må aldrig læne os tilbage og hvile på laurbærrene. Vi skal udnytte vores nye muligheder – Vi skal være ambitiøse, og vi skal basere vores fremtidige arbejde på visioner. Vi skal vise vores styrke, og vi skal bevise vores værd over for hvert eneste medlem af Fødevareforbundet NNF.

I dette dokument, Vision 2025 – Fokusområder og målsætninger, giver vi et overblik over den retning, vi har sat for udviklingen af vores forbund i den kommende kongresperiode. Dokumentet indeholder fokusområder og målsætninger for alle vores kerneområder. God læselyst!

Med venlig hilsen

Ole Wehlast, forbundsformand for Fødevareforbundet NNF

Vision 2025 - Fokusområder og målsætninger 2021-2025 (herefter kaldet **Vision 2025**) er udarbejdet af Vision 2025-arbejdsgruppen. Arbejdsgruppen er nedsat af hovedbestyrelsen, og består af forbundsformand Ole Wehlast, (formand for arbejdsgruppen), forbundsnæstformand Jim Jensen, forbundssekretær Per Hansen, forbundssekretær Flemming dal Cortivo og afdelingsformændene Henrik Tonnesen (Sjælland og Øerne), Paul Sørensen (Lillebælt-Fyn), Peder Pedersen (Syddjylland), Steen Hartmann Nielsen (Midt-Vestjylland), Flemming Hansen (Østjylland) og Svend Erik D. Andersen (Nordjylland).

Hovedbestyrelsen nedsatte yderligere en Vision 2025 arbejdsgruppe, der skulle behandle overenskomstarbejdet i Forbundet. Arbejdsgruppen bestod af: Forbundsnæstformand Jim Jensen (formand for arbejdsgruppen) samt hovedbestyrelsesmedlemmerne Peer Sørensen, Erik Thulesen, Bo Gert Christensen, Jan Andersen, Krista Hansen og Peter Uno Andersen.

Formålet med **Vision 2025** er at udstikke den overordnede retning for Fødevareforbundet NNF og at give overblik over de vigtigste fokusområder og målsætninger, som arbejdsgruppen har udarbejdet for Fødevareforbundet NNF's kerneområder og målsætninger i kongresperioden 2021-25. Udvælgelsen af fokusområder og målsætninger er sket på baggrund af evaluering og analyser af indsatser og resultater i kongresperioden 2016-2021 samt blik på de udfordringer og muligheder, der ses for Fødevareforbundet NNF i de kommende år.

Vision 2025 arbejdsgruppen refererer til hovedbestyrelsen og Vision 2025 kongresoplægget skal forelægges til endelig diskussion og vedtagelse på kongressen i september 2021.

Efter kongressens vedtagelse skal **Vision 2025** fungere som retningsgiver og målprogram for forbundets kerneområder i kongresperioden 2021-2025, og er således et værktøj for forbundets funktioner og medarbejdere til udviklingen af konkrete handlingsplaner i de kommende fire år.

Vision 2025 er bygget op i afsnit, der afspejler organisationens struktur, som den ser ud i dag. I tilfælde af justeringer i organisationen i løbet af kongresperioden vil fokusområder og målsætninger fortsat være de samme og placeres organisatorisk i forhold til eventuelle ændringer.

Vision, mission og mål for Fødevareforbundet NNF

Vision

Visionen er, at Fødevareforbundet NNF skal være førende fagforening på fødevareområdet, øve markant indflydelse på den fagpolitiske dagsorden og være synlig i den offentlige debat.

Mission

Missionen er, at Fødevareforbundet NNF's mission skal sikre de bedst mulige faglige og økonomiske betingelser for medlemmerne.

Mål

Fødevareforbundet NNF arbejder med medlemmerne – og ikke kun for medlemmerne.

- Opgaverne løses så tæt på medlemmerne som muligt.
- Opgaverne kan løses i samarbejde med andre, når det findes hensigtsmæssigt.

- 72 ● Alle medlemmer skal have lige adgang til et højt professionelt serviceniveau.
- 73 ● Alle medlemssager skal behandles ud fra samme formelle principper for at kvalitetssikre
- 74 sagsbehandlingen.
- 75 ● Fødevareforbundet NNF skal i kontakten til medlemmerne og i det politiske arbejde,
- 76 som indirekte har betydning for medlemmerne, tage udgangspunkt i Vision 2025
- 77 kongresoplægget, som er det fælles formulerede værdigrundlag.
- 78 ● Fødevareforbundet NNF skal centralt og lokalt være synligt i den politiske debat og påvirke
- 79 alle de områder, der har betydning for medlemmernes hverdag.

Forbundets politiske struktur – Samler fællesskabet

Politisk struktur i Fødevareforbundet NNF

Fødevareforbundet NNF har i de sidste kongresperioder, gennem NYT NNF, Fællesskabsløsninger 1 og 2, opbygget en stærk organisation understøttet af en struktur og en kultur, der afspejler forbundets opbygning, som er de tre ligeværdige ben, der er de tillidsvalgte, afdelingerne og forbundet.

De tre ben sikrer, at der er en sammenhæng mellem det der sker på arbejdspladserne, det der sker på det lokale og regionale plan og det der sker på den landspolitiske scene. Såvel forbundets organisation, arbejdsorganisering og demokratiet i Fødevareforbundet NNF bygger på denne fælles forståelse.

Vi lever i en foranderlig verden, hvor intet er statisk. Derfor er det vigtigt, at Fødevareforbundet NNF er på forkant med udviklingen. Det sætter krav til organisationen om løbende at være under udvikling, dette i forhold til politisk fokus og faglig indflydelse og opgaveløsningen, men også måden der bliver arbejdet på.

Strukturen og måden der arbejdes på i Fødevareforbundet NNF er unik. Opdelingen af forbundet i en foreningsdel og en forretningsdel gør, at ressourcerne udnyttes mere optimalt. Vi har valgt at arbejde med teams og centrale ansættelser i forbundet. Derved er der frigjort ressourcer hos afdelingsledelserne til at kunne fokusere og løfte lokale/regionale opgaver.

Foreningen fastsætter de politiske rammer for forretningsdelen. Forretningsledelsen har det overordnede ansvar for forretningen under ansvar for foreningen. Den daglige ledelse af områderne sker ved de kongresvalgte.

Den daglige drift i afdelingerne samt implementering af nye tiltag, forretningsgang og beslutninger drøftes ved minimum to årlige møder mellem forretningsledelsen og afdelingsformændene.

I foreningen har man opdelt de politiske opgaver og interessevaretagelsen således, at forbundet tager sig af den landspolitiske del og afdelingerne af den regionale og lokalpolitiske del. Kongresvalgte kan uddelegere funktioner og repræsentationer til afdelingsvalgte, der så på vegne af de kongresvalgte varetager aftalte funktioner. Hovedbestyrelsen skal orienteres i disse tilfælde.

Overordnede principielle beslutninger

Forbundet bygger på fem overordnede principper. Disse er:

- Fødevareforbundet NNF fortsætter som et selvstændigt forbund, og forbundet vil ikke være aktivt opsøgende for at finde fusionspartnere.
- Fødevareforbundet NNF tager udgangspunkt i de tre ligeværdige ben, som er de tillidsvalgte, afdelingerne og forbundet. Dette afspejles i strukturen samt i det repræsentative demokrati, som er gældende i hele organisationen.
- Foreningsledelsen har det overordnede ansvar for forretningen. Forretningsledelsen refererer til foreningen.
- Udviklingen med en forenings- og forretningsmodel fortsættes.
- Alle fællesskabsmedarbejdere, der inkluderer alle ansatte på forretningsområderne, er ansat centralt i forbundshuset med arbejdssted i afdelingerne og satellitkontorerne.

Besluttende organer

Kongres – Forbundets øverste myndighed

Fødevareforbundet NNF's ordinære kongresser afholdes hvert fjerde år.

Kongressen vedtager en vision og retning for forbundet i den kommende kongresperiode. På det overordnede plan arbejdes der med værdier, visioner, mission og principper/rammer, som er holdbare på den lange bane. Der vedtages overordnede mål, som er aktuelle og retningsvisende for arbejdet i forbundet.

Kongressens delegerede skal blandt andet afspejle forbundets forskellige brancher, og antallet af delegerede betyder noget i forhold til demokratiopfattelsen og opbakningen bag de beslutninger, der bliver truffet på kongressen.

Kongresvalgte

Kongressen vælger forbundsformanden, forbundets næstformand og 2 forbundssekretærer.

Forbundets næstformand har ansvaret for overenskomstområdet.

Forbundssekretærerne dækker de kerneområder, som bliver besluttet af kongressen, herunder; arbejdsmarkedsområdet, organisation- og administration samt oplysning og politiske indsatser.

Forbundets hovedbestyrelse

Hovedbestyrelsen bygger på princippet om en ligeværdig repræsentation af de tre ben og består af følgende; forbundsformanden, forbundsnæstformanden, 2 forbundssekretærer, 6 afdelingsformænd samt 6 tillidsrepræsentanter, der er indstillet fra overenskomstfølgegrupperne med følgende fordeling: slagterindustri; 2 repræsentanter, fødevarerindustri; 2 repræsentanter, mejeri; 1 repræsentant, butik; 1 repræsentant. Forsikringschefen er tilforordnet i hovedbestyrelsen.

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

Forbundsformanden og forbundsnæstformanden har ved afstemninger hver 2 stemmer.

Forbundssekretærer, afdelingsformænd og tillidsrepræsentanter i hovedbestyrelsen har hver 1 stemme ved afstemninger.

Hovedbestyrelsesmedlemmerne varetager i arbejdet forbundets tarv og interesser og sidder på et politisk mandat, der udspringer i egen kapacitet, og hvor hovedbestyrelsesmedlemmet samtidig er lyttende og nærværende i forhold til baglandet. At sidde i egen kapacitet fortolkes som at hovedbestyrelsesmedlemmets personlige integritet, værdier og holdninger går forud i stillingtagen til spørgsmål, dog i respekt for eventuelle holdninger i baglandet.

En af hovedbestyrelsens væsentligste opgaver er at sikre, at kongressens beslutninger og mål opnås, og at strategierne for at opnå disse drøftes.

Kongresoplægget Vision 2025 og de indskrevne målsætninger er en vigtig del af hovedbestyrelsens arbejde i kongresperioden. Vision 2025 anviser retningen for forbundets arbejde, hvorfor disse løbende skal evalueres og diskuteres i hovedbestyrelsen.

153

Hovedbestyrelsens faste udvalg

154

Der er nedsat 4 faste udvalg under hovedbestyrelsen:

155

- Organisations- og TR-Uddannelsesudvalget

156

- Arbejdsmarkedsudvalget

157

- Forhandlings- og koordineringsudvalget

158

- Budgetudvalget.

159

De 4 udvalg refererer til hovedbestyrelsen, som godkender udvalgenes arbejdskommissorier.

160

Hovedbestyrelsesudvalgene skal offensivt følge op på kongressens vedtagelser samt de strategier og anvisninger, som udstikkes fra hovedbestyrelsen.

161

162

Hovedbestyrelsens udvalg kan nedsætte ad hoc-arbejdsgrupper og udvalg, hvor det skønnes nødvendigt. Disse ad hoc-arbejdsgrupper refererer til hovedbestyrelsesudvalget.

163

164

Forbunds næstformanden er ansvarlig for forhandlings- og koordineringsudvalget. Øvrige udvalg fordeles på forbundssekretærerne.

165

166

Hovedbestyrelsesudvalgene besættes af afdelingsrepræsentanter, tillidsvalgte og medlemmer med specielle kvalifikationer og kan tiltrædes af ressourcepersoner (ansatte i organisationen).

167

168 **Forbundsmøde**

169 Der afvikles forbundsmøde hvert 4 år. Første gang i 2023.

170 Forbundsmødet er ikke beslutningsdygtigt. Det afvikles midt i kongresperioden. Dagsaktuelle emner og
171 forbundets oplæg til strategier sættes til debat.

172 Hovedbestyrelsen beslutter deltagerkredsen og mødets varighed.

173 **Forbundet – Daglig ledelse**

174 Forbundet ledes i dagligdagen af forbundsformanden og forbundsnæstformanden, der udgør Daglig
175 ledelse.

176 Forbundsformanden og forbundsnæstformanden fordeler de politiske indsatsområder mellem sig.

177 **Politisk forum**

178 Politisk forum behandler de daglige fagpolitiske dagsordener, og er et rådgivende udvalg for
179 forbundets Daglig ledelse.

180 Politisk forum består af forbundsformanden, forbundsnæstformanden, de kongresvalgte
181 forbundssekretærer og afdelingsformændene.

182 **Afdelinger i Fødevareforbundet NNF**

183 Fødevareforbundet NNF består af 6 afdelinger og en klub på Bornholm. Afdelingerne dækker et
184 geografisk område.

185 Afdelingerne er som følger:

- 186 ● Sjælland og Øerne
- 187 ● Lillebælt-Fyn
- 188 ● Syddjylland
- 189 ● Østjylland
- 190 ● Midt-Vestjylland
- 191 ● Nordjylland
- 192 ● Klub Bornholm

193 Overordnet gør følgende sig gældende for afdelingerne:

- 194 ● Afdelingerne er selvstændige juridiske enheder med eget CVR-nummer, vedtægter og formål
195 (der dog er underlagt forbundets love).
- 196 ● Afdelingerne afvikler generalforsamlinger, der er afdelingernes højeste myndighed.
- 197 ● Afdelingerne nedsætter udvalg efter behov.
- 198 ● Afdelingernes generalforsamling vælger en afdelingsformand og en afdelingsnæstformand.
- 199 ● Afdelingerne har et fagligt netværk.

- 200 ● Afdelingernes økonomi er indarbejdet i forbundsbudgettet. Afdelingerne udarbejder et
201 aktivitetsbudget, der efterfølgende formelt godkendes af hovedbestyrelsen. Afdelingerne
202 disponerer selv over deres formue og renter heraf.
- 203 ● Afdelingerne repræsenterer forbundet i lokale- og regionale råd, nævn og bestyrelser. Det kan
204 fx være FH-sektioner, erhvervsskolebestyrelser, RAR, AOF, m.m.
- 205 Afdelingerne skal styrkes lokalt som regionalt. Styrkelsen skal frigøre yderligere ressourcer til at
206 kunne styrke Fødevareforbundet NNF's lokale fagpolitiske profil over for såvel medlemmerne som
207 eksterne og interne samarbejdspartnere.
- 208 I forbindelse med afdelingernes udvikling og interessevaretagelse er der et behov for at se på de
209 ressourcer, som forbundet stiller til rådighed. Afdelingernes arbejdsområder udvikler sig. Det gælder
210 både i forhold det tætte samspil, der er med forbundet i sager, hvor der skal lægges pres på såvel
211 interne som eksterne samarbejdspartnere – med fokus på de områder, som er vigtige for vores
212 medlemmer. Eksempler på dette kan være FH-samarbejdet, samarbejdet med andre fagforeninger,
213 landbrugsorganisationer, arbejdsgivere, uddannelsesområder, arbejdsmarkedspolitikken,
214 erhvervsudviklingen lokalt som centralt, politisk interessevaretagelse over for kommunale, regionale og
215 landspolitiske prioriteringer osv.
- 216 Skal afdelingerne aktivt både kunne påvirke og sætte dagsordener i det lokale/regionale område og
217 understøtte de centrale fælles forbundsinitiativer, sættes der krav til de ressourcer, som er til stede i
218 afdelingen.

219 Derfor ønskes det i den kommende kongresperiode undersøgt, om der i afdelingerne skal tilføres
220 yderligere ressourcer, der primært skal understøtte de afdelingsvalgte af såvel praktisk som fagpolitisk
221 karakter.

222 Forbundet servicerer afdelingens medlemmer på forretningsområderne, som er den faglige
223 sagsbehandling, a-kassen, social- og arbejdsskadeområdet og de administrative områder.

224 Medarbejderne på forretningsområderne benævnes fællesskabsmedarbejdere og er ansat centralt,
225 men placeret decentralt. Den enkelte fællesskabsmedarbejder servicerer på tværs af afdelingerne.
226 Forbundet servicerer afdelingskontorerne.

227 Fællesskabsmedarbejdernes placering aftales mellem forretningsledelsen og afdelingsledelserne.

228 Det er forbundet, der administrerer og udbetaler for afdelingerne via Afdelingernes Fælles
229 Administration (AFA).

230 **Forbundshuset**

231 Forbundshuset servicerer afdelingerne og tillidsvalgte gennem den kongresvalgte Daglig
232 ledelse, de kongresvalgte forbundssekretærer, ledere og ansatte forbundskonsulenter samt
233 fællesskabsmedarbejderne. Antallet af medarbejdere i sekretariaterne varierer alt efter
234 ansvarsområder og opgaver.

235 Vestkontoret er en afdeling af forbundshuset. Derudover serviceres 3 satellitkontorer.

236 Forbundsformanden leder formandssekretariatet, forbundsnæstformanden leder overenskomst-
237 sekretariatet, en forbundssekretær leder arbejdsmarkedssekretariatet, en forbundssekretær leder
238 organisations- og administrationssekretariatet, og forsikringschefen (ikke valgt) leder a-kassen og
239 refererer til forbundsformanden.

240 Hvert sekretariat servicerer organisationen på hvert sit ansvarsområde.

241 **Ekstern repræsentation**

242 Fødevareforbundet NNF er repræsenteret, hvor det giver værdi og god mening for medlemmerne.
243 Det være sig i forhold til arbejdsgiverorganisationer, interesseorganisationer, FH, politiske partier,
244 fagbevægelsens organisationer, pensionsselskaber, bank m.m.

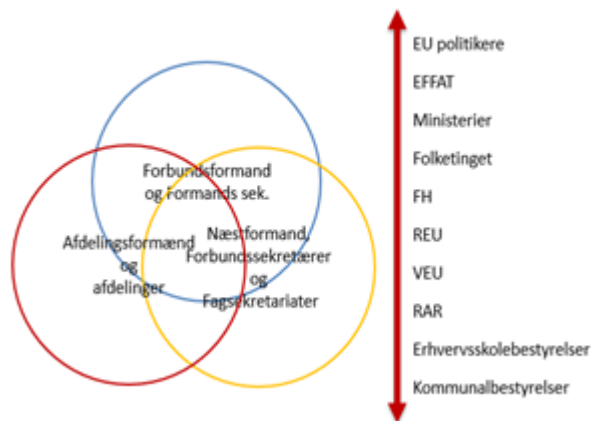
Politisk interessevaretagelse, kommunikation og principper for forbundets økonomi

Politisk interessevaretagelse – en troværdig og toneangivende organisation

Ansvar og opgaver

Fødevareforbundet NNF varetager sine medlemmers interesser på både lokalt, nationalt og europæisk niveau. Formanden og formandssekretariatet er ansvarlige for den politiske interessevaretagelse i forhold til EU og de internationale institutioner samt for dialogen med regering og folketing.

De kongresvalgte forbundssekretærer og deres sekretariater varetager interessevaretagelse



igennem Fagbevægelsens Hovedorganisations (FH) fagudvalg, Rådet for De grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU), mv.

Afdelingerne og afdelingsformændene er aktive i skolebestyrelser, lokale vækst- og erhvervsfora, De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), mv. Samtidig forestår de dialogen med lokale folketingsmedlemmer og det lokalpolitiske niveau.

Der må ikke være tvivl om, hvem der i sidste ende har ansvaret, og at alle arbejder for de samme mål. Som figuren illustrerer, er der en høj grad af overlap imellem ansvarsområderne, så en løbende dialog og samarbejde er forudsætning for et godt resultat, specielt i de tilfælde hvor flere led i organisationen taler med de samme beslutningstagere. Fx var afviklingen af borgermøderne i forbindelse med kampagnen "Værdig før Færdig" kun mulig på grund af et tæt samarbejde på tværs af alle led i organisationen.

Området "Politisk Interessevaretagelse" skal understøtte Fødevareforbundet NNF's mission om:

- Konsekvent at søge indflydelse på den politiske dagsorden og være markant synlig i den offentlige debat.
- At være i stand til at fastholde, udbygge og til stadighed være den toneangivende organisation på fødevareområdet generelt.
- At agere som politisk interessevaretagende for sine medlemmer i forhold til den landbrugs- og fødevarepolitik, der tilsammen skaber rammevilkårene for beskæftigelsen i fødevareindustrien.
- At skabe sammenhæng mellem national og international interessevaretagelse til gavn for beskæftigelsen i Danmark.

281
282
283
284
285

286
287
288
289
290

291
292

293

294
295
296
297
298
299
300
301
302

Udfordringer og muligheder

Medlemmerne af Fødevareforbundet NNF står over for udfordringer. Fødevarebranchen vil blive udfordret af den kommende klimalovgivning, digitalisering af produktionen, internationale handelskriser og en detailhandel, som med stor sikkerhed vil overgå til e-handel. Samtidig ser vi et stigende nationalt og internationalt pres på lønmodtagernes vilkår og den danske model.

Som fagforening er det vores fornemste opgave at varetage medlemmernes interesser og sikre, at de kommer bedst muligt igennem de forandringer, som vi ved vil komme. Det gør vi igennem forhandlingssystemet, overenskomsterne og det lokale samarbejde på virksomhederne. Derudover gør vi det via den politiske interessevaretagelse i forhold til det politiske system i Danmark og i EU ved at påvirke de beslutninger, som påvirker vores medlemmer.

Hvis vi som fagforening skal sikre medlemmernes vilkår, kræver det, at vi formår at løfte den politiske interessevaretagelse op på et endnu højere niveau.

For perioden 2021-2025 er der således udpeget fem fokusområder:

- Fokusområde 1:** En endnu stærkere fagforening - Vi vil søge at øge Fødevareforbundet NNF's politiske indflydelse.
- Fokusområde 2:** Troværdighed og konsistens - Vi skal styrke vores troværdighed.
- Fokusområde 3:** Tilstedeværelse, netværk og viden - Vi vil sikre grundlaget for politisk indflydelse.
- Fokusområde 4:** Servicering af de vigtigste beslutningstagere - Vi vil forbedre forbundets samarbejde med de vigtigste beslutningstagere.
- Fokusområde 5:** Grænseoverskridende samarbejde som et middel til interessevaretagelse for forbundets medlemmer.

Fokusområder og målsætninger

Fokusområde 1: En endnu stærkere fagforening

Fødevareforbundet NNF har ikke kræfter til at løfte alle sager. Derfor er vores indflydelse meget afhængig af vores evne til at fokusere vores indsats og vælge de rigtige samarbejdspartnere.

Hvis vi skal blive bedre, skal vi bygge på - og vedligeholde de områder, hvor vi er stærke samt imødegå de udefrakommende udfordringer.

Målsætning 1: Vi vil søge at øge Fødevareforbundet NNF's politiske indflydelse ved at:

- Fokuserer på de vigtigste politiske kerneområder og kun prioritere særstandpunkter, hvor det er vigtigst.
- Opprioritere analyse og udvikling af nye politiske forslag.
- Opprioritere vores løbende dialog med beslutningstagere og vores politiske tilstedeværelse.
- Arbejde for endnu bedre samspil mellem lokale og centrale indsatser.
- Afsøge mulighederne for at styrke det faglige samarbejde gennem blandt andet FH-fællesskabet.

Fokusområde 2: Troværdighed og konsistens

Det er helt afgørende for forbundets position, at vi formår at fastholde en politisk linje, som sætter medlemmernes interesser i centrum, og som bygger bro til vores naturlige allierede i erhvervslivet.

Vores medlemstal er ikke i sig selv nok til at sikre, at vores forslag når frem til det politiske niveau. Derfor er vi ekstra afhængige af, at det, vi kommer med, bliver taget alvorligt. Derfor er forbundets troværdighed og omdømme helt afgørende. Derfor bør vi i videst muligt omfang afholde os fra ukonkrete programmerklæringer - også selv om de kan være populære i baglandet og signalere handlekraft. I stedet bør vi bestræbe os på at fremlægge konkrete og realistiske løsningsforslag.

