



**HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET**  
VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2016

## Innehåll

Inledning .....	3
Året som har gått .....	4
Kommunikation.....	9
Bildning.....	10
Branschfrågor .....	17
Kollektivavtal.....	21
Arbetsmiljö .....	29
Internationellt arbete.....	32
Hotellrevyn .....	37
Förbundsstyrelse, revisorer och förbundets personal.....	40
Konferenser och representation .....	45
Årsredovisning 2016 .....	46
Förvaltningsberättelse .....	47
Händelser under räkenskapsåret.....	48
Resultat och ställning .....	52
Resultaträkning.....	53
Balansräkning .....	54
Kassaflödesanalys (tkr).....	56
Noter .....	57
Revisionsberättelse .....	69

# Inledning

## 2016 – Kursen är rak mot 60 000 medlemmar

Alla är viktiga när en stor båt ska segla. Ju hårdare det blåser, desto viktigare är det att alla samarbetar och jobbar mot samma mål. På det sättet tycker jag att Hotell- och restaurangfacket (HRF) fungerar. Vi tar oss fram i alla väder med hjälp av varandra. Våra kollektivavtal är den "gps" med vars hjälp vi navigerar. Schysta villkor för våra medlemmar är resans mål och mening. Nu lägger vi 2016 bakom oss och håller kursen rak mot att bli 60 000 medlemmar.

Jag har haft äran att leda HRF under drygt halva året, tillsammans med Pim van Dorpel, vice ordförande och Per Persson, som valdes till avtalssekreterare i juni. Therese Guovelin valdes till LO:s förste vice ordförande våren 2016. Det är stort. Nu sitter en HRF:are, servitris och arbetartjej från Kortedala i LO:s ledning. Vi önskar Therese lycka till i sitt uppdrag, starkt förvissade om att hon kommer att göra en stor insats.

Under 2016 drev vi avtalsrörelse. Vi visade att det är HRF som har förslagen för att utveckla vår bransch. Våra avtalskrav var rimliga, genomförbara och absolut nödvändiga för att serviceproffs ska vilja stanna och utveckla besöksnäringen. Med schysta villkor kan vi råda bot på den kompetensbrist som i dag kanske är det största hindret för att företagen ska fortsätta att växa.

Ingen bransch kan vara attraktiv som arbetsmarknad om den största resursen, de anställda, arbetar under stress och otrygga villkor. Det kommer fortsätta att vara svårt att få fler unga att gå yrkesutbildningar inom restaurang, hotell och turism så länge det inte är ordning och reda på arbetsplatserna. Med schysta villkor för de anställda kan branschen växa ännu mer. Vårt snabbspår, som nu har varit igång i över ett år, är ett viktigt bidrag till att fler nyanlända ska kunna få jobb som kockar i vår bransch.

HRF har tagit ett litet steg mot att fördubblas medlemsmässigt. Medlemmar har strömmat till oss, framförallt under årets sista månader, och det beror på vårt metodiska arbete. Vår medlemsvärvardag och städkampanj visar att vi kan höras, synas och värva fler medlemmar när vi jobbar tillsammans mot samma mål. När vi samordnar våra resurser och aktiviteter blir vi oerhört starka.

Jag har snart varit förbundsordförande i ett år. Fortfarande får jag nypa mig i armen ibland för att förstå vilket stort uppdrag jag har fått. Nu ska jag fortsätta att jobba med alla er för att vi ska växa som förbund. Vi ska visa hur viktigt det är för alla serviceproffs att vara med i vår fantastiska fackförening.

## Malin Ackholt

Förbundsordförande

## Året som har gått

Under 2016 intensifierade vi arbetet med medlemsrekrytering. Målet är att vi ska bli minst 60 000 medlemmar år 2024. Under året arbetade vi med en avtalsrörelse där vi stod utan LO-samordning. Vi arbetade vidare internt med att ta fram strategier för medlemsrekrytering och kommunikation. Studieverksamheten utvärderades i bred översyn. Alla anställda inom HRF gick en utbildning om värdegrund. Vi fortsatte arbetet med att förbättra och förtydliga HRF:s planering och styrning. Under året gjorde vi också en analys av vårt behov av rekrytering av anställda de kommande åren.

### Medlemsutveckling

Totalt har medlemsutvecklingen för 2016 varit negativ. I januari 2016 hade förbundet 31 027 medlemmar, ett år senare var motsvarande siffra 30 607. Under 2016 har krafttag tagits. En röd tråd har varit ett sträva att få igång Hotell- och Restaurangfackets värvkultur. För att vi ska växa krävs ansvar från alla inom organisationen samt bra verktyg.

I juni 2015 fattade förbundsstyrelsen beslut om ett ambitiöst mål för medlemsutvecklingen: 2024 ska HRF bestå av 60 000 medlemmar. Under 2016 togs formerna fram för detta arbete och började implementeras. 2016 fick ett ljusst avslut då förbundet växte med 429 personer från oktober till december. Förhoppningsvis är det ett kvitto på att arbetet börjar ge frukt.

### Rekryteringsplan

För att ta ett reellt grepp om medlemsutvecklingen togs bakgrundsmaterial fram. Grunden var tre undersökningar: förbundets egen medlemsenkät, underlag från Ungdomsbarometern och två fokusgruppsintervjuer med folk i branschen som valt att inte vara medlemmar.

Undersökningarna var en bra bild av vart HRF stod och insikterna har varit viktiga för det fortsatta arbetet. Några av slutsatser från undersökningarna var att kunskapen av vad ett fackförbund är, och gör, är väldigt låg bland de som valt att stå utanför facket, att det fanns en stor osäkerhet bland våra förtroendevalda om hur värvningar genomförs samt att vissa medlemmar upplever att deras kollegor har en negativ bild av facket. Undersökningarna har presenterats och diskuterats vid flera tillfällen i grupper inom förbundet, för att validera slutsatserna och samla ihop idéer på vad som bör göras.

Utifrån detta arbete togs sedan en rekryteringsplan fram. Den innehåller tre delar: tre arbetsgrupper som ska jobba vidare med relaterade frågor, ett utbildningspaket med olika utbildningsinsatser och ett antal pilotprojekt vars arbete sattes igång på en gång. Därutöver finns mål för medlemsenkäter. HRF vill att medlemmarna ska känna sig stolta över sitt medlemskap och berätta om det. Rekryteringsplanen antogs av förbundsstyrelsen i juni och arbetet med implementeringen började under hösten.

## Medlemutvecklingsrådet

Under 2016 har arbetet med HRF:s medlemutvecklingsråd startat. I medlemsutvecklingsrådet sitter representanter från alla förbundets avdelningar samt förbundskontoret. Inom gruppen delas erfarenheter, idéer och framtida planer diskuteras.

## Great Beyonds kampanjkoncept

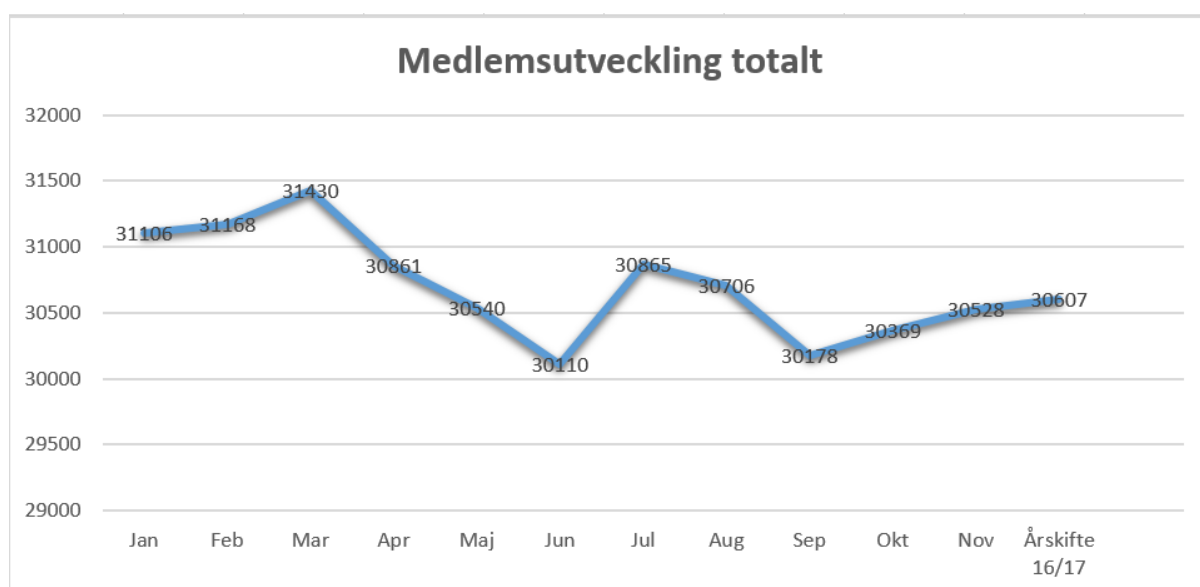
Sedan sommaren 2016 har byrån Great Beyond arbetat fram ett kampanjkoncept för HRF:s medlemsutveckling. Byråns arbete har inneburit att skapa verktyg, annonser, tonalitet och kampanjengagemang. Ett exempel är framtagningen av verktyg och annonser för kampanjen "Värva en kompis", där den som värvar en kollega som medlem i HRF får en trisslott.

Kampanjkonceptet handlar om att förbundets alla kanaler ska agera värvande, så som hemsida och sociala medier.

## Medlemsstatistik

HRF:s medlemsstatistik har under ett par år varit osäker och missvisande. Bland annat har medlemmar som inte betalat sin avgift under en längre tid räknats med och inte rensats ut. Det har varit ett problem för att kunna följa förbundets medlemsutveckling på ett optimalt sätt. Mellan mars och juni gjordes en rensning, vilket förklarar en stor del av medlemstappet under den perioden.

Den så kallade bristningsuppringningen, det vill säga när förbundet ringer till de medlemmar som är nära att bristas ut på grund av obetalda avgifter, centraliserades i maj 2016 och två personer anställdes. Detta visade sig vara framgångsrikt, då gruppen av medlemmar som släpar efter med avgiftsbetalning minskat.



Figur 1. Medlemsutveckling 2016.

### **Avtalsrörelse utan samordning**

LO-förbunden lyckades inte under 2016-års avtalsrörelse att komma överens om gemensamma frågor och lönenivåer att driva tillsammans mot arbetsgivarna. HRF sökte koalitioner inom LO i olika frågor för att komma framåt. Vi arbetade hårt för att hitta modeller som motverkar medlemmarnas negativa löneglidning och som ger oss hela det framförhandlade löneutrymmet. Avtalsrörelsen innebar även att vi började ta steg mot ett lönesystem som bättre premierar yrkeskunnskap och erfarenhet. Vi slöt en överenskommelse om ett partsgemensamt framtidsråd, vilket beskrivs utförligare nedan.

### **Kommunikationsstrategi**

Vi har ett kongressuppdrag i att ta fram en långsiktig kommunikationsstrategi för HRF. Arbetet med denna strategi inleddes under första halvåret i samarbete med en extern konsult. Ett av uppdragen i strategidokumentet, Vårt HRF 2024, är att HRF ska bli en mer aktiv debattör och opinionsbildare. Kommunikationsstrategin måste därför ge fler företrädare möjligheten att kunna kommunicera HRF:s värderingar och mål.

Arbetet med kommunikationsstrategin lades på is efter sommaren då större fokus i stället lades på rekrytering och medlemsvärning. Arbetet ska återupptas med siktet inställt på att ge förtroendevalda och medlemmar bättre stöd, metoder och verktyg för kommunikation. Alla ska känna sig hemma i HRF:s facklig-politiska mål samt i vår beskrivning av medlemmars vardag.

### **Studier och studieöversyn**

Studieåret 2016 präglades av arbete med resultatet av studieutredningen, som förbundsstyrelsen initierade 2015. HRF:s studieansvariga har träffats två gånger under 2016 och de studieansvariga har framförallt jobbat med studieöversyn.

En arbetsgrupp har analyserat svaren i en medlemsundersökning som skickades ut digitalt i november 2015 till alla medlemmar. Av de som svarade hade 57 procent inte gått en facklig utbildning, men tog sig ändå tid att svara. Intresse för facklig bildning finns, vilket innebär att vi behöver bli bättre på att fråga om medlemmar vill gå utbildningar. Vi fick också reda på att medlemmarna vill bilda sig i fackliga frågor, att de vill veta mer om HRF och att de vill vara med och påverka. Medlemsundersökningen visade också att våra utbildningar behöver bli mer tillgängliga, lättare att hitta och enklare att söka till.

Utifrån enkätanalysen lade arbetsgruppen fram förslag till inriktningsmål för 2017. Förslagen innefattade vad vi kan göra på kort sikt, redan 2017, och vad vi bör göra på lång sikt.

### **Personalfrågor under året**

För att organisationen ska kunna nå förbundsstyrelsens uppsatta mål, om att växa till 60 000 medlemmar, genomgick all personalutbildningen "Att arbeta i en idéburen organisation".

Utbildningen syftade till att förtydliga HRF:s värdegrund samt att klargöra kopplingen mellan organisationens mål och värdegrund. Tanken var att utbildningen skulle få oss att reflektera över våra egna arbetsinsatser och skapa mer stolthet för vårt arbete i HRF.

Alla anställda har fått individuella utvecklingsplaner, som de arbetat fram med utgångspunkt från det årliga utvecklingssamtalet. Vi har också genomfört en kompetensinventering och kartläggning av rollerna som ombudsman eller tjänsteman. Syftet var att ge anställda bättre utvecklingsmöjligheter och undersöka hur HRF:s samlade kompetens kan tas tillvara så att det gagnar både vår verksamhet och de anställda.

Under våren erbjöds samtliga chefer och skyddsombud att delta i en arbetsmiljöutbildning om föreskriften 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö, som trädde i kraft den 31 mars 2016. Föreskriften reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Det var tolv personer som deltog i utbildningen.

### **Personalförsörjning**

Våra avdelningar gjorde en nulägesanalys och en framtidsanalys av vilket rekryteringsbehov av anställda som HRF kommer att ha på kort och lång sikt. Analyserna gav oss en tydlig bild av avdelningars och enheters verksamhet och utvecklingsbehov. Den strategiska analysen och kartläggningen har kopplats till de krav som organisationen och arbetsuppgifterna ställer.

### **Förbättrat arbete med planering och styrning**

Under året började vi ett arbete med målsättningen att HRF ska utveckla en bättre och säkrare intern styrning och kontroll. Tanken är att förbundets ledning och personal ska få lättare att planera sin verksamhet och följa upp resultatet av de projekt som inte tillhör den återkommande kärnverksamheten.

Vi tog fram en övergripande bild över organisationens verksamhetsdelar och hur dessa löper över en tidslinje. Den tidslinjen kan skifta något från år till år, men ska hållas levande och ska underlätta såväl avdelningarnas som förbundskontorets verksamhetsplanering. Till det har mallar för aktivitetslista och projektplan presenterats.

