



Målprogram

- vedtaget på kongressen 2016

**Målprogram
Fødevarerforbundet NNF
2016-2020**

INDHOLD

1. Indledning.....	5
2. Rammerne	6
3. Indsatsområder	7
3.1. Forhandlingsområder.....	7
3.1.1. Overenskomstarbejdet	7
3.1.2. Faglig sagsbehandling	9
3.1.3. Samarbejdet på virksomhederne.....	10
3.2. Uddannelsesområdet.....	10
3.3. TR-uddannelse og FIU	12
3.4. Arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet.....	13
3.5. Politisk interessevaretagelse nationalt og internationalt	14
3.6. Ungdomsarbejde.....	16
3.7. Seniorarbejdet	16
3.8. Den organiserende organisation.....	16
3.9 Organisationens funktion.....	18
3.10. Kommunikation.....	18
3.11. A-kassen	19

1. Indledning

Fødevareforbundet NNF er fagforening for beskæftigede inden for slagter-, bager/møller-, mejeri-, sukker/chokolade- og tobaks-området.

Målprogrammet afspejler de værdier, der er gældende for organisationen og for medlemmerne.

Målprogrammet er fundamentet for de aktiviteter, der i kongresperioden gennemføres uafhængigt af hvilken organisatorisk struktur og organisatorisk status, kongressen vælger skal være gældende fremover.

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.

Fødevareforbundet NNF's mission er at sikre de bedst mulige faglige og økonomiske betingelser for medlemmerne. Fødevareforbundet NNF skal arbejde for, at medlemmernes arbejdsmiljø bliver bedst muligt, så nedslidende funktioner afskaffes.

Fødevareforbundet NNF skal være en organisation, der konsekvent afspejler medlemmernes behov og forventninger samt fremmer disse både økonomisk og politisk. I dette skal fokus være på medlemmernes arbejdsliv.

Fødevareforbundet NNF er både en forening og en forretning. Foreningen varetager den politiske og sociale dimension, og forretningen skal yde service over for organisationen og dens medlemmer.

Fødevareforbundet NNF bygger på værdierne: Fællesskab, Solidaritet, Åbenhed, Demokrati og Vilje til at tage ansvar.

Lige behandling uanset køn, race, hudfarve, religion, tro, alder, handicap, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse er en grundlæggende værdi for Fødevareforbundet NNF.

Fødevareforbundet NNF skal i alle sine aktiviteter være medlemsorienteret. Organisationen har tre omdrejningspunkter: forbundshus, afdelinger og tillidsrepræsentanter. Der skal til enhver tid anvendes de metoder, der sikrer den bedste balance mellem omkostningseffektivitet og demokratisk indflydelse. Professionalitet, faglighed og respekt er værdier, som skal kendetegne organisationen.

Organisationen skal være forandringsvillig og skal til enhver tid fordomsfrit vælge løsninger, der fremmer medlemmernes behov og interesser og sikrer omkostningseffektivitet.

Fødevareforbundet NNF skal arbejde tæt sammen med LO og arbejde for et stærkt LO.

Fødevareforbundet NNF er en del af den internationale fagbevægelse. Den internationale dimension er en del af arbejdet i alle led.

Målprogrammet skal gennemføres i et samarbejde mellem forbundshuset, afdelinger og tillidsrepræsentanter, andre med tillidshverv i organisationen, på arbejdspladserne samt medlemmerne.

Der skal arbejdes for at skabe alliancer med andre på områder, hvor der kan konstateres fælles interesser.

Alle dele af organisationen har ansvaret for, at målprogrammet efterleves.

2. Rammerne

Fødevareforbundet NNF står i de kommende år over for en række udfordringer, opgaver og muligheder.

Medlemsudviklingen bliver afgørende for forbundets muligheder for at kunne varetage medlemmernes interesser så effektivt som muligt. Derfor skal organisationens arbejdsmetoder være i overensstemmelse med den organiserende organisation. Det vil sige, at medlemmerne i så høj grad som muligt skal inddrages og bidrage til aktiviteterne. Fødevareforbundet NNF er medlemmernes organisation, og det er medlemmernes aktiviteter, der i sidste ende er afgørende for organisationens gennemslagskraft og Fødevareforbundet NNF's legitimitet.

De individuelle udfoldelsesmuligheder sikres bedst inden for rammerne af et stærkt kollektiv. Individuelle udfoldelsesmuligheder og stærke kollektive rammer er hinandens forudsætninger.

Tendenserne i samfundet, på virksomhederne og i medlemmernes holdninger til det faglige medlemskab, hvor individuelle interesser ofte går forud for det kollektive, gør, at Fødevareforbundet NNF skal fastholde og udvikle sig til at være et fællesskab for medlemmerne i arbejdslivet. Det individuelle og det kollektive er hinandens forudsætninger og ikke modsætninger i denne udvikling.

