

Privat Service, Hotel og Restaurations

gruppekonference

onsdag den 18. september 2013

Skriftlig beretning



Indhold

Forord

Politisk fokus og kendetegn

Medlemmerne

Organisering

Etniske minoriteter

Tillidsvalgte

Overenskomster

Det faglige og sager

Blandede bolcher

Afslutning



Forord

Du sidder nu med den skriftlige beretning til Privat Service, Hotel og Restaurations gruppens gruppekonference, og du ønskes god læselyst.

Det har igen været en spændende og god periode med masser af fagligt og politisk indhold for medlemmer, tillidsvalgte, afdelinger og forbund – altså DEN SAMLEDE KÆDE!

Mange udfordringer og opgaver har der været for os alle i perioden. Husk altid at se mulighederne. Begrænsninger snævrer bare dit sind og humør, og dermed din arbejdsglæde og dine handlemuligheder.

Den skriftlige beretning er **fortid, fakta og finis = 3F**

Jeg håber, du vil nyde den mundtlige beretning som jo er mere fremtidsrettet. Det bliver en rigtig **PSHR**-beretning – **P**erspektiv, **S**olidaritet, **H**elheder og **R**espekt-beretning.

Jeg vil ønske alle en god gruppekonference og ikke mindst en ny og god kommende kongresperiode.

Med venlig hilsen

(billede ind af Tina her)

Tina Møller Madsen
Gruppeformand i Privat Service, Hotel og Restauration

Politisk fokus og kendetegn

Politisk fokus

På gruppekonferencen for Privat Service, Hotel og Restauration i 2010 blev det besluttet, at følgende 3 områder skulle have særlig fokus og opmærksomhed i kongresperioden 2010-2013:

- A. **Organisering** – udbredelse af organiseringsmetoden, da vi kan se, at det virker.
- B. **Etniske minoriteter** - medlemmer og potentielle medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk.
- C. **Gruppens tillidsvalgte** – nye og garvede tillidsvalgte, så fødekæden til 3F sikres.

PSHR-gruppen har arbejdet med de 3 fokusområder på forskellige måder. Det vil blive beskrevet i denne beretning.

Først vil vi tegne et billede af gruppens medlemmer, som jo er fundamentet for alle gruppens aktiviteter.

Kendetegn

PSHR-gruppen har 10 værdier, som vi hele tiden har for øje i vores arbejde, uanset om vi fører sager for medlemmerne, forhandler overenskomster eller uddanner tillidsvalgte. De er:

- Ligeværdighed
- Faglig dygtighed
- Udfordre lov og ret
- Synlige resultater
- Dialog og netværk
- Medlemmet altid i fokus
- Åbne dagsordener/referater
- Tænke i helheder
- Handlekraft
- Sammenhold og samhørighed

Medlemmerne

Medlemmerne arbejder som

Privat Service, Hotel og Restauration organiserer ansatte, der arbejder som:

- Rengøringsassistenter
- Serviceassistenter
- Stuepiger
- Tjenere
- Catere
- Smørrebrødsjomfruer
- Kokke
- Receptionister
- Medhjælpere på hoteller og restauranter
- Handicaphjælpere
- Skadeservicemedarbejdere
- Kantineassistenter
- Dørmænd
- Fastfoodmedarbejdere
- Biografkontrollører m.v.

Medlemmernes overenskomster

PSHR-gruppens 4 store overenskomstområder er:

- Privat Rengøring
- Hotel- og Restauration
- Kantine
- Søfart

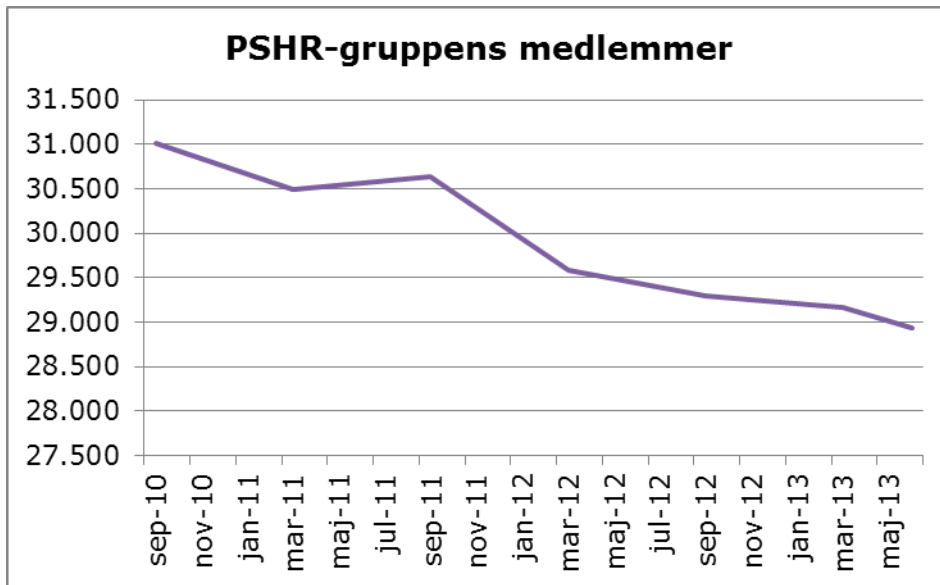
Medlemmernes arbejdspladser

PSHR-gruppens medlemmer arbejder på mange forskellige arbejdspladser. Her nævnes et udpluk:

- Restauranter
- Cafeterier
- Sygehuse
- Skoler
- Færger
- Kontorbygninger
- Fabrikker/produktionshaller
- Boreplatforme
- Forretninger og centre
- Hoteller
- Konferencecentre
- Grill/pizza m.fl.

Medlemsudviklingen i PSHR-gruppen

I kongresperioden fra september 2010 frem til juni 2013 har PSHR-gruppens medlemsudvikling været, som vist i nedenstående figur.

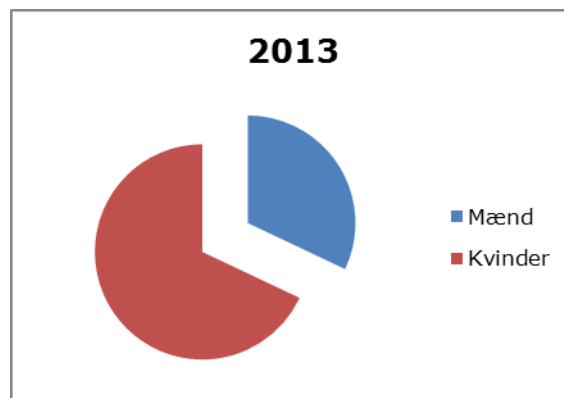
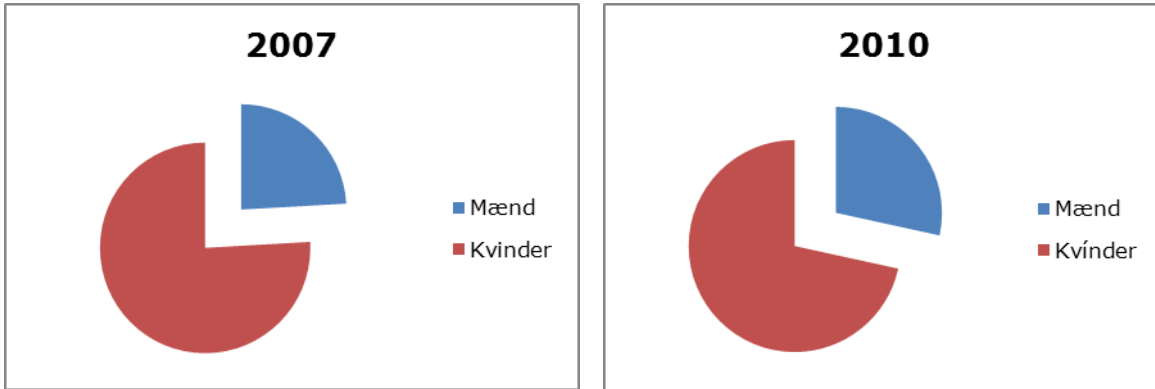


Et fald i antallet af medlemmer i begyndelsen af perioden er afløst af en stigning, som igen er vendt til et fald. Det sidste års tid siden marts 2012 er faldet heldigvis stabiliseret noget.

Medlemmer fordelt på køn

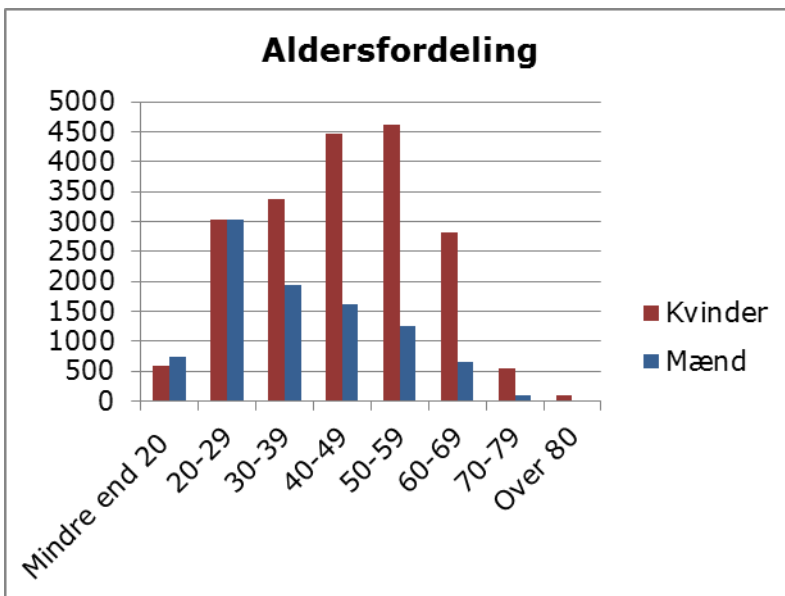
I 2007 var 76 % af PSHR-gruppens medlemmer kvinder. I 2010 var 72 % af medlemmerne kvinder. Pr. 1. juni 2013 er 68 % af medlemmerne kvinder. Antallet af kvindelige medlemmer har bortset fra få måneder i 2013 været faldende i hele perioden.