Den övergripande bilden över HRF:s verksamhet visar att vi har 1) styrande verksamhet där exempelvis kongressen, förbundsstyrelsen (FS) och avdelningsstyrelserna ingår, 2) kärnverksamhet där vi som facklig organisation fokuserar på organisering, rekrytering, bildning och kollektivavtalet, samt 3) stödjande verksamhet där delar som personal, administration och budget ingår. Utan alla delar blir organisationen inte tillräckligt stark. Vi har liknat det vid en stol – utan ryggstödet har vi inget att luta oss tillbaka på, utan sits fungerar inte stolen alls och utan stödjande ben blir det väldigt vingligt. Det är en symbolik för att all verksamhet behövs och vi alla behövs, anställd som förtroendevald, för att bära organisationen.

En gemensam verksamhetskonferens inför 2017 genomfördes för avdelningarnas ordförande och kassörer. Inför dagen hade respektive avdelning genomfört uppföljning/avstämning av årets verksamhet. Några av punkterna för dagen var förbundsstyrelsens inriktningsmål för kommande verksamhetsår och vad de kommer att innebära för respektive avdelning.

### **Värdegrundsmaterial**

2016 fick HRF ett värdegrundsmaterial. Syftet med materialet är att alla ska känna sig trygga i våra värderingar. Det ska ge förtroendevalda möjligheter att med egna ord kunna förklara för arbetskamraterna varför HRF tycker och handlar som vi gör. Framförallt ska vi aldrig låta det bli tyst runt fikabordet när någon uttrycker rasistiska åsikter. När någon blir illa behandlad eller diskriminerad ska vi känna oss trygga och stå upp för allas lika värde och rätt.

### **Medlemsservice**

På medlemsservice har man som stödjande verksamhet bland annat påbörjat "Rädda medlemskap"-processer och arbetsflöden samt implementering i medlemsprogrammet VERA, inom ramen för rekryteringsstrategin. Under våren 2016 gjordes en inkomstförfrågan till samtliga medlemmar. Förbundet har blivit mer modernt genom en digitalisering av autogiroanmälan via e-legitimation/mobilt bank id samt så har en utveckling gjorts av medlemmarnas "Mina Sidor" på förbundets hemsida, [www.hrf.net](http://www.hrf.net).

### **LO 28:e ordinarie kongress**

Under året hade LO sin 28:e ordinarie kongress. För HRF blev det historiskt då förbundets ordförande Therese Guovelin valdes till förste vice ordförande för LO. Även i andra frågor hade förbundet stor framgång under kongressen.



## Kommunikation

Vi stod utan LO-samordning i avtalsrörelsen, vilket försvårade möjligheterna att driva opinion för jämställda löner, bättre schemaläggning och trygga villkor. Det är en styrka att vara del i ett LO-kollektiv som står bakom samma krav. Den styrkan saknade vi under 2016-års avtalsrörelse.

Avsaknaden av en LO-samordning gjorde det svårare än vanligt att nå ut med våra avtalskrav. Dessutom ville flera arbetsgivarorganisationer se sänkta löner och sämre villkor för nyanlända. Vi tog kraftigt avstånd från den typen av diskriminering på svensk arbetsmarknad. I stället argumenterade vi för att avtalsenliga villkor ska gälla alla, oavsett i vilket land du är född. Vi kunde visa att våra avtalskrav utvecklar branschen, medan arbetsgivarorganisationen Visita stod tomhänt på idéer när det gällde att förbättra villkoren i besöksnäringen. Under hela avtalsrörelsen var kommunikationen med medlemmar och förtroendevalda kontinuerlig för att så många som möjligt skulle känna sig delaktiga och informerade. Vi fortsatte att utveckla vår närvaro i sociala medier med att sprida information, bilder och film.

Vi genomförde en medlemsenkät om schemaläggning. Enkäten blev ett bra underlag för att arbeta för bättre möjligheter för våra medlemmar att förena arbete och familjeliv. Medlemsenkäten sammanställdes i en rapport som spreds senare i media under hösten.

Under Almedalsveckan höll vi ett seminarium där vi diskuterade hur HRF, och andra svenska fackförbund, intensivt arbetar för att fler nyanlända ska få jobb till schysta villkor. Vi lyfte bland annat fram vårt snabbspår för nyanlända kockar och arbetet med att organisera hotellstädare.

Vi fortsatte att driva på för att arbetsgivare inte ska överutnyttja anställningsstöden från Arbetsförmedlingen. Vi uppvaktade politiker och makthavare för att uppmärksamma att asylsökande på Migrationsverkets praktikplatser riskerade att utnyttjas som gratis arbetskraft på avtalslösa arbetsplatser. Arbetet genomfördes delvis tillsammans med Handels och Kommunal och inom ramen för LO:s arbetsgrupp om migration.

För tredje året i rad genomförde vi en kampanjvecka inom hotellstäd. Vi fick ett stort genomslag i traditionella och sociala medier. Hotellstädares arbetsmiljö var i fokus som tidigare år, därtill genomfördes en enkätundersökning.

I augusti lanserades HRF:s nya webbplats. Hemsidan har ny grafisk profil med färg och typsnitt och en moderniserad funktionalitet. En av de nya funktionerna gör det lättare att fånga upp potentiella och befintliga medlemmar. Arbetet med att förbättra innehåll, struktur och funktioner på hemsidan kommer att fortsätta.

HRF:s grafiska profil uppdaterades under året. Nu finns en modern och proffsig manual som beskriver HRF:s grafiska uttryck i bild, text och färg. Nya mallar för olika typer av brev och presentationer har tagits fram och en del nya medlems- och branschbilder. Tanken är att vi ska

få en tydligare röd tråd i allt vårt material och vår medlemskommunikation. Igenkänning och proffsig inramning kan bidra till att göra HRF till en modernare fackförening med en bättre självbild.

## **Bildning**

### **Facklig utbildning**

Totalt har 1404 medlemmar genomgått en facklig utbildning under 2016, som arrangerats av HRF i egen regi eller tvärfackligt via ABF eller LO. Detta är en minskning numerärt från 2015 då 1505 medlemmar deltog i en facklig utbildning. I procent av medlemsantalet är det däremot en liten ökning.

Att notera:

- Fler utbildningar genomförs tvärfackligt och tre avdelningar har fler medlemmar och blivande medlemmar i facklig utbildning än året innan. Störst ökning står avdelning Syd Ost (nuvarande Öst) för.
- Fler medlemmar har deltagit i Medlems- och LO Ungutbildning.
- Avdelning Väst har möjliggjort medlemmar att delta i Medlemsutbildning på lätt svenska.
- Fler förtroendevalda har gått Insikter under 2016.
- Förutsättningen att vidareutbilda sig för skyddsombud har förändrats under året - från att det tidigare har funnits centrala pengar till vidareutbildning, till att varje arbetsgivare själv ska söka pengar och utbildningsanordnare via AFA. Detta har lett till att färre skyddsombud och fler chefer/arbetsledare har fått vidareutbilda sig.

Det är oerhört viktigt att vi fortsätter att bilda våra medlemmar, både med och utan förtroendeuppdrag. Utan kunniga medlemmar, med god facklig grundutbildning ute på arbetsplatserna, är det näst intill omöjligt att uppnå schysta arbetsplatser och schysta villkor för alla våra serviceproffs.

### **Introduktionsutbildning**

110 (2015 deltog 201) medlemmar och blivande medlemmar har deltagit på en Introduktionsutbildning anordnad av HRF eller tvärfackligt genom ABF eller LO.

Att notera, Under året har det genomförts Introduktion för städpersonal i samband med städkampanjen

## Medlems- och LO Ungutbildning och Facklig-politisk medlemsutbildning

312 (2015 deltog 231) medlemmar deltagit på en Medlems- och LO Ungutbildning och Facklig-politisk medlemsutbildning.

## Utbildning för förtroendevalda

965 (2015 deltog 1073) förtroendevalda har genomgått utbildning som relaterats till sitt förtroendeuppdrag.

113 förtroendevalda har deltagit på en central utbildning anordnad av LO eller förbundet.

## Studieorganisation

LO genomförde en central grundläggande studieorganisatörs-/ansvarigutbildning, fyra av HRF:s studieansvariga deltog.

### Studieansvariga 2016

- Anders Korphed, Avdelning 01 Väst
- Daniel Jernström, Kajsa Bysell från november, Avdelning 02 Stockholm-Gotland
- Amanda Ekman, Avdelning 05 Syd
- Saknar ansvarig, Avdelning 07 Sydost
- Mathias Westbrand Emilsson och Jesper Hansson, Avdelning 20 Nord
- Jasmine Larsson, Avdelning 27 Mitt
- Thomas Molinder, Avdelning 30 Mälardalen
- Mari Frykholm, Avdelning 31 Karlstad

## Avdelningarnas förtroendevalda

ANTAL SKYDDSOMBUD, REGIONALA SKYDDSOMBUD, PLATSOMBUD, KLUBBAR

Avd.	Antal skyddsombud	Antal reg.skyddsombud	Antal platsombud utan förhandlingsrätt	Antal platsombud med förhandlingsrätt	Antal klubbar	Antal ledamöter i klubbstyrelser	Antal försäkringsinformatörer
01 Väst	78	16	0	22	14	46	48
02 Stockholm-Gotland	108	19	0	33	22	66	48
05 Syd	37	4	0	15	5	36	12
07 Sydost	31	6	0	9	3	11	13
20 Nord	29	3	4	5	6	8	5
27 Mitt	37	5	0	13	14	73	44
30 Mälardalen	33	4	0	19	4	22	31
31 Karlstad	25	9	0	18	2	8	11
<b>Summa</b>	<b>378</b>	<b>66</b>	<b>4</b>	<b>134</b>	<b>70</b>	<b>270</b>	<b>212</b>

Figur 2. Antal förtroendevalda inom HRF.

**Tabell 1. Avdelningarnas studier**

<b>Kursnamn</b>	<b>Antal kurstillfällen</b>	<b>Antal män</b>	<b>Antal kvinnor</b>	<b>Totalt antal deltagare</b>
<b>Avdelning 1 Väst</b>				
Introduktionsutbildning	1	0	7	7
Medlemsutbildning	14	39	36	75
Medlemsutbildning Lätt svenska	1	1	3	4
Vår trygghet	1	1	0	1
Vald på jobbet	9	5	13	18
BAM	6	2	5	7
BAM Prevent	1	5	7	12
Förhandlingsteknik	2	4	1	5
Läs för mig pappa	1	1	0	1
Schyst efter jobbet	1	0	3	3
Studieorganisatör	1	1	0	1
Pedagogisk ledare	1	1	0	1
Skolinformatör LO	1	0	1	1
Förtroendemannadag	3	30	100	130
Ordförandeutbildning	1	1	0	1
Styrelseutveckling /klubbutb.	2	8	20	28
Om samhället - LO ung	1	1	0	1
Om försäkringar - LO ung	2	1	2	3
Uppsökeridag 7 dec	1	0	3	3
Styrelseupptakt höst 2 dgr- dag 1	1	4	5	9
Styrelseupptakt höst 2 dgr- dag 2	1	5	11	16
<b>Summa</b>	<b>52</b>	<b>110</b>	<b>217</b>	<b>327</b>

<b>Avdelning 2 Stockholm-Gotland</b>				
Medlem i Facket	21	56	47	103
Facket och Samhället	7	8	10	18
GFU	3	11	13	24
LAF	3	9	14	23
BAM	3	15	7	22
Förtroendemannadag	1	0	0	53

Skyddsombuddag	1	0	0	31
Avtalskonferens	2	0	0	80
Om Facket	7	10	10	20
Om Samhället	2	3	4	7
Om försäkringar	1	1	2	3
Om Feminism	1	1	1	2
Om främlingsfientlighet	1	1	0	1
<b>Summa</b>	<b>53</b>	<b>115</b>	<b>108</b>	<b>387</b>

### **Avdelning 5 Syd**

Introduktionsutbildning, 1 dagars	4	13	31	44
Handledareutbildning, 1 dagars	1	1	7	8
Medlemsutbildning, 3 dagars	3	29	31	60
Förtroendemannadag, 1 dagars	2	11	21	32
Skolinformatörsutbildning, 2 dagars	1	1	0	1
Bättre arbetsmiljö, 5 dagars	1	1	0	1
Grundläggande				
förtroendemannautbildning, 3 dagars	3	7	4	11
Om feminism, 2 dagars	1	1	0	1
Avtalskonferens	1	4	12	16
<b>Summa</b>	<b>17</b>	<b>68</b>	<b>106</b>	<b>174</b>

### **Avdelning 7 Sydost**

Introduktionsutbildning	4	5	14	19
Medlemsutbildning	5	8	6	14
Vald på jobbet	3	6	2	8
LAF	1	0	2	2
BAM	3	2	2	4
Förtroendemannadag	1	11	12	23
Skyddsombudsdag	1	5	5	10
Avtalskonferens	3	5	12	17
Försäkringsinfo grund	2	1	2	3
Försäkringsinfo vidareutb.	1	0	1	1
<b>Summa</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>58</b>	<b>101</b>

**Avdelning 20 Nord**

Introduktionsutbildning	1	4	6	10
Facklig politisk utbildning	1	1	0	1
Ordning och reda	1	1	0	1
Om Facket	1	1	4	5
<b>Summa</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

**Avdelning 27 Mitt**

Förtroendemannadag. Psykosocial arbetsmiljö	1	2	16	18
Vald på jobbet steg 1	1	2	1	3
Klubbstyrelseutbildning	1	2	9	11
BAM	3	0	3	3
Medlemsutbildning steg 1	1	0	1	1
Medlem i facket	1	0	3	3
Alla kan göra något	1	0	2	2
Om facket	1	0	3	3
Medlemsutbildning steg 2	1	0	1	1
Om Samhället	1	0	1	1
<b>Summa</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>46</b>

**Avdelning 30 Mälardalen**

Om facket (LO ung)	1	1	1	2
Skolinformatörsutb.	1	0	1	1
Medlemsutbildning	6	6	11	17
Vald på jobbet	4	4	4	8
Styrelseutbildning	1	4	4	8
Lagar och Avtal	1	2	6	8
Klubbutbildning	0	0	0	0
Verksamhetsplanering	1	5	8	13
Utvecklingsdagar förtroendevalda	2	11	36	47
Avtalsrörelsen	1	4	9	13
BAM	2	1	3	4
Skyddsombudsdag	1	2	16	18
Försäkringsinformatördagar	1	1	6	7
<b>Summa</b>	<b>22</b>	<b>41</b>	<b>105</b>	<b>146</b>

**Avdelning 31 Karlstad**

Vald på jobbet	1	4	8	12
Förtroendemannadagar	3	23	48	71
Med i Facket	1	4	6	10
<b>Summa</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>62</b>	<b>93</b>

**Tabell 2. Statistik per utbildning**

<b>Kursnamn</b>	<b>Antal kurstillfällen</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt antal deltagare</b>
Insikter	8	8	8	16
Skyddsombud 1	1	2	1	1
Utredningskurs arbetsmiljö	1	0	1	1
Huvudskyddsombud 1	2	2		2
Organisatorisk och social arbetsmiljö	1	0	1	1
RSO	1	0	1	1
Hot och Våld	1	1	0	1
Arbetsanpassning och rehabilitering	1	0	1	1
Arbetsrätt 1	2	1	1	2
Arbetsrätt 2	1	0	1	1
FASF 1	1	0	1	1
FAFS 2	1	0	1	1
FAFS 3	1	0	1	1
Revisorutbildning	1	0	1	1
GAF 1	2	2	2	4
GAF 2	2	2	2	4
GAF 3	1	1	0	1
Organisation och ledarskap	1	1	0	1
Grundutbildning studieansvariga	2	2	6	8
Ungdomsforum	1	3	4	7
Ungdomsansvarigutbildning	1	0	1	1
Boken på arbetsplatsen	1	1	0	1
Kvalificerad klubbordförandeutbildning	2	5	8	13

Inflytandebildning	1	10	12	22
Planeringskonferens	1	6	14	20
<b>Totalt centralt</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>68</b>	<b>113</b>



# Branschfrågor

## UHR

Förbundet verkar partsammansatt inom branschfrågorna yrkesutbildning och kompetensutveckling genom Utbildningsrådet för Hotell och Restaurang (UHR). UHR:s huvuduppgift är att säkra att behovet av rätt kompetens tillgodoses för att besöksnäringen ska kunna fortsätta utvecklas och expandera med schysta villkor. Rådets sammansättning och uppgifter regleras av ett kollektivavtal mellan parterna.

