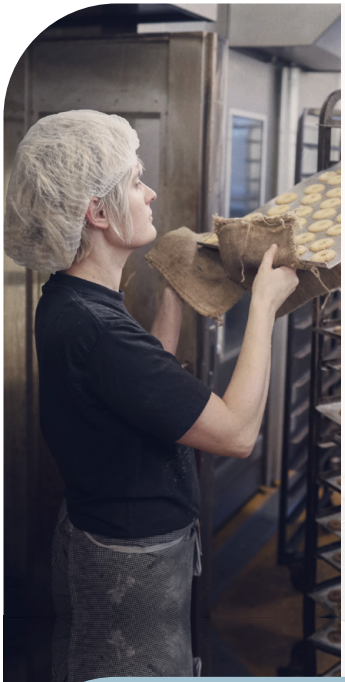


DEN SKRIFTLIGE BERETNING

2016–2021

Fødevareforbundet NNF

KONGRES 2021

Indhold

Forord 5

Det har været fem fremgangsrige år

Covid-19 7

Covid-19: Virussen, der ændrede vores hverdag

Kapitel 1 24

Formandssekretariatet: Politisk interessevaretagelse, der lykkes

Værdig før Færdig: Hvordan vi sikrede vores nedslidte medlemmer ret til tidlig pension. 26
Klimakrisen og den grønne omstilling 39
Landbrugspolitikken 43
Fødevarepolitikken 47
Det internationale arbejde 51
Internt organisatorisk 56
Organisatoriske begivenheder 59
Vision 2025 62
Kommunikation 63

Kapitel 2 74

Overenskomstsekretariatet: Fællesskabsløsninger 2 førte til et stærkere fagligt fællesskab

Slagterindustri: Fortsat nedgang i antal slagtegrise. 79

Fødevareindustri: Vi undgik øgede sukker- og chokoladeafgifter 82

Mejeri: Et fantastisk løft på alle planer. 84

Butik: En helt særlig indsats 87

Periodens overenskomstforhandlinger:
Tillidsvalgte, forhandlingsudvalg og forhandlere på hårdt arbejde 92

Kapitel 3 102

Arbejdsmarkedssekretariatet: Stærk sammenhængskraft mellem indsatsområderne

Fag- og efteruddannelse på dagsordenen. 104

Voksen- og efteruddannelse: Kompetenceløft til alle medlemmer 109

Arbejdsmiljø: En strategisk og systematisk tilgang til arbejdsmiljøet. 113

Beskæftigelse: Tidlig indsats allerede i opsigelsesperioden 121

Integration: Fokus på danskkurser. 124

Socialområdet: Højt serviceniveau på socialområdet 125

Den politiske interessevaretagelse:
Medlemmernes virkelighed skal give genlyd politisk 129

Kapitel 4 131

Organisations- og Administrationssekretariatet: Organisationens knudepunkt

Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen:
En kulturændring i hele organisationen. 132

Medlemsservice: Medlemsservice i et helt nyt gear. 142

Uddannelse af tillidsvalgte: Grunduddannelsen er ”flyttet hjem” 146

Ungdommen: En ny æra for ungdomsarbejdet 152

Fødevareforbundet NNFs 11. ordinære kongres 2021
Klar til digital kongres 157

Administration & IT: Winnie er her stadig efter grotesk KMD-forløb 158

Økonomi: Øget interesse for regnskab og budget 161

Forbundets regnskab 2016-2020. 163

Økonomisk oversigt 2016-2020 166

Kapitel 5 167

A-kassen: En fagligt funderet a-kasse

De tre specialiserede a-kasseteams 169

Dagpengereformen: Implementeret på godt og ondt. 171

A-kassesystemet er udsat for salami-metoden. 176

Kraftigt udfordret på IT-fronten 178

FORORD

Det har været fem fremgangsrige år

Ole Wehlast
Forbundsformand

Stor respekt!

Jeg er stolt over, at vores medlemmer i den grad løftede, da nationen havde brug for det.

ENDELIG KAN vi mødes til kongres igen. Bag os ligger fem fremgangsrige år. Aldrig før har vi sat os så tungt på den politiske dagsorden som med Værdig Før Færdig. Aldrig før har vi samarbejdet så meget på kryds og tværs af organisationen.

Resultaterne ses nu på vores medlemsservice, beskæftigelses- og arbejdsmiljøindsats. På uddannelsesområdet og på vores politiske interessevaretagelse.

Organiserings- og fællesskabsindsatsen har styrket fællesskabet ude på arbejdspladserne. Og med de næsten 800 nye medlemmer fra Danske Mejeristers Fagforening er vi nu den største fagforening for mejeriansatte.

Da statsminister Mette Frederiksen onsdag den 11. marts 2020 lukkede Danmark ned, stod vi i ukendt land. Men trods uvished og utryghed gik vores medlemmer fortsat på arbejde. Både i industrien og butikkerne. Jeg er stolt over, at vores medlemmer i den grad løftede, da nationen havde brug for det. Deres indsats bør afføde stor respekt.

Respekt har jeg også for vores ansattes indsats under covid-19. Og for den enorme udvikling, vi som organisation har opnået siden kongressen i 2016. Derfor vil jeg gerne takke alle hjørner af vores organisation. Fra vores tillidsvalgte til afdelingerne, Vestkontoret og Molestien. Jeres fælles indsats har gjort, at Fødevareforbundet NNF kan gå stærkt ind i næste kongresperiode og løfte vores visioner for 2025.

God læse- og klikkelyst

Ole Wehlast

Covid-19:

Virussen, der ændrede vores hverdag

En udsat kongres. Lukkede afdelinger. Møder og kurser på Teams. Mundbind og sprit. Covid-19 som arbejdsskade. Virtuel julefrokost og en organisation, der trods afstand udviklede sammenhængskraft som aldrig før. Dette er vores beretning om det helt særlige halvandet år i 2020-2021, hvor covid-19 ændrede vores hverdag.

DA STATSMINISTER Mette Frederiksen (S) den 11. marts 2020 lukkede Danmark ned, fik vi travlt. I ugerne op til nedlukningen havde vi allerede begrænset mødeaktiviteten og håndtrykkene. Både internt i forbundet og i forhold til vores medlemmer og tillidsfolk. Vi skulle for enhver pris undgå, at nogen hos os bragte smitte ud på arbejdspladserne med konsekvenser for mennesker og virksomheder.

Medlemsservice gav tryghed per telefon

Allerede før nedlukningen havde vi mærket medlemmernes stigende utryghed. Helt naturligt søgte både de og vores tillidsfolk svar i fællesskabet. I fagforeningen. Og efter statsministerens udmelding om nedlukning satte vi alt ind på at være til rådighed for dem på telefonen. Vores kolleger i Medlemsservice fik på rekordtid installeret computere og head-sets hjemme. Allerede den 12. marts 2020 sad de klar til at servicere vores medlemmer og tillidsfolk hjemmefra. Og spørgsmålene væltede ind.

For mens covid-19 skabte utryghed og uvished hos de fleste danskere, fik utrygheden en ekstra dimension hos vores medlemmer. Mange andre arbejdede hjemmefra eller fik helt fri. Men fødevarearbejderne var nødt til at gå på arbejde. I ukendt og utrygt land. Det gjorde dem bekymret for både deres egen sikkerhed og for at bringe smitte fra jobbet hjem til deres familier. Og medlemmer, der var særligt sårbare eller havde særligt sårbare familiemedlemmer, var naturligvis ekstra bekymret.

Dertil kom opringningerne fra de mange hundrede medlemmer, der blev ledige som konsekvens af covid-19-omstændighederne. Eller som frygtede at blive det.

Covid-19-situationen satte spot på fagforeningens værdi

Under pandemien har vi fået mange nye medlemmer. Utrygheden gjorde det synligt for mange, hvad det er, en rigtig fagforening kan og gør.

Virtuelle fyraftensmøder og merchandise skabte synlighed

Vores medlemmer og tillidsvalgte skulle hele tiden mærke, at vi stadig var der for dem, og at vi godt vidste, at hverdagen krævede ekstra af dem.

Derfor gjorde vi en stor indsats for at være synlige og tilgængelige i både de tillidsvalgtes og medlemmernes hverdag. Vi sendte merchandise ud på arbejdspladserne. For eksempel muleposer med sprit og caps i. Og vi holdt virtuelle fyraftensmøder, hvor medlemmerne kunne føle fællesskab og stille de mange spørgsmål, der bekymrede dem.

Coronaaftaler med industriarbejdsgiverne

Både arbejdsgiverne og vi skulle navigere i ukendt farvand. Vi måtte tackle udfordringerne, efterhånden som de opstod. Og mange arbejdsgivere kontaktede os direkte for at finde gode løsninger på, hvordan vi kom sikkert igennem covid-19.

På mejeriområdet kontaktede arbejdsgiverne os, allerede da covid-19 brød ud. De var villige til at betale, hvad det kostede at gøre det rigtige og så vidt muligt holde medarbejderne skadefri under pandemien. For eksempel kunne mejeriansatte med sårbare ægtefæller blive hjemme med fuld løn.

Danish Crown i Ringsted holdt coronalukket i 14 dage

I slagter- og fødevareindustrien blev erfaringerne fra Danish Crown i Ringsted en øjenåbner. På kort tid gik virksomheden fra få smittede til 168 smittede, og fabrikken måtte lukke sin produktion i 14 dage.

På slagterkæder, hvor kollegerne står skulder ved skulder, var medarbejderne særligt udsatte. Trods sprit, mundbind og diverse indsatser for at afskærme dem fra hinanden. Så med opbakning fra både DI og os indgik tillidsrepræsentanterne og DC efter erfaringerne fra Ringsted en rigtig god covid-19-lokalaftale, som skulle give medarbejderne større tryghed. Både i forhold til at undgå smitte på arbejdspladsen og i forhold til aflønning under covid-19-relateret fravær fra arbejdspladsen. For eksempel ved hjemmekarantæne eller afventning af testsvar.

Butiksmedlemmer fik inddraget påskefri

Mens medierne skrev, hvordan Danmark kedede sig under nedlukningen, havde mange af vores butiksmedlemmer ikke haft en fridag i mange uger. De så frem mod påsken 2020, hvor de endelig skulle have et par fridage med familien til at lade op. Men så kom borgerlige politikere på bane og suspenderede lukkeloven. Og oven i den øgede smitterisiko, vores butiksmedlemmer i forvejen bød deres familier, måtte de nu også aflyse påskeplanerne.

Respekt og anerkendelse til fødevarearbejderne

Heldigvis har mange arbejdsgivere også valgt at takke de ansatte for deres indsats under pandemien. For eksempel med en lidt større julegave eller et restaurantgavekort. Det var vi glade for at opleve.

For mens de sociale medier flød over med opbakning til landets sundhedspersonale for deres indsats, blev der ikke sendt meget anerkendelse i vores medlemmers retning. På trods af at vores medlemmer også hver dag udsatte sig selv for smittefare. For at producere kød, brød og smør til de danske spiseborde.

Derfor begyndte vi – deres faglige organisation - at insistere på, at fødevarearbejderne fik anerkendelse for deres store indsats. Vi ønskede, at vores medlemmer skulle mærke befolkningens opbakning. Ikke bare via en traditionel lovestorm. Det skulle være en respektstorm. For vores medlemmer fortjente i den grad respekt for deres indsats for nationen.

Respekt til fødevarearbejderne

Med kampagnen Respekt til Fødevarearbejderne satte vi fokus på den kæmpe indsats, vores medlemmer leverede under coronakrisen.

Vores budskab om fødevarearbejdernes vigtige bidrag nåede også ind på Christiansborg. Flere gange roste regeringen på deres coronapressemøder og facebookprofiler de danske fødevarearbejdere for deres indsats. Det var stort. Men ikke mindre rørende var det at se, hvordan vores medlemmer hyldede hinandens indsats på vores facebookside med billeder og anerkendende ord. Det var fællesskab, der kunne mærkes.

OK20 med coronaforhindringer: Vores tillidsvalgte knoklede

Covid-19 har også givet os en ekstra grund til at prale af vores dygtige tillidsvalgte. Midt i deres egen uvished bidrog de med både omsorg for deres kolleger og kreativitet i forhold til at finde løsninger lokalt.

I forbindelse med OK20 løb de tillidsvalgte ekstra stærkt. Covid-19-restriktionerne forhindrede os i at komme ud på virksomhederne og fremlægge de nye overenskomster. I stedet måtte vi fremlægge overenskomsterne digitalt. Så alt afhang af tillidsrepræsentanterne, der både skulle besvare ekstra spørgsmål og mobilisere deres kolleger til at stemme i den særlige situation. På grund af tillidsrepræsentanternes helt utrolige indsats kom vi i mål med både et stort ja og flotte stemmeprocenter.

På butiksområdet fordoblede vi endda vores stemmeprocent fra 2017, selvom vi for første gang informerede medlemmerne om afstemningen via e-boks, og de afgav deres stemmer via en hjemmeside.

Teams blev vores nye mødelokale

Både i dialogen med de tillidsvalgte og i vores interne møder blev Teams vores nye mødelokale. Den nye mødeform udfordrede mange i begyndelsen. Både teknisk og følelsesmæssigt. Vi er en organisation, der er vant til at give hånd og se hinanden i øjnene, og det blev aldrig helt det samme med skærme imellem os. Men som tiden gik, blev både vi selv og de tillidsvalgte mere og mere vant til formen.

Den 27. januar 2021:
Hovedbestyrelsesmøde på Teams

Vi har også afholdt virtuelle netværksmøder i alle afdelingerne. Team for Sammenhold ringede ud til inviterede tillidsvalgte, der ikke havde tilmeldt sig, og forklarede, at det var okay ikke at være dus med Teams, og at de gerne ville hjælpe de tillidsvalgte med at bruge systemet. Det fordoblede det oprindeligt tilmeldte deltagertal. Sådan har vi prøvet at hjælpe hinanden igennem det nye og anderledes.

Coronaefterslæb på dialogen med de tillidsvalgte

Under covid-19 har vi virkelig manglet den kvalitet og det nærvær i dialogen med de tillidsvalgte, som vi ønsker.

Meget af vores arbejde er baseret på, hvad de tillidsvalgte gør lokalt. Og selvom vi har klaret os igennem covid-19 via hyppige møder med dem på Teams, har vi et mærkbart efterslæb i dialogen. Teams fungerer, når vi skal tage stilling til konkrete problemstillinger. Men det mere diffuse går tabt. Vi misser noget af den viden og fornemmelse, vi normalt opbygger i de nærværende, fysiske samtaler med de tillidsvalgte. De samtaler, som er afgørende for, at vi som organisation altid er så tæt på vores medlemmers hverdag, at vi ved, hvor de har behov for, at der sker ændringer. De samtaler kan Teams aldrig erstatte. Kun supplere.

Teams vil aldrig kunne erstatte det fysiske møde. Men nu er vi der, hvor vi ikke længere taler om enten Teams eller fysiske møder, men om at bruge den mødeform, der giver mest mening for det enkelte møde og den deltagende gruppe.

Dog egner Teams sig på ingen måde til møder med virksomheder, som vi ønsker at overenskomstdække. Og det har derfor været meget begrænset, hvad vi kunne gøre for at overenskomstdække nye virksomheder under nedlukningen.

Digital undervisning fra coronastudie på Molestien

Da covid-19-restriktionerne trak ud, og vi måtte udsætte vores fysiske kurser på ubestemt tid, besluttede vi at køre nogle kurser digitalt. Det var langt fra optimalt. Men alternativet var ingen undervisning. Derfor besluttede vi at give vores tillidsvalgte den bedst mulige digitale undervisning.

Vi oprettede et professionelt undervisnings-setup på Molestien, så vi kunne undervise digitalt herfra. Og forud for undervisningen sendte vi PC, head-set, NNF-merchandise og lidt slik hjem til vores kursister.

Vi formåede at levere undervisning af høj kvalitet trods covid-19-omstændighederne. Men feedbacken fra de tillidsvalgte er tydelig: Selv den bedste digitale undervisning kan ikke erstatte fysisk undervisning. Især pauserne i det fysiske rum med andre tillidsvalgte mangler. Pauserne er vigtige. Både til at bearbejde kursusstoffet på en anden måde og til at skabe rum til uformel erfaringsudveksling og netværksopbygning.

Covid-19 godkendt som arbejdsskade

Mange medlemmer blev direkte og indirekte ramt af covid-19. Nogle er døde af virussen. Andre har oplevet stygge senfølger. Andre igen blot været længe om at komme sig.

Her over midten af 2021 kender vi endnu ikke det fulde omfang af de senskader, der kan komme som følge af smitte med covid-19. Ved smitte, der kan være foregået på arbejdspladsen, og hvor virksomheden ikke selv har anmeldt det som arbejdsskade, har vi derfor anmeldt smitten som arbejdsskade ud fra et forsigtighedsprincip. 50 medlemmer har allerede fået anerkendt covid-19 som arbejdsskade, og 300 medlemmer venter på at få behandlet deres sager i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring – AES.

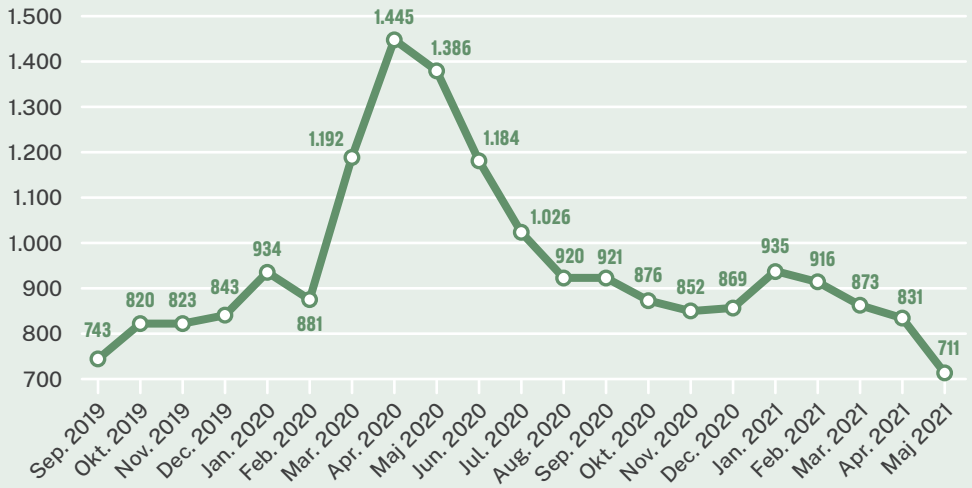
Hundredvis af medlemmer mistede deres job

Også i A-kassen krævede coronasituationen lynhurtige beslutninger. I starten kom der regelændringer hver dag. Vi vidste aldrig, hvilke nye regler dagen ville byde på. Vi måtte møde ind ved hjemmearbejdspladsen om morgenen og så tage den derfra.

Alene i 2020 kom der fra Danske A-kasser 118 nyhedsmails med regelændringer og fortolkningen af dem. Dem skulle vi forholde os til og indarbejde i vores arbejdsgange, samtidig med at vi skulle håndtere de mange

ledighedserklæringer og opkald fra vores ofte meget bekymrede medlemmer. Mange medlemmer måtte leve på reduceret indkomst, og hundredvis af vores medlemmer mistede deres job under den første nedlukning.

Ledige medlemmer september 2019 - maj 2021



Kilde: Forsikrede Ledige og Efterlønsmodtageres Udbetalings Register (FLEUR), Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), AMANDA, Plandata

Stor administrativ belastning

De mange ledighedserklæringer lagde kæmpe pres på os, men vi fik udbetalt dagpenge til tiden. Også de midlertidige arbejdsfordelinger medførte ekstra meget arbejde for vores kolleger i A-kassen og vores bogholderi, da al sagsbehandling og udbetaling skulle håndteres manuelt.

Ledighedsprocenten er i skrivende stund under tre procent. Det er typisk for denne tid af året og meget positivt pandemien taget i betragtning. Dem, der er ledige, kommer til gengæld længere og længere væk fra arbejdsmarkedet. Det retter vi nu fokus på.

A-kasselovgivning sat i bero

A-kasselovgivningen blev ændret på mange områder under hele coronaperioden. Forbruget i dagpengeperioden blev suspenderet, vores ledige medlemmer skulle i perioder ikke gennemføre samtaler med A-kassen eller Jobcenteret, krav til jobsøgning og joblog var også suspenderet i perioder, og de samtaler, der skulle afholdes, blev gennemført over telefon eller digitalt.

Medlemmerne tog generelt godt imod vores håndtering af situationen. Både medlemmerne og vi selv tilpassede os den nye virkelighed. Og heldigvis havde regeringen øje for, hvordan det skulle lykkes at få os gennem krisen med skindet på næsen. For eksempel med særordninger som den midlertidige arbejdsfordeling, som hjalp mange af vores medlemmer med at undgå fyring.

Dejligt, men underligt:

Peer Sørensen fra Odense Marcipan blev sendt på midlertidig arbejdsfordeling og holdt fri hver fredag. Læs historien her

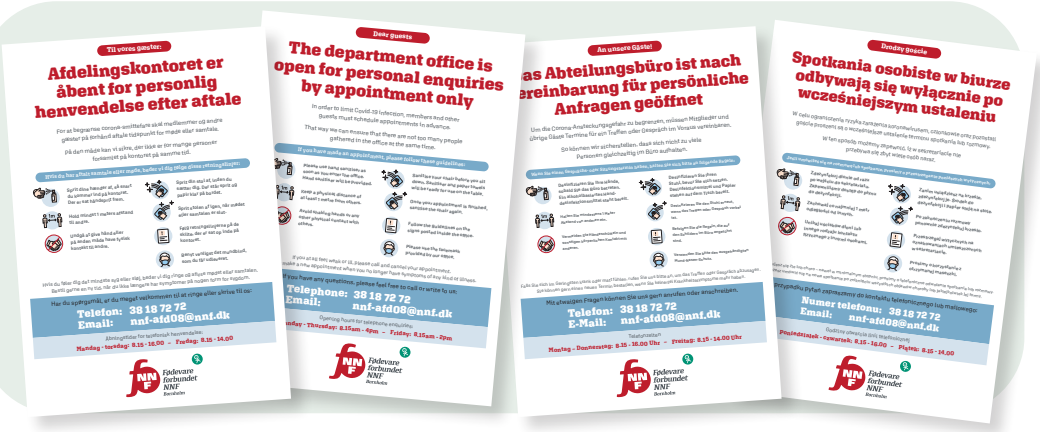
Andre ordninger skød dog helt forbi vores medlemmer. For eksempel var muligheden for at tage uddannelse på forhøjet dagpengesats rigtig godt tænkt. Men virtuel uddannelse er bare overordentlig vanskeligt i vores brancher.

Også retssikkerheden blev sat på prøve. Et medlem, som blev ledig i juni 2020, blev ledig på helt andre vilkår end et medlem, der blev ledig tre måneder senere. Det skabte forskel på vilkår mellem kolleger og var vanskeligt at navigere i. Både følelsesmæssigt for medlemmerne og teknisk for os.

Fødevareforbundet NNF bakkede op om 3Fs forslag om at lægge et coronatillæg oveni dagpengesatsen. Når man holder hånden under virksomhederne, bør man også holde hånden under de ledige, lød vores argument.

Medlemshistorier om coronahverdagen på arbejdspladserne

Vi var netop ved at lancere vores nye hjemmeside og køre kommunikationen omkring OK20, da Danmark lukkede ned første gang. Så midt i det hele måtte vi oprette en coronahjemmeside, lukke afdelingerne ned og producere informationsskilte på dansk, engelsk, tysk og polsk, som vi skulle hænge på døre og vinduer i de nedlukkede afdelinger.



I vores egne medier gav corona især anledning til to typer historier. Artiklerne om anmeldelse af covid-19 som arbejdsskade og medlemshistorierne om hverdagen ude på arbejdspladserne under de særlige coronavilkår. Vi måtte ikke komme ind på virksomhederne. I stedet interviewede vi medlemmerne hjemme fra vores egne spisestuer. Og billederne til artiklerne måtte de interviewede medlemmers kolleger hjælpe med at få i hus.

"Man kan jo ikke se, om kollegerne griner eller rækker tunge af en"

På Hilton Foods Danmark i Hasselager talte arbejdsmiljørepræsentant Diana Baunsgaard hver uge med sine kolleger om udfordringer og nye coronatiltag.

Læs historien her

Corona fik kunderne til at ændre indkøbsmønstre

Kundernes nye indkøbsmønstre skabte travlhed hos slagteren i Bilka i Næstved.

Læs historien her

Hverdag med corona bremsede nye tiltag på slagteri

På Danish Crown i Sæby skubbede fokusset på test, afstand og mundbind andre ting til side .

Læs historien her

Internationalt samarbejde satte danske coronaforhold i perspektiv

I vores internationale samarbejde blev det tydeligt, hvor godt og forholdsvis nemt danskene er kommet gennem pandemien. Mens vi klagede over begrænsinger i vores restaurantbesøg, lå folk i Asien i gaderne og kæmpede for deres liv og døde uden tag over hovedet. Uden udsigt til vacciner.

Vi har også set, at udenlandske arbejdsgivere har brugt corona til at begrænse arbejdstagerrettigheder. Phillipinerne opstrammede deres terrorregler, så en HR-chef, der er træt af en tillidsrepræsentant, kan anmelde ham for terrorvirksomhed. Tillidsfolk har fået deres hjem gennemrodet, og deres familier er blevet intimideret, mens de selv røg 24 dage i fængsel, før de fik oplyst, hvad de var anklaget for: at støtte det forbudte kommunistiske parti.

Teams skabte nye dynamikker

I det internationale arbejde førte den aflyste rejseaktivitet til større mødeaktivitet. Vi mødtes hyppigere og mindre formelt på Teams. Også med de embedsmænd i EU-Kommissionen, der arbejder med de sager, som har størst betydning for os.

Teams-mødeformen gjorde også en forskel i de europæiske samarbejdsudvalg. Her oplevede vi tillidsrepræsentanter få større gennemslagskraft. Når direktøren ikke sidder i samme lokale, kan det give mere talelyst, spørgelyst og talen-lige-ud-af-posen.

Covid-19 banede vej for tysk forbud mod at bruge kolonnearbejdere

I Tyskland var covid-19 med til at bane vej for en tysk lovændring med meget stor betydning for vores medlemmer.

I mere end 10 år har vi forgæves forsøgt at få den tyske regering til at lovgive mod de tyske slagteriers løndumping. Men så kom covid-19. Mange kolonnearbejdere blev smittet på både det halvt Danish Crown-ejede

WestCrown og på Tönnies største slagteri. Kolonnearbejderne boede tæt, og smitten spredte sig hastigt videre ud i lokalområderne, som måtte lukke ned, og lokalbefolkningerne rasede, så det gav genlyd i medierne.

Samtidig påviste vi med EFFAT, at nogle store tyske virksomheder udviste ikke-coronaansvarlig adfærd over for vandrende arbejdstagere. Det vakte meget omtale i både Tyskland, den europæiske presse og EU-kommissionen. Og timingen var perfekt. Tyskland, der havde EU-formandsskabet, blev presset af historierne om, at landet både bød kolonnearbejdere kummerlige forhold, forvred konkurrencen mod andre EU-lande og var uansvarlige i forhold til at stoppe coronasmitte.

Stor nysgerrighed fra tysk tv

Næstformand Jim Jensen og tillidsrepræsentant fra Danish Crown i Blans Brian Vestergaard fortalte til tysk tv, hvordan danske slagterier både behandler deres ansatte anstændigt og tjener penge, men må konkurrere mod tyske slagterier, som spiller urent. Se nogle af tv-indslagene her:

youtu.be/QIgLGtFqaH0

tagesschau.de

Fødevareforbundet NNF blev hørt om afgørende tysk lovforslag

På baggrund af tv-interviewene kontaktede de tyske myndigheder os. Regeringen arbejdede på et lovforslag, der skulle stoppe brugen af kolonnearbejdere, og forbundsformand Ole Wehlast og næstformand Jim Jensen blev inviteret til møde om lovforslaget med en stedfortræder for den tyske arbejdsminister. Ugen efter vedtog den tyske forbundsdag lovforslaget, og fra 1. januar 2021 må tyske slagterier ikke længere ansætte kolonnearbejdere. De skal nu have ansættelseskontrakter på de ansatte.

Herefter indgik vores søsterorganisation NGG en aftale med den tyske slagteri- og kødforædlingssektor om en lønstigning på 30 % frem mod 2023. Aftalen vil øge de tyske slagteriers omkostninger og gøre konkurrencen mellem danske og tyske slagterier mere fair. Men den var næppe kommet i stand, hvis ikke covid-19 havde fået lavinen til at rulle.

Internt i organisationen: Omstillingsparathed til UG

Fra hverdagens brug af håndsprit og mundbind til den store beslutning om at udskyde vores kongres har covid-19 medført store forandringer i vores hverdag.

Internt har vores største fokus været at passe på hinanden. Både af menneskelige hensyn og for at sikre, at vi forblev raske, så vi kunne være der for vores medlemmer. Derfor aflyste vi alle fysiske møder. Både internt og eksternt. Også sociale begivenheder som sommerfester og julefrokoster aflyste vi eller erstattede med digitale fester. Vi er gode til at hygge os sammen, så det var et stort afsavn.

Forbundsformandens "Tale til nationen"

Til gengæld opstod en ny tradition. Hver fredag orienterede forbundsformanden på Teams organisationen om den seneste uges udvikling.

Det virtuelle husmøde fik hurtigt kælenavnet "Tale til nationen" og blev en vigtig lim i vores nye hverdag på afstand. Talen skabte fælles forståelse af situationen og tryghed på tværs af hele organisationen. I starten handlede talerne mest om covid-19-relaterede opdateringer. Men siden kom andre emner fra vores hverdag til og bidrog til sammenhængskraft i en svær tid.

Investering i reelle hjemmearbejdspladser

Da Danmark lukkede ned, blev alle vores medarbejdere sendt hjem at arbejde. Hjemmearbejdet foregik i starten ved spisebordet, men efterhånden som nedlukningen trak ud, stod det klart, at vi for at sikre arbejdsmiljøet måtte investere i reelle hjemmearbejdspladser med ordentlige kontorstole og hævesænkeborde.

Alle kolleger har udvist stor fleksibilitet og et kæmpe engagement i at få løst vores arbejdsopgaver hjemmefra. Vi har forsøgt at lægge vægt på de positive sider af hjemmearbejdet. Ikke mindst den sparede tid på transport, som vi har kunnet bruge til opgaveløsning og fordybelse i arbejdsopgaverne.

Omsorgen ligger i vores DNA

Den lange periode med hjemmearbejde har tydeligt vist, at vores medarbejdere slet ikke kan lade være med at tage ansvar og udvise omsorg for vores medlemmer. Det ligger i deres DNA at være der for medlemmerne.

Regeringens håndtering af pandemien

Også regeringens håndtering af krisen fortjener et skulderklap. Statsminister Mette Frederiksen sagde på forhånd, at hun ville komme til at begå fejl. Dem har der naturligvis været nogle af. Men det havde der været, uanset hvem der sad i spidsen for håndteringen af en så kritisk global situation uden

fortilfælde. Og at vi som nation er kommet så godt igennem pandemien er intet tilfælde.

At føre Danmark og danskerne sikkert igennem coronakrisen er ingen popularitetskonkurrence. Den, der påtager sig ansvaret og sidder for bordenden i sådan en situation, vil blive beskudt fra mange kanter. Mette Frederiksen har klaret det med bravur – og endda fundet overskuddet til at sikre vores nedslidte medlemmer ret til tidlig pension og andre opgaver ved siden af. Det bør blive en del af den samlede danske coronafortælling.

Retur til hverdagen

Den 2. august 2021 vendte vi tilbage til arbejdspladsen. Taknemmelige over at være kommet helskindet igennem den svære coronatid og glade for igen at kunne løfte vores opgaver med mere fysisk tilstedeværelse i hinandens, de tillidsvalgtes og medlemmernes hverdag. Og styrket af de erfaringer, vi gjorde os under corona.

Corona viste os, hvad Den Danske Model og trepartsforhandlinger kan. Hvad rigtige fagforeninger kan. Hvad vores tillidsvalgte og medlemmer er skabt af. Og hvad vi som organisation og arbejdsplads kan.

Trods halvandet års arbejde på afstand har sammenhængskraften i vores organisation aldrig været større.

1

FORMANDSSEKRETARIATET:

Politisk interesse-varetagelse, der lykkes

Værdig før Færdig. Klimapejlemærker for den grønne omstilling. Landbrugspolitik. Fødevarepolitik. Internationalt arbejde. Valgkamp. Vision 2025. Ny kommunikationsstrategi. Og så lige covid-19 oveni. Det har været fem begivenhedsrige år i Formandssekretariatet.

DEN DANSKE fødevaresektor er under forandring. Ydre rammer som den internationale arbejdsdeling, den teknologiske udvikling og de globale klimaudfordringer påvirker vores medlemmers løn- og arbejdsvilkår.