24 % af PSHR-gruppens medlemmer var i 2007 mænd. I 2010 var den mandlige procentdel steget til 28 %, og i 2013 består gruppens medlemsskare af 32 % mænd. Antallet af mandlige medlemmer har været stigende frem til januar 2012, hvorefter der er indtruffet et fald, som igen er afløst af en svag stigning.



Medlemmernes aldersfordeling

I diagrammet herunder ses aldersfordelingen på PSHR-gruppens medlemmer.



I de to yngste aldersgrupper er der stort set lige mange kvinder og mænd. Mændene er især i aldersgrupperne 20-29 og 30-39 år. Kvinderne er over hele aldersspektret, dog er der i aldersgrupperne 40-49 og 50-59 år særligt mange kvinder.

Organisering

Både i denne og den foregående kongresperiode har organisering været det **ene** af PSHR-gruppens 3 fokusområder. Organisering og udbredelse af organiseringsmetoden, fordi vi kan se, at det virker.

Det helt store medlemspotentiale for 3F er på PSHR-gruppens områder.

Gruppens deltagelse i organiseringsprojektet i det tidligere 3F Hotel og Restauration sluttede i efteråret 2011. Aktiviteten kørte heldigvis videre i afdelingen med at den overtog de 2 organisere. Det er et mega-stort arbejde, men vi har kunnet se, at indsatsen har virket. Det har kunnet ses på både organisationsprocenten på hotellerne og på deltagelsen i fx afdelingens generalforsamling og andre arrangementer.

TIB's organiseringsprojekt og det tværgående 3F-organiseringssudvalg vil forhåbentlig snart kunne sætte skub i de **forandringer** og **handlinger**, der skal til for, at vi kan få sat 3F's organiseringsskib i søen. Det er vigtigt, at det kommer energi og engagement i organiseringsarbejdet, og at organiseringen bruges til at gøre de ansatte, medlemmerne og de tillidsvalgte aktive og deltagende.

'Ren respekt' på Skejby Sygehus

TIB's organiseringsprojekt har gerne villet afprøve organiseringsmetoder i andre brancher end TIB-brancherne. Det har betydet, at der på rengøringsområdet er afsat midler til og igangsat et organiseringsprojekt på Skejby Sygehus. Det sker i et samarbejde med 3F Århus Rymarken. PSHR-gruppen bidrager også til projektet med midler til en ½ normering, og fra 1. juni og 2013 ud til en hel normering.

Organiseringsprojektet på Skejby Sygehus hedder 'Ren respekt'. Logoet er en gul handske.



I maj måned 2013 blev der dannet en rengøringsklub på Skejby Sygehus på tværs af de 2 rengøringsfirmaer – klub 'Ren respekt'. De ansatte i Compass Group er drivkraften. Organisationsprocenten blandt de fastansatte i Compass Group er steget fra 19 % til over 82 %. I Elite Miljø rykker det meget lidt – kun nogle få procent flere blandt Elite Miljø's ansatte rengøringsassistenter er i løbet af et halvt år blevet organiseret i 3F.

I slutningen af maj var en bus med 50 rengøringsassistenter kørt til regionsmøde i region Midtjylland. Tillidsrepræsentanten i Compass Group/formand for klub 'Ren respekt' havde fået taletid på regionsrådsmødet i region Midtjylland.

Allerede i første pause var formanden for sundhedskoordinationsudvalget i region Midtjylland i pressen for at fortælle, at der må gøres noget for at afhjælpe rengøringsassistenternes store arbejdsbelastninger og ringe arbejdsmiljø. Det var en fantastisk oplevelse for rengøringsassistenterne, at politikerne lyttede opmærksomt til dem og lovede handling

I begyndelsen af juni var klubformanden, 3F Rymarken og PSHR-gruppen til møde med sygehusdirektøren på Skejby Sygehus.

Der er udkommet en rapport om det fremtidige kæmpestore Skejby Sygehus. Heri er det beskrevet, som om rengøringen på sigt tænkes indliciteret til sygehuset selv. For 3F Århus Rymarken er det uvedkommende, hvem der udbetaler lønnen. Det hele handler om rengøringsassistenternes arbejdsmiljø og arbejdsforhold.

Der pågår i skrivende stund forhandlinger med både Compass Group og Elite Miljø om en lokalaf tale for rengøringsassistenterne på Skejby Sygehus.

Bygningsarbejderne på sygehusets byggeplads sympatiserer med rengøringsassistenterne og de har haft et 6 meter langt banner hængt op på Skejby Sygehus' byggeplads. Sygehusledelsen har dog hurtigt beordret banneret ned.

Det er vigtigt i organiseringsarbejdet, at mellemlederne er fuldt orienteret af deres ledere, ellers oplever vi, at de enten ikke er enige, eller at de modarbejder vores initiativer, fordi de ikke er velinformerede.

Allerede i januar 2013 har regionsrådet i Midtjylland fået en rapport, der fortæller om de dårlige arbejdsforhold for de ansatte i rengøringen. Rapporten har været hemmeligholdt.

Hvert år dør 3.000 danskere på grund af dårlig hygiejne på hospitalerne. Hver tiende patient på de danske sygehuse får en infektion, mens de er indlagt, og det høje tal skyldes blandt andet dårlig rengøring. Personalet på Skejby Sygehus har sammen med 3F afleveret 3.000 underskrifter, hvor det påpeges at rengøringsforholdene på Skejby Sygehus er meget kritiske. Herunder har en lang række læger og sygeplejersker skrevet under. Og der er flere underskrifter på vej. Sagen har fundet vej til de landsdækkende nyheder på TV.

Det er et flot arbejde både med at organisere på Skejby Sygehus, tillidsrepræsentantens mod til at ville stille op som TR, fordi den tidligere TR ikke duede, og at alle aktiviteterne i forbindelse med Skejby Sygehus er kommet på UNI's hjemmeside (UNI = internationale sammenlutning af fagforeninger) og Facebook om aktivitetsdagen den 17. juni. Mere om 17. juni senere i beretningen.

Der har i slutningen af juni måned været møde med sygehusledelsen, Regionrådsformand Bent Hansen, 3F Århus Rymarken, formand for klub 'Ren respekt', ansatte med meget lang anciennitet og PSHR-gruppen. Her blev det aftalt, at det holdes endnu et møde, hvortil også de to rengøringselskaber inviteres.

"Retfærdig rengøring"

Tillidsvalgte over hele Europa og andre steder i verden har besluttet, at de i lufthavne vil møde de rejsende med en hilsen for at gøre opmærksom på, hvor vigtigt det er at have respekt for rengøringsassistenternes arbejde og arbejdsforhold. Formålet var at skabe synlighed om arbejds- og lønvilkår for de ansatte i rengøringsbranchen. Ikke specielt rettet mod rengøring i lufthavne, men rengøring i det hele taget. Med andre ord: Retfærdig rengøring og respekt om faget.

Vi ville gøre opmærksom på, hvad der ville ske, hvis der ikke blev gjort rent rundt omkring.

Den internationale aktivitetsdag 17. juni 2013 blev fejret i mange lande i hele verden lige fra Hong Kong, New Zealand, USA, Frankrig, til Færøerne og Danmark

I Danmark foregik dagen i og omkring Kastrup Lufthavn. Også i Tirstrup Lufthavn var der en happening. I Danmark har dagen fået navnet 'Retfærdig rengøring'.

Der mødte ca. 80 aktivister op på dagen. Ingen af de aktionerende rengøringsmedarbejdere havde nedlagt arbejder. Alle havde taget fri for at deltage i aktionen.

Hilsenen til passagererne i luftavnen var et kuffertmærke i pangfarver og postkort. Teksten på materialerne lød:

- Tempo vi kan holde til!
- Timer vi kan leve af!
- Rent ud sagt: RESPEKT!

Det var en helt utrolig god modtagelse, vi fik af stort set alle passagerer, som vi henvendte os til. Det var en øjenåbner for mange, at uanset hvor vi gør rent – så har vi samme udfordringer. Der var megen forståelse for vigtigheden af at få gjort noget ved rengøringsassistenters arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, og vise respekt for rengøringsarbejdet og faget.

Der blev netværket på kryds og på tværs, og vi erfarede, at respekt for rengøring er et tema, som folk gerne vil støtte op om.

Kastrup Lufthavn var meget large, idet der gik lang tid, inden vi blev bedt om at forlade området.

