

Kongresoplæg 2025-26

Vedtaget på Fødevareforbundet NNF Ungdom ungdomskongres d. 30.-31. august 2025.

Indledning

Vi unge NNF'ere har holdninger og vil se forandringer. Derfor er det vigtigt for os, at vi diskuterer hvordan vores samfund er indrettet, hvordan vores fagforening fungerer, hvordan vi mener arbejdsmarkedet skal indrettes og hvad vi vil for fremtiden.

Det nedenstående kongresoplæg er et udkast til hvilke mærkesager og indsatser som ungdomskongressen vil have, at vi skal arbejde for i det kommende år. Det er på den måde at ungdomskongressen forpligter landsledelsen og landsudvalget til hvad de skal arbejde for både internt i forbundet, i forhold til ungdomsarbejdet og hvordan vi skal påvirke politikere og beslutningstagere på alle niveauer.

I det kommende år er der både forbundskongres, kommunalvalg og muligvis også et folketingsvalg. Så der bliver rig mulighed for at vi kan gøre vores stemme gældende, og kæmpe for at forbedre vilkårene for de unge fødevarearbejdere.

Teksten på de kommende sider kan man stille ændringsforslag til på selve ungdomskongressen. Ændringsforslag kan også stilles inden af afdelingernes ungdomsudvalg, eller af enkelte aktive. Se guiden til at stille ændringsforslag i kongresmaterielet eller kontakt ungdomskonsulenten, hvis du er i tvivl.

Pension

En værdig tilbagetrækning for alle

NNF Ungdom vil arbejde for, at pensionsalderen ikke hæves yderligere. Vores medlemmer har ofte fysisk krævende og nedslidende jobs, og mange – også unge – tvivler på, om de kan holde til at blive på arbejdsmarkedet, indtil de når pensionsalderen.

Derfor støtter vi en udvidelse og forbedring af Arnepensionen. Det skal være muligt at trække sig tilbage i tide, når man har brugt kroppen hårdt gennem mange år.

Ansatte i NNF's fag skal have mulighed for at udvikle vores kompetencer f.eks. indenfor kvalitetssikring eller sanitær kontrol, eller ændre branche for at påtage sig at job som hans helbred og kompetencer tillader.

Differentieret pensionsalder

Det er ikke rimeligt at industriarbejdere i fødevarebranchen og akademikere skal gå på pension samtidigt. I fødevarebranchen står man tidligt op, løfter tungt og arbejder i ensidige rutiner. Det slider – og mange i vores fag lever kortere end gennemsnittet.



Derfor kæmper vi for en differentieret pensionsalder, hvor der tages højde for arbejdets belastning og den forventede restlevetid. Når kroppen er brugt op før tid, skal man også kunne trække sig tilbage før tid.

Lige pension for alle

I NNF Ungdom mener vi at alle uanset alder og anciennitet skal have lige ret til pension.

Skolebesøg og kampagner tæt på virkeligheden

Vi vil gøre retten til tidlig pension til en mærkesag i vores opsøgende arbejde. Det kan være skolebesøg med vores foodtruck, hvor vores aktive medlemmer holder workshops, deler flyers ud og er på klassebesøg, hvor vi fortæller om pension og nedslidning med afsæt i vores egne erfaringer fra branchen.

Politisk pres og stærkere alliancer

Vi skal aktivere vores netværk på Christiansborg gennem vores samarbejdspartnere, og arrangere møder med ministre og ordførere på området. Her skal vi insistere på, at fødevarearbejdernes virkelighed bliver hørt.

Vi skal samtidig styrke samarbejdet med andre ungdomsorganisationer, der deler vores dagsorden, og lave fælles kampagner og aktioner. Jo flere vi er, jo stærkere står vi.

Politikkerne skal vide at stemmerne koster

Vi skal være mere fleksible i forhold til hvilke politiske partier og kandidater vi støtter. Vi skal følge op på om de støtter og kæmper vores sag, og vide hvis vi ikke gøre så kan de miste NNF's støtte.

Arbejdsmiljø & arbejdsvilkår

Et ordentligt arbejdsliv for unge

På de arbejdspladser, hvor nedslidning og hårde vilkår er en del af hverdagen, skal forholdene forbedres. Det gælder både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Der skal være mere rotation i opgaverne og flere automatiserede løsninger, der skåner kroppen. Samtidig skal arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) styrkes og klædes bedre på til at tage kampen, når forholdene halter.



