

Great Northern

Great Northern er et golf- hotel- og sparesort beliggende i naturskønne Kerteminde på Fyn. Siden åbningen i 2017 har Great Northern budt gæster fra hele verden velkommen, til en verden fuld af nordisk generøsitet og oplevelser i verdensklasse.

CASE: Great Northern søger et talentteam til at kortlægge og dokumentere virksomhedens nuværende bæredygtighedsniveau på tværs af afdelinger som hotel, golfbane, restaurant og spa. Teamet skal indsamle og analysere data, identificere muligheder og omsætte dem til en handlingsplan for at sikre, at alle faciliteter lever op til bæredygtighedsstandarder.

OVERVIEW

Virksomhed	Great Northern A/S
Lokation	Great Northern Ave. 1, 5300 Kerteminde
Kontaktperson	Peer Rysgaard, CEO

VIRKSOMHEDEN

Great Northern er et privatejet golf-, hotel- og sparesort beliggende i naturskønne omgivelser ved Kerteminde på Fyn. Siden sin åbning i 2017 har Great Northern budt gæster fra hele verden velkommen til oplevelser i særklasse. Grundlagt med en drøm om at skabe en golfbane af højeste kvalitet, som i dag har en golfklub med 750 medlemmer, som understøtter stedet som et fællesskab og en destination for passionerede golfspillere. Resortet har gennem årene udvidet sine faciliteter og omfatter i dag både golf, hotel, spa og restauration. Denne udvikling gør det muligt for Great Northern at tilbyde gæsterne oplevelser året rundt.

Great Northern har en langsigtet strategi om at blive et førende hotel med golf, spa og restaurant i særklasse. Dette mål afspejles i det gennemgående fokus på kvalitet og detaljer i alle aspekter af oplevelsen. Resortets medarbejdere er passionerede fagfolk, der sætter en ære i at yde den bedste service og skabe unikke oplevelser for hver gæst.

Great Northern er med sine 15 hotelværelser, der elegant indpasset i naturen, kan gæsterne nyde en af Europas bedste golfbaner, fordybe sig i roen på Great Northern Spa eller opleve innovative retter baseret på lokale råvarer i resortets restaurant. Denne destination skaber rammerne for mindeværdige ophold, hvor gæster kan lade tiden stå stille i unikke omgivelser.

CASE BESKRIVELSE

Hos Great Northern er fokus på oplevelser, kvalitet og kontinuerlig udvikling afgørende, og de stræber efter at være mere end blot et resort – målet er at skabe en destination i særklasse, hvor ambitionerne løbende hæves for at forblive på toppen. Great Northern har opbygget en stærk position i branchen ved konstant at forny og tilpasse sig for at kunne levere unikke og mindeværdige oplevelser til gæster fra hele verden.

Den næste store milepæl i denne udvikling er åbningen af 52 nye værelser og suiter i 2026, som vil blive bygget i tråd med de nyeste bæredygtighedsstandarder. Great Northern har sat barren højt og sigter mod at skabe en oplevelse, der integrerer luksus og ansvarlighed i hele resortet. For at sikre, at alle faciliteter – fra de nuværende værelser, golfbanen, restauranten til spaen – lever op til dette ambitionsniveau, ønsker Great Northern en grundig kortlægning af deres bæredygtighedsniveau på tværs af alle afdelinger.



Dette projekt har et meget højt ambitionsniveau, og Great Northern søger derfor et team af talenter, der kan matche dette. Teamet skal ikke kun skabe en bæredygtighedsbaseline for resortets forskellige afdelinger, men også identificere og dokumentere de nødvendige data og forbedringsområder, som kan bringe virksomheden endnu tættere på sine bæredygtighedsmål. I den forbindelse er det vigtigt, at teamet ikke blot leverer en standardrapport, men tydeligt peger på naturlige ambitiøse og konkrete tiltag for de næste 3-6 måneder.

Formålet med casen er at omdanne Great Northern's bæredygtighedsvisioner til faktabaseret dokumentation og handlingsorienterede forbedringsmuligheder. Dette kræver et gennemgående og ambitiøst analysearbejde, der omfatter både dataindsamling fra eksisterende og nye kilder samt en dybdegående vurdering af, hvor virksomheden kan løfte sine bæredygtighedsindsatser yderligere. Teamet vil blive støttet af en bæredygtighedskonsulent fra BDO samt interne controllere og regnskabsmedarbejdere, som i sidste ende har ansvaret for den overordnede ESG-rapportering.

Casen er derfor opdelt i bæredygtighed (75%) og projektledelse/forretningsudvikling (25%), hvor det kræves, at teamet udfører systematisk dataindsamling, udvikler tiltag og leder projektet fremad. Great Northern forventer ikke de letteste løsninger, men de rigtige – de løsninger, der bedst kan sikre, at alle aspekter af resortet arbejder i samme retning mod en ambitiøs bæredygtig fremtid.

Denne case kræver, at teamet tænker stort og tør udfordre status quo for at kunne finde de mest effektive forbedringsmuligheder. Great Northern er ikke interesseret i halve løsninger, men i en gennearbejdet strategi, der både rummer de nødvendige data og giver et klart, målbart grundlag for fremtidige tiltag. Ligeledes satser Great Northern på, at denne case kan lede til deres næste projektleder, der kan lede og styre dette projekt frem mod 2026 og derefter.

KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser:

0. Fase: Onboarding og fastlæggelse af overordnet målsætninger.

1. FASE: Kortlægning og dataindsamling

- 1.1 Dataindsamling pr. afdeling:
 - 1.1.1 Gennemfør en dataindsamling for hver afdeling og samarbejd med de relevante afdelinger for at sikre en komplet dataindsigt.
 - 1.1.2 Indsaml bæredygtighedsdata for energi- og ressourceforbrug, affaldshåndtering, vandforbrug, CO₂-emissioner samt andet for at skabe et klart billede af den nuværende situation.
- 1.2 Identifikation af data-gaps:
 - 1.2.1 Gennemgang og analyse af de indsamlede data med henblik på at vurdere fuldkommenheden af den eksisterende data.
 - 1.2.1.1 Kortlæg dataområder, hvor information mangler eller ikke er opdateret, og dokumenter, hvilken information der skal til for at opnå en baseline.

- 1.2.1.2 Samarbejd med BDO's bæredygtighedskonsulent for at få rådgivning om, hvordan de identificerede data gaps bedst kan adresseres.

2. FASE: Analyse og Identifikation af Forbedringsområder

- 2.1 Bæredygtighedsanalyse
 - 2.1.1 Dataanalyse af nuværende praksis
 - 2.1.1.1 Gennemgå og analyser de indsamlede data for at få indsigt i nuværende praksis inden for energi, ressourcer og miljøpåvirkning på tværs af afdelinger.
 - 2.1.1.2 Identificer områder, hvor Great Northern ligger godt, og hvor der er plads til forbedring.
 - 2.2 Benchmarking og vurdering af standarder
 - 2.2.1 Sammenlign Great Northerns bæredygtighedsindsatser med branchemæssige standarder og konkurrenters bæredygtighedspraksis.
 - 2.2.2 Identificer forskelle og forbedringsområder, der kan styrke Great Northerns position som en bæredygtig virksomhed og sikre, at deres praksis opfylder de højeste standarder.
 - 2.3 Samarbejde/sparring med Great Northern og bæredygtighedskonsulenten
 - 2.3.1 Samarbejd med konsulenten fra BDO for at få rådgivning og sparring på identificerede forbedringsmuligheder og realistiske ESG-mål.
 - 2.3.2 Gennemgå og valider de dataområder, hvor forbedringer eller yderligere initiativer kan igangsættes for at sikre opnåelse af virksomhedens bæredygtighedsmål.
 - 2.3.3 Gennemgå relevante værktøjer og teknologier, som kan understøtte dataopsamling og rapportering, hvilket vil give Great Northern et bedre overblik og hurtigere adgang til deres bæredygtighedsdata.
 - 2.3.4 Foreslå, hvordan man kan etablere systemer og processer for fremtidig dataindsamling.

3. FASE: Udvikling af fremdriftsplan og anbefalinger

- 3.1 Fremdriftsplan for de næste 3-6 måneder:
 - 3.1.1 Udarbejd en detaljeret plan, som beskriver de nødvendige tiltag for hver afdeling for at bringe dem på linje med bæredygtighedsstandarden, der forventes ved åbningen af de nye værelser og suiteer i 2026.
 - 3.1.2 Definer specifikke handlingspunkter, tidsplaner og ansvarsområder for hvert tiltag, så fremdriftsplanen er praktisk anvendelig og nem at følge for de forskellige afdelinger.
- 3.2 Anbefalinger for forbedringer:
 - 3.2.1 Udarbejd anbefalinger, som kan styrke Great Northerns bæredygtighedspraksis. Det kan omfatte potentielle områder for innovation, optimering af ressourceforbrug og forslag til, hvordan de kan reducere deres miljøpåvirkning yderligere.
 - 3.2.2 Foreslå ambitiøse, men realistiske forbedringer, der matcher Great Northerns strategiske vision om at være en førende bæredygtig destination. Men som måske også kan forbedre deres tilbud.
- 3.3 Præsentation for ledelsen



- 3.3.1 Afhold et afsluttende præsentationsmøde for Great Northerns ledelse, hvor teamet præsenterer deres analyser, fremdriftsplan og anbefalinger.

ØNSKET UDBYTTET FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med

- ✓ En bæredygtighedsbaseline
- ✓ Fremdriftsplan for de næste 3-6 måneder
- ✓ Forretningsudviklingsinitiativer

RELEVANTE KOMPETENCER

- ✓ Bæredygtighed, projektledelse, forretningsudvikling, kommunikation, ambitiøs, social intelligent.

TALENTPROFIL

Hos Great Northern har medarbejdere mulighed for at byde ind og bidrage til virksomhedens udvikling – her er det ikke blot envejskommunikation fra CEO'en, men en arbejdsplads, hvor input og idéer bliver hørt og værdsat. Som en del af talentteamet får man en central rolle i eksekveringen af Great Northerns strategi, hvor man skal samle og strukturere de mange tiltag, der allerede er i gang. Det talent, der får muligheden for at fortsætte efter projektet, vil få et stort ansvar og arbejde på tværs af organisationen, med ejerskab over processen og ansvar for at drive den fremad. Hvis du har et projektleder-gen, vil det være et stort plus i denne case.

For at lykkes på denne case forventes det, at teamet tager ejerskab og har mod på at udfordre status quo. Med stærk social intelligens og empati vil talenterne skabe tillid på tværs af afdelinger og samarbejde med forskellige ledere, som hver har deres eget fokus og tilgange.

Great Northern søger personer, der tør fylde rummet, er nysgerrige og ambitiøse på virksomhedens vegne og har en god attitude, som afspejler virksomhedens værdier. Det vigtigste for Great Northern er den rette personlighed og indstilling – det faglige kan tillæres. Det er derfor essentielt, at talenterne kan kommunikere professionelt og engageret med både kunder og kolleger og trives i en kultur, hvor man tager ansvar og går et skridt længere end forventet.

Det forventes at talenterne på denne case skal underskrive en NDA inden opstart.