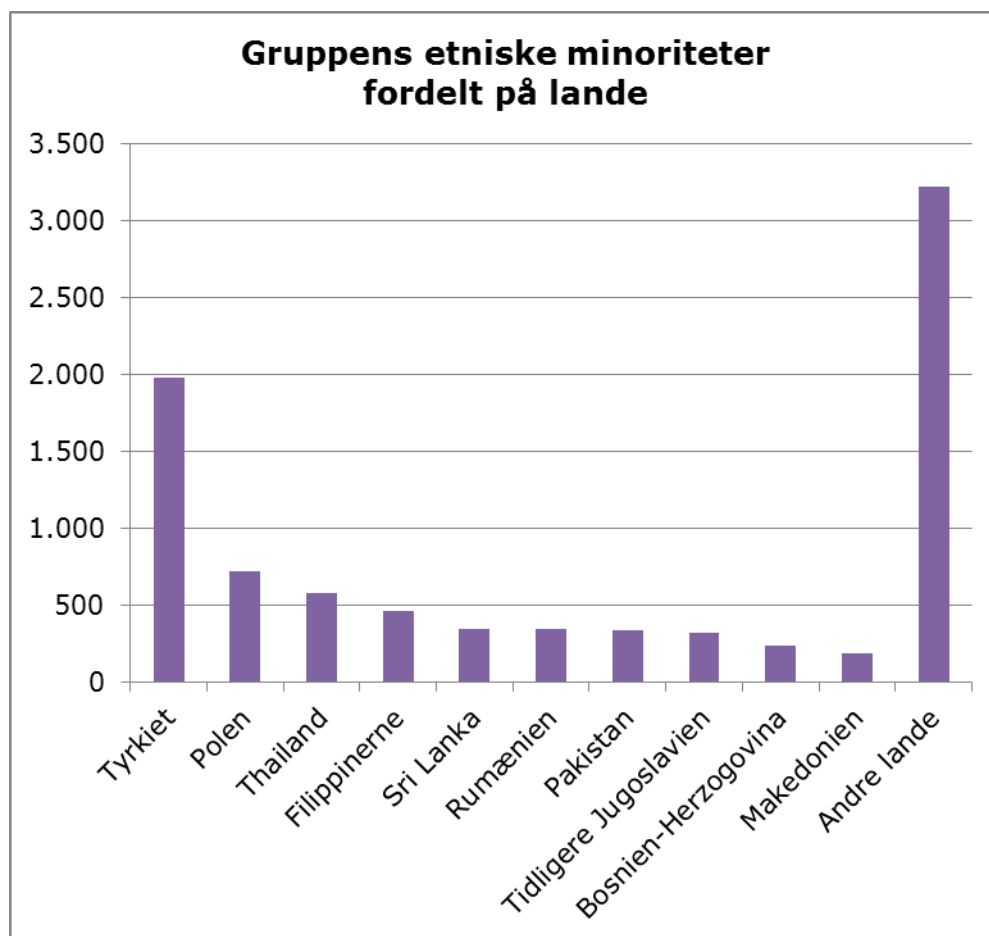
Det var en super god dag, og vi glæder os allerede til næste år.

Etniske minoriteter

Privat Service, Hotel og Restaurationsgruppens **andet** fokus område i forrige og denne kongresperiode er: **Etniske minoriteter** - medlemmer og potentielle medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk.

Medlemmernes etniske baggrund

Pr. 1. februar 2013 var der i PSHR-gruppen 8.760 medlemmer med anden etniske baggrund end dansk. Nedenfor er gruppens medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund fordelt på oprindelsesland:



I Privat Service, Hotel og Restauration har 27 % af medlemmerne anden etniske herkomst end dansk. I hele 3F har 15 % af medlemmerne minoritetsbaggrund. Privat Service, Hotel og Restaurationsgruppen er den gruppe i 3F, der har den allerstørste andel af medlemmer med anden etnisk baggrund.

Den største gruppe med anden etniske baggrund end dansk stammer fra Tyrkiet. Næsten 2.000 af PSHR-gruppens medlemmer har tyrkiske rødder.

Hvad angår potentielle medlemmer af Privat Service, Hotel og Restauration har mange af disse også en anden etnisk baggrund end dansk.

Vi har haft igangsat et etnisk minoritets-mini-netværk i gruppen. Mini-netværket har vi haft stor glæde af bl.a. på brancheugen i 2011. I 2012 havde vi planer om at udarbejde nogle let tilgængelige materialer om "Hvad er en tillidsrepræsentant?", "Hvad er en overenskomst?" m.v. I mellemtiden er der andre steder i forbundet udarbejdet noget om Den Danske Model på forskellige sprog, så i PSHR-gruppen vil vi fremover nøje vurdere, hvad der er en forbundsaktivitet, og hvad der er en PSHR-gruppe-aktivitet, så vi undgår dobbeltarbejde.

Tyrkiske medlemmer

Da næsten 2.000 af PSHR-gruppens medlemmer har tyrkisk baggrund, iværksatte gruppen sammen med forbundet et projekt om Tyrkiet og 3F's tyrkiske medlemmer.

Formålet var at sætte endnu mere fokus på vores største etniske minoritetsgruppe. Det er vigtigt, at de afdelinger, som har mange medlemmer med tyrkisk baggrund, får et større kendskab og indsigt i disse medlemmers baggrund. Dette både for at kunne fastholde de nuværende medlemmer og tiltrække flere medlemmer med tyrkisk baggrund.

Det forløb vi iværksatte om 3F's tyrkiske medlemmer omfattede bl.a. en studietur til Tyrkiet for 6 afdelingsformænd m/k. På studieturen var vi i kontakt med og talte med en masse herboende mennesker med tyrkisk oprindelse. De var i Tyrkiet på sommerferie, og her traf vi dem på gader og stræder, og var på besøg i adskillige af deres boliger i Tyrkiet. Vi havde aldrig mødt dem her i Danmark, men fordi de bor i Danmark, og taler dansk, kom vi i kontakt med dem i Tyrkiet. De kunne fortælle os, hvordan vi som fagforening kan agere for, at de skal blive interesseret i at være med i vores forening og vores fællesskab.

Sidste modul i forløbet blev afviklet i marts 2013, hvor fagforeningsbutikken ved Vollsmose blev besøgt.

Udvekslingen af erfaringer i gruppen vil fortsætte, fordi det er vigtigt, at hele 3F opretholder blikket på og indsætter for at endnu flere med anden etnisk baggrund end dansk får øje på, hvordan og hvad fagforeninger i Danmark kan løfte og støtte sine medlemmer i.

Medlemmer med filippinsk og thailandsk baggrund

I PSHR-gruppen er der 585 medlemmer med thailandsk oprindelse og 466 medlemmer med filippinsk baggrund.

PSHR-gruppen har også sammen med forbundet fået foretaget en lille undersøgelse om medlemmer med filippinske og thailandsk baggrund.

Undersøgelsen "3F medlem, migrant, minoritet" fokuserer på livs- og arbejdsforhold for 3F medlemmer med thai eller filippinsk baggrund.

Første del ser på baggrunden for migration og migranter fra Thailand og Filippinerne til Danmark herunder økonomi, udvandringens størrelse, alder, køn, opholdstid, hvor i Danmark de bosat, fordeling på gruppen i 3F m.v. Der fortælles også om 'remitter' – de penge migranterne sender til familien og netværk i oprindelseslandet. Filippinerne har ikke råd til at miste jobbet, fordi de sender så mange remitter tilbage til Filippinerne.

3F'ere med thailandsk baggrund fordeler sig over 50 af 3F's afdelinger i hele landet, hvorimod 3F-medlemmer med filippinsk baggrund er i 28 lokale 3F-afdelinger primært i hovedstadsområdet.

Udvandringen er stor:

- Filippinerne 1,7 indbyggere pr. 1.000 udvandrere (systematisk eksport af arbejdskraft)
- Thailand 0,3 indbyggere pr. 1.000

Anden del af undersøgelsen indeholder meget personlige interviews med 18 kvindelige 3F medlemmer, som er indvandret fra Filippinerne og Thailand til Danmark. Her hører vi om migranternes konkrete erfaringer, oplevelser af kollegaer og tillidsvalgte og personlige beretninger med arbejde, ægteskab, kolleger, 3F m.v.

Sidst i undersøger er der gode råd til 3F fra interviewpersonerne, herunder at de ikke ønsker sig etniske netværk, men vil være med i de almindelig 3F aktiviteter, og at 3F er til stede i de eksisterende netværk – kulturfestivaler, markeder m.v., som afholdes af de etniske minoriteter.

Det er den personlige kontakt og tillid til personerne i 3F, der betyder virkelig meget for de interviewede kvinder.

På sigt

Målet med arbejdet med gruppens etniske minoritetsmedlemmer er på sigt, at disse medlemsgrupper bliver repræsenteret i bestyrelserne i både klubber, afdelinger og forbund.

I PSHR-gruppen er der allerede etniske minoritetsrepræsentanter i samtlige af gruppens 4 landsbrancheklubbestyrelser.

På FFL's årsmøde i 2013 gik årets ildsjælepris til Wanphen Munch, som sidder i bestyrelsen for landsbrancheklubben Hotel- og restauration. Tillykke Wanphen!

FFL er sammenslutningen af samtlige landsbrancheklubber i 3F.

Desuden skal det nævnes, at flere af PSHR-gruppens medlemmer med anden etnisk oprindelse end dansk har deltaget i et FIU-forløb, hvor en række tillidsvalgte har fået en uddannelse som 'Integrationsrepræsentant'.

Tillidsvalgte

PSHR-gruppens 3 tema er **Gruppens tillidsvalgte** – nye og garvede tillidsvalgte, så fødekæden til 3F sikres.

Uddannelsesforløb for medlemmer af landsbrancheklubber

Erfaringer viser, at har vi engagerede tillidsvalgte på en arbejdsplads, så er der som oftest også en relativ høj organiseringsgrad på den pågældende arbejdsplads.