Forbundets indflydelse bliver aldrig bedre end de analyser og politiske forslag, som vi kan lægge frem. Et vigtigt fokusområde fremadrettet er derfor at sikre kvaliteten af forbundets analyser og politiske forslag. Det gælder naturligvis i særlig grad de områder, hvor forbundet har prioriterede særinteresser, og hvor vi ikke kan forlade os på andres analyser, som for eksempel i forbindelse med kampagnen "Værdig før Færdig" og på det fødevarepolitiske område.

Målsætning 2: Vi skal styrke vores troværdighed ved at:

- Være meget konkrete i vores kritik og fremlægge brugbare løsningsforslag.
- Prioritere analyse og udvikling af ny politik og politiske løsningsforslag højt.
- Fortsætte som en pålidelig og seriøs partner for de beslutningstagere og organisationer, som vi samarbejder med.

Fokusområde 3: Tilstedeværelse, netværk og viden

Fødevareforbundet har i mange år indgået i faste formelle og uformelle samarbejder med andre politiske organisationer, tænketanke og lignende. De relationer er med til at fremme forbundets omdømme, og det gør, at forbundet bliver inddraget på områder, hvor det måske ellers var lige så naturligt at inddrage 3F, Dansk Metal eller FH.

For indeværende er Fødevareforbundet NNF blandt andet medlem af AE-rådet, Tænketanken Frej, AOF, Food Nation, Den Liberale Erhvervsforening, Netavisen Pio samt Dansk Initiativ for etisk Handel mv.

Vi samarbejder tæt med Socialdemokratiet og DSU, og vi samarbejder med folketingets øvrige partier. Dertil kommer naturligvis medlemskabet af FH. Udover de formelle medlemskaber er der etableret et fast og tæt, men uformelt, politisk samarbejde med Landbrug & Fødevarer samt vores primære arbejdsgivere i Dansk Industri. På trods af vores størrelse er vi altså massivt til stede alle steder, hvor der diskuteres fødevarepolitik. Den effekt er selvforstærkende og gør, at vi bliver inviteret med flere steder, hvor der træffes beslutninger og udformes politik.

Målsætning 3: Vi vil sikre grundlaget for politisk indflydelse ved:

- Systematisk at indsamle og dele viden på tværs af organisationen.
- Fortsat tilstedeværelse i relevante formelle og uformelle politiske fora.
- Opbygge og vedligeholde alliancer og samarbejde med øvrige organisationer og institutioner.

Fokusområde 4: Servicering af de vigtigste beslutningstagere

En af de sikreste veje til politisk indflydelse er et tæt, løbende samarbejde med de relevante ministre og ordførere på Christiansborg samt deres embedsmænd. I det omfang forbundet kan støtte deres arbejde med værdifulde analyser, forslag og mulige pressesager, er der gode muligheder for at påvirke deres prioriteringer og den førte politik. Indtil nu har forbundet i høj grad koncentreret sig om Socialdemokratiet. For at styrke forbundets aktuelle indflydelse, også efter et eventuelt kommende regeringsskifte, bør det overvejes om forbundet fremadrettet skal supplere denne indsats med en bredere indsats over for øvrige toneangivende partier, fx Dansk Folkeparti og Venstre.

Målsætning 4: Vi vil forbedre forbundets samarbejde med de vigtigste beslutningstagere ved:

- Løbende at mødes med – og understøtte relevante politikere og embedsfolk fra såvel Socialdemokratiet som de store borgerlige partier.
- Inddragelse af politiske beslutningstagere i såvel forbundets som afdelingernes arrangementer og aktiviteter.

Fokusområde 5: Grænseoverskridende samarbejde som et middel til interessevaretagelse for forbundets medlemmer

Et af den Europæiske Unions (EU) kerneområder er landbrugs-, og fødevaresektoren, der begge er sektorer, som er udsatte, når EU-landene rammes af internationale politiske begivenheder som fx den russiske fødevareboykot, America First, BREXIT, eller når EU indgår internationale handelsaftaler, der enten konkurrenceudsætter landbruget og fødevaresektoren yderligere, eller giver de to sektorer nye eksportmarkeder. Endelig har den fri bevægelighed for arbejdskraft i EU ført til social dumping og forringelser for de ansatte.

Fødevareforbundet NNF's vej til indflydelse på de europæiske beslutninger kræver en stærk tilstedeværelse i den hjemlige europæiske debat. Derudover er det en klar forudsætning, at Fødevareforbundet NNF placerer sig så centralt som muligt i den europæiske fagbevægelse. Formandskabet for de europæiske fødevarearbejdere i European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT) og i Nordisk Union sikrer forbundet en stærk stemme over for beslutningstagerne i Kommissionen og Rådet. Samtidig skal vi være stærkt til stede med koordinering på vegne af EFFAT til Europæiske Samarbejdsudvalg, hvor koncernens hovedsæde er i Danmark.

Målsætning 5: Vi vil understøtte den internationale interessevaretagelse ved at:

- Fastholde og udbygge vores politiske interessevaretagelse gennem Nordisk Union, EFFAT og The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF).
- Yderligere professionalisere vores indflydelse på relevante politikområder, der overordnet fastlægges i Bruxelles – dette gennem en sammenhængende indsats over for nationale politikere (Rådet), europæiske politikere (EU-Parlamentet) og EU-Kommissionen.
- Være et toneangivende forbund i forhold til FH's generelle interessevaretagelse i forhold til det Europæiske Semester, EU's sociale søjle, relevante direktiver og rekommandationer og i forhold til International Labour Organization (ILO).

Kommunikation – En udadvendt og progressiv indsats

Ansvar og opgaver

Kommunikation i Fødevareforbundet NNF er defineret som den del af kommunikationsarbejdet, der beskæftiger sig med den ”strategiske, målgruppeorienterede kommunikation”.

Fødevareforbundet NNF's kommunikationsindsats skal sikre, at forbundets mærkesager og synspunkter står stærkt i den offentlige debat og i medlemmernes hverdag. Indsatsen skal være udadvendt, progressiv og klar til at gribe de kommunikationsmuligheder, der løbende opstår.

Kommunikationsindsatsen er tværgående og involverer hele organisationen; fra afdelinger og sekretariater til tillidsvalgte, medlemmer og samarbejdspartnere. Kommunikationsindsatsen i Fødevareforbundet NNF går på to ben:

1. Ekstern kommunikation

Den eksterne kommunikation er forbundets ansigt udadtil. Den skal sikre forbundets synlighed og understøtte forbundets politiske og fagpolitiske arbejde.

Den eksterne kommunikation er målrettet:

- Landsdækkende og lokale medier med henblik på at få budskaber og mærkesager viderebragt.
- Faglige og politiske samarbejdspartnere som strategiske modtagere af den eksterne kommunikation.

2. Medlemskommunikation

Medlemskommunikationen er den direkte kommunikation mellem forbundet og dets medlemmer. Indsatsen skal:

- Sikre den juridiske forpligtede og helt nødvendige information mellem forbund og medlem.
- Understøtte de faglige fællesskaber og medlemmernes loyalitet over for deres forbund.

Udfordringer og muligheder

Forbundets synlighed er vokset støt gennem de seneste år, målt på antallet af medieomtaler i de landsdækkende medier. Den vækst ønsker vi at fortsætte samtidig med, at vi vil øge indsatsen over for de lokale medier.

Ændringerne i medlemskommunikationen efter nedlæggelse af medlemsbladet Substans har åbnet nye muligheder for at bringe kommunikationen endnu tættere på medlemmerne. De muligheder ønsker vi at forfølge ved at styrke indsatsen dér, hvor medlemmerne er, via digitale platforme, kommunikationsmæssig tilstedeværelse på arbejdspladserne samt i lokale og regionale medier.

Endelig giver udviklingen inden for digital kommunikation os nye muligheder for at styrke kommunikationsindsatsen, og vi vil derfor i den kommende kongresperiode udvide paletten af digital kommunikation.

For perioden 2021-2025 har vi således udpeget fire fokusområder:

Fokusområde 1: Ekstern kommunikation – Vi skal være førende på vores områder.

Fokusområde 2: Lokal kommunikation – Vi skal udnytte de lokale muligheder.

Fokusområde 3: Medlemskommunikation – Vi skal have tilfredse og engagerede medlemmer.

Fokusområde 4: Digital kommunikation – Vi skal være dér, hvor medlemmerne er.

Fokusområder og målsætninger

Fokusområde 1: Ekstern kommunikation – Vi skal være førende på forbundets mærkesager

Fødevarerforbundet NNF har gennem de senere år haft en stærk vækst i antallet af medieomtaler.

I de kommende år skal vi sikre, at denne positive vækst fortsætter. At være til stede i den offentlige debat er med til at sikre forbundet politisk og faglig indflydelse. Forbundet skal derfor ligge ”top of mind” hos både journalister og samarbejdspartnerne, når det drejer sig om de politiske eller fagpolitiske emner, der optager forbundet.

Vi skal både reagere på de indspark og den udvikling, der drives af andre, og vi skal selv bringe egne dagsordener på banen. Vi skal sikre, at vi som samlet forbund bakker op om enkelte mærkesager, fordi vi med en tværgående kommunikationsindsats kan sikre bred eksponering i forhold til medlemmer, medier, samarbejdspartnere og ikke mindst politikere – og dermed øge forbundets gennemslagskraft.

Vi skal med de virkemidler, vi har til rådighed – fx annoncering, debatindlæg og redaktionel omtale – skabe opmærksomhed omkring forbundets mærkesager, så vi gennem offentligheden får indflydelse på de områder, der har betydning for vores medlemmers arbejdsliv.

Målsætning 1: Vi vil være det mest synlige forbund på de områder, hovedbestyrelsen udpeger som af særlig vigtig karakter for Fødevarerforbundet NNF og dets medlemmer. Det bliver vi ved at:

- Bringe egne dagsordener på banen.
- Reagere på den udvikling, der drives af andre.
- Skabe opmærksomhed og synlighed ved hjælp af annoncering, debatindlæg og redaktionel omtale.

Fokusområde 2: Lokal kommunikation – Vi skal udnytte de lokale muligheder for øget synlighed

Pressearbejdet omkring borgermøderne hen over vinteren 2018/2019 viste, at vores afdelinger og afdelingsformænd har en forholdsvis nem adgang til de lokale og regionale medier, og at de lokale og regionale medier udgør et uudnyttet potentiale.

Samtidig ved vi fra medlemsundersøgelser, at vores medlemmer i høj grad benytter de lokale medier til at holde sig orienterede. Derfor ønsker vi at arbejde langt mere strategisk i forhold til de lokale medier i den kommende kongresperiode, og styrke afdelingernes synlighed i de lokale og regionale medier. Ved at øge mængden af debatindlæg og annoncering kan vi sikre en tilstedeværelse, og vi skal også udnytte muligheden for at ”pitche” historier fra vores medlemmers hverdag til lokale journalister og redaktioner.

Målsætning 2: Vi vil øge afdelingernes synlighed over for medlemmer og politikere. En øget tilstedeværelse i de lokale og regionale medier vil både have betydning for den lokale synlighed, men vil også kunne bruges strategisk i forhold til det politiske arbejde på tværs af organisationen. Vi øger synligheden ved at:

- Annoncere på print og digitalt.
- Udarbejde debatindlæg fra afdelingsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og eventuelt medlemmer.
- Pitche arbejdspladshistorier til lokale journalister og redaktioner.

Fokusområde 3: Medlemskommunikation – Vi skal have tilfredse og engagerede medlemmer

Medlemskommunikationen er blevet omlagt efter medlemsmagasinet Substans ikke længere udkommer. De nye muligheder for at kommunikere endnu tættere med medlemmerne skal udnyttes.

Forbundets medlemskommunikation skal ikke blot sikre, at medlemmerne er bevidste om, hvad der foregår i forbundet. Den skal i lige så høj grad være med til at understøtte medlemmernes loyalitet og oplevelse af at være medlem af den for det enkelte medlem bedst tænkelige fagforening.

Medlemskommunikationen skal således tale ind i de faglige fællesskaber, der eksisterer på arbejdspladserne og understøtte den løbende udvikling af de faglige områder. Det skal ske gennem nyhedsartikler, portrætter, film, foldere og plakater.

Kommunikationsindsatsen skal samtidig sikre, at det enkelte medlem føler sig set og hørt af sin fagforening. Det indebærer, at medlemskommunikationen skal gøre brug af de platforme, som medlemmerne befinder sig på; både digitale platforme, arbejdspladser og lokale og regionale medier.

Målsætning 3: Vi vil have en medlemskommunikation, der er nem for medlemmerne at aflæse og forstå. Vi skal kommunikere i øjenhøjde, og vi skal i stigende grad gøre brug af fortælleformer, der supplerer den traditionelle tekstform, herunder film, grafikker og billedbårne fortællinger. Det får vi ved at:

- Lave artikler og reportager, der tager udgangspunkt i medlemmernes hverdag.
- Udarbejde kommunikationsmateriale, der distribueres på arbejdspladserne.
- Bruge forskellige fortælleformer, herunder video og grafik, der kan ramme forskellige medlemsgrupper.

Fokusområde 4: Digital kommunikation - Vi skal være dér, hvor medlemmerne er

Udviklingen inden for digital kommunikation giver os mulighed for at indfri en stor del af de visioner, vi har opstillet for kommunikationsindsatsen – særligt medlemskommunikationen. Derfor er det også målet, at vi hen over den kommende kongresperiode udvider paletten af digital kommunikation. Nedenstående er udpeget tre centrale områder:

Facebook

Forbundet oplever stor succes på Facebook, og vi skal i den kommende kongresperiode øge forbundets tilstedeværelse på denne platform. Facebook-sider og lukkede Facebook-grupper giver på forskellig vis en stærk mulighed for at kommunikere kort og klart til forskellige medlemsgrupper, ligesom det giver mulighed for dialog og interaktion.

Samtidig giver Facebook-platformen mulighed for at veksle mellem dybt seriøse og alvorlige politiske opslag og mere muntre og afslappede opslag og konkurrencer. Begge dele er med til at engagere medlemmerne på en måde, der ikke tidligere har været muligt.

Vi vil i stigende grad gøre Facebook til en væsentlig platform for særligt den medlemsrettede kommunikationsindsats med det mål at engagere medlemmerne i forbundets arbejde.

Mobilkommunikation

Igennem de senere år har vi oplevet en stigning i antallet af besøgende på nnf.dk, der tilgår siden fra deres mobiltelefon. Det er derfor en selvstændig vision at sikre, at alle sider og alle artikler på nnf.dk er optimerede til mobiltelefoner.

505 Vi har udviklet en tilhørende app, der først og fremmest giver nem og hurtig adgang til det mest
506 besøgte indhold på nnf.dk, men som samtidig udnytter de særlige muligheder app-teknologien giver fx
507 push-meddelelser og notifikationer.

508 App'en skal fungere som adgangspunkt for kommende mobiloptimerede systemer, som forbundet
509 ønsker at benytte, herunder en personlig orienteret adgang (NemID eller cpr.nr.) til medlemmets
510 registrerede data og andre services, der tilbydes, eller er registreret på medlemmet.

511 **Vi vil** sikre, at man med en mobiltelefon nemt og simpelt kan få den fulde oplevelse af nnf.dk.

512 **Mails og nyhedsbreve**

513 For at understøtte medlemmernes oplevelse af at være i den bedst tænkelige fagforening, er det
514 væsentligt, at de får tilsendt nyheder og tilbud, der matcher lige netop deres situation.

515 Vi har allerede i dag en fin åbningsrate på vores nyhedsbreve, og vi oplever i høj grad, at medlemmerne
516 åbner de mails, vi sender til dem. Vi ønsker dog at opbygge en langt større modtagergruppe, og det
517 vurderer vi er muligt, hvis vi i højere grad deler modtagerne op i undergrupper frem for at kommunikere
518 ens til alle.

519 **Vi vil** personalisere de nyhedsbreve, vi udsender i dag, og sikre, at vores nyhedsbreve matcher det
520 enkelte medlems branche, afdeling, alder og jobstatus.

Målsætning 4: Vi vil kommunikere tættere på vores medlemmer ved i højere grad at digitalisere vores kommunikation. Det vil vi gøre ved at:

- Udvikle Facebook som væsentlig platform for dialog og engagement mellem medlemmer og forbund.
- Sikre fuld tilgængelighed fra mobiltelefoner via mobiloptimeret indhold på nnf.dk og en tilhørende app.
- Personalisere mails og nyhedsbreve, så de målrettes til det enkelte medlems branche, afdeling, alder og jobstatus.

Forbundets økonomi og kontingent

Fødevareforbundet NNF er et økonomisk velfunderet forbund, baseret på et stabilt medlemsgrundlag. Sådan er det i dag, og sådan skal det også være i fremtiden.

Forbundets økonomiske situation medvirker til, at Fødevareforbundet NNF kan realisere projekter og aktiviteter, der har til formål både at understøtte den nuværende organisation, men samtidig udvikle organisationen. Formålet er, at forbundet, også i fremtiden, fremstår som en stærk faglig medspiller over for såvel interesseorganisationer som arbejdsgiverorganisationer på det fødevarepolitiske område, og det kræver en stærk økonomi.

En bevarelse af et stærkt økonomisk fundament er en forudsætning for, at forbundet kan udvikle sig i fremtiden. Derfor arbejdes der med følgende overordnede principper for økonomien:

539

Medlemstal

540

541

Ved beregning af medlemstallet for det kommende budgetår anvendes det gennemsnitlige medlemstal for de seneste 12 måneder (fuldtidskontingent).

542

Kontingentudvikling

543

544

Kontingentet tilrettes årligt (1. januar) som minimum med samme sats som gennemsnittet af vores overenskomster på normallønsområdet (grundregulering).

545

546

547

Er der behov for yderligere reguleringer, under hensyntagen til driftsunderskud og egenkapitaludvikling, kan hovedbestyrelsen foretage yderligere regulering (regulering ud over grundregulering).

548

549

Reguleringsprocenten for såvel forbundskontingent som a-kasseadministrationsbidrag sættes til en årlig stigning i den kommende kongresperiode. (Reguleringsprocenten udgør p.t. 3,1 %).

550

551

552

Kontingentindtægter og finansielle indtægter skal i stigende grad i kongresperioden omkostningsdække forbundets samlede driftsudgifter, så der skabes balance mellem udgifter og indtægter.

553

Afdelingsbudgetter

554

555

Afdelingernes budgetter indskrives i forbundsbudgettet som en selvstændig post, og aktiviteter fremskrives efter samme reguleringsprincipper som forbundet.

556 **Udbytter og finansielle indtægter**

557 Udbytter og finansielle indtægter indgår i driftsbudgettet. Hvert år udarbejdes en investeringsoversigt
558 med tal fra forbundets investeringshus.

559 Af den udarbejdede investeringsoversigt fremgår det forventede afkast for de næste 6 år. Et
560 gennemsnit af disse 6 år anvendes i budgettet for det kommende budgetår.

561 **Fordelingsnøgle mellem a-kasse og forbund**

562 A-kassen er en vigtig del af forbundets samlede pakke over for medlemmerne. Eventuelle underskud,
563 der ligger ud over administrationsbidraget, dækkes af forbundet.

564 Der er udarbejdet en oversigt over fordelingsnøgle på alle de medarbejdere, der arbejder helt eller
565 delvist for a-kassen. Fordelingsnøglen resulterer i et forholdstal mellem lønninger for forbund og
566 a-kasse. Dette forholdstal anvendes i det omfang, hvor fordeling kan tilskrives antal medarbejdere.
567 Vedrørende øvrige omkostninger til fordeling anvendes primært forholdstallet mellem forbunds- og
568 a-kassemedlemmer.

569 **Egenkapitaludvikling**

570 Budgetudvalget følger løbende udviklingen i egenkapitalen, afvigelser beskrives og der tages stilling
571 til, hvilke konsekvenser væsentlige afvigelser skal have.

572 **Budgetudvalg**

573 Hovedbestyrelsen har nedsat et budgetudvalg.

Budgetudvalgets formål er at gennemgå det af økonomiafdelingen udarbejdede budgetudkast og indstille dette til behandling i hovedbestyrelsen.

Budgetudvalget arbejder under ansvar for hovedbestyrelsen og ud fra de af hovedbestyrelsen udstukne principper, herunder fordelingsnøgler mellem forbundet og a-kassen.

Opstår der uenighed i budgetudvalget, behandles disse i hovedbestyrelsen med angivelse af opmærksomhedspunkter.

Budgetudvalget har desuden en opgave i at følge op på de projekter, hovedbestyrelsen har bevilget i kongresperioden, og afrapportere den økonomiske udvikling i disse til hovedbestyrelsen.

Ledelsesværktøjer

Hovedbestyrelsens ledelsesværktøjer vil, når budgetudvalget har leveret første udkast til budget, være følgende:

Forbundets hovedbudget

- Helt eller delvist finansieret af forbundskontingentet.
- Finansieret af et kontrolleret træk på forbundets formue.
- Reduktion af omkostninger.
- Nye muligheder for indtægter.
- Finansielle indtægter.

591 A-kassens budget

- 592 ● Helt eller delvist finansieret af administrationsbidrag.
- 593 ● Reduktion af omkostninger.
- 594 ● Bevilling som forbundsaktivitet.

595 Kontingent

596 Forbundets kontingentsatser skal være gennemskuelige for forbundets medlemmer og være nemme at
597 kommunikere for organisationen.

598 Fødevarerforbundet NNF vil også i kontingentsammenhæng understøtte medlemmer, der i en kortere
599 eller længere periode oplever en indtægtsnedgang ved at tilbyde nedsat kontingent.

600 Tillidsrepræsentanternes daglige arbejde skal understøttes gennem et tæt samarbejde med forbundet,
601 så der er klarhed over sagsgange og arbejdsdeling.

602 Der skal laves en målrettet indsats/kampagne blandt de medlemmer, der kun er medlem af enten
603 forbundet eller a-kassen, for at få flere medlemmer, der er dækket af begge dele.

604 Der udarbejdes konkrete, entydige forretningsgange, som kommunikeres ud i organisationen.

Indsatsen understøttes af 4 fokusområder:

Fokusområde 1: Enkel og gennemskuelig struktur for forbundskontingentet

Målsætning

- Kontingentstrukturen skal være enkel og gennemskuelig.
- Det skal være let for tillidsvalgte og ansatte at forklare kommende medlemmer, hvad deres kontingent bliver.

Der vil fremover over være 4 kontingentkategorier:

Kategori	Medlemsgrupper
A Gratis kontingent	Værnepligtige, frihedsberøvede og ledige medlemmer, hvis dagpengeret er ophørt. Derudover elever på erhvervsskolernes grundforløb og medlemmer, der er på SU pga. skolepraktik
B Elevkontingent	Ungarbejdere, elever og ansatte med under 15 ugentlige arbejdstimer
C Nedsat kontingent	Efterlønnere og medlemmer, der er bevilliget nedsat kontingent (se fokusområde 4)
D Almindeligt kontingent	Almindeligt forbundskontingent og voksenlærlinge

Ved indmeldelse i forbundet skal medlemmerne oplyses om deres forpligtigelse til at oplyse forbundet om ændringer i deres arbejdsforhold. Dette skal sikre, at medlemmet er placeret med den korrekte grundregistrering og kontingentsats. Som supplement til dette laves løbende telefoniske eller digitale kampagner.

Fokusområde 2: Løbende måned + 30 dage af forbundsmedlemskabet gøres gratis

Målsætning

- Gennemskuelige kontingentopkrævninger ved indmeldelse.
- Lettere at forklare for tillidsvalgte og ansatte.
- Bedre modtagelse af nye medlemmer, der ikke føler, at de skal betale mere end forventet.