Hvert enkelt medlem skal derfor kunne se de politiske og faglige fordele ved at være medlem af Fødevareforbundet NNF, så den omkostning, som medlemmet har i forhold til kontingent, synes rimelig og velbegrundet.

Fødevareforbundet NNF skal være medlemsorienteret i sine aktiviteter, og organisationen skal altid tage udgangspunkt i, hvad der tjener medlemmerne bedst både på kort og langt sigt. Det er vigtigt at bevare medlemmernes værdi på arbejdsmarkedet, således at de har størst mulig chance for et godt arbejdsliv, hvad enten det finder sted inden for forbundets område eller andre steder, og således at ingen ekskluderes fra arbejdsmarkedet på grund af dårlige kvalifikationer.

Fødevareforbundet NNF er en organisation for alle, der arbejder inden for forbundets område, og det er afgørende, at der ikke opbygges parallelle arbejdsmarkeder, der kan undergrave de resultater, der er opnået for det organiserede arbejdsmarked.

Medlemmernes behov - både de direkte behov for service og støtte og påvirkning af rammerne for medlemmernes arbejdsliv i bred forstand - skal være afsæt for alle

aktiviteter. Organisationen skal udvikle og understøtte faglige fællesskaber, som opbygges inden for rammerne af Fødevareforbundet NNF.

Balancen mellem centralisering og lokal selvbestemmelse skal findes med respekt for både vigtigheden af demokratisk indflydelse og den bedste udnyttelse af de ressourcer, der er til rådighed.

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.
- Alle medlemmer skal have lige adgang til et højt professionelt serviceniveau, uanset hvor i landet det enkelte medlem bor.
- Alle medlemssager skal behandles ud fra samme formelle principper for at kvalitetssikre sagsbehandlingen.
- Fødevareforbundet NNF skal i kontakten til medlemmerne og i det politiske arbejde, som indirekte har betydning for medlemmerne, tage udgangspunkt i målprogrammets fælles formulerede værdigrundlag.
- Fødevareforbundet NNF skal centralt og lokalt være synligt i den politiske debat og påvirke alle de områder, der har betydning for medlemmernes hverdag.

3. Indsatsområder

3.1. Forhandlingsområder

3.1.1. Overenskomstarbejdet

Overenskomsterne udgør kernen af Fødevareforbundet NNF's faglige aktiviteter. Overenskomsterne udgør en vigtig del af Den danske Model på arbejdsmarkedet, og det er vigtigt for Fødevareforbundet NNF at bevare og udvikle denne model, så den fortsat kan fungere som grundlaget for hele den danske arbejdsmarkedsudvikling.

Arbejdsmarkedet forandrer sig markant i disse år. Der er en stor udfordring i den øgede tilstrømning af arbejdskraft inden for vores område. Det skal forhindres, at denne tilstrømning undergraver de resultater, der er opnået, og derfor skal de udenlandske kolleger være medlemmer af forbundet, og vi skal sikre, at de arbejder på samme vilkår som den herboende arbejdskraft.

Teknologien udvikler sig hurtigt, og det kan få stor indflydelse på, hvordan ansættelsesformerne udvikler sig. Overenskomsterne skal udvikles, så de kan

håndtere nye ansættelsesformer, og de skal udvikles, så det fortsat er et kollektivt anliggende at fastlægge løn- og arbejdsforhold.

Overenskomsterne er altafgørende i kampen mod social dumping.

Organiseringsarbejdet skal ses i sammenhæng med overenskomstarbejdet.

Derfor kan overenskomsterne fremover indeholde bestemmelser, der alene er gældende for medlemmer af Fødevareforbundet NNF.

Virksomheder, der endnu ikke er overenskomstdækkede, skal bringes til at indgå overenskomst.

Arbejdet bygges op omkring overenskomstfølgegrupperne på områderne:

- Butik
- Mejeri
- Fødevareindustri
- Slakteriindustri

Overenskomstfølgegrupperne skal

- Følge det enkelte overenskomstområde samt fagområdets udvikling og samarbejde på tværs af forbundet.
- Sikre at forbundet og organisationen som helhed får de nødvendige informationer til at løfte og holde trit med fremtidens faglige udfordringer.
- Have ansvaret for at følge og udvikle de specifikke udviklingstendenser inden for de enkelte overenskomster samt understøtte eksisterende forhandlingsudvalg i deres opgaver samt understøtte og fremme arbejdet i netværk.