For 3 år siden tilkendegav vi, at vi måtte bygge på gruppens tillidsvalgte – altså bestyrelsesmedlemmerne, som var aktive, for at få tilført næring til fødekæden. Det har vi igangsat, og vi kan se, høre og opleve, at det summer af liv, aktivitet og engagement, når vi er sammen med de 40 bestyrelsesmedlemmer fra 3 af PSHR-gruppens 4 landsbrancheklubber. I løbet af kongresperioden har de ca. 40 bestyrelsesmedlemmer været igennem en særligt tilrettelagt bestyrelsesuddannelse. Uddannelsen bygger på organisationsudvikling, organisationsforståelse og personlig udvikling. At få kendskab til organisationen og strukturen, så bestyrelsesmedlemmerne er i stand til at agere både fagligt, politisk og organisatorisk – her & nu, samt på sigt.

Deltagerne fik fra begyndelsen mulighed for at byde ind med emner, der var vigtige for dem som tillidsvalgte i PSHR-regi. Kommunikation og personlig udvikling for at kunne stå frem med klare budskaber var essensen af denne brainstorm.

I samarbejde med TUK fik vi stillet 2 undervisere til rådighed og emner/program blev koordineret med PSHR-gruppen.

Der har været 6 moduler af 2 døgn samt en ryste-sammen-tur og en faglig studietur i slutningen af forløbet.

40 tillidsvalgte har gennemgået forløbet, med nogle få undtagelser, hvor der har været udskiftning af bestyrelsesmedlemmer.

De 3 Landsbrancheklubber er:

- Privat Rengøring
- Søfart
- Hotel og Restauration

Vi afsluttede forløbet med individuelle samtaler af 30 personer den 18. og 19. januar 2013. Nogle få kunne ikke deltage, og de får samtalerne snarest muligt.

Samtalerne blev gennemført ud fra 6 spørgsmål der handler om deres egen vurdering af den personlige udvikling, samt om tillidshverv og fødekæden (deres egen "karriere").

Overordnet set er evalueringen meget positiv – uden diskussion har mange følt sig løftet, og klædt godt på til at kunne "levere varen" som tillidsvalgt på en bedre måde end før.

De har fået et fagligt og socialt fællesskab, som de også bruger i hverdagen. Flere refererede at de jævnligt skriver/ringer til andre for at høre deres syn/erfaringer på forskellige problematikker.

De er også glade for at have fået fagkendskab til andre i servicebranchen.

En hel del ser også sig selv som mere udadvendte og nysgerrige i forhold til 3F's arrangementer, og føler en højere grad af indflydelse.

De tillidsvalgte fra PSHR-gruppen har i øvrigt været pænt repræsenteret på de tværfaglige TR-konferencer m.v., som forbundet har været værter for. De tager invitationerne og muligheden for at sikre PSHR synlighed på alle måder, alvorligt. Det samme gælder FFL (Faglige Fælles Lands- og Landsbrancheklubbers sammenslutning i 3F), hvor PSHR-tillidsvalgte generelt er flot repræsenteret.

Lidt statistik omkring bestyrelsesmedlemmerne og visionerne:

- 3 bestyrelsesmedlemmer fra Hotel og restauration og 1 bestyrelsesmedlem fra Privat Rengøring er nu faglige sekretærer (valgt – ansat) i en afdeling
- Flere har været ude i kampvalgt: TR-valg, 3F-valg, afdelingsbestyrelser, gruppebestyrelser i afdeling og udvalg
- 6-8 personer har planer om at forblive på deres nuværende arbejdsplads, og forblive som tillidsvalgt
- 14-15 personer har planer om at skulle videre i organisationen
- 6-8 personer forventer at blive kongresdelegerede, og vil kæmpe for det! De samme har planer om at gå på talerstolen og tale PSHR-sager.

Et af målene med uddannelsen var bl.a. at bryde kulturer og give deltagerne personlig udvikling og organisationsudvikling. Deltagerne er igennem hele forløbet blevet gjort opmærksomme på, hvilke krav og forventninger, der stilles til dem.

En stor del af deltagerne vil gerne være aktive i afdelingsbestyrelserne, og der er fra PSHR-gruppens side blevet opfordret til, at man ude i afdelingerne gøre brug af dem. Lige som der under uddannelsesforløbet er gjort opmærksom på, at man må engagere sig lokalt, fordi det er der, den demokratiske proces begynder.

Der efterlyses tanker og idéer til et nyt forløb. Det kan både være tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter eller ildsjæle. Det kræver stort engagement fra deltagerne og også fra afdelingerne.

Vi skal have disse bestyrelsesmedlemmer til at gå forrest og til at få organiseret og engageret andre tillidsvalgte og flere medlemmer på større arbejdspladser og i vore kæder. I gruppen er vi indstillet på, at det er et arbejde, vi vil bidrage til sammen med afdelingerne.

På **kantineområdet** etablerede vi i 2011 endnu en landsbrancheklub. Disse bestyrelsesmedlemmer skal også have et uddannelsesforløb, men det skal være mindre omfattende end det forløb, som de 3 andre landsbrancheklubbers bestyrelser har været igennem.

Kantinebestyrelsesmedlemmerne har jævnligt svært ved at få fri til vore aktiviteter. De har deres kultur og traditioner for TR-arbejdet. Vi har opfordret til, at afdelingerne er behjælpelige med, at der kommer flere tillidsvalgte og ildsjæle fra kantinerne til vores arrangementer i kantinebrancheklubbens regie. Vi har en del medlemmer, der arbejder i kantinerne, men der er meget få fagligt aktive på kantineområdet.

Samarbejdssekretariat

PSHR-gruppen har sammen med Elite Miljø oprettet et Samarbejdssekretariat med én tillidssekretær. Samarbejdssekretariatet skal bidrage til at styrke dialogen mellem forbundet, afdelingerne, tillidsrepræsentanterne og Elite Miljø A/S.

Tillidssekretæren har fuld bemyndigelse fra 3F til at indgå lokalaftaler, aftaler med virksomhedens repræsentanter og aftaler ved lokale forhandlinger.

Til sekretariatet knyttes 1 tillidssekretær, der vælges af tillidsrepræsentanterne og efter aftale med 3F. Tillidssekretæren skal være medlem af 3F, Privat Service, Hotel og Restauration.

Aftalen er en forsøgsordning. Parterne gennemfører en årlig evaluering af Samarbejdssekretariatet. Forsøgsordningen stoppede imidlertid, da tillidssekretæren blev valgt som faglig sekretær i en 3F afdeling i foråret 2013. Vi forventer dog, at der vælges en ny tillidssekretær fra Elite Miljø A/S til at varetage denne rolle.

Vi arbejder på at få en lignende model med Forenede Service A/S med en fællestillidsrepræsentant/tillidssekretær.

Fælles Ståsted

Projekt 'Fælles Ståsted' er løbet af stablen i løbet af 2011, og det har været en stor succes. Her har tillidsvalgte på hotel- og restaurationsområdet været på et særligt tilrettelagt kursusforløb sammen med deres chef. Forløbet blev gentaget med nye tillidsvalgte og deres chef i 2012, og endnu et forløb køres i 2013.

"Fælles Ståsted" handler om SAMARBJDE, og indholdet kan kort beskrives, som:

- CSR (virksomhedens sociale ansvar) – hvordan kan TR og arbejdsgiver i fællesskab finde muligheder og løsninger for dette sociale ansvar?
- Mediation – en form for konfliktløsning. Hvordan kan TR understøtte at små bagateller og konflikter bliver løst, så de **ikke** vokser sig store og bliver til "umulige" faglige sager?

Begge emner varierer mellem teori, øvelser og diskussioner.

2 x 2 dages internatkursus + 1 konsulentbesøg på arbejdspladsen, for at følge op på deltagerne hjemmeopgaver om CSR.

Krav for deltagelsen er, at tillidsrepræsentant og arbejdsgiver **skal** deltage sammen, og at de selvfølgelig er fra en OK-dækket virksomhed.

Flere tillidsvalgte på Hotel- og Restaurationsområdet

Som følge af aftale fra OK12 med HORESTA er der sat gang i et arbejde sammen med HORESTA for at få valgt flere tillidsvalgte på Hotel- og Restaurationsområdet.

Uddannelses- og samarbejdsfonden på hotel og restaurationsområdet tænkes at skulle:

- styrke og finansiere samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser
- styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed ved at få valgt og uddannet tillidsrepræsentanter, samt iværksætte tiltag der fremmer samarbejdet
- **Fælles indsats betyder kompromiser**
- **Øje for målgruppen:** Medlemmer

Vi gennemfører en arbejdsplads-turné med repræsentanter fra PSHR-gruppen og HORESTA og meget gerne også repræsentanter fra 3F-afdelingen, hvor HORESTA-virksomheden ligger.

Indsatsen i 2013 vil være:

- Møder på de 50 største HORESTA-virksomheder **uden** TR
- **Arbejdsgivers rolle:** At åbne døre og understøtte de ansatte i at erkende, at TR-funktionen er en ret!
- **3F's rolle:** Skabe sikkerhed blandt de ansatte til, at de **vil/tør** TR-funktionen, motivere og skabe kontakt og dynamik for en nyvalgt TR.

