

Across Europe

Across Europe laver turn-key løsninger til messestande, udstillinger og specialinventar.

Det gør de i hele Europa, hvor de sørger for alt vedrørende opbygningen af messestanden samt nedtagningen, pakning og transport.

CASE: Udvikl en bæredygtig rekrutteringsmodel for at tiltrække, ansætte og fastholde de rigtige medarbejdere for Across Europe. Der skal blandt andet ses nærmere på løsninger indenfor ansættelsesprocessen, preboarding og onboarding.

OVERBLIK

Virksomhed	Across Europe ApS
Lokation	Bredgade 37, 5492 Vissenbjerg
Kontaktperson	Kenneth Christensen, Direktør

VIRKSOMHEDSPROFIL

Across Europe blev grundlagt i 2018 med henblik på at lave messestande i Europa. I dag laver de turn-key løsninger til messestande, udstillinger og specialinventar. De sørger for alt vedrørende opbygningen af messestanden samt nedtagningen, pakning og transport.

Det første år til halvandet oplevede virksomheden stor succes grundet deres kvalitetsløsninger, dygtige medarbejdere og derefter gode ry i branchen. Men så meldte Corona sin ankomst i Europa. Der blev sat en stopper for oplevelsesøkonomien, og messer blev aflyst på stribe. For Across Europe betød det, at de mistede 95% af deres pipeline fra den ene dag til den anden.

Virksomheden skulle omstille sig – og det skulle gå stærkt. Situationen medførte, at Across Europe blev nødt til at tage andre håndværksopgaver ind for at overleve - såsom at ombygge en restaurant eller udarbejde specialinventar til et bredt udvalg af kunder. Across Europe omtaler selv perioden værende præget af brandslukningsopgaver for at udfylde ordrebogen.

Across Europe havde omstillet sig succesfuldt, men omstillingen havde også en negativ sideeffekt. Nogle af deres nøglemedarbejdere forlod virksomheden fordi, at de lige så godt kunne løse den nye type opgaver som selvstændige som at gøre det for Across Europe, nu hvor de ikke længere lavede messestande. Derudover trådte Kenneths kompagnon ud af virksomheden i 2021 som et resultat af Corona belastningen.

Selvom at perioden med Corona har udfordret Across Europe har de også fået værdifulde erfaringer. Da Europa blev åbnet op igen, kom alle deres ordre tilbage til messer og udstillinger. Virksomhederne havde også et behov for at komme tilbage på markedet og vise sig frem efter nogle hårde år. Det betød, at fra juni 2022 og året ud skulle de levere og nå de opgaver de normalt havde 12 måneder til – nu havde de 7.

Across Europes kunder er store virksomheder, hvor forholdet nærmere er et samarbejde idet, at kundeforholdet er vedvarende. Som resultat her af spreder budskabet sig i markedet blandt virksomhederne, at Across Europe er en troværdig leverandør der sikrer den gode kvalitet. Det betyder også, at de ikke bruger mange kræfter på markedsføring andet end sociale medier og netværk.

CASEBESKRIVELSE

Across Europes rejse har indtil videre budt på mange op- og nedture. Under nedturene mistede de nogle af deres dygtige medarbejdere og under opturene gik det så stærkt, at de fik ansat nogle forkerte. Derfor er virksomheden nu interesseret i at finde en løsning, hvor de kan højne deres succesrate med nye medarbejdere.

Effekten af de forkerte medarbejdere er dyr - ikke kun pengemæssigt, men også for kulturen. Det kan resultere i mistede kunder, fordi de ikke kunne leve op til den kvalitet, de selv havde lovet i rekrutteringsprocessen. Det er farligt for Across Europe i og med, at de lever på deres omdømme om høj kvalitet. Men de forkerte ansatte kan også påvirke virksomheden negativt indefra og påvirke selve kulturen. En kultur, hvor man er stolt af det man laver, man er fleksibel, man har en stor selvindsigt.