UHR är sammansatt av HRF, Visita, Unionen och KFO.

2016 representerades Hotell- och restaurangfacket i rådet av:

### *Ordinarie ledamöter*

- Pim van Dorpel
- Per Persson
- Carina Wendle
- Malin Bastholm

### *Suppleanter*

- Stefan Johansson
- Irith Blum
- Marie Birgersson

Från den 17 oktober ersatte Marina Nilsson, Per Persson, som representant i rådet och i arbetsutskottet.

UHR har haft två rådsmöten under året. UHR:s arbetsutskott har haft tio sammanträden plus två strategidagar i Grythyttan. Per Persson/Marina Nilsson och Pim van Dorpel har representerat förbundet i arbetsutskottet. Rådets huvudsakliga finansiering för sin verksamhet sker genom försäljning av böcker. Under 2016 gjorde UHR en hemställan till respektive part. Totalt söktes kapitaltillskott med 600 000 kronor varav parterna Visita, HRF och Unionen tog varsin del.

## **Validering/Gesäll**

UHR:s valideringsmodell är kopplad till branschens gesällbrev, vilket innebär att om en person har en godkänd validering i respektive yrke så kan hen välja att ta ut ett gesällbrev. Det finns möjlighet för validering och gesällbrev i yrkena kock, servering, reception och konferens.

Under 2016 har UHR arbetat vidare med att sprida kännedom och skapa efterfrågan av gesällbrev. Det första gesällbrevet för reception delades ut i Dalarna. Totalt ansökte sex stycken om gesällbrev i kockyrket och en i receptionsyrket under 2016.

Under 2016 har UHR arbetat vidare med att sprida kännedom och skapa efterfrågan av gesällbrev. Det första gesällbrevet för reception delades ut i Dalarna. Totalt ansökte sex stycken om gesällbrev i kockyrket och en i receptionsyrket under 2016.

### **Gymnasieskolan**

Gymnasieskolans utbildningar fortsätter att minska i antalet sökande för våra branschprogram. Bristen på högskolebehörighet anges som främsta skälet, men även branschens ojämna och oschysta villkor anges också. Under 2016 släpptes gymnasieutredningen där man lägger på förslag att införa grundläggande behörighet på samtliga yrkesprogram. Det föreslås också att samtliga gymnasieutbildningar skall ha samma behörighetskrav. Förslagen kommer bearbetas under 2017 och HRF avser lämna remissvar på rapporten genom UHR.

Skolverkets nationella programråd, som är branschens rådgivande samarbetsorgan, startades under den andra mandatperioden under 2016. För HRF valdes Marina Nilsson (RL) och Micke Mossberg (HT) till ordinarie ledamöter. Totalt har rådet träffats vid tre tillfällen under året varav två heldagar inkluderad konferens.

### **Snabbspåret**

Snabbspåret är regeringens satsning på att få ut nyanlända i arbete. I samarbete med Arbetsförmedlingen valideras nyanlända med kockerfarenhet enligt den modell som UHR har arbetat fram. Detta är ett sätt att möjliggöra snabbare etablering på arbetsmarknaden för nyanlända med kockerfarenhet. UHR har under 2016 ansökt om främjandemedel från Arbetsförmedlingen för att arbeta med snabbspåret. För dessa medel har UHR bland annat anlitat konsult för implementering av snabbspåret i branschen. Under hösten 2015 förhandlades ett trepartssamarbete fram, inom ramen för det så kallade snabbspåret, där arbetsmarknadsdepartementet tillsammans med Arbetsförmedlingen gav stöd för att utveckla validering mot nyanlända på arabiska och engelska. Under 2016 har parterna omarbetat överenskommelsen för att bättre svara upp mot behov och verksamhet.

### **Euroskills**

Den 1-3 december 2016 samlades ungdomar från hela Europa i Göteborg för att tävla om EM-titeln i yrkesskicklighet. Evenemanget har som syfte att visa yrkesutbildningens möjligheter till arbete, öka kunskapen och kännedomen om framtida yrkesvägar samt att öka intresse och status för yrkesutbildning.

I tävlingarna hade HRF genom yrkesnämnden UHR totalt tre tävlande i yrkena kock, servering och reception. För servering tävlade *Hannah Forsberg*, för kock tävlade *Gustav Leonhardt* och för reception tävlade *Evelyn Piros*. Evelyn Piros tog en silvermedalj och Gustav Leonhardt var endast en poäng från ett brons. Hannah Forsberg hamnade på en åttonde plats. Alla tre gjorde

en otrolig insats och samtliga fick "Medallione of excellent" i respektive yrke. Totalt besökte cirka 75 000 personer tävlingarna under tre dagar, främst elever och lärare från grundskolan.

### **Gästakademin**

Gästakademin är UHR:s förlag för yrkeslitteratur som huvudsakligen är inriktad mot gymnasieskolan. Följande titlar finns för närvarande: *Ansvarsfull Alkoholservering, Drycker på menyn, Hotellskolan A, Hotellskolan fortsättning, Livsmedelshygien, Logi, Serveringskunskap, Marknadsföring av hotell och restauranger, Service och bemötande samt boken Hotell samt Konferens & Evenemangs*. Under 2016 har gästakademin släppt *Boken om servering*, skriven av Carin Ingelsson. Under 2016 har Gästakademien ökat sin försäljning motsvarande föregående år.

### **BFUF**

Besöksnäringens forsknings- och utvecklingsfond (BFUF), syftar till att främja vetenskaplig forskning, innovationer och utvecklingsprojekt inom branschen. HRF och Visita äger och finansierar fonden gemensamt.

Under senare år har fondens prioriteringar och arbete vässats. BFUF verkar i en bransch med stark tillväxt och stor utvecklingspotential och är nu en etablerad forskningsfinansiär. Fonden har en anställd, Stina Algotson, som är VD/verksamhetsansvarig. Från oktober 2016 och till och med december 2017 är Stina Algotsson tjänstledig. Under hennes tjänstledighet ersätter Eva Fohlstedt för löpande arbetsuppgifter enligt överenskommelse med styrelsen.

Under 2016 har HRF representerats i styrelsen av Therese Guovelin, Malin Ackholt, Tural Kokulu och Hans Kristiansson. Pim van Dorpel har varit adjungerad.

I samband med Therese Guovelins byte av tjänst ersattes hon av Malin Ackholt. Pim van Dorpel övergick då till ordinarie ledamot. Från och med december 2016 tillsattes Marina Nilsson som adjungerad i fonden.

Under verksamhetsåret beviljade styrelsen totalt 4,9 miljoner till fyra universitet för att utveckla besöksnäringen. Utlysningens tema var digitalisering och visualisering. Pengarna fördelades enligt följande:

### **Context-Aware Augmented Reality Experiences In and Beyond the Museum**

KTH, Kungliga tekniska högskolan,

1 700 000 kronor.

Syfte med projektet: Att berika och utöka upplevelserna på muséer och rundturer genom förstärkt verklighet (augmented reality) på besökarnas och lokalboendes mobiltelefoner.

### **Digitalisering och visualisering av guidetjänster – ett kommunikativt perspektiv**

Lunds universitet,

1 500 000 kronor.

Syfte med projektet: Att undersöka möjligheter och utmaningar besöksnäringen står inför i en delningsbaserad ekonomi, med fokus på digitala och visuella kommunikationsprocesser.

### **Öppen turism: Utveckling av ett ekosystem för öppen innovation kring digitala applikationer och visualiseringar i Skåne**

Handelshögskolan i Stockholm,

1 200 000 kronor.

Syfte med projektet: Att utforska hur öppna modeller för värdeskapande kan användas för att skapa digitala applikationer och visualiseringar som ger besöksnäringens aktörer förståelse för kundens behov och omvärldsförändringar.

### **Våga ta steget mot interaktiva platsförankrade upplevelser**

Karlstads universitet,

530 000 kronor.

Syfte med projektet: Att initiera en utvecklings- och innovationsprocess där företag inom besöksnäringen i samverkan med företag inom informationsteknologi profilerar platser, besöksmål och lokala upplevelser med hjälp av digitala lösningar.

### **UHR utbildning AB**

UHR utbildning AB har som ändamål att arbeta för att implementera och driva branschens framtagna valideringsmodell. Bolaget bildades den 10 februari 2015. Bolagets styrelse består utav representanter från huvudägarna HRF 45 procent, Visita 45 procent och UHR 10 procent. I bolagets styrelse sitter en representant från vardera parten med varsin suppleant. Styrelsen svarar ytterst för förvaltningen av bolagets angelägenheter. Verksamheten innefattar främst två delar; att anordna och genomföra yrkesbedömarutbildningar samt administrera webb-verktyget som yrkesbedömarna har som stöd i sin bedömning i valideringen. Bolaget har en anställd verksamhetschef på 100 procent. Verksamhetschefen ansvarar för dagliga arbetsuppgifter samt förbereder styrelsen inför, under och efter styrelsemöten. Under 2016 rekryterades Anna Ålund som UHR utbildning AB:s verksamhetschef.

*I styrelsen för HRF sitter*

- Robert Grenehed
- Mikael Victor
- Pim Van Dorpel, adjungerad UHR

# Kollektivavtal

## **Avtal 2016**

HRF:s organisation i riksavtalsförhandlingar består dels av ett avtalsråd om 21 personer tillhörande arbetsutskott samt dels av förhandlingsdelegationer i olika avtalsområden.

Avtalsrådets uppgift är att utarbeta och sammanställa yrkandena på samtliga avtalsområden samt att lägga fram förslag på yrkande till avtalskonferensen för fastställande. På avtalskonferensen har avtalsrådet och förbundsstyrelsen rösträtt, delegationerna har närvaroplikt och förslagsrätt.

### **Visitas förhandlingsdelegation utgjordes av:**

Jan Wallmark	Avdelning 01 Väst
Daniel Jernström	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Kajsa Bysell	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Malin Bastholm	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Henrik Frid	Avdelning 01 Väst

### **Visita Tursitsupplement utgjordes av:**

Hans Kristiansson	Avdelning 27 Mitt
-------------------	-------------------

### **Visita Nöjesavtal utgjordes av:**

Oskar Forsberg	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
----------------	--------------------------------

### **Livsmedelsföretagen LI förhandlingsdelegation utgjordes av:**

Ann-Helen Blom Åkerström	Avdelning 20 Nord
--------------------------	-------------------

### **Svensk Handel förhandlingsdelegation utgjordes av:**

Marie Abrahamsson	Avdelning 07 Sydost
Svetlana Avramovic	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Cazandra Granqvist Bergstöm	Avdelning 01 Väst

### **Almega spel förhandlingsdelegation utgjordes av:**

Mathias Wennberg	Avdelning 01 Väst
Denice Olander	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Jimmy Runding	Avdelning 27 Mitt
Jaqueline Lenander	Avdelning 05 Syd

**Avtalsrådet utgjordes av:**

Alexia Leske	Avdelning 05 Syd
Andreas Ditz	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Andreas Karlsson	Avdelning 01 Väst
Elvira Lindquist	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Erika Flodin	Avdelning 01 Väst
Fredrik Waller	Avdelning 01 Väst
Gustav Tusberg	Avdelning 05 Syd
Jasmine Larsson	Avdelning 27 Mitt
Jimmy Runnding	Avdelning 27 Mitt
Johan Östman	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Mathias Berntsen	Avdelning 31 Karlstad
Mia Larsson	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Petter Zetterqvist	Avdelning 27 Mitt
Thomas Molinder	Avdelning 30 Mälardalen
Victoria Melin	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Djam Carca Djalo	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Sofie Segerstedt	Avdelning 30 Mälardalen
Lejla Mezbur	Avdelning 01 Väst
Michael Kvist	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Carolin Frii	Avdelning 01 Väst
Tupac Garcia	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Helen Murray	Avdelning 01 Väst
Ann-Marie Åström	Avdelning 01 Väst
Slobodanka Zlatanovic	Avdelning 31 Karlstad
Ibrahim Seoud	Avdelning 02 Stockholm-Gotland
Amanda Ekman	Avdelning 05 Syd
Sara Astner	Avdelning 27 Mitt

**LO-förbunden kunde inte enas om gemensamma krav**

LO förbundet kunde inte hitta frågor att driva gemensamt gentemot arbetsgivarna. Det innebar att HRF sökte allianser i andra konstellationer inom LO i olika frågor.

Märket sattes av industrin om 2,2 procent, vilket även blev den framförhandlade kostnadsökningen inom vår bransch.

**HRF:s riksavtalskrav i korthet**

För att minska risken för lönekonkurrens och för att säkerställa en mer rättvis fördelning måste kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden stärkas.

Förbundet krävde att samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, skulle höjas med ett procenttal motsvarande löneökningarna utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

Utöver löneökningsskrav krävde förbundet ytterligare förändringar gällande:

- begränsning av visstidsanställningar och ofrivillig deltid,
- schema och beräkningsperiod ska sammanfalla,
- avsättning till Avtalspension SAF-LO ska framgå i lönespecifikation,
- röda dagar intjänas och utgår från anställningens ingående.

