

Fælles retning – Fælles ansvar

Kongresoplæg 2025 - 2029

Indstilles af Fødevareforbundet NNF's
hovedbestyrelse til behandling på Kongres 2025

Fødevareforbundet NNF



Indhold

Forord 6

Læsevejledning	9
Kerneindsatsområder	9
Kontingenttiltag, medlemskab og administration	10
Organisation, struktur, demokrati og politisk interessevaretagelse	10
Evalueringsaf det faglige område	11
Koordineringsudvalget	12

1 Sådan hænger vi sammen – og står stærkt 13

Tre ben, ét fælles ansvar	13
Fra arbejdsplads til kongres: Medlemsdemokratiets styrke	15
Kongressen: Her sættes kursen hvert fjerde år	15
Hovedbestyrelsen: Den øverste politiske ledelse valgt direkte af medlemmerne	17
Hovedbestyrelsens udvalg: Politik i praksis – fra beslutning til handling	18
Den daglige ledelse	19
Politisk Forum – rådgivning med rødder i virkeligheden	19
Afdelingerne – faglig styrke tæt på medlemmerne	20
Talentspor – kompetencer til fremtiden	20

2 Den faglige rygrad

21

Et arbejde med stor betydning for medlemmernes oplevelse	23
Overenskomster og høj stemmedeltagelse – fundament og fremtid	23
De fire områder	24
En professionel og centraliseret løsning	25
Central placering – lokal tilstedeværelse	25
Netværk – grundlaget for fagbevægelsen	26
Organisering – en fælles opgave	26
Virksomhedsbesøg	27

3 Vores økonomiske fundament

28

Et forbund med fokus på bæredygtig økonomi	28
Kontingentsstruktur: Fire typer kontingent	29
Få to måneders gratis forbundsmedlemskab	30

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

31

En sektor i forandring – og en kamp for danske job	32
De udenlandske kolleger	32

Et stærkt og varieret råvaregrundlag	33
Tryghed gennem opkvalificering og værdig tilbagetrækning	33
Sporskifte	33
Uddannelsesløft	34
Jobformidling	34
Rekruttering til erhvervsuddannelser	35
Ret til en værdig tilbagetrækning	35
Medlemmernes interesser i centrum	35
Politisk indsats med rødder i arbejdspladserne	36

5 Indsatsområder: Sammen om det, der styrker fællesskabet 38

Uddannelse: Vejen til et stærkere arbejdsliv	38
Arbejdsmiljø: Sikre, trygge rammer – hver dag, hele livet	39
Ungdom: Fremtiden begynder med fællesskab	40
Organisering: Fællesskab skal skabes – det opstår ikke af sig selv	40
TR-uddannelserne: Tillid kræver træning – uddannelse der gør en forskel	41

6 Medlemskabet er mere værd, end man skulle tro

43

Medlemstilbud	43
Arrangementer	44
Økonomiske fordele	44
Medlemsservice: Tæt på medlemmet – klar til at hjælpe	44
Kommunikation: Strategisk, skarp og tæt på virkeligheden	45
Strategisk kommunikation med ét klart formål	46
Indhold der rammer – fordi vi kender vores målgrupper	46
Mere af det, der virker – mindre af det, der støjer	47
Vi skal kunne navigere – også når kortet ændrer sig	47
Sprog, teknologi og nyhedsbreve – tættere på medlemmerne	48
Vi skal prale af rettigheder, muligheder og fordele	48

Forord



H

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

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

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

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

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

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

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

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

I dette dokument **Kongresoplæg 2025 – 2029: Fælles retning, fælles ansvar** giver vi et overblik over den retning, vi mener er den rigtige for Fødevarereforbundet

NNF i de kommende fire år. Vi beskriver, hvordan vi med vores organisatoriske opbygning, fokus på kerneområder, faglig styrke og medlemsnærhed kan sikre fødevarearbejderne den bedst mulige faglige organisation.

