

»Det løber i vores blod.
Det er derfor vores
logofarve er rød.«

Søren Dünnebeber, vicedirektør i Skaks

Intet er for stort, bredt eller tungt

Baksning og specialflytninger af tungt, bredt og langt materiel er mere end bare et arbejde hos Skaks A/S. Det er en passion. Virksomheden har haft stor vækst i de seneste år og vil gerne vokse mere, men lige nu er tiden ikke til at lægge strategier for de næste fem eller ti år. Skalering og hurtig tilpasning til markedet er en nødvendighed, når man skal have det bedste ud af opsvinget og kunne modstå en ny lavkonjunktur – hvis den kommer.

Lene Jæger Klausen \ Hyldager Fotografi

Når en medarbejder fra Skaks kommer ud til en kunde, er det medarbejderens opgave at give kunden en god oplevelse. Det betyder blandt andet, at medarbejderen er velsoigneret, taler pænt og ikke forlader kunden, før opgaven er løst.

– Vi siger aldrig nej til en opgave – hverken de meget store eller små. Men vi konkurrerer heller ikke behårdt på prisen. Vi ved godt, at vi ikke er de billigste på papiret, men det er ofte en bedre forretning for kunderne at vide, at opgaven bliver løst som aftalt, end at spare en smule på fakturaen fra os, siger Søren Dünnebeber, vicedirektør i Skaks.

De seneste fem år har Skaks haft en imponerende vækst. Fra en omsætning på 8,9 millioner i 2014 til 28,7 millioner i 2018 og en stigning i antallet af medarbejdere i samme periode fra 29 til 56 ansatte – hvilket i år er steget yderligere til de nuværende 79. I modsætning til det, mange andre vognmænd har oplevet, så har de ikke haft problemer med at tiltrække nye medarbejdere.

– Jeg tror, det er, fordi vi både har det bedste grej, og fordi vi har et godt navn i markedet. Vi er vellidte, når vi kommer ud på en byggeplads, og det tror jeg, mange kigger efter, når de skal finde et nyt arbejde. Vi får i hvert fald fint med ansøgninger, når vi slår en stilling op.

Positiv og forandringsklar virksomhed

Ud over at rekruttere nye medarbejdere, så har Skaks også en hensigt til altid at have mindst én lærling i virksomheden, og dem har de heller ikke svært ved at rekruttere.

– Vi tilpasser gerne forløbet, så det passer til den enkelte. De mest ambitiøse har nogle gange behov for, at vi hjælper dem ud af en situation, de har fejlvurderet, men det gør vi hellere end at lade de bedste kede sig. Og det bliver betalt tilbage, når lærlingeforløbet er slut. De fleste vælger heldigvis at blive hos os, og dem der rejser, har relativt nemt ved at finde et nyt arbejde, fortæller Søren Dünnebeber.

"Vi konkurrerer ikke behårdt på prisen. Vi ved godt, at vi ikke er de billigste på papiret, men det er ofte en bedre forretning for kunderne at vide, at opgaven bliver løst som aftalt, end at spare en smule på fakturaen fra os."



De gode medarbejdere kan blive en råstyrke for Skaks, hvis der kommer en økonomisk recession i årene fremover, vurderer Søren.

– Det er en meget positiv og forandringsparat organisation, og det kommer til at være en af vores styrker i årene fremover, uddyber han, da han beskriver markedet som ”nervøst” i øjeblikket.

– Lige nu går det godt, og vi kommer til at vækste også i de næste år, men vi kan mærke, at der er en tilbageholdenhed i markedet. Hvis der kommer en afmatning, skal vi være hurtige til at navigere og skalere forretningen, så den passer til markedet, og der er det en fordel, at vores medarbejdere både kan og vil være med til at tage ansvar for forretningen.

Passion for specialflytninger

Ordet ”passion” går igen, når man møder den familieejede virksomhed Skaks. På hjemmesiden, i markedsføringsmateriale, og når man træder ind på det ydmyge kontor i Rødekro, hvor der er en hel samling af miniatuereudgaver af mobile kraner.