### **Bemanningsavtalet**

Nytt avtal om löner- och anställningsvillkor tecknades för perioden 1 maj 2016 till och med den 30 april 2017. Avtalet följer LOs och Svenskt Näringslivs rekommendation till arbetsmarknadens parter i avtalsrörelsen 2016. Det nya avtalet innebär bland annat att de bemanningsanställda får betalt för den tid de är tillgängliga, utöver den tid de arbetar samma dag.

Avtalet innebär också en mer rättvis metod för att räkna ut genomsnittlig lön, det så kallade genomsnittliga förtjänstläget. Genomsnittslönen ska bland annat omfatta bonus som beräknas upp till 12 månader, i stället för 3 månader. Karenstiden mellan den första och sista visstidsanställningen kortas till 6 månader i stället för 12 månader. Med kortare karenstid kan en feriearbetare lättare arbeta på samma sommarjobb två år i rad.

### **Nya garantilöner:**

- 110, 50 SEK/timme för kvalificerat yrkesarbete
- 104, 50 SEK/timme för övriga

Utöver detta tillsatte parterna två arbetsgrupper. Den ena ska utreda skatteregler i förhållande till rese- och traktamentsersättning. Den andra ska utreda frågan om instegsjobb och etablering på arbetsmarknaden utifrån bemanningsbranschen.

I skrivande stund har LO-förbundens gemensamma bemanningsgrupp inlett Avtal 2017 med en avtalskonferens. Förbundens samtliga inkomna motioner med ändringsförslag i kollektivavtalet har behandlats och prioriterats. Efter avstämningar mot respektive förbund kommer förslagen till yrkanden vidarebefordras vid årsskiftet till LOs avtalsråd.

### **Regionala konferenser, ändringsförslag och uppföljning**

Inför Avtal 2016 genomfördes nio regionala avtalskonferenser i hela landet. Cirka 350 förtroendevalda var deltagande på konferenserna. Bland annat diskuterades det på varje

konferens OB-ersättning och vilka tider som bör prioriteras vid denna betalning. Därtill gjorde alla deltagare en prioritetslista på samlade krav.

Cirka 200 ändringsförslag inkom till förbundet via webben, som samtliga medlemmar har haft möjligheten att skriva. Förhandlingsdelegationen sorterade och prioriterade bland kraven och lämnade förslag om yrkanden till avtalsrådet.

### **Utbildning av förhandlingsdelegationen**

Under hösten 2015 genomfördes två utbildnings- och arbetstillfällen för förhandlingsdelegationerna.

Avtalsrådet träffades 26–27 januari 2016 för att arbeta ihop alla yrkanden till ett hållbart förslag inför avtalskonferensen den 23 februari 2016.

Utbildningen omfattade:

- Avtalsrörelsens upplägg och genomförande
- LOs icke samordning
- Konsekvensanalysering
- Prioriteringslistor

### **Avtalsutväxling den 9 mars**

Visita och HRF växlade avtalsyrkanden den 9 mars 2016. Nytt avtal tecknades den 20 april 2016 efter ett gott förhandlingsklimat.

### **HRF:s och Visitas Framtidsråd**

Under avtalsrörelsen kom vi överens med Visita om att genomföra ett gemensamt utvecklingsarbete under namnet Framtidsrådet. Rådet ska arbeta i fyra år till att börja med. En oerhört viktig utgångspunkt är att parterna är överens om att "andelen tillsvidareanställda på heltid ska öka". Ett bredare syfte med arbetet är att besöksnäringen ska fortsätta växa och bli en svensk basnäring.

Arbetet leds av ett presidium som består av HRF:s förbundsordförande och Visitas VD. I september höll HRF och Visita en inledande heldagsdiskussion med ett brett deltagande från båda parter. Därefter började fyra arbetsgrupper arbeta efter de teman som slås fast i vår överenskommelse med Visita:

1. Kollektivavtal
2. Säkerställ branschens kompetensförsörjning
3. Attrahera och behålla framtidens medarbetare
4. Dra nytta av digitaliseringens möjligheter



Precis innan årsskiftet presenterade arbetsgrupperna de projektplaner som ska beskriva och avgränsa uppdraget. Framtidsrådet ska vara en bra plattform för att driva frågorna om tryggare anställningar.

### Kollektivavtalsteckning

Under 2016 såg vi en minskning av antalet tecknade hängavtal.

**Tabell 3. Antalet tecknade hängavtal**

<b>Avtalsbeståndet 2016</b>	<b>Riks</b>		<b>Riks</b>	
	<b>arbgiv.</b>	<b>Tecknat 2016</b>	<b>Arbpl.</b>	<b>Tecknat 2016</b>
Visita Gröna-riks	4165	414	6577	551
Visita Turist	53	6	62	6
Visita Casino	3	0	9	0
SRF	1	0	1	0
KFO	123	2	159	2
Svensk Handel	15	1	15	1
Arbetsgivaralliansen	53	3	75	3
Livsmedelföretagen	246	19	316	19
IDEA	21	4	21	4
Folkets Hus och Parker	134	3	134	3
ALMEGA-FlygÅ LSG	4	0	7	0
ALMEGA Nöje	20	5	23	5
ALMEGA Bingo	16	0	62	1
ALMEGA Bowling	25	1	25	1
ALMEGA Spel	1	0	1	0
BAO	9	0	19	0
Samhall	1	0	11	0
Bemanningsavtalet	166	25	166	25
<b>Summa</b>	<b>5056</b>	<b>483</b>	<b>7683</b>	<b>621</b>
<b>Avtalsbeståndet 2016</b>	<b>Häng</b>		<b>Häng</b>	
	<b>arbgiv.</b>	<b>Tecknat 2016</b>	<b>arbpl.</b>	<b>Tecknat 2016</b>
Visita-häng	4626	441	4826	507
Visita Turist	0	0	0	0
Visita Casino	8	0	8	0
Visita Bingo	2	0	2	0
Visita Nöjesavtal	20	0	23	0
Visita Serveringsavtal	104	5	194	11
SRF	61	0	62	0

ALMEGA Nöje	16	0	0	17
ALMEGA Bingo	2	0	2	0
ALMEGA Bowling	2	0	2	0
<b>Summa</b>	<b>4841</b>	<b>446</b>	<b>5119</b>	<b>535</b>

### **Förhandlingsresultat, centrala ärenden**

Övervägande antal av de centrala förhandlingarna handlar om medbestämmandeförhandlingar, och då främst organisationsförändringar, skadestånd samt när arbetsgivare beslutar att någon ska utföra ett visst arbete för dennes räkning.

De centrala kollektivavtalstvister som handlagts under året är ett fåtal. De handlade om lönegruppsplacering, lokal lönebildning, utelönelön, terminsbunden anställning samt tillämpning av så kallat årsarbetstidsavtal.

Förbundet har haft ett ärende i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Det rörde ett företag som inte hade anmält in rätt antal anställda till Fora och därför heller inte hade inbetalat rätt premier för avtalspensionen. Frågan gällde om detta utgjorde ett brott mot kollektivavtalet (Visita, Gröna riksavtalet). Skiljenämnden kom fram till att det inte var ett brott mot kollektivavtalet. Inte heller i försäkringsvillkoren finns någon sanktion mot arbetsgivare som inte rapporterar in rätt antal anställda. Förbundet ställde krav gentemot LO att ta med denna fråga i försäkringsförhandlingarna med Svenskt Näringsliv. Dessa förhandlingar sker under 2017.

### **Försäkringsärenden**

De försäkringsärenden som under året handlagts av förbundet centralt har rört områdena social- och avtalsförsäkringar. Ett ärende har rört arbetslöshetsförsäkringen. Handläggningen har skett på sedvanligt sätt genom rådgivning per telefon, tvister med AFA, begäran om omprövning av beslut till Försäkringskassan samt överklaganden till både förvaltningsrätt, kammarrätt och Högsta förvaltningsdomstolen.

Antalet inkommande försäkrings- och arbetsskadeärenden för central handläggning har för 2016 ökat. Ökningen gäller både ärenden som rör socialförsäkringen och ersättning från AFA Trygghetsförsäkring. Förbundet har i de ärenden som avslutats under året, gällande arbets- och försäkringsärenden, inte lyckats att få ut någon ersättning till medlemmarna.

Indragen sjukpenning, och då ifrån dag 180, har varit den typ av ärende som ökat mest under året. Tyvärr är det allt för många medlemmar, som när de får beslutet från Försäkringskassan, inte återgår i arbete i samma omfattning som tidigare eller anmäler sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Detta får till följd att Försäkringskassan beslutar om att sänka deras

sjukpenninggrundande inkomst (SGI) till noll kronor. Förbundet har även drivit ärenden rörande livränta utan framgång i domstol. Det kan konstateras att det blivit allt svårare att nå framgång hos både Försäkringskassan och i domstol, både vad gäller sjukpenning samt livränta. I slutet av året kom en dom från Högsta förvaltningsdomstolen där det framgår att det första beslutet i ett ärende hos Försäkringskassan vinner negativ rättskraft. Detta innebär att den enskilde inte kan ansöka på nytt för samma tidsperiod. Tidigare var detta möjligt att göra, till och med när ärendet hade överklagats till domstol och innan domstolen fattat beslut. Det har med andra ord blivit mycket tuffare för enskild person att få till stånd en ändring av ett negativt beslut av Försäkringskassan.

**Tabell 4. Statistik förhandlingsresultat, centralt**

<b>Arbetsrätt</b>	
Inkomna	149
Pågående	59
Avslutade	162
<b>Resultat arbetsrätt, centralt, SEK</b>	
Löner	509 730
Lönegaranti	
Rättegångskostnader	13 765
Rättsförlust	760
Skadestånd	103 066
<b>Arbetsskadeärenden</b>	
Inkomna	7
Pågående	6
Avslutade	3
<b>Försäkringsärenden</b>	
Inkomna	5
Pågående	6
Avslutade	3
<b>Förbundet har under året drivit följande antal ärenden i tingsrätt:</b>	
Inkomna	3
Pågående	0
Avslutade	4

**Tabell 5. Statistik förhandlingsresultat, lokalt**

Avd.	Antal förh.	Antal berörda medl	Löner-övertidर्स	Semester-löner	Ersättning LAS	Skadestånd	Antal konkurser	Antal berörda
01 Väst	402	466	1468745	438745	305274	16974	16	30
02 Stockholm-Gotland	2047	804	1878995	1651878	3351138	346905	4	5
05 Syd	625	1065	1369866,24	365108,59	0	70000	2	1
07 Sydost	404	972	947330,45	575405,48	95480,42	153444	4	6
20 Nord	98	135	125663	37726	15000	25000	0	0
27 Mitt	385	1347	1312227	245 646	0	5000	3	10
30 Mälardalen	620	435	701446,28	218816,4	0	55125	5	15
31 Karlstad	240	768	372973,64	89803,11	0	0	9	3
<b>Summa</b>	<b>4821</b>	<b>5992</b>	<b>8177246,61</b>	<b>3623128,58</b>	<b>3766892,42</b>	<b>672448</b>	<b>43</b>	<b>70</b>

**Statistik LO-TCO Rättsskydd 2016**

Förbundet har under året överlämnat 21 ärenden till LO-TCO Rättsskydd AB för handläggning.

19 ärenden är under pågående handläggning och 20 ärenden har avslutats under året.

Totalt för 2016 har SEK 1 317 000 utverkats i ersättning till medlemmarna.

**Tabell 6. TFA, AGS, AGB och TGL-statistik för 2016**

Hotell och restaurang

Försäkring	Antal ersatta ärenden*	Utbetalda ersättningar**
TFA	1 381	17 921 000
AGS dagsersättningar	3 319	29 660 000
AGS månadsersättningar	2 587	82 874 000
AGB	249	495 000
TGL	79	11 995 000

\*Antal Ersatta ärenden – Antal ärenden som fått en utbetald ersättning under året

\*\*Utbetalda ersättningar – Summa av alla ersättningar som betalas ut under året inklusive särskild löneskatt och sociala avgifter

**LO-medel till Fora-projekt om pension och pensionsavsättning**

2016 erhöll Hotell- och restaurangfacket särskilda medel från LO till försäkringsinformation.

Nyttan med projektet är att säkerställa medlemmarnas/anställdas individuella pensionsrätter och rätten att placera pensionsavsättningen i fonder (SAF/LO pension).

Förbundet ska under 2016 till 2018 tillsammans med lokalavdelningarna utarbeta enkla och effektiva kontrollrutiner. För att säkerställa att individerna blir inrapporterade till Fora, så att

ingen anställd går miste om de kollektivavtalade försäkringsförmånerna och att inbetalda premier är i nivå med gällande lönekostnader, enligt bokslut för företaget.

## Arbetsmiljö

### **Besöksnäringens Arbetsmiljöråd, BAR**

Sedan flera år samarbetar HRF, Visita och Unionen inom ramen för Besöksnäringens Arbetsmiljöråd (BAR). Rådet har, tillsammans med Kommunal och Prevent, under året arbetat med den interaktiva utbildningen Schyst vardag. Utbildningen är en uppföljare till Bättre vardag och Säker vardag. I oktober lanserades Schyst vardag.

### **Samverkan inom LO**

Inom LO samverkar förbunden på olika sätt. Miljö- och arbetslivsutskottet (MOA), som under året bytte namn till Miljö- och arbetslivskommittén (med bibehållen förkortning MOA), har till huvudfunktion att vara ett samordnande och beredande organ under LOs styrelse för frågor som rör arbetsmiljö och arbetsorganisation.

En undergrupp till MOA är gruppen för regionala skyddsombud (RSO). Där samordnas frågor om den regionala skyddsombudsverksamheten. Från HRF deltog, i både MOA och RSO-gruppen, Jimmie Söndergaard fram till mars och därefter Kent Johansson.

### **Den regionala skyddsombudsverksamheten och RSO-besök**

Förbundet hade vid årsskiftet (2015/2016) 74 regionala skyddsombud. För att bedriva en bra RSO-verksamhet erhöll HRF cirka 5,4 miljoner kronor i statsbidrag via Arbetsmiljöverket. Beloppet fördelas genom LO enligt en fördelningsnyckel som togs fram i början av 80-talet.

I början av 2015 beslutade LOs styrelse att tillsätta en utredning i syfte att se över kriterierna vid fördelningen av statsbidraget. Utredningen fortsatte under 2016. Samma kriterier som tidigare har gällt för fördelningen under 2016. Utredningen lämnade under slutet av året en rapport och förslag till nya kriterier till LOs styrelse. För HRF:s räkning har Jimmie Söndergaard deltagit i utredningen till och med mars och därefter har frågan hanterats av Kent Johansson.

Förbundets regionala skyddsombud har under året genomfört 538 arbetsplatsbesök och av dessa har bland annat 187 besök handlat om arbetstidsfrågor och schema.