Det samme gør de politiske beslutninger på lokalt, nationalt og internationalt niveau, som tilsammen skaber rammevilkårene for beskæftigelsen i fødevareindustrien. Derfor er den politiske interessevaretagelse en af vores primære opgaver i Formandssekretariatet.

> Jeg vil især huske kongresperioden for to ting: Min kæmpe respekt for vores medlemmers indsats under covid-19 og Værdig før Færdig, hvor hele organisationen arbejdede sammen om at sikre vores nedslidte medlemmer ret til tidlig pension.
> Det var fantastisk!

Ole Wehlast
Forbundsformand, Fødevareforbundet NNF

Værdig før Færdig:
Hvordan vi sikrede vores nedslidte medlemmer ret til tidlig pension

Et eksempel på, hvordan vi varetager vores medlemmers interesser politisk, er **Værdig før Færdig**.

Kampen for at sikre vores nedslidte medlemmer ret til en værdig tilbagetrækning har været vores største og vigtigste politiske indsats i kongresperioden. Både centralt og lokalt. Og ved at kæmpe vedholdende på at gennemføre vores dagsorden var vi i 2020 med til at sikre vores nedslidte medlemmer ret til tidlig pension.

Tidslinje

2016

Forud for kongressen i **2016** havde daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) lanceret VLAK-regeringens plan om at forhøje pensionsalderen yderligere. En plan, der ville være fatal for vores medlemmer. De kommer typisk så tidligt på arbejdsmarkedet og har så hårdt fysisk arbejde, at de er nedslidte længe før den nuværende pensionsalder.

Som modsvar på Lars Løkkes udspil satte vi på kongressen i 2016 fokus på nedslidningsproblematikken med en omfattende analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. En analyse, der dokumenterede, at vores medlemmer var særlig hårdt ramt af nedslidning.

FEBRUAR 2017

Vores første forslag til en værdig tilbagetrækning

Den **10. februar 2017** nedsatte Hovedbestyrelsen en arbejdsgruppe, som udarbejdede vores første forslag til, hvordan pensionssystemet kunne gøres mere

retfærdigt. Blandt andet ved at sikre, at folk fra særligt nedslidningstruede brancher fik adgang til at gå tidligere på pension.

"Os, der knokler for Danmark"

I **februar 2017** lancerede vi en kommunikationskampagne, der dels skulle skabe opmærksomhed om de særlige nedslidnings- og pensionsforhold, der gør sig gældende for vores medlemmer. Dels skulle skabe et fællesskab blandt lønmodtagere med fysisk arbejde. Under overskriften "Os der knokler for Danmark" satte vi fokus på dem, der slider, slæber og yder mere end forventet gennem deres fysisk nedslidende arbejde.

MAJ 2017

Cirkusbygning-arrangementet, der fik Lars Løkke til at droppe den forhøjede pensionsalder

Den **22. maj 2017** optrådte Mette Frederiksen (S) og Kristian Thulesen Dahl (DF) sammen på et 3F-arrangement i Cirkusbygningen i protest mod forslaget om at forhøje pensionsalderen. Aftenen forinden forsøgte daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) at trække luften ud af arrangementet ved at tage den forhøjede pensionsalder af bordet.

JUNI 2017

Skal slagter og scient.pol. gå samtidig på pension?

Vi var som den øvrige fagbevægelse glade og lettede over, at det uigennemtænkte forslag røg hen, hvor det hørte hjemme: i papirkurven. Men det løste ikke vores nedslidte medlemmers problem.

Derfor gjorde vi værdig tilbagetrækning til vores hovedtema på Folkemødet i **juni 2017**. Blandt andet med debatten "Skal slagter og scient.pol. gå samtidig på pension?"

Få dage efter – **den 20. juni 2017** – indgik VLAK-regeringen og Dansk Folkeparti en pensionsaftale, der i stedet for at forhøje

pensionsalderen gjorde det mere attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet.

JULI 2017

Justeret strategi: Socialdemokratiet skal tage ejerskab

I **juli 2017** justerede vi vores strategi. Vores langsigtede mål var nu et socialdemokratisk udspil. Vi skulle sikre, at partiet selv tog ejerskab for at finde en løsning på nedslidningsproblemet, så vi kunne få en varig løsning, når regeringsmagten skiftede.

Opgaven var nu at sikre, at nedslidningsdagsordenen fik tilstrækkelig opmærksomhed, og at Fødevareforbundet NNF stod som repræsentant for de mest nedslidte på arbejdsmarkedet.

OKTOBER 2017

Vores kontroversielle udmelding: Drop efterlønnen

Første trin var at få politikere og andre aktører til at forstå problemets alvor med opsigtsvækkende budskaber og analyser.

I **oktober 2017** deltog vores forbundsformand Ole Wehlast i det politiske magasin Slotsholmen på P1, hvor han foreslog politikerne at fjerne efterlønnen og bruge pengene på en ny ordning til de nedslidte i stedet.

Det kontroversielle forslag gav genlyd. Både på Christiansborg og i vores egne rækker. Men det var nødvendigt for at få tilstrækkeligt fokus på vores medlemmers behov. Vi gik efterfølgende i dialog med partiernes beskæftigelsesordførere. Især Socialdemokratiet og Dansk Folkeparti var lydhøre.

I vores explainervideo kunne man møde akademikeren **Thomas** og slagteriarbejderen **Lars**. De er begge 42 år, men har haft vidt forskellige vilkår på arbejdsmarkedet. Alligevel lever de med samme pensionsregler. Er det fair, spurgte vi?

Se den her: youtu.be/Mt4eu3RBfPo

MAJ 2018

Vores forbundsformand særlig sagkyndig i tænketank

I **maj 2018** lykkedes det at få den tidligere regering til at nedsætte en særlig tænketank, der skulle se på vilkårene for seniorer på arbejdsmarkedet. Her blev vores forbundsformand Ole Wehlast udpeget som særlig sagkyndig.

NOVEMBER 2018

Lokal strategi gjorde forskel

Den **26. november 2018** holdt vi det første af vores mange effektfulde borgermøder. Forude lå et stærkt samarbejde med afdelingerne om at udvikle en lokal strategi, der gik ud på at mobilisere 200-300 lokale vælgere og fagligt aktive til borgermøder med lokale folketingsmedlemmer fra Socialdemokratiet, Venstre og Dansk Folkeparti. Strategien var, at politikerne skulle gå hjem med det indtryk, at der var vælgermæssig efterspørgsel efter en tidlig tilbagetrækningsordning.

300 debatlystne borgere og fagligt aktive mødte op i Forum Horsens den **26. november 2018**, da Fødevareforbundet NNF Østjylland holdt borgermøde om nedslidning og værdig tilbagetrækning.

Borgermøder gjorde stort indtryk

I alt deltog mere end 2.500 borgere og fagligt aktive i vores borgermøder. Det gjorde stort indtryk på politikerne og var i den grad med til at sætte spørgsmålet om nedslidning på dagsordenen.

Afdelingerne spillede stærkt med i Værdig før Færdig-kampagnen

Et vigtigt element i vores succes med Værdig før Færdig var, at hele organisationen arbejdede sammen om det fælles mål. Afdelingerne markerede sig blandt andet stærkt med borgermøderne og med deres massive læserbrevskampagne fra de lokale afdelingsformænd og tillidsvalgte.

JANUAR 2019

Socialdemokratiet lancerede forslag om ret til tidlig folkepension

Socialdemokratiet tog nu mere og mere ejerskab for nedslidningsproblematikken. Forbundsformanden mødtes flere gange med Mette Frederiksen (S), inden hun den **22. januar 2019** lancerede Socialdemokratiets forslag om at give nedslidte ret til tidlig pension. Et forslag, der var stærkt inspireret af vores Værdig før Færdig-indsats. Samtidig forpligtede Socialdemokratiet sig til at gå til valg for en værdig tilbagetrækning.

Bisca-besøg gav massiv mediedækning

For at placere os centralt i drøftelserne om tilbagetrækning inviterede vores forbundsformand umiddelbart efter Socialdemokratiets udspil Mette Frederiksen (S) med på besøg hos vores medlemmer på Biscas småkagefabrik i Stege. Besøget fik massiv tv-dækning samme aften. Og udspillet fik i det hele taget massiv mediedækning og tog teten som den mest afgørende politiske dagsorden før valget.

Mette Frederiksen (S) og vores forbundsformand **Ole Wehlast** besøgte vores medlemmer på Bisca i Stege efter lanceringen af Socialdemokratiets udspil i januar 2019.

En bombe under Lars Løkkes genvalg

Den tidlige tilbagetrækning fyldte nu meget af den politiske dagsorden. Da Dansk Folkeparti også støttede Socialdemokratiets udspil, begyndte daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) at mærke bomben under sit genvalg. Som svar på Socialdemokratiets udspil indkaldte han til forhandlinger om forholdene for de nedslidte.

FEBRUAR 2019

Da forhandlingerne om seniorpensionen startede den **7. februar 2019**, stod vi foran Beskæftigelsesministeriet og mindede de fremmødte politikere om vigtigheden af, at de gjorde noget for de nedslidte. Og samtidig sikrede vi os, at vi var et oplagt motiv for tv-stationerne, så de kunne bruge os som billeddækning i nyhederne samme aften.

MAJ 2019

Forlig om seniorpension og det forebyggende arbejde

Efter et langstrakt forløb, som Socialdemokratiet undervejs blev smidt ud fra, indgik VLAK-regeringen den **2. maj 2019** forlig med Radikale Venstre og Dansk Folkeparti. Seniorførtidspensionen blev omdøbt til seniorpension og gjorde det nemmere for folk med en arbejdsevne på under 15 timer om ugen og under 6 år til folkepensionsalderen at søge en ydelse svarende til førtidspension. Desuden indeholdt aftalen en vigtig opprioritering af Arbejdstilsynet og det forebyggende arbejde på arbejdspladserne.

Forliget var vores første stik. Det var en forbedring for de af vores medlemmer, som ikke har helbred til at arbejde på normale vilkår, og som allerede er i fleksjob, ressourceforløb eller på sygedagpenge. Og den forbedring havde næppe set dagens lys uden vores Værdig før Færdig-indsats.

Mange opfattede seniorpensionen som en sejr for de nedslidte. Men som en samlet fagbevægelse kunne dokumentere, hjalp seniorpensionen næsten udelukkende personer, som allerede havde forladt arbejdsmarkedet på grund af nedslidning og sygdom. Vi ønskede en mulighed for at gå, før man bliver syg.

Socialdemokratiet støttede seniorpensionen og konstaterede som vi, at der var brug for en løsning for de nedslidte.

Aktiv valgkamp med fokus på Værdig før Færdig

Den **7. maj 2019**: Blot fem dage efter seniorpensionsaftalen udskrev statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) folketingsvalg. Og selvom han fik lukket noget af luften ud af Socialdemokratiets valgkampagne med seniorpensionen, holdt Mette Frederiksen (S) fast. Hun gjorde tidlig tilbagetrækning til et af Socialdemokratiets løfter i valgkampen.

Værdig før Færdig blev også det primære omdrejningspunkt for vores indsats op til valget den **5. juni 2019**. Hele organisationen deltog aktivt i valgkampen. Vi gik i dialog med lokale kandidater, som fik argumenter og uddybende viden med hjem. Og med annoncer i medierne, uddelinger på stationer og en tur rundt til alle de største NNF-arbejdspladser i landet, sikrede vi, at værdig tilbagetrækning fyldte mest muligt i valgkampen.

Med en pølsevogn foran de store virksomheder og på gågader gik vi i dialog med medlemmer og folketingskandidater om værdig tilbagetrækning.

JUNI
2019

Den nye regerings første opgave: retten til en tidlig pension

Da Mette Frederiksen den **27. juni 2019** som nyudnævnt statsminister præsenterede sin regering på Amalienborg Slotsplads, gentog hun sit valgløfte. Hun lovede, at det allerførste, regeringen ville tage hul på, var at sikre en ret til tidlig pension. Og at hun selv ville engagere sig i opgaven.

> Med Værdig før Færdig lykkedes det os at gøre vores medlemmers helbred og trivsel til et centralt tema i valgkampen. Vi har bevaret tilhørsforholdet til Socialdemokratiet, men som Værdig før Færdig beviste, arbejder vi sammen med hvem som helst, hvis det gavner vores medlemmer.

Erling Johansen
Sekretariatsleder, Formandssekretariatet

Trepartsforhandlinger uden held

Mette Frederiksen (S) forsøgte først at lande en aftale om tidlig tilbagetrækning ved trepartsforhandlinger med arbejdsmarkedets parter. Men det ville arbejdsgiverne ikke medvirke til. Heller ikke da vi selv prøvede at gå i dialog med dem. De rykkede sig ikke, og da overenskomstforhandlingerne stod for døren, blev processen skrinlagt.

Hele efteråret arbejdede ministerierne på højtryk med at finde en god løsning. Vi holdt tæt kontakt og fik ved flere lejligheder mulighed for at præsentere vores ønsker og bekymringer. Her lagde vi særlig vægt på frygten for modregning i ægtefælles indkomst og på, hvilke grupper der skulle have ret til at trække sig tidligt tilbage.

JANUAR 2020

En vigtig del af vores strategi var at "få Christiansborg ud på arbejdspladserne". Politikerne skulle ud at høre medlemmerne sætte ord på konsekvenserne af den førte politik. I **januar 2020** inviterede vi beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard Thomsen (S) på besøg på Tican Fresh Meat i Thisted, hvor han mødte virkelighedens Arne, slagteriarbejder Arne Villadsen (th.).

MARTS 2020

Regeringen planlagde at præsentere sit udspil i april 2020. Men i **marts 2020** kom covid-19. Politisk blev alt sat på pause. Alt, vi kunne gøre, var at formidle indspil og ønsker til Finansministeriet og Beskæftigelsesministeriet og presse på for at få igangsat lanceringen hurtigst muligt efter genåbningen.

JULI 2020

Alliancen for Værdig Tilbagetrækning

For at skabe fornyet fokus på værdig tilbagetrækning efter den første coronanedlukning og få flere stemmer bag vores krav til politikerne indgik vi i **juli 2020** en alliance med Blik & Rør, Dansk EL-Forbund og Malerforbundet.

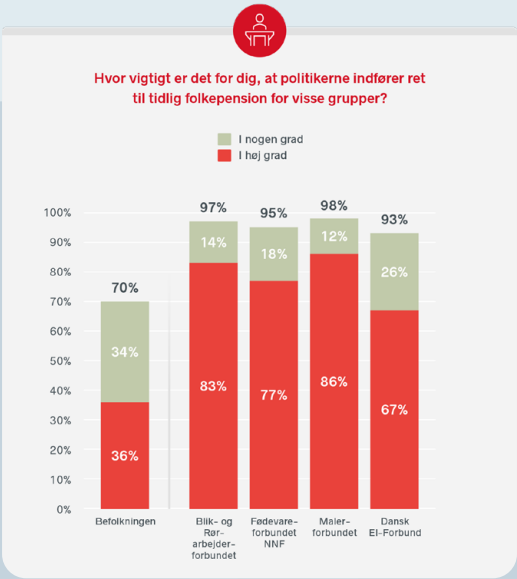
Medlemmerne af disse tre forbund har også hårdt fysisk arbejde, og som vores medlemmer begynder de at arbejde i en tidlig alder. Sammen gik vi ud og præsenterede befolkningsundersøgelser, der satte ord og tal på, hvorfor vores medlemmer har brug for at kunne trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet.

Alliancens forbundsformænd skrev blandt andet breve til alle partiformænd, deltog i møder med beskæftigelsesordførerne og fik foretræde for Folketingets Beskæftigelsesudvalg. Målet var at fortsætte det politiske pres for en ordning, som kunne samle bred politisk tilslutning.

I pjecen "**Fakta om nedslidning i vores fag**" satte vi ansigter og tal på den fysiske nedslidning, som er hverdag for medlemmerne i allianceforbundene. Vi sendte pjecen til alle medlemmer af Folketinget.

Operation DF og data sikrede opbakning

Radikale Venstre var fortsat særdeles skeptiske. Så alt afhang nu af Dansk Folkepartis opbakning. Derfor iværksatte vi operation Dansk Folkeparti, som afdelingerne løftede til UG. Trods corona og sommerferie holdt alle afdelinger møder med repræsentanter fra Dansk Folkeparti. Vi var aktive på de sociale medier og i de lokale medier. Og med befolkningsundersøgelsen, der viste, at 84 % af de nuværende eller potentielle DF-vælgere var for en ret til tidlig pension, var der pres på Dansk Folkepartis formand Kristian Thulesen Dahl til at gå med i en aftale.



Medlemmernes holdning til tidlig tilbagetrækning var svær for partierne at ignorere.

> Værdig før Færdig er et klasseeksempel på den indflydelse, vi kan opnå, når hele organisationen går sammen om en dagsorden, og når vi bruger alle værktøjerne i den politiske interessevaretagelses værktøjskasse.

Søren Sand Kirk
Public Affairs Chef, Formandssekretariatet

AUGUST 2020

Danish Crown bakkede op

Den **16. august 2020** gik forbundsformand Ole Wehlast ud i en fælles kronik med direktøren for Danish Crown, Jais Valeur, og talte for et mere fleksibelt pensionssystem, og i Avisen Danmark meldte Jais Valeur fuld opbakning til tidlig tilbagetrækning. Med en stor industrivirksomhed i ryggen blev

det nemmere at afvise de borgerlige partiers kritik af, at en tidlig pension ville skabe massiv mangel på arbejdskraft.

Socialdemokratisk pressemøde på Danish Crown i Horsens

Det blev også på et pressemøde på Danish Crown-slagteriet i Horsens, at den socialdemokratiske regering den **18. august 2020** præsenterede sit længe ventede udspil til tidlig pension. Med på pressemødet var tillidsrepræsentanter fra slagteriet og forbundsformand Ole Wehlast.

Opstart af forhandlinger

Da forhandlingerne om den tidlige pension begyndte den **24. august 2020**, stod vi og de andre forbund i Alliancen for Værdig Tilbagetrækning klar og mindede politikerne om, at det er rigtige mennesker, lovgivningen har betydning for.

OKTOBER 2020

Folketinget vedtog den tidlige pension

Den **11. oktober 2020** indgik regeringen, Enhedslisten, SF og Dansk Folkeparti en aftale om en ny ret til tidlig pension.

DECEMBER 2020

Mandag den **21. december 2020** fik vores nedslidte medlemmer en fantastisk julegave: Folketinget vedtog aftalen om ret til tidlig pension. 70 % af vores medlemmer er berettiget til ordningen, som træder i kraft den **1. januar 2022**. Det var kongresperiodens ubetingede største sejr. En sejr, som alle i organisationen havde bidraget til.

Klimakrisen og den grønne omstilling

Den største udfordring for de nuværende danske fødevarearbejdspladser

Klimakrisen er virkelig, og den er alvorlig. Et bredt flertal i Folketinget har sat som mål, at Danmark skal reducere sin CO2-udledning med 70 % inden 2030.

Vi deler og støtter regeringens ambitioner på klimaområdet. Men vi har også stort fokus på de vidtrækkende konsekvenser for fødevareindustrien. Fødevareindustrien, mejerierne og slagterierne skal nok få styr på deres energiforbrug. Men landbruget, som i dag står for 20-30 % af den samlede danske CO2-udledning, har store udfordringer.

Danske fødevarer sætter mindre klimaaftryk

Danmark er allerede et af verdens mest energieffektive lande. Også inden for fødevareproduktion. Derfor har danske fødevarer et lavere klimaaftryk end varer produceret i andre lande.

Alligevel forventer vi, at de tiltag, som er nødvendige for at opnå den nationale klimamålsætning, vil forandre den danske fødevarebranche markant. Den grønne omstilling rummer bestemt også muligheder, men er efter alt at dømme den største udfordring for de nuværende danske fødevarearbejdspladser.

Et samlet folketing og alle store spillere i dansk erhvervsliv står nu sammen om at gøre regeringens ambitioner til virkelighed. Her skal vi være med og øve indflydelse til gavn for vores medlemmer. Skal vores medlemmer komme godt igennem klimatilpasningen, er vi nødt til selv at være en del af løsningen. På den baggrund vedtog Hovedbestyrelsen i 2019 et klimapapir med vores tre primære fokusområder i forbindelse med klimatilpasningen.

Vores tre klimapejlemærker:

1

At sikre en medarbejdervenlig grøn omstilling

2

At bevare arbejdspladser i fødevarebranchen og den klimavenlige danske fødevareeksport

3

At udvikle og organisere nye fødevarejob

En medarbejdervenlig grøn omstilling

På virksomhedsniveau kommer den grønne omstilling til at kunne mærkes. Mange fødevarevirksomheder vil lægge produktionen om. Der kommer nye produkter, og overalt vil der blive fokus på at reducere energiforbruget.

Vi har i perioden arbejdet for:

- At arbejdsmarkedets parter, lokalt og centralt, understøtter den grønne omstilling og sikrer den nødvendige uddannelse og omskoling af forbundets medlemmer.
- At styrke virksomhedernes omstillingsevne igennem lokalt samarbejde, hvor virksomhederne inddrager medarbejderne mest muligt som ressourcer i omlægningen af produktionen.

I 2019 besøgte daværende fødevareminister **Mogens Jensen** (S) og forbundsformand **Ole Wehlast** Danish Crown i Horsens for at tale klimaløsninger. Billedet er et godt symbol på, hvordan fødevaresektorens klimaudfordringer kun kan løses ved, at alle parter arbejder sammen; politikere, virksomheder og medarbejdere.

Arbejdspladser i fødevarebranchen og den klimavenlige danske fødevareeksport skal bevares

Danske fødevarer har et markant lavere klimaaftryk end fødevarer produceret i de fleste andre lande. Når dansk fødevareproduktion flyttes til udlandet, får det derfor ofte verdens samlede CO2-udledning til at stige.

Den danske fødevareeksports indflydelse på verdens klimaaftryk rækker således langt ud over landets grænser. Det vil vi udnytte positivt.

Vi har i perioden arbejdet for:

- At undgå, at et ensidigt fokus på 70 %-reduktionen i CO2-udledningen får som konsekvens, at produktionen flytter til lande, som er mindre klimaeffektive. Det vil skade dansk økonomi, beskæftigelsen i fødevaresektoren og trække det globale klimaregnskab i negativ retning.
- At hjælpe klimaet ved at producere flere og endnu bedre fødevarer. Ikke færre. Det kræver investeringer og teknologisk udvikling, som også forbedrer vores konkurrenceevne.

Vi skal udvikle og organisere nye fødevarejob

Den danske fødevarebranche vil efter alt at dømme komme til at gennemgå markante forandringer. En stor del af den eksisterende produktion vil fortsætte, men i mere klimaeffektiv form. Der vil opstå behov for nye typer funktioner og arbejdspladser. Nye produkter og nye virksomheder vil opstå, og nogle medlemmer vil skulle skifte til nye funktioner i deres eksisterende virksomheder. Andre vil skulle skifte til nye virksomheder, som opstår. Den udvikling tilskynder og understøtter vi.

Vi har i perioden arbejdet for:

- At Danmark skal ligge helt i front med forskning, udvikling og eksport af ny produktionsteknologi i fødevaresektoren. Det kræver støtte til nye virksomheder og massive offentlige og private investeringer i forskning, teknologi og uddannelse.
- At understøtte medlemmerne, så de kan bevare deres værdi på arbejdsmarkedet og flytte sig i takt med, at nye muligheder opstår.
- At identificere og organisere medlemmer på de nye typer virksomheder i fødevareklyngen. Særligt inden for det plantebaserede område.

Al fødevarepolitik er nu også klimapolitik

Vi tænker nu klima ind i alle vores fødevare- og erhvervs-politiske tiltag. Ellers bliver vi sat uden for indflydelse.

Klimapartnerskab for Fødevarer og Landbrug

I november 2019 nedsatte regeringen 13 branchespecifikke klimapartnerskaber, som skal finde løsninger på, hvordan den enkelte branche kan bidrage til at nå klimamålene. I Klimapartnerskabet for Fødevarer og Landbrug sidder vores forbundsformand sammen med CEOen for Danish Crown, direktører fra alle de andre store spillere og universitetsfolk.

Landbrug & Fødevarers Klima Advisory Board

Vores forbundsformand er også udpeget til Landbrug & Fødevarers Klima Advisory Board, der skal hjælpe fødevareerhvervet med at opnå organisationens vision om klimaneutralitet i 2050.

Desuden har vi deltaget aktivt i FHs klimaarbejde. Blandt andet har vi været med til at udvikle FHs klimakatalog og sikret, at det indtænker hensynet til Fødevaredanmark.

Plantebaseret fødevareproduktion skal skabe nye arbejdspladser

Kødfrie dage er allerede hverdag i mange familier, og om 25 år må spisemønstre både herhjemme og i udlandet forventes at se noget anderledes ud. Det er en super spændende udvikling, vi går i møde. Den udvikling vil vi sætte vores præg på, så udviklingen ikke sker på bekostning af vores medlemmers job, men tværtimod skaber nye grønne fødevarearbejdspladser.

Det skal naturligvis være Fødevareforbundet NNF, der kommer til at organisere området. Vi er derfor ved at kortlægge branchen for plantebaserede fødevarer. De store fødevaremastodonter er i fuld gang med at udvikle og investere. Derudover laver mange små virksomheder spændende tiltag, som vi også følger nøje.

Landbrugspolitikken

Svingende markedspriser, for få investeringer og fortsat stigning i smågriseeksport

Danske svin skal slagtes i Danmark. Alligevel oplever vi fortsat nedgang i antal slagtegrise til de danske slagterier, mens mere end 40.000 danske smågrise hvert døgn køres til udlandet for at blive fedet op og slagtet på udenlandske slagterier.

Landbruget har i mange år været presset. I årene op til finanskrisen i 2008/2009 steg prisen på landsbrugsjord meget. Det gav landmændene mulighed for at optage lån og investere i deres ejendomme. Men så kom krisen. Priserne faldt på svinekød, og mange landmænd blev forgældede. De blev pressede og stoppede med at investere.

De få investeringer, der er foretaget i perioden, er primært investeringer i at omlægge produktionen til smågrise. Og mens produktionen af slagtesvin er sakket bagud, har smågriseeksporten nået et grotesk omfang.

Frygten for afrikansk svinepest

Et hegn langs hele den dansk-tyske grænse, der skulle hindre vildsvin i at vandre fra Tyskland ind i Danmark. Det var et af 12 initiativer, som daværende miljø og fødevareminister Esben Lunde Larsen (V) den 22. marts 2018 fremlagde på vegne af regeringen og Dansk Folkeparti.

Baggrunden var den aktuelle bekymring for, at afrikansk svinepest skulle ramme danske svinebesætninger og udvikle sig til en katastrofe for mange af vores medlemmers beskæftigelse. Vildsvinehegnet blev udsat for omfattende kritik, men viste sig at være et af de mest effektive midler til at holde vildsvin og dermed svinepest ude af danske svinestalde.

Tillidsfolkene kritiserede indsatsen mod afrikansk svinepest

Den afrikanske svinepest fik også vores 100 tillidsfolk for de cirka 7.000 slagteriarbejdere i Danmark til at skrive et opråb til både politikere og slagteribranchen om at tage svinepesttruslen alvorligt og handle kraftigere på den af hensyn til både eksporten og de tusindvis berørte danske arbejdspladser. Tillidsfolkene appellerede blandt andet til en øget indsats for at stoppe spredningstruslen via mennesker og lastbiler og til at indføre et midlertidigt importstop for alt vildtsvinekød og alle vildtsvineprodukter fra primært Tyskland og Polen.

Katastrofale svinepestfølger for Kina

Kort tid efter fik verden syn for, hvor alvorlige konsekvenser svinepest kan få for et lands fødevareproduktion. I 2019 udbrød der svinepest i Kina. Hele den kinesiske svineproduktion blev slået ned. I alt 200 millioner svin eller 20 % af verdens svin.

Svinepesten i Kina fik svinekødsprisen til at stige fra 8,5 kroner til 13 kroner per kilo. En stigning i indtjeningen, der gjorde, at mange danske svinebønder kunne betale deres gæld ned og få likviditet til at investere i klimavenlige stalde. Det håber vi at se resultatet af i de kommende år.

Ny landbrugspakke må ikke sende danske arbejdspladser til udlandet

Den 28. april 2021 præsenterede regeringen sit forhandlingsudspil til den grønne omstilling af dansk landbrug, som skal reducere landbrugets CO2-udledninger frem mod 2030.

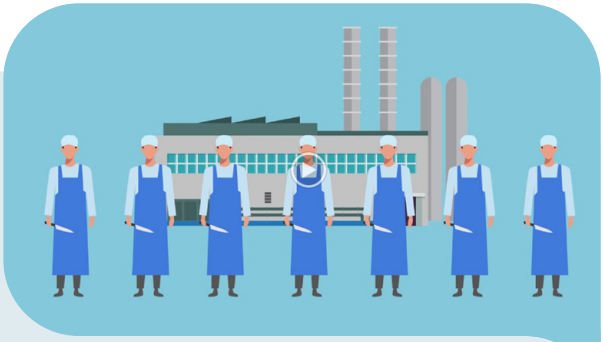
Vi vil gerne være med til at skabe en mere klimavenlig fødevareindustri, der bidrager til Danmarks klimamålsætning. Men vi er bekymrede for, om landbrugsforhandlingerne fører til en aftale, som vil gøre det svært at producere råvarer til den danske fødevareproduktion. Det vil tvinge mange fødevareproducenter til at dreje nøglen om eller flytte deres produktion til lande, der tager klimaet mindre alvorligt. Og resultatet vil blive negative konsekvenser for klimaet, fødevarearbejderne og den samlede fødevarebranche.

Fødevareindustrien er storleverandør af jobs til både faglærte og ufaglærte. Forsvinder råvaregrundlaget, vil især vores ufaglærte medlemmer i landets yderkommuner miste deres job. Det må ikke ske. Derfor skal den nye landbrugsaftale både tage hensyn til klima og vandmiljø og sikre, at de mange tusinde fødevarearbejdere på landets slagterier, mejerier, bagerier og andre fødevarevirksomheder kan beholde deres job.

Landbrugspakken skal tilbyde en løsning på eksporten af smågrise

Herudover skal landbrugspakken også indeholde en løsning på transporten af de levende smågrise til udlandet.

Priserne på smågrise dalede under corona, men nu stiger de igen, så det bliver attraktivt for landmændene at sende smågrisene ned over grænsen til slagtning i for eksempel Tyskland. Det vil vi have sat en stopper for. Danske grise skal naturligvis slagtes i Danmark og skabe danske arbejdspladser. Også af hensyn til klimaet og dyrevelfærden. Det skal Christiansborg finde løsninger på.



I 2019 lavede vi en film, der skulle forklare befolkningen om den omfattende eksport af smågrise og konsekvenserne for vores medlemmers beskæftigelse.

Se videoen her: https://youtu.be/B6fnZ4sLq38

Brug for et bredt, langtidsholdbart landbrugsforlig

Det er afgørende for os, at vi får et bredt, langtidsholdbart forlig. Vores medlemmers beskæftigelse afhænger af konkurrencedygtige virksomheder, som tør investere i den nyeste teknologi og ny produktion. De investeringer, som kan få fødevareerhvervet sikkert gennem den grønne omstilling, bliver kun lavet, hvis virksomhederne har tillid til, at de kender fremtiden efter et folketingsvalg.

Fødevarepolitikken

Fødevareforlig 4.0, tobakslovgivning og fødevareafgifter

Alle Folketingets partier står bag Fødevareforlig 4.0, der i oktober 2018 afsatte 346,3 millioner kroner til fødevaresikkerhedsindsatser frem mod 2022.

Vi er glade for aftalen, der fortsætter indsatsen mod fødevareproducenter og andre aktører, der bevidst omgår reglerne for fødevaresikkerhed, hygiejne og mærkning. Og vi er trygge ved, at det blev et solidt forlig, som vi kan regne med uanset den siddende fødevareministers partifarve.

Derudover er vi glade for, at whistleblowerordningen forsat er med. Fødevarearbejderne er nogle af de nærmeste til at opdage snyd med fødevarer. Derfor har vi i årevis arbejdet for at få etableret en ordning, hvor fødevarearbejdere, der anmelder svindel med fødevaresikkerhed, får juridisk beskyttelse. Myndighederne kan tage på kontrolbesøg på baggrund af deres anmeldelse, men anmeldelsen skal holdes hemmelig.

I efteråret 2020 lancerede Fødevarestyrelsen en ny anmeldelsesblanket, så det nu er nemmere for fødevarearbejdere og andre at indgive en anonym anmeldelse om snyd med fødevarer.

Nøddeafgiften afskaffet og varslet sukkerafgiftsstigning undgået

Afgifterne på fødevarer skal begrænses og gerne helt afskaffes.