Med venlig hilsen

Ole Wehlast

Forbundsformand for Fødevareforbundet NNF

Læsevejledning

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

I de fire arbejdsgrupper sad:

Kerneindsatsområder

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

14 **Kontingenttiltag, medlemskab og administration**

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

20 **Organisation, struktur, demokrati og politisk interessevaretagelse**

- 21 • Forbundsformand Ole Wehlast (formand for arbejdsgruppen)
- 22 • Forbunds næstformand Jim Jensen
- 23 • Afdelingsformand Sydjylland Peder Pedersen
- 24 • Afdelingsformand Østjylland Flemming Hansen
- 25 • Tillidsrepræsentant Himmerlandskød (slagterindustri) Brian Overgaard
- 26 • Tillidsrepræsentant Atria (fødevareindustri) Thomas Birkenfeldt Hansen

27 **Evaluering af det faglige område**

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

37 **Koordineringsudvalget**

38 I koordineringsudvalget sad alle hovedbestyrelsesmedlemmer.

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

41 På hovedbestyrelsesmødet i juni 2025 besluttede hovedbestyrelsen, at oplægget
42 skal forelægges til endelig diskussion og vedtagelse på kongressen i oktober
43 2025.

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

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

1 Sådan hænger vi sammen – og står stærkt

Tre ben, ét fælles ansvar

Fødevareforbundet NNF bygger på tre ligeværdige ben:

- De tillidsvalgte
- Afdelingerne
- Forbundet

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

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

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

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

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

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

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

94 **Fra arbejdsplads til kongres:** 95 **Medlemsdemokratiets styrke**

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

98 **Kongressen: Her sættes kursen hvert fjerde år**

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

102 Kongressen bliver sammensat efter følgende principper:

103 • 1 delegeret pr. 75 medlemmer

104 • Medlemmer af hovedbestyrelsen, kritiske revisorer og formanden for
105 Klub Bornholm er forhåndsvalgt som delegerede i kraft af deres hverv.

106 Herudover har hver afdeling én ungdomsdelegeret.

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

110 • 80% af de delegerede er bundne pladser, der fordeles
111 forholdsmæssigt i forhold til de fire overenskomstområder.

112 Medlemmerne af afdelingsbestyrelserne indplaceres i deres respektive
113 overenskomstområde.

114 • 20% af de delegerede er frie pladser, og alle medlemmer kan frit vælges til
115 disse pladser uden hensyntagen til overenskomstgruppe, alder, tillidshverv
116 eller lignende.

117 Kongressen vælger forbundets politiske ledelse:

- 118 • 1 forbundsformand
- 119 • 1 forbundsnæstformand med ansvar for overenskomstområdet
- 120 • 1 forbundsnæstformand med fokus på det politiske område
- 121 • 2 forbundssekretærer

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

124 **Hovedbestyrelsen: Den øverste politiske ledelse**
125 **valgt direkte af medlemmerne**

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

- 128 • Forbundsformanden
- 129 • 2 forbundsnæstformænd
- 130 • 2 forbundssekretærer
- 131 • 6 afdelingsformænd
- 132 • 2 repræsentanter fra følgegruppen slagterindustri

- 133 • 2 repræsentanter fra følgegruppen mejeri
- 134 • 1 repræsentant fra følgegruppen fødevareindustri
- 135 • 1 repræsentant fra følgegruppen butik

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

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

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

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

147 **Hovedbestyrelsens udvalg:**

148 **Politik i praksis – fra beslutning til handling**

149 På baggrund af forbundets kerneindsatsområder og beslutninger om politisk
150 interessevaretagelse nedsætter hovedbestyrelsen faste udvalg, der refererer

151 til hovedbestyrelsen. Udvalgene skal forpligtes til at følge offensivt op på de
152 beslutninger, der træffes på kongressen og i hovedbestyrelsen, ligesom de skal
153 fremme udviklingen af forbundets politiske mærkesager. Udvalgene er desuden
154 forpligtet til at udarbejde oplæg og indstillinger til hovedbestyrelsen om de emner,
155 de har ansvaret for. Opgaven som formand for udvalgene skal placeres hos de
156 kongresvalgte.