En særlig opgave er overenskomstforhandlingerne. Det er i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, at der kan udvikles nye elementer, der kan tilpasses de ændrede krav. Der skal skabes størst muligt ejerskab blandt medlemmerne til overenskomsterne, og det i forvejen relativt høje stemmetal, som forbundet har, skal udbygges, og det skal tilstræbes, at på overenskomstområder, der halter bagefter på dette område, skal deltagelsen i afstemningerne hæves.

Overenskomstområderne skal på kongressen vælge det fornødne antal forhandlingsudvalg.

Mål

- Organiseringsgraden skal generelt hæves, hvor den ikke allerede er 100 procent.
- Der vedtages Faglige Procedurer.
- Forbundets placering i forhandlingsforløbet styrkes.
- OK-forslag kommer ind over OK-følgegrupperne for at opnå størst muligt ejerskab og forankring.

- En høj stemmeprocent ved afstemninger om overenskomster.
- Alle kan deltage i afstemningen på de områder, som Fødevareforbundet NNF dækker.
- Der indgås overenskomster der indeholder særlige fordele, der alene gælder for medlemmer af Fødevareforbundet NNF.
- Overenskomsterne kan håndtere nye ansættelsesformer.

3.1.2. Faglig sagsbehandling

Den faglige sagsbehandling varetages på forskellige niveauer:

- På arbejdspladsen af tillidsrepræsentanterne.
- I teamet af faglige sagsbehandlere og forhandlingssekretærer.

De faglige konsulenter (mejeri-, butik-, slagteri- og fødevareindustriområdet) skal endvidere understøtte forbundets næstformand og forhandlingssekretærer omkring overenskomstindgåelse og fornyelse. De skal også medvirke til at understøtte de valgte forhandlingsudvalg på overenskomstområderne, herunder det forberedende arbejde ved overenskomstfornyelse samt ved fremlæggelse, når overenskomsterne er indgået.

Til at understøtte arbejdet i den faglige sagsbehandling skal alle faglige konsulenter/forhandlingssekretærer understøttes på it-området.

Forbundets næstformand for forhandlingsområdet har ansvaret for følgende:

- Den overordnede ledelse.
- Fastsættelse af rammerne for den faglige sagsbehandling.
- Sikring af en konstant kompetenceudvikling af de faglige sagsbehandlere. Det sker blandt andet gennem medarbejderudviklingssamtaler (MUS).
- Sikring af den gode sagsbehandling og at den gode sagsbehandler altid er i højsædet gennem en konsekvent kvalitetssikring.
- Den daglige ledelse af arbejdet med den faglige sagsbehandling.
- Klagerådet.

Med afsæt i opgaveløsninger har de faglige konsulenter som udgangspunkt de lokale afdelinger som arbejdsplads. Det vil være forretningsledelsen, der efter samråd med afdelingsformanden, træffer beslutning om, hvor og i hvilke afdelinger den enkelte faglige konsulent vil have sin daglige arbejdsplads. Forretningsledelsen kan træffe beslutning om anden placering af medarbejdere.

Alt efter opgaveomfang og kompetencer vil der kunne ske omplacering i forhold til overenskomstområderne.

Mål

- Sagsbehandlingen skal finde sted så tæt på medlemmerne som muligt.

- Faglig sagsbehandling skal løfte de faglige sager og servicere vores medlemmer, tillidsrepræsentanter, virksomheder og afdelinger.
- Afdelingsformændene, næstformændene og Vejlederteamet kan foretage den første visitation af faglige sager.
- Konstant kompetenceudvikling af de faglige sagsbehandlere.
- Gennemføre medarbejderudviklingssamtaler (MUS).
- Velfungerende klageråd med uafhængig opmand.

3.1.3. Samarbejdet på virksomhederne

Fødevareforbundet NNF's medlemmer er beskæftiget både på små, mellemstore og store virksomheder. Samarbejdet med virksomhederne skal tilpasses kravene for hver enkelt virksomhed, og den konkrete form skal tilpasses fra virksomhed til virksomhed i et samarbejde mellem forbundet, afdelingerne, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne.

Forbundet skal understøtte samarbejdet bl.a. gennem uddannelsesindsatsen, og forbundet og afdelingerne koordinerer i nødvendigt omfang arbejdet. Netværk på tværs og inden for virksomhederne skal understøttes.

Fødevareforbundet NNF skal have ansvar for ESU'erne, hvor virksomhederne har hovedkontor i Danmark.

Mål

- ESU-medlemmer skal tilbydes deltagelse i LO-kartellernes årlige konference for ESU-medlemmer, og vi tilbyder dem deltagelse i kurser for ESU-medlemmer.
- Forbundet skal tilbyde medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer deltagelse i kurser.
- Samarbejdet med virksomhederne bliver fleksibelt og tilpasses forudsætningerne på den enkelte virksomhed.
- Forbundet koordinerer og understøtter samarbejdet.
- Forbundet understøtter tværgående netværk.

