

HRF KONGRESS 2022



# DELRAPPORT

## Innehåll

Om delrapporten .....	2
1. Inledning .....	3
2. Arbetsprocess .....	5
3. Sammanfattning .....	6
4. Arbetsmarknad .....	7
5. Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över.....	9
6. Organisationen HRF – vad vi genomfört under kongressperioden .....	11
7. Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan .....	14
8. Kommunikation .....	16
9. Avtalsstrategier.....	17
10. Slutord.....	18

## Om delrapporten

Vårt HRF 2024 är ett strategidokument med ett tioårsperspektiv som antogs av HRF:s kongress 2014 och gäller fram till 2024. Den första delrapporten gjordes till kongressen 2018. Detta är den andra delrapporten under dokumentets tioårsperiod och avser perioden 2018–2022. Efter kongressen 2022 återstår två år av den tid som dokumentet omfattar. Strategidokumentet kommer att behandlas i sin helhet i en slutrapport.

I likhet med den förra delrapporten syftar denna till att göra en avstämning av hur långt HRF har nått i det som Vårt HRF 2024 slår fast. För att få en heltäckande bild bör de båda delrapporterna läsas parallellt.

Det här dokumentet visar på både det strategiska arbetet och de olika aktiviteterna som har genomförts.

Delrapporten har en logik utifrån de sex kapitel som ingår i Vårt HRF 2024 med tillägget av ett inledande avsnitt om covid-19-pandemin samt ett slutord:

- Inledning.
- Arbetsmarknad.
- Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över.
- Organisationen HRF.
- Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan.
- Kommunikation.
- Avtalsstrategier.

HRF har genomfört mycket sen kongressen 2018. I detta dokument har det viktigaste för organisationen och medlemmarna pekats ut.

## 1. Inledning

Innan pandemin präglades besöksnäringen av en stark tillväxt. Prognoserna pekade på en uppåtgående trend. Samhället gick mot en utveckling där ”vardagsrummet” i högre utsträckning flyttade ut i det offentliga rummet. Högre besöksfrekvens och högre krav på upplevelsernas kvalitet tydde på en utveckling som gick mot behov av stärkta yrkesroller och mer kompetensutveckling för de anställda i branschen. Sedan kom signalerna om att något höll på att hända i omvärlden och i början på mars 2020 stod världen inför faktumet att en pandemi hade brutit ut, orsakad av ett nytt coronavirus, SARS-Cov 2 som orsakade en sjukdom som fick namnet Covid-19.

Under några veckor i slutet på februari och i början på mars 2020 började avbokningarna att strömma in. Tusentals personer förlorade sina jobb över en natt och ytterligare tusentals blev korttidspermitterade eller varslade om uppsägning. Besöksnäringen, vars själva förutsättning är att människor reser och möts, drabbades hårt när människor inte längre kunde göra så. Restriktionerna som infördes drabbade branschen redan från starten av pandemin och har funnits så länge pandemin pågått.

Pandemin har fått stora konsekvenser för alla de som är verksamma i branschen. Trots att de senaste åren har varit påfrestande saknas inte positiva effekter och resultat. Den digitaliseringsresa som HRF inledde innan pandemin har snabbats på, en lyckad avtalsrörelse har genomförts och det facklig-politiska samarbetet har stärkts avsevärt, för att nämna några exempel.

Pandemin och smittspridningen har rört sig i vågor vilket gett branschen och de som verkar i den perioder av återhämtning eller andrum. Vid de tillfällena har antalet anställda ökat i branschen och någon form av återstart har påbörjats. I början på första halvåret 2022 hävdades alla restriktioner och Covid-19 klassas inte längre som en samhällsfarlig sjukdom. Tack var ett lyckat vaccinationsarbete har de allra flesta människor i Sverige ett grundskydd mot sjukdomen. Den höga vaccinationstäckningen tillsammans med att många har genomgått en infektion talar för att den akuta situation som infann sig våren 2020 inte kommer att komma tillbaka. Det betyder att branschen befinner sig i en fas av återhämtning.

Hur situationen med pandemin ser ut vid tidpunkten för HRF:s kongress är svårt att förutse men det är rimligt att anta tidigare extrema effekter på sjukvård och hälsa inte kommer att infinna sig.

