

HOSPITUNITY

Dansk & English

Dansk Introduktion

Velkommen til Hospitunity! Vi er platformen, der forbinder dig med spændende jobmuligheder i hotel- og restaurationsbranchen. Vores mål er at sikre en tryk og fair oplevelse for alle jobsøgende. Derfor skal alle virksomheder, der annoncerer job hos os, acceptere en hensigtserklæring om at overholde ordentlige standarder for deres medarbejdere.

På Hospitunity finder du ikke kun spændende job, men også nyttig vejledning til jobsamtaler og information til dig, der er ny i branchen. Vi ønsker at skabe et gennemsigtigt miljø, hvor du trygt kan søge job velvidende, at virksomhederne på Hospitunitys platform er står inde for at behandle dig ordentligt.

English Introduction

Welcome to Hospitunity! We are the platform that connects you with exciting job opportunities in the hospitality industry. Our goal is to ensure a safe and fair experience for all job seekers. That's why all companies advertising jobs with us must agree to a code of conduct regarding fair working conditions for their employees.

At Hospitunity, you'll find not only exciting jobs but also helpful guidance for job interviews and information for those new to the industry in Denmark. We want to create a transparent environment where you can confidently search for jobs, knowing that companies on Hospitunity are committed to treating you properly.

indholdsfortegnelse

- s. 2. Virksomheds hensigts erklæring
- s. 3. Guideline for jobsamtaler
- s. 4. Ny i branchen: Det første job i en branche med fart på

table of contents

- p. 7. Business code Of conduct
- p. 8. Guide lines for interviews
- p. 9. New to working in the hospitality industry in denmark

VIRKSOMHEDS HENSIGTSEKTLÆRING

Som virksomhed har vi hensigt at arbejde målrettet for at vores medarbejdere arbejder i et trygt og sundt arbejdsmiljø. Vi arbejder for at fremme nedenstående emner på vores arbejdsplads.

Onboarding og velkomst til den nye medarbejder

Sørge for at byde alle vores nye medarbejdere ordentligt velkommen og føre dem gennem en grundig onboarding. Vi vil introducere dem til arbejdspladsen, deres nye kollegaer og arbejdsrutinerne. Vi tror på at en god velkomst skaber bedre dynamik i teamet og en tryggere start for den nye kollega.

Uddannelse og oplæring

Gennemgå relevante sikkerhedsprocedure med vores nye medarbejdere, så de på lige fod med deres kollegaer kan agere sikkert og hensigtsmæssigt i deres arbejdsgange. Vi vil tilbyde vores medarbejdere relevant uddannelse og løbende optimering af deres evner, så vi gensidigt kan få det bedste ud af ansættelsen.

Vagtplaner, ferie og gennemsigtighed i forventninger til medarbejderen

Forventningsafstemme arbejdstider, vagtplaner og ferier med den nye medarbejder, så hverken i eller medarbejderen er i tvivl. Vi tror på, at vi får det bedste resultat ud af vores medarbejdere, hvis der findes en fornuftig work/life balance og vi har et medansvar for gøre det let for medarbejderen at finde denne balance.

Anti-chikane og diskrimination

Fremme ligestilling og arbejde aktivt for at skabe et inkluderende arbejdsmiljø, der anerkender og respekterer mangfoldighed. Vi er naturligvis stærkt imod sexismen, mobning og enhver form for diskrimination på vores arbejdsplads. Vi vil informere vores nye medarbejdere til hvem eller hvor de kan henvende sig, hvis de har oplevelser som overskrider deres grænser.

Forhold for og inklusion af udenlandsk arbejdskraft

Gøre os umage for at vores nye udenlandske medarbejdere er informeret om hvordan vores arbejdskultur er. Måske det er deres første job på en dansk arbejdsplads, og vi forstår at det kræver en ekstra indsats at få den nye kollega ´med om bord´. Vi arbejder ud fra at alle på arbejdspladsen, uanset baggrund, kan være med i fællesskabet for at kunne yde bedst muligt i deres arbejde. Vi er stærkt imod at ansætte udenlandsk arbejdskraft for derved at praktisere social dumping.