### AFA-försäkringarna och försäkringsinfo

HRF har under 2016 genomfört ett relativt omfattande arbete när det gäller information och utbildning avseende AFA-försäkringarna. Informationen har till övervägande del berört AGB, TSL och AGS, men också TFA.

### Antal skyddsombud, huvudskyddsombud och regionala skyddsombud

Vi hade totalt 385 lokala skyddsombud vid årsslutet 2016 (i dessa finns även huvudskyddsombud, som är lokala skyddsombud med minst samma befogenheter som vanliga skyddsombud, varför dessa då ska räknas med i vårt totala antal skyddsombud).

De regionala skyddsombuden är 74 till antalet, och av dessa är 36 av förbundet anställda ombudsmän, varav en är centralt placerad och övriga är lokalt placerade.

Nedan redovisas alla avdelningar var för sig med inledning av totaler i hela förbundet:

**Tabell 7. Antalet skyddsombud, huvudskyddsombud och regionala skyddsombud**

<b>Avdelning</b>	<b>Antal skyddsombud</b>	<b>Antal huvudskyddsombud</b>	<b>Skyddsombud &amp; huvudskyddsombud</b>	<b>Regionala skyddsombud</b>	<b>Alla skyddsombud</b>
Avdelning 01 Väst	74	10	84	16	100
Avdelning 02 Stockholm-Gotland	94	14	108	18	126
Avdelning 05 Syd	42	5	47	10	57
Avdelning 07 Sydost	31	1	32	6	38
Avdelning 20 Nord	18	1	19	5	24
Avdelning 27 Mitt	36	2	38	7	45
Avdelning 30 Mälardalen	32	1	33	4	37
Avdelning 31 Karlstad	21	3	24	8	32
<b>Totaler:</b>	<b>348</b>	<b>37</b>	<b>385</b>	<b>74</b>	<b>459</b>

**Tabell 8. Antalet försäkringsinformatörer**

<b>Avdelning</b>	<b>Försäkringsinformatör</b>
Avdelning 01 Väst	48
Avdelning 02 Stockholm-Gotland	39
Avdelning 05 Syd	14
Avdelning 20 Nord	4
Avdelning 27 Mitt	25
Avdelning 30 Mälardalen	31
Avdelning 31 Karlstad	11
Avdelning 55 Öst	5
<b>Totalt:</b>	<b>177</b>

## Internationellt arbete

Vi lever i en globaliserad värld. 2016 har präglats av stora flyktingvågor undan krig och oroligheter. Turister, affärsresenärer, arbete och kapital fortsätter röra sig mer eller mindre obehindrat över nationsgränserna. Det innebär också att den fackliga rörelsen måste intensifiera det globala och transnationella samarbetet och stärka sin internationella solidaritet för en demokratiserad värld fri från förtryck. HRF engagerar sig därför internationellt för att påverka den globala agendan. Det gör vi genom ett aktivt deltagande i vår globala branschfederation, IUL, för arbetstagare inom livsmedelsproduktion, lantbruk och hotell, restauranger, catering och turism (HRCT).

När allt fler beslut som rör medlemmarnas vardag fattas på EU-nivå är det viktigt att HRF bevakar medlemmarnas intresse även på denna politiska arena. Det sker såväl inom branschfederationens europaregional, EFFAT (European Federation for Food, Agriculture and Tourism Workers) liksom genom samarbetet med LO.

Den svenska modellen har sina motsvarigheter i alla nordiska länder, därför är verksamheten inom den nordiska regionala federationen, Nordiska Unionen (NUHRCT) oerhört viktig för att kunna tala med en samlad nordisk röst i såväl Europa som globalt.

### **IUL – vår globala yrkesinternational**

IUL, vår globala fackliga organisation, är en sammanslutning av hotell, restaurang, catering, turism, livsmedelsproduktion och lantarbetare globalt. IUL:s kontor är beläget i Geneve. IUL:s styrelse och sektorsgrupper arbetar med att stödja och förbättra villkoren för arbetstagaren i en globaliserad värld. Styrelsens strategier utgår från temat "organisera, kämpa och vinn" som beslutades om på IUL:s senaste kongress 2012. HRF är representerade genom Malin Ackholt som är vice ordförande i IUL:s styrelse och Julieta Cardenas som är ledamot i IUL:s kvinnokommitté.

### **IUL HRCT-gruppen**

Under 2016 deltog förbundet i den globala kampanjen *Make up my workplace*, som hade en särskild aktivitetsvecka i november. Kampanjens mål är att rekrytera hotellstädare till fackföreningsrörelsen och synliggöra hotellstädarnas arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Vid HRCT konferens som hölls i Punta Cana, Dominikanska republiken, blev Malin Ackholt vald till ordförande för IUL HRCT gruppen tillsammans med Noberto Latorre, från Argentina.

Viktiga beslut under konferens var att man inom sektorn ska fokusera ännu mer på frågan om sexuella trakasserier och våld mot kvinnor, vilket med förmån ska göras inom ramen för Hotellstädkampanjen *Make up my workplace*. Kvinnobaserat våld och våld i arbete kommer även arbetas hårt med inom IUL då frågan ska lyftas under ILO:s årliga konferens 2018/2019.



IUL HRCT konferensen beslutade även att man ska lägga mer kraft på att förhandla fram globala avtal för de större hotellkedjorna.

### **Globalt utvecklingsamarbete**

HRF är sedan många år en aktiv part i arbetet med att stärka den samlade fackföreningsrörelsen i hela världen. Detta gör vi på olika sätt och ett konkret verktyg är fackligt utvecklingsamarbete. Medlemmar i HRF är beroende av starka fackföreningar i hela världen. En stark arbetsplatsorganisation inom exempelvis Rezidor Hotels är lika viktig i Sydafrika som i Sverige för att förbättra villkoren för de anställda. Det fackliga löftet är globalt, därför måste vi hjälpas åt att bli starka i länder som har ett mycket tuffare klimat för fackligt aktiva än vad vi har i Norden.

HRF medverkar i utvecklingsprojekt i Sydostasien, Afrika och Latinamerika, tillsammans med Livsmedelsarbetarförbundet (Livs) och Kommunalarbetarförbundet (Kommunal) genom IUL. I alla projekt är jämställd representation en bärande fråga i uppbyggnaden av demokratiska, starka och oberoende fackföreningar. De metoder som används i organiseringsarbetet är i många delar tillämpliga även i vår svenska fackförening, för bland annat organisationsbygge av en fri- och demokratisk fackförening.

För andra året i rad har IUL:s kampanj för hotellstädare synliggjort den kvinnodominerade branschen inom hotellstäd även inom ramen för de utvecklingsarbeten som HRF är aktiva i.

Frida Karlsson som handlägger arbetet med utvecklingsarbete i vardagen, besökte under november 2016 vårt kvinnoprojekt med IUL Afrika. Besöket gjordes i Tanzania, ett demokratiskt land med tydlig utveckling och stor turism. Fackföreningsrörelsen börjar växa allt mer i det landet. Tanzania har en stark demokratisk förankring, men problem med att få utnyttja sina fackliga fri- och rättigheter till fullo. Många gånger beror det på resursbrist i att utbilda arbetstagare om deras rättigheter, men även korruption. Besöket visade på att HRF kan vara än mer behjälpliga genom att vara pådrivande i att projektet behöver fokusera mer på hotell- och turismsektorn. Besöket resulterade i att flera aktiva fackliga kvinnor, lokalt inom turismbranschen i Dar es Salaam, fick delta i IUL Afrikas regionalkonferens.

HRF informerar även medlemmar, framförallt förtroendevalda, om det internationella arbetet och hur det hänger ihop med medlemmarnas vardag. För att stärka den kunskapen och lyfta de internationella frågorna deltog Anna Hjort, chefredaktör för Hotellrevyn, vid besöket i Tanzania i november 2016. Hotellrevyn publicerade ett reportage om HRF:s utvecklingsarbete med särskilt fokus på hotellstädare i Tanzania tidigt under 2017.

### **EFFAT**

EFFAT:s kongress 2014 beslutade att anta ett arbetsprogram för kommande kongressperiod.

Bland de viktiga beståndsdelarna i arbetsprogrammet är frågan om jämställda löner, otrygga anställningar, den ökande ohälsan på grund av stress samt ungdomars möjligheter till arbete. Det är frågor som HRF och EFFAT har jobbat vidare med under verksamhetsåret 2016. Genom HRF:s medlemskap i EFFAT har vi en större möjlighet att påverka EU-direktiv i de frågor som berör vår bransch i Sverige.

Flera av EFFAT:s medlemsländer har under den gångna ekonomiska krisen i Europa fått reallönesänkningar och det har även inneburit ökad andel av visstidsanställningar, deltidsanställningar samt hushållsanställda, ofta under vidriga förhållanden. Att ratificera och implementera ILO:s konvention 189 är en pågående kamp för EFFAT under kongressperioden.

HRF representerades av Therese Guovelin som var ordförande för EFFAT fram till styrelsemötet i november 2016, samt Malin Ackholt i styrelsen till och med november 2016, då Malin Ackholt valdes till ny ordförande för EFFAT på grund av att Therese Guovelin gick över till nytt fackligt uppdrag utanför branschfederationen.

### **Nordiska Unionen**

För att samordna de nordiska länderna inom hotell-, restaurang-, catering- och turismsektorn har vi HRF i Sverige slutit oss samman med våra systerförbund i Norge, Finland, Danmark och Island – genom Nordiska unionen, NUHRCT. Tillsammans för vi en nordisk facklig röst inom EFFAT och IUL då vi har många likheter. I norden har vi en fri arbetsmarknad där arbetstagare kan röra sig fritt över gränserna vilket kräver ett bra samarbete mellan oss som fackliga organisationer.

HRF representeras av Pim van Dorpel som blev vald till ledamot i NUHRCT:s styrelse vid dess kongress, Nordiskt Forum, under hösten 2016. Tidigare under året representerades HRF av Therese Guovelin, dåvarande förbundsordförande.

### **Schyst resande**

HRF är en del av nätverket Schyst resande som arbetar med att informera hur turister kan resa på ett sätt som gynnar den lokala ekonomin och skydda miljön, samt att påverka stora reseföretag för att ta ett större ansvar för hållbarhet. Som konsument av turism och resor kan man bidra till en hållbar miljö och förbättrade anställningsvillkor, bland annat genom att ställa krav på att researrangören garanterar att anställda kan nyttja sin rätt att organisera sig fackligt, i enlighet med ILO:s kärnkonventioner. Som facklig organisation kan vi stödja våra fackliga kamrater i världen för rätten att organisera sig och arbeta för att fler företag tecknar internationella ramavtal, ett arbete som genomförs via IUL.

Schyst resande har haft ett stort genomslag under året med ett flertal publicerade debattartiklar. Schyst resande gjorde en undersökning av turismens påverkan på tillgång till vatten ur ett rättighetsperspektiv. Undersökningen resulterade i en tematisk kampanj i sociala medier, främst på facebook och nådde över 200 000 personer.

Schyst resande har under året 2016 genomgått ett internt arbete för att nå en gemensam bild inom nätverket över vilken vision, verksamhet och typ av organisation vi vill fortsätta att vara. Projektperioden och samarbetsavtalet löper till och med 2016, och under 2017 påbörjas en ny projektperiod om ett år med finansiella medel från SIDA.

### **Representanter i EWC**

#### **Företag**

Compass Group AB  
Fazer Food Services AB  
Gate Gourmet Sweden AB

LSG Skychefs Sverige AB

Scandic Hotels AB

Scandinavian Service Partner AB

Rezidor Hotel Group AB

#### **Representant**

Linda Ekstrand, ordinarie  
Margareta Granda Sundgren, ordinarie  
Helen Murray, ordinarie  
Sebastian Asplund, suppleant  
Ali Wandi, ordinarie  
Georgina Kumi, suppleant  
Jan Wallmark, ordinarie  
Marianne Sundelius, ordinarie  
Mikael Andersson, ordinarie  
Daniel Håkansson, ordinarie  
Viktoria Melin, ordinarie  
Ann-Marie Åström, suppleant  
Getnet Bedasso, ordinarie

### **Arbetsstagarrepresentanter i bolagsstyrelser**

#### **Företag**

Comwell Varbergs Kurort Hotell & Spa AB

Fazer Food Services AB

Förvaltningsaktiebolaget Tegelbacken

Gate Gourmet Sweden AB

Grand Hotel AB

Liseberg AB

LSG Skychefs Sverige AB

Rezidor Hotel Group AB

Scandic Hotels AB

#### **Representant**

Carina Jansson, ordinarie  
Jonna Segergren, suppleant  
Margareta Granda Sundgren, ordinarie  
Antonio Lopez Lopez, ordinarie  
Julian Bamford, suppleant  
Helen Murray, ordinarie  
Marcos Contreras, ordinarie  
Tural Kokulu, ordinarie  
Ali Wandi, ordinarie  
Mikael Lingebrand, suppleant  
Göran Larsson, ordinarie  
Jan Wallmark, ordinarie

Skistar AB	Daniel Håkansson, suppleant Bengt Larsson, ordinarie (del av året) Patrik Svärd, ordinarie
Scandinavian Service Partner AB	Viktoria Melin, ordinarie Martin Storm, suppleant
Svenska Spel AB	Jonas Ringqvist, ordinarie Henrik Laigård, suppleant (del av året) Lina Vik, suppleant
Västerort Snabbservice AB	Bassem Majid, ordinarie
Sodexo AB	Johan Östman, ordinarie
Rezidor Hotel group AB	Göran Larsson, ordinarie
Rezidor Arlandia Hotel AB	Roger Löqvist, ordinarie
Royal Viking Hotel AB	Göran Larsson, ordinarie Clair Pettersson, suppleant

# Hotellrevyn

Hotellrevyn är Hotell- och restaurangfackets medlemstidning och gavs ut med 10 nummer 2016. Alla medlemmar i HRF får tidningen hem med post. Dessutom skickas den till ett antal prenumeranter, bibliotek, företag, hotell- och restaurangutbildningar och skolor. Hotellrevyn går också till de drygt 5 000 arbetsgivare som har tecknat ett direkt hängavtal med förbundet.

Antalet sidor per utgåva var 36, förutom årets sista nummer som var 40 sidor.

## Hotellrevyn.se

Under året utvecklade företaget Wonderfour AB (tidigare W4 AB) en helt ny sajt åt Hotellrevyn. Den nya sajten är anpassad till både mobiler, surfplattor och vanliga datorer.

Antalet användare under 2016 var 164 194. Det är en ökning jämfört med 2015, då motsvarande siffra var 159 767. Hotellrevyn.se nominerades tillsammans med webbyrån Wonderfour till Publishingpriset i kategorin Bästa webbtidning.

Hotellrevyn är med i den fackliga tidningsportalen fackliganyheter.nu. I portalen ingår 21 fackförbundstidningar.

## Sociala medier

Hotellrevyn finns på Facebook, Twitter och Instagram. Antalet följare ökar stadigt, på Facebook är det nu över 700 personer som gillar Hotellrevyn.