HRF har under hela pandemin stått upp för medlemmarna och för branschen. Förhandlingar på arbetsplatser, politisk påverkan, rekrytering och kommunikation har hållit en hög nivå av aktivitet. Nu är det dags att betala tillbaka för allt det arbete förbundet och medlemmarna lagt ner.

HRF är en fackförening med stora möjligheter. Pandemin har visat på den kraft som finns i förbundet och hos dess medlemmar. Vi har alla möjligheter att bli en större organisation och kraft.

Vi är branschen!

## **2. Arbetsprocess**

Vårt HRF 2024 antogs av kongressen 2014 och i samband med det inleddes arbetet. Till kongressen 2018 författades en första delrapport. Denna delrapport är den andra i ordningen. Efter kongressen 2022 kvarstår två år av den tid som strategidokumentet omfattar. Det innebär att förbundsstyrelsen som väljs på kongressen har att jobba vidare med dokumentet fram till 2024.

Denna delrapport har tagits fram på förbundskontoret. Arbetet slutfördes under första halvan av 2022.

### 3. Sammanfattning

Vårt HRF 2024 är HRF:s strategidokument som omfattar åren 2014 till 2024. Denna delrapport är den andra i ordningen och berör åren 2018 till 2022. Den första delrapporten omfattade åren 2014 till 2018 och lades fram inför kongressen 2018.

Trots pandemi och en turbulent period för besöksnäringen har HRF uppnått och jobbat intensivt med att uppfylla det som Vårt HRF 2024 föreskriver.

HRF har bland annat uppnått detta under den period som delrapporten avser:

- Låglönesatsning.
- Arbetat för jämställda löner.
- Arbetsgrupper tillsammans med motparten för att jobba mot sexuella trakasserier.
- Stöttat forskning inom branschens områden.
- Opinionsbildat i frågor som är viktiga för HRF, branschen och medlemmarna.
- Samverkat med politiska beslutsfattare för att tillvarata medlemmarnas intressen.
- Utvecklat stödet inom utbildning, rekrytering och organisering.
- Tagit fram ett lönepolitiskt program.

## 4. Arbetsmarknad

Sveriges ekonomi har klarat sig relativt väl genom de senaste oroligheterna med avseende på pandemi och försämrat säkerhetsläge i vårt närområde. I besöksnäringen råder stora svårigheter med att rekrytera personal samtidigt som arbetslösheten är hög. Otrygga anställningsvillkor som korta anställningar och ofrivilligt deltidsarbete påverkar nivån på arbetslösheten. Otryggheten på arbetsmarknaden har blivit särskilt tydlig under pandemiåren.

I kapitlet *Arbetsmarknad* slog kongressen fast att HRF ska:

- arbeta för jämställda arbetsvillkor på svensk arbetsmarknad. Det innebär att HRF ska analysera och synliggöra de strukturella könsmonster som finns i vårt samhälle och våra avtalsområden och kämpa för att undanröja dem. HRF ska driva ett aktivt påverkansarbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.
- aktivt driva en tydlig jämställdhetsprofil inom LO-samordningens ram.

Hur har vi arbetat med att *analysera och synliggöra könsmonster och arbeta för jämställda villkor?*

Hur har vi arbetat med *att driva en jämställdhetsprofil?*

Jämställda löner och villkor är en prioriterad fråga för HRF. Vi lyfter fram jämställdhetsanalyser i väldigt många av de frågor vi arbetar med. De gäller allt från avtalsrörelser till arbetsmiljöfrågor.

Problematiken med deltids- och osäkra anställningar har belysts och lyfts fram, inte minst under pandemin då effekterna av de osäkra anställningarna blev väldigt tydliga. Vidare har arbetet med att motverka sexuella trakasserier lyfts in i avtalsrörelsen och en gemensam arbetsgrupp med Visita har tillsatts. Vidare har frågan om rättvisa pensioner och möjligheten att kombinera arbetsliv med familjeliv lyfts fram, inom det facklig-politiska samarbetet, inom ramen för LO-samarbetet och i den egna opinionsbildningen. Barnomsorg på obekvämt arbetstid har varit en del i det politiska påverkansarbetet. Ojämställda löner har varit en del i det opinionsbildande arbetet. Inom ramen för ”Lön hela dagen”, ett nätverk för lika lön för likvärdigt arbete har aktiviteter genomförts för att bilda opinion och skapa uppmärksamhet kring ojämställda löner.