Hvordan gør vi det?: HORESTA arrangerer møderne i aftale med de enkelte arbejdsgivere, hvor Rejseholdet og 3F lokalafdeling stiller op. Både arbejdsgiverne og de ansatte på arbejdspladserne deltager i møderne.

Der er produceret en lille film om det pilotprojekt, der har været kørt i 2012. På mødet bliver filmen præsenteret, og TR-funktionen præsenteres yderligere. Deltagere fra det førertalte "Fælles Ståsted" er også med efter vurdering og behov.

PSHR-gruppens profil i forhold til nye tillidsvalgte og fødekæden

PSHR-gruppen har sammen med vore undervisere drøftet, hvordan vi kan tage imod vore nye tillidsvalgte og støtte dem i de første år som tillidsvalgte.

Vi har udviklet et forløb for nye tillidsvalgte:

- Besøg i forbundshuset
- G1 og G2 fælles for hele gruppen
- Opfølgings-heat et år efter grundkurset, som en 12-12-konference

For at knytte den tillidsvalgte tættere til hendes/hans lokalafdeling, vil vi forsøge at de tillidsvalgte kursister får en opgave på G2-kurserne, hvor de skal lave en uddannelsesplan sammen med afdelingen, som efterfølgende præsenteres på opfølgingskonferencen.

Disse aktiviteter skulle gerne være med til at sikre fødekæden til 3F-organisationen. Hvis vi ikke arbejder aktivt på at få flere, velkvalificerede og stærke tillidsvalgte til 3F, så bliver der alvorlig mangel på energi og kræfter for, at fødekæden kan videreføres.

Der har i juni 2013 været afholdt det første opfølgings-heat for de tillidsvalgte, som har været på G1 og G2 i 2012 og 2013. Evalueringen viste klart et behov for opfølgning efter G1 og G2, og deltagerne var enige om, at der ikke må alt for lang tid efter grunduddannelsen.

Flere tillidsvalgte i privat rengøring og på kantineområdet

Også på det private rengørings- og kantineområde blev der ved OK10 indgået et protokollat med DI om, at PSHR-gruppen i fællesskab med arbejdsgiverne på det private rengøringsområde og i de private kantiner skal arbejde på at få valgte flere tillidsrepræsentanter.

Der har været indledende drøftelser med nogle arbejdsgivere om at få valgt flere tillidsrepræsentanter inden for den private rengøring og på kantineområdet.

DI har anerkendt, at der sættes midler af fra Kompetencefonden til initiativer for at få valgte tillidsrepræsentanter på flere rengøringsarbejdspladser.

Overenskomster

Overenskomstforhandlinger 2012

Overenskomstforhandlingerne i 2012 foregik i krisens tegn, og derfor blev lønresultatet meget beskedent. I stedet fik vi forhandlet andre brancherettede goder.

På **hotel- og restaurations**området, som er en minimallønsoverenskomst, var elementer fra følgende med i resultatet:

- Social dumping
- Underleverandøraftale
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Alternativ rengørings-/house-keeping-aftale
- Pension under barsel
- Forældreorlov
- Anciennitet ved genansættelse og ved sygdom
- Seniorordning
- Tillidsrepræsentanter

På **rengørings-** og **kantine**områderne, som begge er normallønsoverenskomster, var elementer fra følgende med i resultatet:

- Arbejdsgiverbetalt sundhedsordning
- Værn mod løndumping
- Forældreorlov
- Forhøjet pensionsudbetaling under barsel
- Seniorordning
- Uddannelse
- Tillidsrepræsentanter

Både forhandlingsudvalgene og gruppebestyrelsen anbefalede, at medlemmerne stemte for forhandlingsresultatet.

Stemmeprocenten var desværre igen meget lav. 3F's gennemsnitlige stemmeprocent lå på 28,7 %, og vores gruppes stemmeprocent lå desværre under, nemlig på 22,8 %. Det blev et ja, men stemmeprocenten er slet ikke god nok. Vi vil arbejde videre med de idéer, som PSHR-gruppebestyrelsen har drøftet, så vi kan få en større deltagelse og stemmeprocent til OK14. Det er helt fundamentalt for demokratiet i fagbevægelsen, at medlemmerne deltager og stemmer om OK-forhandlingsresultatet.

Konflikter

På hotel- og restaurationsområdet har der ved de senere overenskomstfornyelser været et stigende antal lockouter og frasingelser af overenskomsten.

Derfor vil PSHR-gruppen allerede i 2013 tage fat på denne udfordring. Det vil vi gøre for at være klædt bedre på og for at forebygge, at der kommer endnu flere lockouter og frasingelser af overenskomsten til de kommende overenskomstforhandlinger.

Vi vil sammen med afdelingerne, der prioriterer at sætte ressourcer af til at indgå i en arbejdsgruppen, iværksætte arbejdet og fokuserer på de områder, vi vælger at fokusere på. En del af dette arbejde bliver at prioritere, hvilke hoteller, restauranter eller kæder, som vi vil, kan og magter at have konflikt på.

Konflikthåndteringsredskabet fra forbundet skal også bruges i dette arbejde.

Indfasning af overenskomsten på hotel- og restaurationsområdet

PSHR-gruppen har udarbejdet og forelagt HORESTA-A et tilbud om indfasning på hotel- og restaurationsoverenskomsten til alle nyindmeldte i HORESTA-A.

HORESTA-A har i første omgang ikke ønsket at gøre brug af tilbuddet, men det står ved magt.

Forslaget kan

- anvendes ved forhandlinger om virksomheders optagelse i HORESTA-A
- anvendes ved forhandlinger om indgåelse af tiltrædelseserklæringer
- anvendes ved forhandlinger med virksomheder på grundlag af en af de 5 modeller.

Det skal understreges, at forslaget udgør en helhed, og indfasning af løn og tillæg ikke kan overskride den angivne tidsperiode uden forudgående drøftelse og godkendelse i gruppen.

Jensens Bøfhus

Jensens Bøfhus truede en af de sidste dag i november 2011 med at ud af HORESTA pr. 1. december 2011, og dermed opsige overenskomsten. Det gjorde de formentlig på baggrund af faglige sager om manglende provisionsafkløning.

Jensens Bøfhus havde hyret en advokat og diverse mediefolk som baggrund. Der var indkaldt til møde en søndag aften med Jensens Bøfhus for at se, om der kunne opnås et forlig. Jensens Bøfhus ville have en aftale à la den, vi har med Bones.

I starten af 2011 ytrede Jensens Bøfhus ønske om at få en Bones-aftale. Jensens Bøfhus mente ikke, at Bones-aftalen indeholder provision til tjenerne.

Hvis Jensens Bøfhus kan opsige overenskomsten, hvem bliver det så næste gang, og så er det ikke kun 3F, det drejer sig om, men hele fagbevægelsen.

Vi ville gerne lave et forlig, men vi vil ikke presses til noget. Gruppebestyrelsen fandt det ovenud frækt at foretage sådan et skridt – endda lige før overenskomstforhandlingerne går i gang. Et flertal i gruppebestyrelsen gav udtryk for, at man godt kunne leve med en fastløn-aftale for tjenerne – men så skal vi være opmærksom på normeringen.

PSHR-gruppebestyrelsen godkendte forliget med Jensens Bøfhus, som trådte i kraft 1. januar 2012. Alle afdelinger som har Jensens Bøfhus beliggende blev indkaldt til møde umiddelbart før jul til en orientering om forliget, således at man har mulighed for at forklare medlemmerne om den nye aftale.

Planen var, at udsende et brev til samtlige 1000 ansatte i samarbejde med Jensens Bøfhus, men i stedet sendte gruppen et brev til de 200 medlemmer af 3F, hvor vi gennemgik aftalens indhold.

Udover dette har vi lavet en aftale omkring samarbejdet fremadrettet. Jensens Bøfhus har lovet at medvirke til, at vi kan få organiseret i forretningerne. I begyndelsen af januar 2012 har vi drøftet med Jensens Bøfhus, hvordan vi får valgt flere tillidsrepræsentanter og om organiseringen af de 800 resterende medarbejdere.

Mc Donald's

I april 2013 blev der indgået et protokollat med HORESTA-A om McDonald's. Af protokollatet fremgår det bl.a., at deltidsansatte i McDonald's på et hvert tidspunkt og med øjeblikkelig virkning kan bede om at få bragt garanterede timetal i overensstemmelse med de præsterede timer de foregående 12 uger, såfremt der i denne periode har været konstant overarbejde/merarbejde. Minutudsving ved ind- og udstempling defineres i denne forbindelse ikke som merarbejde, uagtet at virksomheden måtte aflønne for disse minutter.

Ved sygdom af mere end 4 ugers varighed eller ved barsel, beregnes lønnen for perioden efter de første 4 ugers sygdom, på baggrund af et gennemsnit af de sidste 12 ugers præsteret arbejdstid, såfremt der i denne periode har været merarbejde/overarbejde forud for første sygedag.

Det faglige og sager

I Privat Service, Hotel og Restaurationsgruppen har vi afsluttet mange sager for medlemmerne hvert år. Hvis sagerne fordeles på 1) det samlede antal afsluttede sager i årets løb, 2) antal sager, der har været igennem det fagretlige system, og 3) udbetalinger fra vundne sager ser det ud på følgende måde:

	2010	2011	2012
Afsluttede sager	579	559	536
Afsluttet i det fagretlige system	256	303	247
Udbetalt fra vundne sager	9,1 mio. kr.	4,8 mio.kr.	8,2 mio. kr.