I 2017 lykkedes det os at få afskaffet nøddeafgiften. Desværre er det endnu ikke lykkedes at afskaffe sukkerafgiften, men sammen med DI og Enhedslisten fik vi i det mindste stoppet den varslede stigning på afgiften.

Lempeligere regulering af tyggetobak og pibetobak

Nuancerne forsvinder, når talen går på tobaksindustrien. Tobak er usundt, men tobaksbranchen laver også mange andre produkter. For eksempel bidrager nogle af vores medlemmer positivt til folkesundheden ved at producere rygestopprodukter.

Regeringen ville i 2019 revidere lovgivningen med indsatser, der skulle få færre unge til at begynde at ryge. Vi støttede formålet, men gik i tæt dialog med politikerne om vejen til at nå målet. Vi medvirkede til at sikre, at lovgivningen gik efter cigaretter, som er mest skadelige og vanedannede, og lykkedes ad den vej med at opnå en lempeligere regulering af tyggetobak og pibetobak, som ikke er målrettet unge. Det er de produkter, mange af vores medlemmer i tobaksindustrien producerer.

Direkte dialog med dem der bestemmer

Udover vores formelle samarbejde i de mange bestyrelser, råd og nævn, vi sidder i, har vi også haft et glimrende samarbejde med de skiftende beskæftigelses-, fødevare- og landbrugsministre. Fra Esben Lunde Larsen (V) over Jakob Ellemann-Jensen (V), Troels Lund Poulsen (V), Peter Hummelgaard Thomsen (S) og Mogens Jensen (S) til vores nuværende minister for fødevarer, landbrug og fiskeri Rasmus Prehn (S).

April 2021: Som optakt til forhandlingerne om den nye landsbrugsaftale advarede vi sammen med Jakob Ellemann-Jensen (V) mod en aftale, der giver råvareproduktionen i Danmark så dårlige vilkår, at den ender med at sende danske fødevarearbejdspladser ud af Danmark.

Selvom Rasmus Prehn fik sin post på en uheldig baggrund, da Mogens Jensen trak sig fra posten efter minksagen, er vi meget taknemmelige for valget af ham. Aldrig tidligere har vi været i så tæt dialog med en siddende fødevareminister.

Ministeren er både lydhør og har en stejl læringskurve, og vi følger nu spændt hans svendeprøve: forliget om den nye landsbrugspakke. Vores fødevarearbejdspladser afhænger i høj grad af rammevilkårene for landbruget, og vi kan tydeligt mærke forskel på, om der sidder en rød eller blå på ministertaburetten.

Herudover har ordførere og menige folketingsmedlemmer fra primært Socialdemokratiet, men også fra Dansk Folkeparti, gjort en forskel for vores medlemmer. Ikke mindst i forbindelse med Værdig Før Færdig.

Styrket strategisk samarbejde med andre organisationer

Vi samarbejder altid gerne med organisationer, der vil ændre verden til vores medlemmers fordel. Uanset organisationens partifarve og historiske tilhørsforhold.

Vi har i perioden styrket samarbejdet med Socialdemokratiet, DSU og Frit Forum. Ikke mindst i forbindelse med Værdig før Færdig og valgkampen i 2019. Også samarbejdet med de borgerlige partier har vi styrket. Selvom vi arbejder på forskellige værdigrundlag, har vi også fælles interesser. Det samme gælder for DI-Fødevarer og Landbrug & Fødevarer, som vi fortsat har et godt og troværdigt samarbejde med.

Derudover har vi i perioden samarbejdet med flere nye, spændende fødevarepolitiske aktører. For eksempel det offentligt-private partnerskab Food Nation, som promoverer den danske fødevareklynge internationalt, og Tænketanken Frej, der består af unge meget dygtige frivillige, som forbinder forskellige fødevareaktører for at finde fælles mål og løsninger på fødevarerelaterede udfordringer.

FH – én samlet hovedorganisation for den klassiske lønmodtager

Med fusionen mellem LO og FTF den 1. januar 2019 blev vi samlet i én hovedorganisation for den klassiske lønmodtager.

Det er vigtigt at have én fælles hovedorganisation. Til gengæld er organisationen blevet meget stor: 64 fagforbund, der til sammen organiserer

1,3 millioner medlemmer. Og hvor vi tidligere havde tradition for et stærkt værdifællesskab, er der nu blevet mange forskellige holdninger, perspektiver og fokusområder.

Vi er meget forskellige fra de tidligere FTF-organisationer, der traditionelt ikke har været politisk funderet. Der er stor forskel på, hvordan vi kæmper for at sikre medlemmer bedre vilkår. Eksempelvis opfordrer sygeplejerskerne til, at politikerne griber ind og sikrer dem bedre vilkår, mens vi ønsker, at politikerne blander sig uden om og lader os selv forhandle med arbejdsgiverne.

Omlægningen fra LO til FH har givet anledning til frustrationer i perioden, men det skal vi nok få rettet op på hen ad vejen. Nu ser vi frem mod FHs kongres i 2022.

Selv drevet egne dagsordener ved særinteresser

En grundtanke i FH var, at organisationen skulle skrue ned for det politiske efter fusionen, så det har været god timing, at vi har fået ressourcerne til selv at sætte vores egne politiske dagsordener på områder, hvor vi har særinteresser i FH.

Mens vi i perioden har haft fælles interesser i forhold til for eksempel arbejdsmiljøarbejdet og visse dele af uddannelsespolitikken, har vi haft særinteresser på det fødevarepolitiske område og med Værdig før Færdig. Der har vi som forbund været nødt til at prioritere vores egne enkeltsager og danne selvstændige alliancer.

Analyser som flytter politik

Vi har i perioden også haft et stærkt samarbejde med landbrugets organisationer, AOF og ikke mindst med Arbejdernes Landsbank, der i perioden har haft succes med at tiltrække nye lønmodtagere som kunder. Og med Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, der i perioden har bidraget med vidtrækkende analyser og leveret tal og anden dokumentation, som vi har brugt politisk til at påvirke lovgivningen til fordel for vores medlemmer.

Det internationale arbejde

Optimering af vores internationale interessevaretagelse

Indflydelse kræver, at man er placeret i de rigtige sammenhænge på de rigtige tidspunkter. Derfor har vi indtaget en aktiv rolle i det internationale samarbejde mellem fagforeninger.

Nordisk Union: fælles nordisk fodslag imod en EU-mindsteløn

I Nordisk Union overtog Fødevareforbundet NNF sammen med 3F Industri den 1. januar 2020 sekretariatsfunktionen for de 120.000 organiserede nordiske fødevarearbejdere i Finland, Sverige, Norge, Færøerne, Island og Danmark for en periode på fem år.

Vores forbundsformand Ole Wehlast er præsident for Nordisk Union, hvor vi også har generalsekretærposten, og vi har i perioden især brugt det nordiske samarbejde til at arbejde imod EU-kommissionens forslag om en europæisk mindsteløn.

EFFAT: Ny ledelse med nordisk baggrund

På europæisk plan har vi været en af drivkræfterne i at skabe et nyt grundlag for EFFAT – den europæiske sammenslutning af fagforeninger inden for fødevarer, landbrug og turisme. Blandt andet har vi medvirket til, at EFFAT har professionaliseret sit ledelsesarbejde, sin opgaveprioritering og sit EU-lobbyarbejde.

På sin kongres i november 2019 vedtog EFFAT nye vedtægter og valgte ny ledelse. Med den nye islandske generalsekretær Kristjan Bragason og den nye svenske præsident Malin Ackholt har EFFAT på relativ kort tid lavet markante ændringer i organisationens arbejde og tilgang. Og vi oplever nu, at vores værdier og synspunkter bliver bedre repræsenteret i EFFAT.

Forbundsformand Ole Wehlast er fortsat præsident for EFFATs Food Drink Tobacco-sektor og medlem af EFFATs eksekutivkomité og EFFATs koordinationsudvalg. Vi har adgang til politikudviklingen, før den præsenteres for EFFATs ledelse. Og vi er med i EFFATs dialog med EU-Kommissionen om klimadagsordenen og de udfordringer, den skaber for fødevarearbejderne.

Vores placering i EFFAT medvirkede til, at EFFAT tog initiativ til to europæiske konferencer om social dumping og beskæftigelsesvilkår i den europæiske kødindustri. Den første i Tyskland i 2016. Den anden i Spanien i 2018.

Europæiske samarbejdsudvalg og IUF

De europæiske samarbejdsudvalg er et sted for ledelsesinformation og samarbejde mellem tillidsrepræsentanter indenfor europæiske koncerner. I perioden blev samarbejdet gjort dybere gennem en aftale mellem Arla og det internationale fødevarearbejderforbund IUF og mellem tillidsrepræsentanter indenfor Danish Crown med organisering indenfor Sokolow-koncernen i Polen.

EU-samarbejde med danske aktører

Vi samarbejder i hverdagen om det internationale samarbejde med blandt andre Landbrug & Fødevarer, FH, 3F og DI. Med Landbrug & Fødevarer og DI Fødevarer holdt vi den 2. april 2019 *Landbrugets og Fødevaresektorens EU-Topmøde*, hvor blandt andre Christel Schaldemose (A), Asger Christensen (V) og Pernille Weiss (K) diskuterede klimaudfordringer, fødevare- og landbrugspolitik.

Sammen med Landbrug & Fødevarer besøgte vi på ledelsesniveau EU-Kommissionen og en række af de danske EU-Parlamentarikere i februar 2020 for at diskutere EU-mindsteløn, klima, landbrugs- og fødevareproduktion. At lønmodtagere og arbejdsgivere arbejder sammen overrasker stadig mange steder uden for Danmarks grænser og skaber ofte lidt ekstra lydhørhed.

Fødevareforbundet NNF satte fingeraftryk på EUs Globaliseringsfond

Inspireret af omstændighederne omkring den russiske fødevareboykot foreslog vi i sidste kongresperiode, at EU etablerede en europæisk jobfond. En fond, som skulle sikre, at europæiske lønmodtagere, der bliver fyret på grund af politiske handelskrige, kan få økonomisk tilskud til uddannelse og jobsøgning.

Sagen er en mærkesag for os, fordi vi i en tiltagende globaliseret verden vil opleve flere af den slags handelskriser. Og vi har i denne periode fået vores ønske opfyldt. Vores forslag til en jobfond er nu lagt ind under EUs Globaliseringsfond, så den også gælder ved handelskriser. Så hvis danske fødevarevirksomheder bliver ramt af en international krise, står medarbejderne nu stærkere.

Nej til en europæisk mindsteløn

Med den nyvalgte EU-Kommission i december 2019 kom den europæiske mindsteløn igen på dagsordenen. 10-20 % af lønmodtagerne i EU har job, som giver utilstrækkelig indtægt til, at de kan brødføde sig selv og deres familier. En situation, der paradoksalt nok er udløst af, at EU-Kommissionen, Den Europæiske Centralbank og Den Internationale Valutafond efter finanskrisen i 2008 anbefalede EUs medlemslande at lave arbejdsmarkedsreformer. Reformer, som viste sig at ødelægge kollektive forhandlinger, sænke overenskomstdækningen og underminere organiseringsgraden.

Som svar på dette foreslog EU-Kommissionen en europæisk mindsteløn, og det har skabt stor uenighed mellem de nordiske fagbevægelser og fagbevægelsen i resten af Europa. Vi frygter, at en mindsteløn vil give politikerne adgang til at gribe ind i løndannelsen, overenskomster og muligheden for at konflikte sig til overenskomster. Derfor arbejder vi imod en europæisk mindsteløn.

Brexit – den uendelige opgave

Den 31. januar 2020 forlod Storbritannien EU, og siden den 1. januar 2021 er Storbritannien ikke længere omfattet af EUs regler.

> 4 ½ år tog det at få lukket aftalen mellem EU og Storbritannien. Hver gang vi nærmede os mål, startede det hele forfra. Nye bjerge af dokumenter, vi skulle læse, fortolke og tage stilling til. Forfra igen. Og igen.

Steen Karlsen
Forbundskonsulent – international, Formandssekretariatet

13.000 danske fødevarejob er afhængige af eksporten af fødevarer til Storbritannien. For eksempel vores medlemmer, der producerer bacon, smør og forarbejdede fødevarer. Derfor skulle vi inden Storbritanniens udtræden have sikret en handelsaftale, som hvilede på fri handel med fødevarer, respekt for EUs fødevarestandarder og en fælles spilleplade for arbejdstagerrettigheder, klima, miljø og statsstøtte.

Det præsenterede vi og fastholdt opmærksomhed på hos arbejdsgiverne, i samarbejdsfora i Udenrigsministeriet og Miljø- og Fødevareministeriet og på et møde med EUs Brexit Task Force, hvor vi fremlagde en EFFAT-rapport, som dokumenterede nogle af de alvorlige konsekvenser, Brexit kunne få for dansk og europæisk fødevareproduktion.

Resultatet blev den bedst mulige handelsaftale. En aftale uden toldsatser og kvoter. Men til gengæld med et omfattende kontrolapparat.

Vi kender endnu ikke de endelige konsekvenser af Brexit. Men efter det første halve år er vores indtryk, at Brexit ikke får alvorlige konsekvenser for vores medlemmers beskæftigelse.

Mange af de fødevarer, vi ikke har sendt til Storbritannien, har virksomhederne afsat andre steder. Og fødevareeksporterende virksomheder er typisk store virksomheder som Arla, DC og Tican. De er vant til at handle uden for EU, så de kan håndtere det ekstra papirarbejde, der nu følger med handel med Storbritannien.

Udenrigsministeriet: 2020-udvalget og Det Europæiske Semester

Sammen med 3F, Dansk Metal og FH deltager vi i to centrale rådgivende udvalg i Udenrigsministeriet. 2020-udvalget, der et EU-erhvervspolitisk udvalg, og det EU-økonomiske udvalg Det Europæiske Semester. Når EU-Kommissionen beder den danske regering give sin holdning til for eksempel industripolitik, produktivitet, ungdomsarbejdsløshed, ungdomsuddannelse, arbejdsløshed og arbejdsmarkedspolitik, får vi i udvalgene mulighed for at give vores kommentarer, inden regeringen sender svaret til EU-Kommissionen.

Kæmper for den frie handel

Åbne markeder i EU og resten af verden er vigtige for beskæftigelsen i fødevaresektoren. Derfor er vi engageret i arbejdet med at folkeliggøre frihandelspolitik. Blandt andet sammen med aktører fra Dansk Industri, Rederiforeningen, Landbrug & Fødevarer, Dansk Metal og FH.

Vi kræver, at alle fremtidige frihandelsaftaler respekterer FNs organisation for arbejdsmarkedsforhold - ILOs kernekonventioner. Den rigdom, som frihandel skaber, skal fordeles fair, og vores samhandelslande skal spille på samme spilleplade som os andre.

EUs klimaarbejde

EU-Kommissionen har spillet ud med en række klimapolitiske initiativer. Ikke mindst med Green New Deal/Den europæiske grønne pagt, hvor EU-Kommissionen lægger op til, at klimapolitiske omstillinger skal være fair overfor de europæiske arbejdere.

I sit udspil "From Farm to Fork", der dækker værdikæden fra råvareproduktion til forbruger, forbigår EU-Kommissionen fødevareindustrien. Hverken industrien eller lønmodtagerne i den er nævnt. Det arbejder vi nu på at få ændret. Vi har bidraget til at formulere EFFATs politik på området og deltaget i dialogen med EU-Kommissionen.

Internt organisatorisk

Salget af Alka, etablering af Vestkontoret og ekstraordinær kongres om afdelingsstruktur

I december 2017 besluttede Hovedbestyrelsen at sælge vores Alka-aktier i forbindelse med, at forsikringsselskabet Tryg købte Alka.

Inden salget sikrede vi os, at der ikke ville ske ændringer i vilkårene for de af vores medlemmer, der har forsikringer i Alka. Medlemmernes forsikringer fortsatte uændret. Det samme gjorde medlemsrabatterne og de kollektive forsikringer som for eksempel fritidsulykke-forsikringerne. Herudover blev vores medlemmer medlem af TryghedsGruppen og fik adgang til en årlig kontant bonus ligesom Trygs kunder.

Fødevareforbundet NNF tjente 870 millioner kroner på salget, og efter 12 år, hvor vi hele tiden har skullet tilpasse vores aktiviteter efter medlemstilbagegangen, skabte Alka-salget en helt ny situation, som har givet anledning til mange gode og udviklende diskussioner i organisationen. Hovedbestyrelsen har siden beskæftiget sig med, hvordan pengene bedst investeres og kommer forbundets medlemmer til gode. Det har blandt andet

ført til, at vi har oprustet fagligt. For eksempel i forhold til at sikre uddannelse til vores medlemmer.

Hvordan pengene ellers skal komme vores medlemmer til gode, skal Kongressen nu være med til at beslutte.

Suspension af kontingentstigninger

I 2016 besluttede Kongressen, at kontingentet til forbundet løbende skal stige. Der var således lagt op til en stigning på det faglige kontingent på cirka 24,3 kroner om måneden fra 1. januar 2018. Men den stigning valgte Hovedbestyrelsen at suspendere efter salget af vores Alka-aktier. Således betalte medlemmerne det samme i forbundskontingent i 2018 og 2019 som i 2017.

Etablering af Vestkontoret

Som besluttet med Fælles-skabsløsninger 2 har vi i perioden oprettet et kontor i Jylland. Vi fandt lyse og velegnede faciliteter på Dusager i Aarhus, hvor vi flyttede ind i april 2018.

Det har krævet omstilling af organisationen at rykke opgaver til det nye kontor. Men vi er kommet rigtig godt igennem processen. Vestkontoret er nu et naturligt samlingspunkt for vores organisation, der gerne bruger mødefaciliteterne her.

Afdelingsstruktur skal afklares på ekstraordinær kongres

I 2016 besluttede Kongressen, at vi skulle udvikle en ny afdelingsstruktur. Opgaven var at undersøge, om vi med færre afdelinger kunne yde den samme eller bedre service og bevare nærheden til medlemmerne. Og om vi ved at tænke i regioner kunne sammenlægge de nuværende seks afdelinger til fire nogenlunde lige store afdelinger medlems- og branchemæssigt.

Hovedbestyrelsen vurderer dog ikke længere, at en afdelingssammenlægning er den rigtige løsning for forbundet. Men da sammenlægningen bunder i en kongresbeslutning, skal en ekstraordinær kongres nu tage stilling til, om forbundet skal fastholde den oprindelige beslutning om at reducere antallet af afdelinger eller træffe en ny beslutning, så forbundet fastholder de seks nuværende afdelinger. Det skal vi nu behandle på en ekstraordinær kongres den 21. september 2021, inden vi åbner vores ordinære kongres den 23. september 2021.

Optagelse af Danske Mejeristers Fagforenings medlemmer

Vi har i perioden kunnet byde velkommen til knap 800 nye medlemmer, der tidligere var medlem af Danske Mejeristers Fagforening. De nye medlemmer bidrager positivt til vores organisation og styrker vores position på mejeriområdet.

Senior Landsklubben skal påvirke den politiske seniordagsorden

Tidligere lå vores seniorarbejde i afdelingerne, som fik et tilskud fra forbundet til at afholde aktiviteterne. Men med kongresbeslutningerne fra 2016 skulle afdelingerne klare sig for deres kontingentkroner. Det gav anledning til at tale om, hvordan vi ellers kunne strukturere vores arbejde for seniorerne, og i oktober 2017 oprettede vi Senior Landsklubben.

Hvor vores seniorarbejde tidligere primært fokuserede på aktiviteter med sociale formål, arbejder vi nu langt mere politisk. Et vigtigt fokus i udformningen af vores nye seniorarbejde var derfor at finde den struktur, som kunne sikre os de bedste muligheder for at præge den politiske seniordagsorden. Derfor er Senior Landsklubben også formet, så den passer godt ind i Faglige Seniorers politiske arbejde med at sætte fokus på seniorproblemstillinger.

Klagerådet har ikke travlt

I sidste kongresperiode oprettede vi Klagerådet for at give vores medlemmer en tryg mulighed for at klage, hvis de var utilfredse med vores sagsbehandling.

Klagerådet har heller ikke i denne periode haft travlt. Hvert år vælger højst en lille håndfuld medlemmer at klage over vores sagsbehandling. Det tager vi som endnu et udtryk for, at vores høje ensartede serviceniveau i vores sagsbehandling virker.

Vi tager alle klager alvorligt og vurderer altid, om vi kan forbedre noget i vores arbejdsgange med udgangspunkt i den enkelte klage.

Organisatoriske begivenheder

Folkemøder og valgkampe

Vi har nogle gange diskuteret, om de kræfter, vi som organisation bruger på at deltage i det årlige folkemøde på Bornholm, er investeringen værd. Og det må vi konstatere, at de er. Sjældent har så mange fødevareaktører været samlet et sted, og værdien af både de formelle aktiviteter, netværksdannelsen og den uformelle snak overstiger langt investeringen.

Folkemødet er en stærk platform til at sprede vores budskaber. Ikke bare i dialogen med medlemmer, nuværende og potentielle samarbejdspartnere og beslutningstagere på selve Folkemødet. Vores deltagelse giver os også en anledning til at få vores budskaber ud i såvel

Folkemødet 2019: Ungdommen vil gerne fagbevægelsen og har også en mening om, hvordan den skal se ud i fremtiden.

Læs mere her

medierne som i vores interne kommunikationskanaler, fordi vi kan referere til vores aktiviteter på Folkemødet. Derfor er det vigtigt, at Folkemødet kommer stærkt igen efter covid-19.

EU-Parlamentsvalg 2019

Vi havde lagt mange planer for aktiviteter op til valget til EU-Parlamentet den 26. maj 2019. Men da daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) udskrev folketingsvalg, så de to valgkampe skulle køres parallelt, måtte vi prioritere til fordel for den hjemlige valgkamp. Ikke mindst for at sikre tilstrækkeligt fokus på Værdig før Færdig-indsatsen.

Vores primære fokus til EU-Parlamentsvalget blev derfor at få vores medlemmer til at stemme - og vel at mærke på et af de ansvarlige partier. Det lykkedes. Socialdemokratiet og Venstre blev de største danske partier i EU-Parlamentet, og Dansk Folkeparti blev voldsomt svækket. Selv støttede vi socialdemokratiske kandidater, og afdelingerne var direkte engageret i valgene af de tre socialdemokrater Christel Schaldemose, Niels Fuglsang og Marianne Vind.

Vores oplysningsindsats ved EU-Parlamentsvalget fokuserede på tillidsrepræsentanter og fagligt aktive medlemmer. 40 af dem besøgte EU-institutioner og DI, Landbrug & Fødevarer og FHs kontorer i Bruxelles og fik indblik i, hvordan Europa arbejder. Vores mål var, at deres nye viden ville sprede sig som ringe i vandet til deres kolleger op til valgdagen.

Folketingsvalget 2019

Normalt er det umuligt for en fagforening at trænge igennem det offentlige rum med en medlemsspecifik dagsorden ved folketingsvalg, hvor partier og politikere i forvejen kæmper om taletiden med deres egne dagsordener. Men i 2019 lykkedes det os ikke bare at bringe vores medlemmers trivsel og helbred øverst på valgkampsdagsordenen. Det lykkedes os også at holde momentum om den værdige tilbagetrækning helt op til valgdagen den 5. juni 2019.

Det gjorde det, dels fordi vi siden 2016 havde gødet jorden ved konstant at minde både politikere og borgere om behovet for en værdig tilbagetrækning. Dels fordi hele organisationen deltog aktivt i valgkampen. Vi støttede primært Socialdemokratiet, og vores strategi lykkedes. Efter valget fik vi en socialdemokratisk statsminister og regering, som havde forstået alvoren for vores medlemmer. Og dermed var vejen banet for den ret til tidlig pension, som vores medlemmer nu kan få gavn af efter et langt og nedslidende arbejdsliv. Uden en socialdemokratisk regering havde vores medlemmer og andre lønmodtagere med lange og hårde arbejdsliv ikke haft ret til en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Uddeling af roser i Herning under valgkampen i 2019. Fra venstre afdelingsformand i Midt-Vestjylland Steen Hartmann, medlem af folketinget Mogens Jensen (S) og forbundsformand Ole Wehlast.

Studietur til Madrid

Hovedbestyrelsen var i sensommeren 2018 på Studietur til Madrid. Her deltog den blandt andet i en europæisk fødevarekonference, hvor den fik rig mulighed for at udveksle erfaringer med udenlandske organisationer og fagligt aktive.

Vision 2025

Oplægget til Kongressen

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

Vi har siden kongressen i 2008 gennemført først Nyt NNF og siden Fællesskabsløsninger 1 og Fællesskabsløsninger 2. Vores oplæg til den kommende kongres har vi samlet i Vision 2025.

De sidste 12 år har vi haft fokus på, hvordan vi sikrede bedst mulig service til vores medlemmer, samtidig med at vi skulle tilpasse vores organisation til det faldende medlemstal. Men med salget af Alka-aktierne har vi denne gang kunnet spørge: *Hvad er det, vi gerne vil? Hvad er vores visioner? Hvordan kan vi med de ressourcer, vi har, skabe en endnu mere spændende organisation, som skaber værdi for vores medlemmer? Både på servicedelen og i forhold til at påvirke udviklingen i fødevaresektoren mere offensivt end tidligere.*

Vision 2025 indeholder vores bud på organisation, opbygning og de opgaver, som vi gerne vil løse i den kommende kongresperiode.

Visionen indeholder en lang række forandringer, som vil kunne mærkes hos tillidsvalgte og medlemmer. Alligevel er Vision 2025 ikke et oplæg til revolutionerende ændringer. For efter den faglige oprustning, som vi har foretaget i perioden, kan vi konstatere, at vi er meget tilfredse med, hvor vi som organisation står nu. Vi har et rigtig godt udgangspunkt for at udvikle os til en endnu bedre fagforening for vores medlemmer og tillidsvalgte i den kommende periode og ser frem til at skulle i gang med at løse de opgaver, Kongressen 2021 sender os hjem med.

Vores målprogram er indarbejdet i Vision 2025

Vores målprogrammer har ikke altid haft den centrale plads i vores daglige arbejde, som de kunne have. Blandt andet fordi udviklingen ofte overhaler målene indenom. Derfor har vi denne gang indarbejdet vores mål i Vision 2025. Det skal skabe større sammenhæng mellem udfordringer og mål og give målene en større gennemslagskraft i vores organisation.

Kommunikation

Farvel til Substans og goddag til mere målrettede kommunikationskanaler

Kongressen i 2016 besluttede, at medlemsmagasinet Substans skulle nedlægges. Ikke som en spareøvelse, men for at bruge ressourcerne på at kommunikere mere direkte til specifikke medlemsgrupper.

Efter kongressen begyndte vi derfor at undersøge, hvordan vi bedst kunne udvikle de optimale kommunikationskanaler og -produkter til vores medlemmer. Ikke kun med fokus på at erstatte Substans.

Kortlægning af hvordan medlemmerne bruger vores medier

Som led i den nye kommunikationsstrategi kortlagde vi i foråret 2018 vores medlemmers brug af vores og andre medier og deres ønsker til os.

De ville have mere digital kommunikation. Primært via deres mobiltelefon. Og de efterlyste mere lokal og nærværende kommunikation. Derudover afslørede kortlægningen store forskelle på, hvor i deres hverdag forskellige medlemsgrupper ser medlemsskabet hos os passe ind. Vores industrimedlemmer tænker deres medlemskab som en del af det faglige fællesskab på arbejdspladsen. Mens vores butiksmedlemmers medlemskab hænger sammen med et fællesskab inden for deres fag – ikke et fysisk fællesskab på arbejdspladsen.

Ny kommunikationsstrategi: Nærværende, medlemsrettet kommunikation

Selvom vores medlemmer bliver mere digitale, er de stadig mindre digitale end danskerne generelt. Vores strategi blev derfor at erstatte Substans med en palet af både print og digitale kommunikationsformer. Derudover dyrker vi i tråd med fællesskabs- og organiseringsindsatsen den brancheorienterede tilgang, så vores kommunikation understøtter de faglige fællesskaber. Og vi har med den nye strategi skruet kraftigt op for det lokale nærvær.

Overgangen fra Substans

For at vænne organisationen fra at se Substans som den primære kommunikationskanal mellem forbund og medlemmer flyttede vi i overgangsfasen de bedste og vigtigste historier fra Substans til vores digitale platforme sideløbende med, at de sidste numre af Substans landede i medlemmernes brevsprækker.

Farvel til Substans

Substans udkom sidste gang i december 2018. Dermed sagde vi farvel til forsiderne med de kendte. Gennem tiden blandt andet Flemming Jensen, Mick Øgendahl, Pernille Harder, Thomas Rohde og BS Christiansen. Og, som det eneste medlem på forsiden siden 2013, Mohammed. Vores somaliske medlem fra Tican, der blev kendt for sin kamp for at få opholdstilladelse.

Ny hjemmeside: den samlende platform

Hjemmesiden nnf.dk er vores officielle ansigt udadtil. Her fortæller vi om forbundets serviceydelser, og her finder medlemmerne viden og nyheder. Det er også her, medlemmer, medier, arbejdsgivere og politikere kan læse om begivenheder, der har betydning for vores organisation og medlemmer, og om forbundets holdninger til aktuelle sager og faglige, politiske og samfundsmæssige problemstillinger.

For at imødekomme medlemmernes ønske om mere digital kommunikation via mobiltelefonen har vi i perioden relanceret vores hjemmeside med fokus på *mobile first.* Altså at siden først og fremmest skal fungere fra mobiltelefoner.

Vi har blandt andet gjort siden mere luftig, optimeret artikelstrukturen, gjort ikonerne mere intuitive og forståelige og øget interaktiviteten med dynamiske faner og tabs. Og vi har skabt en hjemmeside, som fungerer godt i forhold til fortælleformer med lyd og film, som vi bruger i stigende grad.

Mange af vores medlemmer vil hellere hjælpes mundtligt end skriftligt. Derfor emmer den nye hjemmeside af, at vi meget gerne vil tale med dem og hjælpe dem med deres spørgsmål.

Ved udgangen af kongresperioden står vi nu med en hjemmeside, der er både flot, funktionel, brugervenlig og nem at arbejde med for os selv, uanset hvad vi vil kommunikere.

Vores nye hjemmeside fik sin ilddåb

Vi gik live med vores nye hjemmeside i 2020.
Lige midt i OK-forhandlinger og coronanedlukning.
Og hjemmesiden bestod sin prøve.

NNF.dk nomineret til international pris

Vores hjemmeside er bygget på it-platformen Umbraco og blev i 2020 nomineret til den internationale pris for Årets Bedste Umbraco Cloudløsning. Begrundelsen for nomineringen var blandt andet, at hjemmesiden tager stærkt udgangspunkt i medlemsgrupperne, er visuelt lækker og overskuelig, fyldt med relevant indhold og giver intuitiv adgang til information. Prisen gik til en britisk hjemmeside, men nnf.dk havnede blandt de tre bedste cloudløsninger i verden.

Explainervideoer er et hit

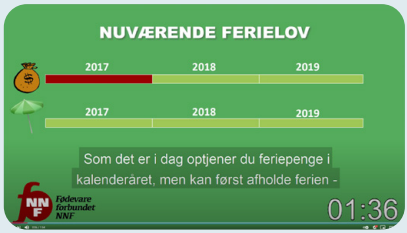
De sidste tre år er vi begyndt at fortælle historier på en ny måde. Med de såkaldte explainervideoer forklarer vi komplekst indhold, så det bliver interessant og forståeligt for vores medlemmer. Og vi opfordrer dem til at dele filmene på de sociale medier.

Vi har lavet explainervideoer, der gør vores medlemmer klogere på:

- Hvad laver en TR?
- 5 gode råd, hvis du er udsat for en arbejdsulykke
- Hvad er en overenskomst?
- 5 ting, du skal holde øje med på din lønseddel
- Kan du få tidlig pension?

Explainervideo om ny ferielov set mere end 74.000 gange

Især vores video om den nye ferielov blev en kæmpe succes. Ikke kun hos de tillidsvalgte og medlemmerne. Også arbejdsgiverne viste interesse for den. For eksempel hos Lantmännen, som kørte den på deres infoskærme.



Medlemmernes fagforening

Medlemmerne er de bedste til at fortælle, hvad en fagforening kan. *Det ku' ske for dig*-historierne får den højeste rating i vores medlemsundersøgelser og får flest likes og deles mest på Facebook.

Nogle historier er ekstreme. Men mange historier er almindelige hverdagshistorier om, hvor udsat man kan være som lønmodtager på arbejdsmarkedet.

Medlemmerne ved ikke nødvendigvis, hvor meget vi kan hjælpe dem med. Men gennem andres historier opfanger de, at vi har spændt et fintmasket sikkerhedsnet ud under dem. Og at de bare skal kontakte os, hvis uheldet er ude.

Det ku' ske for dig..!