HRF har varit en av de hårdaste förespråkarna för låglönesatsningar och jämställdhetsarbete



inom LO-samordningen och driver frågan om en snabbare utjämning av löneskillnader mellan könen. HRF har drivit på för att LO-samordningen ska innehålla löneökningar i kronor för de lägst avlönade som ofta är kvinnor. Det innebär att HRF under lång tid drivit på om låglönesatsningar.

## 5. Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över

I kapitlet *Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över* slog kongressen fast att HRF ska:

- bedriva ett aktivt arbete på alla nivåer i organisationen för att HRF ska vara en efterfrågad, trovärdig och kunnig branschaktör. Arbetet ska syfta till att skapa förutsättningar för schysta och trygga arbetsvillkor för de anställda. HRF ska driva på för långsiktiga förutsättningar för företagen i besöksnäringen.

Hur har vi jobbat med *Besöksnäringen – en växande bransch att vara stolt över*?

Innan våren 2020 präglades besöksnäringen av en stark tillväxt. Pandemin medförde ett avbrott i tillväxten och branschen backade i omsättning och antalet anställda. Arbetslösheten ökade. I olika perioder av återhämtning har siffrorna börjat peka uppåt igen men är inte på de nivåer som rådde innan coronavirusets spridning.

HRF:s arbete med att göra branschen bättre och schystare har pågått under hela kongressperioden. Samtal har skett kontinuerligt med beslutsfattare, myndigheter, samarbetspartners och motpart. HRF har i dessa samtal och i sitt påverkansarbete lyft fram följande områden och som organisation jobbat med konkreta förslag och genomförande:

- Arbetsförmedlingens uppdrag och förmåga att matcha arbetssökande med jobb.
- Problematiken med arbetskraftsinvandringen på grund av hur lagstiftningen är utformad.
- Arbetat med frågan om kriminalitet i arbetslivet. (HRF:s förbundsordförande ingår i Delegationen mot arbetslivskriminalitet).
- Påpekat behovet av rätt arbetsmarknadspolitiska åtgärder och lyft fram olika åtgärders negativa effekt på branschen som exempelvis lönebidragens omfattning i besöksnäringen.
- I samarbete med Visita tagit ansvar för att återstarten av branschen efter pandemin ska fortlöpa smidigt och stimulera jobb och tillväxt.
- Arbetat aktivt med att teckna kollektivavtal med fler företag för att fler ska omfattas av trygghet och motverka osunt företagande och oseriösa arbetsgivare.
- Stöttat forskning genom BFUF för att få fram mer kunskap för bättre beslutsunderlag rörande näringens utveckling och kännedomen om dess betydelse.
- Stöttat forskning kring hur Covid-19 påverkat branschen.

- Författat egen rapport om pandemins påverkan på näringen.
- Bidragit till att ta fram underlag för bättre arbetsgivarskap (Branschkode).
- Varit en viktig del, genom politiska kontakter och påverkan och eget arbete, att få till bästa möjliga lösningar för branschen så att den klarade av att komma igenom pandemin genom exempelvis korttidspermitteringar.
- Genomfört projekt med hjälp av EU-medel för att kompetensutveckla anställda i näringen.

## 6. Organisationen HRF – vad vi genomfört under kongressperioden

I kapitlet *Organisationen HRF* slog kongressen fast att HRF ska:

- se över organisationens kompetens- och utvecklingsbehov för ledare och skapa arenor för ledarskapsutveckling. I detta ska strukturella hinder undanröjas och feminismen och strävan efter mångfald ska vara grunden i arbetet. Detta innebär att HRF i alla delar av organisationen ska utveckla utbildning och bildning av hög kvalitet som är relevant för deltagarna.
- arbeta internfeministiskt för att särskilt möjliggöra och stödja kvinnors ledarskap och möjligheter till ledarskap inom HRF.
- analysera om det finns tillräckliga och nödvändiga förutsättningar för enskilda medlemmar såväl som för klubbar och förtroendevalda att utöva sitt demokratiska inflytande i HRF. Det innebär att strukturer, stadgar och ledarskapet ska ses över utifrån en feministisk och mångfaldsinriktad grund.
- arbeta metodiskt i alla delar av organisationen med att vidareutveckla arbetssättet med att sätta mål och följa upp demokratiskt fattade beslut, strategier och handlingsplaner. Det kan göras genom att arbeta strukturerat med uppföljningar och nyckeltal. Det kräver ett utvecklat ledarskap och en effektiv internkommunikation som underlättar detta arbetssätt.
- Utveckla organiseringsmodeller som prioriterar lokal och grundlig organisering framför enskilda medlemsvärvarinsatser. Förbundsstyrelsen får i uppdrag att ta fram en organiseringsstrategi som ska bygga på principen om långsiktighet och innehålla arbetsmetoder som är inriktade på grundligt förtroendebyggande på arbetsplatserna.
- analysera om det finns tillräckliga och nödvändiga förutsättningar för enskilda medlemmar såväl som för klubbar och förtroendevalda att utöva sitt demokratiska inflytande i HRF. Det innebär att strukturer, stadgar och ledarskapet ska ses över utifrån en feministisk och mångfaldsinriktad grund.

Hur har vi arbetat med *ovanstående punkter*?

Det arbete som HRF genomfört för att stärka och ge organisationen rätt verktyg för den ska klara av sitt uppdrag på bästa möjliga sätt har pågått under hela kongressperioden. En del i detta är det viktiga arbetet som handlar om återgång i det fackliga arbetet. Närvaro på arbetsplatserna är grundläggande och det flera åtgärder som möjliggjort detta har vidtagits. En introduktion till avdelningsstyrelserna har tagits fram och avdelningsordförandeträffar genomförts. Arbetet med ombudsmännens mentorskap har stärkts. Förbundsstyrelsen har genomgått en längre utbildning i ledarskap och fått bättre verktyg att arbeta långsiktigt och strategiskt.

Det har funnits ett behov i avdelningarna och hos de förtroendevalda på arbetsplatserna att ha tillgång till en strategi kring hur HRF jobbar med facklig tid. En praktisk handledning för facklig tid har tagits fram. Syftet har varit att förtydliga vad Förtroendemannalagen säger om facklig tid och vägleda klubbar, avdelningar och förtroendevalda. Utbildningar i detta har hållits för samtliga ombudsmän och ingår i utbildningar för förtroendevalda.

Frågan om schemalagd facklig tid är viktig för HRF och arbetet med det gick framåt fram till dess att pandemin slog till. Redan idag finns möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om att schemalägga en del av arbetstiden för löpande fackligt arbete. HRF kommer fortsatt att driva frågan utifrån organisationens grundsyn att arbetsgivaren är den som ska bära kostnaden för det fackliga arbetet.

Pandemin och medföljande restriktioner begränsade möjligheten till fysiska träffar. Förutom olika skyddsåtgärder för att minska risken för smittspridning vid fysisk närvaro har HRF:s digitaliseringsresa påskyndats. Det har lett till den positiva effekten att mötesytorna utökats avsevärt och nya digitala mötesformer har kommit på plats. Utbildningarnas betydelse har ökat. Ett nytt utbildningssystem har införlivats i organisationen. Det har lett till bättre utbildningar för rekrytering av medlemmar, för förtroendevalda och för medlemmar. För att frigöra tidsutrymme och ha en enklare och därmed mer effektiv struktur för organisationens verksamhetsplanering har en långsiktig verksamhetsplan som sträcker sig över en hel kongressperiod införts vilket haft effekt på aktivitetsplaneringarnas komplexitet samt klargjort ansvar och rollfördelning. Tillsammans med tertialvisa uppföljningar har rutinerna för återrapportering förenklats och effektiviserats.

