

# TRANSPORTENS ARBEJDSGIVERE



# 60

1962  
2022

år

— STÆRKERE  
SAMMEN



4-5 Leder  
Peter B. Jepsen,  
formand for ATL

24-25 80'erne:  
Da Schlüter tager fat

6-7 60'erne:  
Hvordan det hele  
begyndte – Driftige  
vognmænd samler sig

26-29 Her er vores hold  
Få indblik i kompetencer og  
hverdagen i ATL's sekretariat

8-9 Tillykke fra Lars  
Sandahl Sørensen  
Adm. direktør i DI



10-13 Forkvinden  
Joan Hansen  
Lastbiler ind med  
modermælken



14 Q&A: Det gamle og det nye

30-31 Den danske model er  
(stadig) på toppen

15 To der står sammen ...

16-17 70'erne:  
Oliekriser gør ondt

32-35 90'erne:  
Frihed, håb og optimisme



18-23 Poul  
Juelsbjerg  
ser tilbage  
Den legendariske  
direktør har så  
langt fra glemt  
ATL



DENGANG



## KOLOFON

**Ansvh. redaktør:** Lars William Wesch, branchedirektør, ATL – Transportens Arbejdsgivere. **Bladredaktør:** Jesper Tornvig Ludvigsen, Wunderkind Media. **I redaktionen:** Flemming Brandt og Uffe Odde Jørgensen. **Fotos:** Maria Tuxen Hedegaard, Claus Bech og Bax Lindhardt. **Art Director:** Ann-Sofie Svensson, Wunderkind Media. **Layout:** Wunderkind Media. **Tryk:** Dantryk A/S. **Ophavsret:** ATL – Transportens Arbejdsgivere. Det er tilladt at gengive artiklerne eller dele heraf med kildeangivelse. **Oplag:** 1.000. Yderligere eksemplarer kan bestilles hos ATL – Transportens Arbejdsgivere, 1553 Kbh. V. Tlf.: 3377 3377, atl@di.dk, www.atl.di.dk.

36-40 En fantastisk  
familiehistorie

Meldgaard ser tilbage på  
52 års transporteventyr



41 Politiske  
postkort

42-43 00'erne:

Finanskrisen sætter spor

44-45 'Når først  
tingene er på  
bordet, så  
finder vi  
løsninger'

Hilsen fra 3F

46-47 Transportens  
Udviklingsfond

Seks projekter,  
der stikker ud



48-49 10'erne:

Gang i hjulene

50-52 Dania Connect

En ny verden venter

53-57 Fremtiden er ...

... Digital  
... Grøn  
... Ledelse

58-59 20'erne:

Nu og i fremtiden

# 60 ÅR MED TROVÆRDIGHED, FAGLIGHED **OG UDVIKLING**



Tidligere i år rundede ATL de 60 år.

Den 25. maj 1962 gik en række vognmænd, som hidtil havde været medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening via deres lokale byforening, sammen i Vognmandsfagets Arbejdsgiverforening (VA). I 1999 skiftede foreningen navn til Arbejdsgiverforeningen for Transport & Logistik (ATL). Siden 2016 har vi også været kendt som ATL – Transportens Arbejdsgivere.

Med værdier som troværdighed, faglig indsigt og god service som fundament for det daglige arbejde har ATL gennem seks årtier kæmpet for medlemmerne. Målet har altid været at bidrage til gode rammer for udførelse af arbejdet og driften på et ansvarligt økonomisk grundlag. Det er værdier, som jeg er sikker på, også vil være centrale i de kommende 60 år.

I dag står vi på skuldrene af den indsats og de kampe, som er blevet udkæmpet gennem årtier. Dengang som nu er ATL et synligt bevis på, at vi som vognmænd er stærkere, når vi står sammen.

Med omkring 800 medlemmer og en lønsam på 11 milliarder kroner er ATL i dag den samlede platform for transportens arbejdsgivere. ATL-overenskomsten lægger samtidig niveauet for de øvrige overenskomster indenfor vejgodstransport. Den rolle forpligter selvfølgelig. Vi skal leve op til medlemmernes forventninger, og vi skal følge med og i størst muligt omfang være på forkant af udviklingen.

At være en arbejdsgiverforening er i høj grad lig med at skabe et bæredygtigt samarbejde med modparten. Det gælder både indenfor uddannelse, arbejdsmiljøforhold, overenskomst og pludseligt opståede udfordringer som coronakrisen.

Det er en kerneværdi i den danske model, at vi løser udfordringerne ved forhandling og på baggrund af kollektive aftaler. Det er en kæmpe fordel for såvel arbejdsgivere som lønmodtagere.

Modellen er ikke bare en tom frase, det er vores mangeårige danske og skandinaviske model, som er vigtig at holde fast i og bygge videre på – også i en tid hvor vi løbende udfordres af lovgivning fra EU. Vi skal værne om modellen af én årsag; den fungerer.

Hvert år hjælper ATL medlemmerne med flere hundrede faglige tvister, der opstår i hverdagen. Nogle gange er det nødvendigt at gå hele vejen til faglig voldgift eller en arbejdsretssag, men ofte kan konflikterne løses gennem forhandling. Derved sikrer det fagretlige system, at der spares enorme ressourcer, som ellers ville være brugt i civile retssale, som det kendes fra andre lande.

Siden 2008 har ATL været medlem af Dansk Industri. Det giver os langt mere styrke til at levere såvel service som politiske resultater. Langt flere døre åbnes, når henvendelsen kommer fra Danmarks førende erhvervs- og arbejdsgiverorganisation. Vi skal naturligvis også sikre, at vores mærkesager kommer højt og videre på dagsordenen også på de vigtige politiske områder. Det har vi i ATL gjort til en del af vores arbejde, hvor vi arbejder tæt og godt sammen med DI Transport.

Der har været mange udfordringer for vores branche gennem årene, og i disse år står vi overfor mange nye, herunder teknologiske forandringer, grøn omstilling og rekruttering. På disse og andre væsentlige områder vil vi også i fremtiden arbejde for og med medlemmerne.

ATL har både mange opgaver og mange år foran sig endnu.

**Peter Bjerregaard Jepsen**

Formand for ATL\*

\* Formand for ATL fra maj 2013 til september 2022.

## ATLS BESTYRELSE I FORENINGSÅRET 2021/2022:

Fra venstre:

**Flemming Werner Jensen**, Sax-Trans Holding ApS  
**Henrik Ringskjær**, SPF-Danmark A/S

**Hanne Bødker-Petersen**, SCT Transport A/S  
**Peter B. Jepsen** (formand), Danske Fragtmænd A/S

**Henrik Tofteng** (næstformand), Henrik Tofteng A/S  
**Lars Sørensen**, Johs. Sørensen & Sønner Århus A/S

**Kenneth Jensen**, Dantra A/S  
**Henrik Meldgaard**, Meldgaard Holding A/S  
**Poul Henrik Schou**, Poul Schou A/S



# 60'ERNE

## Fuld fart på Danmark

– og driftige vognmænd samler sig

**T**he Beatles brød gennem lyd-  
ren. Hippierne spredte budskaber  
om kærlighed. Og den danske  
økonomi buldrede derudad.

1960'erne var et gyldent årti.  
Også for de danske vognmænd, der nød godt  
af stigende privat forbrug og masser af nyt  
byggeri. Efter hårde efterkrigsår var der nu  
optimisme og højkonjunktur.

Det gik faktisk så godt, at bruttonatio-  
nalproduktet fra 1960 til 1973 voksede med  
mere end fire pct. om året, arbejdsløsheden  
var meget lav og kvinderne indtog arbejds-  
markedet. Danmark var blevet et moderne  
industri-samfund, og udbygningen og ska-  
belsen af velfærdssamfundet tog fart i årtiet,  
der i dag kaldes 'de gyldne tressere.'

Som konsekvens af reallønsstigninger og  
mange husstande med ikke bare en men to  
indkomster fulgte også et privatforbrug, der  
fra 1957 frem til 1970 voksede med 75 pct.,  
mens danskerne forsynede sig med køleska-  
be, komfurer, fjernsyn og biler i stor stil.

De gode tider smittede af på vognmands-  
branchen, hvor ordrebøgerne bugnede.  
Dermed skulle man måske tro, at fred og  
fremgang gik hånd i hånd. Men i begyn-  
delsen af 1960'erne opstod der dramatik  
og uenigheder, der udløb af forhold, som  
begyndte flere årtier tidligere.

### VOGMÆND I STRID

Fra omkring 1900-tallet meldte mange  
af landets vognmandsforeninger sig ind  
i Dansk Arbejdsgiverforening, DA, efter  
chauffører og medarbejdere var begyndt at  
organisere sig i fagbevægelsen.

På arbejdsgiversiden var det et sandt klu-  
detæppe af lokalt forankrede foreninger,



### 1 Volvo Lastbil

Producent: Volvo  
Model: L4751 Raske TIPTOP  
Produktion: 1962 - 1965



FOTO: VOLVO

”1960'erne var på mange måder et gennem-  
brud for lastbilerne, og en del producenter  
skød nye modeller på markedet. Den ikoniske  
**Volvo L4751 Raske TIPTOP** varslede en ny æra, da  
den var Volvos første lastbil med vippekabine, som  
gav fri adgang til motoren, der havde fået mere  
kraft i forhold til tidligere modeller.

Rasmus Haargaard, chefredaktør Lastbil Magasinet

Opsving, ungdomsoprør, Cubakrise, månelanding, John F. Kennedy, velfærdsstat, LSD, P-piller, Berlinmuren, fri porno



Der var gang i byggeriet i 1960'erne. Det nød de danske vognmænd godt af. Faktisk gik det så godt i Danmark, at årtiet efterfølgende blev døbt 'de gyldne tressere.' Foto: Aage Sørensen/Ritzau Scanpix

og behovet for at samle sig spirede langsomt men sikkert.

I 1947 blev brancheforeningen Landsforeningen Danske Vognmænd, LDV, stiftet. Foreningen begyndte op gennem 1950'erne at hjælpe sine medlemmer med at indgå overenskomster, men det kunne DA ikke acceptere.

Fronterne blev trukket op i en voldgift, hvor det blev forlangt, at LDV nedlagde arbejdsgiver-afdelingen. Disse uenigheder

om, hvem der skulle tage sig af overenskomstområdet, førte til, at hele to vognmandsforeninger blev født:

Danske Vognmænds Arbejdsgiversammenslutning, DVA, kom først til verden. Den blev skabt af vognmænd, som ikke var medlem af DA, og som typisk havde deres forretning uden for byerne.

Kort efter – helt præcist den 25. maj 1962 – blev Vognmandsfagets Arbejdsgiverforening, VA, der siden blev til ATL, stiftet af en

række større vognmænd, som gennem den lokale byforening – f.eks. Aalborg Vognmandsforening – allerede var medlem af DA.

Blandt VA-stifterne var Alex Svendsen fra Silkeborg Flytteforretning, som var aktiv i transportbranchen fra 1943 til 1990, og Børge Jakobsen, Børge Jakobsen Vognmandsforretning A/S, der kæmpede for at samle alle danske vognmænd i DA. Og VA meldte sig – i modsætning til konkurrenten – da også under DA's faner.

Konkurrencen mellem de to arbejdsgiverforeninger var de følgende år hård, og den kom i virkeligheden til at vare flere årtier.

VA blev dengang administreret i DA, hvor foreningens sekretariat havde til huse. Men nogle medlemmer følte, at de ville få mere ud af at være medlem af en branchespecifik organisation i stedet for at være en lille del i det store DA-apparat. Men siden skulle det vise sig, at VA voksede sig stor og stærk.

00.30

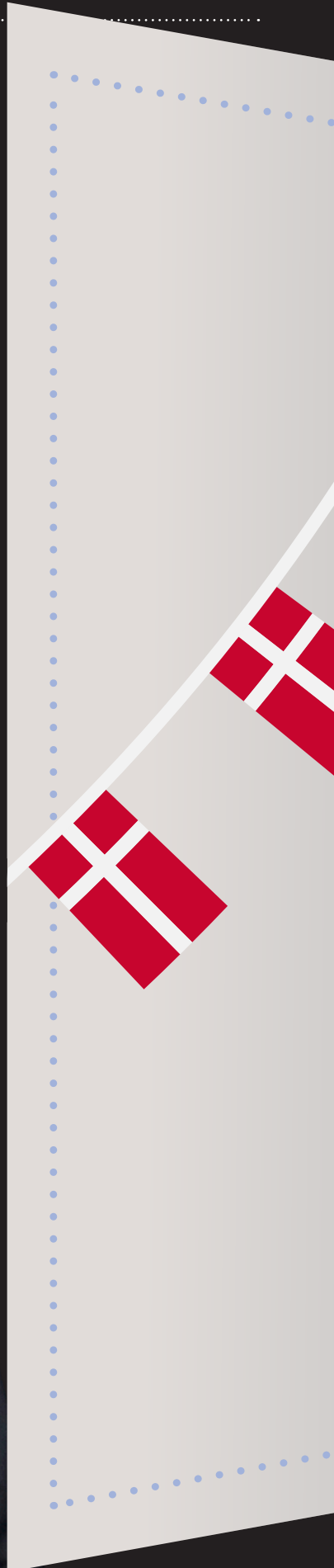
kroner kostede en liter diesel i 1965. Det svarer i nutidspriser til 3,16 kroner.