GUIDELINE FOR JOBSAMTALER

Arbejdsgiveren har udvalgt dig på baggrund af din ansøgning, dit CV og dine referencer/anbefalinger. Du er kommet langt, og I skal sammen holde en samtale for at se om du og virksomheden er godt match. Vi ønsker at du går til samtalen med en guide i rygsækken, så du forhåbentlig er klædt godt på til at kunne vurdere, om det er job for dig. Mød op veloplagt, udhvilet og klar til at svare på deres spørgsmål og at kunne vise dig fra din bedste side.

Spørgsmål som vi råder dig til at komme ind over i løbet af jeres samtale:

- Har I en oplæringsperiode, når en ny medarbejder bliver ansat?
- Spiser I personalemad sammen og holder I pauser i løbet af en arbejdsdag?
- Hvordan lægger I vagtplanen, og hvordan gør I omkring ferie?
- Hvordan er arbejdstiderne, og hvor ofte arbejder man i weekenden?
- Hvor stort er teamet, og er der mange som har været her i lang tid?
- Har I en klar arbejdsfordeling, så alle er klar over, hvem der har hvilket ansvar?
- Er der pension og sundhedsforsikring hos jer?
- Hvad er lønnen? Holder I lønsamtaler løbende?

Forbered dig på at spørgsmål i stil med nedenstående kan blive stillet til dig i løbet af samtalen – hav svarene klar!

- Beskriv dig selv, er der noget som du kan fortælle som ikke står i din ansøgning og CV?
- Hvad er dine styrker? – Og hvad er dine svagheder?
- Hvad er dine ambitioner? Hvad er dine ønsker til dit fremtidige arbejdsliv?
- Hvorfor vil du gerne arbejde for den virksomhed som du har søgt hos?
- Har du et lønkrav?
- Kan du fortælle og beskrive en arbejdsrelateret bedrift, som du er rigtig stolt af?

NY I BRANCHEN: DET FØRSTE JOB I EN BRANCHE MED FART PÅ

Det kan i sandhed være en jungle at træde ind i, når du skal til at have dit første job i restaurationsbranchen. Du er naturligvis super motiveret for at komme i gang, og nu skal du klædes bedst muligt på for at finde det perfekte match.

Du træder ind i en branche, som i manges mening kan være det vilde vesten, en branche som har haft et ry for at have et hårdt arbejdsmiljø med stærkt optrukne hierarkier. Heldigvis er der sket rigtig meget for den gode kultur, og vi arbejder for at du som arbejdstager vil blive ansat på en arbejdsplads med et fair, ordentligt og sundt arbejdsmiljø. Det er en gensidig aftale mellem arbejdsgiverne og de ansatte, som fordrer den positive udvikling, og det sker i særdeleshed når der bliver rekrutteret og ansat de rette medarbejdere til en arbejdsplads der overholder reglerne og passer på deres personale.

Skab dig et overblik over hvilke rettigheder, ønsker og forventninger du har til dit kommende job og få viden om hvilke regler og rettigheder din kommende arbejdsgiver skal sørge for at opfylde på deres og dine vegne. Her kan du med fordel dykke ned i [Arbejdsmiljølovgivningen for barer og restauranter](#), for at se hvilke krav og regler der som minimum skal være på plads på en arbejdsplads i restaurationsbranchen. Du kan også læse vores Guide til en jobsamtale, som vil klæde dig på med spørgsmål som vi råder dig til at stille og samtidig hvilken type spørgsmål du kan forvente at en arbejdsgiver stiller dig.

Måske er du netop blevet færdigudlært, og overgår fra at være elev til at være ansat som udlært kok eller tjener. Længere nede i teksten kan du finde et afsnit, hvor vi kommer ind på denne overgang og hvad vi synes du skal være særligt opmærksom på.

NY I BRANCHEN: DET FØRSTE JOB I EN BRANCHE MED FART PÅ

Finde den rigtige arbejdsplads - for dig!