Att rekrytera och behålla medlemmar är en viktig del i organisationens arbete. Ett nytt mål om antalet medlemmar till 2024 har införts, 40 000-målet. Det har medfört en ökad tydlighet och ett skarpare definierat mål att arbeta mot. Förenklningar för underlättande av medlemskap har

genomförts tillsammans med riktade kampanjer som ”Första månaden gratis” och ”Autogirokampanj” har stegen mot ett medlemskap förkortats. Samtidigt har arbetet med medlemsvårdande intensifierats. HRF-medlemmen har idag ett mer omfattande trygghetspaket än någonsin tidigare med exempelvis inkomstförsäkring och barngruppliv. Ringinsatser har genomförts och riktats mot nya medlemmar, befintliga medlemmar och studerandemedlemmar. I kontakterna med studerandemedlemmar har CUKen haft en viktig roll.

Förbundsstyrelsen har antagit direktiven för Demokratiutredningen. Vidare har Förbundsstyrelsen beslutat att utredningens arbete ska påbörjas efter kongressen 2022. Detta med anledning av att pandemin och krisen som den medfört i branschen lett till ett läge där de beslutsunderlag som behöver inhämtas för att uppfylla utredningens direktiv inte varit möjliga.

Med avseende på att stärka jämställdhetsarbetet har utbildningstillfällen anordnats för avdelningsordföranden och utsedda jämställdhetsansvariga.

Sammantaget har HRF investerat stora resurser i att utveckla och stärka organisationen. Det är ett arbete som inte görs under en kort tidsperiod. Det behöver också finnas utrymme för att pröva nya metoder, utvärdera dem och ha en möjlighet till utvärdering. Trots den turbulenta tid som pandemin inneburit för näringen och förbundet har HRF som organisation haft kraften och förmågan att bedriva ett omfattande utvecklingsarbete i syfte att stärka den egna organisationen.

## 7. Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan

I kapitlet *Opinionsbildning och facklig-politisk samverkan* slog kongressen fast att HRF ska:

- Arbeta mer målinriktat med att som organisation bli en mer aktiv debattör och opinionsbildare. Vi ska utveckla ett arbetssätt i alla delar av organisationen som stödjer och uppmuntrar företrädare för HRF att driva opinion i HRF:s namn.
- Utveckla en sammanhållen strategi för vårt opinionsarbete i facklig-politiska frågor i alla delar av organisationen.
- HRF behöver bredda organisationens kompetens i utbildnings- och fortbildningsfrågor. Vi ska vara representerade i de organ som ansvarar för yrkesutbildningen.

Hur har vi arbetat med att *arbeta mer strategiskt med opinionsbildning*?

Hur har vi arbetat med att *bli en mer aktiv opinionsbildare*?

Hur har vi arbetat med att *bredda kompetensen i utbildningsfrågor*?

HRF har prioriterat det opinionsbildande arbetet under kongressperioden både inom Sveriges gränser och i omvärlden.

Det fackligt-politiska arbetet har hållit en hög aktivitetsnivå. Det gäller i synnerhet kontakterna med regeringen, enskilda ministrar och statssekreterare. Intensiteten i arbetet ökade markant under pandemin då HRF medverkat i utformning av förslag och stödåtgärder till besöksnäringen och dess anställda. De tillfälliga ändringarna i utformningen av arbetslöshetsersättningen är ett tydligt och konkret exempel på detta. Samarbetet med regering och för HRF relevanta departement har fördjupats. Förbundsstyrelsen har under kongressperioden haft besök och samtal av vår politiska samverkanspartners verkställande utskott. Under dessa samtal, utan undantag, har förbundsstyrelsen lyft upp viktiga frågor för HRF:s medlemmar och talat om de utmaningar och behov som de har på jobbet och i vardagen.

HRF har också haft ett flertal träffar med riksdagsledamöter med anknytning till fackföreningsrörelsen och närliggande organisationer. Samtal har förts både på central och regional nivå. Ett exempel på detta är att HRF har samlat alla riksdagsledamöter inom Socialdemokraterna som har en LO-bakgrund för att tala om HRF:s syn på samhällsutvecklingen

och vad som behövs för att få en politik på plats som gynnar medlemmarna på jobbet och i vardagen. Vidare har HRF initierat arbetet för ett eget nätverk bestående av politiska beslutsfattare. PR-arbetet har haft hög prioritet. Under åren 2020 och 2021 har HRF haft ett stort genomslag i förtjänad media. Tack vare en hög tillgänglighet, tydliga budskap och en proaktivitet i de inkommande medieförfrågningarna har genomslaget blivit exceptionellt hög.