Fødevareforbundet NNF vil tilbyde nye medlemmer (herunder også overflyttede medlemmer fra andre forbund), at første løbende måned + 30 dage bliver gratis.

Dette vil være et stærkt rekrutteringsargument og vil give en bedre start på medlemskabet med en gennemskuelig opkrævning, der passer til de forventninger, vi har stillet medlemmet i udsigt.

Tillidsvalgte, som i hverdagen gør en ihærdig indsats for at få indmeldt deres nye kollegaer, vil dels have en stærkere argumentation for indmeldelse i Fødevareforbundet NNF og vil mere præcist kunne fortælle det nye medlem, hvordan den første opkrævning ser ud.

Der udarbejdes en strategi for, hvordan eventuelle forsikringer administreres, så medlemmernes første opkrævning lyder på det beløb, som de er blevet oplyst ved indmeldelse.

Der iværksættes en kampagne, der informerer om den nye medlemsfordel.

Fokusområde 3: Forbundsudmeldelse med samme opsigelsesfrist som a-kassen

Målsætning:

- Forbundets udmeldelsesfrist følger a-kassens.
- Lettere og klarere kommunikation omkring udmeldelse.
- En god oplevelse ved udmeldelse gør det lettere at få medlemmet tilbage igen.
- Lettere arbejdsgange/processer for vores ansatte i forbundet.

Der skal være samme frist for udmeldelse af forbundet og af a-kassen, så kommunikationen om dette er forståelig for medlemmer og tillidsvalgte. Samtidigt vil det lette forbundets interne sagsgang.

Fokusområde 4: Fastholdelse af medlemmer

Målsætning:

- Sikre at vi er med medlemmet i hele arbejdslivet og styrker følelsen af solidaritet.
- Fastholdelse af medlemmer gennem lønforsikring.
- Billigere kontingent til medlemmer, der står udenfor arbejdsmarkedet og dermed ikke er omfattet af lønforsikring.
- Nedsat kontingent i en periode for de medlemmer, der grundet deres lønindtægt ikke har mulighed for at få udbetaling fra lønforsikringen.

Fastholdelse af medlemmer skal være højt prioriteret. Derfor skal vi understøtte dem, hvis de kommer i en situation, hvor de oplever en indtægtsnedgang fx på grund af ledighed eller sygdom.

657 Fødevareforbundet NNF vil derfor tilbyde medlemmerne mulighed for nedsat kontingent eller
658 lønforsikring, som hjælper dem igennem en periode, hvor de står udenfor arbejdsmarkedet.

659 Der skal udformes en præcis arbejdsgang for indplacering og genansøgning om nedsat kontingent
660 med udgangspunkt i tillidsrepræsentanterne eller andre tillidsvalgte og med afsæt i princippet om
661 medlemmet i centrum.

Overenskomster og forhandling

Nøgleopgaverne i Fødevareforbundet NNF bærer de samme tre overskrifter, som man kan genfinde i andre overenskomstbærende organisationer: forhandle overenskomster, udbrede overenskomster og forsvare overenskomster.

Kongressen besluttede - med vedtagelsen af fællesskabsløsninger 1 i 2012 og fællesskabsløsninger 2 i 2016 - at samle alle tre nøgleopgaver organisatorisk i forbundet i overenskomstsekretariatet under centralledelse af forbundsnæstformanden.

Fødevareforbundet NNF er baseret på tre ligeværdige ben: forbundet, afdelingerne og tillidsrepræsentanterne, og alle tre ben indgår i nøgleopgaverne, omend på forskellig vis, og uden at alle tre ben nødvendigvis er til stede i alle opgaver.

Kongressen i 2016 fastlagde rammerne for overenskomstområdet, dels i fællesskabsløsninger 2 og dels i Faglige Procedurer, som nærmere fastsætter strukturerne for, hvordan tillidsrepræsentanterne indgår i arbejdet gennem de fire overenskomstfølgegrupper, forhandlingsudvalgene og via tillidsrepræsentanterne i hovedbestyrelsen.

Fællesskabsløsninger 2 og Faglige Procedurer udtrykker således, hvordan kongressen ser de centrale rammer for det fremtidige arbejde, men forudsætningerne har ændret sig markant siden vedtagelsen i 2016 på flere områder:

- Medlemstilbagegangen har ikke fået det omfang, som var forventet.
- Organisationens økonomi er bedret markant siden kongressen i 2016.
- Antallet af afdelinger er ikke blevet reduceret til fire.

Ved udløbet af en kongresperiode giver det mening at evaluere, om de vedtagne rammer har været velfungerende i forhold til at realisere kongresmålene, herunder om arbejdet i perioden efter næste kongres kan indrettes på en mere optimal måde, særligt i lyset af de ændrede vilkår.

Med dette for øje har de hovedbestyrelsesmedlemmer, som er valgt af overenskomstfølgegrupperne, sammen med forbundsnæstformanden fra slutningen af 2019 på fire udvalgmøder evalueret overenskomstområdet blandt andet via SWOT-analyser og input fra de fire forhandlingssekretærer. Dette papir udtrykker konklusionerne fra disse udvalgmøder.

Papiret er delt ind i de to hovedområder:

1. Evaluering af rammerne for organiseringen af overenskomstfølgegrupper, forhandlingsudvalg og hovedbestyrelsesrepræsentation.
2. Evaluering af rammerne for forhandling, udbredelse og forsvar af overenskomster.

Der er en overenskomstfølgegruppe for hver af de fire overenskomstområder: butik, slagterindustri, fødevareindustrien og mejeri.

- Overenskomstfølgegruppen for butiksområdet har 14 medlemmer, der er fordelt delvist på geografi, foruden COOP, og en rest på 6 pladser, der vælges på kongressen. Herudover har de faglærte fra det offentlige område været repræsenteret med et medlem.
- Overenskomstfølgegruppen for slagterindustriområdet består af 11 personer: 5 fra Danish Crown (DC), 2 fra Tican, 1 fra Daka, 2 fra DC-kreatur og 1 fra øvrige kreatur.
- Overenskomstfølgegruppen for det fødevareindustrielle område (DFO) har 17 medlemmer: 4 fra bager/møller, 4 fra sukker/chokolade, 3 fra forædling, 1 fra KIF, 1 fra DSM, 4 fra tobak.

- Overenskomstfølgegruppen for mejeri har 8 medlemmer; 2 fra Nordjylland, 2 fra Midtjylland, 2 fra Sydjylland/Fyn, 1 fra Sjælland og 1 uden for Arla. Ved Danske Mejeristers Fagforenings (DMF) indmeldelse blev 7 fra DMF's landsbestyrelse tilføjet overenskomstfølgegruppen.
- Forhandlingsudvalgene vælges på kongressen, eventuel udskiftning konfirmeres af hovedbestyrelsen.
- COOP-forhandlingsudvalget har 8 medlemmer: 6 fra Coop (3 baker, 3 slagter), 1 fra Brugsens Arbejdsgiverforening (BA) (baker/slagter) samt 1 tilforordnet fra Irma (slagter).
- Danske slagtermestre (DSM) butik-forhandlingsudvalget har 3 medlemmer (slagter).
- Dansk Erhverv (DE)-forhandlingsudvalget har 6 medlemmer: 2 slagter, 2 baker samt 2 baker fra det tidligere BKD-område.
- DI (Dansk Industri) slagterindustri-forhandlingsudvalget har 4 medlemmer: 3 vest for Storebælt og 1 øst for Storebælt.
- DI DFO-forhandlingsudvalget har 8 medlemmer: 2 fra baker/møller, 2 fra slagter-forædling, 2 sukker/chokolade og 2 fra tobak.
- Danske slagtermestre (DSM) industri-forhandlingsudvalget består af to medlemmer: DSM-medlemmet fra overenskomstfølgegruppen samt en tillidsrepræsentant fra en DSM-virksomhed.
- Forhandlingsudvalget på mejeriområdet består af 4 medlemmer, der vælges blandt medlemmerne af overenskomstfølgegruppen. Ved DMF's indmeldelse blev DMF's 4 medlemmer fra deres forhandlingsudvalg tilføjet, så forhandlingsudvalget ved overenskomstfornyelsen i 2020 bestod af 8 medlemmer.

Overenskomstfølgegrupperne vælger tillige en repræsentant til hovedbestyrelsen. Herunder vælger DFO og slagterindustriområdet et hovedbestyrelsesmedlem, så de to områder er repræsenteret i hovedbestyrelsen med to medlemmer.

Udfordringer og muligheder

Medlemmerne af en overenskomstfølgegruppe vælges blandt områdets tillidsrepræsentanter. Derved tilføjer man i sin egenskab af forankring på en arbejdsplads en afgørende viden ude fra arbejdspladserne og sikrer, at de drøftelser, der er ude på arbejdspladserne blandt organisationens medlemmer, bringes ind i overenskomstfølgegruppen, og om nødvendigt ligeledes ind i hovedbestyrelsen. I overenskomstfølgegruppen får man som tillidsrepræsentant viden om det faglige område fx ved ændringer i lov eller praksis, ligesom man får viden om politiske tiltag vedtaget i hovedbestyrelsen ved gennemgang af hovedbestyrelsesreferaterne.

I og med at overenskomstfølgegruppemedlemmerne har deres primære virke andetsteds, vil de til tider være nødsaget til at prioritere deres arbejde som tillidsrepræsentanter over indsatsen for Fødevareforbundet NNF. Det kan få betydning for såvel muligheden for overhovedet at deltage i overenskomstfølgegruppemøderne, som muligheden for at kunne forberede sig så godt, at man kan spille aktivt ind på møderne.

En aktiv overenskomstfølgegruppe er forudsætningen for et velfungerende samspil med hovedbestyrelsen. Kun derved opleves det, at overenskomstfølgegruppen kommer med et værdifuldt indspil – og modspil – til aktuelle udfordringer, hvilket kan give grobund for at inddrage overenskomstfølgegrupperne i højere grad end det er set i denne kongresperiode til glæde for vidensniveauet i såvel hovedbestyrelse og overenskomstfølgegrupper.

En anden udfordring er sammensætningen. Overenskomstfølgegrupperne repræsenterer "virkelighedens stemme" i det faglige arbejde. For at kunne være dét på en overbevisende måde, skal gruppen sammensættes således, at den afspejler overenskomstområdet, som det ser ud nu, og ikke som det så ud engang.

Overenskomstfølgegruppens størrelse skal understøtte arbejdet således, at det enkelte medlem bliver aktiveret, men uden en oplevelse af, at "det hele hænger på mig".

For store grupper medfører en dekobling. Ved for små grupper indsnævres arbejdet. At finde den rette balance vanskeliggøres af, at reglerne fastlægges for en hel kongresperiode og ikke kan tilpasses undervejs.

Med det formål at sikre at konstruktionen med følgegrupper, forhandlingsudvalg og hovedbestyrelsesrepræsentation i bedst muligt omfang realiserer ønsket om at binde organisationen tæt sammen med medlemmerne på arbejdspladserne, skal rammerne tilpasses den virkelighed, som de deltagende tillidsrepræsentanter står i.

Fokusområde og målsætninger

Fokusområde 1. Overenskomstfølgegruppemøderne

Når man er valgt tillidsrepræsentant på en virksomhed, betyder det, at medmindre man har mulighed for at bruge en del af sin arbejdstid som tillidsrepræsentant på forberedelse af arbejdet i overenskomstfølgegruppen, kan man være nødt til at prioritere sin tid.

Herudover bliver nogle tillidsrepræsentanter presset af deres arbejdsgivere til at prioritere deres arbejdsplads og det daglige virke højere end indsatsen for forbundet herunder arbejdet i overenskomstfølgegruppen, hvilket kan gøre det vanskeligt at få frihed til at deltage.

Ligeledes kan der være medlemmer og kollegaer, der giver udtryk for, at den valgte tillidsrepræsentant ikke er nok på virksomheden, hvilket selvfølgelig i en vis grad er en kærlighedserklæring til vedkommende men samtidig viser, at der er grænser for hvor store veksler, der kan trækkes på tillidsfolkene, uden at de mister deres kollegaers opbakning og deres virksomheds forståelse.

Det kan i visse sammenhænge give nogle udfordringer i overenskomstfølgegrupperne, men også i andre sammenhænge, hvor tillidsrepræsentanterne deltager i aktiviteter lokalt eller centralt, at der er medlemmer af overenskomstfølgegrupperne, som ikke har nået at forberede sig så godt til møderne som det kunne være ønskeligt, ikke har bidraget forud for møderne eller ligefrem har måttet melde afbud til møderne.

Udfordringerne varierer fra område til område og fra person til person. Der er stor forskel på, om man er tillidsrepræsentant på fuld tid i en stor virksomhed med tradition for at respektere tillidsrepræsentantens arbejde, eller om man er frikøbt tillidsrepræsentant på en mindre virksomhed, der ikke har tradition for at have en tillidsrepræsentant. Tiltagene skal derfor tilpasses området og det enkelte overenskomstfølgegruppemedlem.

Målsætning 1: At højne deltagelsen

At få skabt nogle rammer for de udfordrede medlemmer af overenskomstfølgegrupperne, der muliggør dels bedre forberedelse og dels færre afbud. At skabe en stemning i overenskomstfølgegruppen af at arbejdet giver mening og er vigtigt, så man deltager af lyst og ikke af pligt.

- Vi skal sikre, at møderne i overenskomstfølgegrupperne er så indholdsrige, at disse bliver prioriteret ved:

- Udsendelse af materialet til medlemmerne i så god tid, at de får nemmere ved at indpasse det i deres hverdag. Derved understøttes en aktiv debatkultur i overenskomstfølgegrupperne, der engagerer medlemmerne.
- Det bør overvejes, om der skal udsendes kommenterede dagsordener til overenskomstfølgegruppemøderne.
- Skabe en mødestil, så al aktivitet ikke udgår fra forhandlingssekretæren, men alle medlemmer i stedet aktiveres, så der bliver en følelse af både lyst og pligt til at indgå aktivt.
- Etablering af ny mødestruktur for overenskomstfølgegrupperne, hvor alle fire overenskomstområder først holder et fælles møde, hvor den politiske ledelse gennemgår de seneste beslutninger/tiltag fra hovedbestyrelsen, og andre kan videreformidle nye love eller domspraksis. Derefter afholder de fire overenskomstfølgegrupper samme dag møde hver for sig, hvor de drøfter de emner, der er specifikke for deres områder, også i den del af mødet vil der være mulighed for, at den politiske ledelse kan deltage.

Fokusområde 2. Sammensætningen af overenskomstfølgegrupperne

Størrelsen og sammensætningen af overenskomstfølgegrupperne er i høj grad historisk bestemt. Således er nogle fag repræsenteret i højere grad, end det kan forklares ud fra medlemstal, og nogle, der er nyere eller i vækst, er ikke direkte repræsenteret.

En sammensætning, der afspejler virkeligheden blandt medlemmerne, er afgørende for en velfungerende vekselvirkning mellem organisation og arbejdspladser.

At sammensætningen og størrelsen på en overenskomstfølgegruppe fastlægges af kongressen for en hel periode, gør det vanskeligt at tilpasse til ændrede forhold i løbet af kongresperioden.

På mejeriområdet opstod der fx i denne periode den særlige situation, at det lykkedes at samle og styrke området med indmeldelsen af Danske Mejeristers Fagforening (DMF) i Fødevareforbundet NNF. På det offentlige område er der sket en markant stigning af medlemmer i kongresperioden, uden at det dog nåede et antal, der kunne retfærdiggøre en plads i en eksisterende følgegruppe.

Målsætning 2: En velfungerende sammensætning

På samme måde som de lokale faglige netværk, hvis omfang og sammensætning det falder uden for arbejdsgruppen at forholde sig til, er overenskomstfølgegrupperne en vigtig kanal til udveksling af viden og idéer mellem organisationen og arbejdspladserne.

Målsætningen for overenskomstfølgegrupperne er derfor at få en sammensætning, der kontinuerligt sikrer en velfungerende udveksling af viden og idéer.

En væsentlig forudsætning herfor er at tiltrække og fastholde de aktive bidragsydere, også selvom der derved kommer en ubalance mellem de enkelte gruppers repræsentation i overenskomstfølgegrupperne og antallet af medlemmer.

Mejeriområdet ændrer sammensætningen, så overenskomstfølgegruppen fremover består af:

- Forhandlingssekretæren, der er ansvarlig for overenskomstfølgegruppen.
- Der vælges 12 overenskomstfølgegruppemedlemmer efter følgende model:
- 4 tillidsrepræsentanter fra ostemejerierne.
- 2 tillidsrepræsentanter fra konsummælksmejerierne.

- 824 ● 2 tillidsrepræsentanter fra pulverfabrikkerne.
- 825 ● 1 tillidsrepræsentant fra smørmejeriet.
- 826 ● 1 tillidsrepræsentant fra chaufførområdet.
- 827 ● 2 tillidsrepræsentanter fra mejerierne udenfor Arla Foods.

828 Der kan kun vælges ét overenskomstfølgegruppemedlem pr. driftssted, medmindre de repræsenterer
829 forskellige områder. Opnår to kandidater samme stemmetal, foretages der et omvalg mellem de to
830 kandidater.

831 Overenskomstfølgegruppen har ved godkendelse i hovedbestyrelsen mulighed for at konstituere nye
832 medlemmer i kongresperioden.

833 Valgprocedure for forhandlingsudvalget på mejeriområdet:

- 834 ● For at være valgbar til forhandlingsudvalget skal man enten være valgt som
835 tillidsrepræsentant inden for det respektive overenskomstområde eller være tillidsvalgt/
836 ansat på området i organisationen, der har medlemmer beskæftiget inden for pågældende
837 overenskomst. Ikke-delegerede på kongressen kan godt være valgbare, hvis de indstilles fra
838 talerstolen.
- 839 ● Forbunds næstformanden er overenskomstansvarlig over for hovedbestyrelsen.
- 840 ● Forbunds næstformanden kan uddelegere forhandlingsansvar til forhandlingssekretæren.
- 841 ● Der vælges 8 forhandlingsudvalgsmedlemmer fra området.

842 Overenskomstfølgegruppen for DFO ændrer sammensætningen ved at tobaksområdet nedjusteres
843 med to, og forædlingsområdet opjusteres med to.

Fokusområde 3: Samarbejdet med hovedbestyrelsen

Faglige procedurer nævner to opgaver i forbindelse med samarbejdet mellem hovedbestyrelsen og følgegrupperne: at være bagland for hovedbestyrelsen og at bringe forslag eller debatter op til hovedbestyrelsen.

Hovedbestyrelsesmedlemmerne og dermed også tillidsrepræsentanterne fra overenskomstfølgegrupperne er valgt på deres person og i deres egenskab af at være medlem af overenskomstfølgegruppen.

Målsætning 3: Et styrket samarbejde

- At få hovedbestyrelse og overenskomstfølgegrupper til at bruge hinanden i højere grad, så viden og idéer frit kan flyde begge veje.
- At det fastholdes, at overenskomstfølgegruppernes valg til hovedbestyrelsen fortsat er centreret fagligt i overenskomstfølgegrupperne og ikke geografisk.
- Det bør overvejes, at det i lovene beskrevne netværk for tillidsrepræsentanter i hovedbestyrelsen benyttes i yderligere omfang.

At det præciseres i faglige procedurer, hvorledes man er forankret i hovedbestyrelsen ved indføjelse af følgende tekst: "Hovedbestyrelsesmedlemmer varetager i deres arbejde hele forbundets tarv og interesser og sidder på et mandat, der udspringer i egen personlig kapacitet, men samtidig er lyttende og nærværende i forhold til baglandet.

At sidde i egen kapacitet fortolkes som, at hovedbestyrelsesmedlemmets personlige integritet, værdier, holdninger og mandat går forud for baglandets holdninger, dog med respekt for valggrundlagets holdninger og stillingtagen".

865 **Evaluering af rammerne for forhandling, udbredelse og forsvar af** 866 **overenskomster**

867 Overenskomstsekretariatet varetager med sine medarbejdere i overskrifter (ikke udtømmende)

- 868 ● Forhandler overenskomsterne.
 - 869 – som etablerer og styrker overenskomstbestemte fonde, der understøtter arbejde forbundet
 - 870 med frihedsrettigheder fx seniorfridage, alle finansieret gennem fritvalgs-kontoen.
 - 871 – som understøtter arbejdet med at sikre et værdigt seniorarbejdsliv blandt andet gennem
 - 872 styrkelse af frihedsrettigheder fx seniorfridage, alle finansieret gennem fritvalgs-kontoen.
- 873 ● Forsvarer overenskomsterne ved at føre de faglige sager.
- 874 ● Understøtter det faglige arbejde på virksomhederne gennem at understøtte
- 875 tillidsrepræsentanterne, blandt andet ved indgåelse af lokalaftaler.
- 876 ● Udbreder overenskomsterne gennem overenskomstdækningsindsatsen.
- 877 ● Understøtter overenskomsterne ved at få valgt tillidsrepræsentanter.
- 878 ● Underviser og uddanner tillidsrepræsentanter.
- 879 ● Øger fagforeningens synlighed gennem virksomhedsbesøg.
- 880 ● Medlemsnær tilstedeværelse og høj faglighed.
- 881 ● Løn – og løndannelse.
- 882 ● Kommunikation og dialog med medlemmer på flere platforme.

883 Det er opgaver, som alle overenskomstbærende fagforeninger skal have løst på en professionel måde
884 for at kunne tiltrække og fastholde medlemmer.

885 Professionaliseringen var da også i højsædet med gennemførslen af fællesskabsløsninger 1+2, hvor
886 det blev besluttet at centralisere løsningen af overenskomstsekretariatets opgaver, så alle faglige
887 medarbejdere blev ansat på forbundskontoret, selvom de forblev udstationeret på lokationer i hele
888 landet med henblik på at bevare en god geografisk dækning.

889 Professionaliseringen har fungeret godt, de faglige sager løses med høj tilfredshed for medlemmerne
890 og tillidsfolk.

891 I denne kongresperiode har der kun sporadisk været klager ved klagerådet, og ingen af dem har den
892 tilknyttede højesteretsdommer vurderet var løst så mangelfuldt, at erstatning var berettiget. Med andre
893 ord bliver den daglige opgaveløsning med de nuværende definerede kendte opgaver løst godt.

894 I arbejdet med de faglige opgaver, men i særdeleshed når overenskomsterne skal fornys, har
895 forretningen behov for sparring med foreningen og tillidsrepræsentanterne, således at det lokale
896 og det centrale udveksler viden og ideer. Til det formål er der nedsat et stående udvalg under
897 hovedbestyrelsen: Forhandlings- og koordineringsudvalget.

898 Forhandlings- og koordineringsudvalget er på samme tid bindeled mellem hovedbestyrelse og
899 overenskomstområde og forum for udveksling af viden og idéer.

900 For at sikre at alle tre ben i organisationen indgik i udvalget, er afdelingsnæstformændene tiltrådt
udvalget i kongresperioden.

Med hovedbestyrelsens projekt "Faglig oprustning" blev det den 6. februar 2019 indstillet og vedtaget at tilføre overenskomstsekretariatet flere ressourcer gennem ansættelse af to faglige konsulenter samt en juridisk kompetence på forbundskontoret.

De nye konsulenter er blevet ansat løbende gennem forsommeren 2019.

Det er lidt for tidligt at evaluere på effekten af oprustningen, herunder om der er yderligere behov for oprustning. Derfor vil emnet ikke blive berørt yderligere i dette oplæg.

Arbejdet i faglig oprustning blev undervejs delt i to af forbundets hovedbestyrelse. Den ene del havde sigte på umiddelbare tiltag, hvilket blev realiseret gennem tre nye konsulenter til sekretariatet, den anden del havde sigte på det langvarige arbejde med at sikre at skabe et rekrutteringsgrundlag for dels faglige konsulenter og dels fagligt valgte til tillidsposter i fagforeningen.