3.2. Uddannelsesområdet

Arbejdsmarkedsuddannelser er præget af store konjunkturudsving, demografiske udfordringer og nye politiske rammer. Virksomheder, brancheorganisationer og uddannelsesinstitutioner har en fælles udfordring i at ruste Danmark i den internationale konkurrence for vækst. Flere prognoser spår, at Danmark vil mangle faglært arbejdskraft. Globalisering og effektivisering af produktionen stiller udfordringer til fremtidens arbejdsmarked.

Særligt slagterbranchen og bagerbranchen står for indeværende over for en række udfordringer. Allerede i 2001 pegede en undersøgelse fra ArbejdsMarkedsPolitisk

Agenda på, at unge i højere grad fravælger uddannelserne. Meget tyder på, at denne udvikling stadig ikke er vendt.

Mange af medlemmerne har ikke skrive- og læsefærdigheder, der matcher de krav, som arbejdsmarkedet i øget grad stiller.

Uddannelse bliver i stigende omfang betingelsen for at kunne være på arbejdsmarkedet, og derfor er et stigende kompetenceniveau for medlemmerne nødvendigt.

Fødevarefaglighed i et bredt perspektiv er truet, fordi der er manglende tilslutning til fødevareuddannelserne. Fødevareforbundet NNF's brancheområder risikerer dermed at miste deres faglige profil og deres selvstændighed som uddannelsesområde.

Serviceringen over for skoler og uddannelsesinstitutioner på landsplan er forudsætningen for, at vi fortsat kan være en betydelig spiller på uddannelsesområdet. Hvis ikke lærlinge får kendskab til Fødevareforbundet NNF, Den danske Model samt overenskomsterne på de respektive områder, kan det fremtidige faglige fokus bringes i fare.

Der er behov for, at tillidsvalgte og fagligt aktive på virksomhederne styrkes med særligt fokus på erhvervs-, efter- og videreuddannelse.

Permanent uddannelse bliver afgørende for at kunne forblive en attraktiv arbejdskraft. Uden uddannelse risikerer den enkeltes værdi som arbejdskraft at blive nedbrudt.

Mål

- Medlemmernes værdi som arbejdskraft skal bevares og styrkes.
- Fødevareforbundet NNF skal arbejde for at skabe de bedste uddannelsesmæssige løsninger.
- Fødevareforbundet NNF skal arbejde for at forbedre medlemmernes skrive- og læsefærdigheder.
- Fødevareforbundet NNF skal arbejde for, at medlemmer, der ikke har dansk som hovedsprog, opnår de nødvendige sproglige færdigheder.
- Fødevareforbundet NNF skal arbejde for at skabe bedre dialog, samspil og forståelse mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på uddannelsesområdet.
- Fokus skal være på dobbelt uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og fra faglært til videregående.
- Fødevareforbundet NNF skal arbejde for at synliggøre karrieremulighederne inden for Fødevareforbundet NNF's brancher.
- Fødevareforbundet NNF skal arbejde for, at uddannelsesindsats og jobberfaringer kan dokumenteres og anerkendes som realkompetencer.

- Fødevareforbundet NNF skal ved overenskomstforhandlingerne arbejde for retten til betalt uddannelse.
- Alle udførende uddannelsesinteressenter skal have kendskab til Fødevareforbundet NNF's uddannelsesstrategi.
- De faglige uddannelsers prestige skal øges.
- Der skal være et tæt samarbejde mellem de lokale afdelinger, forbundet og vores repræsentanter på de enkelte skoler.
- Fødevareforbundet NNF er repræsenteret i de uddannelsesudvalg og bestyrelser, der kan have betydning for medlemmerne.
- Fødevareforbundet NNF skal fremme sine interesser via repræsentation og samarbejde i skolebestyrelser for de faglige uddannelser samt i de respektive udvalg på uddannelsesområdet både lokalt og nationalt.
- Afdelingernes politisk ansvarlige skal etablere et uddannelsesudvalg eller skal udpege en uddannelsesansvarlig, der i samarbejde med de uddannelsesansvarlige i forbundshuset skal danne netværk for uddannelsesrepræsentanter og medlemmer med interesse for uddannelse samt understøtte dem i deres arbejde. Disse skal samarbejde med det centrale kompetenceudvalg.
- Kompetenceudvalget nedsættes af hovedbestyrelsen og har til formål at sikre, at vores medlemmer har de bedste uddannelsesmæssige løsninger.
- Der tilføjes flere ressourcer, der muliggør en samlet indsats på hele skolekontaktområdet.
- I samarbejde med arbejdsgiverne skal der ske en særlig indsats for at tiltrække lærlinge til både slagter-, bager- og konditoruddannelserne.
- Der fokuseres på livslang læring samt mulighederne for at opnå merit for alle tilegnede kompetencer.