Kilde: [drivkraftdanmark.dk](http://drivkraftdanmark.dk)

## TRÆD PÅ BREMSER

I 1960'erne fik flere og flere danskere bil, og det betød flere ulykker. Fra 1961-1965 blev der derfor indført midlertidige hastighedsgrænser. Det skete for at fremme sikkerheden efter en stor stigning af trafikulykker især omkring helligdage og i ferieperioder. Hastigheden, der ellers var fri, blev i perioden 100 km/t. på motorveje og 80 km/t. på andre veje.

# Tillykke til transportens grand old man





60

år er ingen alder, siger man populært. På arbejdsmarkedet er det ikke bare en talemåde. Her har stadig flere medarbejdere for længst rundet de 60 år. Det gælder ikke mindst blandt lastbilchaufførerne.

På samme måde er det med ATL, som i år fylder 60 år og kan fremvise et langt og flot CV med resultater, som har sat aftryk på dansk erhvervsliv.

Der er brug for en forening som ATL. I skaber sammenhold og engagement og bygger jeres værdier på flere årtiers erfaringer med overenskomster og arbejdsforhold i transportbranchen.

Gennem årene har ATL været i et tæt med- og modspil med SID og senere 3F Transport. Ud af det er der kommet samarbejde og aftaler, som både har sikret konkurrencedygtige virksomheder og gode arbejdsvilkår for medarbejderne. Dette vigtige arbejde er siden 2008 ført videre i Dansk Industri.

Siden ATL blev en del af Dansk Industri i 2008, har vejgodstransporten været en naturlig del af DI's identitet. Vores arbejde for transportbranchen bliver styrket af et godt og tæt samarbejde med ATL, hvis branchekendskab og nære kontakt til medlemmerne er med til at give os stærke kort på hånden.

ATL repræsenterer et erhverv, som bogstaveligt talt holder Danmark i gang og er med til at sikre virksomhedernes konkurrencedygtighed. Uden ATL's medlemmer får vi ikke leveret de nødvendige varer til supermarkedet, materialerne til byggepladsen og et hav af andre distributionsopgaver i samfundet.

Under coronakrisen så vi betydningen af, at transportbranchen fungerer, og at chaufførerne leverer den medicin, håndsprit og andre hjælpemidler, vi har brug for. Det var afgørende for at holde europæisk erhvervsliv i gang, at vi under coronakrisen fik gennemført en fast track ordning for godstransport gennem EU's medlemslande.

ATL repræsenterer også et erhverv, hvor mange har stærke synspunkter om de aktuelle udfordringer. Det gælder om alt fra grøn omstilling og EU's vejpakke til overenskomstforhandlinger, rekruttering og infrastruktur.

Heldigvis for det. I DI har vi brug for jeres viden og input til at udvikle fremtidens transportpolitik og overenskomster. Jeg glæder mig over, at mange af ATL's medlemmer er at finde i DI's politiske udvalg, i flere af DI's regionalforeningsbestyrelser, lokale udvalg og bestyrelser på DI-mandat med videre. Når det gælder samarbejdet mellem DI og ATL, glæder jeg mig også over, at vi i et samarbejde mellem DI og ATL har udviklet lederuddannelser til ATL's medlemmer.

Hjerteligt tillykke til transportens 'grand old man' med de 60 år. Jeg glæder mig til et fortsat stærkt og tæt samarbejde.

**MED VENLIG HILSEN  
LARS SANDAHL SØRENSEN**

Adm. direktør, DI

# Med en forkvinde i maven

Joan Hansen er den første og hidtil eneste kvinde, der har siddet på formandsposten i ATL. Hun fik chancen, greb den og håber nu, at flere medsøstre ser muligheder i transportbranchen.

**D**er var nok ikke mange, der havde set det komme, men det gjorde det. Også selv om det egentlig ikke var hendes plan – i hvert fald ikke så hurtigt.

Men når man får muligheden for at sætte sig for bordenden, så er det om at smøge ærmerne op, som hun i dag formulerer det.

Joan Hansen blev i 2002, som 42-årig og efter blot et år som medlem af bestyrelsen, formand for ATL – og altså frontfigur i en branche, hvor to procent af chaufførerne er kvinder.

Formandsposten, der før og tiden efter har været besat af mænd, bestred den i dag 62-årige Joan Hansen frem til 2009. Og da hun gav stafetten videre til Anders Frandsgaard, kunne hun se tilbage på syv år med fuld tryk på udviklingen af den forening og branche, som hun helt bogstaveligt voksede op i.

“Jeg kan godt lide at sidde for bordenden. Det kom meget pludseligt, at jeg blev formand for ATL, men jeg er stolt over alle de ting, vi nåede i min tid som formand,” siger Joan Hansen, der, siden hun trådte tilbage, har været æresmedlem af foreningen.

## FØDT IND I BRANCHEN

Det var Joan Hansens far, der viste vejen ind i den branche, som senere kom til at fylde

en stor del af hendes liv. Som lille pige i Herning var hun med Hans Hansen, der drev egen vognmandsforretning, rundt i lastbilen.

“Jeg har altid syntes, at transportbranchen var spændende. Jeg fik den ind med modermælken,” siger Joan Hansen.

Med den tidlige interesse for transport lå det måske lidt i kortene, at hun selv skulle blive selvstændig vognmand en dag. Og i 1988 overtog hun da også sin fars forretning med sin mand, Leif Pedersen, som var ansat som chauffør i firmaet. Sammen udviklede de vognmandsforretningen, der under deres ledelse gik under navnet Hans Hansen Transport og Spedition.

Arbejdsdelingen mellem ægteparret var klar:

“Han tog sig af disponeringen, og jeg sad på bogholderiet, kan du sige. Derfor havde jeg også mulighed for at involvere mig i f.eks. ATL,” siger Joan Hansen, der selv tog det store kørekort som 18-årig, men som altså ikke havde fast sæde bag rattet.

Nogle ture blev det dog til. Og da bilerne var flest, talte vognparken 26 biler, mens antallet af medarbejdere lå omkring 30.

Sammen drev ægteparret den Herning-baserede vognmandsforretning frem



Fortsættes side 12

Joan Hansen er i dag formand for Social og Sundhedsområdet i Herning Kommune.  
Fotos: Maria Tuxen Hedegaard

### 3 HØJDE- PUNKTER

Udover ophævelsen af moderbindingen peger Joan Hansen på tre højdepunkter fra sin tid i foreningens førerhus.

#### OVERENSKOMSTER:

“Vi fik lavet nogle fornuftige overenskomster, som alle parter kunne se sig i og som rummede emner som trafikksikkerhed og miljø, som vi arbejdede rigtig meget med, og som fylder enormt meget i dag. Allerede dengang kunne vi se, at hvis man kører fornuftigt, så betyder det både meget for miljøet og for bundlinjen.”

#### UDDANNELSE:

“Som vognmænd har vi altid været meget optagede af uddannelse og trafikksikkerhed. Vi kom på forkant med mange ting rent uddannelsesmæssigt. F.eks. var det vigtigt for os at højne sikkerheden ved at tilbyde kurser i en simulator.”

#### SUND KOST:

“Da vi begyndte at sætte fokus på sund kost, så var der en del, der synes, at det var noget sjovt noget, at vi som arbejdsgiverforening interesserede os for, hvad chaufførerne spiste. Men i dag kan vi se, hvor meget den slags fylder og betyder.”

## BLÅ BOG

Joan Hansen, 62 år

Formand for ATL,  
2002 - 2009

Merkonom i  
Transport, udlært på  
Herning Trælast

Formand for Social-  
og Sundhedsudvalget  
i Herning Kommune  
(V)

Bor i Herning

Gift med Leif,  
mor til to



I 1988 overtog  
Joan Hansen og ægte-  
manden Leif Pedersen  
firmaet. På billedet  
ses Joan Hansen,  
Flemming Pedersen  
samt Hans Hansen  
og hustruen Hedvig,  
der styrede  
bogholderiet.  
Foto: Privat.



Fortsat fra side 11

til 2009, hvor de lukkede den stille og roligt ned. Det faldt sammen med, at nogle kunder flyttede produktion til udlandet, og Joan Hansens politiske arbejde i Herning Byråd, som hun har været medlem af siden 2005, begyndte at fylde mere og mere. I dag er hun Venstres formand for kommunens Social- og Sundhedsudvalg.

### FAST HÅND PÅ RATTET

Tilbage i 2002 havde hun blot siddet i ATL-bestyrelsen i et år, da den daværende formand Kaj Nielsen gik af, og pilen pegede på hende.

Hun mener selv, at de øvrige bestyrelsesmedlemmer 'nok har syntes', at hun havde nogle kvaliteter, som kunne bruges. Men hun har også altid haft 'en formand i maven'.



## KVINDER BAG RATTET

I mange år lå antallet af kvindelige lastbilchauffører og svingede mellem 250 og 300. Det svarer til omkring 1,2 procent af alle chauffører. Men siden 2015 er antallet steget jævnt. I dag er der 635 kvinder ansat i branchen – eller 2,4 procent af alle chauffører, viser tal fra Danmarks Statistik. Alene fra 2020 til 2021 steg antallet af kvindelige chauffører med 90 personer.

“Ja, det er ikke nogen hemmelighed,” siger Joan Hansen og slår en latter op.

Under formandsperioden var der brug for hendes flid og fokus på at styre ATL sikkert igennem flere udfordringer på uddannelsesområdet i forbindelse med overenskomster og lovgivning, herunder f.eks. arbejdstidsdirektivet fra EU samt det, man med rette kan kalde store, historiske begivenheder.

Mest klar i erindringen står skilsmissem – det som også kendes som ophævelsen af moderbindingen – fra brancheorganisationen Dansk Transport og Logistik, DTL. Kort efter Joan Hansen var tiltrådt som formand, begyndte arbejdet nemlig med at få ophævet reglen, der gik på, at man ikke kunne være medlem af ATL uden også at være medlem af DTL og omvendt.

“Det var en lidt turbulent periode. Sådan er det nok altid, når man skal klippe en navlestreng,” siger Joan Hansen.

Moderbindingen blev ophævet i juni 2004. Men først efter forslaget året forinden var blevet forkastet på generalforsamlinger i både DTL og ATL. Der var dog enighed i bestyrelsen om, at det var det rigtige at gøre, så man arbejdede videre.

“Moderbindingen var blevet en hæmsko. Vi ville gerne udvikle os noget mere i ATL og have større samarbejde med de andre transportorganisationer. Derfor gav og giver det god mening,” siger Joan Hansen.

*Hvad krævede det af dig at stå i spidsen for den operation?*

“At stå fast. I sådan en situation skal man vise sit værd, og hvad man er gjort af. I begge bestyrelser var der enighed om, at moderbindingen skulle ophæves. I ATL var vi klar, og det var så et spørgsmål om, hvornår DTL var klar, kan man sige... Men meningen var, at navlestrengen skulle klippes. Det kan være, at det havde været mere elegant, hvis det var sket et par år senere.”

*Er der noget du gerne ville have gjort anderledes?*

“Nej. Jeg synes, at vi kørte en meget stringent linje. Jeg erindrer ikke, at vi har været uenige i bestyrelsen. Det er en lykke at have som formand,” siger Joan Hansen.

## KVINDE I EN MANDEVERDEN

Igennem det meste af sit liv har Joan Hansen oftest slået sine folder i en mandsdomineret verden. I Danmark er det blot to ud af 100 lastbiler, der bliver kørt af en kvinde.

*Hvordan var det at være kvinde i transportbranchen?*

“Jeg har overhovedet ikke spekuleret på, at jeg mange gange har været den eneste kvinde i lokalet. Det eneste, jeg har tænkt på, er, at jeg har siddet på en post, og at jeg skulle løse opgaverne så godt som muligt. Jeg føler, at jeg er blevet behandlet på fuldstændig lige fod med mine mandli-

ge kolleger,” siger Joan Hansen, der har talt sig varm:

“Der er mange kvalificerede kvinder derude, men i forhold til top- og bestyrelsesposter, så tror jeg, at mange ikke går hele vejen, fordi de måske føler, at det hele skal være så perfekt. Det er synd og skam. Det ligger måske også til kvinder generelt, at man føler, at man skal være godt forberedt, så man ved noget om det, man snakker om. Det har i hvert fald forfulgt mig hele livet. Men der er også noget om det: For jo bedre forberedt du er, desto nemmere får du dine ting igennem.”