Udfordringer og muligheder

Den overordnede konklusion er, at de rammer, som fællesskabsløsninger 2 lagde for arbejdet i overenskomstsekretariatet, har været succesfulde. Det er ikke en brændende platform af utilfredse medlemmer eller manglende ressourcer, der gør det påkrævet at ændre radikalt på organiseringen af arbejdet.

Men det må sikres, at der ikke opstår en risiko for, at man hviler på laurbærrene, og at udviklingen går i stå. Det kan være, at opgaverne kan løses endnu bedre, end de bliver i dag, hvis rammerne bliver justeret.

Herudover har de øgede ressourcer i sekretariatet givet mulighed for at styrke indsatsen på de ikke-reaktive områder som fx overenskomstdækning, valg af tillidsrepræsentanter og virksomhedsbesøg.

Fødevareforbundet NNF skal sikre, at medlemmerne bibeholder og udbygger deres oplevelse af Fødevareforbundet NNF som en professionel fagforening, der effektivt støtter dem, når der er udfordringer med vilkårene på arbejdspladsen.

Fødevareforbundet NNF skal desuden sikre, at medlemmerne oplever, at fagforeningen indgår aktivt i deres hverdag på arbejdet, uanset om initiativet kommer fra medlemmet, tillidsrepræsentanten eller fra Fødevareforbundet NNF.

Sagt på en anden måde skal Fødevareforbundet NNF spille en væsentlig rolle i arbejdslivet både for de medlemmer og tillidsrepræsentanter, der henvender sig af sig selv og de, som ikke gør.

Fokusområder og målsætninger

Fokusområde 1: Opgaveløsning

Der har været en lang tradition for at rekruttere fx tillidsrepræsentanter som faglige konsulenter. Det gav dels en stærk tilknytning og kendskab til faget, og dels var de rekrutterede gennem deres tidligere virke bærere af "NNF-ånden" - en fælles følelse af, at "vi er der for medlemmernes skyld".

Det stærke fokus på at servicere medlemmerne er et meget velfungerende fundament for opgaveløsningen i overenskomstsekretariatet, men det har også til tider medført, at den faglige konsulent har følt sig kaldet til at understøtte medlemmet i andre problemstillinger, end de som udspringer af ansættelsesforholdet, eller at der har været ført udsigtsløse sager, hvilket har ført til unyttig brug af ressourcerne og skuffede forventninger hos medlemmet.

939 Ved ansættelse af forhandlingssekretærer og konsulenter har der været fokus på at skaffe de
940 bedst egnede til jobbet. I forbindelse med opstart af fællesskabsløsninger og fremefter har der
941 ved ansættelser på det faglige område været lagt vægt på både faglige kompetencer, erfaringer og
942 menneskelige egenskaber.

943 Vi har nu et hold af forhandlingssekretærer og konsulenter, der havde et virke i Fødevareforbundet NNF
944 (lokalt eller centralt), og vi har ligeledes fået tilført nye kræfter i kongresperioden.

945 Derved kan der potentielt opstå en ubalance mellem "de gamle" og "de nye" faglige konsulenter
946 indstilling til arbejdet.

947 Der er uden tvivl forskel på, om man er nytilkommen, eller om man har arbejdet i den tidligere struktur
948 før fællesskabsløsninger 1 og 2. Den forskel er positiv i forhold til at få diskuteret, om den tidligere
949 praksis skal fortsætte uantastet, eller om tiden er løbet fra den.

950 Men hvis forskellen mellem nye og mere erfarne faglige konsulenter bliver for stor, kan den risikere
951 ikke længere at blive oplevet som respektfuld anerkendelse af uenighed ud af hvilken en ny og bedre
952 praksis kan etableres, men i stedet blive oplevet som ufrugtbar distance mellem "de erfarne" og "de
953 nye".

954 Ydermere har vi viden og ressourcer, der kan bruges i hele organisationen og i mange sammenhænge.
955 Dette såvel blandt vores folk i forbundshuset og de folk, som arbejder lokalt forankret.

956 Grænserne for hvad vi skal arbejde med udfordres løbende, og hvis der ikke er tilstrækkeligt fokus på
957 den nære opgaveløsning i overenskomstsekretariatet, kan vi risikere en glidning bort fra dette område.

Målsætning 1: Konsistent opgaveløsning

- At sikre at opgaveløsningen i overenskomstsekretariatet har samme høje niveau uanset geografisk område eller overenskomstområde.

- At sikre fælles fodslag og fælles indgang til problemløsning blandt konsulenterne, så mulighederne for vidensdeling og for at flytte ressourcer på tværs af områderne øges.

- At smelte nye og ældre kulturer sammen.

- At foretage en tydelig prioritering af opgaverne efter medlemmernes behov med fokus på det faglige arbejde ved at skabe en fælles forståelse for, hvilke områder man har ansvar for at løse samt hvilke, man ikke har ansvar for.

- At få etableret en gensidig forståelse af at forskelle i tilgangen til opgaveløsning ikke er et udtryk for, at nogle har ret og nogle tager fejl, men at opgaver kan angribes forskelligt, og at det kun er ved at udveksle erfaringer på en åben måde, at vi kan finde frem til den mest optimale opgaveløsning.

- At etablere en gensidig forståelse for, at dét at ville hjælpe medlemmet bedst muligt, og dét at ville kanalisere ressourcerne derhen, hvor de gør mest nytte, begge er udtryk for en positiv tilgang til opgaveløsningen, og begge dele skal overvejes kontinuerligt, når man håndterer en sag.

Fokusområde 2: Synligheden af det faglige arbejde

I en faglig politisk organisation som Fødevareforbundet NNF er der mange kerneopgaver. Selvom det forekommer åbenlyst, at arbejdet med at skabe, forsvare og udbrede overenskomsterne samt have god viden og kontakt til tillidsrepræsentanter og medlemmer er grundlaget for overhovedet at have en overenskomstbærende fagforening, kan andre væsentlige indsatsområder komme til at skygge herfor.

Professionaliseringen af arbejdet i overenskomstsekretariatet har medført en centralisering, så den lokale politiske ledelse kun i sporadisk omfang involveres i arbejdet. Det har betydet, at der løses en kerneopgave på en så professionel og ressourceeffektiv måde, at opbygningen har vakt interesse i resten af FH-familien (Fagbevægelsens Hovedorganisation).

Med andre ord har det faglige arbejde i hverdagen en høj grad af drift over sig. I modsætning til andre faglige organisationer (eller Fødevareforbundet NNF før fællesskabsløsninger) er der en særskilt opgave i at tydeliggøre og synliggøre det øvrige faglige og overenskomstarbejde i overenskomstsekretariatet.

Den positive opmærksomhed på det udførte arbejde i overenskomstsekretariatet kommer ikke udefra. Det bliver sekretariatet selv, der skal skabe den.

Målsætning 2: Forøget synlighed

- At få kerneområdet til løbende at være i fokus.
- At sikre at områdets daglige aktører oplever, at de gør en vigtig forskel.
- At sikre input udefra på en konstruktiv og frugtbar måde, så varetagelsen af opgaverne løbende optimeres.

995 Sekretariatet skal arbejde for at skabe daglig synlighed om overenskomstarbejdet og ikke kun, når der
996 er store succeser at fejre.

997 Hvilke former og hvilke medier, der bedst kan realisere en øget forståelse for kerneopgaven,
998 kræver en nærmere afdækning/afvejning, så det føles relevant for modtageren. Det er vigtigt, at
999 kommunikationen øges såvel indad i organisationen som udad.

1000 Nogle allerede etablerede kommunikationskanaler springer dog umiddelbart i øjnene som mulige
1001 kanaler igennem hvilke kendskabsgraden kunne øges.

1002 Hvert af de fire overenskomstområder har etableret nyhedsbreve med arbejdspladserne som
1003 målgruppen. En del af indholdet er praktisk information, men en del af indholdet i nyhedsbrevene
1004 omhandler også konkrete sager/problemstillinger, der er enten er løst eller er ved at blive det. Den
1005 information kunne også vendes indad i organisationen, hertil vil det nye intranet muligvis være
1006 brugbart.

1007 Forhandlings- og koordineringsudvalget er et hovedbestyrelsesnedsat udvalg, som i
1008 kongresperioden er blevet tiltrådt af næstformændene i afdelingerne. Udvalgets fokus har været på
1009 overenskomstforhandlinger og indgåelse af nye overenskomster, men udvalget kunne også bruges til at
1010 have en dialog med organisationen om sekretariatets arbejde samt være den udfarende kraft i forhold
1011 til at få det faglige arbejde til at fylde i en faglig og politisk organisation som Fødevareforbundet NNF.

1012 Fast punkt på dagsordenen på hovedbestyrelsesmøderne med bidrag fra overenskomstområdet/
1013 overenskomstfølgegrupperne.

Fokusområde 3. Arbejdspladskontakt

Det er tillidsrepræsentanterne, der fungerer som frontlinjen for Fødevareforbundet NNF på virksomhederne. De har den umiddelbare kontakt til medlemmerne og løser mange af opgaverne.

Afdelingerne er udfarende i forhold til arbejdspladserne med netværk og andre forskellige tiltag, og konsulenterne holder kontakt til tillidsrepræsentanterne og er til stede, når der er problemer, som skal løses.

Alle tre ben som Fødevareforbundet NNF står på, både tillidsrepræsentanterne, foreningen og forretningen har altså aktier i at sikre, at Fødevareforbundet NNF står stærkt på arbejdspladserne. Det kræver et velfungerende samarbejde, der kalder på en høj grad af viden og forståelse for at fungere. De nye organiserings- og fællesskabsredskaber er centrale i den kommende kongresperiode.

Vi er udfordret af, at mange virksomheder går under radaren. Enten fordi der ikke er en tillidsrepræsentant, eller fordi ledelsen på virksomheden ikke er specielt interesseret i vores besøg.

Men de steder, hvor vi kommer på besøg med fx overenskomstbussen eller på synlig forbundsdag, er reaktionerne fra medlemmerne så godt som altid meget positive. Medlemmerne er glade for at se fagforeningen på deres arbejdsplads, hvilket knytter dem stærkere til Fødevareforbundet NNF.

Målsætning 3: En nærværende fagforening

- At Fødevareforbundet NNF er placeret centralt i bevidstheden hos både tillidsrepræsentanter og medlemmer.

- At det virker naturligt at få besøg af Fødevareforbundet NNF på arbejdspladsen, uanset om der er en tillidsrepræsentant, om virksomheden er stor, har mange medlemmer eller en høj organisationsprocent.
- At sikre at arbejdspladserne oplever en professionel og koordineret kontakt med organisationen som helhed.

Fødevareforbundet NNF skal:

- Benytte ressourcetilgangen i sekretariatet til at opprioritere arbejdspladsbesøg både i antal og spredning.
- Styrke tilknytningen til tillidsrepræsentanterne både gennem gentagne besøg og møder samt netværksmøder og møder om aktuelle emner.
- Etablering af IT-støtte i form af en App, som på en enkel måde kan vise information om hvilke virksomheder, der er blevet besøgt for nyligt, så prioritering af indsatsen muliggøres.
- Styrke udveksling af information om besøg mellem forening og forretning, så besøg opfattes som koordinerede og professionelle.

Fokusområde 4: Overenskomstdækning

Overenskomstdækning består af to dele. Først og fremmest skal flere virksomheder overenskomstdækkes, enten ved samtale, eller hvis det viser sig ufrugtbart, ved at lægge et pres på dem, om nødvendigt med hjælp fra andre fagforeninger under FH.

Efterfølgende er der behov for at få organiseret de ansatte og få valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, så organiseringen kan fastholdes og blive til større gavn for medlemmerne på virksomhederne og Fødevareforbundet NNF.

Arbejdet ligger i dag under overenskomstsekretariatet som en del af den øvrige opgaveportefølje, hvilket betyder, at opgaven varetages af faglige konsulenter/forhandlingssekretærer og forbundsansatte under forbundsnæstformanden.

Da der ikke er nogen ansat til at varetage overenskomstdækning som deres primære funktion, og eftersom den tidsmæssigt ikke er underkastet lige så stramme rammer som det faglige arbejde, vil den, når ressourcerne til tider bliver knappe, naturligt blive nedprioriteret.

Når dertil lægges, at det pres, som skal lægges på vrangvillige arbejdsgivere gennem konflikter som fx blokader, skal ske via lokale og ressourcemæssige begrænsede kræfter, bliver indsatsen prioriteret hårdt, så det sikres, at indsatsen bliver succesfuld både i forhold til overenskomstdækning, men også i det følgende arbejde med organisering.

Målsætning 4: En højere overenskomstdækningsgrad

At få overenskomstdækket alle relevante arbejdspladser inden for Fødevareforbundet NNF's faglige dækningsområde.

At være opmærksomme på at få organiseret nye arbejdsområder, der grænser op til dækningsområdet fx fremstilling af alternativer til kød og mælk.

At få organiseret de nyligt overenskomstdækkede virksomheder, så der kommer en NNF-tillidsrepræsentant og en større organiseringsprocent.

At få etableret en App, der på en enkel måde kan vise nyligt overenskomstdækkede virksomheder, notater om virksomheden i form af fx seneste besøg og hvad organiseringsgraden er.

Organisation

Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen – Fællesskabet tilbage på dagsordenen

Ansvar og opgaver

Kongressen besluttede i 2016, at nedgangen i medlemstallet kræver en kultur- og adfærdsændring, og at Fødevareforbundet NNF skal arbejde som en organiserende fagforening. Forinden havde hovedbestyrelsen godkendt en masterplan for indsatsen, nu kaldet fællesskabs- og organiseringsindsatsen og bevilget økonomi for perioden 2016-2020. Masterplanen blev udfærdiget med inddragelse af de politiske beslutningstagere lokalt og centralt.

Fokus for fællesskabs- og organiseringsindsatsen er, at forbundet altid skal have medlemmet i fokus, og at rutiner og arbejdsgange skal tilpasses, så de altid tager udgangspunkt i det enkelte medlem.

Udfordringer og muligheder

Efter de første 4 år er tilfredsheden med – og loyaliteten over for Fødevareforbundet NNF stigende, og medlemsundersøgelser viser, at flere og flere af vores medlemmer vil anbefale en bekendt at melde sig ind. Det er altid vanskeligt at måle præcist på, hvad tilfredshed skyldes, men vi kan konstatere, at i den målte periode, hvor vi har arbejdet med fællesskabsindsatsen, er den overordnede tilfredshed hos medlemmerne steget.

1089 Indsatsen har endnu ikke afspejlet sig i en tydelig fremgang i antallet af medlemmer, men vi har
1090 set en opbremsning af nedgangen i antal medlemmer. Desuden har vi fra flere arbejdspladser set,
1091 at der er et stort medlemspotentiale i fællesskabet, så vi har fortsat tro på, at indsatsen kan skabe
1092 medlemsfremgang, og vi ser et stort potentiale at indfri på dette område.

1093 Vi er nået knap halvvejs med den interne uddannelse af medarbejderne, og vi ser fremadrettet
1094 et potentiale i at ruste medarbejderne yderligere med relevante værktøjer til styrke det
1095 fællesskabsstyrkende og organiserende arbejde.

1096 På baggrund af vores erfaringer fra den foregående kongresperiode vil vi fortsat arbejde på at indfri
1097 potentialet i fællesskabs- og organiseringsindsatsen, og har identificeret følgende syv fokusområder
1098 for perioden 2021-2025:

1099 **Fokusområde 1:** Fra organisering til fællesskab - Vi vil sikre skærpet fokus på fællesskabet.

1100 **Fokusområde 2:** Handlinger på arbejdspladsen.

1101 **Fokusområde 3:** Indsatsens plads i organisationen - Vi vil forankre indsatsen i organisationen.

1102 **Fokusområde 4:** Synlighed - Vi vil fortsat styrke synligheden af fællesskabs- og
1103 organiseringsindsatsen.

1104 **Fokusområde 5:** Medlemsundersøgelser - Vi vil fortsat lytte til vores medlemmer.

1105 **Fokusområde 6:** Tæt på de tillidsvalgte - Vi vil sikre, at fællesskabs- og organiseringsindsatsen
1106 forbliver tæt på de tillidsvalgte.

1107 **Fokusområde 7:** Uddannelse - Vi vil fortsat have fokus på uddannelse.

Fokusområder og målsætninger

Fokusområde 1: Fra organisering til fællesskab

En udfordring for indsatsen har ligget i selve ordet "organisering". Begrebet bliver af mange tillidsvalgte opfattet synonymt med "medlemshvervning". Det har givet nogle misforståelser fra blandt andet de virksomheder, der allerede har 100% medlemskab blandt kollegerne, og som derfor har haft svært ved at se sig selv i indsatsen.

Organiseringsindsatsen fokuserer på at skabe relationer, fællesskaber og mærkbar forandring for kollegerne på virksomheden – og vil i første omgang slet ikke differentiere imellem medlemmer og ikke-medlemmer. På sigt er den ønskede effekt af det styrkede faglige fællesskab, at flere får lyst til at være en del af det, mens medlemsfremgang typisk først vil kunne ses på længere sigt.

Målsætning 1: Vi vil sikre skærpet fokus på fællesskabet ved at:

- Skifte navn fra "organiseringsindsatsen" til det mere præcise "fællesskabs- og organiseringsindsatsen".

Fokusområde 2: Handlinger på arbejdspladserne

En del af metoderne til at skabe fællesskab på arbejdspladserne er at få kollegerne på en arbejdsplads til at identificere fælles sager, som de sammen kan finde en løsning på. Formålet er at samle kollegaerne om at forbedre trivsel og forhold på arbejdspladsen og at styrke følelsen af sammenhold. Det har dog været vanskeligt at få implementeret denne metode, og der har kun været få af disse større aktiviteter i kongresperioden.

For at bevare fokus på at skabe aktivitet og forhåbentligt nå langt bredere ud vil vi skifte fokus fra større fælles sager til handlinger, som er nemmere og mere overskuelige at gennemføre.

Den primære funktion i at handle på en fælles sag er følelsen af at foretage en aktiv, konkret handling for at forbedre sit arbejdsliv. Der skal derfor være fokus på at få så mange kollegaer som muligt til at gøre noget konkret og håndgribeligt sammen for fællesskabet.

En handling kan fx være, at en tillidsvalgt spørger alle sine kollegaer om de to bedste ting ved at være på arbejdspladsen – og to ting, der kan forbedres. Det kan også være bare at synge fødselsdagssang for en kollega i kantinen eller noget tredje. Det grundlæggende er, at det består i en aktiv handling, som engagerer kollegaerne, og som føles som ny og styrker følelsen af fællesskab.

Hvis vi med vores tillidsvalgte kan samle kollegaerne om ønsker og handlinger for at skabe en bedre arbejdsplads, forventer vi at kunne skærpe bevidstheden om Fødevareforbundet NNF som et stærkt og forandringsskabende fællesskab.

Målsætning 2: Vi vil have fokus på handlinger på arbejdspladserne ved at:

- Udarbejde teknikker og undervisningsmateriale.
- Skifte fokus fra større fælles sager til konkrete handlinger på arbejdspladserne.

Fokusområde 3: Indsatsens plads i organisationen

Den strukturelle forankring er afgørende for, at indsatsen forløber bedst muligt. Det er fortsat hele organisationen, der skal være inddraget i indsatsen, og som skal arbejde efter fællesskabstankegangen.

Vi foreslår en tredeling af forankringen: Ledelse, uddannelse og udvikling samt understøttelse af tillidsvalgte. Strukturen er kortfattet beskrevet nedenfor:

1. Ledelse

Hovedbestyrelsen har til opgave at udstikke den overordnede retning og målsætning.

Organisations- og TR-Uddannelsesudvalget skal udarbejde klare mål for det organiserende arbejde på alle forenings- og forretningsområder og løbende sikre, at indsatsen udvikler sig og bliver bredt ud i hele organisationen.

2. Uddannelse og udvikling

Indsatsen med at etablere den organiserende tankegang kræver vedvarende undervisning og udvikling. Ansvar for disse områder ligger ved organisations- og administrationssekretariatet og falder i tre overordnede kategorier:

- **Den interne uddannelse for ansatte**

De mål, som hovedbestyrelsen har formuleret, skal indarbejdes, så alle aktiviteter (som fx møder, kurser, konferencer, faglige netværksmøder, studieture osv.) samt sags- og forretningsgange giver svar på spørgsmålene:

- Hvordan sætter vi medlemmet i centrum (værdien for medlemmerne)?
- Hvor og hvordan skal vi konkret udvikle arbejdet/aktiviteten, så det understøtter de organiserende elementer?

1164 ● **Uddannelser og netværk for tillidsvalgte**

1165 Fællesskabs- og organiseringsuddannelserne og netværksmøderne vil fortsat være en
1166 hjørnesten i arbejdet med indsatsen. Indsatsen er integreret på grunduddannelsen, og
1167 netværkene skal fortsat skabe aktivitet og inspiration hos de tillidsvalgte.

1168 ● **Udvikling og analyse af indsatsen**

1169 Fællesskabs- og organiseringsindsatsen er dynamisk og skal kunne omstilles til den
1170 virkelighed, vores medlemmer møder ude på virksomhederne. Indsatsen skal løbende udvikles,
1171 så vores analyseapparat og metoder forbliver aktuelle. Derudover skal de mange værktøjer
1172 skræddersyes, så de passer præcist til den måde, Fødevareforbundet NNF ønsker at lave
1173 fællesskaber på.

1174 **3. Understøttelse af tillidsvalgte**

1175 Det har vist sig at være en udfordring at få skabt konkrete aktiviteter på arbejdspladserne i det
1176 forventede omfang. For at skabe en bedre ramme om det fællesskabende arbejde skal der være en
1177 bredere understøttelse af de tillidsvalgte. Dette ansvar ligger hos de faglige, som har virksomhederne
1178 inden for deres område. For at sikre afdelingernes inddragelse indgår afdelingernes næstformænd i
1179 dette arbejde. Konsulenterne skal rustes til opgaven gennem uddannelse og skal - i samspil med de
1180 tillidsvalgte - være med til at arbejde fællesskabsorienteret på arbejdspladserne.

1181 **Målsætning 3:** Vi vil forankre indsatsen i organisationen således, at:

- 1182 ● Hovedbestyrelsen er ansvarlig for den overordnede retning og målsætning.
- 1183 ● Organisations- og TR-udvalget har ansvaret for implementering og fastholdelse.
- 1184 ● Organisations- og administrationssekretariatet er ansvarlige for uddannelse og udvikling.

- Overenskomstsekretariatet er i samarbejde med afdelingernes næstformænd ansvarlig for understøttelsen af de tillidsvalgtes aktiviteter på virksomhederne.

Fokusområde 4: Synlighed

Det er en væsentlig del af indsatsen, at vi som forbund er synlige på virksomhederne inden for vores overenskomstområder. Synligheden skabes primært gennem det fællesskab, som de tillidsvalgte etablerer på deres arbejdspladser. Fødevareforbundet NNF skal være synlig eksponent for fællesskab og sammenhold og dermed et attraktivt sted at søge hen, hvis man vil fællesskabet med sine kollegaer.

Som en del af synlighedsindsatsen vil vi fortsat deltage på udadvendte aktiviteter. Her har vi mulighed for at komme i kontakt med både nuværende og kommende medlemmer. Ved at være til stede disse steder skaber vi også en umiddelbar samhørighed imellem fødevareområdet og Fødevareforbundet NNF som faglig organisation, hvilket skal gøre valget om medlemskab naturligt for nye medarbejdere i branchen.

Synlig forbundsdag

Synlig forbundsdag, hvor forbundets ansatte rejser rundt til alle dele af landet for at besøge medlemmerne på deres arbejdspladser, har været en succes. Synlig forbundsdag har givet synlighed og skabt en god fælles oplevelse med mange medlemmer. Desuden har det givet mange ansatte, der måske er langt fra medlemmernes hverdag, en indsigt i forholdene inden for forbundets brancher.