Sagerne handler bl.a.om:

- Bortvisninger
- Opsigelse
- Virksomhedsoverdragelser/udlicitering
- TR/AMR-opsigelser
- Manglende løn, tillæg, overarbejdsbetaling, feriepenge, kørsel m.v.
- Manglende pensionsindbetaling
- Manglende ansættelsesbeviser
- Chikane
- Ophævelse af elevs uddannelsesaftaler

I kongresperioden har gruppen udarbejdet en **“Vejledning i elevoverenskomsten”** og **“Procedure for behandling af elevsager”**. Disse materialer er lavet som en hjælp til afdelingernes sagsbehandling i elevsager. Proceduren i elevsager er en smule anderledes end andre faglige sager. Vejledningen foreligger i en trykt udgave, men det anbefales at bruge den elektroniske version på 3Fi, fordi den løbende bliver opdateret.

På rengøringsområdet har gruppen i kongresperioden udarbejdet en **“Kommenteret udgave af Serviceoverenskomsten”**. Den er et redskab til brug for afdelingernes arbejde med sager på det private rengøringsområde. Den er lagt i PSHR-gruppens Faglige Værktøjskasse på 3Fi. Her vil den løbende blive opdateret. Den kommer ikke i papirversion. Den er meget pædagogisk opbygget - den **sorte** tekst er selve overenskomstens tekst, den **røde** tekst er kommentarerne til teksten, og den **blå** tekst er Link, som fører til voldgifter, afgørelser fra Arbejdsretten m.v.

Store og bemærkelsesværdige sager

I perioden siden kongressen i 2010 har PSHR-gruppen, som førnævnt haft mange sager over skrivebordene. 2 sager har været særligt store eller bemærkelsesværdige.

På rengøringsområdet er det afgørelsen om **brug af underleverandører**, og på hotel- og restaurationsområdet er det sagen om **Vejlegården**.

Brug af underleverandører blev afgjort i den faglige voldgift i begyndelsen af december 2011. Afgørelsen blev den bedste PSHR-gruppen kunne ønske sig og det værste for arbejdsgiverforeningen DI.

I gennem lang tid havde PSHR-gruppen konstateret et stort misbrug af underleverandører på rengøringsområdet i Nordsjælland. PSHR-gruppen hævdede, at brug af underleverandører, som betalte sine leverandører af rengøring med kr. 165 i timen var ensbetydende med, at der skete omgåelse af overenskomsten. Ligeledes påstod PSHR-gruppen, at virksomheden forringede konkurrencevilkårene på området ved at underbyde ved hjælp af ringere løn- og ansættelsesvilkår.

Opmanden gav Privat Service, Hotel og Restauration medhold i fortolkningen om, at man ikke gennem brug af underleverandører måtte forringe konkurrencevilkårene, hvorfor virksomheden er forpligtet til at yde en betaling, der sikrer, hvad der svarer til mindst dét, der skulle have været betalt for det pågældende arbejde ifølge overenskomsten.

Rengøringsfirmaet blev idømt at betale 3F et millionbeløb, som skal deles med Serviceforbundet.

Restaurant Vejlegården er vel den mest omtalte restaurant i Danmark i 2012.

Tilbage i november 2011 kom en ny forpagter til Vejlegården, og han meldte sig ind i KAF (Kristelig Arbejdsgiver Forening), der har overenskomst med Krifa.

Alle ansatte blev - uden at være blevet spurgt - fra dag 1 ansat med en kontrakt i henhold til overenskomsten mellem KAF og Krifa. Det betød radikalt forringede vilkår for de ansatte, blandt andet to fastansatte gastronomer, der var medlem af 3F.

Forpagteren af Vejlegården har valgt at bruge den kristelige discountoverenskomst, som er **ringere** end 3F's Hotel- og Restaurationsoverenskomst på 41 ud af 46 punkter.

3F afsendte konfliktvarsler på grund af den opsagte 3F-overenskomst, som i mange andre sager af denne karakter. Den type faglige konflikter har været dagligdagen i mere end hundrede år. Da konflikten blev en realitet, koordinerede 3F blokadeaktiviteter foran restaurant Vejlegården, fordi 3F ikke svigter medlemmerne i kampen for ordentlige løn- og ansættelsesvilkår. Konflikten handlede med få ord om løndumping og retten til at kæmpe for sine rettigheder.

Der gik storpolitik i sagen, og folketingspolitikere fra højre side af salen mødte op på Vejlegården og spiste stegt flæsk med persillesovs, for at vise deres sympati med forpagteren.

3F blev beskyldt for at være bølleagtig og anvende mafia-metoder. Forpagteren af Vejlegården med KAF i ryggen rejste sag mod 3F, om at det var en ulovlig konflikt, og at den var samfundsskadelig. Arbejdsretten gav 3F medhold i sagen - det var en fuldt lovlig konflikt. 3F må gerne gå i konflikt mod arbejdsgivere, der dropper 3F's overenskomster, og foretrækker andre og for arbejdsgiverne **billigere** aftaler.

Siden er den daværende forpagter gået konkurs, og blevet sigtet for at sætte ild på restauranten, men ikke dømt. Der er endnu ikke rest tiltale.

1. maj 2013 er restaurant Vejlegården genåbnet med den tidligere forpagters kone som leder. Den ene af de faglige sager er blevet vundet - idet kokken var blevet uberettiget afskediget - det gav ham næsten 90.000 kr.

Der er ingen tvivl om, at **mediernes rolle** i Vejlegårdskonflikten har haft en kæmpe betydning for, at det netop var den sag, der blev agurketids-stoffet i sommeren 2012.

Forpagteren af Vejlegården blev hurtigt fremstillet som den lille mand mod den mægtige 3F. Desværre gik det hen over pressens hoved, at den lille i dette spil var de ansatte, som blev afskediget eller fik forringende løn- og arbejdsvilkårene, fordi forpagteren valgte at droppe overenskomsten med 3F og valgte en billigere og dårligere løsning, set med de ansattes øjne.

Forpagteren fremstillede det som en frihedskamp til selv at vælge arbejdsgiverorganisation. Som konsekvens heraf tog vi i 3F det valg at etablere en konflikt. Det var og er vores ret, og et valg vi tager. Hvis forpagteren havde meldt sig ind i en arbejdsgiverforening, der havde overenskomst med 3F – havde vi ikke haft denne konflikt.

Bakket op af flere borgerlige partier og deres pressetjenester fik forpagteren ualmindelig meget god sendetid i mange medier.

Derimod forholdt medierne sig meget lidt til medarbejdernes ret til en ordentlig overenskomst. Ej heller til de konsekvenser forpagterens frie valg af arbejdsgiverforening havde på de ansattes forringede løn- og arbejdsvilkår.

3F's modsvar var en kampagne med sloganet: **En billig fagforening koster dig kassen**

Den danske model

Det var en stor sejr for den danske model, at 3F fik medhold i Arbejdsretten om, at konflikten mod restaurant Vejlegården og de deraf følgende aktiviteter var og er lovlige. I Danmark er det parterne altså arbejdsgiverne/deres organisationer og fagforeningerne, der forhandler og indgår overenskomster på arbejdsmarkedet, og det er Arbejdsretten, der sætter grænser for de initiativer og aktiviteter, som fagforeninger og arbejdsgivere i en konflikt kan iværksætte. Det er ikke love fra folketinget, der regulerer forholdene på arbejdsmarkedet, men derimod de overenskomster der bliver indgået mellem arbejdsgivere og fagforeninger.

Der er ingen tvivl om, at sagen om Vejlegården har skærpet interessen for og opmærksomheden om den danske model. Det er vigtigt, at vi som lønmodtagere er bevidste om, at den overenskomst, arbejdsgiveren aftaler med fagforeningen bestemmer vores løn- og arbejdsforhold.

Der har siden været stor interesse fra mange sider til at høre PSHR-gruppen fortælle om den danske model og Vejlegården. PSHR-gruppen har været af sted til mange møder i andre fagforeninger, organisationer, skoler, gymnasier m.v.

Blandede bolcher

Arbejdsnedlæggelse Kongsvang

Struer Kommune valgte at udlicitere rengøringen for 1½ år siden. Dengang var der 54 medarbejdere, ud af dem er der 7 tilbage i dag.

Lige fra kommunen startede udliciteringen gik det galt. Udliciteringen kunne ikke gå hurtigt nok for kommunen, så der var ingen tid til at lave et ordentligt udbudsmateriale – og det, der blev lavet, var yderst vanskeligt at få indsigt i.

En person vandt alle kontrakter, og han satte straks samtlige rengøringsassistenter ned til 15 timer om ugen til dyb frustration for personalet, da de umuligt kunne leve af den løn. Personen, som havde budt, anede ikke, hvad det var han havde budt på, og opgav efter 3 måneder.

2. gang ville kommunen gøre det rigtigt, og gav sig god tid til at lave udbudsmaterialet. Kongsvang vandt kontrakten og den lokale afdeling blev inviteret med til informationsmøde med Kongsvang og medarbejderne. Her viste de stor forståelse for rengøringspersonalets situation, og de blev beroliget og alle gik glade hjem i den tro, at nu skulle alt blive godt.

Virkeligheden skulle vise sig, at være en anden. Fra dag 1 blev tempoet sat voldsomt op, og det var umuligt at nå arbejdet til stor frustration for rengøringsassistenterne, og oven i det var der store problemer med at fremskaffe udstyr, og det, de fik, virkede ikke, og sågar rengøringsmidler til at udføre arbejdet manglede. Rengøringsassistenterne klagede og klagede, men intet skete. Kongsvang lovede hele tiden at rette op på det, men intet skete. Resultatet var at flere ansatte gik ned med stress.