Opsagt uden varsel, mens han var syg

Mejerist **Holger Veggerby** troede, at han var kaldt ind til en sygesamtale. I stedet blev han opsagt efter 29 år på mejeriet. Fødevareforbundet NNF hjalp Holger, som havde én betingelse for at indgå et forlig. Læs mere

Joan kom til skade uden for arbejdstid og fik hjælp af sin fagforening

Da **Joan Bach** fik knust sit håndled uden for arbejdstid, blev hun overrasket over, at fagforeningen kunne hjælpe. Læs mere

Gik forgæves til de gule

Det kan blive dyrt at prøve at spare penge på sin fagforening. Det opdagede delikatesseassistenten **Sussi Hansen**, da hun pludselig fik et problem, som hendes gule fagforening ikke kunne hjælpe med. Læs mere

Finn fik stor erstatning efter fyring

Finn Laursen fik stukket en fyreseddel i hånden efter 33 år på sin arbejdsplads. Han ville hellere have beholdt sit job, men han er glad for den erstatning, som Fødevareforbundet NNF forhandlede hjem til ham. Læs mere

René fik en ny chance: Fra narkohandler til slagteriarbejder

Som 21-årig blev **René** uddannet butiksslagter, men han valgte en karriere som narkohandler. Tillidsrepræsentanten hos Danish Crown i Aalborg gav René en chance, og den greb han. Læs mere

Brancheorienteret kommunikation

Til medlemmerne på de større industrivirksomheder med tillidsrepræsentanter har vi skruet op for kommunikationen på arbejdspladsen med en halvårlig folder med kort nyt og medlemstilbud, plakater, flyers og film til infoskærme.

Butiksmedlemmerne modtager i stedet et halvårligt magasin med posten derhjemme. Et magasin, der indeholder nyheder fra butiksbranchen og forbundet, medlemstilbud og artikler med faglig inspiration.

Fokus på den lokale tilknytning

Medlemmerne føler en tæt tilknytning til deres lokale afdeling. Derfor har vi stærke lokale platforme som afdelingernes hjemmesider og lokale facebooksider.

Vi samarbejder med afdelingsformændene om debatindlæg og læserbreve, og om at få regionale og lokale medier til at bringe historier om vores medlemmer og deres virksomheder. For at styrke det lokale nærvær yderligere, laver vi også et lille årsskrift med en julehilsen til medlemmerne fra deres afdeling.

Forbundsapp skal give nem mobiladgang

Vores medlemmer og tillidsvalgte foretrækker mobiltelefonen over desktop-løsninger. Derfor er vi i takt med de mange nye selvbetjeningsmuligheder begyndt at udvikle en app, der som en digital rundkørsel skal sende medlemmerne nemt og hurtigt i den rigtige retning via deres mobiltelefoner. Og som kan læse op for de medlemmer, der foretrækker oplæsning frem for læsning.

En af udfordringerne er at skabe en app, der tilgodeser flest mulige ønsker. Blandt ønskerne var mobiladgang til vores serviceydelser, til opdatering af kontaktinformation og arbejdssted, til tast-selv for vores ledige medlemmer, til afstemning ved OK-afstemninger og til cirkulærer og afgørelser for vores tillidsvalgte. I første omgang fokuserer app'en dog på at servicere medlemmerne med nyheder, vigtig viden og nem adgang til at komme i kontakt med forbundet.

Senere hen vil medlemmerne få mulighed for at logge sig ind med et medlemslogin og dermed få adgang til indhold skræddersyet til det enkelte medlem.

Medlemmerne er loyale og aktive på Facebook

Vi er aktive på Twitter og Instagram, men bruger mest energi på Facebook, som giver os mulighed for at komme bredere og stærkere ud end andre medier. Vi har en stærk kontakt med vores medlemmer, der er både meget loyale og ekstremt aktive. Det er en fornøjelse.

Butiksmedlemmerne har ofte ingen tillidsrepræsentant. I stedet bruger de hinanden aktivt på vores butiksfacebooksider, hvor de støtter hinanden og hjælper hinanden med tip til jobsøgning og svar på spørgsmål om for eksempel løn og arbejdsvilkår. På både gourmetslagter og bager-konditorområdet har vi sider for svende, sider for lærlinge og jobformidlingssider. Det er en stor succes.

Pressemeddelelser og dialogen med journalisterne

I Fødevareforbundet NNF mener vi meget om vores fag, vores uddannelser og om lovgivning, der skaber udfordringer for vores medlemmer og den danske fødevareproduktion.

Især på vores særlige mærkesager, hvor vores tilgang adskiller sig fra andre fagforbunds, prioriterer vi at gå i medierne for at nå ud til politikerne, arbejdsgivere og vores samarbejdsorganisationer. Udover at sende pressemeddelelser ud, går vi i aktiv dialog med journalisterne. Det gælder også, når de kontakter os med kritiske vinkler.

Flere muskler øger behovet for synlighed

Med den faglige oprustning i organisationen har vi fået flere muskler at spille med. Vi har indtaget en større position i samfundet og er aktive på flere dagsordener. Det stiller krav til både mængden og gennemslagskraften af vores kommunikation.

Når vi vil give vores budskaber større synlighed og gennemslagskraft i det offentlige rum, skruer vi op for kommunikationsindsatsen med kampagner og andre værktøjer fra den politiske interessevaretagelsespalet.

Det gjorde vi for eksempel ved OK2017, hvor vi skulle håndtere det tredje forlis i træk, og ved OK20, hvor vi opnåede forlig på alle de store områder. Og ved kommunalvalget i 2017 og valgene til EU-Parlamentet og Folketinget i 2019.

Mohammed-sagen førte til lovændringer

Sagen om vores somaliske medlem Mohammed fra Tican, der kæmpede for sin ret til at få opholdstilladelse, startede på nnf.dk, gik viralt og endte med lovændringer.

Læs mere

I forbindelse med Værdig før Færdig brugte vi hele paletten. Blandt andet brugte vi analyser, der dokumenterede problemets omfang, gik i dialog med politikere og andre vigtige aktører både centralt og lokalt. Vi indgik alliancer og mobiliserede mange forskellige aktører til at byde ind, netop når vi havde brug for det. For eksempel politikere, andre fagforbund og arbejdsgiverne. Vi mobiliserede medlemmer til store borgermøder, lavede meningsmålinger, skrev debatindlæg, kørte avisannoncer og tæppebombede medierne med vores budskaber og vores medlemmers historier.

”

På halvandet år var der hele 192 millioner gange nogen, der havde set vores budskab om behovet for en værdig tilbagetrækning på nettet. 192.000.000 gange! Det er jo vanvittigt. At annoncere os til samme effekt ville have kostet knap 42 millioner kroner.

Emilia Maria van Gilse
Kommunikationschef, Formandssekretariatet

17 af vores medlemmer optrådte i dagblade, webmedier og radiospot i vores "Alle har ret til en værdig tilbagetrækning"-kampagne i 2017.

Den 7. februar 2019 kunne seere på DR og TV2 se tv-dækningen af vores demonstration ved opstarten på forhandlingerne om seniorpensionen. Hvad seerne ikke så var, at Hovedbestyrelsen først dagen før havde besluttet, at vi skulle demonstrere. Vi havde 22 timer til at mobilisere alle kræfter, booke busser og lave bannere. Over 100 medlemmer, tillidsvalgte og forbundsansatte dukkede op og mindede politikerne om vores budskaber.

Nyhedsbreve leverer samlet nyhedsbillede

For at levere et samlet nyhedsbillede til medlemmer, fagligt aktive og meningsdannere laver vi digitale nyhedsbreve, der opsamler nyheder bragt på nnf.dk og øger antallet af besøgende til siden.

SMS sikrer let og enkel medlemskontakt

Til alle medlemmer, men med fokus på de unge, bruger vi også sms i vores kommunikation. Det styrker loyaliteten, højner serviceniveauet og sikrer enkel og let kontakt til Fødevareforbundet NNF.

Medlemsundersøgelser gør det let og naturligt at inddrage medlemmerne

Vi bruger fortsat medlemsundersøgelser til at blive kloge på medlemmernes holdning og adfærd. Det spiller en stor rolle, at vi i hverdagen har så let adgang til at høre medlemmernes tanker om aktuelle sager.

Rådgiver de tillidsvalgte om kommunikation

Vi har tæt kontakt til de tillidsvalgte. Vi hjælper dem med at udarbejde nyheder og opslag på de sociale medier og rådgiver dem om, hvordan de kan kommunikere med deres kolleger. For eksempel ved hjælp af lukkede facebookgrupper og opslag.

Fra Tillidsdialog til Fællesdialog

Hidtil har vi samlet viden og materialer til vores tillidsvalgte på Tillidsdialog. Men teknologien var blevet forældet, så i maj 2021 lancerede vi Fællesdialog, som er langt mere brugervenlig. Både for de tillidsvalgte og for os selv.

Intern kommunikation sikrer, at vi kan løfte i flok

Kommunikationsafdelingen spiller også en væsentlig rolle i at sikre og koordinere den interne kommunikation i organisationen. Målet er, at alle aktører kender de fælles udfordringer, så vi kan løfte i flok, selvom vi i stigende grad arbejder på tværs af tidligere geografiske og faglige skel.

Værdien af vellykket intern kommunikation har vi for eksempel mærket under covid-19, hvor vi ikke sås fysisk, og i vores Værdig før Færdig-indsats, hvor hele organisationen ved at samarbejde på tværs sikrede, at vores nedslidte medlemmer nu har ret til tidlig pension.

2

OVERENSKOMSTSEKRETARIATET:

Fællesskabsløsninger 2 førte til et stærkere fagligt fællesskab

I Overenskomstsekretariatet har vi ved et mere struktureret samarbejde sikret medlemmerne en høj, ensartet kvalitet i den faglige sagsbehandling, og vi har opnået de stærkest mulige resultater ved kongresperiodens overenskomstforhandlinger.

UANSET hvordan arbejdspladserne, arbejdsgiverne og samfundet udvikler sig, skal vi kunne varetage medlemmernes interesser. Ved overenskomst-forhandlingerne og imellem dem. Det kræver et struktureret samarbejde i hverdagen.

Efter kongressen i 2016 gik vi fra at have en kongresvalgt forbundssekretær på hvert område til at skabe et overenskomstsekretariat med en ansat forhandlingssekretær på hvert af vores fire overenskomstområder: Slagterindustri, Fødevareindustri, Mejeri og Butik.

Vi arbejder i dag langt tættere sammen på tværs af områderne. Blandt andet via hyppige forhandlingssekretærmøder og møder i Overenskomst-sekretariatet, hvor alle konsulenter deltager. Og resultatet er til at få øje på. I dag, fem år senere, er vi et mere sammentømret forbund. Et forbund, der yder en endnu højere og mere ensartet kvalitet i vores opgaveløsning.

> Samarbejdet i overenskomstsekretariatet viser, hvad fællesskaber kan. Vi har meget at være stolte af.

Jim Jensen
Forbundsnæstformand, Overenskomstsekretariatet

Også kommunikationen til tillidsvalgte og medlemmer har vi skruet op for. Blandt andet med nyhedsbreve og facebookgrupper for hvert overenskomstområde.

Faglig sagsbehandling på et meget højt niveau

Det har været en fagligt travl kongresperiode. 2.846 faglige sager har vi kørt på vegne af vores medlemmer. For desværre får mange medlemmer stadig først det, de har ret til, når vi kommer på bane.

Men heldigvis er vi nu mere tilgængelige for medlemmerne og kan hjælpe dem både hurtigere og bedre end tidligere.

Det kan vi, fordi vi med Fællesskabsløsninger 1 og 2 har struktureret vores faglige sagsbehandling på en måde, som er unik i fagbevægelsen.

> Vores centralisering af sagsbehandlingen i et sekretariat er særegen for fagbevægelsen. Den sikrer, at vi har en konsistent sagsbehandling på et meget højt niveau.

Kim Bøg Brandt
Sekretariatschef, Overenskomstsekretariatet

Andre overenskomstbærende fagforeninger kigger undrende og beundrende på vores struktur og professionelle opgaveløsning. Det gør de, fordi vi – selvom vi i stor udstrækning løser opgaverne lokalt – har centraliseret ansvaret for den faglige sagsbehandling.

Da vi i sidste kongresperiode samlede vores faglige sagsbehandling i Overenskomstsekretariatet, var målet at sikre en høj og ensartet kvalitet i sagsbehandlingen for alle medlemmer og tillidsfolk. Uanset hvilken afdelingsdør de går ind ad.

Vores sagsbehandling havde således et højt niveau allerede ved kongresperiodens start. Og fordi Hovedbestyrelsen besluttede at opruste fagligt,

kunne vi levere den systematiske og vedholdende indsats, der skulle til for at løfte niveauet yderligere. Blandt andet har vi øget erfaringsudvekslingen konsulenterne og områderne imellem og systematiseret sagsbehandlingen yderligere, så vi kan opsamle og bruge viden bedst muligt. Derfor leverer vi nu sagsbehandling på et meget højt professionelt niveau og bygger fortsat løbende på vores kompetencer, så vi også fortsat kan udvikle os til gavn for vores medlemmer.

Faglige sager i perioden 01.01.16 - 31.12.2020	Oprettede sager	i %	Afsluttede sager	i %	Advokat-sager	i %
Fordelt på områder						
Alle	17	0,6	13	0,5	0	0,0
Butik	1.521	53,1	1.532	53,8	5	0,3
Forbundet	2	0,1	2	0,1	0	0,0
Fødevareindustri	518	18,1	498	17,5	1	1,1
Mejeri	106	3,7	100	3,5	0	0,0
Slagter-industri	416	14,5	405	14,2	0	0,0
Uden for vores områder	282	9,9	296	10,4	8	2,7
I alt	**2.862**	**100,0**	**2.846**	**100,0**	**14**	**0,5**
Fordelt på sagstyper						
Løn	766	26,8	755	26,5	3	0,4
Afskedigelse	291	10,2	298	10,5	1	0,3
Konkurs	278	9,7	284	10,0	4	1,4
Læreforhold	255	8,9	249	8,7	1	0,4
Pension	173	6,0	182	6,4	1	0,5
Ansættelsesforhold	148	5,2	149	5,2	0	0,0
Opsigelse	143	5,0	147	5,2	1	0,7
Ferie	121	4,2	122	4,3	2	1,6
Bortvisning	81	2,8	84	3,0	0	0,0
Rammeaftalen	76	2,7	82	2,9	0	0,0
Øvrige typer	530	18,5	494	17,4	1	0,2
I alt	**2.862**	**100,0**	**2.846**	**100,0**	**14**	**0,5**
Fordelt på afdeling						
NNF Forbund	81	2,8	78	2,7	0	0,0
Sjælland & Øerne	958	33,5	962	33,8	1	0,1
Lillebælt-Fyn	219	7,7	216	7,6	3	1,4
Sydjylland	300	10,5	297	10,4	1	0,3
Østjylland	531	18,6	530	18,6	7	1,3
Midt Vestjylland	284	9,9	274	9,6	0	0,0
Nordjylland	476	16,6	473	16,6	2	0,4
Klub Bornholm	13	0,5	16	0,6	0	0,0
I alt	**2.862**	**100,0**	**2.846**	**100,0**	**14**	**0,5**

Oprustning gav muligheder

Også juridisk har vi oprustet. For at hjælpe medlemmerne optimalt er vi nødt til at matche arbejdsgivernes juridiske styrke. Tidligere trak vi primært på juridisk bistand fra hovedorganisationen. Men siden LO blev til FH har vi måttet købe den juridiske bistand ude i byen. Det er både dyrt og mindre fleksibelt. Så det var fordelagtigt, at Hovedbestyrelsen også gav os mulighed for at styrke sekretariatet med juridisk personale.

GDPR – de nye krav til persondatabeskyttelse

Den juridiske oprustning skulle vise sig at skabe endnu større værdi end først ventet. For oven i vores almindelige opgaver har fire bogstaver med et juridisk bagtæppe fyldt meget i kongresperioden: GDPR.

Som fagforening får vi personfølsomme oplysninger fra vores medlemmer. Og EU-kravene til persondatabeskyttelse, der trådte i kraft i maj 2018, har krævet ekstreme ressourcer af os.

Også arbejdsgiverne har kæmpet med GDPR. Nogle ville ikke længere udlevere oplysninger til tillidsrepræsentanterne. Men heldigvis fastslog Datatilsynet, at tillidsrepræsentanter og fagforeninger har ret til at få udleveret oplysninger om de medarbejdere, hvis tarv de varetager.

Følgegruppernes arbejde blev optimeret

I følgegrupperne er samarbejdet vokset, siden vi i foråret 2017 igangsatte en proces for at optimere udbyttet af gruppernes arbejde.

Følgegruppernes opgave er at sikre fokus på udfordringer og muligheder på områderne og om nødvendigt bringe vigtige punkter videre til Hovedbestyrelsen. Efter indsatsen ser vi nu fire stærke grupper, der arbejder mere strategisk og systematisk med organisering, uddannelse, arbejdsmiljø og udviklingen på de enkelte områder.

Processen skabte også fokus på at kvalificere den enkelte tillidsrepræsentants bidrag i følgegruppen. Og for at styrke samarbejdet både i og på tværs af

grupperne tog følgegrupperne i marts 2019 på studietur til England. Her blev de klogere på konsekvenserne af Brexit og fik dybere indblik i hinandens udfordringer.

Samarbejdet på tværs er især udbytterigt mellem Slagterindustri og Fødevareindustri, som har mange fælles udfordringer. De to områder har i perioden haft et meget tæt samarbejde, som har vist sig at være en enorm styrke. Både i hverdagen og ved overenskomstforhandlingerne.

Slagterindustri: Fortsat nedgang i antal slagtegrise

Hvert døgn bliver mere end 40.000 danske smågrise kørt til udlandet for at blive fedet op og slagtet på de udenlandske slagterier. Selvom de danske landmænd har fået bedre rammevilkår, har mange af dem valgt at omlægge deres produktion fra slagtesvin til smågrise, som eksporteres til udlandet i stedet for at blive slagtet på danske slagterier og skabe danske job.

Nedgangen i antal slagtegrise skaber en ond spiral. Vi har set slagterilukninger og pressede virksomheder, der konstant forsøger at optimere deres anlæg. I perioden har det derfor krævet en helt særlig råstyrke at sikre, at overenskomster og lokalaftaler blev overholdt. En styrke, vi kun har kunnet levere på grund af det tætte og stærke samarbejde mellem vores dygtige og engagerede tillidsfolk og forbundets konsulenter.

> Sammenholdet mellem tillidsfolkene er en stor del af vores styrke på slagterindustriområdet.

Tom Jensen
Forhandlingssekretær, Slagterindustri, Overenskomstsekretariatet

Udviklingen har øget det psykiske pres på vores medlemmer. Mange har valgt at holde fri for egen regning over en lang periode for at fastholde deres job. Det er en uholdbar løsning, som vi arbejder intenst på at finde alternativer til. Både i følgegruppen og politisk.

Kampen, der ikke måtte tabes: topmandsprincippet

Især akkordområdet var i starten af kongresperioden meget konfliktfyldt. Arbejdsgiverne ville gerne forhandle akkorderne ned under OK-forhandlingerne.

Sejren var derfor ekstra stor, da vi i 2017 med tillids- og arbejdsstudie-tillidsrepræsentanter fra hele landet fik sikret topmandsprincippet på slagtelinjer, opskæringsbånd, båndakkorder og pakkerier. Altså princippet om, at aflønningen sker efter den hårdest belastede plads på linjen. En kamp, der kun lykkedes, fordi vi har en høj organiseringsgrad og knalddygtige tillidsfolk, der forstår at holde fast og holde sammen. Også på tværs af virksomhederne.

Det rykker noget, når 8.000 ansatte på slagterier og forædlingsvirksomheder siger, at de vil lægge landet stille, indtil arbejdsgiverne lytter til, hvad der er vigtigt for dem.

> Det var en stor og meget vigtig sejr, da det i 2017 lykkedes os at sikre topmandsprincippet.

Bjarne Thomsen
Chefkonsulent – løn, akkord og rammeaftale, Overenskomstsekretariat

Det seneste år har akkordområdet til gengæld ligget forholdsvis stille. Grundet covid-19 har teknikerne haft begrænset adgang til arbejdspladserne, så de får travlt med at indhente mest muligt efter genåbningen af landet.

Medarbejderselskaber: En kontroversiel løsning

I et forsøg på at sikre flest mulige job på slagterierne opstod ideen om medarbejderselskaber, hvor medarbejderne kunne investere dele af deres løn i deres arbejdspladser imod en jobgaranti.

Det var og er en kontroversiel ide, som da også blev lagt død i første omgang. Men tiderne var ekstreme, og på slagteriet i Rønne stemte 70 % af medarbejderne for en aftale, som vi havde forhandlet på plads med Dansk Industri. Ved at investere 4,2 % af deres løn i deres arbejdsplads sikrede de bornholmske slagteriarbejdere i april 2019 deres arbejdspladser i seks år. I praksis har de lånt pengene til virksomheden og begynder at få penge tilbage i starten af næste år.

Slagteriet i Rønne bærer præg af at have nogle år på bagen. Selvom medarbejderne glæder sig over, at der nu bliver postet penge i slagteriet, så havde de hellere set, at Danish Crown løbende havde vedligeholdt fabrikken.

Fødevareindustri: Vi undgik øgede sukker- og chokoladeafgifter

Det fødevareindustrielle område omfatter brancherne tobak, bager/møller, kød- og forædling, sukker/chokolade og virksomheder og slagterhuse under overenskomsten med Danske Slagtermestre Industri.

Området har i perioden arbejdet ekstraordinært tæt sammen med Slagterindustri, da disse to områder har mange fælles udfordringer. For eksempel arbejdsgivernes konstante ønske om øget fleksibilitet.

> Det tætte samarbejde med og mellem tillidsrepræsentanterne på Fødevareindustri er en kæmpe styrke i forhold til at sikre medlemmerne bedst mulige vilkår.

Anette S. Larsen
Forhandlingssekretær, Fødevareindustri, Overenskomstsekretariatet

Men ellers er det fødevareindustrielle område historisk og kulturelt anderledes. Organisationsgraden er typisk lavere på disse arbejdspladser, og vores dygtige tillidsvalgte skal kæmpe hårdt for at få selv mindre ting igennem.

Sukker- og chokoladeafgifterne udfordrer fortsat virksomhedernes konkurrenceevne. Afgifterne skæpper godt i statskassen, og nogle partier vil derfor fastholde dem. Men heldigvis fik vi skabt politisk fokus på urimeligheden i, hvor skævt afgifterne rammer, og var med til at stoppe de varslede stigninger på dem.

En anden trussel mod medlemmernes arbejdspladser er Tobaksdirektivet. Mange medlemmer ser det som endnu en EU-lovgivning, der forvrider konkurrencen, fordi vi i Danmark ofte implementerer direktiver fuldt ud, mens andre lande tager det mindre seriøst. Vi har arbejdet politisk på at løse de udfordringer, som udspringer af direktivets mange krav. For eksempel kravene til mærkning af tobaksvarer. Og vi vil fortsætte kampen i den kommende periode.

Brugen af vikarer og tidsbegrænsede ansættelser er fortsat en udfordring. Tidsbegrænsede ansættelser giver dårligere vilkår end fastansættelser. For eksempel i forhold til selvvalgt uddannelse. Herudover skal nye vikarer indkøres i opgaverne, og færre fastansatte gør det svært at skabe sammenhold og fastholde kolleger og medlemmer.

Vi har i perioden også brugt kræfter på virksomheder, der har skiftet enten lønsystem eller lønfirma. Det har blandt andet givet udfordringer i forhold til beregninger på fritvalgskontoen, fordi disse beregninger kan være meget komplekse for lønfirmaerne. Oftest får vi styr på tingene via dialog. Men vi har oplevet, at hverken vi eller virksomheden kunne trænge igennem til lønfirmaets ansatte, og at vi måtte have DI med ved et mæglingsmøde, før lønfirmaet accepterede, at vores medlemmers ret er en ret, uanset hvor komplekse beregninger det måtte medføre.

Den fødevareindustrielle overenskomst udfordrer stadig

I 2007 blev 10 brancheoverenskomster lagt sammen til en fælles fødevareindustriel overenskomst. Siden er virksomhedsoverenskomsten med Cocio taget ud igen, så den fødevareindustrielle overenskomst i dag dækker ni brancher.

En sådan sammenskrevet overenskomst er naturligvis kompleks at arbejde med, og vi arbejder derfor løbende med at forenkle den, så den bliver lettere at bruge i hverdagen for tillidsvalgte og medlemmer.

Mejeri: Et fantastisk løft på alle planer

Den 1. januar 2019 bød vi velkommen til næsten 800 nye medlemmer, da medlemmerne fra det tidligere DMF blev overflyttet til Fødevareforbundet NNF.

Med i pakken fik vi mange dygtige tillidsfolk, der styrker medlemsarbejdet på mejerierne. Vi fik to kompetente kolleger, så vi nu har tre stærke konsulenter og kan servicere medlemmer og tillidsvalgte på mejeriområdet bedre end nogensinde før. Følgegruppen Mejeri fik tilført syv nye medlemmer og forhandlingsudvalget yderligere fire medlemmer. Og sammen med et øget fokus fra organisationen har det givet mejeriområdet et fantastisk løft på alle planer.

> Kulturer har fyldt meget i mig i denne periode. Både sammensmeltningen med DMFs kultur og kulturændringen i vores måde at arbejde på. Alt sammen til medlemmernes bedste.

Karl Ovesen
Forhandlingssekretær, Mejeri, Overenskomstsekretariatet

Det største forbund på mejeriområdet

Vi er nu det største forbund på mejeriområdet. Vi organiserer langt størstedelen af den faglærte arbejdskraft og er dermed det toneangivende forbund. Vi har næstformandsposten i Arlas samarbejdsråd og er drivende kraft i TR-netværket for mejerierne udenfor Arla. Vi beklæder posterne som næstformand i Mejeribrugets Samarbejdsforum og formand i Mejerifagets Fællesudvalg.

Herudover er medlemstallet steget siden optagelsen af medlemmerne fra DMF. Endda selvom Arla i samme periode har lukket mejerierne i Brabrand, Lillebælt og Endrup, hvor vi samlet havde mere end 100 medlemmer.

Arbejdsgiverne tænker globalt

Det er hårdt, når virksomheder lukker med økonomiske og personlige konsekvenser for vores medlemmer. Men heldigvis lykkedes det også i de tre ovennævnte tilfælde at indgå rigtig gode aftaler for de fyrede medlemmer. Og vi må acceptere, at Arla tænker globalt og tilpasser produktionen til virkeligheden. Kun sådan kan virksomheden forblive sund og fortsat skabe mange danske arbejdspladser. Og heldigvis behandler den folk ordentligt, så vi

trods vores forskellige interesser kan finde fælles veje til gode løsninger. Både i hverdagen og ved overenskomstforhandlingerne.

Også med Thise Mejeri, der er en stor spiller i Danmark, oplever vi en arbejdsgiver, der gerne vil gøre det rigtige i forhold til personale og uddannelse.

Vi har som fagforening lagt en kæmpe indsats i at sikre uddannelse til vores medlemmer. Og med arbejdsgivernes stigende fokus på uddannelse begynder det for alvor at rykke på uddannelse ude på mejerierne.

ARKIVFOTO

Øget synlighed og service

Med oprustningen har vi kunnet skrue op for både synlighed og service over for medlemmerne. For eksempel gennem et nyhedsbrev til de tillidsvalgte og vores facebookside "Fødevareforbundet NNF Mejeri", der forsat stiger i popularitet.

Vi arbejder på at etablere flere faglige klubber for at opnå større fællesskabsfølelse, øget interesse for det faglige arbejde og naturligvis en højere organiseringsgrad på mejerierne. Strategien er at kortlægge det enkelte mejeri sammen med de tillidsvalgte og derefter udarbejde en strategi for vejen frem på netop det mejeri.

Vi har også fokus på at indgå overenskomster på de mange små og mellemstore mejerivirksomheder uden overenskomst.

Derudover er der et stort organiseringspotentiale på mejeriområdet. Mejeriområdet spænder fra små mejerier med 2-3 ansatte til Arla, og knap 1.000 af vores kolleger på området er uorganiserede, medlem af en "gul" fagforening eller står i et forbund udenfor området.

ARKIVFOTO

Butik: En helt særlig indsats

For vores 2.752 medlemmer på butiksområdet har vi i perioden prioriteret at gøre en helt særlig indsats. Øget fokus, flere hænder og et generationsskifte har i perioden sikret butiksområdet sin naturlige plads i organisationen. Hvor nogle butiksmedlemmer tidligere kunne føle, at Fødevareforbundet NNF primært bestod af industriansatte medlemmer, står vi nu også stærkt som butiksmedlemmernes organisation.

Butiksområdet adskiller sig markant fra industrien. Området er kendetegnet af nogle få store kæder og ellers mange små virksomheder. Der er kun få

tillidsrepræsentanter. Vi har altid omkring 100 igangværende sager på området og får derudover mange medlemshenvendelser. Blandt andet om løn- og arbejdsvilkår og korrekt udregning af tillæg og feriepenge.

Gå hjem-møder i Bilka og Føtex gav resultat

Derfor har vi i perioden gjort en stor indsats for at skabe dialog med de butiksansatte, fortælle dem om deres rettigheder og pligter og være tilgængelige for dem.

For eksempel har vi holdt gå hjem-møder i Bilka og Føtex, hvor vi inviterede alle ansatte. Og gevinsterne var mærkbare. Vi servicerede medlemmerne og var synlige. Vi fik valgt nye tillidsfolk og fik mange indmeldelser.

Planer sat på corona-stand-by

Vi ville fortsætte indsatsen med tilsvarende møder for ansatte i Coop og hos de private mestre i BKD og DSM. Men det satte covid-19 en foreløbig stopper for.

Pandemien udsatte også vores strukturerede og målrettede arbejde med butiksbesøg. Men vores ambition er fortsat at besøge 10-15 butikker landet over, når Danmark er genåbnet.

Fantastiske lærlingemøder

Også lærlingene har mærket os mere. Mange lærlinge har svært ved at forstå deres overenskomst. Derfor er vi i perioden begyndt at afholde lærlingemøder, hvor vi hjælper lærlingene med at forstå deres rettigheder og pligter.

> Efter lærlingemøderne var jeg helt høj. Masser af nærvær, gode snakke og følelsen af at være med til at løfte unge mennesker i en hård branche. Det gav så meget mening.

Mette Bisgaard Larsen
Forhandlingssekretær, Butik, Overenskomstsekretariatet

I efteråret 2017 holdt vi et lærlingemøde for bager- og konditorlærlinge og inviterede BKD til at give arbejdsgivervinklen. Vi inviterede både medlemmer og ikke-medlemmer, og hele 300 lærlinge deltog. Med engagement og vilje. Og samme billede gentog sig, da vi i efteråret 2018 gentog successen for slagterlærlingene og inviterede en chefslagter fra Salling Group til at give arbejdsgivervinklen. Her prioriterede 270 lærlinge at deltage, og planen er nu at afholde tilsvarende lærlingemøder på hvert butiksområde hvert andet år.

En særlig udfordring i butiksfølgegruppen

Butiksfølgegruppen indledte som de øvrige følgegrupper perioden med at optimere sine arbejdsprocesser. Den har arbejdet fokuseret med blandt andet organisering, uddannelse og arbejdsmiljø, men lider under en særlig udfordring.

Butiksmedlemmerne skifter hyppigt job, og derfor oplever butiksfølgegruppen en stor personudskiftning. Viden og erfaring forlader gruppen, så mere hænger på de folk, som bliver i gruppen i årevis.

Alligevel har følgegruppen bidraget flot til den helt særlige indsats, vi har lagt på butiksområdet i perioden.

Flere tillidsvalgte og TR-netværk

Strukturen på butiksområdet gør det også svært at skabe en stærk overordnet tillidsrepræsentantstruktur og sikre overenskomster, der giver tillidsvalgte lov til at bruge arbejdstid på deres tillidshverv. Derfor må de tillidsvalgte i butikkerne udfylde deres tillidshverv i fritiden.

ARKIVFOTO

Vi har lagt mange kræfter i at få valgt tillidsrepræsentanter. Det er blandt andet lykkedes i Bilka i Næstved, Kolding, Randers, Viborg og i Fields. Og medlemmerne i Føtex har taget initiativ til at holde TR-valg der. Derudover har vi som noget nyt fået en tillidsrepræsentant på både DSM-området og i Salling Group.

Vi har oprettet et TR-netværk på Coop og arbejder på at etablere et TR-netværk i Salling Group. Og vi tror på, at udviklingen arbejder med os. Udviklingen mod færre, men langt større butiksarbejdspladser målt på omsætning og personale. For eksempel er Lagkagehuset et oplagt sted at vælge flere tillidsrepræsentanter og lave TR-netværk.