Der findes et utal af forskellige arbejdspladser og typer af jobs i restaurationsbranchen. Det er om at vælge den der er den helt rigtige for dig - **her kan du overveje hvad der vægter højt:**

- Skal det være: Ala carte restaurant, Café, Kantine, institution eller et helt 5. sted?
- Hvilke arbejdstider passer bedst ind i dit liv?
- Er du i gang med at starte en karriere, hvor du skal overveje hvilke jobs der bedst hjælper dig på vej?
- Er du til større teams af +10 medarbejdere, eller trives du bedst med en lille håndfuld kolleger med en mere intim dynamik?
- Er det afgørende, hvor i landet din næste arbejdsplads ligger?
- Hvad kommer du med af egenskaber, erfaring og eventuel uddannelse som kan afgøre hvilke jobs du er kvalificeret til?

Du kan gøre et stort arbejde selv, inden du går ind i et nyt job. Du har et ansvar for at præsentere dig selv og dine evner på bedste vis. Ved at positionere dig selv stærkt, vil du også have større mulighed for at en kommende arbejdsgiver forstår den fulde værdi af din indsats og derfor vil arbejde for at du har det godt på arbejdspladsen.

Når du bliver inviteret til en jobsamtale og måske senere på en prøvevagt, så husk på følgende; en prøvevagt skal aldrig være gratis arbejdskraft for en arbejdsgiver - aftal på forhånd hvordan du bliver lønnet og vær proaktiv og spørg ind til hvad du skal medbringe af uniform, forstykke, knive osv. Det vil give et godt indtryk at du tager initiativ.

NY I BRANCHEN: DET FØRSTE JOB I EN BRANCHE MED FART PÅ

Fra elev til udlært

Når du overgår fra at være elev til at være udlært på en arbejdsplads, vil du opleve nogle forandringer i din ansættelse. Disse forandringer vil først og fremmest vise sig i dine arbejdsopgaver. Du vil indgå i teamet som udlært kok eller tjener, her medfølger et øget ansvar og du vil forhåbentlig blive tildelt nye spændende typer opgaver. Det er dog ikke det eneste, som vil forandre sig. Du vil gå fra at være elev, som har skolen og en overenskomst i ryggen, til nu at skulle spille en rolle i at dine kontraktforhold, dine arbejdsopgaver og om din position på arbejdspladsen er i orden.

Hvis din nye arbejdsplads har en overenskomst, vil den fremgå på [denne liste](#). Hvis ikke, så vær ekstra grundig når det kommer til at forhandle løn og pension, vær opmærksom på om der er sundhedsforsikring inkluderet i din ansættelse, tjek forholdene for ferie, overarbejde og såkaldte interesselimer, og om de generelt overholder [Arbejds miljølovgivningen for barer og restauranter](#).

Vi vil råde dig til at være aktiv i at stille de gode spørgsmål til din kommende jobsamtaler, være opsøgende til din prøvevagt og gøre dig forestilling hvordan du mener en fremtidig arbejdsplads skal fungere for at du har det trygt og godt i dit arbejde.

BUSINESS CODE OF CONDUCT

As a company, we aim to work purposefully to ensure that our employees work in a safe and healthy work environment. We strive to promote the following topics in our workplace.

Onboarding and Welcoming the New Employee

Ensure that we properly welcome all our new employees and guide them through a thorough onboarding process. We will introduce them to the workplace, their new colleagues, and the work routines. We believe that a good welcome fosters better team dynamics and provides a safer start for the new colleague.

Training and Instruction

Review relevant safety procedures with our new employees so they can act safely and appropriately in their workflows, just like their colleagues. We will offer our employees relevant training and continuous improvement of their skills, so we can mutually benefit from the employment.

Work Schedules, Vacation, and Transparency in Expectations

Align work hours, schedules, and vacations with the new employee to ensure that neither we nor the employee has any doubts. We believe that we achieve the best results from our employees when there is a reasonable work/life balance, and we share the responsibility of making it easy for the employee to find this balance.