*Er der behov for flere kvinder i branchen?*

“Der bør være en bedre balance, fordi kvinder kan tilføre en hel masse. Det er der slet ingen tvivl om,” siger Joan Hansen.

Efter lidt tavshed fortsætter den tidligere ATL-formand:

“Det giver en anden samhørighed, når begge køn er involveret. Du får snakken på en anden måde. Vi kvinder lægger måske også mere vægt på de bløde værdier. Tag f.eks. den sunde kost, som vi i min tid begyndte at tale om. Det tror jeg ikke, var sket, hvis en mand havde været formand på det tidspunkt.”

*Der er mangel på arbejdskraft i disse år. Hvordan knækker man den nød?*

“Vi skal blive ved med at tale erhvervet op. Vi skal være stolte af vores erhverv. Der er ingen virksomheder, som kan fungere, ingen der kan gå på arbejde, hvis ikke der kører lastbiler med stort og småt. Transporten er en del af samfundets hjerte. Det tror jeg ikke, at der er ret mange, der tænker på, men det skal vi være bedre til at fortælle,” siger Joan Hansen.

*Savner du noget fra din formandstid...?*

“Når der er overenskomstforhandlinger, så får jeg altid et lille sug i maven,” siger Joan Hansen.



Kære ATL

Hjertelig tillykke med jubilæet. Det er en stor bedrift at kunne fejre 60 års jubilæum. Jeg håber, at I bliver ved med at vise engagement, gejst og især åbenhed over for forandringer. Held og lykke med de næste 60 år.

MED VENLIG HILSEN  
JOAN HANSEN

# DET GAMLE OG DET NYE

Nogle har været med på hele rejsen. Andre er netop kommet til. Her er to medlemmer, der er stødt til i hver sin ende af ATL's 60-årige historie. Deres behov, krav og forventninger til foreningen er nødvendigvis ikke én til én.

## SILKEBORG FLYTTEFORRETNING

Medlem af ATL (VA) siden 1962

### Vognmand Peter Svendsen:

Peter Svendsen er fjerde generation i rækken. Han driver virksomheden, der blev grundlagt i 1904, sammen med sine to søstre og har ti fastansatte medarbejdere. Silkeborg Flytteforretning udfører privat- og erhvervsflytninger, containerflytninger og flytninger til udlandet. Peters Svendsens far, Alex Svendsen, var med fra begyndelsen.

*Hvorfor meldte I jer i sin tid ind?*

"Det var for at slippe for alle de eksklusiv-aftaler, vi var omfattet af som medlemmer af Danske Vognmænd (DV). Det gav en enorm mængde administration på lønsedlen med alle de forskellige tillæg, alt efter om chaufføren havde kørt med hænger om formiddagen, men ikke resten af dagen, om der skulle emballagetillæg og så videre. Det var et kæmpe arbejde for bogholderen. Vi fik en overenskomstaf tale gennem VA. Lønnen matchede DV's aftale, så det var ikke billigere for os, men det var ens hele vejen igennem og meget nemmere at administrere."

*Hvad har I fået ud af det?*

"VA og senere ATL har været vores samarbejdspartner i forhold til SiD (nu 3F, red.), som folkene havde til at forhandle for dem. Og så kørte det sin gang. Sådan fungerer det, og vi har fået en nemmere administration på lønsiden. Det er måske en tung proces, når der skal forhandles nye overenskomstaf taler for to-tre eller fire år, men når det er på plads, så har vi priserne på, hvad vi skal betale i løn."

*Hvad er jeres ønsker til ATL i fremtiden?*

"Jeg kan ikke sige noget, som vi gerne vil have lavet eller ændret. Det kører fint, som det er nu – det er i orden."



Peter Svendsen  
(tv.) med sin far Alex og søsteren Lotte. Foto: Privat



## ETJ SERVICE APS, AABENRAA

Medlem af ATL siden 2021

### Direktør Emil Jepsen:

Grundlagt i 2017 af Emil Jepsen i samarbejde med hans far, Torben Jepsen. ETJ Service kører med et bredt udvalg af transportere, heriblandt særtransporter som vindmølledele. Virksomheden er vokset hurtigt og har i dag 24 biler og omkring 35 ansatte.

*Hvorfor meldte I jer ind i ATL?*

"Vi begyndte at bøvle lidt med 3F, og så ringede vi lidt rundt for at få noget hjælp, og vi syntes, at ATL var dem, der var mest til at snakke med. Og det synes vi stadigvæk. ATL er den bedste af de organisationer, der findes."

*Hvad har I fået ud af at være medlem?*

"Det er godt, at vi nu har nogle, som vi kan spørge til råds, når der er nogle problemer. Det er rart, at der altid er nogen, der ved noget mere, som man kan ringe til hos ATL."

*Hvad er jeres ønsker til ATL i fremtiden?*

Vi regner med, at ATL fortsat kan være med til at sikre os nogle fornuftige arbejdsvilkår, og at vi kan blive ved med at få kompetent rådgivning, når vi ringer til dem.

DI Transports direktør Karsten Lauritzen (tv.) og ATL-direktør Lars William Wesch (th.) arbejder tæt sammen i hverdagen for at påvirke udviklingen og sikre ATL's medlemmer bedst mulige vilkår.



## To direktører med forenede kræfter: Sammen står vi stærkt

**S**iden 2008 har ATL været en del af DI. Og det giver ATL's medlemmer adgang til en bred palet af højt kvalificerede rådgivere. Samtidig er medlemskabet af DI den direkte vej til mest mulig indflydelse på politikernes beslutninger.

"Vi arbejder uhyre tæt sammen med DI Transport. Vi er en fælles enhed, der sammen kæmper for transportens vilkår," siger ATL-direktør Lars William Wesch, som dagligt krydser gangene i Industriens Hus og koordinerer indsatsen med DI Transport-direktør Karsten Lauritzen.

"Et ud af mange eksempler er det mobile arbejdsdirektiv, hvor vi har arbejdet tæt sammen for at sikre virksomhederne de mest

tålelige vilkår, og hvor vi fortsætter indsatsen."

"I morgen er det eksempelvis et møde i transportministeriet, hvor Karsten ikke kan være til stede, og så er det mig, der repræsenterer os."

Lars William Wesch tilføjer, at selvom det kan være let at overse i hverdagen, er hele DI en vigtig ressource for ATL's medlemmer.

"I øjeblikket er det de stigende energipriser, der presser vores medlemmer. Her har vi eksperter i DI, som kan vurdere situationen, og DI spillede en afgørende rolle i forhold til at opfordre myndighederne til at se på de offentlige kontrakter, hvor der ikke var taget højde for stigende oliepriser. Og i DI har vi et hav af kompetente rådgivere, som er eksperter i eksempelvis ansættelse af udenlandsk arbejds-

kraft, arbejde med klimamål i virksomheden eller cybersikkerhed."

Han konstaterer, at man tidligere skelkede skarpt mellem brancheforeninger og arbejdsgiverforeninger, men den tid er forbi. I dag har virksomhederne brug for et hus, hvor de kan henvende sig både for at få rådgivning og få deres interesser varetaget. Der er DI den stærkeste og bedste på markedet.

"Det kan vi i DI. Vi har den toneangivende overenskomst på transportområdet, og DI er den organisation, der har den største politiske gennemslagskraft. Så længe jeg kan huske, har der ikke været nogen betydningsfuldesager på det erhvervspolitiske område, uden at DI har været involveret og arbejdet for medlemmerne."

### DER VAR EN GANG ...

**FØR: KILOMETERPENGE  
NU: DIGITAL SLADREHANK**

Engang gjaldt det for chaufføren om at få mange kilometer i kørebogen. Siden kom der styr på køre- og hviletiden, og nu er det den digitale tachograf, der holder øje med, at reglerne overholdes.

### FRA ØL TIL ALKOLÅS

For 60 år siden kunne chaufførerne have en kasse øl med i førerhuset til at dele ud af ude hos kunderne. I dag er der strenge regler for alkoholindtag, og mange har alkoholåse i lastbilerne for at undgå spritkørsel.

### MODERNE HJÆLPEMIDLER

Tidligere måtte chaufføren selv laste og losse lastbilen med håndkraft. I dag er der mange chauffører, der har gaffeltruck med på lastbilen, til når godset skal lastes og

losses, ligesom der er andre hjælpemidler til at håndtere godset.

### FRA ÅBENT LAD TIL SPECIALTANKE

Tilbage i 60'erne var åben ladkørsel med forskellige slags gods mere normalt. I dag findes der et utal af forskellige højt specialiserede løsninger, alt efter om der er tale om farligt gods, køletransporter, kørsel med levende grise i flere lag og tankvogne til alt fra mælk til flydende asfalt.

# 70'ERNE



## Oliekriser gør ondt – en gigant fødes

**2** Ford  
Lastbil

Producent: Ford  
Model: Transcontinental  
Produktion: 1975 - 1985



FOTO: FORD

” Transcontinental vækker minder hos de mere erfarne chauffører. Den var let genkendelig med sin høje hytte, tilbød fin plads til chaufføren og leverede – for sin tid – en ganske kraftig effekt med 14 liters Cummins-motoren. I dag er den i høj kurs hos lastbilsamlere.

Rasmus Haargaard, chefredaktør Lastbil Magasinet



Christiania, Faxe Fad, Watergate, topløs, Glistrup, Gasolin, kollektiv, dronning Margrethe, fri abort, Femølejr, trompetbukser, Matador



**D**en danske fest i 1960'erne blev afløst af krisestemning i første halvdel af 1970'erne. Årtiet begyndte ellers med positive vinde over landet, og da 63,3 pct. af vælgerne 2. oktober 1972 sagde ja til dansk medlemskab af EF, forventede flere vognmænd nok, at de gode tider ville fortsætte med et Danmark tættere på sine europæiske venner.

Men i efteråret 1973 ramte årtiets første oliekrise Danmark. Væksten stagnerede, og inflationen skød i vejret. Og derudover vendte noget så sjældent – set med 60'er-briller – som arbejdsløshed tilbage. I 1973 var der ca. 26.000 arbejdsløse, et år senere stod næsten 110.000 uden arbejde, og i 1975 var tallet vokset til 134.000.

Også vognmændene fik mindre at lave. Først og fremmest inden for byggeri og anlæg, men krisen bredte sig også inden for andre områder. Og selv om Danmark ikke oplevede forsyningsvanskeligheder, var skiftende V og S-regeringer – og ikke mindst transportbranchen – nødt til at forholde sig til f.eks. firdoblede energipriser, ligesom der blev indført bilfrie søndage fra 25. november 1973 til 10. februar 1974.

1974 blev også året, hvor den første oliekrise toppede, og det danske bruttonationalprodukt faldt for første gang siden 1950'erne.

Det var på dette bagtæppe af begivenheder og dårlige nyheder, at ni nødlidende vognmænd og iværksætteren i transportbranchen Leif Tullberg, der var gået fallit med Tandemtransporten, i juli 1976 etablerede De Sammensluttede Vognmænd af 13-7 1976 A/S – det, der i dag er kendt som den globale transport- og logistikgigant DSV.

*Bilfri søndag i 1973. Foto: Morten Langkilde/Ritzau Scanpix*



*Oliekriserne i 1970'erne ramte den danske vognmandsbranche, der fik mindre at lave som konsekvens af afmatningen i dansk økonomi. Foto Ebbe Andersen/Ritzau Scanpix*

I 1979 var det dog stadig VA-medstifteren Børge Jakobsen med 105 lastbiler, som stod i spidsen for Danmarks største vognmandsforretning, Børge Jakobsen Vognmandsforretning A/S.

#### STADIG KONKURRENTER

I foreningsregi fortsatte konkurrencen mellem branchens to arbejdsgiverforeninger, Vognmandsfagets Arbejdsgiverforening, VA, og Danske Vognmænds Arbejdsgiversammenslutning, DVA, op gennem 1970'erne. Og undervejs kunne VA-medlemmerne se til, mens man i DVA og brancheforeningen Landsforeningen Danske Vognmænd, LDV, blev enige om en arbejdsdeling. Nu skulle LDV tage sig af det branchespecifikke, mens DVA skulle bruge kræfterne på arbejdsgiver- og overenskomstområdet. VA hørte fortsat under Dansk Arbejdsgiverforening, DA, og var derfor ikke en del af samarbejdet.