157 Udover de politiske udvalg skal hovedbestyrelsen nedsætte et budgetudvalg.

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

162 **Den daglige ledelse**

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

165 **Politisk Forum – rådgivning med rødder i virkeligheden**

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

Afdelingerne – faglig styrke tæt på medlemmerne

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

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

Talentspor – kompetencer til fremtiden

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

2 Den faglige rygrad

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

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

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

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

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

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

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

Et arbejde med stor betydning for medlemmernes oplevelse

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

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

Overenskomster og høj stemmedeltagelse – fundament og fremtid

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

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

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

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

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

243 **De fire områder**

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

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

249 Det faglige arbejde skal også afspejle opdelingen i fire områder, og de faglige
250 konsulenter skal således være specialiserede i et af områderne. Opdelingen er

251 delvist historisk, men områderne udvikler og forskyder sig hele tiden. Derfor skal
252 opdelingen løbende vurderes og tilpasses, så den giver bedst muligt udbytte i
253 forhold til nærhed, faglighed og ressourceforbrug.

254 **En professionel og centraliseret løsning**

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

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

264 **Central placering – lokal tilstedeværelse**

265 Trods den centrale ledelse er de faglige konsulenter fysisk placeret på afdelinger
266 rundt om i hele landet – tæt på virksomheder, tillidsrepræsentanter og medlemmer. I
267 gennemsnit er der knap to konsulenter tilknyttet hver afdeling, hvilket betyder at
268 ikke alle fire områder kan være repræsenteret i alle afdelinger. Det er en konstant

269 afvejning at finde den bedst egnede lokation for hver enkelt faglige konsulent.
270 Det er ikke muligt at definere nogle evigtgyldige retningslinjer for placeringen, og
271 balancen mellem nærhed og specialisering skal derfor løbende justeres.

272 **Netværk – grundlaget for fagbevægelsen**

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

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

283 **Organisering – en fælles opgave**

284 FH-forbundene har gennem de seneste 30 år oplevet markant
285 medlemstilbagegang. Det gælder også Fødevareforbundet NNF. Det medfører
286 færre økonomiske ressourcer, men det udfordrer også forbundets legitimitet som

287 branchens naturlige talerør. Derfor er organisering en opgave, alle skal være med
288 til at løfte.

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

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

293 **Virksomhedsbesøg**

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

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

300

301

3 Vores økonomiske fundament

302

Et forbund med fokus på bæredygtig økonomi

303

304

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

305

306

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

307

308

309

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

310

311

312

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

Kontingentsstruktur: Fire typer kontingent

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

a) Gratis forbundskontingent

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

b) Elevkontingent

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

c) Nedsat forbundskontingent

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

d) Almindeligt forbundskontingent

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

333 **Få to måneders gratis forbundsmedlemskab**

334 Vi skal tilbyde nye medlemmer to måneders gratis medlemskab af forbundet.

335 Tilbuddet gælder dog ikke nye medlemmer, der har været medlem indenfor de

336 seneste 12 måneder.

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

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

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

En sektor i forandring – og en kamp for danske job

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

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

De udenlandske kolleger

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

Et stærkt og varieret råvaregrundlag

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

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

Tryghed gennem opkvalificering og værdig tilbagetrækning

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

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

Sporskifte

Fødevaresektoren mangler kvalificeret arbejdskraft og står foran en generationsudskiftning. Derfor vil vi sikre, at flere ufaglærte kan tage en faglært

383 uddannelse, og at faglærte har mulighed for at skifte spor undervejs i arbejdslivet –
384 i alle dele af fødevaresektoren og tobaksindustrien.

385 **Uddannelsesløft**

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

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

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

397 **Jobformidling**

398 Vi vil også arbejde for en mere håndholdt jobformidling til de medlemmer, der
399 mister deres job. I tæt samarbejde med virksomheder, afdelinger og tillidsvalgte
400 vil vi sikre en tidlig indsats med individuel opfølgning allerede inden en opsigelse

401 er trådt i kraft. I den forbindelse vil vi udarbejde en håndbog til tillidsvalgte, så de
402 ved, hvad de skal gøre i forskellige situationer.

403 **Rekruttering til erhvervsuddannelser**

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

408 **Ret til en værdig tilbagetrækning**

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

412 **Medlemmernes interesser i centrum**

413 Fødevarerforbundet NNF er medlemmernes stemme over for politikere,
414 embedsværk, arbejdsgivere og erhvervsorganisationer. Vores mål er klart: at sikre
415 gode job og ordentlige vilkår i fødevarerektoren.