Anti-Harassment and Discrimination

Promote equality and actively work to create an inclusive work environment that acknowledges and respects diversity. We are, of course, strongly against sexism, bullying, and any form of discrimination in our workplace. We will inform our new employees about whom or where they can turn to if they experience situations that cross their boundaries.

Conditions for and Inclusion of Foreign Workers

Make an effort to ensure our new foreign employees are informed about our work culture. This may be their first job in a Danish workplace, and we understand that it requires extra effort to get the new colleague "on board." We work from the belief that everyone in the workplace, regardless of background, can be part of the community to perform their best at work. We are strongly against practicing social dumping by hiring foreign workers.

GUIDE LINES FOR INTERVIEWS

Questions we recommend you cover during your interview:

- Do you have a training period when a new employee is hired?
- Do you eat staff meals together and take breaks during the workday?
- How do you create the shift schedule, and what is the process for vacations?
- What are the working hours, and how often do you work weekends?
- How large is the team, and are there many who have been here for a long time?
- Is there a clear division of labor so that everyone knows who is responsible for what?
- Do you offer pension and health insurance?

What is the salary? Do you have regular salary reviews?

- Prepare for questions like the following that may be asked during the interview - have your answers ready!
- Describe yourself. Is there anything you can share that isn't included in your application and CV?
- What are your strengths? And what are your weaknesses?
- What are your ambitions? What are your wishes for your future career?
- Why do you want to work for the company you applied to?
- Do you have a salary expectation?
- Can you tell and describe a work-related achievement that you are really proud of?

NEW TO WORKING IN THE HOSPITALITY INDUSTRY IN DENMARK

It can be a challenge to start a job in a country that you are new to. We assume that you are highly motivated to get started, and now you need to prepare yourself as best as possible to find the right match. This guide is for you, an introduction to working in the hospitality industry in Denmark.

In the Danish hospitality industry the foundation for a healthy work environment is often a mutual agreement between employers and employees. Of course it is up to the employee to foster a healthy work environment, but we highly recommend that you prepare yourself, so you know your rights and how to negotiate your way to the best employment.

Some workplaces will have a collective agreement, [this list from 'okforhold'](#) will give you an overview. If your future workplace is not on the list, make sure that you negotiate your salary, paid vacation leave, pension and health insurance and how to deal with working over hours. An average work week in Denmark is 37 hours averaged over a period of 4 months and you should be allowed to rest 11 hours between the end of a shift and the start of a new one.

Create an overview of your rights, desires, and expectations for your upcoming job, and gain knowledge about the rules and rights your future employer must fulfill on your behalf. You can benefit from diving into the [Health and safety risk assessment](#) to see what minimum requirements and regulations must be in place in a restaurant workplace.

We also recommend you to read our Guide to a Job Interview, which will equip you with questions we advise you to ask to ensure your position, as well as the types of questions you can expect an employer to ask you.

NEW TO WORKING IN THE HOSPITALITY INDUSTRY IN DENMARK

Finding the Right Workplace – for You!

There are countless different workplaces and types of jobs to choose from. It's about finding the one that is just right for you – here are some things to consider:

- Should it be: À la carte restaurant, café, cafeteria, public institution?
- What working hours fit best into your life?
- Are you starting a career where you should consider which jobs will best help you along the way?
- Do you prefer larger teams of 10+ employees, or do you thrive better with a small handful of colleagues in a more intimate dynamic?
- Is the location of your next workplace crucial?
- What skills, experience, and education do you bring that can determine which jobs you are qualified for?

You can do a lot of work yourself before entering a new job. You have a responsibility to present yourself and your abilities in the best possible light. By positioning yourself strongly, you will also have a better chance of ensuring that a future employer understands the full value of your contributions and will work to ensure you feel good at work.

When you are invited to a job interview and possibly later for a trial shift, keep the following in mind: a trial shift should never be free labor for an employer – agree in advance on how you will be paid and be proactive in asking what you need to bring, such as uniform, apron, knives, etc. Taking initiative will leave a good impression.