Fokus på lønforskelle

Sidst i perioden har vi i butiksfølgegruppen taget hul på de indledende drøftelser til et projekt, der skal belyse butiksmedlemmernes lønvilkår. Vi vil blandt andet dokumentere forskellen mellem vores butiksmedlemmers løn og lønnen for andre med tilsvarende uddannelsesniveau. Dokumentationen

vil vi bruge til at løfte butiksmedlemmernes løn ved de næste overenskomstforhandlinger.

Ifølge overenskomsterne har de butiksansatte ret til en lønforhandling mindst en gang om året. Projektet skal derfor også munde ud i gode råd til de butiksansatte om, hvordan de bedst håndterer lønsamtalerne med deres arbejdsgivere.

ARKIVFOTO

Flere sager på vores skriveborde

Nye øjne og flere hænder har igangsat en kæmpe udvikling på butiksområdet. Vi vil nu intensivere arbejdet med den organiserende tankegang. Den øgede indsats og synlighed vil nok give os flere sager på skrivebordene i en rum tid. Men det er nødvendigt for at ændre strukturen, kulturen og dermed fremtidsudsigterne på butiksområdet.

Nødvendigt er det også at få overenskomstdækket flere virksomheder på butiksområdet. Det kunne vi ikke prioritere i perioden. Men potentialet er stort og vil få fokus på den anden side af kongressen.

PERIODENS OVERENSKOMSTFORHANDLINGER:

Tillidsvalgte, forhandlingsudvalg og forhandlere på hårdt arbejde

OK 2017 Slagterindustri og Fødevareindustri: Et uskønt forløb

Kongresperiodens første overenskomstforhandling havde et skidt udgangspunkt. Slagteribranchens arbejdsgivere talte sig selv ind i en krisestemning. Og på Slagterindustri og Fødevareindustri fik vi et meget uskønt forhandlingsforløb. Især på grund af Danish Crown.

Danish Crown krævede markant mere end andre arbejdsgivere, men ville give mindre. De krævede øget fleksibilitet af vores medlemmer. Uden at ville betale for den. Og deres krav var ufravigelige. Så trods ihærdige forsøg måtte vi opgive ambitionen om et forlig. Vi blev omfattet af en mæglingsskitse, der skulle afstemmes med 600.000 andre lønmodtagere. Det var vi alt andet end glade for.

Stolte er vi til gengæld af Fødevareforbundet NNFs tillidsfolk. De viste nemlig omverdenen, hvordan sammenhold og mobilisering af alle kræfter skaber styrke. De og deres kolleger sagde fra over for arbejdsgiverne og viste ved afstemningen deres massive utilfredshed med et rungende nej og en overbevisende høj stemmeprocent. Det var desværre ikke nok til at stoppe mæglingsskitsen, der samlet blev vedtaget med 57 % ja-stemmer. Men budskabet fra tillidsfolkene og deres kolleger var ikke til at tage fejl af.

På DSM Industri blev der i 2017 forhandlet i en konstruktiv proces, og vi indgik et forlig, som tilgodeså ønsker fra både medlemmerne og arbejdsgiverne. Især muligheden for at bruge hele fritvalgsprocenten som frihed blev godt modtaget blandt medlemmerne, der nu kan vælge at holde 15 ekstra fridage om året.

OK 2017 Mejeri: Fritvalgsordning til de mejeriansatte

Et selvstændigt forlig skabte vi også på mejeriområdet. Her forhandler vi ofte med folk, der selv har rødder i mejeribranchen. Og selvom vi nogle gange må omkring Forligsinstitutionen for at nå et forlig, fører den gensidige forståelse af hverdagens udfordringer traditionelt til gode forlig.

Vi forhandlede som altid side om side med 3F og DMF, hvis medlemmer endnu ikke var blevet en del af vores organisation. De mejeriansatte fik blandt andet en timelønsstigning på 7,50 kroner over tre år, fri i forbindelse med børns indlæggelse og en fritvalgsopsparing, som de kan bruge på frihed, pension eller løn.

Vi opnåede en stemmeprocent på 82,3 %, hvoraf de 69,3 % stemte ja til den nye mejerioverenskomst.

OK 2017 Butik: Lærlinge fik løn under sygdom

På butiksområdet ville vi især bruge OK 2017 til at gøre noget for lærlingene og gøre vores brancher mere attraktive for de unge. Både i forhold til at rekruttere og fastholde dem.

På Håndværksbageroverenskomsten med Dansk Erhverv fik vi fuld løn til lærlinge under sygdom og en aftale med arbejdsgiverne om at nedsætte et fælles udvalg, der både skal arbejde med at skabe sammenhæng mellem lov og overenskomst på lærlingeområdet og forsøge at skabe større interesse for vores fag hos de unge.

Også på Produktionsoverenskomsten med Dansk Erhverv, butiksoverens-komsten med Danske Slagtermestre (DSM) og overenskomsten med COOP fik vi fuld løn under sygdom til lærlinge. Derudover blev butiksoverenskomsterne forbedret med elementer som øget tryghed, seniorordninger, udbygning af fritvalgsordningen og forbedringer til børnefamilierne. For eksempel ved børns indlæggelse og ved, at en ansat, der kaldes hjem til sit syge barn i løbet af arbejdsdagen, får fri resten af dagen og mulighed for frihed den efterfølgende dag.

75 % af vores medlemmer stemte ved OK 2017

Til de selvstændige forlig stemte medlemmerne ja. Over for urimelige arbejdsgivere kvitterede de med et rungende nej. Det var en klar besked til arbejdsgiverne og et stærkt afsæt for OK20.

75 %

OK20: Corona-nedlukning krævede hurtig omstilling

Som optakt til OK20 tog vi igen på den traditionsrige OK-bustur rundt i landet og talte med vores medlemmer om, hvad der er vigtigt for dem. Vi besøgte 49 virksomheder, hvor til sammen 9.000 af vores medlemmer arbejder. Fra Bager Mortensen i Nexø med kun et medlem til vores største arbejdsplads, Danish Crown i Horsens, med 1.350 medlemmer.

Vi lyttede til medlemmerne

På vores OK20-tur besøgte vi 49 virksomheder, som tilsammen beskæftiger 9.000 af vores medlemmer:

Sjælland og Øerne:

Bilka, Ishøj
Stryhns, Roskilde
Toms Gruppen, Hvidovre
Toms Gruppen, Ballerup
Danish Crown, Ringsted
Haribo Produktion, Faxe
Arla, Slagelse
Bisca, Stege

Sydjylland:

Bilka, Esbjerg
Arla, Esbjerg
Kelsen Group, Ribe
Kohberg Bakery Group, Bolderslev
Tulip Food Company, Aabenraa
Danish Crown, Blans

Lillebælt-Fyn:

Tulip Food Company, Kolding
Føtex, Bolbro
Wendorff, Svendborg
Odense Marcipanfabrik
Orkla C & S DK Kims, Søndersø
Mette Munk, Odense

Bornholm:

Bagermester Jesper Dam, Aakirkeby
Bager Mortensen, Nexø
Bornholms Valsemølle, Aakirkeby
Sj Bornholm, Aakirkeby
Danish Crown, Rønne

Østjylland:

Atria 3-Stjernet, Horsens
O.K. Snacks, Ejstrupholm
Tulip Food Company, Vejle N
Danish Crown, Horsens
Himmerlandskød, Kjellerup

Nordjylland/Østjylland:

Bilka, Randers
Bæchs Conditori, Hobro
Hobro Mejericenter
Arla Foods Akafa, Svenstrup

Nordjylland:

Emilievejs Slagter, Frederikshavn
Føtex, Hjørring
Danish Crown, Sæby
Tulip Food Company, Svenstrup
Tulip Food Company, Aalborg
Danish Crown, Aalborg
Tican Fresh Meat, Thisted

Midt Vestjylland:

Struer Brød
Danish Crown, Sdr. Felding
Coop Kvickly, Holstebro
Danish Crown, Herning
Arla, Videbæk

Sydjylland:

Danish Crown, Holsted
Tican Fresh Meat, Brørup
Skare Meat Packers, Vejen

I Fødevareforbundet NNF er vi altid skarpt forberedte, når vi sætter os til forhandlingsbordene med arbejdsgiverne. Men ved OK20 dukkede en modspiller op, hvis indflydelse ingen kunne forudse: covid-19-pandemien.

Den 11. marts 2020 lukkede statsminister Mette Frederiksen (S) Danmark ned. Vores adgang til dialog med medlemmerne ude på arbejdspladserne blev svært begrænset, og vores medlemmer endte med at stemme på helt nye måder.

OK20 Slagterindustri og Fødevareindustri: Mere lydhøre arbejdsgivere

Trods covid-19 oplevede vi på Slagterindustri og Fødevareindustri et markant bedre forhandlingsforløb end i 2017. Arbejdsgiverne var mere lydhøre. Nok især på grund af det stærke sammenhold, som tillidsfolkene havde skabt ude på virksomhederne siden de groteske 2017-forhandlinger. Og fordi vi stod fast på først at forhandle på det fødevareindustrielle område, når vi havde et resultat på slagterområdet.

Alle kræfter mobiliseret ved OK20

Vi var klar med både busser og bannere til at vise vores fasthed foran Forligsinstitutionen, hvis det kom så langt. Men det fik vi heldigvis ikke brug for.

Også timingen var med os. Kort før statsministeren lukkede Danmark ned, indgik vi forlig med DI. Et forlig, der sikrede fornuftige stigninger på løn, genetillæg og på fritvalgskontoen, som i alt landede på 9,7 %. Forliget gav også ret til seniorordninger. Blot få uger senere i et nedlukket Danmark kunne resultatet have været et ganske andet.

På DSM fik vi ikke forhandlet færdig før nedlukningen. På grund af arbejdsgivernes tilgang - også på butiksområdet - endte vi i Forligsinstitutionen. Her fik vi et forlig, der sikrede medlemmerne fornuftige stigninger på løn, genetillæg og fritvalgskontoen og en udvidelse af perioden med løn under sygdom. Fædreorloven blev udvidet, og forældre til børn under 14 år fik ret til at bruge fritvalgskontoen ved børns sygdom og lægebesøg. Vi fik ret til seniorordninger, og lærlingene fik pension efter to måneders ansættelse.

OK20 Mejeri:
Højere lørdagstillæg og honorering af uddannelse

Traditionen tro oplevede vi et godt forhandlingsklima med arbejdsgiverne ved OK20. Som altid forhandlede vi Fællesoverenskomsten skulder ved skulder med 3F. Men nyt var det, at mejeristerne fra DMF nu var en del af os.

Vi fik sikret medlemmerne en timelønsstigning på 9,55 kroner over tre år, en stigning i lørdagstillæg på cirka 51 kroner over tre år og en udvidelse af fritvalgsopsparingen. Chauffører fik ret til at tage faglært uddannelse, og arbejdsmiljørepræsentanter fik bedre vilkår i forbindelse med uddannelse. Især var det vigtigt, at vi fik sikret vores medlemmer honorering for uddannelse, så faglærte nu får et fagtillæg oven i grundlønnen. Forskellige uddannelser giver forskellige tillæg, men samlet synliggør tillæggene, at kompetencer koster noget, fordi de skaber værdi for virksomhederne.

OK20 Butik:
Ny måde at gå til forhandlingerne på

Butiksområdet er et svært område at forhandle på. Men ved OK20 arbejdede vi på en helt ny måde. På tværs af arbejdsgivere og brancher formulerede vi overordnede krav om bedre vilkår for lærlinge og seniorer, uddannelse og en fritvalgskonto. Og det gav pote. Forhandlingerne var hårde, men vi oplevede et godt forhandlingsklima med næsten alle arbejdsgivere og opnåede gode forlig med forbedringer for alle medlemmer.

På Produktionsoverenskomsten med Dansk Erhverv fik medlemmerne lønstigninger, forbedrede forhold under sygdom, en stigning på anciennitetstillægget, en forbedret indsats for lærlinge, øremærket forældreorlov og 3 % stigning på fritvalgskontoen, der således lander på 7 %.

På Håndværksbageroverenskomsten med Dansk Erhverv fik vi stigninger på løn, barsel, sygeløn og en stigning på den særlige opsparing med 3 %, øremærket forældreorlov og udbetaling af pension. Og vi blev enige med arbejdsgiverne om at styrke den fremtidige rekruttering af lærlinge, og om, at virksomhed og lærling løbende bør holde samtaler, hvor de kan tale om begge parters forventninger til læretiden.

Hen over sommeren 2020 lykkedes det trods covid-19 også at lukke forlig med COOP og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening. Forlig, der blandt andet sikrede medlemmerne på disse områder lønstigning, 3,5 % stigning på fritvalg, pension til lærlinge over 18 år, stigning på særlige tillæg på 1,6 %, stigning på lærlingesatser, forhøjelse af forældreorlov på 3 uger til medforælderen og løn under sygdom til ikke-funktionærer i op til 28 dage.

OK 20

OK20 blev historisk

At komme i mål med selvstændige forlig på alle de store overenskomster er i sig selv historisk. Men OK20 vil også gå over i historien for tillidsrepræsentanternes uovertrufne flotte indsats for at få deres kolleger til at stemme under de ekstremt udfordrende covid-19-restriktioner.

Afstemning i coronaens tegn

Trods de gode forlig, vi havde forhandlet hjem til medlemmerne, var OK20-kampen langt fra slut. Forude lå en kæmpe kommunikationsopgave for alle, da vi i 2020 skulle stemme om de nye overenskomster. Tillidsfolk, afdelinger og forbundshus. Alle var vi på ny grund. Ingenting kørte på ”plejer”.

Covid-19 forhindrede vores fremlæggelser på industriarbejdspladserne, så de tillidsvalgte måtte gennemføre diverse coronaforhindringsløb for at informere deres kolleger. Al anden information til medlemmerne skulle foregå online.

På butiksområdet kørte vi for første gang elektronisk afstemning, hvor vi informerede medlemmerne om afstemningen via e-boks, og de afgav deres stemmer på en hjemmeside.

Indsatsen lykkedes. Medlemmerne stemte på et oplyst grundlag. Og resultatet udeblev ikke.

Flotte stemmeprocenter trods covid-19

71 % af vores medlemmer stemte ved OK20 og bragte os på 3. pladsen over forbund med højest stemmeprocent:

Slagterindustri:	68 % stemte. Af dem stemte 61 % ja.
Fødevareindustri:	81 % stemte. Af dem stemte 90 % ja.
Mejeri:	84 % stemte. Af dem stemte 81 % ja.
Butik:	46,38 % stemte (en fordobling af 2017-stemmeprocenten). Af dem stemte 89 % ja.

Overenskomstdækning af virksomheder

Udover at forhandle eksisterende overenskomster har vi også i denne periode arbejdet med at overenskomstdække virksomheder uden overenskomst.

Blandt de virksomheder, vi har indgået overenskomst med i perioden, er:

BC Catering Odense
BC Catering Kolding A/S
BC Catering Skanderborg A/S
Brødværkstedet
Chokolade-fabrikken
Friis-Holm Chokolade A/S
Genz Kød A/S
HB Kødgros ApS
HP Production ApS
Hørkram Aarhus
Hårby Slagtehus ApS
In-Food ApS
Jensens Pancakes
JN Meat ApS
Lakrids By Bülow
Løgismose Mejeri og Fødevarer A/S Afdeling Mejeri
Moesgaard Meat 2012 A/S
Organic Plant Produktion
Spis min gris (Hesselager ApS)
Aalborg Chokoladen

Som fagforening er vi langt fra lige velkomne hos alle virksomheder, og under covid-19 fornemmede vi, at nogle virksomheder satte pris på at kunne spille coronakortet for at holde os lidt på afstand.

Vi har også lavet såkaldte tilpasningsforhandlinger, når en arbejdsgiver har skiftet arbejdsgiverorganisation. De skift ser vi en stigning i. Især fra virksomheder under DSM Industri, der skifter til DI.

På den anden side af kongressen

De øgede ressourcer i overenskomstsekretariatet har gjort det muligt at skabe både kvalificeret faglig sagsbehandling i hverdagen og gode, selvstændige forlig på alle de store områder ved OK20. Men det får os ikke til at hvile på laurbærrene. Vi skal gøre tingene endnu bedre i næste kongresperiode.

Vi skal have overenskomstdækket de væsentlige arbejdspladser inden for Fødevareforbundet NNFs faglige dækningsområde. Ikke ved at skyde med spredehagl, men ved at vi udvælger en række arbejdsgivere, som vi så prioriterer ressourcerne til at lægge et vedholdende pres på, indtil en overenskomst er i hus.

I forbindelse med overenskomstdækningerne vil vi have et øget fokus på at tiltrække og fastholde de ansatte og på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne.

Også fællesskaber, faglige klubber og netværk vil være et fokusområde efter kongressen. Vi vil være en endnu mere synlig og nærværende fagforening for både tillidsvalgte og medlemmer ude på arbejdspladserne.

3

ARBEJDSMARKEDSSEKRETARIATET:

Stærk sammen-hængskraft mellem indsatsområderne

I Arbejdsmarkedssekretariatet holder vi et stærkt og vedholdende fokus på uddannelse, arbejdsmiljø, beskæftigelse, integration og socialområdet. Både når vi hjælper det enkelte medlem, og når vi varetager fødevarearbejdernes interesser politisk.

Den 1. januar 2019 så et nyt sekretariat dagens lys: **Arbejdsmarkedssekretariatet.**

SEKRETARIATET afløste det tidligere Arbejdsmiljø- og Kompetencesekretariat, fordi vi for at hjælpe vores medlemmer er nødt til at arbejde mere intenst, systematisk og tværgående med arbejdsmarkedsområdet.

Vi er i fuld gang med at styrke vores arbejdsmarkedspolitiske profil centralt, regionalt og lokalt. Det kan vi, fordi vi har skabt et hidtil uset samarbejde på tværs af organisationen. Ikke mindst med afdelingerne, der spiller en vigtig rolle i Arbejdsmarkedssekretariatets arbejde. Afdelingerne forankrer det medlemsrettede arbejde lokalt og bidrager i vores nyetablerede politiske udvalg Arbejdsmarkedsudvalget. Og derudover har vi inddraget tillidsfolk og medlemmer som aldrig før.

> Den virkelige verden skal give politisk genlyd. Vores måde at arbejde på gør, at vi kan hæve medlemmernes hverdag op politisk, så der bliver en stærk kobling mellem det medlemsrettede arbejde og den politiske interessevaretagelse.

Per Hansen
Forbundssekretær, Arbejdsmarkedssekretariatet

Nye måder at tænke og arbejde på

At søsætte det nye sekretariat har været en både spændende og krævende opgave. Den er lykkedes, fordi vi ved at opruste fra to til fire

forbundskonsulenter fik flere hoveder med nye indfaldsvinkler på vores opgaver og arbejdsmetoder. For eksempel har vi indført tavlemøder, hvor vi sikrer fælles retning, overblik, videndeling og optimal opgavefordeling.

Arbejdsmarkedssekretariatet løser seks typer opgaver:

- **Rådgivning og vejledning** af medlemmer, tillidsvalgte og afdelinger inden for uddannelse, arbejdsmiljø, beskæftigelse, integration og socialområdet
- **Uddannelse og understøttelse** af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og uddannelsesambassadører samt sagsbehandlerne i Vejlederteamet i forhold til det medlemsrettede arbejde
- **Analyser og udviklingsprojekter**
- **Politisk interessevaretagelse** – for eksempel med fokus på at sikre medlemmerne sundest mulige arbejdspladser, bedst mulige vilkår for kompetenceløft og styrkelse af deres værdi på arbejdsmarkedet
- **Deltagelse i tværgående indsatser** og servicering af forbundets politiske system
- **Sagsbehandling** på social- og arbejdsskadeområdet.

Fag- og efteruddannelse på dagsordenen

Vores medlemmer skal altid have adgang til relevant og tidssvarende uddannelse af høj kvalitet. Både når det gælder faguddannelse og efteruddannelse.

Vores ambitioner for uddannelsesområdet har længe været store, og nu har vi ressourcerne til at realisere dem. Blandt andet har vi nu stor teknisk viden om regler og bekendtgørelser på området, som gør os til en endnu mere professionel og proaktiv samarbejdspartner inden for uddannelse.

Højt kvalificeret arbejde i fagudvalgene

Den store tekniske viden sætter vi blandt andet i spil, når vi udvikler og kvalificerer nye faguddannelser i de tre faglige udvalg for vores områder: Bager/Konditor, Slagter/Gourmetslagter/Tarmrenser og Mejerister.

Faguddannelserne skal matche virkeligheden

I fagudvalgene sikrer vi, at de unge bagere både kender den nyeste måde at flette wienerbrød på og ved, hvordan et bageri bruger Facebook i sin markedsføring.

Vi har været med til at modernisere slagteruddannelsen, så den matcher virkeligheden bedre. Lærlingene skal ikke blot lære om fagfagligt indhold og hygiejne, men også om arbejdsmiljø, Lean, procesoptimering og samfundsfag. Og om kulturforskelle, så de forstår forskellige kulturers krav til fødevarer.

Periodens bedste opgave var at være med til at modernisere slagteruddannelsen på både det kernefaglige og det tværfaglige. Vi har blandt andet fået sat yderligere fokus på ergonomi og nedslidning, så lærlingene lærer at passe på sig selv.

Morten Møldrup
Uddannelseskonsulent, Arbejdsmarkedssekretariatet

Rekruttering og frafald på vores faguddannelser

Vi har også lavet projekter og aktiviteter, som skal øge de unges interesse for vores brancher. På DM i Skills kunne de besøgende på vores stand for eksempel se virtual reality-film fra nogle af konkurrencedeltagernes hverdag. Rollemodellerne og den faglige stolthed skabte kø ved vores stand og interesse for vores fag.

Skal vores brancher overleve, er det dog langt fra nok at rekruttere. Vi skal også fastholde lærlingenes motivation, så de gennemfører deres uddannelser.

Derfor har vi i perioden været nysgerrige på at forstå de mekanismer, der er i spil, når vores lærlinge springer fra deres uddannelser. I regi af de faglige udvalg har vi igangsat undersøgelser, der ikke overraskende indikerer, at årsagerne til frafald ofte handler om manglende trivsel. Svarene i undersøgelserne giver os noget at arbejde videre med.

Konkurrencerne på DM i Skills sætter fokus på vores fag og giver de unge, der besøger Skills, nogle rollemodeller. I 2017 løb Fie Hyldegaard Mortensen, der var bagerelev i Sejers Konditori i Sorø, med sejren.

Kvalitet og trivsel går hånd i hånd på faguddannelserne

Heldigvis oplever vi generelt en god og konstruktiv dialog med arbejdsgiverne. Både om kulturen og uddannelseskvaliteten ude i butikkerne. Der er bred enighed i brancherne om, at der skal gøres noget for at fastholde lærlingene.

Vi er ved at indføre digitale logbøger på vores uddannelser. Logbogen skal være omdrejningspunktet for den løbende dialog mellem lærling, virksomhed og skole om lærlingens uddannelse.

Herudover er vi ved at indføre trivselsundersøgelser for lærlingene. Trivselsundersøgelserne skal laves på hvert skoleophold og sikre øget fokus på lærlingenes trivsel og motivation, så de fuldfører deres uddannelse.

Derudover har vi sikret, at slagteruddannelsen tager bedre højde for, at elever lærer forskelligt og derfor har forskellige behov i undervisningen. Blandt andet ved hjælp af trænings- og instruktionsvideoer, som eleverne kan se hjemmefra før undervisningen eller genbesøge efter undervisningen, så de kan lære i eget tempo.

Flere voksenlærlinge til vores fag

Positivt er det også at se, at vores indsats i forhold til voksenlærlinge har båret frugt. Voksenlærlinge er ofte mere afklarede og bevidste i deres uddannelsesvalg end de unge på 16 år, som lige har forladt folkeskolen. Og det er positivt, at flere voksne nu vælger at gå i gang med en uddannelse inden for vores områder.

De voksne vælger for eksempel at uddanne sig til slagtere, bagere, konditorer eller mejerister. Eller de vælger industrioperatøruddannelsen, fordi den giver jobmuligheder i mange brancher. Blandt andet i medicinalindustrien.

Vi arbejder med at udvikle de bedst mulige AMU-kurser

I efteruddannelsesudvalgene arbejder vi for at sikre både vores ufaglærte og faglærte medlemmer adgang til bedst mulige AMU-kurser. Altså arbejdsmarkedsuddannelse, der både matcher virksomhedernes efterspørgsel og vores medlemmers behov.

Et særligt fokus for os har været at sikre koblingen mellem EUD og VEU. Altså mellem vores faguddannelser og AMU-systemet. De to systemer skal supplere hinanden, så de af vores medlemmer, der tager uddannelse, kan få merit for tidligere kurser og måske gå hele vejen fra ufaglært til faglært.

TAMU – et utraditionelt samarbejde

ARKIVFOTO

Herudover har vi lavet utraditionelle uddannelsessamarbejder. For eksempel med TAMU. En AMU for 18- til 30-årige med personlige eller sociale vanskeligheder, der mangler tilknytning til arbejdsmarkedet. De unge bor og træner sammen i faste rammer med gensidig ansvarlighed. Vi deltager i aktiviteter, der inspirerer de unge til at tage uddannelser i vores fag. For eksempel er der TAMU-elever i praktik på slagterier og i Lagkagehuset.

Flere TAMU-elever har fået job i vores fag efterfølgende, og uddannelsen er et godt eksempel på, hvordan vi som fagforening kan tage socialt ansvar og samtidig skabe en fødekæde til vores brancher.

VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE:

Kompetenceløft til alle medlemmer

Medlemmernes arbejdsmarkedsværdi skal styrkes, så de får flere jobmuligheder. Adgangsporten til et sporskifte kan for eksempel være en industri- eller procesoperatøruddannelse, som sætter vores medlemmer i stand til at betjene det avancerede produktionsudstyr på fabrikkerne.

Derfor har vi over de sidste kongresperioder sikret vores medlemmer ret til selvvalgt uddannelse i overenskomsterne. Men selvom flere og flere medlemmer udnytter muligheden, går det stadig for langsomt. Derfor arbejder vi nu i to spor.

Øget uddannelsesdialog med virksomhederne

Det ene spor er øget dialog med virksomhederne om, hvordan et kompetenceløft til de ansatte også løfter virksomhederne. Dialogen var lidt træg i starten. Blandt andet fordi uddannelsesområdet er komplekst. Men nu

ARKIVFOTO

oplever vi ofte, at arbejdsgiverne selv kontakter os for at bruge vores rådgivning. Den rolle påtager vi os gerne, så længe det er nødvendigt. I dialogen kan vi udfordre virksomhederne på, hvilke uddannelser der kan skabe værdi for dem, så uddannelsespaletten bliver bredere.

Mission uddannelsesambassadør

I det andet spor uddanner vi nøglepersoner på virksomhederne, som kan give medlemmerne motivation og mod til at tage uddannelse.

Går jeg ned i løn? Skal mine kolleger løbe stærkere, imens jeg er på skolebænken? Hvad vil min chef tænke, hvis jeg nævner uddannelse? Og mine kolleger? Hvad vil manden/konen/vennerne/familien tænke? Og kan jeg overhovedet finde ud af at tage en uddannelse? Det er blandt de spørgsmål, der skaber modstand i medlemmernes motivation for at tage uddannelse. En modstand, som kan overvindes med vejledning og støtte.

På sigt ønsker vi formelle uddannelsesambassadører på arbejdspladserne på linje med arbejdsmiljørepræsentanterne. Men foreløbig er uddannelsesarbejdet drevet af ildsjæle, og alle tillidsvalgte arbejder generelt med stort fokus på emnet.

70 ildsjæle har deltaget i et særligt uddannelsesprojekt. De har fået viden og værktøjer til at motivere deres kolleger til at tage uddannelse. Til at gå i dialog med virksomheden, lave uddannelsesplaner, kontakte skoler og søge midler. Og til at skabe udvikling i virksomhedens arbejde med uddannelse. For eksempel har de lært at være proaktive og byde ind med problemstillinger og velovervejede ideer, når uddannelse står nævnt på mødedagsordener i virksomheden.

Vigtigt er det også, at uddannelsesambassadørerne gør os opmærksomme på uddannelsesproblemstillinger ude på virksomhederne, så vi kan tage dem op i det politiske system.

> Det medlemsrettede uddannelsesarbejde er mit hjerteblod, og kun i samspillet med de lokale uddannelsesambassadører og tillidsvalgte kan vi skabe de nødvendige resultater på uddannelsesområdet.

Susan Clausen
Sekretariatsleder og uddannelseskonsulent, Arbejdsmarkedssekretariatet

Vi understøtter fortsat de tillidsvalgte fra forløbet og laver systematisk opfølgning, og så snart covid-19 tillader det, vil vi gennemføre endnu et forløb.

Vi hjælper både uddannelsesambassadører, tillidsvalgte og andre ildsjæle med at skabe fokus på uddannelse ude på virksomhederne. Mange medlemmer vil gerne gøre en forskel for deres kolleger. For eksempel ved at byde ind på en afgrænset opgave i forbindelse
med uddannelsesafholdelse.

Uddannelse for livet

Hos småkageproducenten Kelsen Group afsluttede 14 ansatte i maj 2021 industrioperatøruddannelsen. De 14 beviser, at vores uddannelse for livet-tankegang bliver til virkelighed, når vi hjælper virksomhederne med at uddanne deres medarbejdere. Og det kan vi med uddannelsesambassadører på virksomhederne, som både kan sikre fokus på uddannelse og motivere deres kolleger til at uddanne sig.

Styrket sammenhængskraft skaber resultater

Vores ambitiøse uddannelsesdagsorden lykkes blandt andet, fordi vi har professionaliseret vores samarbejde med afdelingerne om voksen- og efteruddannelse. Den styrkede sammenhængskraft på tværs af organisationen kommer i den grad medlemmerne til gode.

Innovationsværksted: udvikling for faglærte medlemmer

Udviklingsmuligheder skal der naturligvis også være for vores faglærte medlemmer, så de fortsat kan honorere kravene i deres branche og trives i den.

Vi har i perioden kortlagt efteruddannelsesbehovet for bagere og konditorer. Interview med både mestre og ansatte viser et stort behov for efteruddannelse i nye trends. For eksempel nye dekorationsteknikker, nye typer råvarer og ingredienser og brug af lokale råvarer. Også værktøjer til kundedialog og nyfortolkning af de klassiske kager stod højt på ønskelisten, og det samme gjorde muligheden for at afprøve egne produkter i et fagligt sparringsrum uden for arbejdspladsen.

På baggrund af analysen har vi udviklet syv nye kurser. Blandt andet et innovationsværksted for bagere og konditorer med faglig undervisning i udvikling af nye produkter og sparring på deres egne produkter. Og et kursus i kundevejledning ved specialbestillinger for konditorer. Et kursus, hvor konditorerne lærer at vejlede kunder og sikre en god forventningsafstemning ved specialbestillinger. For eksempel når en kunde med et kagebillede fra Facebook skal vejledes i smag og konsistens for at forstå, hvad der er fagligt opnåeligt, så kunden bliver tilfreds med slutproduktet.

ARBEJDSMILJØ:

En strategisk og systematisk tilgang til arbejdsmiljøet

Medlemmerne af Fødevareforbundet NNF har en markant øget risiko for såvel nedslidning som for tidlig død. Den statistik skal ændres, og det kan kun gå for langsomt.

Derfor har vi i kongresperioden oprustet vores arbejdsmiljøindsats. Vi er nu flere hænder og hoveder på sagen og arbejder langt mere strategisk og systematisk med området end tidligere.

Internt i organisationen har vi styrket arbejdsmiljøsamarbejdet mellem de tillidsvalgte, afdelingerne og forbundet. Blandt andet via det lokalt forankrede arbejdsmiljøarbejde i afdelingernes lokale arbejdsmiljøudvalg, som styrker erfaringsudvekslingen på tværs af virksomhederne og arrangerer temadage og fyraftensmøder.

Eksternt har vi oprustet samarbejdet med eksperter, forskere og praktikere og i videst muligt omfang fået arbejdsgiverne med. Og vi har fokus på at løfte arbejdsmiljøet op til politisk niveau.

ARKIVFOTO

Sunde arbejdspladser for alle medlemmer

Vores mål er at sikre sunde arbejdspladser. En arbejdsplads skal ikke blot være sikker i forhold til at undgå skader og ulykker. Den skal være sundhedsmæssigt forsvarlig i det hele taget.

Sunde arbejdspladser er målet

Vi kommer til at tale meget om sunde arbejdspladser de kommende år. Derfor har vi lavet en pjece til de tillidsvalgte om vores fokus på sunde arbejdspladser.

Når vi i Fødevareforbundet NNF taler om sunde arbejdspladser, handler det hverken om frugtordninger, rygestopkurser eller rabat i det lokale fitnesscenter. Sunde arbejdspladser handler om, at arbejdet er tilrettelagt med for eksempel variation og rokering, så vores medlemmer kan gå på arbejde uden at blive syge af det. Uden at få smerter. Uden at forringe deres arbejdsevne. Uden at blive nedslidte. Uden at være tvunget til tidlig tilbagetrækning.