Da den anden oliekrise ramte i 1979, blev energipriserne nok engang skudt i vejret, mens den daværende S-regering under ledelse af Anker Jørgensen i et forsøg på at forbedre konkurrenceevnen devaluerede kronen samme år hele to gange, hvilket førte til, at renten blev presset op.

Godt så det ikke ud, og ved udgangen af det på mange måder hårde årti håbede mange i transportbranchen nok på bedre tider 1980'erne. Og håbet er jo som bekendt lysegrønt...

00.46

kroner kostede en liter diesel i maj 1972. Det svarer i nutidspriser til 3,47 kroner.

Kilde: [drivkraftdanmark.dk](http://drivkraftdanmark.dk)

#### HUSK SELEN

I juli 1976 blev det lovpligtigt for førere og forsædepassagerer i person- og varebiler at bruge sikkerhedssele – men dog kun i biler, hvor sikkerhedssele var monteret på forhånd. Allerede i 1903 opstod idéen om sikkerhedssele til biler, men først omkring 50 år senere begyndte man at kunne købe seles som ekstraudstyr.

# BAGMANDEN



Gennem 21 år stod Poul Juelsbjerg i spidsen for vognmændene. I den periode voksede ATL sig stor og stærk. Den tidligere direktør opfordrer branchen til at værne om fællesskabet i en tid med masser af forandringer.

**M**ed rolige bevægelser drejer den ældre mand pludselig væk fra stien. Han forsvinder ind mellem de mange grantræer, som står på rad og række, og den solbrændte hånd med mærker efter et langt liv tager fat om toppen på et af dem.

“Det er nødvendigt at skære til, hvis det skal kunne sælges. Kunderne vil kun have én top på deres juletræer,” siger han og kommer så alligevel i tanke om en kvinde, der var meget begejstret for et træ med tre toppe:

“Ja, det endte hun med at købe.”

Fire hektarer fyldt med graner i forskellige størrelser er der omkring gården i den fynske landsby Rønninge. Og selv om manden med klippesaksen har rundet de 80 år og egentlig bare kunne sætte sig på bænken og lade blikket vandre ud over markerne her mellem Nyborg og Odense, så holder han sig stædigt i gang. Både med hovedet og med hænderne.

Poul Juelsbjerg fortæller passioneret om sit arbejde med grantræer. Præcis som han et kvarter forinden lod ordene flyde, da han ved det store bord i gårdens køkken-alrum fortalte om sine 21 år som direktør først for Vognmandsfagets Arbejdsgiverforening siden ATL.

I 1985 overtog han posten som direktør og blev siddende i mere end to årtier, og Poul Juelsbjerg er stadig et navn, man husker og taler om med respekt: Både i organisationen, men også blandt nogle af de medlemmer, som har været med på den lange rejse. For Poul Juelsbjerg var om nogen manden, der byggede fundamentet til den forening, der står i dag. Bagmanden kan man kalde ham.

Den uddannede jurist er da også både glad for og stolt over sin tid i spidsen for de mange danske vognmænd, men han taler også om ærgelser over ting, der ikke gik den vej, han så som den bedste for foreningen. Ja, det er det med passionen. Begivenheder, der ligger mange år tilbage, står lysende klart, og meninger har han stadig.

“De 15 år fra 1985 til 2000 – det var vores glansperiode. Der voksede vi fra 110 medlemmer til flere tusinde, som havde en samlet lønsum på flere milliarder,” siger han ved bordet i slægtgården i Rønninge.

Fortsættes side 20



FOTOS: BAX LINDHARDT

Fortsat fra **side 19**

Her voksede han op og har boet det meste af sit liv. Her lærte han 'værdien af hårdt arbejde', som han formulerer det.

Selvom det stadig er stoltheden over medlemsvækst og gode resultater ved overenskomstforhandlingerne, der fylder mest, bærer Poul Juelsbjerg også på en snert af ærgrelse, fornemmer man. Det lykkedes nemlig ikke tilbage i 2003 at holde sammen på medlemmerne, da omkring 20 procent valgte at forlade ATL.

**MODSTRIDENDE INTERESSER**

Fire år forinden var det ellers lykkedes at få samlet alle vognmænd i den samme organisation: De to hidtidige konkurrenter Vognmandsfagets Arbejdsgiverforening og Danske Vognmænd skiftede både navn og opgaver til henholdsvis ATL og DTL. Mens ATL tog sig af alle arbejdsgiver-spørgsmål, skulle DTL kun beskæftige sig med branchearbejdet. Og samtidig skulle alle de vognmænd, der havde en lønsum på 100.000 kroner og derover melde sig ind i ATL. Det betød i realiteten, at de fleste vognmænd var medlem i begge foreninger. Men 'ægteskabet' holdt altså ikke, og på en ekstraordinær generalforsamling i 2004 blev det ophævet.

"Det gik faktisk helt galt, efter jeg havde fået samlet branchen," siger Poul Juelsbjerg ærgerligt og konstaterer, at der må have været for mange modstridende interesser mellem de forskellige medlemmer – alt af-

hængig af, om de var store firmaer eller små vognmænd. Langt de fleste medlemmer, omkring 80 procent, valgte dog at blive i ATL.

I det vejrbitte ansigt læser man ærgrelsen, når han fortæller om bruddet. Han havde langt hellere set, at parløbet mellem de to organisationer, som traditionelt enten varetog de større transportfirmaer eller de små vognmænds interesser, var fortsat, så man sammen havde stået stærkere.

"Hvis jeg kunne, ville jeg have forhindret, at man igen blev splittet op. Når man hele sin karriere har arbejdet på at samle arbejdsgiverne, så er det lidt ærgerligt at se dem gå fra hinanden. Man vil altid stå svagere hver for sig end samlet," konstaterer Poul Juelsbjerg tørt og noterer sig, at det trods alt er ATL's medlemmer, der står stærkest og har mest indflydelse:

"De har jo organiseret sig i hver sin store organisation: DI og Dansk Erhverv. Og man finder næppe nogen organisation, der er mere magtfuld end DI. Gennem dem står man rigtigt stærkt – der er Dansk Erhverv ikke helt så store og indflydelsesrige."

**GODE RELATIONER**

Ønsker man at dykke ned i vognmændenes historie, er Poul Juelsbjerg den rigtige mand at spørge. Lige siden han blev færdiguddannet som jurist tilbage i 1971 og indtil sin pension i 2006, arbejdede han i vognmændenes forskellige arbejdsgiverorganisationer. Mens der med hans ord 'ikke skete så meget' fra stiftelsen i 1962 under navnet Vognmands-



faget Arbejdsgiverforening og frem til 1985, gik det til gengæld stærkt herfra og frem til årtusindeskiftet.

Her foregik der et stort moderniseringsarbejde omkring overenskomsterne. Der kom en ny fleksibilitet ind, især omkring chaufførernes arbejdstid, og der blev etableret overenskomster på flytte- og renovationsområdet. Og på baggrund af de aftaler og resultater, som man opnåede, begyndte medlemmerne at strømme til. Det blev simpelthen attraktivt at være medlem af organisationen.



“De store virksomheder flyttede over til os, fordi vi havde overenskomster, som passede bedre til dem,” siger Poul Juelsbjerg og tilføjer, at det også havde betydning, at man talte stemmer efter lønsummen og ikke en stemme per virksomhed.

Arbejdet med overenskomsterne foregik i høj grad i hverdagen – længe før de sædvanlige forhandlingsperioder, inden aftalerne skulle fornyes, husker Poul Juelsbjerg:

“Det arbejde blev der brugt mange kræfter på. For at få en god aftale ved overenskomstforhandlingerne, skulle den forberedes

gennem hele perioden: På samme måde som, at valg heller ikke vindes på valgdagen.”

Løbende blev der luftet ideer og tanker over for modparten, så man kunne finde ud af, hvad der skulle prioriteres, og hvordan man kunne tilbyde hinanden noget i forhandlingerne.

Det krævede også indsigt og menneskekundskab at forhandle, og det gjorde det altid nemmere, når den personlige relation var god. I mange år var den direkte modpart Poul Aagaard i det daværende SiD.

“Poul og jeg havde et glimrende forhold,

og vi stolede på hinanden. Det er alfa og omega. Man kan være uenige om mange ting, men man skal have tillid til hinanden,” siger Poul Juelsbjerg om sin navnebror.

#### **FAGLIGE KAMPE**

Siden var det Leif Rasmussen, som ATL-direktøren skulle udkæmpe de faglige kampe med. Han skulle tackles på en anden måde end sin forgænger:

“Der var mange, som sagde, at Leif var helt

Fortsættes **side 22**



## BLÅ BOG

Poul Juelsbjerg

80 år

Uddannet jurist

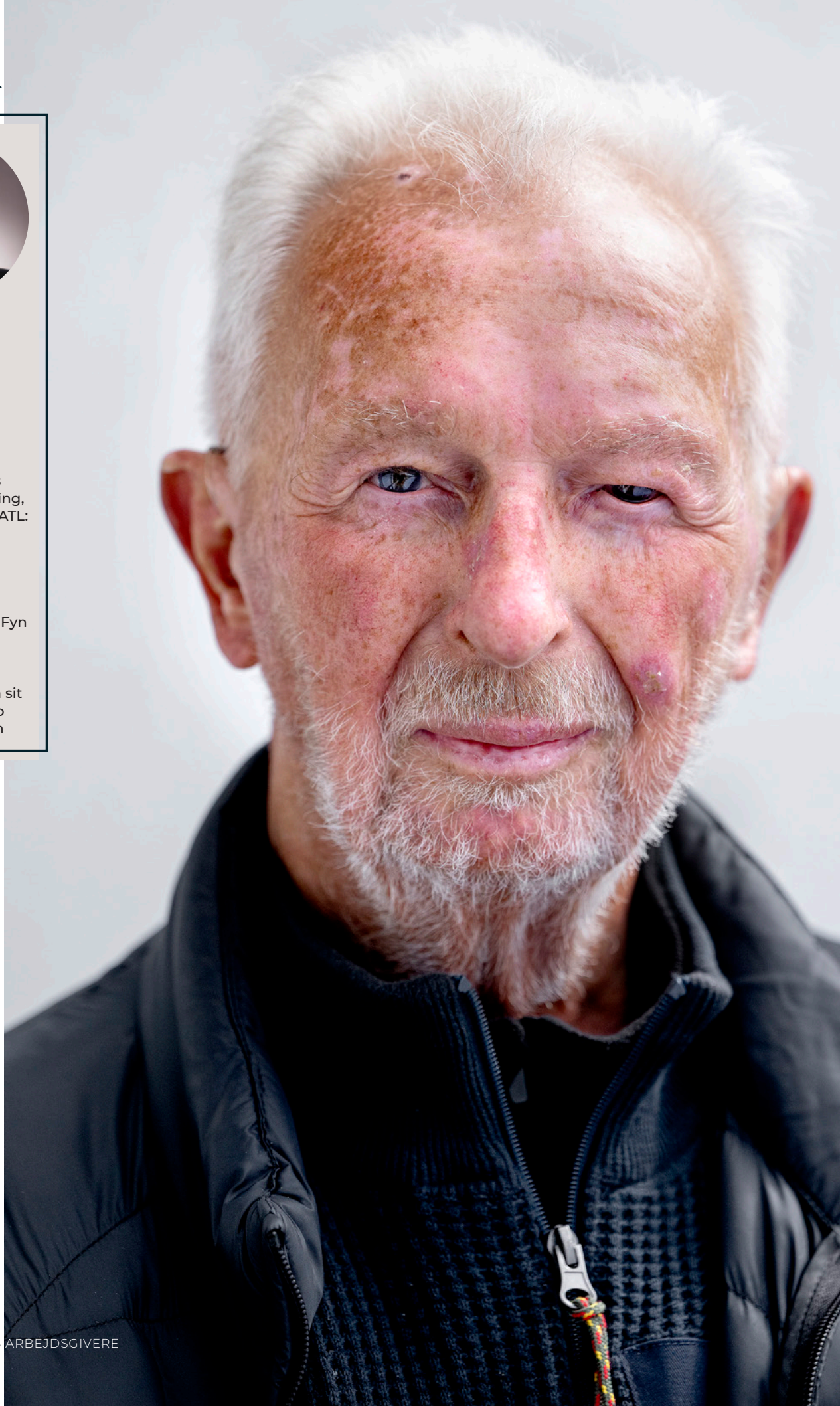
Direktør i  
Vognmandsfagets  
Arbejdsgiverforening,  
som i 1999 blev til ATL:  
1985-2006

Indehaver af en  
juletræsplantage

Bopæl: Rønninge, Fyn

Samleverske

To voksne børn fra sit  
tidligere ægteskab  
samt to børnebørn



Fortsat fra side 21

umulig. Men når man behandlede ham godt, så var han til at tale med, og jeg synes, at det gik ganske fint.”