Rengøringsassistenterne fik nok og nedlagde arbejdet. Kravene for at vende tilbage til arbejdet var ordentligt udstyr og nedsættelse af tempo. På 5. dagen genoptog de arbejdet, og Kongsvang kom til forhandlingsbordet.

Meget kunne have været undgået, hvis ikke udliciteringen skulle gå så stærkt. Man besluttede at udlicitere i foråret 2012, og det skulle træde i kraft 1. august. Derudover ville kommunen ikke tage imod hjælp fra 3F. Lokalafdelingen tilbød at gå ind og se på, hvad der kunne effektueres, og hvad der kunne gøres anderledes. Det var et område, som der ikke var kigget på i årevis, rengøringsassistenterne har været der længe, og var oppe i årene.

I dag er der 7 rengøringsassistenter tilbage fra dengang, resten er arbejdskraft med etnisk minoritetsbaggrund, som ikke behersker sproget – selvom det var en forudsætning i udbudsmaterialet.

OK-kampagne – spis med god samvittighed

Sammen med forbundet har gruppen i 2012 videreført projektet om OK-kampagnen, om at få "OK-mærket" de hoteller og restauranter, som har overenskomst, så kunderne kan se, at der er ordnede forhold.

"Mærkningen" er både et fysisk mærke i vinduer/døre, og det er også en hjemmesiden og en app, så man på sin mobil tlf. kan søge efter hoteller og restauranter med overenskomst. Nu også til iPhone og iPath.

Med OK-forhold ønsker 3F, at

- få flere til at tegne overenskomst i hotel- og restaurationsbranchen
- få flere kunder til at benytte de ok-dækkede restauranter

- skabe et godt samarbejde mellem 3F og restauratørerne
- forbedre restaurationsbranchens omdømme

Med samarbejde og opbakning har vi

- skabt en positiv dialog med restauratørerne
- "belønnet" de restauratører, der har overenskomst med mærket OK-forhold, som de kan skilte med og markedsføre sig på
- kontaktet ikke-organiserede og fortalt om fordelene ved at have overenskomst
- anbefalet de overenskomstdækkede steder i 3F-organisation samt hos tillidsfolk og medlemmer
- fortalt offentligheden om OK-forhold gennem annoncering og positive aktioner.

Projektet er med udgangen af 2012 så langt, at det er færdigt som projekt, og dermed overgår det til drift. Hjemmesiden og app vil blive vedligeholdt, så oplysningerne bliver ajourført.

Opfordring til alle: Spred det gode budskab til alle, du kender.

Hvis du ser OK-mærket, kan du være sikker på, at der er ordnede forhold for de ansatte.



Glade ansatte giver glade gæster

Brancheuge i 2011 og i 2012

PSHR-gruppen holder brancheuge i de år, hvor der ikke er 3F Kongres. I 2011 var det 4 dage i november 2011. Her var gruppens 3 temaer:

- Organisering
- Etniske minoriteter
- Gruppens tillidsvalgte

på dagsordenen.

I 2012 var der PSHR-brancheuge i begyndelsen af september. Her var emnerne bl.a.:

- Fagbladet møder læserne

- Den beskidte rengøring – social dumping
- Gruppens internationale arbejde
- 3F Ungdoms arbejde
- Historien om Vejlegården
- Forbundsformanden i den varme stol

Rigtig fine evalueringer, som opfordrer til at køre videre i det samme gode spor. Vi var knap 100 samlet over de 4 dage - tillidsvalgte, ildsjæle, afdelingsfolk og repræsentanter fra gruppen.

Arbejde for en ændring restaurationsloven

Gruppebestyrelsen har besluttet, at vi skal arbejde for, at restaurationsloven ændres således, at en forudsætning for at kunne få godkendt en bevilling er, at restauratøren skal følge de individuelle løn- og ansættelsesvilkår, der er gældende i den dominerende repræsentative landsdækkende overenskomst på området, eller er sikret vilkår, der ud fra en helhedsvurdering er på samme niveau.

Det er bl.a. gjort ud fra, at vi mener, at der ikke skal konkurreres på, hvor lav en løn kan være og på dårlige arbejdstidsregler.

Der skal alene konkurreres på kvalitet og service. Endvidere skal der dæmmes op for sort og illegalt arbejde, og det skal bl.a. gøres ved at SKAT bliver en del af Bevillingsnævnet.

På den korte bane tages der kontakt til HORESTA, som burde have en vis interesse i forslaget – herunder tages der også kontakt til diverse politikere.

PSHR-gruppens internationale arbejde

Internationalt arbejde handler om **solidaritet** – solidaritet på tværs af grænser. Og solidaritet er jo en af fagbevægelsens hovedhjørnestene og grundlaget for fagbevægelsen.

Vi engagerer os på forskellige niveauer, som forbund, som afdeling, gennem LO m.v.

Gruppen har i perioden ensartet metoden for arbejde i de internationale faglige sammenlutninger, som vi er medlem af. Det er den samme personkreds, der deltager uanset, om det er på nordisk, europæisk eller verdens plan. Det er som regel de samme problemstillinger, der drøftes i Norden, i Europa og på globalt plan.

Som led i strategien for det internationale arbejde ligger også det, at vi gerne vil forsøge at være med til at præge debatterne og beslutningerne om de udenlandske organisationers aktiviteter. Det kræver, at vi har mulighed for at kunne forberede os, inden vi skal deltage i de forskellige internationale møder, kongresser m.v.

Vi har fundet det vigtigt, at det ikke alene er en forbundsaktivitet, men at tillidsrepræsentanter og afdelinger også er en del af gruppens internationale arbejde. Dette skulle gerne give mere ejerskab og udbredelse af erfaringerne og inspiration fra det internationale arbejde.

Der er ikke tale om en opprioritering i forhold til den tidligere indsats på det internationale, men om at arbejdet er blevet systematiseret og gennemskueligt, hvem der sidder i hvilke fora.

Det internationale har vi inddelt i 3 områder:

- Privat Service
- Hotel & Restauration
- Søfart

På hvert af de 3 områder deltager:

- Næstformanden i den pågældende Landsbrancheklub, som er en tillidsvalgt
- 1-2 gruppebestyrelsesmedlemmer fra afdelingerne
- 2 fra PSHR-gruppen
- + en der koordinerer på hvert af de 3 områder

World Skills

World Skills er VM i håndværk. I 2011 var der World Skills i London. Privat Service, Hotel og Restauration havde deltagere med i konkurrencen, samt en dommer i tjenerkonkurrencen.

De 2 deltagere var Nicolai Martens (tjener) og Rasmus Munk Thomassen (kok). Carsten Lundsgaard Larsen var dommer.

I 2013 afvikles World Skills i Leipzig, og vi har en kvindelig tjener med, som hedder Kristina Bengtson - hende har vi meget store forventninger til. Kokken Tommy Jespersen deltager ligeledes i konkurrencen for kokkene. Carsten Lundsgaard Larsen er igen dommer i tjenerkonkurrencen.

DK Skills

I 2013 var **serviceassistentuddannelsen** for første gang med på DK Skills, dvs. danmarksmesterskaberne i de forskellige fag på erhvervsuddannelserne. Uddannelsen var med som repræsentationsfag, og havde en stand, hvor serviceassistentelever fortalte om uddannelsen. Det var en succes, så det faglige udvalg for serviceassistentuddannelsen har besluttet fortsat at deltage som repræsentationsfag. Der er stadigvæk for få ungdomselever til, at uddannelsen kan deltage i konkurrencerne.

PSHR-gruppens uddannelsesarbejde

Regeringen har fastholdt målsætningen om, at 95 % af en ungdomsårgang skal have en kompetencegivende uddannelse. Det er rigtig godt, men skidt at 78 % af de unge, der forlader folkeskolen, vælger gymnasiet. Det er en form for bogsnobberi og dårlig erhvervsvejledning. Om få år vil vi i Danmark komme til at mangle faglært arbejdskraft.

På så og sige alle erhvervsuddannelser har vi i adskillige år manglet tusindvis af **praktikpladser**. Den skolepraktikordning vi har haft indtil nu, har hverken været særlig attraktiv eller haft et godt ry. Fra 1. september 2013 oprettes en række **praktikcentre**, som skal medvirke til at de unge, der ikke har indgået en ordinær og hel uddannelsesaftale, i stedet får praktikdelen af uddannelsen på skolen, suppleret med delaftaler om praktik i virksomhederne. Det er et væsentligt bidrag til uddannelsesgarantien, så eleverne kan gennemføre den uddannelse, de har valgt med en sådan kvalitet, at virksomhederne efterfølgende vil bruge deres arbejdskraft.

Regeringen har besluttet at afskaffe den økonomiske præmie og bonus til virksomheder, der tager elever. Ordningen udfases i 2013, hvor tilskuddet til arbejdsgiverne ved etablering af en **uddannelsesaftale** ændret fra 70.000 kr. til 33.000 kr. Mange frygtede, at konsekvensen heraf blev et kraftigt fald i antallet af uddannelsesaftaler. Det holdt desværre stik - i 1. kvartal 2013 var antallet af uddannelsesaftaler faldet med 18 % i forhold til samme kvartal året før. På hotel- og restaurationsområdet har vi dog kun registreret et fald på et par procent i 1. kvartal 2013.