Inom ramen för HRF:s europeiska federation, EFFAT, har ett opinionsbildande arbete mot EU:s olika institutioner, i synnerhet EU-kommissionen genomförts. Särskilt har detta gällt återstarten av näringen med tillhörande stödpaket. Kontakterna och engagemanget i branschens nordiska union, NUHRCT, har upprätthållits och fördjupats i form av deltagande på kongress och understöd i kampanjinsatser.

Utbildningsfrågorna är avgörande för branschens och HRF:s medlemmars utveckling. Deltagande i lokala branschråd, programråd och UHR är en förutsättning för att påverka utbildningsformerna i och för näringen. HRF har deltagit och drivit utvecklingen. En prioriterad fråga under lång tid har varit grundläggande högskolebehörighet i yrkesprogrammen. En fråga som blivit verklighet under kongressperioden.



## 8. Kommunikation

I kapitlet *Kommunikation* slog kongressen fast att HRF ska:

- utarbeta en långsiktig kommunikationsstrategi. Strategin ska syfta till att HRF stärker sin förmåga att strategiskt nå ut med kärnbudskap och stödja principen att fler företrädare ska kommunicera HRF:s värden och mål.

Hur har vi arbetat med *långsiktig kommunikationsstrategi och att låta fler kommunicera i HRF:s namn?*

HRF har utarbetat en kommunikationsstrategi som legat till grund för det kommunikativa arbetet under kongressperioden. I linje med det som föreskrivs i strategin har ett antal medieträningar genomförts i syfte att stärka kommunikation i förbundet. PR- och pressarbetet, har präglats av öppenhet, tillgänglighet och snabbhet. Detta har i synnerhet gällt under pandemin då medietrycket varit avsevärt större än i vanliga fall. Vidare har HRF, tagit fram debattartiklar, ofta i samarbete med andra närliggande organisationer och på ett bra sätt skapat uppmärksamhet kring dessa. Sociala medier har fått en större tyngd och arbetet har förtydligats med avseende på budskap och formspråk samtidigt som kompetensen att producera eget opinionsbildande material har skalats upp. Marknadsföringen, det köpta utrymmet i kommunikationen, har stärkts och förmågan att producera material har förbättrats.

HRF har en kommunikationsstrategi som är ändamålsenlig och tydlig men i likhet med vad som gäller för alla strategidokument krävs uppföljning och ibland också revidering. Under kongressperioden har ett arbete som analyserar kommunikationsstrategins utformning och innehåll genomförts. Det kommer att leda till en del förändringar för att behålla aktualiteten och relevansen i strategin. Arbetet har inletts och beräknas vara helt klart under hösten 2022.

## 9. Avtalsstrategier

I kapitlet *Avtalsstrategier* slog kongressen fast att HRF ska:

- arbeta vidare med gällande lönestrategier och främst prioritera att hitta modeller som ger oss minst det framförhandlade utrymmet.
- göra fördjupade strategiska analyser om avtal- och lönestrategier utifrån kön, ålder, yrke och etnicitet.

Hur har vi arbetat med *gällande lönestrategier och för att få hela löneutrymmet?*

Hur har vi arbetat med *strategiska analyser utifrån kön, ålder, yrke och etnicitet?*

HRF har under kongressperioden tagit fram ett lönepolitiskt program som tar ett helhetsgrepp kring lönefrågan. Programmet spänner över ett vitt område och behandlar frågor om exempelvis ojämsställda löner och LO-samordningen.

HRF inledde i avtalsrörelsen 2020 arbetet med ett nytt lönesystem i branschen som syftar till bättre spegling av erfarenhet, kompetens och ansvarstagande. I avtalsrörelsen nåddes också en rad framgångar. Några exempel som kan nämnas är arbetsgrupperna mot sexuella trakasserier. HRF är medveten om den problematik som finns i branschen och de strukturer som drabbar kvinnor. En viktig fråga har varit deltidsfrågan i avtalet med Svensk Handel. Vidare arbetar HRF och Visita, i enlighet med överenskommelsen i avtalsrörelsen 2020 gällande lönestrategier och löneutveckling. Lönerna är en prioriterad fråga för HRF. Motverkande av en negativ löneglidning är avgörande för den långsiktiga utvecklingen.