Kommunikation

Der arbejdes fortsat med kommunikationen af indsatsen, da det er afgørende for den videre implementering, at så mange som muligt får kendskab til både metoderne og de gode historier.

Vi vil fremadrettet fortsat publicere artikler og film og som et nyt tiltag integrere den nye fællesdialog-plattform i formidlingen. Platformen kan nemt tilgås fra smartphones og tablets. Den nyligt udviklede app skal være med til at gøre kommunikationen nemmere og mere interaktiv mellem Fødevareforbundet NNF og de tillidsvalgte.

Målsætning 4: Vi vil fortsat styrke synligheden af fællesskabs- og organiseringsindsatsen ved at

- Fortsat afholde synlig forbundsdag en gang om året.
- Skabe synlighed på arbejdspladserne primært igennem aktiviteter til at styrke fællesskabet.
- Deltage på udadvendte aktiviteter.
- Arbejde med at få kommunikationen ud i hele forbundet, blandt andet gennem det nye fællesdialog og den nye app.

Fokusområde 5: Medlemsundersøgelser

En gang om året udarbejdes en større undersøgelse, der skal afdække, hvordan medlemmerne opfatter Fødevareforbundet NNF. Undersøgelsen måler blandt andet på, hvor tilfredse og loyale medlemmerne er, og om de får de informationer, tilbud om fx uddannelse og generel kontakt med forbundet, som de ønsker.

Vi bruger data fra undersøgelsen til at måle på, hvordan vi bliver opfattet af vores medlemmer. Det giver os også et indblik i, hvordan de tiltag, vi foretager, virker, og om der er en målbar effekt af blandt andet fællesskabsindsatsen.

Fokusgruppeundersøgelse

Vi har i denne kongresperiode haft mulighed for at lave fokusgruppeundersøgelser, hvilket har givet os et unikt indblik i vores medlemmers tanker og holdninger om deres medlemskab. En af undersøgelserne, "De yngre meningsdannere" har blandt været en øjenåbner i forhold til vores yngre medlemmer, som traditionelt har været vanskelige at få til at engagere sig i det faglige arbejde. Her viser undersøgelsen, at det på ingen måde skyldes mangel på vilje, og at de unge faktisk rigtig gerne vil tage ansvar for deres arbejdsliv – især på de lokale virksomheder, hvor de selv færdes.

Det er en forudsætning for, at vi kan blive dygtigere til at engagere og motivere vores medlemmer, at vi kender dem så godt som muligt, og fokusgruppeundersøgelserne er uvurderlige i den forbindelse.

Målsætning 5: Vi vil fortsat lytte til vores medlemmer via:

- Fokusgruppeundersøgelser af særlige medlemssegmenter eller områder.
- Årlig tilfredshedsundersøgelse.

Fokusområde 7: Uddannelse

Der har været afholdt en lang række uddannelser, der har rustet både nye og erfarne tillidsvalgte til fællesskabs- og organiseringsindsatsen. Metoderne og tankegangen er også indarbejdet i grunduddannelsen til de nyvalgte.

Principperne og værktøjet skulle derfor være nået ud til alle interesserede tillidsvalgte, og det uddannelsesmæssige fokus bliver derfor fremadrettet lagt på grunduddannelsen. På den måde sikrer vi, at alle nye tillidsvalgte introduceres til indsatsen og trænes i metoderne. Der vil fortsat være

opsamlingshold for erfarne tillidsvalgte i den frekvens det skønnes nødvendigt og muligt i forhold til tid og ressourcer.

Der vil også fortsat blive afholdt netværksmøder, hvor de tillidsvalgte, der arbejder med indsatsen, har mulighed for at sparre og inspirere hinanden. Disse møder vil også indeholde undervisning i nye vinkler på indsatsen.

Målsætning 7: Vi vil fortsat have fokus på uddannelse ved at:

- Alle nyvalgte tillidsvalgte uddannes i fællesskabsindsatsen igennem grunduddannelsen.
- Der oprettes opsamlingshold efter behov og ressourcer.

Opsamling af de vigtigste anbefalinger

De overordnede anbefalinger til fremadrettede fokuspunkter for indsatsen er:

- At indsatsen fremadrettet betegnes fællesskabs- og organiseringsindsatsen, da det bliver opfattet mere præcist af vores tillidsvalgte. Fællesskabet på arbejdspladsen er også omdrejningspunktet for hele indsatsen, og navngivningen bør afspejle dette.
- At vi sætter fokus på handlinger, hvor kollegaerne deltager aktivt i indsatsen for at skærpe følelsen af inddragelse og ejerskab.
- At vi får forankret indsatsen i hele organisationen med hovedbestyrelsen som den ansvarlige for at skabe retning og målsætninger.
- At organisations- og TR-uddannelsesudvalget har ansvaret for implementering og fastholdelse.

- At vi er synlige internt med aktiviteter på arbejdspladserne, synlig forbundsdag og kommunikation igennem blandt andet den nye fællesdialog. Derudover skaber vi genkendelse eksternt ved blandt andet deltagelse i messer.
- At medlemsservice fortsat er en højt prioriteret del af indsatsen, og at tankegangen om medlemmet i centrum udvikles og udbredes.
- At vi fortsat er i tæt samarbejde med de tillidsvalgte, så vi sikrer, at indsatsen er aktuel og relevant for modtagerne. Et hold af erfarne tillidsvalgte har mulighed for at understøtte fællesskabsarbejdet i øjenhøjde med de lokale tillidsvalgte og ved, at der afholdes en årlig netværkskonference.
- At uddannelsen i fællesskabsindsatsen primært foregår på grunduddannelsen og til netværksmøder, dog med mulighed for opsamlingshold i det omfang det skønnes hensigtsmæssigt.
- At vi fortsat prioriterer analyser som fokusgrupper og tilfredshedsundersøgelser, der gør os klogere på vores medlemmer og sikrer, at vi kan skræddersy indsatsen til deres behov.

Medlemsservice – Medlemmet i centrum

Ansvar og opgaver

Medlemsservice har fokus på at yde god service og sætte medlemmet i centrum. Det ses blandt andet ved, at medarbejderne ikke blot udfører de beskrevne opgaver, men også kommer med konstruktive forslag, der kan medvirke til at udvikle området. Der er et konstant fokus på, hvad der gavner

medlemmerne. Der er stærkt fokus på de organiserende elementer og fastholdelse af medlemmerne, når de henvender sig til medlemsservice.

Udfordringer og muligheder

Vi har i Fødevareforbundet NNF en ret høj medlemstilfredshed, med der er dog fortsat en række udfordringer og muligheder for forbedring i medlemsservice:

For perioden 2021-2025 har vi derfor udpeget syv fokusområder:

Fokusområde 1: Serviceniveau – Vi vil øge serviceniveauet over for vores medlemmer.

Fokusområde 2: Medarbejdere – Vi vil ruste vores medarbejdere i medlemsservice med de nødvendige kompetencer.

Fokusområde 3: Synlighed og samarbejde - Vi vil styrke synligheden af medlemsservice og enhedens samarbejde med organisationen.

Fokusområde 4: Organisation og ledelse – Vi vil styrke den organisatoriske forankring og daglige ledelse af medlemsservice.

Fokusområde 5: Fastholdelse - Vi vil styrke fastholdelsen af vores medlemmer.

Fokusområde 6: Medlemskontakt - Vi vil optimere kontakten med vores medlemmer.

Fokusområde 7: Datakvalitet - Vi vil øge kvaliteten af medlemsdata og sikre, at forretningsgange og procedurer bliver højnet og efterlevet.

Fokusområder og målsætninger

Fokusområde 1 – Serviceniveau

Fødevareforbundet NNF's medlemmer forventer, at deres medlemskab bliver håndteret professionelt, gennemskueligt og inden for rimelige tidsfrister.

Vi skal derfor kunne holde, hvad vi lover i forhold til tidsfrister mv. Hvis noget går galt, skal vi personligt kontakte det pågældende medlem telefonisk og give dem en forklaring. Dette gælder også, hvis der er en tillidsvalgt som mellemed mellem medlem og forbund. Det er dog helt afgørende, at de løfter, vi giver medlemmerne, er realistiske og tager højde for arbejdsgangene fx i forbindelse med tilflytning af a-kasse.

Vi skal også gå endnu videre med den personlige kontakt. Fx skal vi kontakte alle elever under deres uddannelse, dels i forhold til rettidig indmeldelse i a-kassen, og dels når de er ved at være udlært og får en stigning i deres kontingent.

Når et medlem henvender sig, skal vi ikke blot rådgive i den konkrete sag, men spørge om der er andet forbundet/a-kassen kan hjælpe dem med.

Vi har i en periode uddelegeret opgaven med opsøgende opkald til vores medlemmer for at opdatere data og afklare eventuelle behov til **ALKA Medlemskontaktcenteret**. Ikke alle opkald har levet op til den standard i fagligheden, som vi ønsker skal kendetegne medlemmernes kontakt med Fødevareforbundet NNF. I den kommende kongresperiode skal det derfor overvejes, hvilken form samarbejdet med **Alka Medlemskontaktcenteret** skal have fremover. Hvis opgaven med at ringe ud til medlemmerne skal placeres internt, er det vigtigt, at der afsættes de nødvendige ressourcer til opgaven.

Målsætning 1: Vi vil øge serviceniveauet over for vores medlemmer, ved:

- Altid at overholde de tidsfrister, vi lover – og give en personlig forklaring i de tilfælde, hvor vi mislykkes.
- At vi kontakter alle vores elever blandt andet i forbindelse med, at de bliver udlært.
- At give medlemmerne mere end de forventer, når de er i kontakt med medlemsservice.
- At genoverveje aftalen med Alka Medlemskontaktcenter om opsøgende opkald til vores medlemmer og undersøge muligheder og ressourceforbrug ved, at forbundet selv varetager opgaven.

Fokusområde 2 – Medarbejdere

Det er vigtigt, at medarbejderne er klædt fagligt på til mødet med medlemmerne, og at den organiserende tankegang afspejles i arbejdet.

Det er en ledelsesmæssig forpligtigelse at skabe rammerne for efteruddannelse af medarbejderne og sikre, at medarbejdernes kompetencer udnyttes og udvikles bedst muligt.

Derfor udarbejdes en klar job- og udviklingsprofil for medarbejderne i medlemsservice, og alle medarbejdere skal opkvalificeres på følgende områder:

- Faglig viden og færdigheder i opgaverne i medlemsservice.
- Viden om forbundets organisatoriske opbygning og opgaver.
- Overordnet viden om forbundets primære overenskomster.
- Viden om relevant lovgivning (a-kasse, efterløn m.v.).

Det er desuden vigtigt, at der fortsat er et stærkt NNF-dna i medlemsservice, ligesom den organiserende tankegang skal danne grundlaget for sagsbehandling og kontakt med medlemmerne. Medlemmerne skal altid være centrum i arbejdet.

Det er også afgørende, at flere medarbejdere kan varetage vigtige opgaver som fx firmatræk eller elevindmeldelser. Derfor skal der sikres en bred og fyldestgørende oplæring på alle områder.

For at sikre den bedst mulige oplæring af nye ansatte skal det i næste kongresperiode overvejes, om der skal laves en generel intern medarbejderuddannelse. Den kunne fx opbygges som en pakkeuddannelse med flere moduler, hvor den nyansatte bliver oplært i forbundets værdier, arbejdsgange og fagområder.

For at sikre optimal medarbejdertilfredshed og ”teamånd” skal der løbende afholdes udviklingsseminarer.

Målsætning 2: Vi vil ruste vores medarbejdere i medlemsservice med de nødvendige kompetencer ved at:

- Uddanne alle medarbejdere i sagsgange og lovgivning.
- Sikre at flere kan varetage specialistopgaver så som firmatræk og elevindmeldelser.
- Fortsætte implementering af den organiserende tankegang.
- Fortsætte styrkelsen af NNF's dna i medlemsservice.

Fokusområde 3 – Synlighed og samarbejde

Beslutningen om at Fødevareforbundet NNF skal være en organiserende fagforening betyder, at vi på alle kerneområder skal være mere synlige og inddragende.

Den organisatoriske forankring af medlemsservice i organisations- og administrationssekretariatet har givet teamet en mere central rolle i vores organiserende arbejde, og der er taget initiativ til et tættere samarbejde mellem medlemsservice og afdelinger samt mellem medlemsservice og tillidsrepræsentanterne som fx et forsøg med restancelister og en ny indmeldelsesblanket.

Men vi er endnu ikke i mål, og vi skal derfor blandt andet sikre større sammenhæng og synergieffekter til resten af forbundet. Medarbejdere skal i højere grad ud af kontoret og besøge afdelinger og være i dialog med afdelingens ledelse og de tillidsvalgte i området.

Der er i dag en tæt kontakt imellem især tillidsrepræsentanter og medlemsservice, men vi skal undersøge og udvikle understøttelsen af vores tillidsvalgte. Kollegerne i medlemsservice skal fx på virksomhedsbesøg, men de skal også deltage på fx netværksmøder, så vi åbner for en tættere relation og et styrket samarbejde.

Målsætning 3: Vi vil styrke synligheden af medlemsservice og enhedens samarbejde med organisationen ved at:

- Øge dialog med resten af organisationen – fx gennem afdelingsbesøg.
- Etablere tæt kontakt til tillidsvalgte med besøg på virksomhederne og opsøgende kontakt.

Fokusområde 4 – Organisation og ledelse

Medlemsservice er placeret på Vestkontoret, og er således ikke en del af hverdagen i forbundshuset. Derfor er det vigtigt at gøre en indsats for, at medlemsservice opfattes - og opfatter sig selv - som en del af forbundet, og at der er en gensidig afhængighed. Der er tætte samarbejdsrelationer mellem ydelsesteamet og medlemsservice, og da begge afdelinger har været udfordret på medarbejdersiden, har man fundet fælles løsninger for at sikre bemanningen.

Den nuværende organisationsstruktur med forbundets organisations- og administrationssekretariats medlemsservice og a-kassens ydelsesteam er styrket ved en fælles daglig leder.

Medlemsservice vil fortsat være hjemmehørende i organisations- og administrationssekretariatet. Den daglige leder har ansvaret for ledelse af medarbejderne i hverdagen. Forbundshuset bistår med personalepleje og fordeling af arbejdsressourcer.

Det faglige fokus vil derfor ikke forandres, og medlemsservice vil fortsætte processen med at blive mere udadvendt mod medlemmer og tillidsvalgte og sikre, at opsøgende medlemskontakt er en prioriteret del af det daglige arbejde. Den faglige ledelse af medlemsservice vil fortsat ligge i organisations- og administrationssekretariatet.

Fordelingen af ressourcer sker i a-kassens administrationsaftale med forbundet ud fra en fordelingsnøgle for opgaver, der vedrører henholdsvis a-kasse og forbund.

Målsætning 4: Vi vil styrke den organisatoriske forankring og daglige ledelse af medlemsservice ved at:

- Fortsætte arbejdet med at sikre forankringen af medlemsservice i forbundet.
- Styrke de faglige kompetencer og sikre den daglige drift på Vestkontoret ved, at der er ansat én daglig leder for både medlemsservice og ydelsesteam
- Videreføre arbejdet med at gøre medlemsservice mere udadrettet i kontakten til medlemmer og tillidsvalgte.

Fokusområde 5 – Fastholdelse

Fastholdelsen af medlemmer er en indsats, der foregår i hele forbundet og således også i medlemsservice.

Der er især et stort potentiale for at fastholde medlemmer i forbindelse med restance, sletning og udmeldelser.

Der skal lægges en grundig strategi for fastholdelsen af medlemmer i Fødevareforbundet NNF. I strategien skal det overvejes, hvordan vi bedst udnytter vores ressourcer til at sikre, at så mange som muligt får lyst til at blive i forbundet. I den forbindelse skal det også klarlægges, hvor i organisationen opgaven med fastholdelse skal ligge – fx om den skal høre hjemme i medlemsservice, der også står for administrationen af udmeldelser.

Et andet område, hvor vi har et stort potentiale for fastholdelse, er ved medlemmer, der kommer bagud med deres kontingentbetalinger. Også her skal der lægges en konkret strategi for, hvordan vi fastholder medlemmer, der er kommet bagud med deres kontingentbetaling – fx ved mulighed for en afbetalingsordning.

Målsætning 5: Vi vil styrke fastholdelsen af vores medlemmer ved at:

- Fastholdelsessamtaler er forankret i medlemsservice ved direkte kontakt til medlemmet eller ved kontakt til tillidsrepræsentanten. Kontakt til en tillidsrepræsentant er betinget af en forhåndsftale.
- Udarbejde en strategi for fastholdelse af medlemmer med skyldigt kontingent.

Fokusområde 6 – Medlemskontakt

Alle telefonopkald til forbundets hovednummer går igennem medlemsservice. Vi får rigtigt fine tilbagemeldinger på vores svartider på telefonbetjeningen, og systemet sikrer, at vi kan ringe tilbage til de medlemmer, der ringer forgæves.

Igennem samarbejdet med ALKA Medlemskontaktcentret er telefonåbningstiden udvidet til kl. 19.00.

Da der er ganske få opkald efter kl.15.30, skal det overvejes, om ALKA Medlemskontaktcentret fortsat skal passe vores telefoner helt frem til kl. 19.00. Derudover vil det være hensigtsmæssigt, hvis telefontiderne for forbundet harmonerer med tiderne i a-kassen. Der skal laves en overordnet plan for vores tilgængelighed via telefon, hvor der også tages højde for medlemmernes varierende arbejdstider.

Medlemsservice sender hver dag en stor mængde breve ud til vores medlemmer. Det har været prioriteret at bruge posten som kommunikationsform, da det giver en større garanti for, at meddelelsen når frem, end hvis de sendes via e-mail. Der er desuden megen medlemskommunikation som - af datasikkerhedshensyn - ikke kan foregå over almindelig mail.

Der er dog en del udfordringer ved at sende brevene med posten. Det er en arbejdstung opgave at printe og pakke posten, og der kan ofte være lange leveringstider. Vi arbejder derfor med at finde en løsning, hvor vi kan skrive til medlemmerne på e-Boks. På den måde sikrer vi, at brevene når korrekt frem til modtageren, og e-Boks er også godkendt til sikker post. Det vil betyde en langt hurtigere levering til medlemmet og desuden en lettere sagsgang for medlemsservice.

Målsætning 6: Vi vil optimere kontakten med vores medlemmer ved at:

- Udarbejde en overordnet plan for telefonåbningstider.
- Synkronisere telefontider så de er ens for både forbundet og a-kassen.
- Overgang fra almindelig post til en e-Boks-løsning.

Fokusområde 7 – Datakvalitet

En høj datakvalitet er afgørende for, at Fødevareforbundet NNF kan levere størst mulig værdi til medlemmerne. Derfor er der også en procedure for, at alle medarbejdere med medlemskontakt skal tjekke, at vi har de rigtige oplysninger på vores medlemmer. Selve registreringen af medlemsoplysningerne ligger dog kun i medlemsservice. Ved at indsamle data bredt, men registrere smalt, sikrer vi, at vi får data ind på en stor gruppe medlemmer, og at indtastningen sker ensartet.

Der skal fornyet fokus i hele organisationen på, at vi har et fælles ansvar for at indsamle medlemsdata, og at de indsamlede data skal sendes til medlemsservice, hvor den skal indskrives hurtigt og præcist.

I samarbejde med ALKA Medlemskontaktcenter er der foretaget opkald til vores medlemmer inden for butik og mejeri, hvor det er lykkedes at komme i kontakt med 1.964 medlemmer. Opkaldene havde især fokus på datakvaliteten omkring overenskomstområde, og der er som følge af kampagnen rettet

1447 arbejdspladsoplysninger på 554 medlemmer. Der vil fremadrettet blive igangsat lignende kampagner
1448 med fokus på datakvaliteten.

1449 **Målsætning 7:** Vi vil øge kvaliteten af medlemsdata ved at:

- 1450 ● Skabe fornyet fokus på proceduren for at indsamle medlemsdata bredt og sikre registreringen
1451 i medlemsservice.
- 1452 ● Samarbejde med ALKA Medlemskontaktcenter om udringningskampagner med fokus på
1453 indsamling og opdatering af medlemsdata.
- 1454 ● Sikre at forretningsgange og procedurer bliver håndteret og højnet.

1455 **Unge i Fødevareforbundet NNF –** 1456 **Fokus på fremtidens faglige aktive**

1457 **Ansvar og opgaver**

1458 Fødevareforbundet NNF Ungdom blev etableret efter kongressen i 2016 og arbejder for at styrke
1459 unges kendskab til - og viden om fagbevægelsens betydning og værdier i almindelighed og
1460 Fødevareforbundet NNF's aktiviteter i særdeleshed.

1461 Ungdomsarbejdet skal være en stærk faglig og politisk platform for forbundets unge medlemmer og en
1462 katalysator for, at de unges interesser bliver hørt og varetaget. Det gælder både internt i forbundet og
1463 udadtil i forhold til Folketinget og interesseorganisationer.

Der skal være et tæt samarbejde med andre forbunds ungdomsudvalg, politiske ungdomsorganisationer og andre organisationer, som styrker og inspirerer ungdomsarbejdet både lokalt og centralt.

Fødevareforbundet NNF's Ungdom skal sikre et udbud af aktiviteter, der er målrettet samtlige lærlinge/elever og unge medlemmer generelt. Ungdomsarbejdet har blandt andet til formål at rekruttere unge medlemmer og fagligt/politisk aktive til Fødevareforbundet NNF.

Endelig har en del af arbejdet fokus på at rekruttere unge meningsdannere og fortalere m.m. og at sikre "fødekæden" til forbundets valgte poster.

Ungdomsarbejdet har været i en opbyggende fase siden kongressen i 2016, og forbundet har blandt andet oprustet indsatsen ved ansættelsen af en ungdomskonsulent.

Ungdomsarbejdet er organisatorisk og politisk forankret i landsudvalget, som består af aktive unge fra hele landet på tværs af brancher og afdelinger.

Ungdomsarbejdet er desuden forankret de fleste steder, som har lokale ungdomsudvalg. Der er imidlertid også afdelinger, der har valgt en anderledes lokal forankring, fx via en lokal ansat, som er tovholder for det lokale ungdomsarbejde.

Ungdomsarbejdet er opdelt i to aldersgrupper:

- Unge op til 25 år
- Unge over 25 år til og med 35 år

Derudover findes der lærlingegrupper, som er virksomhedsforankrede, og som går på tværs af alder. Der foregår i dag et uformelt samarbejde mellem Fødevareforbundet NNF Ungdom og lærlingeklubberne, og der arbejdes på en endnu stærkere tilknytning.

Udfordringer og muligheder

Ungdomsarbejdet udvikler sig, og får løbende bedre fodfæste i flere grene af organisationen. Noget af det udfordrende er dog stadig volumen i forhold til aktive i landsudvalget, lokale ungdomsudvalg og i forhold til deltagelse på arrangementer, møder og kurser.

I kongresperioden 2021-2025 er der udpeget følgende fokusområder:

- Fortsat opbygning af synlighed, kendskab og rekruttering blandt unge på erhvervsskolerne.
- Styrkelse af de unge aktives medbestemmelse og indflydelse i forbundet.
- Engagement, uddannelse og brug af unge politisk aktive i forbundet.

Fokusområder og målsætninger

Fokusområde 1: Fortsat opbygning af synlighed, kendskab og rekruttering blandt unge på erhvervsskolerne

Erhvervsskoleindsatsen er en af forbundets primære kanaler til tiltrækning af unge aktive og er samtidig et godt værktøj for kontakt til de unge, som tager uddannelser inden for vores fag. I løbet af deres uddannelse, både før og efter de unge har valgt retning, bestræber vi os på at øge de unges kendskab til fagbevægelsen og dens vigtighed og indflydelse på det arbejdsmarked, som de er en del af under og efter deres uddannelse.