På den nya sajten är det lätt att dela innehållet till sociala medier. Det gör att Hotellrevyns artiklar kan få större spridning än tidigare. Twitterkontot @FackligaNyheter sprider också Hotellrevyns artiklar till en bredare läsekrets.

## Tidningens innehåll

Hotellrevyns mål är att skildra medlemmarnas verklighet som yrkesmänniskor och som fackligt anslutna. Tidningen ska vara en informationskälla och ett verktyg för läsaren. Den ska skapa en känsla av att tillhöra ett stort vi, som medlem i Hotell- och restaurangfacket och som anställd i hotell- och restaurangbranschen. Tidningen ska också spegla den mångfald som finns hos medlemmarna och i branschen.

*Här är några exempel på artiklar från året:*

Vi har rapporterat om avtalsrörelsen, om olika domar och rättsfall, om arbetsmiljö och ohälsa i branschen, pensionsfuskande arbetsgivare, snabbspår för nyanlända, asylpraktik och om att få söka sig till branshutbildningar med mera. Vi har också skrivit om medlemsvärning och att HRF:s medlemsregister kan strida mot lagen.

Ett uppmärksammat jobb var granskningen av pensionsfusket – arbetsgivare som inte redovisar de anställdas tjänstepensioner som de ska enligt avtal.

Under vinjetten "Nära" har läsarna kunnat läsa om medlemmar som bland annat jobbar som djurskötare, restaurangbiträde, pizzabagare, bartender och konditor.

Vi har haft arbetsplatsreportage från vitt skilda arbetsplatser som ett äventyrsbad, personalmatsalen på Forsmarks kärnkraftverk och ett konferenshotell som slopat kontanter och dricks.

Under vinjetten "Snabbkurs" har man bland annat fått tips om hur man ska hantera kärleken på jobbet, vad man ska tänka på om man vill jobba utomlands och vad som gäller för den som blir arbetslös.

### **Pris**

På Fackförbundspressens dag i april belönades Hotellrevyn med pris för bästa illustration. Illustratören Daniel Ågren hade skapat illustrationen till en artikel om avtalsrörelsen "Lönespelet är i gång", skriven av Sofia Andersson och Anna Hjorth.

### **Personal**

Tidningen har fyra anställda, fördelade på 3,5 heltidstjänster. Anna Hjorth är chefredaktör och ansvarig utgivare. Sofia Andersson är formgivare och webbredaktör. Reportrar är Lisa Castilla och Ann Patmalnieks.

### **Tryckeri, teknik, miljö**

Hotellrevyns första nummer 2016 trycktes hos Sörmlands Grafiska i Katrineholm. Precis efter årsskiftet gick tryckeriet i konkurs. En upphandling av nytt tryckeri gjordes och från nummer två trycktes tidningen på V-tab i Vimmerby.

V-tab ingår i Stampenkongcernen, vilket har medfört en viss oro under året. Stampen ansökte om rekonstruktion i slutet av våren och har sedan dess genomgått ackordsförhandlingar och fått sina skulder nedskrivna. V-tab har inte påverkats av detta, men situationen föranledde ändå kontakter med ett annat tryckeri för att ha en "Plan B".

Den tekniska processen är miljöcertifierad. Hotellrevyn är också FSC-märkt, vilket innebär att tidningen och papperstillverkaren har anslutit sig till internationella regler om ett uthålligt och miljöriktigt skogsbruk. Märkningen innebär även ett erkännande av de fackliga och sociala rättigheterna i alla led av produktionen. Hotellrevyn trycks på Svanenmärkt papper.

### **Distribution**

Samtliga tidningar skickas till prenumeranterna av Post Nord. Vi har ett samarbete med andra LO-tidningar om upphandling av porto.

## **Annonser**

Annonssförsäljningen sköttes även under 2016 av Ad4you. Företaget bytte ägare vid årsskiftet och i samband med det slutade den säljare som arbetat med Hotellrevyn.

Annonssintäkterna minskade under året. Utvecklingen på annonsmarknaden har generellt varit mycket svag. Det gäller både papperstidning och webb. På nya sajten hotellrevyn.se finns bättre möjligheter för webbannonsering än tidigare.

Under hösten genomfördes en upphandling av ny annonsbyrå och från och med den första januari 2017 är DA Media ny samarbetspartner.

## **Upplaga**

Tidningen är ansluten till AB Tidningsstatistik upplagekontroll. Upplagan 2016 var preliminärt 35 500 exemplar, vilket är en liten minskning jämfört med 2015.

# Förbundsstyrelse, revisorer och förbundets personal

**Förbundsstyrelsen** har sammanträtt vid 14 protokollerade tillfällen.

**Arbetsutskottet** har sammanträtt vid 17 protokollerade tillfällen.

## **Förbundsstyrelsen**

Therese Guovelin	t o m	2016-06-21
Pim van Dorpel		
Malin Ackholt		
Per Persson	fr o m	2016-06-21
Tural Kokulu		
Anders Korphed		
Bassem Majid		
Jenny Bengtsson		
Hanna Axelsson	t o m	2016-06-14
Mathias Westbrand Emilsson		
Stefan Andersson		
Rebecca Wallin		
Malin Bastholm	fr o m	2016-06-14

## **Revisorer**

Auktoriserad revisor

Birgitta Bjelkberg, Öhrlings Pricewaterhouse Coopers

## **Förtroendevalda revisorer**

Karls-Erik Andersson

Margareta Granda Berg



## Förbundets anställda

2016-12-31

### Funktionärer:

#### Förbundskontoret

Ackholt Malin

Bali Susanne fr o m 2016-10-01

Blom Susanne

Blum Irith

Bäckström Emil fr o m 2016-11-01

Guovelin Therese t o m 2016-06-20

Hansson Mats

Hjorth Anna

Johansson Kent

Nilsson Marina fr o m 2016-09-12

Persson Per

Petterson Karin

Ramberg Eva-Lotta

Sahlin Moa

Söndergaard Jimmie t o m 2016-03-21

Van Dorpel Pim

### Avdelningar:

#### Avdelning 01, Väst

Berge Mikael

Birgersson Marie

Collander Martin

Eriksson Christer

Karlsson Agneta

#### Avdelning 02, Stockholm-Gotland

Alaettin Aycicek

Arone-Contreras Noe

Bäckström Emil t o m 2016-10-31

Cardenas Julieta

Creutz Cecilia

de Klonia Annika

Végvári Jozsef

Werner Conny

Vestlund Börje Tjänstledig t o m 2016-05-31

Östberg Maria fr o m 2016-10-20

**Avdelning 05, Syd**

Bengtsson Ola		t o m	2016-03-31
Bergqvist Maria			
Johansson Andreas			
Johansson Stefan		t o m	2016-06-30
Kristoffersson Katrina			
Möller Madeleine	Visstid	fr o m	2016-03-15
Nyberg Andreas	Vikarie	fr o m	2016-11-10
Wiklund Benny			

**Avdelning 07, Sydost**

Bengtsson· Ohlsson Lena			
Johnsson Stefan			
Kjellander Peter	Visstid	fr o m	2016-09-01
Löfqvist Ola			
Tergeland Roland			

**Avdelning 20, Nord**

Frederiksen Anders	Vikarie	fr o m	2016-04-01
Salonen Jouni			
Vindelfors Malin	Föräldraledig	fr o m	2016-06-01

**Avdelning 27, Mitt**

Mossberg Micke  
Olsson Anette  
Yvonne Soneson

**Avdelning 30, Mälardalen**

Ahlén Vanja		t o m	2016-04-30
Klemse Zeljko			
Kronberg Charlotta	Vikarie	fr o m	2016-11-14
Quezada Alejandro			
Wendle Carina			

**Avdelning 31, Karlstad**

Brandt Per-Olof  
Lindquist Katarina

## Tjänstemän:

### Förbundskontoret

Agirman Claudia					
Andersson Sofia					
Blomberg Marie					
Castilla Lisa					
Dahlgren Jeanette		t o m	2016-10-30		
Grenehed, Robert					
Grimborg Petersson Jessica		fr o m	2016-01-11		
Gustavsson Anita					
Hedman Martin		fr o m	2016-08-29		
Hersén Åsa					
Högberg Christer					
Jacobsson Anne					
Karlsson Frida					
Lagerborg Per	Visstid	fr o m	2016-05-30		
Lagerström- Lantz Lovisa		t o m	2016-03-30		
Lindholm Janet		fr o m	2016-01-25	t o m	2016-06-08
Lörnbo Elin	Vikarie	fr o m	2016-11-14		
Mac Donald Lisa		fr o m	2016-10-17		
Patmalnieks Ann					
Petersen Berit					
Pettersen Magdalena					
Skjöld Roger					
Stockhaus Ulrika					
Ståhlspets Sofia					
Tok Hacer					
Trense Jonatan	Tjänstledig	fr o m	2016-09-02		
Uhrberg Carola					
Viktor Mikael					
Widergren Patricia					
Åkerberg Guilotte Agneta	Visstid	fr o m	2016-05-30		
Öhman Birgitta					

### Avdelning 01, Väst

Jönsson Ingela					
Kjellberg Mats	Visstid	fr o m	2016-10-31		
Törngren Hanna					
Van Aalst Annelie					

**Avdelning 02, Stockholm-Gotland**

Gawell Skog Maria

Johansson Catrin t o m 2016-11-12

Nilsson Caroline

Qerkini Greta fr o m 2016-12-19

**Avdelning 05, Syd**

Bondesson Rickard

Johansson Stefan fr o m 2016-07-01

Muranius Junice

Olsson Lisbeth Visstid fr o m 2016-09-26 t o m 2016-11-09

Wedmo Els-Marie Visstid fr o m 2016-09-26 t o m 2016-11-10

**Avdelning 07, Sydost**

Larsson Gunnie

Tsupukka Ann-Sofie

**Avdelning 20, Nord**

Jönsson Mona

Vikarie fr o m 2016-07-04

Ålander Nanny

Föräldraledig fr o m 2016-08-22

**Avdelning 27, Mitt**

Astner Sara

Visstid fr o m 2016-12-08

Larsson Jessica

**Avdelning 30, Mälardalen**

Lindström Marita

**Avdelning 31, Karlstad**

Wie Irene

**Aspiranter:****Avdelning 01, Väst**

Öberg Gustav

fr o m 2016-08-31

**Avdelning 02, Stockholm-Gotland**

Melin Viktoria

fr o m 2016-08-29

Jernström Daniel

fr o m 2016-08-29

# Konferenser och representation

## **LOs 28 ordinarie kongress, Stockholm**

Therese Guovelin  
Malin Ackholt  
Pim van Dorpel  
Rebecca Wallin  
Bassem Majid  
Moa Sahlin  
Josefin Bäckström  
Sofie Dahlqvist  
Lars-Robert Nordin  
Hans Kristiansson  
Sara Astner  
Erika Flodin

## **IUL HRCT konferens, Punta Cana, 10-11 november**

Emil Bäckström  
Malin Ackholt

## **NUHRCT Nordiskt Forum, Malmö, 3-5 oktober**

Malin Ackholt  
Pim van Dorpel  
Per Persson  
Tural Kokulu  
Moa Sahlin  
Marina Nilsson  
Mathias Westbrand Emilsson

## **Sociala dialogen med EFAT-HOTREC i Bryssel 9 december**

Marina Nilsson

## **Interna konferenser HRF**

**Ombudsmannakonferens** 31 augusti, Sånga-Säby, Ekerö

**Assistentkonferens** 31 augusti, Sånga-Säby, Ekerö

**Personaldag** 1 september, Sånga-Säby, Ekerö

**Ansvarsfrihetsmöte** 24 maj, Förbundskontoret och via video med alla avdelningar

# Årsredovisning 2016

Styrelsen för förbundet avger härmed följande årsredovisning.

Innehåll	Sida
Förvaltningsberättelse	47
Resultaträkning	53
Balansräkning	54
Kassaflödesanalys	56
Noter	57

Om inte särskilt anges, redovisas alla belopp i tusental kronor. Uppgifter inom parentes avser föregående år.

# Förvaltningsberättelse

## Information om verksamheten

Förbundets namn är Hotell- och restaurangfacket. Förbundsstyrelsen har sitt säte i Stockholm där även förbundskontoret ska finnas.

Förbundet är en sammanslutning av alla arbetstagare anställda inom hotell, restauranger, casinon, kaféer, konditorier, turistanläggningar, bingoföretag samt andra slag av nöjesföretag i Sverige.

Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i näringspolitiska frågor inom förbundets organisationsområde. Förbundet ska därvid och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati präglad av jämlikhet och jämställdhet och en feministisk grundsyn.

För att fullfölja denna uppgift ska förbundet:

- organisera arbetstagare inom förbundets verksamhetsområde i enlighet med den av LOs kongress fastställda organisationsplanen
- genom studier, information och opinionsbildning främja medlemmarnas fackliga, politiska och kulturella utveckling
- sträva efter att sluta kollektivavtal med samtliga arbetsgivare inom förbundets verksamhetsområde såsom detta bestämts i LOs organisationsplan
- tillvarata medlemmarnas intressen i rättsliga frågor
- tillvarata medlemmarnas intressen i samhällspolitiska frågor
- genom anslutning till LO samarbeta med övriga till LO anslutna förbund samt tillse att förbundets lokala organisationer samverkar i organiserad tvärfacklig verksamhet i LO-distrikten
- upprätthålla kontakter med andra fackliga och ideella organisationer
- genom medlemskap samarbeta i internationella yrkesgemenskaper samt upprätthålla förbindelser med arbetstagare och deras fackliga organisationer i andra länder

## Förbundets organisation

Förbundets beslutande organ är

1. Kongressen
2. Förbundsstyrelsen

Förbundets lokala verksamhet utövas av avdelningarna.

Kongressen ska bestå av 100 ombud som väljs i valkretsar för en treårig mandatperiod.

Alla medlemmar är valbara till kongressombud. Dock gäller att förbundsstyrelsen, funktionärer samt förbundets revisorer inte kan väljas till ombud men är skyldiga att närvara vid kongressen. Ordinarie kongress sammanträder vart tredje år.

Förbundsstyrelsen består sedan kongressen 2011 och fortsatt sedan kongressen av 11 ledamöter varav förbundsordförande, vice ordförande och avtalssekreterare ingår i styrelsen utan särskilt val. Förbundsstyrelsen har under året haft 17 (14) protokollförda sammanträden. Arbetsutskottet har sammanträtt vid 17 (17) protokollförda tillfällen.

För granskning av förbundsstyrelsens verksamhet väljer ordinarie kongress för nästföljande kongressperiod två revisorer och två suppleanter för dessa. Förbundsstyrelsen utser en auktoriserad revisor och en suppleant för denne. Valda för kongressperioden 2014–2018 är Karl-Erik Andersson, avdelning 07 Sydost, och Margareta Granda Sundgren, avdelning 02 Stockholm Gotland. Valda suppleanter är Marianne Sundelius, avdelning 31 Karlstad och Fredrik Waller, avdelning 01 Väst. Auktoriserad revisor är Birgitta Bjelkberg, Öhrlings PricewaterhouseCoopers.