416 Vi skal arbejde for at:

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

424 **Politisk indsats med rødder i arbejdspladserne**

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

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

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

5 Indsatsområder: Sammen om det, der styrker fællesskabet

Uddannelse: Vejen til et stærkere arbejdsliv

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

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

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

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

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

456 Med fokus på det hele og sunde arbejdsliv, skal vi skabe de bedst mulige
457 arbejdsvilkår for vores medlemmer. Det kræver en håndholdt virksomhedsrettet
458 arbejdsmiljøindsats med de tillidsvalgte som omdrejningspunkt. Indsatsen
459 skal have en stærk forankring i afdelingerne. En nytænkt samarbejdsmodel
460 skal definere, hvilke roller og opgaver de tre ben har i forhold til det
461 virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde.

462 Det skal være en ambition at der på alle virksomheder - under ledelse af
463 tillidsrepræsentanten - er en arbejdsmiljøplan. Den skal blandt andet sikre, at
464 allerede udarbejdede værktøjer er bragt i spil.

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

Ungdom: Fremtiden begynder med fællesskab

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

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

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

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

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

Organiseringsindsatsen skal koordineres i afdelingerne i et tæt samarbejde mellem organiser, afdeling, tillidsvalgte og faglige konsulenter. Arbejdsgange skal

486 tilpasses, så fokus altid er det enkelte medlem. Ansvar for at der udarbejdes
487 en rolle- og opgavebeskrivelse af de enkelte indsatser og aktiviteter ligger hos
488 afdelingerne.

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

493 Organiseringsindsatsen skal have et særligt fokus på erhvervsskolerne

494 **TR-uddannelserne: Tillid kræver træning –** 495 **uddannelse der gør en forskel**

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

500 TUS (Tillidsvalgtes Udvikling Samtale) skal bruges som redskab til
501 kompetenceudvikling af de tillidsvalgte samt til at tilrettelægge en
502 uddannelsesplan og læringsaktiviteter, der matcher de tillidsvalgtes behov.

503 Samtidig skal vi udvikle en håndbog, der skal fungere som en form for
504 arbejdsbeskrivelse for tillidsrepræsentanten

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

6 Medlemskabet er mere værd, end man skulle tro

Medlemstilbud

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

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

525 **Arrangementer**

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

531 **Økonomiske fordele**

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

536 **Medlemsservice:**

537 **Tæt på medlemmet – klar til at hjælpe**

538 Fødevareforbundet NNF har fokus på at yde en god medlemsservice med
539 udgangspunkt i det enkelte medlem. De skal kunne forvente, at deres
540 medlemskab bliver håndteret professionelt, gennemskueligt og indenfor
541 rimelige tidsfrister. Vi skal derfor have et kontinuerligt fokus på korte svar- og
542 sagsbehandlingstider, og vi skal hele tiden sikre en optimal prioritering mellem de
543 mange forskelligartede opgaver.

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

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

552 **Kommunikation:**

553 **Strategisk, skarp og tæt på virkeligheden**

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

559 Kommunikationsstrategien skal behandles i hovedbestyrelsen én gang årligt.

560 **Strategisk kommunikation med ét klart formål**

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

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

569 **Indhold der rammer – fordi vi kender vores målgrupper**

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

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

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

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

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

587 **Vi skal kunne navigere – også når kortet ændrer sig**

588 Kommunikationsindsatsen skal løbende tilpasse sig den digitale udvikling.
589 Kommunikationsarbejdet er på lange stræk underlagt en udvikling, der er styret af
590 store digitale mastodonter, og som forbundet ingen indflydelse har på.

591 Kommunikationsafdelingen skal derfor være klar til at gribe de muligheder, der
592 opstår, og tage bestik af den udvikling, der kan vanskeliggøre indsatsen. Det er

593 derfor helt afgørende, at kommunikationsarbejdet hele tiden kan bevæge sig og
594 rettes ind efter de strømninger, der præger medieverden.

595 **Sprog, teknologi og nyhedsbreve – tættere på medlemmerne**

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

602 **Vi skal prale af rettigheder, muligheder og fordele**

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

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

Fødevareforbundet NNF