Derudover møder vi de unge gennem udadvendte aktiviteter, hvor det er relevant at møde unge mennesker, ung til ung, og præsenterer dem for vores fag og vores uddannelser.

Indsatsen for det opsøgende arbejde på erhvervsskolerne er et område, som i højere grad kræver et koordineret samarbejde mellem Fødevareforbundet NNF Ungdom, arbejdsmarkedssekretariatet og afdelingerne.

Målsætning 1: Vi vil sikre en optimal og kontinuerlig erhvervsskoleindsats ved at:

- Etablere arbejdsgange mellem forbund og afdelinger, som sikrer indhentning af information om elevernes opstart og tilstedeværelse på skolerne.
- Via afdelingerne eller forbundets uddannelsesfolk at indsamle planer over elevernes skoleforløb på opstart af uddannelse samt overgang fra grundforløb til hovedforløb.
- Sikre central koordinering af erhvervsskolebesøg via ungdomskonsulenten, så alle elever på grundforløb 2 og hovedforløb 2 får besøg af ungdomskonsulenten og/eller en afdelingsrepræsentant.
- Udarbejde og implementere et fælles besøgskoncept og definition af rollefordelingen mellem ungdomskonsulent og afdelingerne.

I tilknytning til erhvervsskoleindsatsen er det også en målsætning at rekruttere flere aktive unge via erhvervsskoleindsatsen. Det kan fx være unge rollemodeller og meningsdannere, der kan inspirere og påvirke andre unge til at vælge vores fag og uddannelser, men det kan også være flere unge, der kan indgå i forbundets ungdomsarbejde mere generelt.

Fokusområde 2: Styrkelse af de unges medbestemmelse og indflydelse i forbundet

Ungdomsarbejdet er i udvikling, og de aktive medlemmer søger hele tiden mere indflydelse og medbestemmelse i både forbund og afdelinger. For nuværende er landsudvalget i Fødevareforbundet NNF Ungdom ikke etableret som et fast udvalg under hovedbestyrelsen, hvilket også betyder, at der mangler faste rammer og retningslinjer for, hvad landsudvalget kan gå ud og mene, og hvad udvalget kan få indflydelse på i forbund og afdelinger samt i hvilken grad arbejdsopgaver skal koordineres med Fødevareforbundet NNF Ungdom og resten af Fødevareforbundet NNF.

Fødevareforbundet NNF Ungdom ønsker desuden øget indflydelse på forbundets politik og indsatsområder. Flere emner som fx familierpolitik og efter- og videreuddannelse er aktuelle for medlemmer - uanset alder - og vi skal derfor i højere grad inddrage ungdommen i udformningen af vores politikker.

Målsætning 2: Vi vil styrke de unges medbestemmelse og indflydelse ved at:

- Nedsætte landsudvalget som fast udvalg under forbundets hovedbestyrelse for at styrke koblingen mellem Fødevareforbundet NNF og Fødevareforbundet NNF Ungdom
- Etablere årsmøder for Fødevareforbundet NNF's medlemmer til og med 35 år med det formål at udarbejde handlingsprogrammer for ungdomsarbejdet, herunder planer for politiske indsatser, medlemsaktiviteter, uddannelse og lokale indsatser.
- Indtænke ungdommen som sparringspartner fremover, når Fødevareforbundet NNF skal afsøge indsatsområder og udvikle politik for forbundets medlemmer.
- Klæde de unge aktive på til aktiv deltagelse i organisatorisk og politisk arbejde.
- Skole de unge aktive til at turde sparke døren ind til det etablerede arbejdsmarked.

Fokusområde 3: Engagement, uddannelse og brug af unge politisk aktive i forbundet

Engagementet hos de unge aktive kommer i høj grad af det lokale ungdomsarbejde. De unges tilknytning til afdelingen er vigtig, og vi skal derfor arbejde for at sikre, at de unge kender ledelsen i deres afdeling og ved, hvilket stykke arbejde de tillidsvalgte laver.

Derudover ser vi gode muligheder i at uddanne de unge aktive til at undervise andre unge i ungdomsarbejdet for at øge fleksibiliteten med undervisningen i både nationalt og lokalt regi. For nuværende er det som udgangspunkt kun ungdomskonsulenten, der underviser.

Som en yderligere indsats har vi identificeret den yngre generation af tillidsvalgte som et segment, der kan vise sig gavnlige for ungdomsarbejdet. På nuværende tidspunkt er det ikke et segment, vi har stor kontakt med, og det er svært at måle på.

Målsætning 3: Vi vil styrke engagementet og brug af politisk unge aktive i forbundet ved at:

- Understøtte at de unge aktive opnår tilknytning og kendskab til afdelingernes aktiviteter – og aktivt opfordre de unge til at søge indflydelse i afdelinger og forbund.
- Understøtte og bidrage til at styrke relationen mellem de unge aktive og de lokale tillidsvalgte ved fx at indtænke de unge aktive i de faglige netværk.
- Åbne muligheder for at de unge aktive opnår en formel eller uformel tilknytning til afdelingsbestyrelserne for dermed at kunne virke som en slags bindeled mellem afdelingsbestyrelse og Fødevareforbundet NNF Ungdom.
- Opfordre afdelingerne til at tænke Fødevareforbundet NNF Ungdom ind i afdelingernes politiske arbejde, herunder at skabe rum for at inddrage de unges forslag og idéer.

- 1561 ● Oprette en undervisergruppe, som skoles af forbundet til at undervise og til at afholde
1562 workshops om ungdomsarbejdet.
- 1563 ● Oprette et rådgivende netværk af tillidsvalgte til og med 35 år med det formål at understøtte
1564 synlighedsarbejdet på virksomhederne og bidrage til rekruttering til nationale og lokale
1565 ungdomsaktiviteter.

1566 Uddannelse og udvikling af tillidsvalgte

1567 Ansvar og opgaver

1568 Fødevareforbundet NNF varetager medlemmernes interesser ved at uddanne og udvikle tillidsvalgte, så
1569 de bliver endnu dygtigere til deres tillidshverv og dermed er med til at udvikle gode arbejdspladser.

1570 Fødevareforbundet NNF har et mål om at understøtte de tillidsvalgtes uddannelse, både via interne og
1571 eksterne tværfaglige kurser og uddannelsesaktiviteter.

1572 Fødevareforbundet NNF skal:

- 1573 ● Løbende udvikle og udbyde kurser, som ruste tillidsvalgte med emner og grundlæggende
1574 forudsætninger for at udøve deres hverv.
- 1575 ● Bruge Tillidsvalgtes Udviklings Samtale (TUS) som værktøj til at målrette uddannelse af
1576 tillidsvalgte.
- 1577 ● Benytte tværfaglige kurser til uddannelse af tillidsvalgte.
- 1578 ● Forbund og afdelinger skal arbejde tæt sammen om uddannelse af tillidsvalgte.

Udfordringer og muligheder

Grunduddannelsen er grundpillen i uddannelse af tillidsvalgte i Fødevareforbundet NNF. Vi har en ambition om at tilbyde en grunduddannelse, som altid er tidssvarende, og som matcher nye tillidsvalgtes behov.

Fødevareforbundet NNF har ikke mulighed for at udbyde al uddannelse selv. Derfor bliver tværfaglige kurser, især på Konventum, en afgørende faktor for løbende uddannelse af tillidsvalgte. Vores ambition er dog, at vi selv udbyder en grundpakke af kurser udover grunduddannelsen. Disse kurser skal sikre de grundlæggende færdigheder, vi mener, er nødvendige for at udøve et tillidshverv. Med en sådan grundpakke af kurser kan vi arbejde for et stærkt NNF-dna blandt de tillidsvalgte.

Organisering og fællesskab er fokus for den måde tillidsvalgte arbejder på i Fødevareforbundet NNF. Al uddannelse, som vi selv udbyder, skal derfor tage udgangspunkt i principperne for fællesskab og organisering.

For perioden 2021-2025 har vi udpeget syv fokusområder:

Fokusområde 1: Grunduddannelser.

Fokusområde 2: TUS – Tillidsvalgtes Udviklings Samtale.

Fokusområde 3: Intromateriale til nye tillidsvalgte.

Fokusområde 4: Generelt udbud af kurser.

Fokusområde 5: Tværfaglige kurser og uddannelse.

Fokusområde 6: Den politiske tillidsvalgte.

Fokusområde 7: Undervisere i Fødevareforbundet NNF og fælles pædagogisk platform.

1599

Fokusområder og målsætninger

1600

Fokusområde 1: Grunduddannelsen for tillidsvalgte

1601

Grunduddannelsen skal matche de tillidsvalgtes behov. Disse behov er forskellige, alt efter

1602

om man er arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant. Derfor skal der udvikles to

1603

grunduddannelser målrettet henholdsvis arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter

1604

(herunder også samarbejdsudvalgs-, tals- og tidsstudierepræsentanter). Udviklingen af to forskellige

1605

grunduddannelser skal sikre, at de indholdsmæssigt er i tråd med organisationens og de nye

1606

tillidsvalgtes behov for kompetencer.

1607

Grundstenene i begge grunduddannelser er, at de tillidsvalgte tilegner sig et stærkt NNF-dna.

1608

Med NNF-dna menes: En tillidsvalgt i Fødevareforbundet NNF er kendetegnet ved at være en stærk

1609

repræsentant for sine kolleger, og er bevidst om at inddrage kollegerne i arbejdet. Vedkommende er

1610

bevidst om dilemmaerne ved at skulle samarbejde tæt med ledelsen og samtidig repræsentere sine

1611

kolleger. Denne balance er den tillidsvalgte i stand til løbende at reflektere over og håndtere.

1612

Tillidsvalgte i Fødevareforbundet NNF er bevidste om fagbevægelsens opgaver og roller og er

1613

kendetegnet ved at være tydelige og stærke repræsentanter for Fødevareforbundet NNF.

1614

En tillidsvalgt i Fødevareforbundet NNF er bevidst om egen rolle og opgave og har styr på

1615

arbejdsdelingen mellem forbund, afdeling og tillidsvalgt.

Målsætning 1: Vi vil udvikle to grunduddannelser for tillidsvalgte:

- **Grunduddannelse for tillidsvalgte.** Grunduddannelsens mål er, at de tillidsvalgte udvikler et stærkt NNF-dna og forstår, hvad det vil sige at være tillidsvalgt i Fødevareforbundet NNF. Uddannelsen skal styrke de tillidsvalgte, så de forstår at arbejde strategisk.

Målgruppen er: Tillidsrepræsentanter/- afløsere, samt tals-, SU- og tidsstudierepræsentanter. Tillidsvalgte tildeles pladser på grunduddannelsen, og tillidsrepræsentanter har en første prioritet for deltagelse.

- Grunduddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter. Grunduddannelsens mål er, at deltagerne udvikler et stærkt NNF-dna og forstår, hvad det vil sige at være arbejdsmiljørepræsentant i Fødevareforbundet NNF. Uddannelsen skal styrke arbejdsmiljørepræsentanterne til det strategiske arbejdsmiljøarbejde. Målgruppen er: Arbejdsmiljørepræsentanter.

Begge grunduddannelser skal sikre, at alle tillidsvalgte får kendskab til redskaberne under *organisering og fællesskab*, og at de forstår at arbejde organiserende.

Fokusområde 2: TUS – Tillidsvalgtes Udviklings Samtale

TUS skal være det grundlæggende redskab til at skabe sammenhæng mellem de tillidsvalgtes opgaver og uddannelse.

TUS-metoden og brugen af TUS skal løbende styrkes som redskab til kompetenceudvikling af de tillidsvalgte. Både de tillidsvalgte, afdelingerne og forbundet skal bruge TUS til at tilrettelægge læringsaktiviteter, der matcher de tillidsvalgtes behov.

Forbundets og afdelingernes rolle

Forbundet benytter TUS som redskab til at tilbyde tillidsvalgte uddannelse. Forbundet skal understøtte afdelingerne med statistik og rapporter til planlægning af lokale aktiviteter. Forbundet skal sikre en løbende udvikling af TUS i tæt samarbejde med tillidsvalgte og afdelingerne.

Forbundet står for udsendelse af TUS-skemaer og sørger efterfølgende for, at de tillidsvalgte får en kompetenceudviklingsplan.

Afdelingerne understøtter de tillidsvalgtes brug af TUS efter behov. Derudover skal afdelingerne skabe forståelse for, at de tillidsvalgte skal benytte TUS som et værktøj til egen kompetenceudvikling. Afdelingernes næstformænd skal være med til at informere de tillidsvalgte om, hvad de kan bruge TUS til. Afdelingernes næstformænds roller og opgaver i forbindelse med TUS skal løbende diskuteres og udvikles.

Målsætning 2: Vi vil i Fødevarerforbundet NNF bruge TUS til at:

- Understøtte de tillidsvalgtes kompetenceudvikling.
- Prioritere FIU-midlerne.
- Opnå strategisk viden om de tillidsvalgtes virke.
- Skabe god læring.
- Sikre, at de tillidsvalgte på grunduddannelsen løbende arbejder med de opgaver, de ønsker at blive bedre til.
- Skabe sammenhæng mellem uddannelsen og de opgaver, som organisationen har bestemt, at de tillidsvalgte skal varetage.
- Afdelingerne kan styre og vælge emner til netværksmøder og anden lokal uddannelse.

Fokusområde 3: Intromateriale til nye tillidsvalgte

Nyvalgte tillidsvalgte har brug for at blive understøttet i deres hverv lige fra starten. Målet med intromaterialet er at understøtte den nyvalgte hurtigst muligt, efter denne er valgt.

Forbundets og afdelingernes opgaver

Forbundet sikrer, at materialet udgives på den mest hensigtsmæssige platform, og har ansvaret for materialets indhold og løbende opdateringer.

Afdelingen skal udsende og være afsender på materialet, så den tillidsvalgte knyttes til afdelingen fra starten. Derfor skal materialet sendes ud til den nyvalgte så hurtigt som muligt, efter denne er valgt.

Målsætning 3: Vi vil understøtte nye tillidsvalgte ved at udvikle intromateriale, som:

- Indeholder introduktion til Fødevareforbundet NNF og information om, hvor de kan hente hjælp.
- Er elektronisk og består af videoer, skrift, podcast og andet materiale, som gør det interessant at sætte sig ind i opgaven og rollen som tillidsvalgt.

Fokusområde 4: Generelt udbud af kurser

Løbende kompetenceudvikling er en del af Fødevareforbundet NNF's strategi. Denne strategi understøttes blandt andet af TUS, hvor den tillidsvalgtes egne ønsker om udvikling understøttes. Hvis de tillidsvalgte skal udvikle et stærkt NNF-dna, er grunduddannelsen ikke nok. Fødevareforbundet NNF udbyder derfor en grundpakke af kurser udover grunduddannelsen, som understøtter de grundlæggende kompetencer, vi mener, er nødvendige for en tillidsvalgt at besidde.

Målsætning 4: Vi vil med et generelt udbud af kurser sikre:

- At tillidsvalgte får tilbudt de kurser, som giver dem de nødvendige, grundlæggende færdigheder.
- Fortsat styrkelse af tillidsvalgtes NNF-dna.
- At kursusmemnerne løbende ændres og tilpasses. Eksempler kan være; samarbejde mellem AMR og TR, arbejdsmiljøudvalget og det strategiske arbejdsmiljøarbejde, samarbejdsudvalg, lokalaftaler og forhandling.
- Bestemte målgruppers kompetenceudvikling - Herunder skal A/S-bestyrelsesmedlemmer have målrettet tilbud med kurser, der udbydes i tværfagligt regi. Og Europæisk Samarbejdsudvalgsmedlemmer (ESU) skal ligeledes tilbydes kurser i tværfagligt regi. Dette gøres i samarbejde med Internationalt udvalg (I-udvalget), som koordinerer vores internationale samarbejde.

Fokusområde 5: Tværfaglige kurser og uddannelse

Det tværfaglige kursusudbud er en vigtig faktor i uddannelsen af tillidsvalgte. Fødevareforbundet NNF har indflydelse på udbuddet af tværfaglige kurser gennem samarbejdet med Konventum og de andre FH-forbund.

De tillidsvalgtes selvvalgte kurser skal tage udgangspunkt i deres egen vurdering af behov for uddannelse. Den enkelte afdeling er garant for, at de tillidsvalgte tildeles de kurser, som er relevante for dem. Samtidig skal en tildeling af kurser gøres ud fra en refleksion over udbyttet hos den enkelte tillidsvalgte.

Fødevareforbundet NNF har fortsat en ambition om at understøtte stærke tillidsvalgte i at tage en kompetencegivende uddannelse, dog i begrænset omfang. En akademiuddannelse udvikler og styrker vores tillidsvalgte, så de er i stand til at matche arbejdsgiverne.

Målsætning 5: Vi vil tildele tværfaglige kurser og uddannelse efter følgende retningslinjer:

- Den tillidsvalgte skal udfylde et ansøgningsskema med begrundelse for valg og forventninger til udbytte.
- Ansøgninger godkendes af afdelingerne i tæt samarbejde med forbundet.
- Styring af akademiuddannelsen sker centralt i forbundet og i samarbejde med afdelingerne.
- Der tildeles et begrænset antal pladser på Konventums akademiuddannelser.
- Ansøgning om akademiuddannelse skal ske via et udvidet ansøgningsskema.

Fokusområde 6: Tæt på de tillidsvalgte

Fællesskabs- og organiseringsindsatsen er forankret hos de tillidsvalgte på virksomhederne inden for Fødevareforbundet NNF's brancher. Det er derfor afgørende, at indsatsen fra forbundets side fortsat er målrettet til de tillidsvalgtes hverdag, og at vi skaber de bedst mulige rammer for at arbejde fællesskabsorienteret.

Vedvarende dialog med de tillidsvalgte er afgørende, så vi konstant sikrer, at tilbud, undervisning og initiativer er relevante og aktuelle for de lokale tillidsvalgte.

For at indsatsen i endnu højere grad kommer tæt på de tillidsvalgte, har vi blandt andet etableret Team for Sammenhold (TFS), der består af tillidsvalgte, som har gode erfaringer med at skabe fællesskab på deres arbejdspladser. TFS-medlemmerne vil deltage på netværksmøder og uddannelse og kan - på

lokale tillidsvalgtes initiativ - komme på besøg på andre medlemsvirksomheder. Her vil de, i samarbejde med de lokale tillidsvalgte, hjælpe med at sætte gang i aktiviteter, der kan styrke fællesskabet.

For at skabe en sammenhæng mellem de tillidsvalgte, der arbejder med fællesskab i hele landet, vil vi lave en årlig landsdækkende netværkskonference. Her vil de tillidsvalgte få mulighed for at blive endnu klogere, netværke og planlægge konkrete aktiviteter til netop deres virksomhed.

Målsætning 6: Vi vil sikre, at Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen forbliver tæt på de tillidsvalgte via:

- Samarbejde og dialog med tillidsvalgte
- Årlig landsdækkende netværkskonference

Fokusområde 6: Den politiske tillidsvalgte

Afpolitiseringen af fagbevægelsen har smittet af på de tillidsvalgtes aktivitetsniveau i den politiske debat. Vi skal i Fødevareforbundet NNF tilbyde uddannelse til tillidsvalgte og fagligt aktive med særlig interesse i at kunne deltage i den politiske debat i lokale såvel som landspolitiske emner.

Målsætning 6: Vi vil udvikle uddannelse til politiske tillidsvalgte, som kan:

- Understøtte de tillidsvalgte og fagligt aktive, som ønsker at indgå i den politiske debat.
- Skabe viden om opbygningen af det politiske system i Danmark og klæde den tillidsvalgte på til at være meningsdanner og deltagende i den politiske debat.
- Have mange former, enten som forløb i regi af Fødevareforbundet NNF eller som deltagelse på uddannelse udbudt af eksterne aktører.

Fokusområde 7: Undervisere i Fødevareforbundet NNF og fælles pædagogisk platform

Vi har forskellige undervisere i Fødevareforbundet NNF, herunder fx undervisere på OK-moduler, organiseringsuddannelser og netværk, arbejdsmiljøkurser, arbejdsskadekurser og ungdomskurser. Vi skal sikre, at disse undervisere løbende får udviklet deres undervisningskompetencer og -metoder.

Målsætning 7: Vi vil udvikle en fælles pædagogisk platform for undervisere, for at:

- Sikre et fælles pædagogisk grundlag for personer, der underviser i Fødevareforbundet NNF.
- Sikre, at undervisere i Fødevareforbundet NNF bygger organisering og fællesskab og et stærkt NNF-dna ind i al undervisning.
- Sikre, at undervisere i Fødevareforbundet NNF løbende kompetenceudvikles i forhold til læring.

Talentsporet – en fødekæde til nøgleposter

Ansvar og opgaver

Talentsporet er et talentudviklingsprojekt, som skal løbe i kongresperioden 2021-2025, og som skal sikre at Fødevareforbundet NNF løbende har en pulje af kvalificerede kandidater til alle poster i forbundet.

Forberedelsen af projektet påbegyndes umiddelbart efter kongressen. I løbet af det første halve år fastlægges projektets organisatoriske forankring, sammensætning og arbejdsform, så projektet kan søsættes i løbet af 2022.

Projektet bemandes af forbundsformanden, forbundssekretæren for organisation- og administration samt afdelingsledelserne.

Projektet forankres i formandssekretariatet med en styregruppe under hovedbestyrelsen bestående af seks personer, som ligeligt repræsenterer organisationens tre ben; to tillidsrepræsentanter, to afdelingsformænd samt to forbundssekretærer.

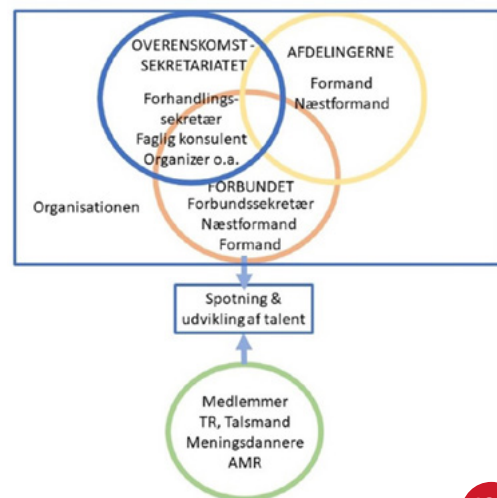
En del af gruppens arbejde vil være at afsøge, hvordan udvikling af talenter foregår i andre sammenlignelige organisationer, og hvordan andres erfaringer og gode idéer kan inspirere til en model, som kan fungere i Fødevareforbundet NNF.

Desuden skal det afdækkes, i hvilken grad projektet kan køre under FIU-budgettet og i driftsdelen – eventuelt TUS-projektet.

Udfordringer og muligheder

Fødevareforbundet NNF's medlemmer har behov for, at alle poster bestrides af dygtige folk, som kan sikre, at medlemmernes behov og interesser varetages bedst muligt.

Talentsporet har til opgave at etablere en fødekæde af talentfulde medlemmer, som kan opfylde Fødevareforbundet NNF's løbende behov for udskiftning på poster i overenskomstsekretariatet, forbundshuset og afdelingerne.



Behovet for en rekrutteringsmasse er der hele tiden og vil til nogle tider være større end andre, for eksempel som følge af generationsskifte eller faglig oprustning.

Figuren ovenfor illustrerer vekselvirkningen mellem rekrutteringsmassen og posterne. For at talentsporet kan fungere, skal talenterne opdages, modnes og motiveres i tide, så de er klar, når der bliver brug for dem. Nuværende faglige konsulenter og valgte i overenskomstsekretariatet, forbundshuset og afdelingerne kommer via deres arbejde naturligt i kontakt med medlemmer, der har potentiale til at indgå i rekrutteringsmassen. Nuværende faglige konsulenter og valgte har derfor alle til opgave - og rig mulighed for - løbende at spotte og udvikle egne afløsere.

