

ATTRAKTIVE ARBEJDSFORHOLD

På Ruths Hotel er personalet det absolut vigtigste aktiv, for at kunne levere det forventede kvalitetsniveau. I rollen som hotellets direktør vil jeg i den sammengæng gerne understrege, at det er af højeste prioritet, at sikre Ruths Hotels position, som en attraktiv arbejdsplads - *nu og i fremtiden*.

Det er en kendsgerning, at 3F har varslet konflikt med Ruths Hotel, og jeg vil gerne starte ud med at takke dig som læser for din interesse i sagen.

Det er vigtigt at slå fast, at Ruths Hotel udbetaler en grundløn til alle vores medarbejdere, der lægger sig op ad den aktuelle overenskomst med 3F. I en årrække har der været en konstruktiv dialog mellem Ruths Hotel og 3F, og fra vores side ønsker vi at understrege, at det er i alle parter interesse, at sikre attraktive lønvilkår og et sundt arbejdsmiljø.

Det har endnu ikke været muligt, at nå til enighed på alle punkter, hvilket har resulteret i den nuværende situation. I den forbindelse vil jeg gerne beklage de eventuelle gener og besvær, som det måtte betyde for vores gæster. Vi har en konstruktiv tilgang, og vi er indstillet på få løst de nuværende udfordringer hurtigst muligt.

Med venlig hilsen



Tom Boye

Adm. direktør

Ruths Hotel



Punkter - hvor parterne ikke har opnået enighed

I et forsøgt på at sikre faktabaseret kommunikation og skabe overblik har vi valgt at opstille de punkter, hvor der pt. ikke kan opnås enighed med 3Fs rammer i forhold til en overenskomst. Disse punkter er, som følger:

• **Tiltrækning af arbejdskraft:** Det er en generel udfordring i hele Danmark at rekruttere arbejdskraft til hotel- og restaurationsbranchen, faglært såvel som ufaglært. For at fremstå attraktiv som arbejdsplads og kunne tiltrække medarbejdere fra alle dele af landet, så kræver det derfor en historisk stor indsats. På Ruths Hotel arbejdes der aktivt med både akutte og langsigtede løsninger. I den sammenhæng har ambitionerne og viljen til at investere i medarbejderne aldrig været større. Attraktive vilkår hvad angår løn, pension og feriepenge er et minimumskrav for at kunne

tiltrække medarbejdere, hvilket gør sig glædende for samtlige afdelinger. At sikre en stærk position, som en attraktiv moderne arbejdsplads, kræver i tillæg hertil at skabe et arbejdsmiljø, der udmærker sig. På Ruths Hotel er denne indsats særligt fokuseret på at skabe faglig såvel som personlig udvikling for vores medarbejdere. Det er allerede en igangværende proces at investere yderligere i at tilpasse ansættelsesforhold, lønstruktur og uddannelsesforløb for vores medarbejdere. Forarbejdet er ligeledes gjort i forhold til nye tiltag, hvad angår en markant opgradering af personaleboliger samt udviklingen af det faglige niveau i vores branche. På nuværende tidspunkt er vi desuden allerede en af landsdelens største uddannelsessteder inden for tjener- og kokkefaget.

- **Yderområde:** Det er relevant at fremhæve, at langt størstedelen i hotel- og restaurationsbranchen i Nordjylland ikke er tilsluttet 3Fs overenskomst. Dette hænger bl.a. sammen med udfordringer ved at tiltrække arbejdskraft til udkantsområder, hvilket også gør sig gældende for Skagen.

- **Sæsonansatte:** Et andet aspekt, hvor Ruths Hotels struktur giver udfordringer i forhold til de opsatte rammer i overenskomsten, er hotellets højsæson. Det ekstraordinære arbejdspresses i juli måned, som er en fast del af årets gang på Ruths Hotel, er ikke indtænkt i den pågældende overenskomst. For at kunne bemande i forhold til efterspørgsel er det i denne tidsbegrænsede periode en nødvendighed at rekruttere personale uden relevant erhvervs erfaring. En effektiv oplæring af sæsonpersonalet er sat i system, og der aflønnes ud fra erfaringsniveau. Det er vurderingen fra Ruths Hotels side, at en overenskomst fra 3F ikke giver tilstrækkelig mulighed for dette.