"Mange af vores medlemmer har stadig hårdt fysisk arbejde. Derfor er det vigtigt, at vi arbejder strategisk og systematisk med arbejdsmiljøet. Det er utrolig spændende, at vi nu er begyndt at tænke i sunde arbejdspladser.

Morten Bisgaard Andersen
Arbejdsmiljøkonsulent, Arbejdsmarkedssekretariatet

Arbejdsmiljøviden skal omsættes til handling

Vores vision er, at virksomhederne på sigt skal forpligtes til at føre et sundhedsregnskab i stil med smiley-ordningen. Alle medarbejdere skal have en sundhedslogbog, som sikrer, at de aldrig opholder sig for længe i røde zoner. Altså arbejdsområder, som vi ved, er nedslidende på sigt.

Der foreligger allerede stor viden om vores medlemmers arbejdsmiljø. For eksempel har vi i henholdsvis Slagteribranchens- og Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg igennem mange år lavet en omfattende kortlægning af muskelskeletbesvær – MSB. Vi har udviklet mange værktøjer til at forebygge MSB og formidlet dem til virksomheder og medarbejdere via det systematiske arbejdsmiljøværktøj SAV-portalen.

Elastikøvelser virker

Elastikøvelser er en simpel og effektiv vej til at modvirke nedslidning. Det viser forskningen. Derfor er det ærgerligt at konstatere, at arbejdsgiverne ikke ønsker at bruge øvelserne systematisk som led i arbejdsdagen.

I 2020 lavede vi en folder til vores tillidsvalgte og medlemmer om, hvordan de kan styrke deres krop med elastikøvelser.

Pilotprojekt: Fokus på systematisk arbejdsmiljøarbejde

På Danish Crown-slagterierne er alle løft og ensidigt gentagne bevægelser kortlagt. Men den omfattende viden er aldrig blevet sat i system til gavn for medarbejdernes samlede sundhed. Det vil vi lave om på.

ARKIVFOTO

Derfor startede vi i begyndelsen af 2020 et pilotprojekt med 14 tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra Danish Crown. De tillidsvalgte lærte her at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet, så de for eksempel kan udnytte deres pladser i koncernsamarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg mere aktivt til at drive meget af virksomhedens arbejdsmiljøagenda.

Erfaringerne fra pilotprojektet er et stærkt fundament i arbejdet med sunde arbejdspladser. Læringen fra projektet vil vi nu indarbejde i vores grunduddannelser og bruge til at igangsætte aktiviteter ude på virksomhederne.

Vi skal også have fokus på det psykiske arbejdsmiljø

Vores arbejde med sunde arbejdspladser går stadig overvejende på det fysiske arbejdsmiljø. Men det psykiske arbejdsmiljø har også brug for fokus. For mennesket er en helhed, og det psykiske arbejdsmiljø influerer også på, hvor længe vores medlemmer kan holde til at være på arbejdsmarkedet.

I 2018 offentliggjorde Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø en stor national undersøgelse af arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser: ”Arbejdsmiljø og Helbred 2018”. Undersøgelsens resultater viser, at vi også på det psykiske arbejdsmiljøområde har en vigtig opgave fremadrettet.

Arbejdsmiljørepræsentanterne fik plads i overenskomsterne

Et stort og vigtigt skridt for arbejdsmiljøet blev til gengæld taget ved overenskomstforhandlingerne i 2020. Her lykkedes det endelig at få ind i overenskomsterne, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have frihed til at udfylde deres opgaver.

I overenskomsterne for Slagterindustri og Fødevareindustri står der nu, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, og at de i regi af arbejdsmiljøorganisationen skal samarbejde med ledelser og tillidsrepræsentanter om at løse arbejdsmiljøopgaven. Det er også beskrevet, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have den rimelige tid til at løse deres opgaver, og at de skal have fri til at deltage i relevante kurser. DSM-butik og -industri har næsten enslydende tekst. Og mejerioverenskomsten giver tid og fri til kurser.

På de fleste punkter er tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter nu ligestillet i overenskomsterne. Det er vigtigt. For samarbejdet mellem dem. Og for at arbejdsgiverne ikke længere kan bruge argumentet, at tillidsrepræsentantens rolle er aftalt i overenskomsten, mens arbejdsmiljørepræsentantens rolle er lovgivning.

Ved OK20 ville vi gerne have haft en hensigtserklæring fra arbejdsgiverne om, at de vil arbejde sammen med os om at gøre arbejdspladserne sunde. Det fik vi ikke i denne omgang, men vi arbejder videre på at sikre den vigtige tilslutning fra arbejdsgiverne.

Vi står til rådighed for arbejdsmiljørepræsentanterne

I mellemtiden fortsætter vi ufortrødent med at klæde vores tillidsvalgte på til at skubbe på arbejdsmiljøudviklingen ude på virksomhederne. Med de øgede ressourcer på arbejdsmiljøområdet kan vi i stor udstrækning møde arbejdsmiljørepræsentanterne individuelt på netop deres udfordringer og forhåndsviden. Ligesom vi kan understøtte den enkelte i at holde et systematisk fokus. Netop ved at samarbejde tæt kan vi for alvor skabe resultater for arbejdsmiljøet.

Det systematiske fokus er afgørende. For mange af vores arbejdsmiljø-repræsentanter oplever desværre stadig, at ethvert fremskridt for arbejdsmiljøet er en kamp.

Jeg glæder mig til at komme på landevejen igen efter covid-19. Jeg står altid gerne til rådighed på telefonen, men det allerbedste er de gode snakke med arbejdsmiljørepræsentanterne ude på arbejdspladserne. De gør en forskel. Også i min hverdag.

Allan Kristensen
Arbejdsmiljøkonsulent, Arbejdsmarkedssekretariatet

Mange steder at starte arbejdsmiljøarbejdet

Det er den aktuelle situation på virksomheden, der afgør, hvor næste arbejdsmiljøskridt kan tages. På mange virksomheder ligger der for eksempel en APV, som mangler at blive fulgt op af handling, Den kan arbejdsmiljørepræsentanten tage udgangspunkt i og derfra opbygge et systematisk arbejde med virksomhedens APV.

Et andet oplagt sted at skrue op for arbejdsmiljøarbejdet er at kigge på anmeldelsen af arbejdsskader og ulykker på virksomheden. Alt for ofte bliver de kun registreret ude på virksomhederne, men ikke anmeldt til Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring - AES, som de skal for at give vores medlemmer de bedste muligheder for at få erstatning.

Styrket samarbejde mellem AMR og TR

Vigtigt for arbejdsmiljørepræsentanternes styrke er, at de har et tæt samarbejde på tværs af virksomhederne. Det sikrer vi via de lokale arbejdsmiljøudvalg.

Vigtigt for deres styrke er også, at de har et solidt og gensidigt respektfuldt samarbejde med tillidsrepræsentanterne på deres virksomheder. Vi har i perioden arbejdet for at nedbryde de fordomme, der kan herske mellem forskellige grupper tillidsvalgte, og som kan blive en ekstra forhindring i hverdagen. Det er vigtigt, at de tillidsvalgte taler sammen om opgaverne på virksomheden og aftaler, hvilke opgaver de skal samarbejde om, og hvilke de skal løse hver for sig.

1.500 arbejdsmiljø-repræsentanter skød AMR-Året i gang med en opstartskonference i Odense den 8. januar 2019.

AMR-året 2019 lod noget tilbage at ønske

Vi havde set meget frem til FH-kampagnen "Arbejdsmiljørepræsentantår 2019", som skulle synliggøre arbejdsmiljøarbejdet og styrke respekten omkring arbejdsmiljørepræsentanternes indsats. Tanken var, at kampagnen skulle hjælpe med til at opbygge et lokalt forankret arbejdsmiljøarbejde, som ville kunne leve videre efter 2019.

Vi deltog aktivt i FH-kampagnestyregruppen og ved opstartskonferencen i januar 2019. Herudover afviklede vi i eget regi lokale temadage om arbejdsmiljø.

I december 2019 satte vi punktum for aktiviteterne på et stormøde på tværs af FH-organisationerne. Og selvom kampagnen aldrig fik den gennemslagskraft, som vi havde håbet, fik både arbejdsmiljørepræsentanterne og vi selv som organisation et fagligt udbytte af kampagnen.

Trepartsaftalen om de nationale arbejdsmiljømål 2030

Sidst i kongresperioden har vi indgivet vores ønsker til trepartsaftalen om de nationale arbejdsmiljømål 2030.

Vi er positivt overraskede over det ambitiøse mål på slagterierne. Her kan de ansatte via et pointsystem for muskelskeletbesvær og ensidigt gentaget arbejde opnå maksimalt 18 point. 10-18 point er et udtryk for et skadeligt arbejdsmiljø, og hele 34 procent af de slagteriansatte ligger i dag i denne pointgruppe. Det må med trepartsaftalen maksimalt være fem procent af de ansatte i 2030.

På resten af vores områder ligger fokus på at reducere kemi. Målene er at reducere mængden af potentielt giftig kemi i de ansattes arbejdsdag med 10 procent.

BESKÆFTIGELSE:

Tidlig indsats allerede i opsigelsesperioden

I 2020 gjorde vi beskæftigelsesområdet til et selvstændigt indsatsområde og opdelte vores beskæftigelsesindsats i en ydelsesdel, som A-kassen varetager, og en beskæftigelsesdel, som hører ind under Arbejdsmarkedssekretariatet.

Tidligere var vores primære fokus at udbetale det rigtige beløb til tiden. Det er fortsat vigtigt. Men med den nye opdeling har vi nu styrket beskæftigelsesindsatsen. Ikke mindst med vores fokus på tidlig indsats.

Opsagte medlemmer hjælpes videre allerede i opsigelsesperioden

Vores fokus er at hjælpe opsagte medlemmer videre i job eller uddannelse allerede i opsigelsesperioden, så de undgår at blive ledige.

Vi arbejder på at få de tillidsvalgte til at sikre, at det står skrevet i alle opsigelser, at den opsagte medarbejder har ret til to timers vejledning i sin fagforening og a-kasse i opsigelsesperioden. De tillidsvalgte skal informere os, så snart et medlem bliver opsagt. På den måde kan vi kontakte medlemmerne og give dem en stærk og målrettet service allerede i opsigelsesperioden. En samlet service på tværs af a-kasse, uddannelse og beskæftigelse. Dermed sætter vi handling på ordene ”fagligt funderet a-kasse”.

Videre i job – eller i uddannelse?

Vi har været på rundtur i hele organisationen og fortalt om vigtigheden af den tidlige indsats. For eksempel hos afdelingernes faglige netværk, vejlederne i A-kassen, tillidsrepræsentanterne og uddannelsesambassadørerne.

Tidlig indsats er ikke per automatik at få medlemmerne hurtigt videre i nyt job. Tidlig indsats kan også være at hjælpe medlemmerne til at gennemføre uddannelse inden deres næste job.

ARKIVFOTO

De tillidsvalgte har fingeren på uddannelsespulsen

Hvilke uddannelser, der øger medlemmernes markedsværdi, ved vi blandt andet fra tillidsrepræsentanterne og uddannelsesambassadørerne. I hverdagens dialog med kolleger og ledelser kan de spotte uddannelsesbehovene.

Deres viden skal i første omgang føre til, at deres kolleger på virksomheden får uddannelse. Men deres finger på uddannelsespulsen hjælper os også til at guide jobsøgende medlemmer i retning af de uddannelser, der åbner døre til job på virksomhederne.

Uddannelsespakker skal gøre uddannelsesvejen overskuelig

Tillidsrepræsentanterne og uddannelsesambassadørerne er således dem, der kan realisere uddannelsesløftet i praksis. Derfor arbejder vi nu på at gøre opgaven nemmest mulig for dem.

Vejen har vi allerede banet via det etablerede AMU-system. Og for at inspirere og gøre det nemt at se mulige uddannelsesveje har vi sammensat forskellige uddannelsespakker.

Disse pakker ligger nu let overskueligt på Industriens Kompetencefonds hjemmeside, så både tillidsvalgte, medlemmer og vores kolleger hurtigt kan få et overblik over relevante uddannelsesveje for det enkelte medlem. Uanset om medlemmet er i job og vil udvikle sine kompetencer for at få flere muligheder, eller om medlemmet er ledigt og vil bruge uddannelse som døråbner til et nyt job. For eksempel har vi udviklet nye introkurser til ledige, der gerne vil arbejde på slagteri, så de har noget klar i rygsækken, når Danish Crown og Tican rekrutterer.

Uddannelsespakkerne er et godt eksempel på, hvordan vi understøtter vores medlemmer og tillidsvalgte med viden og værktøjer.

AMU-kurser kan foregå på virksomhederne

Da Haribo ville sende fem ansatte på AMU-kursus, spurgte de andre industrivirksomheder i lokalområdet, om de havde ansatte med behov for samme kursus. På den måde fik de samlet et hold på 14 deltagere, så kurset kunne foregå hos Haribo.

Virksomhedernes primære barriere: den første uddannelsesplan

Fra de tillidsvalgte og fra vores besøg på virksomhederne ved vi, at ledelserne i stigende grad forstår det vigtige i at uddanne deres ansatte. Men især én forhindring blokerer for, at virksomhederne kommer i gang med det systematiske uddannelsesarbejde: den første uddannelsesplan. Og den kan de få hjælp til.

Vi hjælper fortsat gerne virksomhederne med at få hul på uddannelses-arbejdet. Men nu kan de også få dækket størstedelen af deres udgifter til screening og uddannelsesplanlægning via Industriens Kompetencefond. Det er et vigtigt skridt i den rigtige retning.

Virksomhedsrettet jobformidling

En anden front, vi har hjulpet virksomhederne på, er vores virksomhedsrettede jobformidling.

Vi har i perioden spurgt en række virksomheder, hvilke kompetencer de havde brug for, og efterfølgende tilbudt dem dels medarbejdere med de rigtige kompetencer. Dels at stå for alt "bøvlet" med administrationen i forhold til jobcentre og skole. For eksempel at oprette AMU-kurser tilpasset virksomhedens produkt og sikre, at de kan afholdes på virksomheden.

Virksomhedsrettet jobformidling har stort potentiale til at sikre vores medlemmer beskæftigelse. Så det er en disciplin, som vi vil dygtiggøre os yderligere i.

INTEGRATION:

Fokus på danskkurser

Fødevareforbundet NNF har overenskomster på arbejdspladser, hvor op til 27 nationaliteter arbejder sammen. En del af vores medlemmer taler og forstår ikke dansk. Derfor har vi en særlig opgave i at gøre os forståelige over for denne gruppe medlemmer. For eksempel når vi kommer ud på arbejdspladserne og taler om arbejdsmiljø og uddannelse.

Til medlemmer, der ikke forstår dansk, laver vi oplysningsmaterialer på engelsk, tysk og polsk. For eksempel ved overenskomstforhandlinger, hvor overenskomstaviserne udkommer på flere sprog.

Men oversat materiale hjælper dem kun med at forstå vores kommunikation. Den afhjælper ikke deres sprog- og kulturbarrierer i forhold til at tage uddannelse, stå til rådighed for arbejdsmarkedet og være demokratiske deltagere i samfundet. Derfor har vi fokus på at sikre vores udenlandske medlemmer danskkurser, så de for eksempel kan tage et truck-kort via en AMU-uddannelse, hvor undervisningen foregår på dansk.

SOCIALOMRÅDET:

Højt serviceniveau på socialområdet

Vi har i perioden styrket og kvalificeret vores indsats på socialområdet. Altså vores opgaver inden for arbejdsskader, socialsager, socialrådgivning og aktiviteter målrettet medlemmer, der er særligt udfordret i deres tilknytning til arbejdsmarkedet, samt vores interessevaretagelse på socialområdet.

Vi skal til enhver tid levere sagsbehandling af høj kvalitet med udgangspunkt i det enkelte medlem. Derfor har vi i perioden opdateret vores sagsbehandleres viden og værktøjer og givet dem bedre mulighed for at dele viden og erfaring.

Men en ting er, hvad vi gør for at servicere medlemmerne. En anden er, hvordan medlemmerne oplever vores service. Vi har i perioden undersøgt vores serviceniveau, og vi kan være stolte af vores høje niveau. Det har vi blandt andet opnået ved at skrue op for videndeling og erfaringsudveksling på tværs af organisation, geografi og fagligheder.

Fingeraftryk på medlemmers sager hos kommunerne

Et sted, hvor vi gør en tydelig forskel for medlemmerne, er i deres sager hos kommunerne. Her ændrer dialogen mellem kommune og medlem sig, når vi træder ind i sagen. Det skaber helt andre sagsforløb og afgørelser, når vi er med på banen.

Arbejdsskadesager 01.01.2016 - 31.12.2020

	Butik	Fødevare	Mejeri	Slagter	Uden for	I alt
Arbejdsskadesager pga. ulykke fordelt på afgørelse og område						
Afvist	22	46	21	105	20	214
Anerkendt	34	83	43	229	24	413
I alt	**56**	**129**	**64**	**334**	**44**	**627**
Arbejdsskadesager pga. erhvervssygdom fordelt på afgørelse og område						
Afvist	80	153	41	467	42	783
Anerkendt	31	39	13	310	11	404
I alt	**111**	**192**	**54**	**777**	**53**	**1187**

Forsikringssager 01.01.2016 - 31.12.2020

	Butik	Fødevare	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Forsikringssager pga. ulykke fordelt på afgørelse og område							
Afvist	3	5	12	12	1	0	33
Anerkendt	10	21	11	62	5	0	109
I alt	**13**	**26**	**23**	**74**	**6**	**0**	**142**
Forsikringssager pga. erhvervssygdom fordelt på afgørelse og område							
Afvist	0	0	1	2	0	0	3
Anerkendt	0	0	0	1	0	0	1
I alt	**0**	**0**	**1**	**3**	**0**	**0**	**4**

Sociale sager 01.01.2016 - 31.12.2020

Afgørelser i sociale sager fordelt på type af social sag og område							
Afvist	0	0	0	1	0	0	1
Fleksjob	3	11	1	19	2	0	36
Førtidspension	6	20	5	31	9	0	71
Ressourceforløb	0	2	0	3	1	0	6
Sygedagpenge	0	5	0	4	1	0	10
Uden ydelse	0	1	0	1	0	0	2
I alt	**9**	**39**	**6**	**59**	**13**	**0**	**126**

576 millioner hentet hjem til medlemmerne

Afgørelsesbeløb i perioden 2016-2020 fordelt på afgørelsestype og område

Engangsudbetalinger	Butik	Fødevare	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Forlig - delvis fyldestgørelse	8.000	27.496	15.000	145.585	0	0	196.081
Behandlingsudgifter - fremtidige	0	0	0	72.757	18.040	0	90.797
Overgangsbeløb	0	41.988	0	0	0	0	41.988
Afvist genoptagelse	0	0	0	22.104	0	0	22.104
Forlig - fuld fyldestgørelse	0	0	74.250	783.163	4.546	0	861.959
Erhvervsevnetab - løb. m. tilbagevirk	3.240.675	7.745.448	7.868.561	55.792.031	2.039.942	0	76.686.657
Kulanceerstatning	15.950	0	0	73.249	0	0	89.199
Renter	15.800	179.014	184.703	888.867	2.156	0	1.270.540
Tabt arbejdsfortjeneste	645.861	3.494.103	1.076.683	11.165.032	510.640	0	16.892.319
Dom - fuldt medhold	0	0	0	1.024.458	0	0	1.024.458
Svie og smerte	523.523	1.373.986	410.975	3.449.113	382.170	0	6.139.767
Varigt mén under 5 %	0	0	0	57.792	0	0	57.792
Anerkendt	0	38.700	0	584.258	0	0	622.958
Vundne sagsomkostninger	7.165	73.067	20.000	207.150	4.971	0	312.353
Erhvervsevnetab - kapitaliseret	11.019.262	36.678.679	14.014.876	251.940.043	15.696.321	0	329.349.181
Varigt mén	5.221.168	7.010.530	3.551.097	35.245.434	2.703.693	0	53.731.922
Befordrings- og behandlingsudgifter	54.657	9.759	39.476	74.134	23.159	0	201.184
I alt	**20.752.061**	**56.672.769**	**27.255.620**	**361.525.171**	**21.385.638**	**0**	**487.591.259**
Løbende månedlige ydelser Omregnet til årlig ydelse	**3.048.360**	**10.239.144**	**3.019.740**	**70.578.036**	**1.887.180**	**0**	**88.772.460**
Erstatninger i alt	**23.800.421**	**66.911.913**	**30.275.360**	**432.103.207**	**23.272.818**		**576.363.719**

Dobbelt så mange medlemmer får arbejdsskadeerstatning

Med oprettelsen af Arbejdsmarkedssekretariatet satte vi os målet, at 20 % af vores arbejdsskadesager skal føre til en erstatningsansvarssag, som udløser en forsikringssum til det berørte medlem. I starten af 2019 modtog 12 % af vores medlemmer erstatning i deres arbejdsskadesager. Det tal har vi siden fordoblet. Nu får 24 % af vores medlemmer erstatning for deres arbejdsskader.

Covid-19 anmeldt som arbejdsskade

En helt særlig type arbejdsskadesager opstod med covid-19.

Langt fra alle arbejdsgivere tog de anbefalede restriktioner lige alvorligt. Selv store virksomheder pressede folk med covid-19-symptomer på arbejde og handlede dermed ansvarspådragende. Ved smitte, der kan være foregået på arbejdspladsen, men som virksomheden ikke selv har anmeldt som arbejdsskade, vælger vi derfor at anmelde smitten.

Det gør vi ud fra et forsigtighedsprincip. For mens virksomhedens interne registreringer af covid-19 har en forældelsesfrist på et år, forældes skader indberettet til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring - AES først efter fem år. Og det kan blive afgørende for medlemmer, der måtte udvikle senfølger om mere end 12 måneder.

For selvom de fleste ser ud til at komme sig helt efter covid-19, kæmper nogle af vores medlemmer stadig med alvorlige senfølger. Og ingen kender det fulde omfang af de gener, der kan opstå i kølvandet på sygdommen. Derfor gør vi en ihærdig indsats for at få alle medlemmer, der er blevet smittet på deres arbejdsplads, til at henvende sig til os, så vi kan hjælpe dem med at anmelde deres mulige skader.

Midtvejs i 2021 har vi hjulpet 350 af vores medlemmer med at anmelde deres covid-19-smittetilfælde til AES. Indtil nu har 50 fået anerkendt covid-19 som arbejdsskade. Ingen har fået afvist deres sager. De resterende anmeldelser afventer blot sagsbehandling i AES.

Slagteriarbejder Peter Wagner er blandt de 50 medlemmer, der har fået anerkendt covid-19 som arbejdsskade. Han blev smittet med covid-19 under udbruddet hos Danish Crown i Ringsted i sommeren 2020.

DEN POLITISKE INTERESSEVARETAGELSE:

Medlemmernes virkelighed skal give genlyd politisk

Vores medlemmers virkelighed skal give politisk genlyd. Og det gør den, når vi tager de ting, som udfordrer vores medlemmer, op politisk. Først internt i Hovedbestyrelsen og siden i den politiske interessevaretagelse.

Stigende lydhørhed på alle fronter

For eksempel kan vi med vores styrkede lokale og centrale beskæftigelsesindsats skabe kvalificeret politisk interessevaretagelse med udgangspunkt i medlemmernes reelle beskæftigelsesudfordringer og derigennem sætte dagsordenen på beskæftigelsesområdet.

Et andet eksempel på vores politiske interessevaretagelse er reglerne på uddannelsesområdet. De bliver ofte lavet i ministerier langt fra virkeligheden. Og vi står som en stærk og troværdig samarbejdspartner, når vi på diverse udvalgsmøder kan tegne et korrekt billede af virkeligheden og stille de lavpraktiske, men yderst vigtige spørgsmål på vegne af vores medlemmer. For eksempel: "Lige nu går vores medlemmer i Skærbæk og skal vente 14 dage på at få udbetalt penge. Hvad skal de leve af, imens de venter?"

Vores viden giver os format til at sætte dagsordenen på uddannelsesområdet og til at bidrage kvalificeret i møder med ministerier, fagforbund, arbejdsgiverorganisationer og skoler. Vi har i kongresperioden oplevet stigende lydhørhed og interesse fra mange kanter. For eksempel kontakter FH ikke længere kun de store forbund som 3F og FOA, men også os. Vi bliver inddraget i fora, vi ikke tidligere har været inddraget i, fordi FH og de store organisationer vil høre vores holdninger.

På den anden side af kongressen

Arbejdsmarkedssekretariatet har skabt mange konkrete resultater siden etableringen i 2019.

I Vision 2025, som Kongressen skal tage stilling til, lægger vi op til at fortsætte sekretariatets strategiske og systematiske indsats. Blandt andet med et stærkt fokus på uddannelse og sunde arbejdspladser. For selvom Fødevareforbundet NNF har sikret nedslidte fødevarearbejdere tidlig pension, er vores mål stadig, at vores medlemmer skal kunne gå på arbejde uden at blive syge.

ARKIVFOTO

4

ORGANISATIONS- OG ADMINISTRATIONSSEKRETARIATET:

Organisationens knudepunkt

I Organisations- og Administrationssekretariatet har vi styrket vores service til medlemmer og tillidsvalgte med Medlemsservice. Vi har rullet Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen ud. Vi underviser nu igen selv vores tillidsvalgte på Grunduddannelsen. Og så har vi taget hul på en helt ny æra i ungdomsarbejdet.

EFTER KONGRESSEN i 2016 etablerede vi Organisations- og Administrationssekretariatet. Sekretariatet skulle dels dække det tidligere administrationssekretariats opgaver inden for økonomi og IT. Dels løfte vores nye store organiseringsindsats og al uddannelse af tillidsvalgte. Senere kom også omlægningen fra Medlemsteam til Medlemsservice på vores opgaveliste, og derudover har sekretariatet vist sig at blive det net, der griber alle opgaver, der ikke falder naturligt ind i de øvrige sekretariater.

> Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen, Medlemsservice og Ungdommen er tre områder, hvor vi har tænkt i nye baner for at gøre det endnu bedre at være medlem af Fødevareforbundet NNF. Og så har vi trukket Grunduddannelsen hjem. Når vi selv underviser vores tillidsvalgte, kan vi videreføre vores særlige NNF-DNA til dem.

Flemming dal Cortivo
Forbundssekretær, Organisations- og Administrationssekretariatet

FÆLLESSKABS- OG ORGANISERINGSINDSATSEN:

En kulturændring i hele organisationen

I 2016 besluttede Kongressen, at Fødevareforbundet NNF skal udvikle sig til en organiserende fagforening og arbejde strategisk og systematisk med organisering på arbejdspladserne.

Målet er at gennemføre en omfattende kultur- og adfærdsændring i vores organisation. At ændre vores kultur fra en traditionelt servicerende kultur til en

mere medlemsinddragende kultur. En kultur, hvor medlemmerne selv realiserer deres ønsker på arbejdspladsen sammen med deres kolleger. Og hvor vores opgave er at byde ind fra sidelinjen, når de har brug for vores hjælp.

De tre grundprincipper for Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen

1. Fagforeningen tilbage til medlemmerne. Medlemmerne er fagforeningen!
2. Hele organisationen skal være en del af kulturændringen. Alle skal deltage aktivt og konstruktivt.
3. Alle tiltag skal kunne fastholde eller tiltrække medlemmerne.

Fokus er på fællesskab

Ordet organisering har givet udfordringer og modstand. Ordet får mange tillidsvalgte til at tro, at indsatsens primære formål er at hverve medlemmer. At overtale nogen til at melde sig ind ved at fortælle om de fordele, de får som medlem i Fødevareforbundet NNF.

Men vores fokus med Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen er et andet. Her arbejder vi systematisk med at opdyrke relationer og fællesskaber på arbejdspladserne. Fællesskaber, som skaber trivsel og styrke til at gennemføre de ting, der skaber værdi for medlemmerne på netop den arbejdsplads. Og fællesskaber, som kan støtte op om de tillidsvalgtes arbejde. På arbejdspladser med den slags fællesskaber bliver det attraktivt for den enkelte at være en del af vores fællesskab.

Vil vi fortsat udbygge vores fagforening, skal vi blive bedre til at synliggøre den attraktive vare, vi leverer. Både så potentielle medlemmer får lyst til at komme med i vores fællesskab, og så vores nuværende medlemmer bliver hos os.

> Relationer er nøgleordet for mig. Både internt i forbundet og udadtil på arbejdspladserne. Og både som leder og personligt. Det er via gode, stærke relationer, vi skaber de bedste resultater.

Susie Kristensen
Sekretariatsleder, Organisations- og Administrationssekretariatet

De tillidsvalgte er frontlinjen i organiseringsindsatsen

Vi er allerede til stede i vores medlemmers hverdag via vores tillidsvalgte og fællesskabet på arbejdspladsen. Det er det fællesskab, vi skal styrke, så fagforeningen for alvor bliver synlig og mærkbar på arbejdspladserne.

Uddannelse skal give fællesskabsforståelse og værktøjer

En hjørnesten i indsatsen er vores fællesskabs- og organiseringskurser. De skal sikre, at den organiserende tankegang spreder sig i hele organisationen.

Vi har kørt fire former for fællesskabs- og organiseringsuddannelse:

- **Fællesskabs- og Organiseringsuddannelsen for tillidsvalgte** er 2 x 2 dage med mellemliggende netværksmøder. De tillidsvalgte får en grundlæggende forståelse for fællesskab og organisering, værktøjer og metoder til at skabe relationer og fælles handlinger, som fører til fællesskab på arbejdspladsen. Uddannelsen er blevet tilbudt til alle med et tillidshverv i Fødevareforbundet NNF.

- **Fællesskabs- og Organiseringsuddannelsen for forbundets medarbejdere og ledelse:** 2 dage, hvor de ansatte får indblik i fællesskabstankegangen og dens metoder og værktøjer, så de kan integrere tankegangen i forbundets arbejdsgange.
- **Grunduddannelsen** for nye tillidsvalgte. Uddannelsen indeholder modulerne fra Fællesskabs- og Organiseringsuddannelsen.
- **Efteruddannelse for unge aktive**, hvor elementer fra Fællesskabs- og Organiseringsuddannelsen indgår.

Fællesskabs- og Organiseringsuddannelsen i tal

Vi har gennemført 38 fællesskabs- og organiseringsuddannelser og grunduddannelser med fællesskabs- og organiseringsmoduler for i alt 522 tillidsvalgte (cirka 70 % af de tillidsvalgte).

25 ledere og valgte gennemførte uddannelsen i 2017, og 59 medarbejdere fulgte trop i 2017 og 2018 (cirka 47 % af de forbundsansatte).

Den nye uddannelse for unge aktive har været afholdt en gang for 14 deltagere på tværs af brancher og afdelinger.

Netværksmøde i Nordjylland, januar 2020: At lære om den organiserende tankegang klares ikke med oplæg og debat. De tillidsvalgte skal også selv i sving.

Fællesskabs- og organiseringskurserne blev de første år forankret i afdelingerne, hvor de blev afholdt i tæt samarbejde med afdelingsledelserne for at skabe samspil med de faglige netværk. Nu holder vi så vidt muligt branchespecifikke kurser. Både for at give de tillidsvalgte mulighed for at danne netværk på deres eget område, og fordi det kan være svært for en butiksansat bager at forholde sig til udfordringerne ved at stå ved et samlebånd og skære kød.

Ide- og erfaringsudveksling på lokale netværksmøder

Når de tillidsvalgte har gennemført Fællesskabs- og Organiserings-uddannelsen, får de et lokalt forum at arbejde videre i. Hver tredje måned afholder afdelingerne lokale netværksmøder, hvor de tillidsvalgte udveksler ideer og erfaringer på tværs af brancher, forankrer de grundlæggende værktøjer og lærer nyt.

Der har været stor tilslutning til netværksmøderne, og på de tillidsvalgtes opfordring holder vi nu nogle af møderne over to dage med overnatning. Det giver dem tid til at arbejde i dybden med de valgte emner og til den vigtige snak uden for mødedagsordenen.

Det, der bobler i min mave, er, at jeg som tidligere tillidsrepræsentant kan være med til at booste det positive fællesskab på arbejdspladserne. Fællesskab skaber bedre trivsel for alle og gør det lettere for tillidsvalgte og andre ildsjæle at gennemføre ting på arbejdspladsen.

Anitta Sørensen
Forbundskonsulent, TR-uddannelse, Administrations- og Organisationssekretariatet

Ildsjæle i Team for Sammenhold

Til at understøtte de tillidsvalgte efter Fællesskabs- og Organiserings-uddannelsen har vi etableret Team for Sammenhold. Teamet er organiserings-indsatsens stemme i hele organisationen og består af stærke, tillidsvalgte ildsjæle fra alle vores overenskomstområder. Alle med erfaring i at bruge de nye værktøjer til at skabe fællesskab på deres arbejdspladser.