Netop selvindsigten er vigtig for medarbejdere i Across Europe. Det viser jeg ofte, at kandidaterne til jobsamtalerne forsøger at "vinde" jobbet i stedet for at afstemme forventninger og match. Det har betydet, at de har oversolgt sig selv på et eller flere parametre. Det kan være, at de ikke alle fungerer i Across Europes mange udenlandsrejser i forbindelse med messer. Det kan også være, at de ikke kan fungere i det sæsonprægede job, hvor messer kommer af intervaller, hvor der ofte er stille inden stormen rammer, og det skal man kunne håndtere.

Across Europe kan lære deres ansatte meget, men de kan ikke lære dem den rigtige indstilling og personlighed, der passer til deres virksomhed. De har et behov for at gøre sig attraktive for de rigtige kandidater og det skal talentteamet hjælpe dem med.

KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser:

0. Fase: Onboarding og fastlæggelse af overordnet målsætninger.

- 0.1. Onboarding til Across Europe, deres vision, værdier, nuværende strategi og generelt det marked og den branche, som de opererer i.
- 0.2. Foretag en forventningsafstemning med teamet, herunder frekvens af feedback og sparring.
- 0.3. Foretag en dybdegående introduktion til casens udfordringer og virksomhedens ønsket resultat.
- 0.4. Gennemgå casens konkrete opgaver, og kvalificere de forskellige faser, hvor I vægter og prioriterer opgaverne efter deres vigtighed.
- 0.5. Fastlæg roller og opgaver iblandt teamet, således I internt ved, hvem der er ansvarlig for hvilke opgaver/områder.

1. Fase: Employer Branding

- 1.1 Sammen med Across Europe defineres målgruppen nærmere, herunder nogle hypoteser om målgruppens behov, værdier, mål, krav og så videre.
- 1.2 Kortlæg virksomhedens nuværende Employer Branding og onboarding process med henblik på at belyse, hvilke muligheder og styrker virksomheden har og kan benytte fremtidigt.

- 1.3 Kortlæg kendskabsgraden til virksomheden og hvad de gør på nuværende tidspunkt af marketingsindsatser, for at brande virksomheden mod potentielle medarbejdere.
- 1.4 Foretag en analyse af, hvordan andre sammenlignelige virksomheder benytter Employer Branding til at sikre kontinuerlig og stærk arbejdskraft. Fokus er på de virksomheder, som målgruppen typisk vil vælge ansættelse i og få inspiration ift. f.eks.: Strategi, værditilbud og USP samt tilstedeværelse, målgruppefokus, kanaler, content og kommunikationsprodukter.

2. Fase: Ansættelsesprocessen

- 2.1 Foretag interviews med Kenneth hans team
 - 2.1.1 Få indsigter fra Kenneth omkring:
 - 2.1.1.1 Hvordan fungerer ansættelsesprocessen i dag
 - 2.1.1.2 Eksisterende udfordringer og initiativer
 - 2.1.1.3 Styrker og svagheder ved pre- og onboarding
 - 2.1.1.4 Hvordan gør de når de onboarde nye medarbejdere
 - 2.1.1.5 Hvorfor har nogle medarbejdere ikke passet ind
 - 2.1.1.6 Og andre relevante spørgsmål
 - 2.1.2 Få indsigter fra nøglemedarbejdere omkring:
 - 2.1.2.1 Hvad var deres viden om virksomheden forud for deres ansættelse
 - 2.1.2.2 Hvordan var deres ansættelsesproces
 - 2.1.2.3 Styrker og svagheder ved deres pre- og onboarding
 - 2.1.2.4 Hvad er de stolte af ved Across Europe og deres arbejde
 - 2.1.2.5 Hvilke udfordringer har de oplevet
 - 2.1.2.6 Hvorfor har de tidligere medarbejdere ikke passet ind
 - 2.1.2.7 Hvor hørte de om- eller søgte jobbet
 - 2.1.2.8 Hvis de skulle ansætte dem selv, hvordan ville de gribe det an med den viden de har i dag om virksomheden og dens kultur
 - 2.1.2.9 Og andre relevante spørgsmål
- 2.2 Undersøg den nuværende og alternative rekrutteringsprocesser, eksempler kunne være:
 - 2.2.1 Se nærmere på den nuværende jobsamtale-model og vurder om det er nødvendigt at skabe en alternativ model
 - 2.2.1.1 Alternativer til den traditionelle jobsamtale. En praktisk håndværkertest sammen med nogle kollegaer. En walk-and-talk samtale eller andre muligheder.
 - 2.2.2 Vurder om og hvordan Across Europe kan screene deres kandidater
 - 2.2.2.1 Personlighed tests, videosamtaler, udarbejdelse af cases, udtalelser fra tidligere ansættelsesforhold, eller andet.