- **Fleksibilitet:** Et aspekt, der af hensyn til den daglige drift giver udfordringer ved rammerne i overenskomsten, er evnen til løbende at tilpasse vagtplaner, indkalde medarbejdere, varsle overarbejde etc. På netop dette punkt står Ruths Hotel og 3Fs synspunkter langt fra hinanden. I den sammenhæng ønskes der fra vores side ikke at blive lagt skjul på, at hensynet til at kunne drive en sund og rentabel virksomhed vægter højt. I højsæsonen gør det sig i særdeleshed gældende, at der blandt personalet er en kultur, hvor alle yder en holdindsats, og giver en ekstra hånd med hvor og hvornår, der skulle være behov for det. At skulle administrere individuelle og særskilte tillæg vil i denne sammenhæng være en yderst tidskrævende administrativ opgave. Af denne grund anvendes et gennemsnitligt tillæg for hver enkelt medarbejdergruppe, hvorved hensynet til fleksibilitet for virksomheden og medarbejdernes lønstruktur er indtænkt.

- **Drift af gourmetrestaurant:** Procentdelen af danske gourmetrestauranter med en overenskomst er stort set lig nul, hvilket i høj grad skyldes, at de generelle rammer ikke er tilpasset denne form for drift. I forbindelse med gourmetrestauranten på Ruths Hotel er der en målsætning om at levere gastronomi på højeste niveau, og en stigende efterspørgsel fra vores gæster har betydet flere ugentlige åbningsdage. Denne form for drift kræver et højt antal faglært personale, og vi ønsker at fremhæve, at der hos os ikke anvendes begrebet "interessetimer". Alle arbejdstimer aflønnes. I denne forbindelse gør det sig til gengæld gældende, at der er en fælles forståelse for behovet for fleksibilitet omkring arbejdstider mellem medarbejdere og virksomheden.

FORHISTORIE

Ruths Hotel er en virksomhed i udvikling, selv efter mere end 100 års virke. Det kommer tydeligt til udtryk ved, at antallet af medarbejdere de sidste to år er steget 30%, og at der ligeledes er en stigning i antallet af sæsonarbejdere i årets sommermåneder. Det er i den sammenhæng af højeste prioritet at være proaktiv i forhold til at tilpasse virksomheden til

den løbende udvikling. Som et led i dette har Ruths Hotel og 3F været i dialog i mere end fem år.

Der har fra starten af denne dialog været et ønske fra 3Fs side om, at Ruths Hotel skulle indgå en overenskomst. Dette konstruktive forløb har givet afklaring på, hvor der kan opnås enighed samt hvor partnernes synspunkter adskiller sig fra hinanden. I foråret 2022 blev der afholdt to møder, hvor mulighederne for at indgå en overenskomst blev drøftet i detaljer. Udfaldet er som bekendt, at parterne ikke kunne blive enige, og 1. juni 2022 modtog Ruths Hotel første konfliktvarsel fra 3F. I den forbindelse vil vi gerne gøre opmærksom på, at det var Ruths Hotels ønske, at forsætte dialogen på den anden side af årets højsæson.

FREMTIDSUDSIGT

Set ud fra Ruths Hotels perspektiv, så er der stor velvillighed til at sikre attraktive arbejds- og lønvilkår for samtlige af vores medarbejdere. På baggrund af dialogen med 3F er der gjort flere tiltag for at tilgodese ansættelsesforholdene for nyansatte og eksisterende medarbejdere. Ud fra 3Fs konstruktive kommentarer og anmærkninger har vi desuden justeret flere af vores ansættelseskontrakter.

Der er os bekendt ingen ansatte, som i nyere tid skulle have ytret utilfredshed med vilkår eller arbejdsmiljø på arbejdspladsen – hverken overfor deres afdelingsleder, ledelsen eller en anden part. Den nuværende situation med konfliktvarsel fra 3F ærgrer os derfor i høj grad. Det ændrer dog ikke ved det faktum, at vi ufortrødent fortsætter indsatsen for at sikre, at Ruths Hotel både nu og i fremtiden er en arbejdsplads – *der udmærker sig ved at være blandt de mest attraktive i vores branche.*

OBS: Spørgsmål eller kommentarer bedes henvendes til Tom Boye:
+45 8177 4874 / Tom.Boye@ruths-hotel.dk