Team for Sammenholds rolle er blandt andet at:

- **Dele** deres erfaringer om organisering
- **Understøtte** fællesskabsaktiviteter på arbejdspladserne
- **Medvirke** til at planlægge, afholde og evaluere netværksmøder
- **Bidrage** til videreudvikling af vores fællesskabs- og organiseringskurser - især branchekurser
- **Være sparringspartner** for forbundets Fællesskabsteam og sidde i den fælles styregruppe for Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen samt i Organiserings- og TR-udvalget.

Loyalitet og tilfredshed øget med 1 procent om året

I april 2020 evaluerede vi Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen. Vores overordnede mål med indsatsen er at øge såvel medlemmernes loyalitet som deres tilfredshed med i gennemsnit 1 % om året. Og målt fra 1. januar 2018 er de mål nået hvert år. Dog ved vi ikke præcis, i hvor stor udstrækning stigningerne kan tilskrives Fælleskabs- og Organiseringsindsatsen, da mange andre parametre også kan spille ind.

Fællesskab med potentiale

Thise, Hilton og Esbjerg Mejeri er eksempler på arbejdspladser, som har oplevet en medlemstilgang på 40-100 medarbejdere, der direkte kan tilskrives Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen.

Evalueringen viser også, at interessen for Fællesskabs- og Organiserings-uddannelsen er stigende, og at mange tillidsvalgte deltager i netværksmøder med fokus på fællesskab flere gange om året. Og at fællesskabs- og organiseringsværktøjerne bliver betragtet som brugbare og forandrings-skabende på tværs af organisationen. Endelig viser evalueringen, at Synlig Forbundsdag spiller en væsentlig rolle i at synliggøre og udbrede kendskabet til Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen.

Synlig Forbundsdag skaber forståelse

En dag om året tager alle valgte og ansatte i Fødevareforbundet NNF ud og besøger nogle af vores medlemmer og tillidsfolk i deres hverdag på virksomhederne. Besøgene bidrager med gensidig forståelse og er til stor gavn for både medlemmer, tillidsvalgte og os selv.

Synlig Forbundsdag den 9. november 2017:

– Jeg arbejder for vores medlemmer hver eneste dag. Det er dem, der betaler min løn, men jeg ser dem næsten aldrig. Det var en meget lærerig oplevelse at møde vores medlemmer på deres arbejdsplads og få et indblik i deres hverdag, sagde IT-konsulent i Fødevareforbundet NNF Torben Schwennesen (midt i billedet) til medlemsmagasinet Substans efter sit besøg på Havnemøllen i Vejle.

”

Synlig Forbundsdag er et fantastisk initiativ. Vi får større indblik i medlemmernes og de tillidsvalgtes hverdag, så vi kan servicere dem bedre og udvikle initiativer, der skaber værdi for dem.

Camilla J. Møller

Forbundskonsulent - medlemsanalyse og statistik, Administrations- og Organisationssekretariatet

Meget forskellige tilgange til den organiserende tankegang

De tillidsvalgte har meget forskellige præmisser for at indarbejde den organiserende tankegang på arbejdspladserne.

Størst succes og gennemslagskraft har Fællesskabs- og Organiserings-indsatsen på Fødevareindustri og Mejeri, hvor både tillidsvalgte og medlemmer viser interesse. På Slagterindustri, hvor vi har en høj organiseringsgrad, er det ofte knap så oplagt for tillidsfolkene at byde ind. Og sværest er det at brede Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen ud på butiksområdet. Især på den store del af butiksområdet, der ingen tillidsvalgte har. Da det er de tillidsvalgte, der er bærerne af Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen, er det en stor udfordring.

På grund af de store forskelle områderne imellem er det oplagt at tænke i at møde de tillidsvalgte med en mere differentieret tilgang fremadrettet.

Fællesskabsfortællingen skal ud på arbejdspladserne

Endelig ser evalueringsrapporten også et behov for at øge kendskabet til Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen og til Fødevareforbundet NNF som initiativtager.

Da vi analyserede opfattelsen af tillidsrepræsentanternes værdi på arbejdspladserne, fik vi ikke overraskende det svar, at tillidsrepræsentanterne skaber stor værdi for deres kolleger. Kollegerne er på fornavn med deres tillidsrepræsentant. Til gengæld er der mange kolleger, der ikke kobler deres tillidsrepræsentant til fagforeningen, men til arbejdspladsen. Det får alarmklokkerne til at ringe og understreger behovet for, at vi gør de tillidsvalgte bedre til at fortælle deres kolleger, at det er os, der står bag tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og det vigtige faglige fællesskab på arbejdspladsen.

Den fortælling er også vigtig at få ud til de unge. De vil meget gerne være en del af et fællesskab på arbejdspladsen. Modsat fordommen er de unge meget positive over for fagforeninger. Det lærte vi af vores fokusgruppeundersøgelse med 18- til 30-årige medlemmer og ikke-medlemmer på tværs af vores områder.

ARKIVFOTO

Men selvom de unge har positive holdninger til både fællesskaber og fagforeninger, oplever de os ofte hverken som attraktive eller relevante i deres liv. Dels fordi vi rammer skævt, når vi bruger ord som solidaritet. Dels fordi de primært forbinder fagforeningen med kriser. Altså en forsikring, der kun bruges, når der sker noget uventet og dårligt i ens liv. Derfor er det ekstra vigtigt, at vi går ud og fortæller den positive fællesskabshistorie og tydeliggør, at fagforeningen også skaber værdi for medlemmerne i dagligdagen. Fællesskab skal være det bærende ord.

Netværkskonference skal synliggøre værdien af Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen

I skrivende stund lægger vi sidste hånd på forberedelserne til vores netværkskonference for 130 tillidsvalgte, politisk valgte og ansatte. Efter de

mange coronaafsavn bliver det fantastisk igen at mødes med de tillidsvalgte og samle op på alle de interessante fællesskabs- og organiseringsinitiativer, der er i gang ude på arbejdspladserne.

Data skal bruges til at målrette vores indsats

Medlemstilfredshedsundersøgelser, evalueringer, analyser og statistik. Vi har meget data til rådighed i vores organisation.

Sammen med vores erfaringer fra Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen vil vi bruge disse data til at målrette indsatsen der, hvor gevinsterne og behovene er størst.

MEDLEMSSERVICE:

Medlemsservice i et helt nyt gear

Et godt eksempel på, hvordan vi har brugt fællesskabs- og organiserings-tankegangen i vores arbejdsgange til at styrke vores service over for medlemmer og tillidsvalgte, er vores Medlemsservice.

Den 1. januar 2019 gik vi fra at servicere vores medlemmer via A-kassens Medlemsteam til at servicere dem i vores nye Medlemsservice. Og nu - 2 ½ år senere – har vores service taget et kvantespring.

Kulturændring kræver viljestyrke

Med Medlemsservice ønsker vi at møde vores medlemmer og tillidsvalgte på en helt ny måde. Den kulturændring har krævet meget af os. For en ting er at skrive "Vi arbejder med medlemmet i centrum". Men at gøre det i praksis på alle kontaktpunkter er en stor omvæltning. Det har krævet mere end viljestyrke og et vedholdende fokus. At levere ægte, nærværende service kræver også, at vi giver noget af os selv som mennesker.

Medlemsservice:

Kirsten Anette Theilgaard er en af dem, der tager imod på telefonen, når vores medlemmer og tillidsvalgte ringer ind.

Styrket relation til vores medlemmer

Relationen er afgørende for, hvor godt vores medlemmer og tillidsvalgte føler sig mødt. De skal kunne mærke, at vi er til for dem.

Vores kolleger i Medlemsservice er ikke blot de første, vores medlemmer møder, når de ringer ind. Medlemsservice følger vores medlemmer hele livet. Fra indmeldelse over jobskifte, ledighedsperioder, skift fra ufaglært til faglært, udfordringer på jobbet, sygdom, efterløn og pension. Vores medlemmer kan få brug for vores rådgivning på mange nedslagspunkter i deres liv. Derfor handler det om at opbygge relationer til dem, så de kontakter os, når vi kan gøre en forskel i deres liv.

Medlemmerne skal have mere end de forventer

Og det er desværre ingen selvfølge. Mange af vores medlemmer oplever, at det kræver overvindelse at ringe og "ulejlige" fagforeningen med deres spørgsmål. Så når de ringer, tager vi os god tid. Med Medlemsservice vil vi gerne give mere, end medlemmerne forventer. Ringer et medlem ind med et spørgsmål om dagpengeret, spørger vi også gerne ind til, om der er andet, vi kan hjælpe med. Er et medlem bagud med kontingentet, spørger vi med omsorgsbrillerne på, hvordan det kan være, og så finder vi en løsning, så medlemmet kan blive hos os gennem den udfordrende periode.

Vi har set os selv med nye øjne

Er vores værktøjer gode nok – eller bare en vane?

Hvilke arbejdsgange kan vi ændre for at blive en bedre fagforening for medlemmerne? Hvilke kan vi optimere for at servicere de tillidsvalgte bedre?

Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen har fået os til at kigge åbent og nysgerrigt på vores arbejdsgange på alle områder og stille os selv en masse spørgsmål.

Medlemmerne foretrækker mundtlig kommunikation

Vores medlemmer foretrækker ofte mundtlig hjælp. Ikke breve med lange, velformulerede forklaringer. Derfor skal vi være dygtige og meget serviceorienterede på telefonen, og vi skal kende organisationen og have en forståelse for medlemmernes og de tillidsvalgtes hverdag.

Det sidste har været en udfordring med mange nye kolleger. Men hvor det har været muligt, har vores kolleger i Medlemsservice for eksempel besøgt afdelinger eller deltaget på et møde i Fagligt Netværk for bedre at forstå medlemmernes og de tillidsvalgtes verden.

ARKIVFOTO

Nu er vi selv på telefonerne

Da Forbundshuset i april 2016 flyttede fra C.F. Richs Vej til naboskabet med Dansk Metal på Molestien, overtog Dansk Metal vores telefonomstilling. Men siden 1. januar 2019 har vi igen selv besvaret vores telefoner. Når medlemmerne ringer ind, kan de vælge mellem forbund og a-kasse. De kan også vælge at blive ringet op af os. Det oplever både medlemmer og tillidsvalgte som en forbedret service.

Efter en samtale noterer vi, hvilke kategorier medlemmet efterspurgte viden om. Det gør os klogere på, hvad medlemmerne savner viden om. Ringer mange om samme emne, skal vi måske ændre noget i vores kommunikation om det pågældende emne.

Kommunikation med håb – ikke frygt

I vores kommunikation fokuserer vi på at skabe håb – ikke frygt. Vi taler medlemmerne op og bidrager til, at de forstår deres egen mulighed for at forandre deres hverdag. For eksempel ved at tage uddannelse eller skabe forandringer på arbejdspladsen sammen med deres kolleger.

Derfor måtte vi også trække lidt på smilebåndene, da vi i 2019 så på vores indmeldelsesproces med friske øjne. For det var langt fra nogen smidig oplevelse at melde sig ind i Fødevareforbundet NNF. Vores blanket indeholdt mange unødige forhindringer. Vi brugte svære ord, som vi ikke engang selv forstod. Vi efterspurgte overflødige oplysninger, og vi bad vores nye medlemmer underskrive på tro og love og nævnte i den forbindelse ordet politianmeldelse. Det var alt andet end imødekommende. Blanketten gav oplevelsen af, at vi er et forsikringsvalg, som medlemmerne er nødt til at tage. Derfor lavede vi den helt om. Det skal være et aktivt, positivt tilvalg at blive medlem af vores fællesskab.

UDDANNELSE AF TILLIDSVALGTE:

Grunduddannelsen er "flyttet hjem"

Vi har i perioden trukket Grunduddannelsen hjem fra Konventum og kører nu selv uddannelsen med vores egne undervisere. Vi kender organisationen bedst. Med vores tilgang, viden og vinkler kan vi videreføre vores NNF-DNA til de nye tillidsvalgte.

For de tillidsvalgte skaber det mere tryghed, tillid og læring, når de bliver undervist af "en af deres egne". Vores tillidsvalgte har mange fællesstræk. De er typisk direkte, viljestærke, har en stærk tro på værdien af sammenhold og vil gå langt for at hjælpe deres kolleger og skabe gode arbejdspladser. Fordi mange i vores organisation selv har rødder på arbejdspladserne, er den tilgang og den medfølgende arbejdspladsjargon fulgt med ind i forbundet. Det kan de tillidsvalgte mærke, når vi underviser dem.

Et andet fællestræk hos de fleste af vores tillidsvalgte er, at de er handlingsmennesker. Det er et vigtigt træk at kunne handle. Til gengæld kan de med fordel blive mere strategiske i deres refleksioner om, hvad de vil udrette i deres tillidshverv. Nu, hvor vi selv underviser de tillidsvalgte, kan vi også udvikle dem på den front.

Jeg bliver begejstret, når jeg møder tillidsvalgte, der er ambitiøse på både egne og fagbevægelsens vegne. Tillidsvalgte, der uddanner sig, udvikler sig og styrker deres netværk, kan ændre forholdene på arbejdspladserne til gavn for hele fællesskabet.

Karina Lykke Karlsson
Forbundskonsulent - Organisering og uddannelse, Administrations- og Organisationssekretariatet

Professionelt studie til digital undervisning

Da covid-19-restriktionerne trak ud, kørte vi udvalgte kurser digitalt. Vi oprettede et professionelt undervisnings-setup på Molestien. Og selvom vi nu kan se de tillidsvalgte fysisk på kurser igen, er det godt og tidssvarende at have et studie at kunne undervise og fremlægge digitalt fra, når det giver mening.

Stor tilfredshed med Grunduddannelsen

Tilfredsheden er stor på vores grunduddannelse. Vi har evalueret uddannelsen, og deltagerne fortalte os, at de finder værktøjerne brugbare og oplever øget motivation i deres tillidshverv efter uddannelsen.

Siden kongressen i 2016 har Fællesskabs- og Organiseringsuddannelsen været en del af Grunduddannelsen. Denne del af uddannelsen er en stor succes hos de nye tillidsvalgte, som er nysgerrige på den organiserende tankegang og dens metoder. Flere angav, at deres viden og tilgang fra uddannelsen har medvirket til øget fællesskab på arbejdspladsen.

Endelig viste evalueringen ikke overraskende, at de tillidsvalgte værdsætter det stærke sammenhold, der opstår på holdene.

Ny grunduddannelse for arbejdsmiljørepræsentanterne

På kongressen skal vi tage stilling til, om vi skal udvikle en ny grunduddannelse målrettet arbejdsmiljørepræsentanterne.

En særskilt grunduddannelse med fokus på arbejdsmiljørepræsentantens rolle vil opbygge et stærkere arbejdsmiljømæssigt fundament, end det er muligt på den nuværende fælles grunduddannelse. Derudover vil en særskilt uddannelse også imødekomme mange arbejdsmiljørepræsentanters oplevelse af at bruge for meget tid på emner med meget lav relevans for dem, som mange oplever det i dag.

TUS – Den Tillidsvalgtes Udviklingsskema

Vi har i en årrække arbejdet med TUS – Den Tillidsvalgtes Udviklingssamtale, som nu er omdøbt til Den Tillidsvalgtes Udviklingsskema.

Med TUS lægger vi udviklingsplaner for de tillidsvalgte og holder hvert år tre kurser, hvis indhold vi vælger ud fra de tillidsvalgtes kursusønsker. Vi udbyder de emner, som flest tillidsvalgte har efterlyst.

De tillidsvalgtes ønsker fra TUS har for eksempel ført til kurser i:

- Indgåelse af aftaler
- Afskedigelser og advarsler
- Samarbejde mellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentant
- Bisidderrollen
- Konflikthåndtering og psykisk arbejdsmiljø
- Håndtering af psykisk arbejdsmiljø
- Håndtering af fysisk arbejdsmiljø

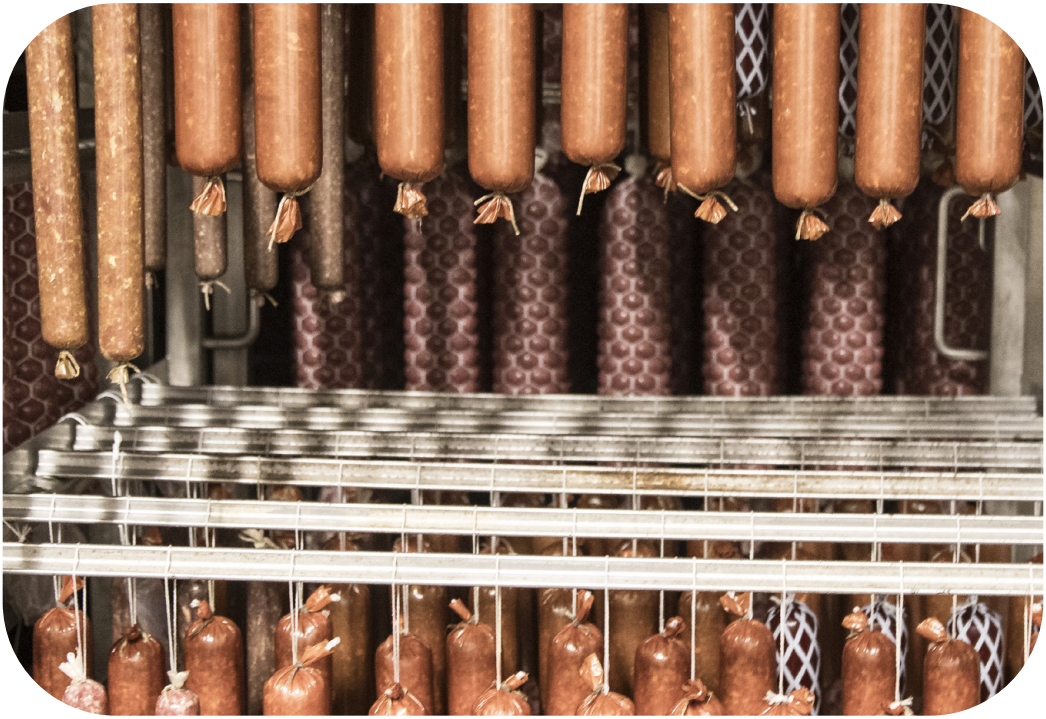
Vi har dog haft mange udfordringer med kortlægningen af de tillidsvalgtes uddannelsesønsker. Selvom TUS-skemaet er et godt værktøj, syntes mange tillidsvalgte, at det var for langt og teksttungt, og at der var for mange gentagne spørgsmål. Ikke alle tillidsvalgte fik en udviklingsplan efter at have udfyldt skemaet. Og nogen har ikke udfyldt et skema i årevis.

TUS fik en genstart

Vi har trukket på de tillidsvalgtes tålmodighed. Og i erkendelse af, at processen hverken har fungeret tilfredsstillende for dem eller os, gav vi sidst i perioden TUS en genstart.

Vi udviklede et nyt, mere brugervenligt skema, som afspejler de tillidsvalgtes hverdag bedre, og arbejder nu systematisk med at sikre, at de tillidsvalgte får udviklingsplaner og tilbud om kurser. Der må nu gå maksimalt to uger, fra de tillidsvalgte indsender deres skema, til de får en udviklingsplan fra os.

Vores optimistiske ambition er, at de 300 tillidsvalgte, der har taget grunduddannelsen, alle har fået en udviklingsplan, når vi ses på kongressen.



Akademiuddannelsen i Ledelse skaber utrolig udvikling

Hvert år vælger en række tillidsvalgte en særlig form for uddannelse, Akademiuddannelsen i Ledelse.

De tillidsvalgte, der vælger at tage akademiuddannelsen gennemgår en utrolig udvikling og kan efter uddannelsen matche ledelsen på en helt ny måde.

Uddannelsen er et individuelt tilbud, som kan søges af tillidsvalgte.

I starten af perioden var det afdelingerne, der sammen med de lokale erhvervsakademier lavede NNF-hold. I dag er tilbuddet styret centralt i forbundet, og de tillidsvalgte kan vælge, om de vil tage uddannelsen på Konventum sammen med andre tillidsvalgte eller på deres lokale erhvervsakademi. Uddannelserne finansieres over FIU-midlerne og Udviklingsfondene.

Tværfaglig uddannelse giver netværk til tillidsvalgte udefra

Som mellemstor fagforening kan vi ikke prioritere at køre alle kurser internt. Derfor tilbyder vi også vores tillidsvalgte at deltage i vores tværfaglige uddannelsestilbud, som kører via Konventum og FIU-Ligestilling. Det er kurser fælles med andre fagforeninger, og således møder de tillidsvalgte her tillidsvalgte fra andre fagforeninger end Fødevareforbundet NNF.

Et særlig populært kursus er "Samarbejdet mellem AMR og TR", men derudover er det en bred vifte af kurser, de tillidsvalgte ønsker at deltage i.

Vi oplever stor tilslutning til den tværfaglige uddannelse og har indført motiveret ansøgning, så de tillidsvalgte i deres ansøgning skal reflektere over, hvordan de vil bruge det, de lærer, i deres tillidshverv.

Kurser på eget initiativ

Herudover kører vi også en række kurser, vi selv har taget initiativ til. For eksempel kører vi hvert år "Akkordkursus for garvede". For de mejerister, der tidligere var tillidsvalgte i DMF, har vi kørt særlige introkurser, og så har vi arrangeret årsmøder for nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Bedre kursusudbud på vej til A/S bestyrelsesmedlemmer

Desværre har vi kun et meget begrænset kursusudvalg til vores tillidsvalgte i de store virksomheders bestyrelser. Hidtil har vi brugt Konventums tilbud, men vi har nu taget hul på at udvikle et særligt tilbud, som er målrettet de tillidsvalgte, der er valgt som A/S-bestyrelsesmedlemmer. Det vil vi arbejde videre med efter kongressen, og vi glæder os til at præsentere det for A/S-bestyrelsesmedlemmerne.

UNGDOMMEN:

En ny æra for ungdomsarbejdet

Efter mange år i skyggen var ungdomsarbejdet atter begyndt at spire op til kongressen i 2016. Så i erkendelse af, at vi var alvorligt udfordret på fødekæden til fremtidens organisation, gik vi helhjertet ind i at udvikle et stærkt ungdomsarbejde. Det blev starten på en ny æra for ungdomsarbejdet i Fødevareforbundet NNF.

Vores ene fikspunkt var, at ungdomsarbejdet skulle være til stede både centralt og lokalt. Vores andet fikspunkt var, at ungdomsindsatsen ikke kun skulle involvere de unge og få lokale ildsjæle. Ungdommen skulle nu være en integreret del af hele organisationens arbejde.

Systematiseret ungdomsarbejde bygget op fra bunden

Vi lagde ud med at afholde to introkurser og en populær tur til DM i Skills – Danmarksmesterskabet for erhvervsuddannelser. Her overnattede de unge i det ombyggede Horsens Statsfængsel, der nu er både fængselsmuseum og hotel. Det var en stor succes og gav anledning til både faglig udvikling, erfaringsudveksling og netværksdannelse på tværs af geografi og fag.

Det var dog først, da vi i 2018 ansatte en ungdomskonsulent, at udviklingen for alvor tog fart. Ungdomskonsulenten fik til opgave at opbygge et mere strategisk og systematiseret ungdomsarbejde fra bunden.

Siden har vi etableret et ungdomsarbejde med et landsudvalg og lokale ungdomsudvalg. Og ikke uvæsentligt er de unge begyndt at opbygge relationer mellem Ungdommen og resten af organisationen. For eksempel relationer til tillidsrepræsentanter og lærlingeansvarlige, som er gode til at tage fat i de unge på deres virksomheder og få dem til at deltage i vores aktiviteter.

Vi havde et tætpakket program klar for 2020 med blandt andet introkurser, ungdomstræf, deltagelse på Folkemødet, virksomhedsbesøg og et organiserings- og fællesskabskursus målrettet ungdommen. Men vi nåede kun at tage til Norge med Landsudvalget og besøge vores søsterorganisation deroppe. Så kom corona.

De unge medlemmers nysgerrighed skaber så meget værdi i min hverdag. Deres nysgerrighed efter mere viden, mere kunnen og en mere aktiv deltagelse i det faglige arbejde. Den nysgerrighed må vi ikke lade gå til spilde!

Adam Feldbæk Andersen
Ungdomskonsulent, Administrations- og Organisationssekretariatet

Virtuelle introkurser gav unge mod på at være aktive lokalt

Vi valgte at gennemføre introkurserne virtuelt og introducerede her de unge til Fødevareforbundet NNFs opbygning, Kongressen, overenskomstområder og brancher. Vi talte med dem om de tillidsvalgtes rolle og om, hvordan de selv kunne være aktive i organisationen. Og vi diskuterede spørgsmål som: *Hvis I kunne vende hele fagbevægelsen eller hele fagforeningen på hovedet, hvordan kunne I så godt tænke jer, at den så ud om 10 eller 15 år?* Vi spurgte også de unge, hvilke ting de gerne så, at vi arrangerede nu. Det er især arrangementer med fagligt indhold, de unge efterspørger.

Blandt deltagerne var mange nye ansigter, og selvom vi kun mødtes digitalt, gav introkurserne endnu flere unge mod på at være aktive og synlige lokalt.

De unge skal tættere på afdelingerne og de tillidsvalgte

Vi kørte også Fællesskabs- og Organiseringskurset for ungdommen online. Det var en stor succes. De deltagende unge kommer nu til at indgå i organiseringsnetværkene ude i afdelingerne. På den måde kommer de unge både tættere på de tillidsvalgte og afdelingerne.

Samarbejde opbygger de unges kompetencer

Opbygningen af relationer er ikke kun vigtig internt. Eksternt gør vi meget ud af, at vores ungdom opbygger relationer med andre fagligt aktive unge, som de kan samarbejde med om aktiviteter og aktioner. Og som de kan lære noget af at omgås. I dialogen med andre ungdomsorganisationer lærer de dels om verden uden for deres egen arbejdsplads. Dels lærer de at samarbejde, tage ordet på møder, debattere og forstå politiske processer. Det er vigtige færdigheder for de unge, der skal være Fødevareforbundet NNFs fremtid. De kompetencer opbygger vores unge, når de tilbringer tid med de aktive i DSU, FH-Ungdom og andre faglige organisationer med et stærkt og vedholdende ungdomsarbejde.

Ungdomskoalitionen imod EUs mindsteløn

Sammen med ungdommen fra Dansk El-Forbund, Blik & Rør og Malerforbundet har vores unge dannet Ungdomskoalitionen mod EUs mindsteløn. Her arbejder de imod, at EU vedtager den foreslåede mindsteløn. Sammen har de unge lavet kampagnematerialer og blogindlæg, og de har mødtes online med den danske EU-parlamentariker Marianne Wind fra Socialdemokratiet.

Ungdomskoalitionens aktion mod EUs mindsteløn

En ung vinkel på den grønne omstilling

I skrivende stund er vores unge, Dansk Metal Ungdom og DSU i fuld gang med at arrangere Ankersminde Festival på Fyn for 325 unge. De har blandt andet inviteret vores forbundsformand Ole Wehlast og en række ministre til at komme og sætte en ung vinkel på den grønne omstilling. Altså forklare, hvad den betyder for fødevarearbejdernes jobmuligheder, på en måde, som giver mening for en ung bager, slagteriarbejder eller mejerist.

Noget at kæmpe for

De unge ved godt, at der er nok at kæmpe for. De kommer hurtigere på arbejdsmarkedet og stifter ofte også tidligere familie end unge med boglige uddannelser. Derfor mærker de også tidligere i livet betydningen af tryghed i ansættelsen, godt arbejdsmiljø og gode vilkår for børnefamilier.

65%

af Fødevareforbundet NNFs 15-35 årige medlemmer vurderer, at de med "slet ingen sandsynlighed" vil kunne holde fysisk til deres nuværende job, indtil de skal på pension.

Så når repræsentanter for ungdommen den 23. september bærer fanerne ind til Fødevareforbundet NNFs kongres i Aalborg, bliver det ikke blot som et symbolsk billede på, at fremtiden tilhører de unge. Det bliver også et reelt billede på, at vi nu har taget store og afgørende skridt til at opbygge det ungdomsarbejde, der skal sikre fødekæden til organisationens fremtid.

Klar til digital kongres

At vi overhovedet kan afholde vores kongres, er værd at være taknemmelig over. Kongressen, der skulle være afholdt i 2020, blev som næsten alt andet i 2020 udskudt på grund af corona. Og det samme blev mange af de beslutninger, som vi skal bruge til at sætte retning for de kommende års arbejde i Fødevareforbundet NNF.

Især en beslutning har trængt sig på. Nemlig beslutningen om, hvorvidt vi skal ændre kongresbeslutningen fra 2016 om at sammenlægge de seks lokalafdelinger til fire.

Den beslutning skal træffes af den ekstraordinære kongres, der oprindeligt skulle være afholdt i marts 2020, men som vi nu afholder tirsdag den 21. september 2021.

Den ekstraordinære kongres skal også behandle, hvor mange kongres-delegerede, der skal deltage i den ordinære kongres to dage senere. Det er en lidt speciel situation, men vi har forberedt os på de mulige scenarier, så vi uanset udfaldet er klar til at gennemføre vores ordinære kongres fra den 23. - 26. september 2021.

Oven i udskydelse af kongressen, planlægning af den ekstraordinære kongres og af de mulige scenarier for den ordinære kongres, har vi kastet os ud i endnu en forberedelsesudfordring. Vi har for første gang valgt at afholde kongressen digitalt.

De delegerede på den ordinære kongres får alt kongresmaterialet digitalt. Vi planlægger også, at de delegerede i stor udstrækning får mulighed for at begære ordet og stemme digitalt. Og vi forsøger med scanninger ved ind- og udgangene at have præcist tal på, hvor mange stemmeberettigede der er til stede i kongressalen.

Skulle vi være i tvivl om, hvorvidt vores delegerede er klar til en digital kongres, kan vi blot se tilbage på det sidste halvandet år i Coronaland. Vores tillidsvalgte har skullet agere digitalt på møder og i forbindelse med overenskomstafstemninger. Det har de klaret med bravur.

ADMINISTRATION & IT:

Winnie er her stadig efter grotesk KMD-forløb

Udskiftningen af vores medlems- og a-kassesystem *Winnie* har været et ekstremt ressourcekrævende projekt gennem hele kongresperioden. Og desværre er vi stadig ikke i mål.

KMD, der står bag *Winnie*, meddelte os i sidste kongresperiode, at de ville udfase Winnie og i stedet satse på deres nye system *Føniks*. Vi aftalte derfor i 2015, at de i 2017 skulle levere *Føniks* til os. Men sådan kom det ikke til at gå.

Igen og igen og igen udskød KMD datoen for, hvornår systemet ville være klar til brug, og år for år udviklede IT-projektet sig mere og mere grotesk. Og ikke kun for os.

Vi er en gruppe fagforeninger, som har brugt *Winnie* i mange år. Nogle har undervejs skiftet til *Føniks*. Andre opsagde samarbejdet på grund af forsinkelserne. Og i september 2020 meddelte KMD de tilbageværende fagforeninger, at de ikke ville udvikle de punkter, som vi sammen havde identificeret som udestående. De ville i stedet tvinge os over på *Føniks Basis*. Et system, som langt fra lever op til vores behov, og som desuden er stærkt fejlbehæftet på kerneområder som kontingentopkrævning, ydelsesudbetalinger og medlemshåndtering. Så det var ingen mulighed for os.

I erkendelse af, at KMD-projektet nu var kørt så meget af skinnerne, at det var meningsløst at fortsætte af det spor, kontaktede vi Netcompany. Netcompany er den eneste anden udbyder på det danske marked, der leverer medlemssystemer til vores behov. Vi indledte en dialog med dem om deres system *Modulus*, som vi siden har besluttet skal afløse *Winnie*.

Farvel til *Føniks*-planen efter fire års nyttesløs kamp

Efter mere end fire års forsinkelse, frustrationer og spildte kræfter indgik vi på et møde den 25. januar 2021 et forlig med KMD om at stoppe samarbejdet. Vi aftalte også størrelsen på den økonomiske kompensation, de skulle betale os for deres forsømmelser. Men allerede dagen efter løb KMD fra forliget, og for os var der herefter ingen vej tilbage. Vi opsagde kontrakten med dem. Og havde der ikke været drama før, kom det nu.

KMDs svar på vores opsigelse var at true os med at slukke Winnie. Det var en meget alvorlig trussel om at fjerne den administrative rygrad i vores organisation over natten. Den fik vi heldigvis afværget ved Retten i Glostrup den 26. februar 2021.

KMD er nu kontraktligt forpligtet til at levere såkaldt ophørsbistand på *Winnie* indtil den 15. marts 2022. Den dag trækker de stikket på *Winnie*, og vi skal være klar med *Modulus*. Men det giver langt fra ro på. Dels er vi nu under et ekstremt tidspres for at få *Modulus* klar. Dels vil KMD næppe opfylde deres forpligtelser uden modstand. Og samarbejdet bliver næppe mindre problemfyldt af, at vi nu har lagt sag an mod KMD.