3.3. TR-uddannelse og FIU

Uddannelse af tillidsvalgte er en af Fødevareforbundet NNF's kerneopgaver. En god basisuddannelse og gode efteruddannelsesstilbud skal sikre en solid basisviden hos de tillidsvalgte, så de gennem de aktuelle uddannelsesstilbud er klædt på til at inddrage medlemmerne og dermed skabe et godt fællesskab på den enkelte arbejdsplads. Uddannelsesstilbud skal udvikles i forhold til de tillidsvalgtes udviklingsplaner.

Mål

- Alle tillidsvalgte, der har gennemført grunduddannelsen, skal tilbydes en udviklings-samtale (TUS) og efterfølgende en udviklingsplan.
- Der skal arbejdes aktivt for at fremme forbundets interesser i LO's FIU.

- Udvikling skal ske i tæt samarbejde med de tillidsvalgte og afdelingerne.
- Tilbud skal foregå så tæt på arbejdspladsen, som det er muligt.
- Der skal være fokus på, at læring er andet end kurser og uddannelse. Læring kan også være sidemandsoplæring, mentor, studiegrupper, m.m.
- Der skal være et fleksibelt system, og der skal udvikles tilbud, når de tillidsvalgte møder udfordringen.
- Det er den tillidsvalgtes arbejdsopgaver, der er udgangspunktet for de tilbud, den enkelte får.
- Grunduddannelsen er grundstenen i tilbuddene til de tillidsvalgte.

3.4. Arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet

Arbejdet for at skabe det bedst mulige arbejdsmiljø for medlemmerne er en central opgave. Hvis medlemmerne skal forblive på arbejdsmarkedet så længe som allerede vedtagne love og regler tilsiger, er det nødvendigt, at den nuværende nedslidning ophører.

Set i lyset af forringelsen af efterlønsordningen og betydningen af tilbagetrækningsreformen er en øget og særlig indsats på arbejdsmiljøområdet helt afgørende.

Medlemmerne kommer oftest på arbejdsmarkedet i en ung alder. Mange år på arbejdsmarkedet betyder et øget fokus og en stærk indsats på arbejdsmiljøområdet, der skal sikre en værdig tilbagetrækning med helbredet i behold.

Udviklingen kræver, at der kommer øget fokus på området. Vi risikerer at halte bagefter udviklingen, hvis ikke vi har tilstrækkelige ressourcer til både at varetage de daglige driftsopgaver og til at videreudvikle arbejdsmiljøarbejdet.

Det politiske ansvar på arbejdsmiljøområdet ligger i det af hovedbestyrelsen nedsatte arbejdsmiljøudvalg. Udvalgets praktiske arbejdsopgaver udføres i det daglige af forbundssekretæren for kompetence og arbejdsmiljø. Udvalget serviceres i samarbejde med den politisk ansvarlige og arbejdsmiljøkonsulenten.

Serviceringen af arbejdsmiljørepræsentanterne sker i et samarbejde mellem forbundet og afdelingerne i overensstemmelse med samarbejdsaftalen mellem forbund og afdelinger herom.

Der er brug for, at arbejdsmiljørepræsentanterne får et "rum" til at samarbejde fokuseret på mål og retning for arbejdsmiljøet i netværk. Desuden giver disse netværk mulighed for en erfaringsudveksling med arbejdsmiljørepræsentanter, der håndterer dagligdags problematikker meget lig deres egne eller på tværs af brancheområderne.

I arbejdslivet opstår ofte forhold, der rækker ud over de faglige problemstillinger, der har deres udgangspunkt i forholdene på arbejdspladsen.

Forbundet har et team bestående af konsulenter, som i samarbejde kører alle sager på arbejdsskade- og socialsagsområdet.

Mål

- Fødevareforbundet NNF arbejder for, at medlemmerne får et godt arbejdsliv og en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.
- Der afsættes tilstrækkelige ressourcer til arbejdsmiljøarbejdet.
- Forbundet og afdelingerne skal i fornødent omfang deltage i udvalgsarbejde og i arbejdet i råd og nævn.
- Hver afdeling skal have et lokalt arbejdsmiljøudvalg, som har ansvaret for den lokalt forankrede del af arbejdet med arbejdsmiljø. Udvalget skal bestå af en afdelingsrepræsentant samt et antal engagerede arbejdsmiljørepræsentanter fra arbejdspladser inden for afdelingens geografiske område.
- Arbejdsmiljørepræsentanterne skal styrkes - også på tværs af koncerner.
- Der etableres netværk inden for eller på tværs af forbundets fagområder. Netværkene kan også etableres på tværs af afdelinger.
- Netværkene skal udnævne en kontaktperson/formand i forhold til samarbejdet med den øvrige organisation.
- Der skal være tæt kontakt mellem netværkene og forbundets centrale arbejdsmiljøudvalg.
- Fødevareforbundet NNF skal være repræsenteret i relevante udvalg, råd og nævn i fornødent omfang. Dette arbejde varetages af konsulenterne på området.