Mens Poul Juelsbjerg stod i spidsen, udviklede branchen sig med hastige skridt i takt med det omgivende samfund og kundernes forventninger. Hvor den tidligere havde været en vognmandsbranche præget af lokalt forankrede vognmænd, var det efterhånden de store virksomheder, som dominerede og satte dagsorden.

“Vi kunne se på statistikkerne, hvordan lønsummen voksede for de store og stagnerede for de små. I dag er mange af dem jo megastore. DSV er et godt billede på den udvikling, der fandt sted. De er en af verdens største transportvirksomheder – en kæmpe koncern. Det startede med 48 små vognmænd, der gik sammen, og som endte med at blive en verdenskoncern.”

Det var også i Poul Juelsbjergs tid som direktør, at både Storebæltsbroen og Øresundsbroen blev bygget og taget i brug. To af de største anlægsprojekter i nyere dansk historie, som har haft afgørende betydning for vejgodstransportens betingelser i Danmark. Forskellen på bare at kunne fortsætte hen over broerne, som vi gør i dag, og skulle vente på at komme ombord på en færge, er så stor, at den er svær at forstå, hvis man ikke selv har oplevet det, mener den tidligere direktør.

Poul Juelsbjerg sad ikke selv inde ved forhandlingsbordet, men gennem sit arbejde hos det daværende LDV – Landsforeningen af Danske Vognmænd – var han i høj grad med på sidelinjen og gav forhandlerne argumenter med i tasken, da Storebæltsbroen blev besluttet. Han husker, at man blev lovet, at broen skulle være gratis at køre over, når udgifterne var betalt, men sådan kom det ikke til at gå.

“Det viser, at man ikke altid kan stole på de aftaler, man laver med politikerne,” siger Poul Juelsbjerg, der som ung selv var aktiv i Konservative Studenter og siden som formand for de Konservatives lokale opstillingsudvalg, mens han boede i Dragør.

Til trods for sit politiske engagement mener han, at embedsværket betyder lige så meget, når der bliver taget beslutninger, som påvirker branchen.

“Det er selvfølgelig politikerne, der opstiller rammerne for erhvervet, men det er mindst lige så vigtigt at have et godt forhold til embedsmændene, der jo forbereder lovgivningen.”

I mange år pendlede han frem og tilbage mellem ATL-kontoret i København og den hvidkalkede slægtsgård på Fyn, som han overtog efter sine forældre, og her bor han altså stadig sammen med sin samlever og sine to hunde, et par legesyge flatcoated retrievers.

“Da Storebæltsbroen var en realitet, tog jeg altid tilbage hver aften. Det er bare

ærgeligt, at man skal betale så meget for at komme over den.”

Selv om det er 16 år siden, at Poul Juelsbjerg gik på pension, bevarer han sit bånd til ATL. Han er med til den årlige generalforsamling, ligesom den passionerede golfspiller stadig svinger køllerne, når ATL inviterer til golfdag.

“Der er selvfølgelig nogle af medlemmerne tilbage fra min tid, men der er også kommet en ny generation til, hvor deres far måske har siddet med i VA's bestyrelse. Men der er også kommet nogle nye typer af direktører – mange af de store virksomheder er jo aktieselskaber med bestyrelser, der styrer foretagendet,” konstaterer Poul Juelsbjerg, der i sin tid har oplevet, hvordan de store transportvirksomheder langsomt, men sikkert har fortrængt mange af fortidens små vognmandsfirmaer.

Sådan har det været i de fleste brancher. Faktisk også når det handler om juletræer, fortæller han.

“Jeg kan sælge dem et år eller to mere, så er de blevet for store. Så er det slut. Jeg har ikke tænkt mig at plante nye, for det er blevet en dårlig forretning. Der er kommet nogle kæmpe koncerner med træer på 7-800 hektarer.

De store styrer priserne, og samtidig er der konkurrence fra Tyskland og Polen. I dag kan man godt skabe sig en mindre formue ved at dyrke juletræer, man skal bare starte med en større produktion end det her,” siger Poul Juelsbjerg med en stille latter og slår ud med armene, inden den tidligere direktør tager plads på den havetraktor, som han flittigt bruger til at vedligeholde stierne i sin plantage.

## Kære ATL

Et stort tillykke med de 60 år. Jeg er stolt af og glad for som ATL's direktør gennem 21 år, at have været med til at præge udviklingen af organisationen og ønsker al mulig held og lykke fremover.

**DE BEDSTE LYKØNSKNINGSHILSENER  
POUL JUELSBJERG**  
Tidl. direktør ATL

# 80'ERNE

## Da Schlüter tager fat

– og samarbejde  
fører til fremgang



**3** Iveco  
Lastbil

Producent: Iveco  
Model: TurboStar  
Produktion: 1984 - 1993



FOTO: IVECO

”TurboStar havde sin storhedstid i 1980'erne og er en ikonisk modelserie i Iveco-fabrikkens forholdsvis korte historie – især for sin chaufførkomfort og stilede detaljer med fløjsbetrukne sæder, krombar og den særprægede grill ved sideruden. Et ægte stilikon.

Rasmus Haargaard, chefredaktør Lastbil Magasinet



Tjernobyl, TV 2, Olof Palme, AIDS, yuppi, Walkman, Michael Laudrup, læderslips, Gorbatsjov og Reagan, Blekingegade, Pac-Man



*Poul Schlüter tog fat og genoprettede økonomien. Og det var under den konservative statsminister, at det pensionssystem, vi kender i dag, blev skabt. Foto: Kim Agersten/Ritzau Scanpix*

**V**ed indgangen til 1980'erne var de svære økonomiske år fortsat i frisk erindring. Og da statsminister Anker Jørgensen (S) den 10. september 1982 kastede håndklædet i ringen og overdrog regeringsmagten til den konservative Poul Schlüter, var der mere end en kvart million arbejdsløse.

Underskuddet på statsbudgettet var på svimlende 52 milliarder kroner ud af et samlet budget på 211 milliarder kroner, og devalueringerne af den danske krone og lønudviklingen havde sendt inflationen i vejret med mere end ti procent.

Sort så det ud, men Poul Schlüter, der blev den længst siddende statsminister i Danmark siden Anden Verdenskrig, tog fat, og med ham bag rattet blev retningen for dansk økonomi ændret. Den konservative statsminister lagde asfalten, som den senere reformpolitik blev kørt ud på.

#### **AFGØRENDE AFTALER**

I transportbranchen var der også nye tider. Første januar 1985 fusionerede brancheorganisationen Landsforeningen Danske Vognmænd, LDV, og Danske Vognmænds Arbejdsgiversammenslutning, DVA, og blev samlet i den nye organisation Danske Vognmænd, DV.

I VA havde man de to foregående årtier ligget i hård konkurrence om medlemmerne

med konkurrenten DVA. Nu hed konkurrenten DV, og fusionen var medvirkende til, at man i VA i stigende grad også varetog medlemmernes branchemæssige interesser under den nytiltrådte direktør Poul Juelsbjergs ledelse.

Da han i 1985 indtog direktørstolen, havde foreningen ca. 110 medlemsvirksomheder og en lønsum på ca. 180 millioner kroner. Men der var fremdrift på vej.

For i 1980'erne så man i VA hurtigt de nye politiske skrifter på væggen. En af de største aftaler, som landede i Poul Schlüters regeringsperiode, var 'Fælleserklæringen' fra 1987. Den førte reelt til skabelsen af arbejdsmarkedspensionerne – og dermed til det pensionssystem, som vi har i dag. Bag aftalen stod arbejdsmarkedets parter og den borgerlige regering.

I VA omfavnede man aftalen, som blev indarbejdet i overenskomsterne, og i det hele taget gik VA i offensiven på flere fronter.

Den 26. januar 1988 holdt VA og Specialarbejderforbundet i Danmark, SiD – det nuværende 3F – et møde i København. Det skete på baggrund af, at der under overenskomstforhandlingerne året før var indgået aftale om, at der skulle nedsættes et udvalg, som skulle udarbejde forslag til en ny chaufføruddannelse. For at styrke uddannelsesarbejdet på hele overenskomstrådet ville udvalget arbejde for at få opbygget en uddannelsesfond. Det førte til at Transportsektorens Uddannelsesfond, TSU (i dag Transportens Udviklingsfond, red.), blev stiftet den 1. maj 1989.

Med moderniserede overenskomster med AM-pension og en ny uddannelsesfond gik VA ud af 1980'erne fuld af optimisme og medlemsvækst. Særligt de store virksomheder samlede sig nu for alvor i VA. Og det skulle blive bedre endnu i det kommende år, hvor medlemmerne pludselig kunne tælles i tusinder.

**03.61**

kroner kostede en liter diesel i maj 1982. Det svarer i nutidspriser til: 9,52 kroner.

Kilde: [drivkraftdanmark.dk](http://drivkraftdanmark.dk)

#### **NY REKORDTUNNEL**

Guldborgsundtunnelen på Sydmotorvejen blev bygget fra 1985 til 1988. Den er 460 m lang, 20,6 m bred og 7,6 m høj. Tunnelen, der forbinder Falster og Lolland, fik plads i Guinness Rekordbog, da vejttunnel-elementerne var verdens længste. I 1989 havde Danmark i alt 605 km motorveje.

# VORES HOLD

ATL er til for sine medlemmer. I sekretariatet arbejder vi hver dag på at skabe bedre rammer for branchen og gøre hverdagen nemmere ude i medlemsvirksomhederne. Det gælder lige fra de overordnede politiske linjer til den detaljerede, konkrete rådgivning til den enkelte vognmand. Her er vi:



**5 LARS WILLIAM WESCH,**  
BRANCHEDIREKTØR  
Direktør for ATL siden 2015. Ansvarlig for den daglige ledelse af sekretariatet, for den overordnede kommunikation og politiske sager. Ansvarlig for forhandling af ATL-overenskomsten.

**6 MARIA WEJENDORP,**  
TEAMLEDER  
Teamleder i DI og foreningssekretær i ATL. Ansat i DI siden 2016.

**3 HENRIK CHRISTENSEN,**  
SENIOR-CHEFKONSULENT  
Seniorchefkonsulent. Har været ansat i ATL/DI siden 2008. Bistår samt underviser medlemmer, når det gælder overenskomstforhold, arbejdstidsplanlægning samt sikkerhedsrådgivning.

**7 MARK RABOSO EBBESEN,**  
CHEFKONSULENT  
Uddannet erhvervsjurist og rådgiver om ansættelsesret, herunder overenskomstforhold og funktionærret. I ATL/DI siden 2019.

**9 MORTEN ARNSKOV BØJESEN,**  
CHEFKONSULENT  
Rådgiver som bl.a. udkørende konsulent om køre- og hviletid, takograf, godskørselslov og færdselslov, miljøzoner, særtransporter, vægt og dimensioner. Ansvarlig for ATL's lederuddannelser. Kom til ATL i 2018.



Foto: Claus Bech



## OG DE ER DER OGSÅ...

**MICHAEL BOAS PEDERSEN,**  
CHEFKONSULENT  
Rådgiver om uddannelse, herunder for lærlinge, medarbejdere på AMU, om lovpligtig uddannelse og om brug af kompetenceudviklingsfonden. Siden 2018 næstformand i TUR's bestyrelse og har mange års erfaring med arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik.

**NATASHA CORINA NAUTH-MISIR,**  
SEKRETÆR  
Ansæt i DI siden 2017.

**HUDA KASSO,**  
STUDENTERMEDHJÆLPER  
Læser til cand.merc. sales management på Copenhagen Business School, hvor hun bliver færdig i sommeren 2024. Studentermedhjælper i DI siden august 2022.

**SARAH YAMIL,**  
STUDENTERMEDHJÆLPER  
Færdig som cand. soc. i politisk kommunikation og ledelse fra Copenhagen Business School i 2023. Studentermedhjælper i DI siden 2020.

**2 SUSANNE LINHART,**  
CHEFKONSULENT  
Rådgiver om og underviser i arbejdsmiljøregler, vurdering af påbud, arbejdsskader og gode idéer til et godt arbejdsmiljø, herunder materialer om APV, forebyggelse af ulykker mv. Kom til ATL/DI i 2007.

**1 CLAUS TURN JENSEN,**  
KONSULENT  
Sikkerhedsrådgiver med særligt fokus på farligt gods/ADR og lignende. Ansæt i ATL i 2021 og kører i hele Danmark fra sin base i Kolding.

**4 JOHANNE KOLBYE-DIEKMANN,**  
KONSULENT  
Rådgiver om personalejura og overenskomstforhold. Bistår i forhandlinger i ansættelsesretlige sager rejst af lønmodtagerorganisationer. Ansæt i ATL siden 2020.