## Händelser under räkenskapsåret

Förbundsstyrelsen valde i juni månad Malin Ackholt till ny förbundsordförande, efter att Therese Guovelin avgått till förmån för att bli LOs 1:e vice ordförande. Per Persson valdes som ny avtalssekreterare efter Malin Ackholt.

### **Agenda 2018**

Den av kongressen antagna övergripande verksamhetsplanen, Agenda 2018, har under året implementerats fullt ut i avdelningarna. Förbundsstyrelsen har utarbetat riktlinjer för verksamhetsuppföljning och nyckeltal samt har under 2016 utökat med ramverk som stöd och styrning för avdelningar och förbundskontor. Likt föregående år kallade förbundsstyrelsen till en gemensam verksamhetskonferens i augusti månad för kassörer och avdelningsordförande. Detta arbete följdes upp på lokala verksamhetskonferenser tillsammans med personal och förtroendevalda från förbundskontoret.

### **Organiseringsstrategi – medlemsutveckling**

Förbundsstyrelsen beslutade under juni månad om en omfattande rekryteringsplan med tydliga mål och riktlinjer för hur organisationen ska nå 60 000 medlemmar senast 2024. Planen föredrogs och inarbetades under avdelningarna- och förbundskontorets verksamhetskonferenser, och visade på positiva medlemssiffror redan vid årets tre sista månader. Under 2016 planerades och verkställdes även ett projekt med syfte att återrekrytering medlemmar som riskerade att bli uteslutna på grund av bristande betalning.



## **Personalförsörjning och utvecklingsarbete**

HRF har som tydligt mål att öka sitt medlemsantal och vara den organiserande organisationen med medlemmen i fokus. Det ställer fortsatta krav på att utveckla organisation och personal för att möta de krav medlemmarna ställer i framtiden. Inte minst genom digitaliseringen med ökad digital medlemservice, vilket skapat krav på teknisk utveckling av både utrustning och de anställdas kompetens. Varje anställd har nu en individuell utvecklingsplan utifrån de behov som organisationen ställer.

## **Avtalsrörelse 2016**

Under 2016 drev vi avtalsrörelse. Vi visade att det är HRF som har förslagen för att utveckla vår bransch. Våra avtalskrav var rimliga, genomförbara och absolut nödvändiga för att serviceproffs ska vilja stanna och utveckla besöksnäringen.

Besöksnäringen sysselsätter drygt 200 000 personer/årsarbeten. Cirka 105 000 anställda/årsarbetare är arbetstagare där våra kollektivavtal reglerar villkoren såväl som löner och allmänna anställningsvillkor.

Därför måste förbundet alltid fortsätta att arbeta för att skapa en reglerad bransch med hög täckningsgrad av företag som har tecknat kollektivavtal. Under 2016 tecknade förbundet cirka 500 nya kollektivavtal. Vid 2016 års kollektivavtalsförhandlingar omfördelades drygt 600 miljoner kronor från arbetsgivarna till arbetstagarna. Genom höjda minimilöner och utgående löner skapar vi en mix som ger optimal utdelning till kollektivet.

## **Främjande av förbundets ändamål under året**

Tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden:

Avsaknaden av en LO-samordning gjorde det svårare än vanligt att nå ut med avtalskraven. Flera arbetsgivarorganisationer ville se sänkta löner och sämre villkor för nyanlända. HRF tog kraftigt avstånd från detta och argumenterade för att avtalsenliga villkor ska gälla oavsett vilket land en är född i.

Vi genomförde en medlemsenkät om schemaläggning vilket resulterade i ett bra underlag att arbeta fram en rapport som spreds i media under hösten.

Under Almedalsveckan höll vi ett seminarium där vi diskuterade hur HRF och andra fackförbund arbetar intensivt med att se fler nyanlända i jobb med schyssta villkor. BI lyftes snabbspåret för nyanlända kockar och arbetet med att organisera hotellstädare.

När det gäller hotellstäd så genomfördes för tredje året i rad en kampanjvecka inom detta område. Vi fick ett stort genomslag i traditionella och sociala medier.

Förbundet verkar partsammansatt inom branschfrågorna yrkesutbildning och kompetensutveckling genom Utbildningsrådet för Hotell och Restaurang

(UHR). UHR:s huvuduppgift är att säkra att behovet av rätt kompetens tillgodoses för att besöksnäringen ska kunna fortsätta utvecklas och expandera med schysta villkor.

Organisera arbetstagare inom förbundets verksamhetsområde:

1 404 (1 505) medlemmar har under 2016 genomgått en facklig utbildning som arrangerats av HRF, både i egen regi och tvärfackligt genom ABF eller LO.

Det har även genomförts introduktionsutbildning av medlemmar och blivande medlemmar. Där deltog 110 (201) st. 965 (1073) st. förtroendevalda har genomgått en utbildning som relaterats till sitt förtroendeuppdrag.

Sträva efter att sluta kollektivavtal med samtliga arbetsgivare inom förbundets verksamhetsområde:

I avtalsrörelsen 2016 lyckade LO-förbunden hitta frågor att driva gemensamt gentemot arbetsgivarna. Detta innebär att HRF fick söka allianser i olika konstellationer inom LO i olika frågor. Märket sattes av industrin om 2,2% vilket även blev den framförhandlade kostnadsökningen inom vår bransch.

Efter prioritering bland kraven lämnades ett yrkande från förhandlingsdelegationen till Avtalsrådet. Yrkandena arbetades samman till ett hållbart förslag som sedan lämnades över till Visita i formen av ett avtalsyrkande. Den 20 april tecknades ett 12-månadersavtal.

En nyhet i avtalet var att parterna var överens om att genomföra ett gemensamt utvecklingsarbete under namnet Framtidsrådet. Rådet ska arbeta i fyra år till att börja med. En oerhört viktig utgångspunkt är att parterna är överens om att andelen tillsvidareanställda på heltid ska öka.

Under 2016 tecknade HRF 535 (758) Visita-hängavtal.

## **Medlemmar**

Antal medlemmar

Vid ingången av året hade förbundet 31 027 registrerade medlemmar. Vid årets slut hade förbundet 30 607 registrerade medlemmar. Det innebär en minskning med 420 (628) medlemmar eller - 1 % (-2 %).

## Medlemsavgifter

Medlemsavgifterna var under året fördelat enligt följande klasser.

Inkomstklass	Månadsavgift	
	Tom 30/4	From 1/5
1. < - 8 699 (inkl. pensionärer fyllda 65 år)	198	199
2. 8 700 – 12 699	248	254
3. 12 700 – 22 699	328	336
4. 22 700 - <	340	349

## Flerårsöversikt:

År	Antal
2008	39 244
2009	35 877
2010	33 812
2011	33 007
2012	31 071
2013	29 711
2014	30 784
2015	31 027
2016	30 607

## Resultat och ställning

Resultatet för den fackliga verksamheten visar en förlust på - 29,1 mkr (- 10,9). Skillnaden i resultatet jämför med föregående år är främst de ökade pensionskostnaderna, en nedskrivning av värdet på medlemssystemet (efter försäljning) och ökade kostnader för medlemsförsäkringarna. Inbetalda medlemsavgifter uppgår för verksamhetsåret till 107,0 mkr (106,2).

Förbundets resultat efter finansiella poster uppgår till -7,7 mkr (17,0). Finansnettot uppgår till 21,4 mkr (27,6). Marknadsvärdet på förbundets värdepapper uppgår till 257,7 mkr (259,3), vilket motsvarar en förändring på -1,6 mkr (-13,5).

Till konfliktfonden har avsatts 0 mkr (0,0). Konfliktfonden uppgår till 220,4 mkr (220,4), i enlighet med av förbundsstyrelsen uppsatt mål.

### Resultatdisposition

Resultatet för 2016 har av styrelsen disponerats på följande sätt	
(tkr):	
Årets resultat enligt resultaträkningen	-11 825
Utnyttjande av ändamålsbestämda medel från föregående år:	
Kongressfond	220
Utvecklingsfond	1 559
Reserveringar av ändamålsbestämda medel:	
Kongressfond	-1 300
Kvarstående belopp för året till balanserat kapital	-11 346

# Resultaträkning

<b>FACKLIGA VERKSAMHETENS INTÄKTER</b>	<b>Not</b>	<b><u>2016-01-01--12-31</u></b>	<b><u>2015-01-01--12-31</u></b>
Medlemsintäkter		107 023	106 154
Bidrag	2	22 972	23 452
Övriga intäkter	3	6 518	6 076
<b>Summa fackliga verksamhetens intäkter</b>		<b>136 513</b>	<b>135 681</b>
<b>FACKLIGA VERKSAMHETENS KOSTNADER</b>			
Avgifter och anslag till andra organisationer	4	-8 641	-8 369
Direkta medlemskostnader	5	-61 547	-58 574
Externa kostnader	6	-19 593	-16 765
Övriga verksamhetskostnader		-4 437	0
Personalkostnader	7	-71 364	-60 565
Avskrivningar enligt plan	8,9	-17	-2 279
<b>Summa fackliga verksamhetens kostnader</b>		<b>-165 600</b>	<b>-146 552</b>
<b>Fackliga verksamhetens resultat</b>		<b>-29 087</b>	<b>-10 871</b>
<b>RESULTAT FRÅN FINANSIELLA INVESTERINGAR</b>			
Resultat från värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar	10	20 492	26 166
Ränteintäkter och liknande resultatposter		1 039	1 709
Räntekostnader och liknande resultatposter		-113	-14
<b>Summa resultat från finansiella investeringar</b>		<b>21 418</b>	<b>27 861</b>
<b>Resultat efter finansiella poster</b>		<b>-7 669</b>	<b>16 990</b>
<b>Bokslutsdispositioner</b>	11	4 449	4 989
<b>Skatt</b>	12	-8 605	-11 312
<b>ÅRETS RESULTAT</b>		<b>-11 825</b>	<b>10 666</b>

# Balansräkning

<b>TILLGÅNGAR</b>		<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
<b>ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</b>			
<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>			
Balanserade utgifter för programvaror	8	0	6 047
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Inventarier	9	23	5
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Långfristiga värdepappersinnehav	13	211 218	243 901
Långfristiga fordringar	14	263	22 205
Ideella placeringar	15	0	0
Summa finansiella anläggningstillgångar		211 481	266 106
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>211 504</b>	<b>272 159</b>
<b>OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR</b>			
<b>Varulager</b>		64	64
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Medlemsfordringar		2 309	2 897
Kundfordringar		956	136
Övriga fordringar		1 019	1 007
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	16	49 339	49 636
Summa kortfristiga fordringar		53 623	53 676
<b>Kassa och bank</b>		64 674	21 130
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>118 362</b>	<b>74 871</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>329 866</b>	<b>347 030</b>

<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER (tkr)</b>	<b>Not</b>		
<b>EGET KAPITAL</b>	17	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
Ändamålsbestämda medel		240 989	241 468
Balanserat kapital		55 312	66 658
<b>Summa eget kapital</b>		<b>296 301</b>	<b>308 126</b>
<b>Obeskattade reserver</b>	18	12 054	16 503
<b>Avsättningar</b>	19	3 146	2 850
<b>Långfristiga skulder</b>		377	370
<b>KORTFRISTIGA SKULDER</b>			
Leverantörsskulder		2 709	2 733
Övriga skulder		1 619	1 586
Skatteskulder		2 000	2 606
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	20	11 659	12 255
Summa kortfristiga skulder		17 987	19 181
<b>Summa eget kapital och skulder</b>		<b>329 866</b>	<b>347 030</b>

## Kassaflödesanalys (tkr)

<b>DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
Inbetalningar	133 372	134 975
Utbetalningar	<u>-155 791</u>	<u>-146 702</u>
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten före betalda räntor och inkomstskatter</b>	<b>-22 419</b>	<b>-11 727</b>
Erhållen ränta	2 201	3 644
Erhållna utdelningar	19 633	2 183
Erlagd ränta	-113	-14
Betald skatt	<u>-9 211</u>	<u>-9 364</u>
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>	<b>-9 909</b>	<b>-15 278</b>
<b>INVESTERINGSVERKSAMHETEN</b>		
Sålda immateriella anläggningstillgångar	-1 144	0
Investeringar i materiella anläggningstillgångar	-28	0
Placeringar i övriga finansiella anläggningstillgångar	-40 449	-126 476
Avyttring/amortering av övriga finansiella anläggningstillgångar	<u>95 075</u>	<u>141 412</u>
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>	<b>53 454</b>	<b>14 936</b>
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>43 545</b>	<b>-341</b>
<b>Likvida medel vid årets början</b>	<b>21 130</b>	<b>21 471</b>
<b>Likvida medel vid årets slut</b>	<b>64 674</b>	<b>21 130</b>



# Noter

## **Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper**

Årsredovisning upprättas med tillämpning av årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3). Redovisningsprinciperna är oförändrade mot föregående år.

### **Intäktsredovisning**

Intäkter redovisas till det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas.

### **Bidrag**

Bidrag redovisas som intäkt när villkoren för att erhålla bidraget har uppfyllts. Erhållna bidrag redovisas som skuld till dess villkoren för att erhålla bidraget uppfylls. Bidrag som erhållits för att täcka vissa kostnader (t.ex. för administration) redovisas samma räkenskapsår som den kostnad bidraget är avsett att täcka. Erhållna bidrag värderas till det verkliga värdet av den tillgång som organisationen fått eller kommer att få.

### **Leasing**

Föreningens samtliga leasingavtal redovisas som operationella, d v s leasingavgiften (inklusive första förhöjda hyran) redovisas linjärt över leasingperioden.

### **Inkomstskatter**

Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som skall betalas eller erhållas avseende aktuellt år, justeringar avseende tidigare års aktuella skatt samt förändringar i uppskjuten skatt.

## **Anläggningstillgångar**

### **Immateriella anläggningstillgångar**

Immateriella anläggningstillgångar värderas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade av- och nedskrivningar. Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod. Följande avskrivningstider tillämpas: Immateriella anläggningstillgångar 4 år

### **Materiella anläggningstillgångar**

Materiella anläggningstillgångar skrivs från och med 2001 av systematiskt över den bedömda ekonomiska livslängden.

Materiella anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i förekommande fall tillgångens restvärde. Linjär avskrivningsmetod används.

Härvid tillämpas följande avskrivningstider: Inventarier 3 år

## Finansiella anläggningstillgångar

Vid anskaffningstidpunkten värderas finansiella tillgångar till anskaffningsvärde med tillägg för direkta transaktionsutgifter. Alla tillgångar som innehas för riskspridning anses ingå i en värdepappersportfölj och betraktas därmed som en post vid värdering enligt lägsta värdets princip respektive vid nedskrivningsprövning.