At faldet har været så beskedent på hotel- og restaurationsområdet, skyldes sandsynligvis, at elever i branchen er en nødvendig arbejdskraft i mange små og mellemstore virksomheder. Så betyder det mindre at tilskuddet er halveret, det er stadig billigt i forhold til en faglært.

I 2011 blev der på hotel- og restaurationsområdet indgået 2.172 uddannelsesaftaler, og i 2012 var det 2.275 uddannelsesaftaler.

I hotel- og restaurationsbranchen uddanner vi mellem 900 og 1.000 unge hvert år, her ca. 650 gastronomer og resten fordeler sig på tjener- og receptionistuddannelsen.

Sammen med arbejdsgiverne gennemfører vi knap 400 **besigtigelser** om året af de virksomheder, der får godkendelse til at uddanne elever. Det er for at sikre kvaliteten på disse arbejdspladser. Desværre har vi fortsat alt for mange sager med elever, der bliver snydt økonomisk, udnyttet groft, dårligt behandlet, chikaneret og misbrugt i forhold til, at de er i lære. Elevsager behandles i Tvistighedsnævnet.

Gruppen vil bl.a. derfor arbejde for, at det bliver lettere for de faglige udvalg at fratage de læresteder, der gang på gang træder ved siden af, lærestedsgodkendelsen.

Efter sommerferien 2013 vil vi i samarbejde med arbejdsgiverforeningen forsøge at lægge de forligsmøder, som de faglige udvalg er pålagt at afholde i tvistighedssager, ud til vore lokale repræsentanter, så må vi se om det kan formindske antallet af sager, der indbringes for Tvistighedsnævnet. De lokale repræsentanter skal selvfølgelig klædes på til opgaven. Vi håber i alle tilfælde på, at det kan afkorte sagsbehandlingstiden.

Under alle omstændigheder er vi nødt til at ændre kulturen i hotel- og restaurationsbranchen, så det bliver naturligt at stille ordentlige krav til arbejdsmiljø, fysisk som psykisk, og ordnede overenskomstmæssige forhold.

Stadigt flere rengøringsvirksomheder får tilskud fra **Servicebranchens Udviklingsfond**, SBUF, til at sende assistenterne på uddannelse, men der er god plads til forbedring. Alt for mange rengøringsassistenter kommer ikke på kursus, trods ret til uddannelse og gode tilskudsmuligheder. Der skal fortsat arbejdes med information og motivation, så medlemmerne ikke snyder sig selv for kompetenceudvikling.

I 2012 satte SBUF fokus på det opsøgende arbejde for at få flere på kursus. VEU-centrene og de erhvervsskoler, der har rengøringskurserne, blev inviteret til at samarbejde om denne indsats, så skolernes opsøgende arbejde får større effekt. Men det får først rigtig god effekt, når afdelingerne også deltager i samarbejdet.

ISS har – på centralt niveau – et mere systematisk fokus på efteruddannelse end de øvrige rengøringsvirksomheder. Det ses på forbruget af midler i **ISS's Udviklingsfond**, men der er mange rengøringsassistenter i ISS, der ikke får den efteruddannelse, de har ret til.

Det er stadigvæk mest offentligt ansatte rengøringsassistenter, der får lov til at blive faglærte. Trods meget fordelagtige tilskudsmuligheder fra de private kompetencefonde og gode muligheder for at uddanne sine medarbejdere gennem jobrotation, går det langsomt med at uddanne **rengøringsteknikere** og **serviceassistenter** i de private rengøringsfirmaer. Men rengøringsteknikeruddannelsen vinder langsomt en større udbredelse.

Der har i 2012 været et projekt om **uddannelsesambassadører**. Målgruppen var rengøringsassistenter og en fra de pågældendes afdeling. Idéen er, at uddannelsesambassadørerne skal stå stærkere i forhold til argumentationen over for kollegerne, når det gjaldt om at få dem i uddannelse. Målet med uddannelsen er, at ambassadørerne ude på deres arbejdspladser fortæller kollegerne om deres uddannelsesmuligheder og – ikke mindst – giver kollegerne et kærligt puf, så flere benytter sig af deres ret til at tage kurser.

Ambassadørerne var forpligtet til at mødes en gang om året i et netværk.

Evalueringen af uddannelsen har vist, at det er gået godt. Især har der været begejstring over at kunne følges og sparre med en afdelingsrepræsentant under vejs i forløbet.

At være 2, at have en mentor/følgesvend er rigtig godt.

Hidtil har arbejdsmarkedet parter ikke haft formel indflydelse på **erhvervsakademierne**, men fra maj 2014 sikres parterne repræsentation i bestyrelserne.

I 2012 besluttede det faglige udvalg for serviceassistentuddannelsen at få analyseret behovet for en **akademiuddannelse inden for rengøringsområdet**. Analysen blev finansieret af uddannelsesfonden. Den nye akademiuddannelse i Hygiejne og Rengøringsteknik er nu ved at blive udviklet af Erhvervsakademi Sjælland, og vi har store forventninger til uddannelsen. Den vil blandt andet henvende sig til fremtidige planlæggere, opmålere, rengøringsledere og undervisere.

PSHR-ungdom

I februar 2013 var PSHR-ungdom med på **madmessen**, hvor vi talte med en masse elever om deres rettigheder og vilkår. I den anledning fik vi lavet en ny stand, som sætter fokus på de fag, der hører til i vores gruppe, både rengøringsassistenter, tjenere, kokke osv. Modellerne på den nye stand er alle sammen vores egne unge medlemmer.

I februar 2013 blev der også holdt et **gruppeungdomskursus** for første gang. Vi havde plads til 20 deltagere, men langt over 70 unge tilmeldte sig kurset. Vi endte med 25 deltagere, som over en weekend lærte:

- Hvordan man anmelder en buffet
- Hvad man skal lægge mærke til, når man smager vin
- Rettigheder for elever

Alle deltagere roste initiativet, og var rigtig glade for, at deres fagforening sætter fokus på lige netop deres fag og den viden, man har brug for på arbejdsmarkedet.

I maj måned 2013 blev der afholdt **faglig weekend** for de unge i gruppen. Ideen er stjålet fra Byggegruppen, som i en del år har afholdt Faglig Weekend for deres unge for at vise den faglige stolthed. 4 unge aktive besluttede at dette projekt også kunne lade sig gøre i PSHR gruppen og gik i gang med at planlægge.

Den faglig weekend fik navnet **"Kunsten i dit fag"** blev afholdt fra den 26. maj til den 28. maj i Silkeborg, både på Langsøhus og Silkeborg Tekniske Skole. Dagene fløj af sted med spændende workshops, hvor de unge lærte noget om sensorik, frugttrancering og alkoholfrie drinks.

På teknisk skole blev afholdt en madkonkurrence hvor deltagerne blev delt i hold og skulle konkurrere på kreative og smagfulde retter ud fra en bestemt råvareliste. Der blev også diskuteret rettigheder og den hårde tone, der findes i branchen, og gruppens unge er klar til at gøre sit for at ændre kulturen i branchen.

De mange deltagere roste projektet og glæder sig allerede til næste "Kunsten i dit fag".

PensionDanmark

Pensiondanmark har godt 111.000, der bliver indbetalt pension for under PSHR-gruppens overenskomster. Disse er fordelt på 1.800 virksomheder.

Medlemsudviklingen i PensionDanmark på Serviceoverenskomsten *)

	2010	2011	2012	1. kvrt.
--	------	------	------	----------

				2013
Total antal medlemmer	38.052	43.218	46.207	46.311
Aktive	21.833	25.298	26.284	25.843
Hvilende	15.306	16.891	18.708	19.226
Pensionister	913	1.029	1.215	1.242

*) Omfatter også Serviceforbundets medlemmer

Medlemsudviklingen i PensionDanmark på Hotel- og Restaurationsoverenskomsten

	2010	2011	2012	1. kv. 2013
Total antal medlemmer	57.613	62.829	65.690	65.514
Aktive	30.262	33.664	34.247	33.527
Hvilende	26.733	28.430	30.582	31.093
Pensionister	618	735	861	894

PensionDanmark sikrer medlemmerne et godt supplement til folkepensionen. Samtidig giver pensionsordningen også medlemmerne og deres familier økonomisk tryghed ved førtidspension, visse kritiske sygdomme og dødsfald.

PensionDanmark administrerer 2 af PSHR-gruppens **uddannelsesfonde**:

- Servicebranchens Udviklingsfond med 250 virksomheder og 13.700 medarbejdere
- Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond med 1.136 virksomheder og 15.700 medarbejdere

Afslutning

I den kommende kongresperiode ønsker 3F Privat Service, Hotel og Restauration at sætte fokus på følgende 3 temaer:

- **Organisering** – aktive og deltagende medlemmer, tillidsvalgte, afdelings- og forbundsfolk
- **Gruppens tillidsvalgte** – afdelingsfolk, TR'ere, AMR'ere, SU-medlemmer
- **Elever/uddannelse** – højnelse af arbejdsmiljøet gennem kulturændringer, bedre retssikkerhed, kvalitet i uddannelser og skolepraktik

Inden vi tager videre til den næste kongresperiode, skal der lyde en kæmpe tak til:

- Gruppebestyrelsen for Privat Service, Hotel og Restauration
- Landsbrancheklubberne, alle tillidsvalgte og ildsjæle i Privat Service, Hotel og Restauration
- Personalet i Privat Service, Hotel og Restauration
- Samarbejdspartnere for Privat Service, Hotel og Restauration i og uden for 3F centralt og lokalt