**8 PIA THESSSEN,**  
SEKRETÆR  
Sekretær siden maj 2022. Barselsvikar for Natasha Corina Nauth-Misir. Administrativ ansvarlig for ATL Academy, valg af tillidshverv og pensionsager.

**10 LINE SKYTTE BJERREGAARD,**  
SEKRETÆR  
Administrativ sekretær i DI siden 2014. Sekretær for TU og administrativ ansvarlig for transportmessen.



Vi arbejder  
hver dag for at  
skabe værdi



Konsulenterne Claus Turn Jensen (tv.) og Morten Arnskov Bøjesen (th.) er i dag inde på kontoret sammen med Lars William Wesch (midt). Fotos: Flemming Brandt



Seniorchefkonsulent Henrik Christensen (tv.) diskuterer en kommende retssag med en kollega.



Susanne Linhart (th.) rådgiver et medlem over telefonen.

## ATL-direktør Lars William Wesch og hans hold af eksperter er hele tiden i tæt kontakt med vognmændene rundt om i Danmark.

**D**et er nogle af de mennesker i Danmark, der har det mest indgående kendskab til vejgodstransportbranchen, som er samlet denne formiddag i august.

Det er torsdag, og det er lig med afdelingsmøde, hvor ATL's tre kørende konsulenter er kommet ind på kontoret i Industriens Hus lige ved siden af Tivoli.

"På afdelingsmødet afstemmer vi med hinanden, hvad det er for nogle problemer, der optager vores medlemmer ude i landet. Det er helt nødvendigt for, at vi ved, hvordan vi skal prioritere vores indsats," siger ATL-direktør Lars William Wesch og tager en tår fra glasset med kaffe.

Han sidder omgivet af de tre kørende konsulenter Henrik Christensen, Claus Turn Jensen og Morten Arnskov Bøjesen, som ellers er ude i feltet for at rådgive virksomhederne om alt fra farligt gods til rekruttering og køre- og hviletid. Direktøren har sat tre mål for sekretariatet, som skal sikre den bedst mulige rådgivning: Kendskab til branchen, faglige kompetencer og evnen

til at reagere hurtigt, når medlemmerne henvender sig.

"Det er alfa og omega, at vi hele tiden er i kontakt med medlemmerne. Vores mål er at skabe værdi for vores medlemmer hver eneste dag," fastslår Lars William Wesch med eftertryk.

Senere denne torsdag har han et møde med en faglig organisation fra den anden side af forhandlingsbordet. Selvom der er stort fokus på de intense overenskomstforhandlinger, som trænger sig på i horisonten næste år, så er det i lige så høj grad relationerne og samarbejdet i hverdagen, der baner vejen for en fornuftig aftale, som begge parter kan være tilfredse med.

"Vittige tunger siger, at vi ikke laver noget imellem overenskomstforhandlingerne. Men det er ikke rigtigt – i hverdagen går en stor del af vores arbejde ud på at sikre, at vores medlemmer får så få sager som muligt på halsen," siger han.

Arbejdsdagen er begyndt tidligt, og direktøren forventer, at den slutter sent. Det hører med til jobbet, når man står i spidsen for ATL. I løbet af i dag skal han også nå at drøfte en alvorlig sag på arbejdsmiljøområdet.

"Som direktør har jeg rollen som blæksprutte: Jeg skal sikre ledelse af sekretariatet samtidig med, at jeg skal have kontakt til bestyrelsen, til embedsmændene og til medlemsvirksomhederne. Og når sagerne virkelig brænder på, så lander de på mit bord – og dem har vi en del af," konstaterer Lars William Wesch, inden han gør sig klar til det næste møde ude i byen.



# Tak for den danske model

Arbejdsgivere og lønmodtagere har siden 1899 skabt spillereglerne på arbejdsmarkedet. Modellen er en af årsagerne til, at danske virksomheder står stærkt – og den er spillevende trods mere end 120 år på bagen, mener ekspert.

*Søren Kaj Andersen er leder af Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier på Københavns Universitet. Foto: Københavns Universitet.*



**D**en er gammel i gårde og udsat for kritik, men en af Danmarks førende arbejdsmarkedsforskere er ikke i tvivl: Den danske model, den særlige model, hvor arbejdsmarkedets parter uden politisk indblanding forhandler løn- og arbejdsvilkår, er en af hovedårsagerne til, at den danske økonomi ligger i verdenstoppen – og at danske virksomheder kan klare sig i en stigende international konkurrence.

“Man skal ikke kigge ret meget i internationale sammenligninger af arbejdsmarkedsfleksibilitet – og dermed beskæftigelse, produktivitet, ro på arbejdspladser og

kompetenceniveau – for at kunne se, at Danmark ligger i top,” siger Søren Kaj Andersen, lektor og leder af Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier på Københavns Universitet.

Søren Kaj Andersen henviser desuden til, at Danmark ligger på førstepladsen på listen over verdens mest konkurrencedygtige økonomier. Bag rangeringen,



der blev offentliggjort i juni måned, står den schweiziske handelshøjskole 'Institute for Management Developments'.

“Det viser, at vi i dag står med en økonomi, der top-performer på konkurrencedygtighed. Den danske model er en væsentlig årsag til det,” siger Søren Kaj Andersen.

## STOR LEGITIMITET

I modsætning til andre lande er det danske arbejdsmarked kendetegnet ved, at der er meget lidt lovgivning. I stedet aftales stadig flere forhold mellem arbejdsgiverne på den ene side og lønmodtagerne på den anden side.

Sådan har det været siden, den danske model i 1899 blev født i forbindelse med det såkaldte Septemberforlig. Her indgik Dansk Arbejdsgiverforening og det nuværende FH forlig om spillereglerne på arbejdsmarkedet.

Her næsten 123 år senere ser meget dog anderledes ud: Grænseløse virksomheder er ikke længere et særsyn, fagbevægelsen oplever markant medlemsflugt, og det danske medlemskab af EU fylder med arbejdsmarkedslovgivning og debat om mindsteløn. Alt det skaber nogle steder bekymring for, om den danske model er levedygtig.

Der er gennem årene indgået utalige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Her præsenteres resultatet af forhandlingerne på transportområdet i 2012.  
Foto: Bax Lindhardt/Ritzau Scanpix



Søren Kaj Andersen mener da også, at når f.eks. antallet af fagforeningsmedlemmer falder, 'så kan det på et tidspunkt blive et problem'.

"Modellen opnår i teorien kun legitimitet, hvis der er en stor opbakning bag aktørerne. Men i dag er legitimiteten ikke truet. For systemet er meget velfungerende," siger han.

*Hvor langt er vi fra, at legitimiteten er truet?*

"Det er meget svært at sige. I andre lande kan vi se, at selv om fagbevægelsen mister rigtig mange medlemmer, så spiller den fortsat en ganske betydelig rolle. Der skal altid to til tango, så det er også vigtigt, at arbejdsgiversiden er velorganiseret," siger Søren Kaj Andersen, der påpeger, at antallet af organiserede arbejdsgivere ligger nogenlunde stabilt:

"Hvis man kigger på, hvor de organiserede medarbejdere er ansat, så er det på det private arbejdsmarked i lidt mere halvdelen af tilfældene hos arbejdsgivere, der er medlem af en arbejdsgiverforening," siger han.

Udover at parterne har en interesse i selv at tegne spillepladen, så er det set med politiske briller også en fordel at holde fast i modellen, pointerer lektoren.

"I snart tre årtier er mere velfærdsagtige

elementer som pension, ret til frihed på videre- og efteruddannelsesområdet, ret til barsel osv. alt sammen kommet ind i overenskomsterne. Det er også i politikernes interesse, fordi det er svært at finde finansiering til det hele i staten," siger Søren Kaj Andersen.

Og når arbejdsgivere og arbejdstagere over årene er blevet enige om mere end løn- og arbejdsvilkår, er det også et udtryk for, at modellen lever.

"Der sker hele tiden forandringer og tilpasninger på forskellige leder og kanter. Tag f.eks. platformsarbejde: Nogle af de nye platforme er ved at indgå kollektive aftaler. Det er ikke nogen nem proces, men det sker. Og nogle af de aftaler ser også lidt anderledes ud end det, vi hidtil har set. Det er et eksempel på, at det er muligt at arbejde med, hvad der skal være i en aftale – og hvordan den skal se ud," siger Søren Kaj Andersen.

#### ET RELEVANT VÆRKTØJ

*Hvad bliver afgørende for arbejdsgiver-opbakningen til modellen fremadrettet?*

"For arbejdsgiverne, herunder dem i transportsektoren, er det vigtigt, at de ople-

ver, at overenskomsten er et relevant værktøj for at regulere ikke bare løn og vilkår, men også alle de andre elementer – alt det, der handler om udvikling af branchen, ny teknologi, nye kompetencer, evnen til at tiltrække og fastholde arbejdskraft osv.," siger Søren Kaj Andersen.

*Noget som har været meget debatteret er f.eks., om der skal være en mindsteløn bestemt ved lov. Hvorfor er det ikke oplagt i dag?*

"De ting, nogle vil løse ved det, tror jeg ikke løses så enkelt. Og jeg er lige ved at sige, at selv om vi havde mindsteløn, så ville der stadig være debat og utilfredshed," siger Søren Kaj Andersen.

Han forklarer, at den mere principielle bekymring er, at f.eks. EU gennem direktiver begynder at bestemme noget om løn, fordi det 'risikerer at rykke ved kernen i relationen mellem arbejdsmarkedets parter.'

"Men bekymringen om, hvordan EU-direktiver påvirker vores aftalemodel går helt tilbage til begyndelsen af nullerne, hvor Danmark var på kant med Kommissionen om, hvordan de blev implementeret. Dengang var der også stor bekymring, men det blev håndteret, og mit bud er, at det vil det også blive igen," siger Søren Kaj Andersen.

# 90'ERNE

## Frihed, håb og optimisme – VA bliver til ATL

**S**ovjetunionens kollaps, dansk EM-guld og indførelsen af den frie bevægelighed inden for EU. Danskerne var efter 'fattig-firserne' i 1990'erne trådt ind i et årti, hvor frihed, håb og optimisme efter den kolde krigs afslutning blomstrede.

I dette frihedens årti måtte Schlüter-regeringen dog gå af efter Tamil-sagen. I stedet blev Statsministeriet indtaget af socialdemokraternes Poul Nyrup Rasmussen, der fra 1993 til 2001 sad på magten i Danmark.

Dansk økonomi kom i de følgende år ind i en mere gunstig udvikling. Også i transportbranchen kom der godt gang i hjulene, men de rullede ikke uden voldsomme bump på vejen.

Helt tilbage siden stiftelsen af VA i 1962, havde man fremhævet

og vundet medlemmer på tilknytningen til Dansk Arbejdsgiverforening, DA. Men i begyndelsen af 1990'erne gik bølgerne højt mellem de to organisationer, efter at VA kørte solo i overenskomst-sammenhæng. Og da man i foreningen i 1993 indgik en overenskomst uden DA's godkendelse, var det dråben, der fik bægeret til at flyde over: VA blev ekskluderet af DA – efter 31 års samarbejde.

VA vendte dog – både overraskende og opsigtsvækkende – tilbage til DA-familien, da man 1. januar 1996 blev medlem af Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service – som hørte under den store arbejdsgiverforening.

### ATL FØDES

Til langt op i 1990'erne var det for vognmandsbranchen umuligt at tale med én stemme over for myndigheder, fordi de to evige konkurrenter, VA og DV, begge insisterede på at varetage både arbejdsgiver- og



*Lav arbejdsløshed og gang i hjulene gav de danske vognmænd masser at lave i 1990'erne.*

*Foto: Claus Fisker/Nordfoto/Ritzau Scanpix*

**4** Scania Lastbil

Producent: Scania  
Model: Streamline  
Produktion: 1991 - 1995



FOTO: SCANIA

” Scantias 3-serie var den første til at tage det klassiske Streamline-brand i brug. Det bestod af en række brændstof-forbedringer i aerodynamik mm. – uden at det gik ud over den cool fremtoning. Streamline-serien fik pæn succes i de følgende år og blev senere genoplivet i 2010'erne.

Rasmus Haargaard, chefredaktør Lastbil Magasinet



Beverly Hills 90210, Aqua, Bjarne Riis, EM-guld, EU-forbehold, Dogme-film, Storebæltsbroen, 56k-modem, Golfkrig, Dansk Folkeparti



Niels Laurits Thygesen, DA formand 1992-95. Foto: Keld Navntoft/Ritzau Scanpix

branche-interesser. Dermed kunne parterne blive spillet ud mod hinanden af modparter. Og det blev de.

Men efter mere end 30 års hård rivalisering og kamp om medlemmer havde forholdet mellem de to organisationer i 1997 dog nået en temperatur, hvor man kunne begynde at samarbejde og dele opgaverne.