## Ideella placeringar

Som ideella placeringar benämns tillgångar som främst innehas som ett led i den ideella och fackliga verksamheten och inte uteslutande innehas för att ge avkastning och/eller värdetillväxt.

## Fordringar

Fordringar upptas till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt.

## Eget kapital

Eget kapital utgörs av ändamålsbestämda medel och balanserat kapital. I ändamålsbestämda medel ingår dispositionsfond, kongressfond, konfliktfond, personalutvecklingsfond samt övriga fonder (studiefond, kulturfond, medlemsrekryteringsfond och utvecklingsfond).

## Avsättningar

En avsättning redovisas när föreningen har förpliktelser som är hänförliga till räkenskapsåret eller tidigare räkenskapsår och som på balansdagen är säkra eller sannolika till sin förekomst men ovissa till belopp eller till den tidpunkt då de skall infrias. Avsättningar värderas till den bästa uppskattningen av det belopp som kommer att behöva erläggas.

## Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt direkt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- eller utbetalningar. Som likvida medel klassificeras kassa- och banktillgodohavanden.

## Noter till balans och resultaträkningen

<b>Not 2</b>	<b>Bidrag</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
	Externa bidrag fördelar sig enligt följande		
	FORA hängavtal	17 226	17 319
	Regionala Skyddsombudsmedel	5 409	5 377
	FORA-informationsmedel	<u>337</u>	<u>756</u>
		<b>22 972</b>	<b>23 452</b>

<b>Not 3</b>	<b>Övriga intäkter</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
	Administrationsbidrag a-kassan	4 227	4 176
	Skadestånd	337	453
	Annonsintäkter Hotellrevyn	744	954
	Övriga intäkter	<u>1 210</u>	<u>494</u>
		<b>6 518</b>	<b>6 076</b>
<b>Not 4</b>	<b>Avgifter och anslag till andra organisationer</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
	Avgifter till LO	-6 941	-6 737
	Avgifter och anslag till övriga svenska organisationer	-327	-249
	Avgifter och anslag till internationella organisationer	<u>-1 374</u>	<u>-1 383</u>
		<b>-8 641</b>	<b>-8 369</b>
<b>Not 5</b>	<b>Direkta medlemskostnader</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
	Fackliga verksamhetskostnader	-32 974	-32 380
	Medlemsförsäkringar	-22 895	-20 886
	Förbundstidning	<u>-5 679</u>	<u>-5 308</u>
		<b>-61 547</b>	<b>-58 574</b>
<b>Not 6</b>	<b>Operationell leasing</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
	Framtida minimileaseavgifter som ska erläggas avseende icke uppsägningsbara leasingavtal:		
	Förfaller till betalning inom ett år	10 197	11 172
	Förfaller till betalning senare än ett men inom 5 år	13 869	17 923
	Förfaller till betalning senare än fem år	0	0

Kommentarer

Den absoluta majoriteten av de avtal som innefattas av ovan sammanställning kan hänföras till hyresavtal för avdelningarnas lokaler.

<b>Not 7 Medelantal anställda, sjukfrånvaro, löner, andra ersättningar och sociala kostnader</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
Medeltal anställda		
Kvinnor	53	58
Män	<u>30</u>	<u>31</u>
	83	89
Styrelseledamöter		
Kvinnor	5	5
Män	<u>6</u>	<u>6</u>
	11	11
Sjukfrånvaro		
Total sjukfrånvaro	4%	5%
varav långtidssjukfrånvaro	33%	46%
Sjukfrånvaro för män	1%	2%
Sjukfrånvaro för kvinnor	5%	7%
Anställda 29 år eller yngre	< 10 anställda	< 10 anställda
Anställda 30 - 49 år	4%	4%
Anställda 50 år eller äldre	3%	7%
Löner och andra ersättningar:		
Styrelse	-658	-648
Arbetsutskottet	-3 006	-2 743
Övriga anställda	-39 684	-37 518
Förändring semesterlöneskuld	<u>-198</u>	<u>-239</u>
<b>Totala löner och ersättningar</b>	<b>-43 546</b>	<b>-41 148</b>

Sociala kostnader		
Arbetsgivaravgifter	-13 427	-12 853
Pensionskostnader (varav till styrelsen 374 tkr (311 tkr))	-10 890	-4 236
Särskild löneskatt	-2 392	-926
<b>Totala sociala kostnader</b>	<b>-26 709</b>	<b>-18 014</b>
Övriga personalkostnader	-1 109	-1 403
<b>Totala personalkostnader</b>	<b>-71 364</b>	<b>-60 565</b>

### **Avgångsersättning för arbetsutskottet**

Om förbundsordförande, vice förbundsordförande eller avtalssekreterare avgår från uppdraget eller inte blir omvald vid kongress garanteras man en anställning som (förbunds)ombudsman på Hotell- och restaurangfacket. Under de två första åren erhålls bibehållna löneförmåner och därefter utgår löne- och anställningsförmåner utifrån den ombudsmannatjänst som innehas. Väljer man däremot att lämna förbundet utgår ingen ersättning utöver inestående löneförmåner och semester.

### **Arbetsutskottets pensionsvillkor:**

I den nuvarande sammansättningen av AU finns två olika system representerat. Ordförande och Avtalssekreterare har en förmånsbaserad pension. För dem gäller att pension utgår med 78% av pensionsmedförande lön mellan 60-65 års ålder. Vice ordförande har en premiebaserad avsättning.

<b>Not 8</b>	<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
	<b>VERA</b>		
	Ingående anskaffningsvärde	9 071	9 071
	Försäljningar och utrangeringar	-9 071	0
	<b>Utgående ackumulerade anskaffningsvärden</b>	<b>0</b>	<b>9 071</b>
	Ingående avskrivningar	-3 024	-756

Försäljningar och uttrangeringar	3 024	0
Årets avskrivningar	0	-2 268
<b>Utgående ackumulerade avskrivningar</b>	<b>0</b>	<b>-3 024</b>
<b>Utgående restvärde enligt plan</b>	<b>0</b>	<b>6 047</b>

<b>Not 9 Materiella anläggningstillgångar</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
<b>Inventarier</b>		
Ingående anskaffningsvärde	12 921	12 921
Inköp	35	0
<b>Utgående ackumulerade anskaffningsvärden</b>	<b>12 956</b>	<b>12 921</b>
Ingående avskrivningar	-12 916	-12 905
Årets avskrivningar	-17	-11
<b>Utgående ackumulerade avskrivningar</b>	<b>-12 933</b>	<b>-12 916</b>
<b>Utgående restvärde enligt plan</b>	<b>23</b>	<b>5</b>

<b>Not 10 Resultat från värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
Utdelningar	17 737	2 183
Realisationsresultat vid försäljningar	1 316	22 359
Realisationsförlust vid försäljningar	580	-137
Räntor	860	1 761
<b>Summa</b>	<b>20 492</b>	<b>26 166</b>

<b>Not 11 Bokslutsdispositioner</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
Avsättning till periodiseringsfond	0	0
Återföring av periodiseringsfond	4 449	4 989
<b>Summa</b>	<b>4 449</b>	<b>4 989</b>

<b>Not 12 Skatt</b>	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
Aktuell skatt	-8 605	-11 312
Skatt på årets resultat	-8 605	-11 312
	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2015</u></b>
Redovisat resultat, i skattepliktig verksamhet, före skatt	40 718	49 026
Skatt beräknad enligt gällande skattesats (22 %)	-8 958	-10 785
Skatteeffekt av ej avdragsgilla kostnader	0	0
Skatteeffekt av ej skattepliktig realisationsvinst	0	0
Skatt hänförlig till tidigare års redovisade resultat	377	-496
Skatteeffekt av schablonränta på periodiseringsfond	-24	-31
<b>Redovisad skattekostnad</b>	<b>-8 605</b>	<b>-11 312</b>

<b>Not 13 Långfristiga värdepappersinnehav</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
Ingående anskaffningsvärde	243 901	237 682
Förvärv	40 216	125 410
Försäljningar	-72 900	-119 191
<b>Utgående ackumulerat anskaffningsvärde</b>	<b>211 218</b>	<b>243 901</b>

<b>Långfristiga värdepapper</b>	<b>Bokfört värde</b>	<b>Marknads värde</b>
LOs försäkringshandelsbolag	7 840	7 840
Aberdeen bostadsaktiebolag	250	250
Facket Medlemsförmåner AB	100	100
Visita	428	428
<b>Summa</b>	<b>8 618</b>	<b>8 618</b>

**Aktie- och penningmarknadsplaceringar / aktie- och räntefonder**

	<b>Bokfört värde</b>	<b>Marknads värde</b>
Aktie- och penningmarknadsdepåer för LO-förbunden förvaldade av Robur	532	532
Roburs värdepappersfonder för LO-förbunden	62 608	93 243
Robur Företagsobligationsfond	36 055	43 477
Nordea Inst Penningmarknad	15 238	15 858
Nordea Swedish Stars D	4 734	8 606
Inst Aktiefonden Sverige D	9 426	13 964
Inst Aktiefonden Världen D	22 855	26 421
Emerging Stars Equity Fund D	4 474	6 807
Inst Företagsobligationsfond D	8 903	9 147
Inst Multi Asset Fund D	3 412	4 245
Inst Räntefonden långa pl D	7 534	7 544
Inst Räntefond korta pl D	6 857	6 692
Danske Bank 20170215 6%	4 851	5 615
Danske Bank 20170215 sbr+3,6%	4 928	5 462
Nordea BostadsobligationsfondD	5 193	5 055
Carnegie Kalenderstrategi Sverige 20170308	5 000	4 997
<b>Summa</b>	<b>202 600</b>	<b>257 665</b>
<b>Summa långfristiga värdepappersinnehav</b>	<b>211 218</b>	



<b>Not 14 Långfristiga fordringar</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
Ingående värde	22 205	21 139
Tillkommande fordringar	233	1 066
Amorteringar, avgående fordringar	-22 175	0
Utgående ackumulerat värde	263	22 206

	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
<b>Specifikation av långfristiga fordringar</b>		
Fordran LO (Aftonbladet)	0	1
Aberdeen bostadsaktiebolag	0	22 174
Innofactor	233	0
Övriga långfristiga fordringar	30	30
<b>Summa</b>	<b>263</b>	<b>22 205</b>

<b>Not 15 Ideella placeringar</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
Ingående anskaffningsvärde	25	25
<b>Utgående ackumulerade anskaffningsvärden</b>	<b>25</b>	<b>25</b>
Ingående nedskrivningar	-25	-25
<b>Utgående ackumulerade nedskrivningar</b>	<b>-25</b>	<b>-25</b>
<b>Utgående restvärde</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Företag och antal andelar</b>	<b>Bokfört värde</b>	<b>Bokfört värde</b>
Stenskogens Konferensanläggning		
Ekonomisk Förening, 25 andelar	0	0
Riksbyggen, 100 andelar	0	0
Folkets Hus i Stockholm, 2 000 aktier	0	0
Folkets Hus i Sundsvall, 19 andelar	0	0

<b>Not 16 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
Förutbetalda hyror	2 909	2 867
Förutbetald kollektiv hemförsäkring	41 785	41 745
Upplupna intäkter FORA hängavtal	2 822	2 803
Upplupna ränteintäkter	279	582
Övriga poster	1 544	1 639
Summa	49 339	49 636

**Not 17 Eget kapital**

	<b>Ingående balans</b>	<b>Årets resultat</b>	<b>Reserveringar</b>	<b>Utnyttjande</b>	<b>Balanseras</b>	<b>Utgående balans</b>
	<b>20160101</b>					<b>20161231</b>
Dispositionsfond	4 768					4 768
Konfliktreserv	220 405					220 405
Kongressfond	3 834		1 300	-220		4 914
Utvecklingsfond	9 662			-1 559		8 103
Övriga fonder	2 800					2 800
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>241 468</b>		1 300	-1 779	0	<b>240 989</b>
Balanserat kapital	66 658				-11 346	66 658
Årets resultat		-11 825	-1 300	1 779	11 346	-11 346
<b>Summa balanserat kapital</b>	<b>66 658</b>	<b>-11 825</b>	<b>-1 300</b>	<b>1 779</b>	<b>0</b>	<b>55 312</b>
<b>Totalt eget kapital</b>	<b>308 126</b>					<b>296 301</b>

<b>Not 18 Obeskattade reserver</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
Periodiseringsfond tax 2011	0	4 449
Periodiseringsfond tax 2012	7 652	7 652
Periodiseringsfond tax 2013	4 402	4 402
Summa	<b>12 054</b>	<b>16 503</b>

<b>Not 19 Avsättningar</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
Avsättning vid periodens ingång	2 850	2 633
Periodens avsättningar	297	216
lanspråktaget under perioden	0	0
<b>Avsättning vid periodens utgång</b>	<b>3 146</b>	<b>2 850</b>

<b>Not 20 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter</b>	<b><u>2016-12-31</u></b>	<b><u>2015-12-31</u></b>
Upplupna semesterlöner	6 599	6 401
Upplupna sociala avgifter	1 252	1 229
Upplupna kostnader KFO-LO	758	958
Övriga poster	3 050	3 666
Summa	<b>11 659</b>	<b>12 255</b>

**Stockholm den 20 mars 2017**

---

Malin Ackholt  
Förbundsordförande

Pim van Dorpel

Per Persson

---

Tural Kokulu

Anders Korphed

Bassem Majid

---

Jenny Bengtsson

Kajsa Bysell

Mathias Westbrand Emilsson

---

Sonja Berthsjö

Rebecca Wallin

**Vår revisionsberättelse har lämnats 2017-03-27**

---

Karl-Erik Andersson  
Revisor

Birgitta Bjelkberg  
Auktoriserad revisor

Margareta Granda Sundgren  
Revisor

# Revisionsberättelse

Till ansvarsfrihetsmötet i Hotell- och restaurangfacket, org. nr 802001-4760

## Rapport om årsredovisningen

### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Hotell- och restaurangfacket för år 2016.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens finansiella ställning per den 31 december 2016 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

### Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt Den förtroendevalde revisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisionssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

### Annan information än årsredovisningen

Det är styrelsen som har ansvaret för den andra informationen. Den andra informationen består av Verksamhetsberättelse HRF 2016.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att likvidera föreningen, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

## Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- Identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar jag mig en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en förening inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

## **Den förtroendevalde revisorns ansvar**

Jag har utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av föreningens resultat och ställning.

## **Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar**

### **Uttalande**

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Hotell- och restaurangfacket för år 2016.

Vi tillstyrker att ansvarsfrihetsmötet beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

### **Grund för uttalande**

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorernas ansvar. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

### **Styrelsens ansvar**

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

### **Revisorernas ansvar**

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 27 mars 2017

Birgitta Bjelkberg  
Auktoriserad revisor

Margareta Granda Berg

Karl-Erik Andersson