3. Fase: Udvikling og eksekvering

- 3.1 Udarbejd et blueprint eller framework for Across Europes fremtidige ansættelses- og rekrutteringsproces ved at anvende indsigterne og resultaterne fra fase 0, 1 & 2.
 - 3.1.1 Frameworket må gerne indeholde forslag til, hvordan de gode medarbejdere også fastholdes i virksomheden.



- 3.2 Lav Employee Branding tiltag og test dem på forskellige kanaler og platforme for at se, hvad der virker, og hvad der ikke gør.
 - 3.2.1 Det kunne være videoer, SoMe opslag, brochurer, afsnit på hjemmesiden, skabeloner til jobopslag og mere.
- 3.3 Udvælg hvilke processer og indhold, der anbefales virksomheden at fastlægge i pre- og onboarding af nye medarbejdere.
 - 3.3.1 Hvordan kan Across Europe give sig selv og deres nye medarbejdere de bedste forudsætninger for at lykkes.
 - 3.3.2 Hvis der er tid til det, så kan teamet udarbejde materiale til brug i pre- og onboarding.

ØNSKET UDBYTTE FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med nogle af nedenstående punkter:

- ✓ Et framework for deres rekruttering – fra tiltrækning til fastholding.
- ✓ Employer Branding tiltag
- ✓ Forslag til nye former for jobsamtaler
- ✓ Udarbejd materiale til pre- og onboarding af nye medarbejdere.

RELEVANTE FAGLIGHEDER TIL CASEN

- HR, erhvervsøkonomi, oplevelsesøkonomi, multimediedesign, marketing, økonomi.
- Alle profiler er velkomne. Across Europe ønsker forskellige vinkler på casen, hvorfor et team med blandet faglighed er at foretrække.
- Det er en fordel hvis man har kendskab eller indsigt i håndværkerbranchen.

TALENTPROFIL

Across Europe har et stort behov for talenternes løsning, som vil have en direkte effekt på organisationen. Så hvis du har et ønske om at komme ind i en mindre virksomhed, der arbejder med oplevelsesøkonomi og gerne vil teste dine evner af indenfor HR-disciplinen, så har du rig mulighed for det hos Across Europe. Du vil opleve at blive lyttet til og få meget tillid fra starten. Det er teamet og dig der bliver "eksperterne" på området, fordi virksomheden ikke selv kan løse den. Men der følger også et ansvar for kvalitetssikringen af løsningen. Du vil komme ind i en flad organisation, hvor alle taler til alle og alle kan komme med input.

Toget holder 3-4 minutters gang fra virksomheden, hvor du og teamet vil arbejde i en lejlighed en etage over virksomheden, hvor der er gode forhold til både fordybning og teamarbejde.

Vigtig viden:

Across Europe skal sætte messestande op i Milano i uge 15-16, hvor kontoret vil være tomt. Der vil være regelmæssige møder via teams i den pågældende periode. Det aftales mellem virksomheden og teamet, hvordan og hvornår resultaterne af casen skal fremlægges/afsluttes.