Rekrutteringsprocessen afhænger af hvilke poster, der skal besættes. Kongressen vælger forbundsformand, forbundsnæstformand og forbundssekretærer. Generalforsamlingerne vælger afdelingsformænd og afdelingsnæstformænd. Og endelig er det forbundsnæstformanden, der vælger, hvem der skal besætte posterne i overenskomstsekretariatet.

Et velfungerende talentspor kræver desuden, at de spottede talenter bliver klædt på til at komme videre, og forventningsafstemning med talenterne er vigtig, så det bliver tydeligt, at man som spottet talent ikke opnår ”jobgaranti” i organisationen. Til gengæld gives der sikkerhed for en ”bred” uddannelse, blandt andet med formelle kompetencer, der gør kandidaten attraktiv, også for andre organisationer.

Vi har udpeget tre fokusområder for talentsporet 2021-2025:

Fokusområde 1: At spotte talenter - Vi vil sikre mangfoldighed, når vi spotter talenter.

Fokusområde 2: At uddanne talenter - Vi vil sikre, at talenterne udvikler sig til brugbare emner.

Fokusområde 3: At knytte talenter til organisationen - Vi vil sikre, at talenterne får en stærk tilknytning til organisationen.

Fokusområder og målsætninger

Fokusområde 1: At spotte talenter

Rekruttering af fremtidige talenter skal ske bredt i vores organisation.

Målgrupper:

- Medlemmer, der lever op til kriterierne i de forskellige funktioner, men som ikke nødvendigvis har et tillidshverv i dag.
- Tillidsvalgte.
- Medlemmer, der er aktive og som lever op til de kriterier, vi fastsætter.
- Meningsdannere.

For at sikre at vi i rekruttering og udpegning af talenter ikke blot kopierer organisationen, som den ser ud i dag, skal vi have fokus på at rekruttere personer, der matcher de kvalifikationer, kompetencer og personlige egenskaber, som vi mener, der er behov for i fremtiden.

Målsætning 1: Vi vil sikre mangfoldighed, når vi spotter talenter. Det gør vi ved at:

- Rekruttere talenter, der har evner, lyst og mulighed for at udfylde en af organisationens nøglepositioner.
- Rekruttere talenter, der er lige så mangfoldigt fordelt som vores medlemmer hvad angår fag, alder, køn og etnicitet.

1810

- Gøre alle opmærksomme på talenterne.

1811

- Skabe rammer, så talentspotting bliver en veletableret politik og en struktur i hele organisationen.

1812

1813

Fokusområde 2: At uddanne talenter

1814

Før talenterne kan indgå i arbejdet, må de udvikle eller tilføres relevante kompetencer. Det gælder både faglige kompetencer, som fx sproglige kompetencer eller viden om ansættelses-/arbejdsret, og det gælder personlige kompetencer som fx forhandlingsevner eller samarbejdsevner.

1815

1816

1817

På lange stræk kan der arbejdes med at sammensætte et talentudviklingsprogram, hvortil der rekrutteres fx 15-20 talenter. Disse talenter gennemgår på et samlet hold et planlagt uddannelsesforløb. En del af uddannelsesforløbet skal foregå i fællesskab i regi af Fødevareforbundet NNF, hvor alle talenterne får fælles viden og uddannelse. Der benyttes både egne og eksterne undervisere og eksperter. Derudover er en del af uddannelsesforløbet mere individuelt og kan foregå på institutioner uden for Fødevareforbundet NNF.

1818

1819

1820

1821

1822

1823

Den viden, de udvalgte talenter skal tilegne sig, omfatter blandt andet:

1824

- Kendskab til og forståelse af hele NNF-organisationen, både forretningen og foreningen.

1825

- Fagbevægelsens rolle og opgaver nu og i fremtiden.

1826

- Den danske model.

1827

- Det danske arbejdsmarked (disruption, prekære ansættelser, udenlandsk arbejdskraft).

1828

- Hovedaftalen, samarbejdsaftalen, arbejdsret, forhandling, OK-opbygning, lokalaftaler, protokollater.

1829

- 1830 ● Personlig udvikling – personlig karriereplan.
- 1831 ● Kommunikation.
- 1832 ● Personligt lederskab.
- 1833 ● Ledelse af foreninger.
- 1834 ● Fællesskab og organisering i Fødevareforbundet NNF, i Danmark samt internationale
- 1835 perspektiver og erfaringer.
- 1836 ● Relationer, netværksdannelse og lobbyisme.
- 1837 ● Politisk fokus.
- 1838 ● At forstå politiske sammenhænge og hvordan de kan påvirkes - At være meningsdanner.
- 1839 ● En forståelse af, at de funktioner, som talentudviklingen leder hen imod, er funktioner med en
- 1840 særlig livsstil.
- 1841 ● Sprog.

1842 **Målsætning 2:** Vi vil sikre, at talenterne udvikler sig til brugbare emner. Det gør vi ved at:

- 1843 ● Udvikle undervisningsforløb, der på en vedkommende og interessant måde styrker talenternes
- 1844 kompetencer.
- 1845 ● Italesætte behovet for et udviklingspotentiale.
- 1846 ● Afdække talenternes kompetencer på individuelt plan, så den kollektive undervisning kan
- 1847 suppleres af individuelle tiltag.
- 1848 ● Løbende erfaringsudveksling med den øvrige fagbevægelse om, hvad der er "best practice" i
- 1849 forhold til kompetenceudvikling.

- Skabe mulighed for udvikling ved at frikøbe talenterne, eventuelt så de får mulighed for sammenhængende orlovsperioder.
- Løbende evaluere, om hele eller dele af øvrige uddannelsesstilbud – herunder FIU eller kompetencegivende uddannelser - kan indgå.

Fokusområde 3: At knytte talenter til organisationen

Tiltrækningen af nye talenter er nødt til at være gensidig, hvis processen skal lykkes. Vi skal derfor kunne tilbyde attraktive poster, som talentet kan se sig selv i og gerne vil arbejde på at opnå. Det er heller ikke givet, at en plads på et talenthold medfører en post i organisationen, så processen skal synes attraktiv ved at tilbyde en udvikling, som kan bruges også andre steder end i Fødevareforbundet NNF.

Når talentet er spottet, kontakten skabt og uddannelsesforløbet planlagt, er det vigtigt at holde fast i talentet, så indsatsen ikke fortabes, hvis vedkommende senere trækker sig fra talentsporet igen. Det er i den forbindelse vigtigt at forventningsafstemme med talenterne, så de får en realistisk opfattelse af om eller hvornår, der kan vise sig åbninger for dem i organisationen.

De fleste, som kommer på et talentspor, vil undervejs have lyst til at anvende det, de har lært. Hvis de undervejs tilbydes interessante hverv -udvalgsposter eller lignende - vil tilknytningen og lysten til at fortsætte styrkes.

Et andet tiltag for at sikre en stærk fortsat tilknytning mellem talent og organisation kunne være at tilknytte en mentor, som allerede er valgt eller ansat i organisationen.

Mentorens rolle er at understøtte deltagerens udvikling i hele forløbet.

Målsætning 3: Vi vil sikre, at talenter får en stærk tilknytning til organisationen. Det gør vi ved:

- At gøre posterne, som programmet leder hen til, attraktive.
- At processen hen mod stillingerne i sig selv er attraktiv og anvendelig til mere end blot at bestride stillingen.
- At tilknytte valgte eller ansatte mentorer, som understøtter talenterne under hele forløbet.

Klagerådet – En uvildig klageinstans

Ansvar og opgaver

Klagerådet i Fødevareforbundet NNF blev etableret i 2012 og gjort permanent i 2016. Klagerådets formål er at give medlemmerne mulighed for at klage over den konkrete sagsbehandling af deres sag til et uvildigt klageråd.

For at sikre uvildighed i klagebehandlingen er klagerådet sammensat af et flertal af tillidsrepræsentanter fra arbejdspladser, som ikke er direkte involveret i forbundets sagsbehandling, mens den politiske forankring sker gennem forbundets næstformand. Derudover foregår behandlingen af klagesager i klagerådet i formandssekretariatet, der ikke har forretningsområder under sig og derfor ikke er involveret i sagerne.

I sager, som peger på uhensigtsmæssige forretningsgange i sagsbehandlingen, kan klagerådet indstille til forbundet at ændre forretningsgange, så sager ikke gentages.

I tilfælde af utilfredshed med klagerådets afgørelse har medlemmerne mulighed for at anke sagen til behandling af en uvildig advokat, som er udpeget til ombudsmand af hovedbestyrelsen.

Klagerådets ansvarsområde er afgrænset til:

- Sager, hvor klager har en konkret, retslig interesse.
- Klager fremsat af medlemmer af en af Fødevareforbundet NNF's afdelinger.

Klagerådet/ombudsmand behandler **ikke**:

- A-kasse-sager.
- Sager, der er behandlet af voldgift, herunder Afskedigelsesnævn og Tvistighedsnævn eller af Arbejdsretten.
- Sager, som er behandlet af karteller eller andre forhandlingsfællesskaber.

I afgrænsningen ligger implicit, at klagerådet ikke behandler sager af politisk karakter, fx hvor hovedbestyrelsen træffer en politisk beslutning om en politisk kampagne eller lignende.

Fokusområde

For den kommende kongresperiode 2021-2025 ønsker vi at forsætte den måde, som klagerådet fungerer på i dag. Vi er i Fødevareforbundet NNF af den helt klare opfattelse, at vi fortsat skal sørge for at skabe de bedst mulige vilkår for medlemmerne. Tillidsrepræsentanter, valgte og ansatte i afdelinger og forbundet arbejder hver dag med det ene mål for øje.

1903

1904

1905

På baggrund af analyser og vurderinger foretaget af Vision 2025 Arbejdsgruppen, er grundopfattelsen, at klagerådet fortsat har en berettigelse, en betydning for Fødevareforbundet NNF og for medlemmernes opfattelse af en retfærdig og professionel sagsbehandling.

1906

1907

Målsætning: Vi ønsker at opretholde Klagerådet som uvildig klageinstans for vores medlemmer ifølge den gældende forretningsorden.

Arbejdsmarkedsområdet

Ansvar og opgaver

Arbejdsmarkedssekretariatet blev etableret 1. januar 2019 med det formål at styrke arbejdet på sekretariatets indsatsområder, herunder med særligt fokus på:

Fokusområdet: Uddannelse – kompetenceløft til alle medlemmer.

Fokusområdet: Arbejdsmiljø – sunde arbejdspladser.

Fokusområdet: Beskæftigelse – fokus på medlemmets arbejdsmarkedsværdi.

Fokusområdet: Socialområdet – social indsats og sagsbehandling.

Med etableringen af sekretariatet blev der nedsat et nyt politisk udvalg, arbejdsmarkedsudvalget.

Arbejdsmarkedssekretariatets ansvar og rolle er:

- At sikre en forstærket indsats på de enkelte indsatsområder – medlemsrettet såvel som politisk.
- At sikre et skærpet medlemsfokus på alle indsatsområder – og en stærk kobling mellem det medlemsrettede arbejde og den politiske interessevaretagelse.
- At styrke den arbejdsmarkedspolitiske profil – centralt, regionalt og lokalt.
- At kvalificere den politiske interessevaretagelse.
- At styrke det tværgående fokus og sammenhængskraften i organisationen.

Afdelingerne spiller en vigtig rolle i forhold til sekretariatets arbejde, dels via en stærk lokal/regional forankring af det medlemsrettede arbejde, dels som medlemmer af arbejdsmarkedsudvalget.

Sekretariatets overordnede opgaver er:

- Rådgivning og vejledning af medlemmer, tillidsvalgte og afdelinger.
- Uddannelse og håndholdt understøttelse af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og uddannelsesambassadører i forhold til det virksomhedsrettede arbejde på uddannelses- og arbejdsmiljøområdet.
- Analyser og udviklingsprojekter – for at sikre det bedste fundament for vores arbejde.
- Politisk interessevaretagelse – for at sikre de bedst mulige rammer og vilkår for kompetenceløft, sunde arbejdspladser og en styrkelse af medlemmernes værdi på arbejdsmarkedet.
- Deltagelse i tværgående indsatser og servicering af forbundets politiske system.
- Sagsbehandling på social- og arbejdsskadeområdet.

Fokusområde: Uddannelse – kompetenceløft til alle medlemmer

Det overordnede formål med uddannelsesindsatsen er at skabe de bedste rammer, vilkår og muligheder for kompetenceløft til alle medlemmer – uanset om de er på vej ind på arbejdsmarkedet, har været på arbejdsmarkedet i mange år eller er på vej ud af arbejdsmarkedet. Det kan også være, at de er ledige og har brug for opkvalificering i forhold til at finde et nyt job eller, at de er ved at være nedslidte og ønsker et brancheskift. Vores uddannelsesarbejde skal rumme og gøre en forskel for dem alle.

1944 Uddannelse skal være målrettet og behovsorienteret. Den skal tage udgangspunkt i medlemmernes
1945 ønsker og behov for kompetenceudvikling og bestå af reelle kompetencegivende kurser og
1946 uddannelsesforløb. Det kan fx være medlemmer, der har brug for almene kompetencer, medlemmer,
1947 der har lyst til at specialisere sig inden for deres fag eller medlemmer, der ønsker at gå fra ufaglært til
1948 faglært.

1949 Uddannelsesindsatsen skal være med til at styrke medlemmernes arbejdsmarkedsværdi og sikre, at
1950 medlemmerne har de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet på kort og på langt sigt.

1951 Mere konkret har vi blandt andet til opgave, at:

- 1952 ● Sikre gode og relevante uddannelses tilbud til alle medlemmer.
- 1953 ● Vejlede, rådgive og motivere medlemmerne til at tage (mere) uddannelse.
- 1954 ● Sikre de bedst mulige rammer og vilkår for deltagelse i uddannelse.
- 1955 ● Understøtte uddannelsesarbejdet på virksomhederne.

1956 **Organisering af uddannelsesarbejdet**

1957 I uddannelsesindsatsen arbejder vi på at sikre, at der er en stærk kobling mellem det
1958 virksomhedsrettede uddannelsesarbejde og den politiske interessevaretagelse, så den afspejler de
1959 udfordringer og barrierer, vores medlemmer og tillidsvalgte møder i deres hverdag.

1960 Indsatsen kræver også god dialog med arbejdsgiverne og et konstruktivt samarbejde med interne
1961 og eksterne samarbejdspartnere, herunder blandt andet arbejdsgiverorganisationer, andre forbund,
1962 Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), ministerier, politikere og uddannelsesinstitutioner m.fl.

Den virksomhedsrettede uddannelsesindsats

Det har vist sig, at den største effekt i forhold til at øge medlemmernes efteruddannelsesaktivitet opnås ved en håndholdt indsats, hvor lokale uddannelsesambassadører og tillidsrepræsentanter uddannes og understøttes med viden, værktøjer og i tæt dialog med forbundets uddannelsesfolk.

Afdelingerne er et naturligt omdrejningspunkt for den virksomhedsrettede uddannelsesindsats, og uddannelsesambassadører og tillidsrepræsentanter spiller en nøglerolle i uddannelsesarbejdet.

Målsætninger på uddannelsesområdet

Det overordnede formål med uddannelsesindsatsen i Fødevareforbundet NNF er at sikre et kompetenceløft for alle medlemmer. Mere konkret har vi på uddannelsesområdet identificeret målsætninger for den kommende kongresperiode inden for områderne:

- Faguddannelse.
- Voksen- og videreuddannelse.
- Interessevaretagelse.

Målsætninger for faguddannelse

- Vi vil arbejde for, at der også i fremtiden findes gode og fremtidssikrede erhvervsuddannelser inden for vores fagområder
 - ved at deltage aktivt i arbejdet med at tilpasse og udvikle uddannelserne på fødevareområdet i de faglige udvalg og i samarbejde med tillidsvalgte, arbejdsgivere og erhvervsskoler,

- 1982 – ved at bidrage til at udvikle flere attraktive lærepladser,
- 1983 – via projekter og kampagner, der skal få flere til at vælge vores uddannelser.
- 1984 ● Vi vil arbejde for gode og relevante faglige voksen- og efteruddannelses tilbud til vores
- 1985 medlemmer
- 1986 – ved at følge udviklingen på arbejdsmarkedet og ved at deltage aktivt i arbejdet med
- 1987 at udvikle og kvalificere kurser og uddannelses tilbud i efteruddannelsesudvalg og i
- 1988 samarbejde med tillidsvalgte, arbejdsgivere og erhvervsskoler.

Målsætninger for voksen-og efteruddannelse

- 1990 ● Vi vil arbejde målrettet på at styrke medlemmernes almene kompetencer, herunder dansk-,
- 1991 matematik- og digitale kompetencer
- 1992 – via en intensiveret medlemsrettet indsats,
- 1993 – via målrettet interessevaretagelse, hvor målet er at skabe de bedste rammer og
- 1994 vilkår for vores medlemmers deltagelse i almen uddannelse.
- 1995 ● Vi vil arbejde for gode og relevante voksen- og efteruddannelses tilbud til vores medlemmer
- 1996 – ved at følge udviklingen på arbejdsmarkedet tæt, og ved at deltage aktivt i arbejdet med
- 1997 at udvikle og kvalificere uddannelses tilbud i relevante fora,
- 1998 – ved at vores arbejde baserer sig på behovsanalyser og data om medlemmernes
- 1999 uddannelsesniveau og behov for uddannelse.

- Vi vil fortsætte og styrke den håndholdte virksomhedsrettede indsats med uddannelsesambassadører som omdrejningspunkt og med en stærk lokal/regional forankring
 - ved at uddanne og understøtte uddannelsesambassadører og tillidsrepræsentanter,
 - ved løbende dialog og samarbejde med virksomheder,
 - ved at etablere regionale netværk drevet af erfarne og engagerede uddannelsesambassadører.
 - ved talentudvikling for uddannelsesambassadører, der har potentiale til at kunne varetage opgaver på tværs af virksomheder/afdelinger.

Målsætninger for interessevaretagelse

- Vi vil drive kvalificeret politisk interessevaretagelse på uddannelsesområdet og forsøge at påvirke den politiske dagsorden, hvor det giver mening. Vi vil tage udgangspunkt i det enkelte medlems hverdag og arbejde på et solidt fundament af viden og data. Mere konkret vil vi arbejde for
 - gode og relevante uddannelsesmuligheder for vores medlemmer og for de bedst mulige rammer og vilkår for deres deltagelse i voksen- og efteruddannelse,
 - et mere overskueligt uddannelsessystem og for mere brugervenlige administrative procedurer og systemer.

Fokusområde: Arbejdsmiljø – Sunde arbejdspladser

Arbejdsmiljøområdet's overordnede målsætning er at arbejde for, at medlemmerne undgår skader og nedslidning og for at skabe sunde arbejdspladser og bedre muligheder for brancheskift – og at understøtte arbejdet for en værdig tilbagetrækning.

Fødevareforbundet NNF's medlemmer arbejder på nogle af landets mest nedslidende arbejdspladser. De har flere arbejdsrelaterede smerter og flere arbejdsskader, tager mere medicin og trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end de fleste andre.

Arbejdsmiljøområdet's overordnede målsætning er derfor at arbejde for mindre nedslidning og sunde arbejdspladser. Sunde arbejdspladser handler ikke om frugtordninger, rygestop-kurser eller rabat i Fitness World, men om at selve arbejdet og den måde arbejdet organiseres på skal være sundere, at der ved indførelse af ny teknologi ikke kun tænkes i øget produktivitet, men også i sundhed.

I lyset af den høje tilbagetrækningsalder er det vigtigere end nogensinde tidligere, at der både arbejdes med at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og udviklingsmuligheder for medlemmerne og for en værdig tilbagetrækning. Det vil sige, at indsatsen skal gå på to ben; værdig tilbagetrækning og sundhed på arbejdspladsen.

Sporskifte

Samtidig skal vi arbejde for at forbedre medlemmernes muligheder for et job- eller brancheskift, fx via en forlængelse af den såkaldte sporskifteordning. Her kan nedslidte eller nedslidningstruede medarbejdere få hjælp til at skifte til et andet job eller en anden branche via praktik og uddannelse.

Målsætninger på arbejdsmiljøområdet – sunde arbejdspladser

Arbejdsmiljørådets overordnede målsætning er at arbejde for, at medlemmerne undgår skader og nedslidning, og for at skabe sunde arbejdspladser og bedre muligheder for brancheskift – og at understøtte arbejdet for en værdig tilbagetrækning.

Mere konkret har vi på arbejdsmiljøområdet identificeret målsætninger for den kommende kongresperiode inden for områderne:

- Sunde arbejdspladser.
- Virksomhedsrettet arbejdsmiljøarbejde.
- Politisk interessevaretagelse.

Målsætninger for sunde arbejdspladser

I Fødevareforbundet NNF arbejder vi for, at medlemmerne kan undgå nedslidning og for at skabe sunde arbejdspladser. Vi arbejder for, at der er balance i medlemmernes arbejdsliv, så de fysiske belastninger i arbejdet ikke ender med at forringe deres arbejdsevne og medfører smerter og tidlig tilbagetrækning – altså balance i det arbejde kræver, og det medarbejderen kan klare.

Vi arbejder også for gode muligheder, rammer og vilkår for sporskifte eller værdig tilbagetrækning.

Målsætninger:

- Vi vil arbejde for, at medlemmerne undgår nedslidning og for sunde arbejdspladser

Det vil vi blandt andet gøre ved at arbejde for, at der på virksomhederne indføres og arbejdes med følgende tiltag og værktøjer, der kan være med til at skabe sundere arbejdspladser:

- 2055 – *Handleplaner*, som skal tage udgangspunkt i, hvor fysisk hårdt arbejdet er. Jo større
2056 belastning, jo større opgave har virksomheden i forhold til at sikre, at medlemmet
2057 bevarer en god sundhedstilstand og ikke nedslides.
- 2058 – *Intelligent jobrotation*, hvor arbejdsdagen tilrettelægges, så der er mulighed for at
2059 rokere mellem forskellige opgaver, der giver variation og dermed en ikke-nedslidende
2060 belastning.
- 2061 – *Logbog*, alle medarbejdere skal have deres egen logbog, hvor man på daglig basis fører
2062 regnskab over, hvilke belastninger man bliver udsat for, og hvilke tiltag der eventuelt er
2063 aftalt (fx rokering eller kompetenceløft).
- 2064 – *Træning på arbejdspladsen* kan være rigtig godt i forhold til at forebygge skader og
2065 vedligeholde medlemmets arbejdsevne. For at træning skal have effekt, skal det være
2066 obligatorisk og foregå i arbejdstiden som en del af det daglige arbejde.
- 2067 – *Kompetenceløft* skal være med til at få medlemmet omskolet, så pågældende kan
2068 varetage andre og mindre nedslidende opgaver.
- 2069 – *Teknologi* kan godt være en del af løsningen og være med til at sikre gode og sunde
2070 arbejdspladser, hvis der bliver foretaget en grundig vurdering, der ikke alene tager
2071 udgangspunkt i produktionsmæssige hensyn.
- 2072 ● På det politiske niveau vil vi arbejde for, at der udarbejdes en ambitiøs national
2073 sundhedsstrategi, der har fokus på sunde arbejdspladser, gode muligheder for brancheskift og
2074 værdig tilbagetrækning.

- Vi vil desuden arbejde for, at alle virksomheder forpligtes til at indføre sundhedsregnskaber, der viser balancen mellem krav og ressourcer samt eventuelle tiltag i forhold til at sikre balancen. Alle virksomheder skal kunne måles og vurderes på, hvor sunde deres arbejdspladser er.