Erstatningssag mod KMD

I vores kontrakt med KMD stod, at såfremt de ikke leverede systemet som aftalt, skulle de betale for et tilsvarende system hos en anden leverandør. Det vil vi nu holde dem op på. Derfor har vi indledt en erstatningssag mod virksomheden, og vi forventer at få en økonomisk kompensation fra KMD, som vil dække væsentlige dele af meromkostningerne ved skiftet til *Modulus*.

Modulus skal understøtte organiseringsindsatsen

Selvom KMD således fortsat vil fylde i vores hverdag i starten af næste kongresperiode, ser vi nu frem til at arbejde med de mange nye muligheder i Modulus, som vi vil bruge til at servicere vores medlemmer bedre.

14 andre a-kasser og cirka 20 fagforbund bruger allerede systemet. Deriblandt Dansk Metal og HK. Det understøtter både a-kassen og forbundsdelen. Og selvom vi må acceptere, at vi får et system, der i vidt omfang er baseret på en standardløsning, er vi meget positive over for det nye system. For det er en moderne og tidssvarende standardløsning, som allerede rummer mange af vores ønsker og ideer.

Derudover indeholder *Modulus* også funktioner, som kan understøtte Fællesskabs- og Organiseringsindsatsen. Og der er et stærkt samarbejde *Modulus*-kunderne imellem om at videreudvikle systemet. Blandt andet ud fra den organiserende tankegang.

GDPR – en kæmpe opgave

Også et andet projekt har tæret på kræfterne i perioden. Fra den 25. maj 2018 skulle vi som alle andre virksomheder og organisationer leve op til reglerne i GPDR – EU's regler om behandling af personfølsomme oplysninger. Altså oplysninger om for eksempel navn, personnummer, adresse, helbred, ægteskabelig status, fagforeningsmæssig tilknytning, seksuel orientering eller dødsfald.

Som fagforening får vi mange personfølsomme oplysninger fra vores medlemmer. Ikke mindst i forbindelse med vores faglige sagsbehandling. Disse oplysninger skal vi dels værne om. Dels slette, så snart de ikke længere er relevante for vores sagsbehandling.

At sikre, at det sker, har krævet ekstreme ressourcer af os. Dels i forhold til at sikre, at vi selv gør tingene rigtigt. Dels i forhold til at sikre, at alle vores aftaler med databehandlere lever op til reglerne i GPDR. Og dels i form af uddannelse internt i organisationen.

ØKONOMI:

Øget interesse for regnskab og budget

”

Vi har i perioden professionaliseret den måde, vi skaber samlet overblik over de økonomiske beslutninger i vores forbund, på. Med ”Økonomien i Fødevareforbundet NNF” har vi skabt et samlet overblik over alle politikker, principper og beslutninger.

John Mejdahl Jeppesen
Økonomichef, Administrations- og Organisationssekretariatet

Set med økonomibriller har kongresperioden udviklet sig helt anderledes, end vi havde forestillet os. Heldigvis. Salget af vores tidligere domicil på Frederiksberg og vores Alka-aktier har i perioden skabt helt nye muligheder.

Pengene skal ud at arbejde for medlemmerne. Derfor har vi dels investeret i at opruste fagligt i vores organisation. Dels investeret i værdipapirer, der giver et godt afkast.

Budgetudvalget har professionaliseret det økonomiske overblik

Økonomien har naturligt spillet en særlig stor rolle i vores bevidsthed i denne kongresperiode. Også i Hovedbestyrelsen. I starten af perioden med særligt fokus på kongresbeslutningen om at skabe balance i forbundets årsresultat.

For at styrke beslutningsgrundlaget i forbindelse med beslutninger om økonomi har Hovedbestyrelsen nedsat et budgetudvalg. Budgetudvalget har blandt andet udarbejdet et katalog, "Økonomien i Fødevareforbundet NNF", som giver et samlet overblik over de økonomiske beslutninger i vores forbund. Lige fra kongresbeslutningerne på kongressen i 2016 og afvigelserne i perioden til Visionsoplægget, de økonomiske politikker og vores investeringspolitik.

Økonomiopgaver for afdelingerne

Udover at håndtere forbundets og A-kassens regnskaber har Organisations- og Administrationssekretariatet i perioden også betjent alle afdelinger med hensyn til økonomi, bogføring, lønadministration, kvartalsrapportering og regnskabsaflæggelse via afdelingernes fællesadministration AFA.

> Coronaperioden har været lærerig. Vi har set, at vi sagtens kan drifte hjemmefra, og de fælles Teams-møder har givet os bedre indsigt i hinandens opgaver og dermed en meget bedre sammenhængskraft.

Mette Borgaard
Regnskabskonsulent, Administrations- og Organisationssekretariatet

Forbundets regnskab 2016-2020

Resultatet for kongresperioden er t.kr. 849.336 bedre end budgetteret. Det skyldes blandt andet, at vi solgte vores domicilejendom på C.F. Richs Vej i 2017 og vores Alka-aktier i 2018.

Regnskab og budget 2016-2020 Tallene i oversigten er i hele tusinde kroner.	2016-2020 Regnskab	2016-2020 Budget	Afvigelse
Indtægter	1.483.769	561.215	922.554
Omkostninger	681.205	607.987	-73.218
Periodens resultat	**802.564**	**-46.772**	**849.336**

Særlige risici

Da forbundets primære indtægter kommer fra medlemskontingenter, er forbundet meget følsomt over for ændringer i medlemstallet. Der har i perioden fra 2016 til 2020 været en nedgang på i alt 964 fuldtidsmedlemmer (omregnet). Medlemstallet udgjorde per 31. december 2020 i alt 16.268 omregnet til fuldtidsmedlemmer.

Renterisici/kursreguleringer

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

Videnressourcer

I den forløbne kongresperiode har forbundets medarbejdere taget videreuddannelse, herunder deltaget i kurser og konferencer med henblik på at optimere såvel det faglige som det personlige niveau til gavn for forbundets medlemmer.

IT-udvikling

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

Omkostninger

Personaleomkostninger

Personaleomkostninger er i kongresperioden steget fra kr. 65,7 mio. til kr. 73,4 mio. Stigningen er en kombination af flere aktiviteter samt lønudviklingen.

Administrationsomkostninger

Administrationsomkostningerne omfatter blandt andet IT-omkostninger, porto, tryksager, kontorartikler, advokatomkostninger, revisionshonorar, forsikringer og mindre nyanskaffelser.

Faglige omkostninger

Faglige omkostninger vedrører primært mødeaktiviteter, kontingenter til diverse interesseorganisationer og vores kommunikationsafdeling. Mødeaktiviteterne er opdelt i sekretariater og følges nøje i forhold til de vedtagne budgetter.

Uddannelsesaktiviteter

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

Understøttelser og pensioner

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

Finansielle indtægter og omkostninger

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

Afskrivninger

Afskrivninger vedrører anlægsaktiver som for eksempel IT-udstyr, inventar og maskiner.

Skat

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

Periodens resultat

Kongresperiodens samlede resultat udgør kr. 802.564 mio.

Egenkapitalen

Egenkapitalen udgør ved udgangen af 2020 kr. 1.163.153 mio. svarende til 96 % af de samlede aktiver.

Økonomisk oversigt 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Kontingentindtægter	50.101	57.477	55.366	56.419	64.123
Andre indtæger	41.922	41.309	45.851	45.791	45.201
Indtægter	**92.023**	**98.786**	**101.217**	**102.210**	**109.324**
Personaleomkostninger	65.704	59.118	66.833	72.530	73.422
Administrationsomkostninger	16.515	16.683	17.795	15.396	16.841
Husleje mm.	7.595	6.363	8.266	6.875	6.531
Aktiviteter	14.440	17.210	18.738	27.719	16.627
Kommunikationsafdeling	2.502	2.693	2.836	1.588	2.077
Faglige omkostninger	8.060	10.925	11.666	11.519	12.322
Uddannelsesaktiviteter	6.457	7.482	6.974	9.561	4.381
Understøttelser og pensioner	1.006	487	451	474	361
Omkostninger	**122.279**	**120.961**	**133.559**	**145.662**	**132.562**
Ordinært resultat	**-30.256**	**-22.175**	**-32.342**	**-43.452**	**-23.238**
Sekundære poster	0	42.049	802.049	-17.261	0
Resultat før afskrivninger	**-30.256**	**19.874**	**769.707**	**-60.713**	**-23.238**
Afskrivninger	631	902	913	1.541	1.304
Resultat før finansielle poster	**-30.887**	**18.972**	**768.794**	**-62.254**	**-24.542**
Finansielle indtægter	20.780	14.853	21.398	87.187	37.436
Finansielle omkostninger	32	901	27.243	2	17.365
Resultat før skat	**-10.139**	**32.924**	**762.949**	**24.931**	**-4.471**
Beregnet foreningsskat	0	0	0	3.700	-70
Årets resultat	**-10.139**	**32.924**	**762.949**	**21.231**	**-4.401**
Resultatdisponering					
Henlagt til jubilæumsfond	50	50	50	50	50
Henlagt til rådgivningsansvar	250	250	250	250	250
Øvrig egenkapital	-10.439	32.624	762.649	20.931	-4.701
I alt	**-10.139**	**32.924**	**762.949**	**21.231**	**-4.401**
Egenkapital	348.584	381.508	1.144.457	1.167.554	1.163.153
Antal medlemmer	17.357	17.247	17.737	17.075	17.503
Egenkapital pr. medlem (i kroner)	20.083	22.120	64.524	68.378	66.455

5

A-KASSEN:

En fagligt funderet a-kasse

Vi har implementeret Dagpengereformen og fået opholdskravet afskaffet. Vores medlemmer er blevet mere digitale. Og så har vi vist omverdenen, hvad det er, en fagligt funderet a-kasse kan.

EFTER KONGRESSEN i 2016 stod vi i A-kassen med en ambitiøs opgave: at udvikle fremtidens a-kasse. Vi skulle være en a-kasse med et højt serviceniveau, toptunede arbejdsgange og den bedste udnyttelse af de ressourcer, vi har til rådighed. Derudover skulle vi udnytte de digitale muligheder til at sikre, at vores medlemmer selv kan løse så mange af deres opgaver som muligt via internettet. Det var langt fra nogen nem opgave.

Vi lavede forskellige tiltag, og i 2018 tog vi et stort skridt ved at omstrukturere selve A-kassen. Vi skiftede både ledelse og ansvarsområder. Og den 1. januar 2019 flyttede vi den beskæftigelsesrettede indsats for ledige fra A-kassen til Arbejdsmarkedssekretariatet, hvor den nu er samlet med beskæftigelsesindsatsen for vores medlemmer i job.

Samtidig flyttede vores Medlemsteam til Organisations- og Administrationssekretariatet for at blive en del af den organiserende tankegang i Medlemsservice. Således koncentrerer vi os nu om driften i A-kassen. Det gør vi dels med udgangspunkt i, at vi er en fagligt funderet a-kasse. Dels ved at arbejde ud fra den organiserende tankegang om at hjælpe vores medlemmer til selvhjælp.

> Vi har virkelig vist, hvad en fagligt funderet a-kasse kan. Det har været fantastisk at se, hvordan Arbejdsmarkedssekretariatet, Overenskomst-sekretariatet og A-kassen har samarbejdet på tværs for at hjælpe vores medlemmer hele vejen rundt. Det skal vi have endnu mere af.

Marie Beck Jensen
Forsikringschef, A-kassen

De tre specialiserede a-kasseteams

Vejlederteamet, Ydelsesteamet og Videnscentret

For at sikre en fleksibel og optimal udnyttelse af vores ressourcer har vi organiseret vores opgaveløsning i vores tre teams Vejlederteamet, Ydelsesteamet og Videnscentret.

Vejlederteamet: vores kontakt til medlemmerne

Vores kolleger i Vejlederteamet har kontakten med vores medlemmer.

Teamet er sammenlagt af vores tidligere Grundbemanding og Samtaleteam, fordi vi samlet i et større team får større fleksibilitet i hverdagen og kan bruge vores ressourcer bedst muligt. Vi er i fuld gang med kompetenceudviklingen. Vi ser en høj læringskurve hos teamet og mærker også, hvordan tiltag som Synlig Forbundsdag hjælper med til at opbygge viden og forståelse for medlemmernes hverdag. Det gør en forskel, at vi har besøgt vores medlemmer på Tulip i Svenstrup og set, hvor hårdt de arbejder for at producere pølser. Det afføder respekt.

For ledige kan det være svært at fastholde troen på, at det hele nok skal gå, og dermed motivation i jobsøgningen. I organiseringsindsatsens ånd er vi meget opmærksomme på at indgyde vores ledige medlemmer håb og inspirere dem til at se deres muligheder. Det behøver dog ikke at være et job, der får dem videre i første omgang. Vi har stort fokus på, at vores medlemmer får uddannelse, og for nogle medlemmer vil det være en god ide at tage uddannelse, inden de går videre i næste job. For eksempel for at kunne søge job med mindre risiko for nedslidning.

Ydelsesteamet sikrer det rette beløb og penge til tiden

Ydelsesteamet er vores maskinrum. Det er herfra kerneopgaven løses: At vi udbetaler de rigtige beløb på det rigtige tidspunkt, så vores medlemmer kan føle sig trygge i perioder med ledighed.

Det er Ydelsesteamet, der beregner dagpenge og efterløn, og som sikrer udbetalinger og sanktioner.

Videnscentret fortolker og formidler nye regler

Lovgivningen på vores område ændrer sig hele tiden. Hver gang skal vi fortolke de nye regler, ændre vores arbejdsgange og vores breve til medlemmerne. Og vi skal orientere organisationen om, hvordan vi arbejder ud fra det nye regelsæt. Videnscentret fortolker de nye regler, laver de vigtige beskrivelser, videndeler med kollegerne, udfører forskellige administrative opgaver og sikrer udvikling og vedligehold af forskellige IT-systemer.

A-kassen skal altid have kendskab til de seneste regler. Uddannelse er derfor en høj prioritet. Vi uddanner os blandt andet hos Danske A-kasser. For eksempel har vi deltaget i seminarer om Dagpengereformen, og om, hvordan de komplicerede regelsæt skal fortolkes. Men ellers er det Videnscentret, der sikrer, at alle teams har den nødvendige viden til tiden gennem sparring i hverdagen og undervisning. Vi er perioden gået mere i retning af at lave workshops i stedet for traditionel undervisning. Det aktiverer alle og skaber ejerskab.

Det er også Videnscentret, der håndterer vores tunge sager. For eksempel de lovpligtige stikprøvekontroller, sager om svig og feriekontomisbrug.

Den tidlige pension gav anledning til mange spørgsmål

Den 1. januar 2022 træder retten til tidlig pension i kraft. Det er Udbetaling Danmark, der administrerer den tidlige pension, men nysgerrigheden på den nye ordning har været stor, og vi har stået til rådighed med viden til både medlemmer, tillidsvalgte, sagsbehandlere og afdelinger.

A-kassens brevskabeloner har fået en kærlig overhaling

Vi har i perioden givet A-kassens brevskabeloner en kærlig overhaling. Vi har ikke blot kvalitetssikret dem og sikret, at alle regelhenvisninger er up-to-date. Vi har også redigeret det sproglige og sikret, at alt er formuleret i et medlemsrettet sprog.

"Vi har et fantastisk samarbejde kollegerne imellem. Efter corona er det ekstra dejligt at mærke dynamikken og drivet, når vi mødes fysisk. Som arbejdsmiljørepræsentant på Molestien må jeg også rose forbundsformandens ugentlige "Tale til nationen". Fordi ledelsen tog ansvar under corona, oplevede vi som ansatte tryghed og sammenhold midt i uvisheden.

Anette Lorentzen
Forsikringskonsulent, A-kassen

Dagpengereformen: Implementeret på godt og ondt

En opgave, der har fyldt meget i vores verden, er implementeringen af Dagpengereformen fra 2017.

Dagpengereformen er den største reform på området siden 1907. Det politiske sigte med reformen er at skabe et mere trygt og fleksibelt dagpengesystem og samtidig tilskynde de ledige til at tage job undervejs i dagpengeperioden.

Derudover skal reformen også ensrette, forenkle og modernisere dagpengesystemet ved hjælp af digitalisering.

Den første og store del af reformen trådte i kraft den 2. januar 2017. Den anden og sidste del af dagpengereformen trådte i kraft den 1. juli 2017.

350 sider omsat til nye arbejdsgange

Heldigvis er vi nu i mål med at beskrive de nye arbejdsgange, som Dagpengereformen har afstedkommet, så vi kan servicere medlemmerne bedst muligt inden for rammerne af lovgivningen. Med en reform på 350 sider har det været en omfangsrig opgave.

Rigide krav om kontrol

Til forskel fra Fødevareforbundet NNFs fagforening, hvor vi selv fastsætter lovene på vores kongresser, er A-kassen underlagt love, som Folketinget fastsætter. Derfor er der stor offentlig kontrol med, om vi udbetaler ydelser på det korrekte grundlag. En meget rigid kontrol vel at mærke.

Vi skal for eksempel bruge tid på at tjekke, om medlemmerne har registreret en time for meget eller for lidt. Og om et medlem skal trækkes for et mindre beløb eller have et mindre beløb udbetalt. Det er grotesk, at vi som a-kasse skal spilde tid og kræfter på den type opgaver, når tiden og kræfterne kunne bruges langt bedre på at hjælpe vores medlemmer videre i job.

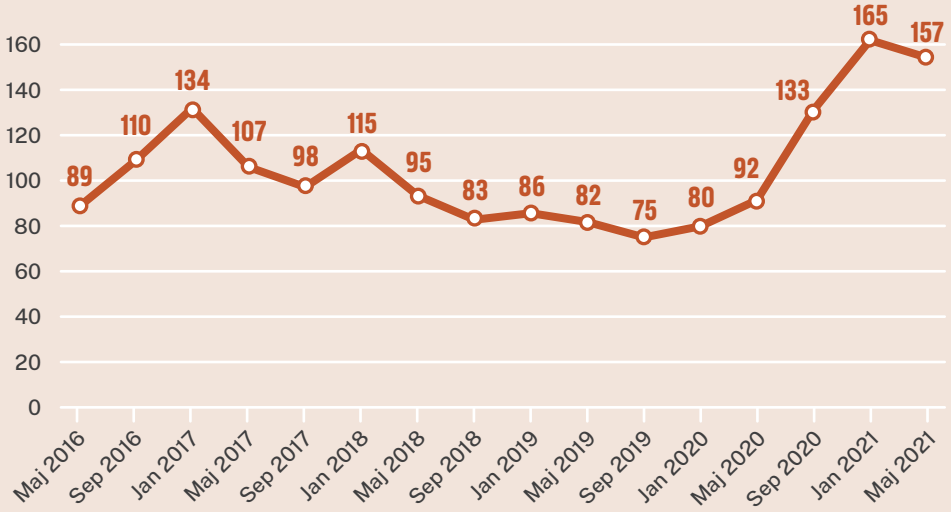
Desuden oplever vi i hverdagen, at alt for mange regler er regler for reglernes skyld. Eller for myndighedernes skyld, fordi reglerne tilgodeser deres behov for kontrol, men i øvrigt rammer fuldstændig vilkårligt. Vi skal have fjernet strafelementer, der ikke har reel effekt, men som kræver meget af os som a-kasse.

Kravet om kontrol skaber mindre trygge relationer med medlemmerne

Derudover er det svært at forklare vores medlemmer, at de kan have tillid til os, og at vi har tillid til dem, når vi hver måned skal gennemgå indkomstregisteret med en tættekam for at tjekke, om de har registreret en time forkert.

Det er rimeligt, at der skal være en kontrolinstans. Men det skal ikke være os. Vi vil kunne være der for vores medlemmer. Så må kontrollen lægges et andet sted.

Langtidsledige maj 2016 - maj 2021



Langtidsledige er medlemmer, der har været ledige i mere end 52 uger, og som modtager dagpenge.

Kilde: Forsikrede Ledige og Efterlønsmodtageres Udbetalings Register (FLEUR), Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), Det Fælles Datagrundlag (DFDG)

Fra gode samtaler til samtaleregime

Vi brænder for dialogen med medlemmerne og de gode samtaler, der rykker dem videre. Og vi tager gerne de samtaler, der skal til. Men kombinationen af tvungne samtaler og kontrol er endt i et samtaleregime med krav om CV-samtaler, administrative rådighedssamtaler, 3 måneders-samtaler og almindelige rådighedssamtaler.

For os er det afgørende, at de medlemmer, der kontakter os, oplever vores vilje til at finde de bedste løsninger på de udfordringer, de står med. Hvad enten deres behov er understøttelse eller muligheder for at placere sig stærkest muligt på arbejdsmarkedet. Medlemmernes behov skal være i fokus. Ikke antallet og fordelingen af samtaler.

I det hele taget kommer der mere og mere utilsigtet lovgivning på vores område. Mange regler rammer skævt eller vilkårligt. Det ser vi for eksempel med den såkaldte tekniske belægning. Reglen om teknisk belægning gør, at personer, der har haft weekendarbejde eller skæve arbejdstider, mens de var i job, får såkaldt teknisk belægning, der svarer til 7,4 timer på hverdage, lagt oven i deres reelle arbejdstimer.

Reglen straffer vores medlemmer, som er nødt til at arbejde på skæve tider, men ikke funktionærer, der sidder på kontor med "almindelige arbejdstider". Den form for lovgivningsmæssig skævhed skal vi til livs.

Monika Gantzel Jensen er medlem af Fødevareforbundet NNFs a-kasse og har været det i mange år. Men da hun i 2018 blev ledig, ramte dagpengereglerne om den såkaldte "tekniske belægning" hende hårdt. Fordi hun som bager og konditor havde haft weekendarbejde, fik hun udbetalt 0 kroner.

Læs Monikas historie

Opholdskravet var helt urimeligt

Et andet grelt eksempel på skæv lovgivning er opholdskravet, som Folketinget indførte den 1. januar 2019. Opholdskravet betød, at ledige oven i det almindelig krav om et års betaling til a-kassen, også skulle have opholdt sig en længere årrække i Danmark, på Færøerne, i Grønland eller i et andet EU/EØS-land for at være dagpengeberettiget. Det var helt urimeligt.

Blandt vores medlemmer ramte reglen blandt andet syriske flygtninge på slagterierne. Folk, der er flygtet fra krig i deres hjemland, og som gør, hvad de kan, for at opbygge en tilværelse i Danmark. Og som har lært af deres kolleger på slagteriet, at det er en god ide at melde sig ind i fagforeningen og a-kassen. Trods flere års betaling til a-kassen mistede de med opholdskravet deres ret til at få dagpenge ved ledighed.

Opholdskravet sendte Ismail på kontanthjælp

Da **Ismail Aldali** mistede sit job hos Danish Crown, søgte han om dagpenge i Fødevareforbundet NNFs a-kasse. Ismail havde været medlem af a-kassen i flere år, men fordi han ikke levede op til reglerne om opholdskrav, var vi nødt til at give ham afslag, så han endte på kontanthjælp.

Læs Ismails historie på nnf.dk

Modstand gav bonus: Opholdskravet faldt bort

Heldigvis lykkedes det os i samarbejde med Danske A-kasser at få afskaffet opholdskravet fra den 1. februar 2020. Men flere af vores medlemmer kom i klemme i den urimelige regel. Og andre valgte at melde sig ud af a-kassen, for det giver ingen mening at betale til en a-kasse uden at få ret til dagpenge ved ledighed.

Regeringen lod efterfølgende medlemmer, der meldte sig ud på grund af opholdskravet, genoprette deres medlemskab uden at skulle genoptjene retten til dagpenge. Blot de betalte kontingent for den periode, de var udmeldt. Det tilbud gav vi til de cirka 500 medlemmer, der havde meldt sig ud, mens opholdskravet gjaldt. Kun cirka 150 medlemmer er vendt tilbage.

Også gode takter i Dagpengereformen

Der er også gode takter i dagpengereformen. Muligheden for løbende at genoptjene en ny dagpengeperiode kan skabe mere tryghed for de ledige. Og de digitale dagpengetællere er et godt eksempel på, hvordan vi kan bruge IT til at give de ledige overblik over deres forbrug af dagpenge og dermed deres situation.

Digitalisering: Vores medlemmer kan godt

Tidligere havde vi en tendens til at skåne vores medlemmer for utrygheden og besværet ved digitale løsninger. Men sådan tænker vi ikke længere. Med den organiserende tankegang vælger vi at tro på vores medlemmers kunnen. Vi løfter vores medlemmer med hjælp til selvhjælp. Vi udfordrer dem omsorgsfuldt, og det virker. For alle kan lave ledighedserklæringer på nettet. Er det svært, ringer medlemmerne til os og får grundig og tålmodig vejledning undervejs. Så kan de selv anden gang. Eller tredje.

A-kassesystemet er udsat for salami-metoden

En trussel mod det danske arbejdsløshedsforsikringssystem

Vi har fået mange nye medlemmer i perioden. Og vi slap af med det urimelige opholdskrav, der fik mange til at melde sig ud af a-kasserne. Men vi er fortsat bekymrede for, hvor attraktivt det danske arbejdsløshedsforsikringssystem vil være på sigt.

Sammenlignet med lønudviklingen er dagpengenes værdi blevet udhulet over mange år. Og vi er bekymrede for, hvorvidt lønmodtagere generelt vil betale for a-kassemedlemskab på den lange bane, hvis dagpengenes købekraft bliver mindre og mindre.

En faldende forsikringsgrad vil ikke bare være en trussel mod det danske arbejdsløshedsforsikringssystem. Rykkes det økonomiske fundament væk under familier, der i en periode rammes af ledighed, vil det også underminere velfærdssamfundet med afsmittende effekter på andre områder.

En faldende forsikringsgrad vil også ramme vores og andre a-kassers mulighed for fortsat at drive a-kasse med den høje grad af hjælp, vi giver vores medlemmer i forhold til at komme tilbage i job eller videre i uddannelse.

Nye medlemmer vælger både a-kasse og fagforening

Ikke blot har vi været så heldige, at medlemmerne fra Danske Mejeristers fagforening - DMF er kommet til os i perioden. Vi fik også mange nye medlemmer i forbindelse med covid-19, hvor det blev tydeligt, hvad den danske model kan. Og næsten alle nye medlemmer har valgt både a-kasse og fagforeningsmedlemsskab. Det vidner om, at de nye medlemmer forstår værdien af både a-kassen og det faglige arbejde. Men værdien af a-kassemedlemskabet vil dale, hvis ikke dagpengene leverer tryghed og købekraft.

Hør mere om forskellen på A-kassen og fagforeningen:

youtu.be/3U61Migpe84

Vi følger forsøget om mere ansvar til a-kasserne tæt

Heldigvis har vi som a-kasser fået mere ansvar gennem årene. Først fik vi *Den Gode Samtale*, som var startskuddet til at se anderledes på den aktive indsats. Og nu har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering - STAR og Kommunernes Landsforening iværksat et nyt 4-årigt forsøg. Et forsøg, der understøtter a-kasserne i at hjælpe deres medlemmer tilbage i beskæftigelse. A-kasserne får ansvaret for kontaktforløbet med dagpengemodtagerne i opsigelsesperioden og de tre første måneder af ledighedsforløbet.

Det er en spændende tendens henimod, at indsatsen kommer til at handle mere om individuelle vurderinger og om at give mere ansvar til a-kasserne. Den byder vi velkommen.

Vi har ikke selv været en del af forsøget. Men vi følger det tæt fra sidelinjen og ser, hvad vi kan lære af det. Og så glæder vi os til at blive koblet på resultatet om nogle år.

Nye ferieregler gav anledning til spørgsmål

Den 1. september 2020 trådte den nye ferielov i kraft. De nye ferieregler gav anledning til mange spørgsmål hos vores ledige medlemmer og medlemmer, der arbejder på nedsat tid og modtager supplerende dagpenge. Nogle ringede til os og spurgte. Andre fandt selv de svar, de søgte, på vores hjemmeside, hvor vi både havde lavet artikler og en let tilgængelig film om den nye ferielov.

→ nnf.dk/nyheder/2020/september/5-sporgsmal-og-svar-om-den-nye-ferielov/

Kraftigt udfordret på IT-fronten

Uendeligt mange timer spildt på grund af systemet vi aldrig fik

Hver gang lovgivningen ændres, skal vi sikre, at vores medlems- og a-kassesystem kan håndtere ændringen. Og den øvelse har været ekstraordinært svær i denne kongresperiode. Gennem hele perioden har vi ventet på *Føniks*. Vores nye medlems- og sagsbehandlingssystem, som KMD skulle have leveret til os i 2017, men aldrig leverede. Og fordi vi ventede på

Føniks, satte vi al systemudvikling på *Winnie* på stand-by og udviklede kun nye løsninger, når ny lovgivning krævede det.

Vi har brugt uendeligt mange direkte og indirekte mandetimer på en systemomlægning, der aldrig blev en realitet. I forhold til at drive a-kasse har det været et administrativt helvede. Men nu har vi opsagt kontrakten med KMD og er i stedet på vej over på Netcompanys system *Modulus*.

Modulus bliver allerede brugt af mange andre a-kasser, som er glade for det. Og selvom det altid kræver meget at implementere et nyt system, bliver det en stor lettelse i vores hverdag endelig at skifte *Winnie* ud med et tidssvarende system, der er gearet til virkeligheden.

Jeg glæder mig usigelig meget, til vi får Modulus. Det er aldrig nemt at konvertere til et nyt system. Og grundet omstændighederne er projektet superkomprimeret og hårdt. Men det hjælper på motivationen, når man kan se lys for enden af tunellen og ikke kun modkørende tog.

Britt Eliasen
Forbundskonsulent, A-kassen

De midlertidige arbejdsfordelinger måtte klares manuelt

En bedre IT-understøttelse savnede vi ikke mindst ved håndteringen af de midlertidige arbejdsfordelinger, som blev mulige under corona.

Vi er vant til at håndtere sæsonpræget arbejdsfordeling, som man må have i maksimalt 13 uger. Men den midlertidige arbejdsfordeling kunne vores medlemmer bruge i meget af 2020 og hele 2021. Og med ordningen fulgte

også en ret til dagpenge under arbejdsfordeling for medlemmer, der endnu ikke havde været medlem af a-kassen i et år. Ordningen krævede helt nye arbejdsgange, og alt måtte håndteres manuelt. Også indberetningen til Skat. Det var en kæmpe opgave for både Ydelsesteamet og Bogholderiet.

Stærkt samarbejde ud af huset

For at sikre medlemmerne de bedste vilkår og den bedste service udvikler vi hele tiden vores samarbejde med myndighederne og andre relevante parter. For eksempel oplever vi nu et bedre samspil mellem jobcentrene og a-kasserne.

Vi har arbejdet meget tæt sammen med vores brancheorganisation Danske A-kasser og med FH. I denne periode ikke mindst i forhold til fortolkning af nye regler og i vores kamp for at få ændret urimelig og vilkårlig lovgivning.

A-kassen leverer historierne fra virkeligheden

Ofte har politikerne brug for at se eksempler fra den virkelige verden for at forstå de negative effekter af deres lovgivning. Det hjælper, når vi kan sige til dem "det her er konsekvensen for Monica, der på grund af jeres regel om teknisk belægning ikke kan få dagpenge", og "det her er konsekvensen af jeres opholdskrav for Ismail og hans familie."

Dens slags historier er vi desværre ganske leveringsdygtige i hos A-kassen. Vi møder hver dag de medlemmer, der oplever konsekvenserne af uigennemtænkte og urimelige regler. Deres historier kan og bør føre til, at reglerne ændres. Og det er også lykkedes i perioden. Blandt andet gennem vores store politiske fokus på emner som nedslidning og opholdskrav. Den slags afgørende lovændringer kan fagligt funderede a-kasser bidrage til at skabe.

REDAKTION

Kommunikationschef Emilia Maria van Gilse

Maria Bernbom Svejstrup, Kommunikationshuset Mixerpulten

PROJEKTLEDELSE & TEKST

Kommunikationshuset Mixerpulten

DESIGN & LAYOUT

Simon Johnsen, Appetizer.dk

FOTOS

Grundet coronarestriktionerne på vores medlemmers arbejdspladser er alle billeder i denne beretning arkivbilleder.

Fotografer: Rune Evensen, Henrik Bjerg, Emilia Maria van Gilse, Fie Toxverd, Nikolaj Søndergaard og Andreas Bro.

Redaktionen er afsluttet den 2. august 2021.

11. ORDINÆRE KONGRES
Aalborg Kongres & Kultur Center

23.–26. september 2021

Hovedbudskaberne fra denne beretning er
også samlet i en kort billedberetning,
som du finder på **nnf.dk**.

Fødevareforbundet NNF

NNF KONGRES 2021