Besöksnäringen har en hög kollektivavtalsäckning, över 80 procent av de anställda omfattas av kollektivavtal. Arbetet med att teckna nya avtal pågår kontinuerligt, HRF tecknar också ett stort antal nya avtal varje månad. Det går inte att komma undan med att pandemin har haft effekter på avtalsrörelsen som pausades under några månader, nästan ett år. Situationen har varit svår med ett antal av de verksamheter som finns inom HRF:s område varit stängda under längre perioder. Trots svårigheter har många mål som HRF haft uppfyllts i avtalsrörelsen.

## 10. Slutord

I delrapporten för Vårt HRF 2024 inför kongressen 2018 sammanfattades åtgärder och ändringar som skulle behöva verkställas under kongressperioden 2018–2022. De har alla i huvudsak uppfyllts:

- HRF ska hårdare driva på för låglöne- och jämställdhetsmodeller inom LO-samordningen.
- HRF ska jobba aktivt för jämställda löner i den lokala lönebildningen.
- HRF ska vara en mer aktiv opinionsbildare när det gäller jämställda löner.
- HRF ska fortsätta att koncentrera arbetet med branschfrågor till de frågor som berör medlemmarnas villkor i vardagen och förbättrar möjligheterna till löne- och kompetensutveckling.
- HRF ska bli bättre på service och bemötande.
- HRF ska utveckla och modernisera medlemskommunikationen.
- HRF ska utveckla och konkretisera den facklig-politiska opinionsbildningen.
- HRF ska uppdatera och komplettera det lönepolitiska programmet.

Att mycket har genomförts sedan Vårt HRF 2024 antogs för åtta år sedan innebär inte att arbetet upphör. Det pågår ständigt och en anpassning till verkligheten är oundviklig. Under de fyra som passerat sedan den första utvärderingen av HRF:s strategidokument har världen drabbats av en pandemi och ett krig i Europa. Det har medfört stora konsekvenser för samhället och för branschen.

Besöksnäringen har påverkats starkt av Covid-19-pandemin och dess effekter. Restriktionerna innebar att många verksamheter stängdes ner och andra fick kraftigt begränsad möjlighet att verka. Omställningstrycket på branschen har varit hårt. Många av de trender som fanns innan pandemin och restriktioner har förstärkts såsom hemleveranser, specialkost, semestrar inom Sveriges gränser och högre krav på upplevelsernas och besökens kvalitet. Samtidigt har nya beteendemönster och trender uppkommit. Arbete hemifrån har, främst för de som har möjlighet såsom tjänstemän, varit regel och många fortsätter att jobba hemifrån delar av arbetstiden. Det påverkar givetvis arbetsplatser med lunchservering och butiker. Det leder onekligen till en del bekymmer. Det har visat sig att exempelvis hotell har velat gå mot tjänster som ska jobba inom

flera olika fält. Det passar dåligt ihop med ökade kvalitetskrav och har dessutom en negativ inverkan på yrkesrollerna och specialiseringen bland de anställda. Utvecklingen mot en ökad grad av digitalisering fortgår och kommer ha inverkan på arbetsuppgifter. Nya yrkesroller kommer att växa fram och därför är av det av största vikt att HRF fortsätter bevaka områden inom utbildning, kompetensutveckling, forskning och politiska beslut.

Oron i omvärlden påverkar Sverige, Rysslands krig mot Ukraina har försämrat det säkerhetspolitiska läget i vårt närområde, i Europa och i världen. Det kommer att få effekter på resandet och har redan haft effekt på prisbilden i samhället. Det påverkar turismen. Det finns obesvarade frågor, problem och osäkerhet framöver.

HRF har under den tid som förbundet har funnits genomlevt många kriser, anpassat sig och utvecklats för att möta verklighetens förändringar. Det kommer HRF att göra framöver också. Branschen finns inte utan HRF:s medlemmar, det är något som inte kommer att förändras över tid. Tillsammans med sina medlemmar kommer HRF fortsätta att utvecklas och möta utmaningar för förbundet och för besöksnäringen.

Vi är branschen!