Målsætninger for virksomhedsrettet arbejdsmiljøarbejde – understøttelse og lokal forankring

På arbejdsmiljøområdet er der behov for en styrket håndholdt, virksomhedsrettet arbejdsmiljøindsats med de tillidsvalgte som omdrejningspunkt og en stærk lokal/regional forankring i afdelingerne. Der skal derfor findes en god samarbejdsmodel, hvor det defineres, hvilke roller og opgaver de tre ben; tillidsvalgte, afdelinger og forbund har i forhold til det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde. Samtidig skal vi arbejde for at styrke det mere strategiske arbejdsmiljøarbejde og samarbejdet mellem AMR og TR i dagligdagen, såvel som i virksomhedens samarbejdsstrukturer.

Via viden, værktøjer og håndholdt understøttelse skal det sikres, at arbejdsmiljørepræsentanterne er optimalt "klædt på" til at varetage det daglige arbejdsmiljøarbejde – og til at sætte sunde arbejdspladser på dagsordenen.

- Vi vil udvikle og styrke det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde
 - ved at udvikle og gennemføre målrettede og behovsorienterede kurser og uddannelse, der styrker arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) i deres arbejdsmiljøarbejde,
 - ved en systematisk håndholdt indsats, hvor vi understøtter de tillidsvalgte med viden, værktøjer og tæt dialog,

- 2095 – ved at understøtte og drive processer, der skal styrke samarbejdet mellem AMR og TR
- 2096 på den enkelte virksomhed såvel som på koncernniveau, hvor dette er relevant,
- 2097 – ved at understøtte og bidrage til at styrke det strategiske arbejdsmiljøarbejde,
- 2098 – ved at etablere lokale/regionale netværk, koncernnetværk og/eller branchenetværk.

2099 **Målsætninger for politisk interessevaretagelse på arbejdsmiljøområdet**

2100 Vi vil drive kvalificeret politisk interessevaretagelse på arbejdsmiljøområdet med den overordnede
2101 målsætning at sikre mindre nedslidning, sunde arbejdspladser og forbedre værdig tilbagetrækning.
2102 Det vil vi gøre ved:

- 2103 – at påvirke den politiske dagsorden der, hvor det giver mening,
- 2104 – at arbejde på et solidt fundament af dokumentation, faglig viden og data,
- 2105 – at tage udgangspunkt i vores medlemmers arbejdsliv og trække på medlemmers og
- 2106 tillidsvalgtes viden og erfaringer fra deres arbejdspladser,
- 2107 – at samarbejde med relevante eksperter, politikere, embedsværket og andre organisationer,
- 2108 – at deltage aktivt i arbejdet i relevante branche- og arbejdsmiljøfora.

2109 Mere konkret vil vi blandt andet arbejde for:

- 2110 – at skabe gode rammer og vilkår for de tillidsvalgtes, herunder arbejdsmiljørepræsentanternes
- 2111 lokale arbejdsmiljøarbejde,

- at sikre, at de offentlige myndigheder - herunder Arbejdstilsynet - har de nødvendige ressourcer til tilsyns- og vejledningsopgaver,
- at reglerne på arbejdsmiljøområdet i højere grad er med til at sikre vores medlemmer mod nedslidning og skader,
- at virksomhederne forpligtes til at indføre og dokumentere sundhedsfremmende tiltag,
- at der indføres forpligtende nationale sundhedsregnskaber.

Fokusområde: Beskæftigelse – Styrkelse af medlemmernes arbejdsmarkedsværdi

Beskæftigelsesområdet er et vigtigt område for Fødevareforbundet NNF, for det er her, at vi for alvor kan arbejde for at styrke medlemmernes arbejdsmarkedsværdi – og dermed øge deres muligheder for at sikre sig en fast og varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

De to ben i beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelsesindsatsen i Fødevareforbundet NNF består af to dele; en beskæftigelsesdel, som er forankret i arbejdsmarkedssekretariatet og en ydelsesdel, som er forankret i a-kassen. Der er naturligvis overlap mellem de to områder, så for at opnå de bedste resultater, medlemsrettet såvel som politisk, er det nødvendigt at få de to dele til at spille sammen på den bedst mulige måde.

A-kassen i Fødevareforbundet NNF er en fagligt funderet a-kasse. Kerneopgaven er ydelsesdelen, og det handler grundlæggende om at levere ydelser til tiden, i høj kvalitet og med medlemmet i centrum. En del af a-kassens arbejde er lovgivningsmæssigt definerede opgaver/myndighedsopgaver, øvrige opgaver kan vælges til eller fra. Det overordnede formål med a-kassearbejde er naturligvis at få de ledige medlemmer bedst muligt i arbejde.

Arbejdsmarkedssekretariatet har til opgave at understøtte og kvalificere a-kassens vejlederteams arbejde. Vejlederteamet er de medarbejdere, der møder medlemmet i telefonen, på jobcenteret, på virksomheden eller på afdelingskontoret. Det kan være i forbindelse med medlemmets ledighed, ved massefyring, virksomhedslukning, arbejdsfordeling eller ved overgang til efterløn. Den primære opgave er at få ledige medlemmer bedst muligt tilbage i arbejde.

Organisering af beskæftigelsesindsatsen

Samarbejdet mellem arbejdsmarkedssekretariatet og a-kassen om den beskæftigelsesrettede indsats skal styrke a-kassen som en fagligt funderet a-kasse og bidrage til en stærkere arbejdsmarkedspolitisk profil i forbundet.

For at styrke beskæftigelsesindsatsen skal forbundssekretæren for arbejdsmarkedssekretariatet inddrages i de formelle og i de politiske beslutningsprocesser, herunder have en plads i a-kassens hovedbestyrelse.

Forbundssekretæren får, som en del af dette, ansvaret for at forelægge de beskæftigelsesrettede indsatser for a-kassens hovedbestyrelse, så der kan sikres den nødvendige politiske opbakning.

Der er desuden etableret et formaliseret samarbejde på tværs af arbejdsmarkedssekretariatet, hvor der arbejdes systematisk med beskæftigelsesindsatsens fokusområder og målsætninger – jf. nedenfor. Dette skal samtidig sikre en organisatorisk kobling mellem vejlederteamet, som arbejder med det enkelte medlem, og den politiske interessevaretagelse.

Derudover forudsætter det, at der sker en regional og lokal forankring af beskæftigelsesindsatsen, herunder at afdelinger og tillidsvalgte i højere grad indtænkes og inddrages i arbejdet.

Målsætninger på beskæftigelsesområdet – styrkelse af medlemmernes arbejdsmarkedsværdi

På tværs af nedenstående fokusområder; opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen, jobformidling og tidlig indsats er den overordnede målsætning på beskæftigelsesområdet at sikre, at medlemmerne har de kompetencer, der er behov for på arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden. Det handler således om at styrke medlemmernes arbejdsmarkedsværdi.

Målsætninger for opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen

Medlemmerne af Fødevareforbundet NNF er nogle af de danskere, der er kortest uddannede, og nogle af dem, der tager mindst efteruddannelse. En del af dem mangler basale almene kompetencer inden for fx dansk, matematik og IT, og mange har ikke tilstrækkelige kompetencer i forhold til at sikre sig en fast og varig tilknytning til fremtidens arbejdsmarked. Derfor bør opkvalificering være et af omdrejningspunkterne i beskæftigelsesindsatsen.

- 2165 – Vi vil arbejde for de bedst mulige rammer og vilkår for opkvalificering for vores ledige
2166 medlemmer via aktivt politisk arbejde på centralt, regionalt og lokalt niveau og i samarbejde
2167 med relevante aktører
- 2168 – ved at understøtte a-kassens vejlederteam i deres arbejde med at rådgive, vejlede og motivere
2169 den enkelte ledige til at opkvalificere sig,
- 2170 – ved i dialog med virksomheder at afdække kompetencebehov, og ved at deltage aktivt i at
2171 udvikle målrettede uddannelsesforløb for ledige,
- 2172 – vi vil følge udviklingen på arbejdsmarkedet tæt, blandt andet via de regionale
2173 arbejdsmarkedsråd i forhold til kompetencekrav og arbejdskraftbehov, og vi vil deltage aktivt i
2174 at udvikle målrettede uddannelsesforløb for ledige, fx uddannelsespakker til 6 ugers jobrettet
2175 uddannelse.

2176 Målsætninger for jobformidling

2177 Vi vil arbejde for en mere håndholdt jobformidling, koblet med en målrettet uddannelsesindsats. Der
2178 skal arbejdes med at undersøge hvilke kompetencer, der er brug for på virksomhederne via opsøgende
2179 kontakt til virksomheder og i samarbejde med afdelingerne og de tillidsvalgte på arbejdspladserne.
2180 Tanken er altså at matche ledige medlemmer med jobåbninger på virksomhederne via målrettet
2181 opkvalificering og dialog med virksomhederne.

2182 Vi vil lave håndholdt jobformidling koblet med målrettet uddannelsesindsats

- 2183 – ved aktivt at gå i dialog med virksomhederne om arbejdskraft- og kompetencebehov,

2184 – ved at udvikle eller sammensætte målrettede uddannelsespakker,

2185 – ved håndholdt at sikre det bedste match mellem virksomheder og ledige medlemmer.

2186 **Målsætninger for tidlig indsats**

2187 Vi vil arbejde for at sikre, at der bliver igangsat en individuel indsats for medarbejdere, der står for at
2188 blive opsagt eller måske allerede er opsagt – altså at der sættes ind med en målrettet indsats for at
2189 få det enkelte medlem videre i et nyt job, inden medlemmet bliver ledigt. Det forudsætter både en tæt
2190 dialog med afdelinger og tillidsvalgte, og et godt samarbejde med virksomhederne.

2191 Vi vil gøre en indsats, FØR medlemmet bliver ledigt

2192 – ved at iværksætte en styrket og målrettet indsats i opsigelsesperioden, for at få medlemmet
2193 videre i nyt job eller uddannelse, før han eller hun bliver ledig,

2194 – ved at inddrage afdelinger og tillidsvalgte i arbejdet, da det er dem, der har den tætteste
2195 kontakt med medlemmerne og derfor typisk vil være de første, der bliver informeret,

2196 – ved at opbygge et system, der sikrer, at vi får fat i de opsagte medlemmer med det samme, og
2197 et beredskab, der sikrer, at vi kan sætte ind med en tidlig indsats.

2198 **Fokusområde: Socialområdet – Social indsats og sagsbehandling**

2199 Arbejdsmarkedssekretariatet har ansvaret for social- og a-skadeområdet og for det socialpolitiske
2200 område, medlemsrettet såvel som politisk.

I forhold til det medlemsrettede arbejde har vi socialrådgivere og a-skadesagsbehandlere, der er med til at understøtte de medlemmer, der har nogle særlige udfordringer. Det er fx medlemmer, der er ude i længere tids sygdom, har pådraget sig en arbejdsskade, som ønsker at gå på førtidspension eller seniorførtidspension, eller som har brug for at komme i ressourceforløb.

Vores sagsbehandlere hjælper og understøtter det enkelte medlem i forhold til deres rettigheder og pligter i forhold til de offentlige myndigheder, herunder særligt jobcentrene, og i forhold til deres ret til sociale ydelser. Derudover hjælper de medlemmerne med arbejdsskadesager og sager om erstatningsansvar.

På det socialpolitiske område har vi fokus på rammer og vilkår for vores medlemmer og arbejder på at sikre medlemmernes rettigheder samt retssikkerhed i forhold til social- og arbejdsskade-områderne – og på at styrke deres muligheder i de offentlige systemer. Vores interessevaretagelse knytter an til det medlemsrettede arbejde og baserer sig på et solidt kendskab til medlemmernes hverdag og sociale udfordringer samt en solid viden og faglighed.

Målsætninger på social- og a-skade-området

Målsætning: Sagsbehandling

Vi vil fortsat styrke og professionalisere social- og a-skade-sagsbehandlingen med udgangspunkt i det enkelte medlem

- ved at altid sikre, at vores sagsbehandlere har opdateret viden og relevante værktøjer,
- ved at understøtte videndeling og erfaringsudvikling,

- 2220 – ved et stærkt fokus på sagsbehandling af høj kvalitet med udgangspunkt i det enkelte
2221 medlem,
- 2222 – ved at sikre en stærk kobling mellem det medlemsrettede og det politiske,
- 2223 – ved at styrke det tværgående arbejde mellem beskæftigelsesindsatsen, socialområdet og
2224 arbejdsmiljøindsatsen.

2225 **Målsætning: Medlemmets muligheder, rettigheder og pligter**

2226 Vi vil arbejde for de bedst mulige rammer og vilkår for den sociale indsats – medlemsrettet og politisk,
2227 og vi vil sikre medlemmernes rettigheder

- 2228 – ved at styrke det tværgående fokus med det enkelte medlem i centrum,
- 2229 – ved at bringe erfaringer og viden i spil fra relevante indsatsområder,
- 2230 – ved politisk interessevaretagelse med medlemmet som omdrejningspunkt og med en stærk
2231 kobling mellem det medlemsrettede arbejde og den politiske interessevaretagelse.

2232 Den politiske interessevaretagelse skal tage udgangspunkt i medlemmernes hverdag og de
2233 udfordringer, de møder. Vi vil følge den politiske og samfundsmæssige udvikling tæt, og vi vil løbende
2234 vurdere værdien af en selvstændig politisk indsats. Der er politiske dagsordener, politiske temaer og
2235 problemstillinger, hvor det giver mening at "gå selv", og så er der dagsordener, politiske temaer og
2236 problemstillinger, hvor det giver bedst mening at samarbejde med andre aktører, fx via FH.

A-kassen

Opgaver og ansvar

A-kassen er en del af Fødevareforbundet NNF's faglige aktiviteter. A-kassen vil fortsat bestå som en selvstændig a-kasse.

A-kassen skal sikre, at medlemmet er i centrum, herunder at ledige medlemmer skal hjælpes bedst muligt tilbage i arbejde, og at der skal udbetales penge til tiden.

For at løse denne opgave skal medarbejderne i a-kassen have de rette faglige kompetencer, udføre arbejdet på den mest effektive måde, have forståelse for netop Fødevareforbundet NNF's medlemsgrupper og yde den bedst mulige service ud fra de vedtagne økonomiske rammer for a-kassens drift.

Endeligt er det vigtigt, at Fødevareforbundet NNF's a-kasse er synlig for medlemmer og politikere, både lokalt og på landsplan.

A-kassen leverer en to-strengt indsats over for medlemmerne:

1. Den beskæftigelsesrettede indsats

Den beskæftigelsesrettede indsats ligger primært hos medarbejdere i a-kassens vejlederteam, der møder medlemmet i telefonen, på Jobcenteret, på virksomheden eller på afdelingskontoret. Det kan være i forbindelse med medlemmets ledighed, ved massefyring, virksomhedslukning, arbejdsfordeling,

2254 eller ved overgang til efterløn. Den primære opgave er at få ledige medlemmer bedst muligt tilbage i
2255 arbejde.

2256 Medarbejdere i vejlederteamet repræsenterer a-kassen på lokalt plan i forskellige a-kassenetværk og
2257 andre lokale beskæftigelsesrettede indsatser.

2258 A-kassen arbejder tæt sammen med forbundets arbejdsmarkedsområde, hvor den overordnede
2259 beskæftigelsesindsats ligger.

2260 **2. Den sagsbehandlende indsats**

2261 Den sagsbehandlende indsats (BackOffice) ligger primært hos medarbejdere i a-kassens ydelsesteam
2262 og videnscenter.

2263 Ydelsesteamet står for den daglige drift, herunder behandling af medlemmernes ret til dagpenge og
2264 efterløn og udbetaling af ydelser efter a-kassereglerne. Ydelsesteamets opgave er at levere en korrekt
2265 sagsbehandling efter gældende lovgivning så hurtigt og effektivt som muligt. Penge til tiden har
2266 højeste prioritet.

2267 Videnscenteret skal primært sikre, at gældende regler på både den beskæftigelsesrettede del og
2268 ydelsesdelen formidles og forvaltes korrekt af a-kassens medarbejdere. Udvikling og vedligehold
2269 af større IT-projekter, som fx Modulus, e-Boks, Schultz lovguide og FagJob er forankret hos
2270 videnscenteret.

2271 Medarbejdere i videnscenteret repræsenterer a-kassen på landsplan i forhold til samarbejdspartnere
2272 og offentlige myndigheder (Danske A-kasser (DAK), Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
2273 (STAR), Netcompany a/s).

A-kassen arbejder tæt sammen med medlemsservice under forbundets organisations- og administrationsområde, hvor sagsbehandling om optagelse, udmeldelse og overflytning ligger.

Udfordringer og muligheder

Rekruttering til a-kassen

Det er svært at få kvalificerede nye medarbejdere til a-kassen. Nye medarbejdere skal sammen med medarbejdere, der har været ansat i mange år, finde nye måder at løse opgaverne på.

Vi vil tage elever i a-kassen, som kan lære faget fra bunden og udvikle en fælles NNF-ånd. Vi vil tage det bedste fra "alle verdener" ved at kombinere det bedste fra eksisterende arbejdsgange med det bedste af den viden, der kommer med nye medarbejdere.

Fald i antallet af medlemmer

De seneste års fald af medlemmer i a-kassen har direkte betydning for finansiering af a-kassens drift, idet driften finansieres af medlemmernes administrationsbidrag. I udgangspunktet skal a-kassen kunne driftes for det fastsatte administrationsbidrag.

Vi vil fokusere på, hvilke muligheder der er for at tiltrække og fastholde medlemmer til a-kassen. Analyser af forventninger hos potentielle nye og eksisterende medlemmer skal hjælpe os med at sigte efter det efterspurgte serviceniveau.

A-kassens struktur

Vi har allerede i dag samarbejdsflader med forbundets arbejdsmarkeds- og organisations- og administrationsområder. Dette samarbejde kan styrkes ved at ændre a-kassens struktur.

For perioden 2021-2025 vil vi i a-kassen pege på fire fokusområder:

Fokusområde 1: Serviceniveau – Vi skal give medlemsrettet, ensartet og korrekt service.

Fokusområde 2: Fremtidig rekruttering – Vi skal sikre a-kassens fremtid.

Fokusområde 3: A-kassens økonomi – Som en del af forbundets samlede økonomi.

Fokusområde 4: A-kassens fremtidige struktur – Vi skal tilpasse organiseringen til opgaverne.

Fokusområder og målsætninger

Fokusområde 1: Serviceniveau – Vi skal give medlemsrettet, ensartet og korrekt service

Vi vil være med til at skabe en fælles NNF-ånd, som rækker ud over a-kassen og ind i hele organisationens NNF-dna. Serviceniveauet skal balanceres ud fra lovgivningsmæssige krav og medlemmets forventninger. Ved medlemsundersøgelser kan vi finde frem til, hvilket serviceniveau forbundets medlemsgrupper forventer af os som a-kasse for Fødevareforbundet NNF's medlemsgrupper.

Målsætning 1: Vi vil give medlemsrettet, ensartet og korrekt service ved at

- Udarbejde velbeskrevne forretningsgange og intern revision. Medlemmet har også selv et ansvar, som det skal gøres bevidst om.
- Afdække forventninger til Fødevareforbundet NNF's a-kasse via undersøgelser blandt potentielt nye og eksisterende medlemmer.
- Sikre dygtiggørelse og vedligeholdelse af viden ved hjælp af uddannelsesplaner for den enkelte medarbejder.

2312

- Tilpasse afdelingernes åbningstider og telefontider til medlemmernes behov.

2313

2314

2315

Ansaret for bemanding i åbningstiden ligger hos a-kassen. I ekstraordinære tilfælde skal bemanding af afdelinger aftales i samarbejde med overenskomst-, arbejdsmarkedsområderne og afdelingsledelserne.

2316

2317

2318

- Styrke samarbejdet på tværs af a-kassen og forbundet, fordi vi også i a-kassen er en del af indsatsen for fællesskab og organisering. Vi skal være fleksible i forhold til opgaver, der kan løftes af såvel faglige som a-kassemedarbejdere med respekt for den faglige afgrænsning.

2319

Fokusområde 2: Fremtidig rekruttering – Vi skal sikre a-kassens fremtid

2320

2321

2322

2323

2324

De senere år har vist, at det generelt er vanskeligt at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til a-kassen. Der er ingen formel uddannelse som "a-kassemedarbejder". Derfor er det i dag overvejende folk med mange års erfaring fra anden a-kasse, der rekrutteres til ledige stillinger. Vi vil gerne vække interessen for at arbejde i en a-kasse - og faglig organisation - for nye grupper på arbejdsmarkedet. Som repræsentant for a-kassebranchen ønsker vi at tage vores del af ansvaret for denne del af arbejdsmarkedet.

2325

Målsætning 2: Vi vil arbejde for at sikre a-kassens fremtid ved at:

2326

2327

2328

2329

- Have mindst én elev, som har gennemført en del af sin uddannelse i forbundets a-kasse.
- Fortsat at bruge studenter i a-kassen i perioden 2021-2025.
- Arbejde for en formaliseret uddannelse i regi af DAK og stille krav om udbud af efteruddannelse til a-kassemedarbejdere.

Fokusområde 3: A-kassens økonomi – Som en del af forbundets samlede økonomi

A-kassens økonomi skal balanceres i forhold til a-kassens aktiviteter og de principper, der er lagt for forbundets samlede økonomiske målsætninger i Vision 2025

A-kassens aktiviteter skal afvejes ud fra gældende lovgivning og vores valg af serviceniveau.

Målsætning 3: Vi vil tilpasse a-kassens økonomi til forbundets samlede økonomi ved at:

- Tilpasse a-kassens økonomi til det serviceniveau, vi har fastsat som udtryk for NNF-dna'et med medlemmet i centrum.
- Tilpasse ressourcer til a-kassens aktiviteter via løbende budgetopfølgning.
- Synliggøre og profilere os over for ansatte i fødevarebranchen som en fagligt funderet a-kasse med øje for arbejdsmarkedsudviklingen og vores medlemsgrupper.
- Arbejde for a-kassernes synlighed sammen med DAK.
- Analysere det potentielle marked for nye medlemmer og opbygge kendskab til de områder inden for fødevarebranchen, hvor organiseringsgraden ikke er stor.
- Gøre brug af værktøjer, der kan frigive ressourcer i a-kassen, som fx brug af e-Boks.
- A-kassens administrationsaftale skal tilpasses en ny struktur.

Fokusområde 4: A-kassens fremtidige struktur – Vi skal tilpasse a-kassens organisationsstruktur til opgaverne

Den nuværende organisationsstruktur med forbundets organisations- og administrationssekretariats medlemsservice og a-kassens ydelsesteam på et fælles Vestkontor er styrket ved en fælles daglig leder.

A-kassens samarbejde med forbundets arbejdsmarkedssekretariat om den beskæftigelsesrettede indsats har endnu ikke fundet sin endelige form. En styrkelse af a-kassens politiske indflydelse internt og eksternt vil understøtte vores ambition om at være en fagligt funderet a-kasse.

Målsætning 4: Vi vil tilpasse a-kassens organisationsstruktur til opgaverne ved at

- Fokuserer på driftssikkerhed og korrekt sagsbehandling af de opgaver, der er relateret a-kasselovgivningen i både medlemsservice og ydelsesteam.
- Styrke de faglige kompetencer og sikre den daglige drift på Vestkontoret ved at der er ansat en daglig leder for både medlemsservice og ydelsesteam.
- Sikre, at vi har de nødvendige ressourcer til at højne det politiske ståsted for den lokale og centrale beskæftigelsesindsats og være til stede i de lokale, regionale og landsdækkende fora, hvor det giver værdi for vores medlemmer, og hvor ressourcerne tillader det.
- Forbundssekretæren for arbejdsmarkedsområdet indgår som en del af a-kassens hovedbestyrelse som led i den politiske beslutningsproces. Forbundssekretæren har til ansvar at forelægge de beskæftigelsesrettede indsatser for a-kassens hovedbestyrelse, så der kan sikres den nødvendige politiske opbakning.

Fødevareforbundet NNF