– Det løber i vores blod. Det er derfor vores logofarve er rød, siger Søren. Han er relativt ny i Skaks, men taler passioneret om virksomheden. Han har også fulgt virksomheden tæt de seneste 15 år, hvor han har været leverandør af kraner og andet grej til Skaks.

– På den måde kender jeg virksomheden godt, selvom jeg er ret ny på denne side af bordet. I mine år som salgsschef hos SAWOX har jeg brugt samarbejdet med Skaks som et kvalitetsstempel, når jeg har været ude ved andre virksomheder. Skaks er anerkendt i markedet, og det er vi blandt andet, fordi vi leverer en høj service og har det bedste grej, fortæller Søren.

Både drift og forretning skal udvikles

Udvikling fremtidssikrer driften, driften betaler for udviklingen, lyder et af de mange mantraer, som kan give grå hår i hovedet på virksomhedsejere. For hvordan fokuserer man både på driften og udviklingen? Lars Skak, der har overtaget virksomheden efter sin far, har valgt at ansætte Søren Dünneweber til at fokusere på driften, mens Lars Skak vil have fokus på at udvikle virksomheden udadtil.

– Udadtil handler det om, at vi fortsat skal have det bedste grej, så vi kan løse alle opgaver, og at vi skal være gode til at vurdere de enkelte opgaver, så vi fortsat leverer den højeste kvalitet. Vi bliver ikke de største på markedet – til det er der for langt op til vores største



»Vi har opgaver, som vi løser side om side med de øvrige disponenter, så vi kender både vores folk og kundernes opgaver og udfordringer rigtig godt. Det giver en helt flad og uformel struktur.«



OM SKAKS

Skaks A/S blev grundlagt i 1973 af Magnus Skak under navnet Skak Specialtransport A/S. I 2013 overtog Lars Skak virksomheden efter sin far og virksomheden ændrede navn til Skaks A/S. Ny ejer betød ny energi til udvikling, og Lars Skak har haft fokus på at investere strategisk med henblik på at sikre vækst og udvikling i virksomheden. Det har blandt andet resulteret i en Gazellepris i både 2017 og 2018.

25
mobilkraner

40
lastbilkraner
inkl. Danmarks største, som løfter 750 tons

79
ansatte

konkurrent. Men der er potentiale til, at vi fortsat vokser, selv om det måske ikke bliver i samme takt, hvis markedet aftager, fortæller Søren Dünneweber om den opgave, som Lars Skak vil have det primære ansvar for.

Søren skal til gengæld fokusere på driften og optimering af de interne arbejds gange. I den forbindelse er de lige nu ved at indføre digital tidsregistrering.

– Det letter det administrative arbejde en hel del hos os, samtidig med at det forbedrer kvaliteten af vores registreringer, så det giver rigtig god mening for virksomheden. Her i begyndelsen kan det betyde, at vores chauffører bruger lidt mere tid på registreringen, ikke mindst de af vores medarbejdere som er ordblinde. Implementering af nye digitale arbejds gange er en klassisk kilde til frustrationer, men vi har gjort en del ud af at fortælle om fordelene, så alle kan forstå meningen med det, og det må

have virket, for der er blevet taget rigtig godt imod systemet.

Den forandringsvillighed bliver et stærkt kort, hvis markedet ændrer sig, mener Søren Dünneweber, som også slår et slag for, at man som ledelse ikke trækker sig væk fra hverken medarbejderne eller hverdagen.

– Både Lars og jeg er en del af den daglige produktion, hvis man kan sige det sådan. Vi har opgaver, som vi løser side om side med de øvrige disponenter, så vi kender både vores folk og kundernes opgaver og udfordringer rigtig godt. Det giver en helt flad og uformel struktur, som jeg tror, det er svært at opnå på andre måder. ●

»Vi konkurrerer ikke behårdt på prisen. Vi ved godt, at vi ikke er de billigste på papiret, men det er ofte en bedre forretning for kunderne at vide, at opgaven bliver løst som aftalt, end at spare en smule på fakturaen fra os.«