3.5. Politisk interessevaretagelse nationalt og internationalt

Den danske fødevaresektor er udsat for store ændringer. Den internationale arbejdsdeling og den teknologiske udvikling fortsætter, og det får betydning for de rammer, som bestemmer vore medlemmers løn- og arbejdsforhold.

Den politiske interessevaretagelse skal understøtte mulighederne for, at forbundet gennem sin faglige indsats kan arbejde for bedst mulige løn- og arbejdsforhold for medlemmerne.

Virksomhedernes konkurrenceevne både i forhold til virksomhederne inden for fødevareområdet internationalt og deres konkurrenceevne i forhold til andre dele af samfundet skal styrkes, således at fundamentet for medlemmernes beskæftigelse kan blive så godt som muligt.

Det er de politiske beslutninger på både lokalt, nationalt og internationalt niveau, der tilsammen skaber rammevilkårene for beskæftigelsen i fødevareindustrien. Der er en sammenhæng mellem national og international interessevaretagelse, fordi beslutninger i Folketinget og i EU-samarbejdet påvirker beskæftigelsen i Danmark.

De senere år er den tidligere tætte tilknytning til socialdemokraterne og det stærke sammenfald mellem socialdemokraternes holdninger og Fødevareforbundet NNF's holdning blevet mere komplekst. Vi kan konstatere, at der også er områder, hvor

vores holdninger mere matcher andre politiske partier, og at der er situationer, hvor vores politiske indflydelse styrkes af at indgå i dialog med andre partier.

Det betyder, at vi skal være bredere i vores politiske kontakter, Det betyder ikke, at der er en ændring i, at vi har de samme grundholdninger som socialdemokraterne.

Yderligere bliver beskæftigelses- og lønvilkår påvirket af, om der er en fair konkurrence EU-landene imellem, om nationale regeringer giver fødevaresektoren særlige fordele i forhold til at støtte indflytning af arbejdspladser fra andre EU-lande, eller om ringe kontrol af ansættelses- og lønvilkår for udstationerede arbejdere åbner op for løndumping i fødevaresektoren.

Den beslutning gør, at Fødevareforbundet NNF i dag varetager en udfordring, som ingen andre danske fagforbund, der organiserer ansatte i den fødevareproducerende sektor, påtager sig.

Forbundet matcher i dag Landbrug & Fødevarer og DI Fødevarer, der har store sekretariater, som også har stor opmærksomhed rettet mod EU. Samarbejdet med disse organisationer, LO, europæiske organisationer som EFFAT, medlemmer af EU-parlamentet og andre er skabt gennem års tillidsfuldt samarbejde, hvor forbundet med begrænsede ressourcer har formået at placere sig centralt, og hvor forbundets styrke er, at forbundet arbejder i forlængelse af hinanden og ikke mod hinanden.

Der er en naturlig arbejdsdeling mellem afdelingernes indsats og den centrale indsats.

Den politiske interessevaretagelse er organisatorisk tilknyttet forbundsformanden, som er ansvarlig for, at alle dele af organisationen inddrages og for, at de politiske debatter og holdninger udbredes i organisationen.

Det er i hovedbestyrelsen, at de politiske prioriteringer og holdninger fastlægges, mens det er i den politiske daglige ledelse og der, hvor det er mest hensigtsmæssigt, afdelingerne, der er det udførende led.

Mål

- Fødevareforbundet NNF skal i samarbejde med alle, som vi har fælles interesser med - både nationalt og internationalt - arbejde for at styrke virksomhedernes konkurrenceevne.
- Der etableres kontakt til alle politiske partier, når kontakten kan styrke Fødevareforbundet NNF's mål.
- Fødevareforbundet NNF skal agere som politisk interessevaretagende for sine medlemmer i forhold til landbrugs- og fødevarepolitik.
- Forbundet skal hele tiden forsøge at arbejde på tværs af strukturerne i forbundet, således at den viden, der er til stede i hele organisationen, bliver anvendt så meget som muligt i arbejdet.

- Der skal opbygges netværk i nationale og europæiske sammenhænge samt i forhold til danske koncerner, der agerer globalt og agerer i disse sammenhænge.