Nye unge kollegaer skal mødes ordentligt – fra dag ét

Der skal tages hånd om nye unge medarbejdere fra det øjeblik, de træder ind på arbejdspladsen. AMR skal tage imod dem, sige velkommen og introducere dem til kulturen og deres rettigheder. Mange steder er omgangstoneen præget af gamle vaner, hvor det accepteres, at man kalder de unge for øgenavne og skældsord. Det skal vi væk fra.

De unge skal vide, hvad der er acceptabelt – og hvad der ikke er. De skal kende deres muligheder for at sige fra og vide, at AMR står klar til at hjælpe, hvis tonen eller adfærden krydser en grænse. Jo tidligere man starter en ny kultur, jo lettere er den at fastholde.

Et opgør med den hårde tone og gamle vaner

På mange fabrikker præges omgangstoneen stadig af en “gammel garde”, hvor det hårde sprog sidder løst. Mobning, svinere og nedgørende kommentarer bliver ofte mødt med et skuldertræk – som om det bare er sådan, det er. Men det psykiske arbejdsmiljø betyder noget. Ingen – heller ikke unge og nyansatte – skal finde sig i en kultur, hvor respekt er en mangelvare.

Mange af problemerne bunder i en kultur, der er blevet taget for givet. Men vi tror på, at kulturer kan ændres – og at unge er nøglen. Når vi siger fra, sætter ord på det, vi oplever, og viser en anden måde at være kollega på, så begynder forandringen.

Det handler ikke om at gå til angreb på ældre kolleger, men om at insistere på, at alle har ret til en ordentlig hverdag. Derfor skal AMR og TR-netværket have de nødvendige værktøjer til at gribe ind, særligt dér hvor den hårde tone er blevet en vane. En sund arbejdskultur er ikke kun god for trivslen – den styrker også produktiviteten.

Unge arbejdsmiljøambassadører skal gå forrest

Vi foreslår at uddanne unge arbejdsmiljøambassadører, der aktivt arbejder for en moderne arbejdspladskultur. De skal være stemmer for respekt, ordentlighed og en god tone – og have mandat til at gå til ledelsen, hvis problemer ikke kan løses med sund fornuft og dialog.

Med de rette værktøjer kan de være med til at bryde gamle mønstre og sætte en ny standard. Et godt arbejdsmiljø giver ikke kun bedre trivsel – det gør også arbejdet mere effektivt. Det er en gevinst for både ansatte og virksomheder.

Kampagner og konkrete redskaber

Vi skal turde tale højt om tonen på jobbet. Det kan ske gennem informationskampagner, hvor vi f.eks. sender korte, konkrete mails med bud på, hvordan man bidrager til et respektfuldt arbejdsmiljø – og siger fra, når grænser overskrides.

NNF Ungdom kan også tage emnet op på skolebesøg og lave gribekort med 10 spilleregler samt værktøjet “Surstråling” som går fra 1-10. Dette er et værktøj til at “pause” en ophedet diskussion for at genoptage og afslutte den på et senere tidspunkt. Vi kan interviewe unge og kolleger om deres



erfaringer og få samtalen i gang ude på arbejdspladserne. Forandring starter med oplysning – og med at vi tager ansvar for hinanden.

Jobsikkerhed og efteruddannelse

Vi skal fremtidssikre vores medlemmer

I en tid, hvor robotter og ny teknologi overtager flere og flere funktioner i fødevareindustrien, må vi ikke stå stille. Tværtimod skal vi sikre, at vores medlemmer får mulighed for at følge med udviklingen – og bevare deres job.

Opkvalificering er en investering i både mennesker og fagbevægelse

Der skal investeres langt mere i relevant efteruddannelse og opkvalificering. Det er en gevinst for både det enkelte medlem og forbundet. Når man hjælper medlemmerne til at blive længere på arbejdsmarkedet – og måske endda i et bedre job – styrker det også fællesskabet.

Særligt inden for automation og vedligeholdelse skal der sættes ind. Mange NNF-jobfunktioner bliver i disse år overtaget af maskiner, og det vil kun blive mere udbredt i fremtiden. Men hvis man opkvalificerer sig inden for det felt, kan man blive på arbejdspladsen – i en ny rolle, med bedre arbejdsvilkår og ofte til en højere løn.

