



Godt nok er Jakob Wiborg Hansens søn af en vognmand, og godt nok er han chef for 100 chauffører, men han har ikke stort kørekort. – Jeg havde medt mig til og fået materialet udliveret, men jeg tænkte: Det lærer jeg aldrig. Det var alt for meget teknik, og det er ikke mig, og set i bakspejlet har det måske været en fordel, for så har jeg ikke bare kunnet springe ind bag rattet, når der manglende en chauffør. På den måde havde jeg måske bare brugt min tid forkert, siger Jakob Wiborg Hansens.

Foto: Jakob Schultz

Professionel bestyrelse gør en stor forskel

Jakob Wiborg
Hansens er fjerde generation i familie-firmaet K. Hansen Transport. Han har dannet en professionel bestyrelse.

– Uden den var vi ikke, hvor vi er i dag, siger den 34-årige direktør.

Det var en mandag i marts i 2011. Karsten Hansen kom hen til sin søn, Jakob Wiborg Hansen, på kontoret og sagde: "Nu har jeg en dato for, hvornår jeg gerne vil trække mig". – Set i bakspejlet er det nok noget af det bedste, han kunne gøre, for tæller fjerde generation og direktør siden udgangen af 2012. Jakob Wiborg Hansen. Nogen af det første, han gjorde, var at få en professionel bestyrelse på plads. Siden 2010 havde K. Hansen Transport haft et Advisory Board, som ledelsen kunne sparre med, og som lå et sted ved siden af bestyrelsen, der kun bestod af tre personer: en formand udefra og Karsten Hansen og hans hustru, Astrid. – Det har hele vejen igennem været min fars intention, at jeg skulle have lov til at sætte mit eget hold. Jeg har haft utrolig gode vilkår og frie hænder, men min far og jeg har også en god forståelse for hinanden, siger Jakob Wiborg Hansen.

Støtte og sparring
Han valgte fire eksterne medlemmer af bestyrelsen og skrev selv et bestyrelsesmanifest på fem-seks sider. Det handlede om rammerne for bestyrelsesarbejdet for at få forventningerne afstemt. De eksterne medlemmer har meget forskellige baggrunde. En kommer fra en familievirksomhed. En anden fra en meget stor virksomhed. Og der er forskellige brancher repræsenteret.

– Det giver meget med sådan en

professionel bestyrelse. Den kan støtte ved svære beslutninger. Man kan sparre med dem i hverdagen, og man bliver holdt op på sine mål. Hvis jeg er nervøs eller umodig over for en voldsom investering, kan de sige, at "det er det eneste rigtige at gøre". Vi havde ikke været der, hvor vi er i dag, hvis ikke vi havde haft den bestyrelse, siger Jakob Wiborg Hansen. Og bestyrelsen er ikke kun til gavn på de regelmæssige bestyrelsesmøder.

– Vi har en aftale med dem om, at vi kan trække på dem i andre sammenhænge. Et af medlemmerne er meget dygtig til indkøb, og han har vi sparret med.

K. Hansen Transport
K. Hansen Transport er grundlagt i 1896 af Christian Nissen Lorentsen, der kom fra Esbjerg og kunne se muligheder i at etablere en vognmandsforretning i den forholdsvis nye stationsby Vejen. I 1924 overtog Peder Hansen vognmandsforretningen, og få år efter skiftede han hestene ud med dattidens lastbiler. Kristian Hansen overtog sin fars forretning i 1930, og han var aktiv i mange år. Først i 1974 overtog han forretningen til sin søn – og dermed tredje generation – Karsten Hansen.

I 2012 førte hans søn, Jakob Wiborg Hansen, den nu store transportforretning videre, men Karsten Hansen fortsatte i firmaet, hvor han står for firmaets ejendomme. I 2014 fejrede han 40 års jubilæum.

ret med i forbindelse med en plan om optimering af indkøb, og sådan kan vi trække på de enkelte medlemmers kompetencer. På den måde åbner der sig pludselig døre til rådgivning, som vi kan komme i nærheden af på fornuftige vilkår.

Irriterende
Fordelene står altså i kø i Jakob Wiborg Hansens øjne. Ulemperne har højest handlet om irritation:

– Pludselig kommer der nogen og siger, at noget måske ikke er godt nok. Man skal acceptere, at nogen blander sig, og jeg kan godt forestille mig, at det kan være svært for nogen at vænne sig til.

– De eksterne bestyrelsesmedlemmer kan også provokere os til for eksempel at lave en ekstra under søgelse. Vi har da prøvet at komme med et forslag, hvor bestyrelsen så siger, at de godt lige vil se en business case. Vi regnede og undersøgte videre og kunne efterfølgende godt se nødvendigheden af at gå dybere, siger han.

En af vækstskaberne i den nye vækststrategi for Vejen Kommune er professionelle bestyrelser, og det kan Jakob Wiborg Hansen godt forstå:

– Min far og jeg kunne nemt være enige og klappe hinanden på skuldrene, men det er meget sundt, at bestyrelsesmedlemmer udefra somme tider godt lige vil se på tingene på en anden måde.

At Anette Jorsal, tema@jv.dk

Krisen gav en ordentlig rystetur

Jakob Wiborg Hansen havde knap nået at sætte sig i stolen i sin fars firma, K. Hansen Transport, før finanskrisen slog til, også i transportsektoren. Omsetningen faldt med 20 procent. Firmaet mistede de tre største kunder. Der blev udarbejdet et sparekatalog, og medarbejderne var med til at udpege sparemuligheder. Men det var ikke nok. Arbejdsstyrken blev beskåret fra 120 til 80 ansatte.

Og der var købt 18 nye lastbiler ind inden krisen kom, og de måtte køres ned bagerst på parkeringspladsen. Efter et ordentlig minus i 2009 og et mindre minus i 2010 gik det fremad igen i 2011. Nu budgetterer man med en årlig vækst på otte procent, og i dag er arbejdsstyrken oppe på godt 130 medarbejdere.

– Den helt store lære af krisen blev, at det er vigtigt med variable omkostninger, siger Jakob Wiborg Hansen.

Derfor bruger K. Hansen Transport lidt flere biler, som bliver hyret ind efter behov. I dag har firmaet selv 55 lastbiler, fem-otte faste undervognsmænd og 10-25 eksterne vognmænd, som man hyrer ind efter behov.