3.6. Ungdomsarbejde

Ungdomsarbejdet har haft svært ved at opnå et stort omfang i Fødevareforbundet NNF. Ungdomsarbejde kan fungere som fødekæde til at skabe aktive i andre dele af forbundet, og det er en vigtig uddannelsesplatform, hvor nye tanker og fremgangsmåder kan afprøves. Ungdomsarbejdet skal foregå på de unges egne vilkår, og der skal ikke laves en enkelt model for det, men det skal have lov til at udvikle sig både lokalt og nationalt. Det skal kunne tilknyttes ungdomsarbejdet i andre forbund og LO's arbejde på området.

Mål

- Der etableres et omfattende ungdomsarbejde, der kan virke tiltrækkende på unge medlemmer, og som kan tiltrække potentielle medlemmer til organisationen.
- Alle - tillidsrepræsentanter, afdelinger og forbund skal arbejde for at etablere et livskraftigt ungdomsarbejde.

3.7. Seniorarbejdet

Seniorarbejdet i Fødevareforbundet NNF er organiseret i lokale seniorklubber.

Et seniormedlem er et medlem, som enten er på folkepension/efterløn eller en anden form for varig pension.

Seniormedlemmerne har ingen medlemsrettigheder, og der betales ikke kontingent.

I seniorklubberne foregår aktiviteter af både social og fagpolitisk karakter.

Seniorarbejdet har hidtil været finansieret gennem en kombination af støtte fra den lokale afdeling og et centralt tilskud. I arbejdet med at trimme organisationen har dette centrale tilskud været diskuteret.

Mål

- Det centrale seniortilskud afskaffes.
- Seniorarbejdet føres videre med uændret indhold.
- Forbundet er fortsat medlem af Faglige Seniorer.

3.8. Den organiserende organisation

Organisationens politiske struktur fastlægges af kongressen. Fødevareforbundet NNF er en medlemsrettet organisation, hvor alle aktiviteter direkte eller indirekte har til formål at forbedre medlemmernes vilkår først og fremmest i forhold til deres arbejdsliv.

Medlemmerne er omdrejningspunktet for aktiviteterne, og den organisatoriske struktur skal hele tiden tilpasses, så det er klart, at organisationen er til for medlemmernes skyld og ikke omvendt.

Organisering er et nyt kerneområde for Fødevareforbundet NNF.

Organiseringsindsatsen medfører øget synlighed og viser forbundets fysiske tilstedeværelse på arbejdspladserne. Vi skal ud af kontorerne og ud at tale med medlemmerne og ikke mindst de potentielle medlemmer.

Den organiserende tankegang er et godt udgangspunkt for medlemskontakten og medlemshvervningen. Det betyder, at organisationen i højere grad skal skabe synlige fællesskaber på arbejdspladserne, hvor medlemmerne inddrages i problemløsning og skabelse af gode arbejdsforhold.

Omstillingen til den organiserende fagforening kræver en adfærds- og kulturændring. Kulturændringen skal ikke blot finde sted på arbejdspladserne og blandt tillidsrepræsentanterne, men også i afdelingerne og i forbundshuset. Traditionelt har tillidsvalgte haft rollen som "fiksere", der løser alle problemerne alene. I den organiserende organisation skal den tillidsvalgtes rolle redefineres til i højere grad at kunne skabe fællesskaber og solide relationer på arbejdspladsen.

Mål

- Fødevareforbundet NNF skal være en organiserende organisation.
- Alle valgte og ansatte skal uddannes i den organiserende tankegang, således at man fremadrettet indtænker organisering i alle forbundets aktiviteter.
- Samtlige forbundets valgte og ansatte, herunder også de tillidsvalgte, skal senest med udgangen af 2017 have gennemført konkret uddannelse i den organiserende tankegang.
- Den organiserende tankegang skal være en del af TR-grunduddannelserne, og personlige redskaber til dette og viden om den organiserende tankegangs virkemidler skal derfor indgå som et væsentligt element i uddannelsen.
- Den organiserende tankegang skal indtænkes i alle indsatsområder.
- Organisering skal også tænkes ind i vores kommunikation til medlemmerne.
- Aktiviteterne overalt skal afspejle balancen mellem omkostningsbevidsthed, effektivitet, medlemsinddragelse og serviceniveau.
- Afdelingerne og de tillidsvalgte skal være drivkraften i at skabe (faglige) fællesskaber på arbejdspladserne, hvor man inddrager alle tillidsvalgte og meningsdannere i fælles projekter, der gavner de lokale arbejdsforhold.
- Forbundet skal i højere grad tage aktivt, koordineret og målrettet del i de aktiviteter, der iværksættes via "Er du OK?"-samarbejdet. Dette skal ske både lokalt og centralt.
- Der nedsættes et organiseringsudvalg for at sikre fremdrift og koordinering.