Jo tidligere vi lægger planer for, hvordan vi griber medlemmerne, jo bedre. Vi skylder dem at være på forkant og sikre, at de får kvalifikationer til et nyt arbejde, når robotten har taget deres gamle plads ved pakkeriet. Hvis løsningen på nedslidning bliver, at robotter overtager arbejdet, skal vi sikre, at vores medlemmer ikke bliver efterladt. Det kræver opkvalificering – for eksempel til automationsteknikere – så man kan vedligeholde og betjene de maskiner, der allerede er på vej ind i vores brancher.

Mere synlighed og bedre vejledning om mulighederne

Alt for mange medlemmer kender ikke deres muligheder for efteruddannelse. Det er et område, der i dag er underprioriteret, og som mange oplever som uoverskueligt. Derfor skal NNF Ungdom være langt bedre til at informere om de muligheder, der findes – og hvad der giver mening for det enkelte medlem. Og kæmpe for værktøjer til nemmere adgang og udnyttelse af retten til et kursus for mennesker der har arbejdet 3 år og ikke har deltaget i AMU/ikuf kurser.

Her kan forbundet f.eks. lave målrettede kampagner, der viser, hvilke kurser og uddannelsesforløb der giver konkret værdi – særligt for ufaglærte og udenlandske kolleger, som ofte er dem, der har sværest ved at finde vej ind i efteruddannelsessystemet.

Vi vil arbejde for et sprogkursus, fordi sprogbarriere er den største udfordring.



NNF Ungdom skal gå foran

NNF Ungdom kan tage ansvar og gå foran. Vi kan lave vores egne kampagner, hvor vi – efter grundig forberedelse – tager ud og informerer om rettigheder, efteruddannelsesmuligheder og regler. Mange medlemmer efterspørger netop dette, og erfaringerne fra arbejdsfordelingsperioder viser, at der alt for ofte ikke bliver tilbudt kurser, selv når der er tid og behov.

Livslang uddannelseskonto

Vi foreslår, at man indfører en model med en livslang uddannelseskonto. På samme måde som man i dag optjener ferie, kunne man løbende optjene ret til efteruddannelse. Efter f.eks. 15 år i et fysisk hårdt job kunne man have krav på 30 ugers selvvalgt uddannelse – med fuld løn. Det ville være en kæmpe mulighed for f.eks. en ufaglært slagteriarbejder, der ikke længere kan stå ved båndet.

Unge skal tage ansvar, og vi skal klæde dem på

Flere unge tillidsvalgte

Vi skal have flere unge til at stille op som tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Det styrker ungdommens stemme – både i forbundet og på arbejdspladserne. For at give de unge modet og værktøjerne til det, vil vi tilbyde målrettede kurser med fokus på TR- og AMR-arbejde samt invitere erfarne tillidsvalgte til at holde oplæg på vores ungdomskurser.

Der skal være mulighed for komme ind som føl eller i sidemandsoplæring som både TR samt AMR. For at vække interessen hos flere unge medlemmer.

Vi skal være mange, og vi skal være synlige

NNF Ungdom skal have et stort og aktivt netværk, hvis vi skal kunne rykke noget. Derfor skal vi rekruttere endnu flere unge gennem målrettet opsøgende arbejde – både på skoler, arbejdspladser og sociale medier.

Vi skal bruge alle vores kanaler: medlemssystemet, SMS, mail og de sociale platforme. Og vi skal turde prikke kolleger på skulderen og invitere dem ind i fællesskabet gennem stærke historier, godt sammenhold og meningsfulde aktiviteter. Vores organiseringskonsulenter spiller en vigtig rolle og skal fortsætte med at engagere elever på erhvervsskolerne.

Flere unge stemmer for fællesskabet

Vi har brug for unge, der tør stå frem og fortælle, hvorfor vi har en fagbevægelse – og hvorfor den stadig er nødvendig. Vi skal uddanne fagforeningsambassadører, som kan tage ordet på arbejdspladsen, i medierne og på skolerne. Det kræver, at vi giver dem redskaberne – gennem kurser, kampagner og uddannelser som debattør- og kritikerforløbene.



Mange unge ved ikke, at det stærke danske arbejdsmarked står på skuldrene af generationers solidaritet. Den bevidsthed skal vi være med til at skabe. For kun når vi står sammen og organiserer os, står vi stærkt, når beslutninger skal træffes.

NNF Ungdom vil arbejde for at det kommer svenderepræsentanter der understøtter ungdomsarbejdet lokalt i afdelingerne.

NNF Ungdom vil arbejde for at NNF skal oprette et medlemsbaseret forsikringsselskab.