De nye toner førte til skabelsen af en ny

organisation. Dansk Transport og Logistik, DTL, der så dagens lys 1. januar 1999, og som skulle tage sig af de branche- og erhvervspolitiske interesser. Samtidig blev virksomheder med lønnede ansatte medlem af VA, der samme dag – 1. januar 1999 – skiftede navn til Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, ATL.

Dermed var der efter årtiers kamp endelig

fundet en arbejdsdeling; ATL skulle varetage arbejdsgiver-interesser, mens DTL skulle varetage branche-interesser.

For at binde organisationerne mest muligt sammen blev det vedtægtsmæssigt aftalt, at ATL's medlemmer skulle være medlem af DTL, og DTL's arbejdsgivermedlemmer skulle være medlem af ATL. Den såkaldte 'moderbinding' var født.

Derudover var de to organisationers to første bestyrelser også identiske med undtagelse af, at formanden i ATL var næstformand i DTL og omvendt.

Der var med aftalerne lagt op til fred og fordragelighed, men i transport- og vognmandsbranchen skal man nok aldrig sige aldrig... For det viste sig hurtigt, at 'moderbindingen' var bedre i teori end i praksis.

Det var dog først efter flere forgæves forsøg, at det lykkedes at ophæve den på en ekstraordinær generalforsamling 3. juni 2004.

04.49

kroner kostede en liter diesel i maj 1992. Det svarer i nutidspriser til: 7,78 kroner.

Kilde: drivkraft-danmark.dk

## STOREBÆLTSBROEN ÅBNER EFTER 10 ÅR

Motorvejen over Storebælt blev åbnet 14. juni 1998, mens jernbanen åbnede 1. juni 1997. Anlægsarbejdet begyndte i 1988. De samlede anlægsomkostninger for hele projektet løb op i 21,4 milliarder kroner (1988-priser). Forbindelsen mellem Sjælland og Fyn er 18 kilometer, og lastbiler udgør ti procent af køretøjer, som passerer.

# 90'ERNE



## DEN STORE KONFLIKT

I 11 dage i 1998 holdt lastbiler over hele Danmark stille, da et historisk højt antal privatansatte gik i strejke.

Historisk mange danskere gik i strejke under storkonflikten. Her er demonstration foran Christiansborg. Efter 11 dages konflikt greb S-regeringen ind. Foto: Lars Møller/Ritzau Scanpix



Storkonflikten i 1998 betød også mange blokader. Her fra Aarhus Havn, hvor køretøjer forhindres i at komme ombord på færgen til Sjælland. Foto: Erik Jepsen/Nordfoto/Ritzau Scanpix



Poul Nyrup Rasmussen (S) var statsminister under den store konflikt. Foto: Bent Midstrup/Nf-Nf/Ritzau Scanpix



Der bliver hamstret voldsomt op til storkonflikten. Nettos kølemontre er gabende tomme. Foto: Bent Midstrup/Nf-Nf/Ritzau Scanpix

**C**a. 450.000 privatansatte gik i strejke, lastbiler holdt stille, og Danmark gik mere eller mindre i stå fra 25. april til 6. maj 1998.

Storkonflikten, der fik øgenavnet 'Gærkrisen', fordi den ramte ned på danskernes adgang til dagligvarer som gær, brød og smør, brød ud, da de privatansatte stod stejlt på ønsket om mere fritid.

Men efter 11 dage greb Nyrup-regeringen

ind. Dermed led de strejkende et nederlag, men Danmark kunne igen fungere normalt. Kravet om den sjette ferieuge kom dog igen i overenskomstforhandlinger i 2000.

Hos VA var der travlhed på sekretariatet, hvor man forsøgte at holde mest muligt gang i hjulene, så vigtige forsyninger kom frem, og danskerne ikke gik til i skrald og møg. Samtidig gjaldt det om at få dækket mest muligt af vognmændenes tab, hvilket hoved-

sageligt skete gennem DA's hjælpefond – og da konflikten endte blev hverdagen hurtigt normaliseret, og lastbilerne kom igen på vejene.

# PEDER SAMLEDE STENEN OP: NU DRIVER ARVINGERNE LIVSVÆRKET



Med det meste af vejen: I 1970 grundlagde nu afdøde Peder Meldgaard det, der skulle vokse sig til en af Danmarks største transport-koncerner. I dag drives livsværket videre af hans tre arvinger.



PEDER MELDGAARD I 2017. FOTO: MELDGAARD

Foto: Maria Tuxen Hedegaard

**D**e blå flag med den hvide skrift blafrer i vinden, og bygningerne, der breder sig over tusindvis af kvadratmeter, fårner sig op på den enorme grund. Det, der begyndte med en mand og en bil i Aabenraa, er i dag en velvoksen koncern med rødderne i den sønderjyske jord.

Her i det sydlige Danmark er der gennem de seneste 52 år blevet skrevet et transporteventyr, som ikke blot er historien om en enkelt virksomheds vej til succes, nej, det er også en form for grundfortælling om, hvordan vognmandsbranchen har udviklet sig fra at gå fra ren drift i små virksomheder til stærk organisering og præcise forretningsprocesser.

Det var i 1970, at landmandssønnen fra Agerskov i Sønderjylland, Peder Meldgaard, der som 25-årig var rykket til Aabenraa for at arbejde som chauffør og lagermand, tog skridtet.

Peder Meldgaard, som var gået ud af skolen efter syvende klasse og egentlig skulle være landmand, ville imidlertid være herre i eget hus, så han lånte 35.000 kroner i den lokale sparekasse og købte en Hanomag og stiftede Aabenraa Budcentral. Det blev sidenhen til Meldgaard Transport.

Firmaet drev han i begyndelsen fra køkkenbordet med sin hustru Margit ved sin side, og i begyndelsen lignede Peder Meldgaards forretning de fleste vognmænds. Pengene tjente han på udbringning af pakker, bortkørsel af affald, mindre flytninger, sand og jord til hus og have.

#### ENTREPRENANT SOM FÅ

Branchen var i 1970'erne stadig kendetegnet ved mange mindre, lokale vognmænd, men tiderne skifter jo – og meget er forandret. Faktisk kan man tale om en revolution. Hos Meldgaard såvel som vognmandsbranchen generelt.

I dag er Meldgaard-koncernen vokset til 18 afdelinger fordelt på en stribe aktieselskaber.

På det strømlinede hovedkontor mellem Rødekro og Aabenraa har ca. 130 ansatte deres daglige gang, mens der er ca. 770 beskæftigede i hele gruppen. Størst er miljø- og affalds-divisionen, hvor man i dag er i berøring med 23 pct. af landets husholdninger.

På væggen i receptionen hænger de historiske billeder, på hylderne står Gazelle- og bæredygtigheds-statuer, mens et kig i regnskaberne afslører, at koncernen nærmer sig en egenkapital på 280 millioner kroner, mens omsætningen i 2021 rundede 830 millioner kroner og overskuddet efter skat lød på næsten 84 millioner kroner.

“Hvis min far havde flyttet for nogle om dagen, kunne han finde på at køre ud med en halv grillkilling til flyttefolkene om aftenen. Sådan noget er svært at gøre i dag, når vi er så store, men vi er stadig i høj grad en familievirksomhed,” siger Line Meldgaard, det yngste af Peder Meldgaards tre børn, som siden 2001 i fællesskab har stået i spidsen for den sønderjyske transportgigant.

Ordene er eftertænksomme, og hun taler smilende og ydmygt om virksomheden. Line Meldgaard bærer en lang, blå nederdel og hvid t-shirt, hvor der diskret står ‘Meldgaard’ over brystet. Og mens vi går rundt på gruppens ca. 120.000 kvadratmeter store grund, hvor lagerhaller, vaskehallen og værkstedet understreger gruppens størrelse anno 2022, siger hun, at selv om meget er sket siden den spæde start, så er transport stadig hjertet i forretningen.

“Det er kernen, men vi har altid været gode til at se muligheder i de ting, vi har lavet.”

Line Meldgaard fører os frem til den nye fabrik fra sidste år, hvor gamle vinflasker og syltetøjsglas bliver knust og brændt, så det kan genanvendes til sandblæsning. Koncernen har i en årrække indsamlet genbrugsmateriale fra miljøstationer og virksomheder, og deraf opstod ideen om at forsøge at genanvende de indsamlede glas.

Fabrikken, der kostede ‘mellem 20 og 30 millioner kroner’ at bygge, er et konkret eksempel på, hvordan Meldgaard-familien også i dag søger nye forretninger. Det er en tilgang, som de tre arvinger har fra deres far, og som altid har gennemsyret virksomhedens DNA. For

Fortsættes side 38

Fortsat fra side 37

Peder Meldgaard, der i januar måned sov stille ind 80 år gammel, var entreprenant som få.

“Jeg elsker at sætte nye ting i gang. Det er sjovt at skabe nyt, og jeg kan se muligheder i alt. Er økonomien til det, sætter jeg hellere ‘nye skibe i søen’ end pengene i banken,” som Peder Meldgaard formulere de det til den lokale avis, da han i 1991 kunne fejre 50 års fødselsdag.

### GYNGER OG KARRUSELLER

Peder Meldgaards forretning tog for alvor fart, da han i 1976 vandt renovationen i Aabenraa Kommune – en opgave, som Meldgaard sad på helt frem til 2008 – og som skulle vise sig at blive et særdeles vigtigt forretningsområde.

Den nye opgave betød også, at han kastede sig ud i sin hidtil største investering og brugte en million kroner på tre nye biler. Og mens vognmænd i 1970'erne oplevede, at der kom længere mellem opgaverne pga. oliekriser, inflation og stigende arbejdsløshed, så havde Peder Meldgaard alligevel travlt med at udvide sine forretninger – hvert år var der noget nyt på bordet.

“Nogle gange tjente jeg rigtig godt. Andre gange det modsatte,” sagde han i sin egen bog om sit liv ‘pm uden filter’, som han udgav for seks år siden.

Og gennem 1970'erne og 1980'erne oplevede den danske vognmandsbranche både svære tider, løbende modernisering og blev generelt mere strømlinet.

Igennem årtierne var Meldgaard, ligesom langt de fleste konkurrenter, også på en organisatorisk rejse, hvor opdeling af forretningsenheder i selvstændige selskaber var med til at forme den voksende koncern, der dog først rigtig fik struktur i sidste halvdel af 1980'erne og i 1990'erne.

Mens 1970'ernes Danmark var præget af økonomisk afmatning ovenpå de vilde 1960'ere, hvor økonomien buldrede derudaf, var 1980'erne årtiet, hvor økonomien langsomt, men sikkert kom tilbage på rette kurs igen.

Selv mente Peder Meldgaard, at ‘fattigfirserne’ var ‘sure tider’. Helt sure var de dog nok ikke, da forretningen fortsat voksede, selv om der var svipsere undervejs.

“Havde vi ikke hele tiden forsøgt os med nye jern i ilden, ville vi næppe have skabt den spredning på mange aktiviteter,” lød det fra Peder Meldgaard i ‘pm uden filter’.

I en artikel fra 27. april 1995 i anledning af firmaets 25 års jubilæum og få dage før hovedkvarteret på Askelunden blev indviet, udtalte Peder Meldgaard, der også havde energi til at sidde i ATL's bestyrelse i 11 år:

“Hvis jeg ikke havde haft mine særheder, havde jeg ikke siddet her i dag. Jeg er født optimist. Jeg kan se en mulighed i alt, i hver en sten. De fleste folk gider bare ikke samle stenen op.”

### GENERATIONSSKIFTET

I 1990 var Lasse Meldgaard kommet ind i firmaet, i 1993 stødte storebror Henrik til og ved årtusindeskiftet gjorde datteren Line Meldgaard sin entre.

Allerede i 1994 begyndte et glidende generationsskifte, da Peder Meldgaard overdrog hovedparten af aktierne i Meldgaard Holding A/S til de tre arvinger.

“Inden vi blev 30 år, skulle vi beslutte, om vi ville sælge vores aktier eller beholde dem og blive i virksomheden. Min far ville ikke have, at der var nogle, som sad udenfor og lukrede på de andres arbejde,” siger Line Meldgaard.

I dag har de tre søskende hver deres direktørområde. Boldene er landet, efter hvad der faldt dem naturligt, forklarer hun og henviser til deres forskellige interesser og uddannelser.

Henrik Meldgaard, 55 år, er miljøingeniør og har ansvaret for Meldgaard Miljø A/S og Meldgaard Pet A/S. Lasse Meldgaard, 54 år, er handelsuddannet og har ansvar for Meldgaard Greenline A/S, Meldgaard Handel A/S, Meldgaard Hydraulik A/S og de udenlandske



1989: Det begyndte med en Hanomag. Siden blev Bedfords også en del af vognparken, men i julen 1989 havde især Volvo-lastbiler gjort deres indtog. Foto: Meldgaard.