3.9 Organisationens funktion

Organisationen skal have den mest effektive udnyttelse af ressourcerne.

HR-afdelingen servicerer alle ansatte i organisationen og håndterer alle forhold, der har med personalet at gøre.

It-området udvikler sig med rasende fart, og det påvirker både Fødevareforbundet NNF's økonomi og dets arbejdsmetoder.

Forbundssekretæren for organisation og administration har ansvaret for it-området.

Det er hovedbestyrelsen, der beslutter bevillinger, der ligger ud over det vedtagne i budgettet.

Mål

- De ansatte skal have mulighed for at bevare deres værdi på arbejdsmarkedet, og de skal hele tiden uddannes til at kunne varetage deres arbejdsmæssige funktioner.
- Fødevareforbundet NNF skal - uden at være forrest – følge med i udviklingen på it-området og bruge de nye teknologiske muligheder, hvor de kan være til gavn for medlemmerne.
- Der skal lægges vægt på driftssikkerhed, kvalitet, overholdelse af lovgivningskrav og på, at systemerne er brugervenlige.

3.10. Kommunikation

Kommunikation må som strategisk redskab for organisationen forventes at få en endnu større betydning fremover. I den forbindelse er det væsentligt at tage højde for de muligheder og udfordringer, som nye midler og kanaler i kommunikationen - både eksternt og internt - stiller organisationen over for, og det er væsentligt at opruste indsatsen over for tillidsvalgte i hele organisationen i en situation, hvor budgetterne presser traditionelle kommunikationsveje såsom bladudgivelse.

Forbundet opnår allerede i dag - i forhold til organisationens størrelse – en ganske betydelig omtale i diverse medier.

Forbundets synlighed og gennemslagskraft skal styrkes over for medlemmer, offentlighed og beslutningstagere både på virksomhederne, lokalt, nationalt og internationalt, hvor det i takt med den øgede globalisering er relevant.

Mål

- Fødevareforbundet NNF's kommunikation skal være forståelig og målrettet.
- Kommunikationsindsatsen på tværs af hele organisationen skal styrkes.
- Større samspil mellem centrale og lokale led.
- Øget indsats for de tillidsvalgte på arbejdspladserne.
- Kommunikation afpasset efter de forskellige målgrupper.

- Øget udnyttelse af de digitale muligheder.
- Øget lobbyisme og professionel politisk påvirkning.
- Effektiv kampagneindsats - hvor det er relevant også i samarbejde med andre forbund.

3.11. A-kassen

Kontingentet spiller en stor rolle for mulighederne for at tiltrække nye medlemmer og fastholde de nuværende medlemmer. Men det er også afgørende, at de medlemmer, der kommer i kontakt med a-kassen, oplever en vilje til at finde de bedste løsninger på de udfordringer, som det enkelte medlem står over for. Det gælder både understøttelse og muligheder for at placere sig stærkest muligt på arbejdsmarkedet.

Det er her medlemmerne henvender sig lokalt, og det er her, de forventer at få løst deres opgaver. Dette suppleres med digitale henvendelser.

Mål

- Fødevareforbundet NNF skal arbejde for en a-kasse med et højt serviceniveau og den bedste udnyttelse af de ressourcer, der er til rådighed.
- Henvendelser fra medlemmerne skal som udgangspunkt ske lokalt.
- Personale og ledere af a-kassen skal have de kompetencer, der er nødvendige for, at de kan løse opgaverne bedst muligt.
- Kontakten til medlemmerne - for eksempel ved obligatoriske samtaler - skal fortsat professionaliseres.
- Team-organiseringen af a-kassens ansatte skal udvikles for yderligere at fremme en fleksibel anvendelse af ressourcerne.
- Forbundshuset samt de udstationerede enheder skal fungere som serviceenhed for lokalafdelingerne.
- A-kassen skal benytte sig af de nyeste og mest effektive værktøjer til at løse opgaverne.
- Arbejdet med udbygningen af Fødevareforbundet NNF's a-kasse skal fortsættes, så medlemmerne kan få løst så mange af deres opgaver via Internettet som muligt.
- Fødevareforbundet NNF's økonomiske ressourcer skal bedømmes som et samlet hele. A-kassen skal drives inden for rammerne af det fastsatte kontingent.
- A-kassens struktur skal løbende vurderes med henblik på at øge effektiviteten og serviceniveauet. Det skal løbende overvejes, om der kan samarbejdes med andre a-kasser, og hvilken form et sådant samarbejde skal tage.

- Samarbejdet med myndigheder og andre relevante parter skal hele tiden udvikles for at give den bedste service til medlemmerne.