1995: Flytningen af Prins Joachims og daværende Prinsesse Alexandras bryllupsgaver fra Amalienborg til Schackenborg Slot var, ifølge Peder Meldgaard, ‘den bedste flytning af alle.’ Og der ‘var omtale hele vejen igennem lige fra den kulørte ugepresse til ugeaviserne i Aabenraa.’ Foto: Meldgaard.





## MELDGAARD-GRUPPEN:

**Stiftet** i 1970 af Peder Meldgaard under navnet Aabenraa Budcentral. Siden 2002 drevet af arvingerne Henrik, Lasse og Line Meldgaard.

**Hovedsæde** i Aabenraa.

**Antal medarbejdere:** Ca. 770.

**Antal afdelinger:** 18, fordelt i en stribe aktieselskaber, der alle ejes af Meldgaard Holding A/S. Desuden selskaber i Sverige, Norge, Storbritannien og USA.

**Antal lastbiler:** Ca. 350.

Afhentning og håndtering af dagrenovation og industriaffald, containerkørsel, entreprenørkørsel, leverandør af hydraulik til transportsektoren, salg af tilbehør og foder til kæledyr m.m.

Tidligere gjorde Meldgaard sig bl.a. også i byggeri, flytninger og udlejning af service til fester.

aktiviteter. Line Meldgaard, 48 år, er bl.a. kontoruddannet og har ansvar for marketing, HR og interne servicefunktioner.

Økonomidirektør Johan Nielsen, den eneste i direktionen uden for familien, har ansvaret for Meldgaard Transport A/S, IT og økonomi.

Peder Meldgaard meddelte sin exit i 2002, da han på et morgenmøde med sine børn fortalte, at han trak stikket. Line Meldgaard husker ikke den præcise dato, men måden at gøre det på var typisk ham:

"Han vidste, at han fyldte meget – han var alle steder – så hvis vi skulle have plads, skulle han trække sig helt, og det gjorde han," siger Line Meldgaard:

"Min far havde altid sagt, at han ville stoppe som 62-årig. Og nu havde han truffet sin beslutning, og så var det sådan, det var. Og han kunne også se, at vi kunne og ville.

De seneste 20 år har gruppen da også været i en rivende udvikling. Hemmeligheden bag succesen er et stærkt DNA og evnen til at finde, udvikle og fastholde de rette folk," mener Line Meldgaard:

"Da jeg begyndte i 2000, var vi 80 ansatte. Nu er vi ca. 770. Vi havde haft dagrenovationen i Aabenraa siden 1976, men da vi overtog helt, havde vi ikke rigtig fået hul på bylden så mange andre steder. Derfor besluttede vi os for, at vi ikke ville være nummer to i udbuddet. Vi gik lidt ned i pris, og så begyndte vi at vinde opgaverne. Og jo flere opgaver man får, desto mere strømlinet bliver man. Man får styr på sine processer, og så bliver det også nemmere at byde på opgaver," siger Line Meldgaard.

I det hele taget er der stor forskel på vognmandsbranchen dengang og den virksomhed, som hendes far startede, sammenlignet med i dag:

"Det hele er blevet meget mere organiseret i dag. De første mange år var det utrolig meget drift. Min far skulle have bilerne ud at køre. I vores tid er der lagt CSR, certificeringer, flere lovkrav osv. ovenpå.

*1970: Peder Meldgaards første Hanomag, som blev købt for 35.000 kroner. hos Autogården i Aabenraa. Den var i firmaet i fem år. Foto: Meldgaard.*

*"Hemmeligheden bag succesen er et stærkt DNA og evnen til at finde, udvikle og fastholde de rette folk," siger Line Meldgaard. Foto: Maria Tuxen Hedegaard*



Fortsættes side 40



Øverst:  
Fra venstre:  
Margit Meldgaard,  
Lasse Meldgaard,  
Line Meldgaard,  
Henrik Meldgaard,  
Sara Meldgaard  
og Christoffer  
Meldgaard. De to  
sidste repræsente-  
rer tredje generati-  
on i virksomheden.  
Foto: Maria Tuxen  
Hedegaard

Nederst:  
2010: Første og  
anden generation  
fotograferet i ho-  
vedsædet. Øverst  
står Peder og  
Margit. Derfra ses  
Henrik, Lasse og  
Line. Foto: Meld-  
gaard.



I dag har vi jurister og andre højtuddannede ansat. Det ville min far ikke have brugt penge på, fordi min far ikke så det som målbart. Det er det, og det er også en nødvendighed i dag,” siger Line Meldgaard.

#### NI ARVINGER

Siden 1970 har Meldgaard-koncernen været på familiens hænder. Og selv om det kan være svært at spå om fremtiden, så ligger det i kortene, at det skal fortsætte. Tredje generation tæller ni arvinger i alderen 11 til 28 år, og de fik allerede for to år siden overdraget aktier, mens der stadig er ved at blive skrevet en ‘familieforfatning’, hvor det skal fremgå, hvordan ejerskabet skal håndteres.

“Men det vigtigste budskab fra os er, at det hverken er et krav eller en pligt at gå ind i virksomheden. Men de er jo stadig ejere. Hvis ingen har lyst til at overtage efter os, så skal der lægges en strategi efter det, og det kan man jo også ansætte sig ud af,” siger Line Meldgaard.

Tredje generation har også rig mulighed for at komme tæt på familieforetaget, og den ældste af de ni arbejder i dag som kontorassistent på hovedkontoret, mens tvillingerne på 19 år har brugt et sabbatår i virksomheden. Samtidig kommer børnene i praktik i sommerferien efter deres konfirmation.

“De skal vide, hvad de siger ja eller nej til. Så de kommer i en uges praktik. Det er dels for, at de kan lære huset at kende, men også fordi de på det tidspunkt skal begynde at overveje i hvilken studieretning, de skal gå. Der er det ikke sikkert, at de har Meldgaard i tankerne, men hvis de har været med en sælger ud at køre, så får de et indblik i, om det er salgsvejen – generelt – de skal gå,” siger Line Meldgaard.

*Hvordan tror du fremtiden ser ud?*

“Det er vigtigt for os, at vi er en familievirksomhed. Vi kan godt lide at være herre i eget hus, og vi har en størrelse som betyder, at vi har gode muligheder. Vi er sønderjyder. Vi har begge ben på jorden. Vi siger vores mening, men vi er ikke dem, der fylder allermest,” siger Line Meldgaard.

Hun holder en kort pause, inden hun tilføjer:

“Vi skal ikke nødvendigvis løbe efter det, som alle andre løber efter. Tag f.eks. den nye affaldsplan, hvor alle skal sortere i ti fraktioner. Der har jeg indtryk af, at mange løber efter plast eller pap. Vi har fundet en niche i glas. Min far søgte også hele tiden efter nicher og nye berettigelser.”

Kære ATL

Tillykke med de 60 år.

Tak for et godt medlemskab og tak for altid god service.

**KH.**  
**ALLE OS FRA MELDGAARD**  
Aabenraa





## Kære ATL

Tillykke med de 60 år.

Jeg ønsker ATL tillykke med de 60 år. Tak for godt samarbejde gennem mange år. Hvor der er vilje, er der vej.

**BEDSTE HILSENER**  
**KRISTIAN PIHL LORENTZEN,**  
Transportordfører for Venstre

## Kære ATL

Jeg vil gerne ønske ATL et stort tillykke med jeres 60-års jubilæum. Transportvirksomhederne udfylder en kerneopgave i vores samfund. Det kom særligt til udtryk under COVID-19, hvor branchen formåede at løfte en svær opgave i en uforudsigelig tid. De kommende år bliver spændende og udfordrende, når den grønne omstilling skal implementeres i branchen, og jeg ser frem til et fortsat godt samarbejde.

**BEDSTE HILSENER,**  
**TRINE BRAMSEN,**  
Transportminister (S)



## Kære ATL

Et stort tillykke med de første 60 år. Tak for jeres indsats for at forene kræfterne hos de mange virksomheder, store som små, der helt bogstaveligt holder Danmark kørende i en omskiftelig verden.

Jeg ser frem til at fortsætte det gode samarbejde.

**BEDSTE HILSENER,**  
**NIELS FLEMMING HANSEN**  
Transportordfører for De Konservative



# 00'ERNE

## Finanskrisen sætter spor

– ATL bliver en del af DI

**S**temningen på vognmands-mødet i Margrethe Hallen i Fredericia 16. september 2000, hvor ca. 1.100 deltog, var anspændt.

Vreden mod Nyrup-regeringens forslag om stigninger i dieselaftgifterne vakte så meget harme, at muligheden for at bruge lastbilerne som våben ved at blokere landets tankstationer blev luftet.

Det blev dog ved tankerne, og selv om vognmændene ikke fik bremset afgiftstigningerne, så havde transportbranchen talt med en samlet stemme – dog gennem DTL, der efter arbejdsdelingen i 1999 tog sig af transportens erhvervs- og branchemæssige interesser.

Men de tætte bånd mellem ATL og DTL skulle snart blive skåret over – og konkurrencen mellem dem blussede også op igen.

I de to organisationers bestyrelser så man allerede tidligt i det nye årtusinde, at moderbindingen var en hæmsko for begge parter.

I 2002 besluttede Kaj Nielsen efter en konkurs at træde tilbage som formand for ATL. En post han havde siddet på siden 1986.

42-årige Joan Hansen fra Herning overtog jobbet som formand – den første og hidtil eneste kvindelige formand for ATL. Sammen med den øvrige ATL-bestyrelse arbejdede hun målrettet på at få moderbindingen ophævet. Det skulle, trods enighed i bestyrelserne, vise sig at være sværere end som så, da forslaget blev nedstemt af medlemmerne – og først 3. juni 2004 ved en ekstraordinær generalforsamling blev moderbindingen droppet.

### GODDAG TIL DI

Den 1. maj 2008 blev paraplyorganisationen HTS, som ATL havde været en del af siden 1996, fusioneret med Dansk Industri, DI. ATL fulgte med over i DI, hvor foreningen fortsat er at finde. DTL blev derimod meldt ind i Dansk Erhverv, som efterfølgende oprettede

Dansk Transport og Logistik Arbejdsgiverforeningen, DTL-A. Dermed



Finanskrisen førte til højere oliepriser og ramte dansk økonomi – og dermed den danske vognmænd – hårdt. Foto: Thomas Yde/POLFOTO/Ritzau Scanpix

### 5 Volvo Lastbil

Producent: Volvo  
Model: FH 16  
Produktion: 2002 - 2011



FOTO: VOLVO

”Tredje generation af Volvo FH og FH16 satte i begyndelsen af årtusindet nye standarder – ikke mindst med Volvos største trumfkort, kongen af gearkasser – I-Shift. Kombinationen af FH og I-Shift har været en af grundstenene i Volvo Trucks' fortsatte succes i de seneste årtier.

Rasmus Haargaard, chefredaktør Lastbil Magasinet

Terror, finanskrisen, aviskrig, Barack Obama, afdragsfrihed, VKO, EU-udvidelse, Facebook, iPhone, X Factor



Finansmarkederne oplevede et ordentligt dyk, da den internationale finanskrisen ramte Danmark i 2008. Foto: Carsten Snebjerg/POLFOTO/Ritzau Scanpix



kom de tidligere kæmpende parter igen til at konkurrere.

2008 var også året, hvor den danske økonomi blev voldsomt påvirket af den internationale finanskrisen. Og Danmark blev hårdt ramt. Fra årsskiftet 2007/08 og frem til 2009 faldt BNP med knap syv procent, boligpriserne tog et dramatisk dyk og arbejdsløsheden steg. Og fra 2008 til 2013 forsvandt hele 62 pengeinstitutter fra landkortet.

Også transportbranchen blev ramt, da ordrerne i bøgerne blev færre hos især vognmænd inden for eksporten og byggebranchen.

Faktisk ramte krisen allerede i begyndelsen så hårdt, at det i november 2008 – blot få måneder efter krisen for alvor ramte Danmark i kølvandet på Roskilde Banks kollaps 24. august – blev besluttet, at den store transportmesse i Herning Messecenter, der skulle afholdes i 2009, blev udskudt til 2010.

Slutningen af årtiet bød på et formandskifte i ATL, da Joan Hansen i 2009, efter syv år, sagde farvel og overlod formandsposten til Anders Frandsgaard. Det var således med nye formandsøjne, at ATL kiggede ind i 2010'erne, hvor mange håbede, at krisen ville blive erstattet af opsving og optimisme.

06.67

kroner kostede en liter diesel i maj 2002. Det svarer i nutidspriser til: 9,38 kroner.

Kilde: [drivkraftdanmark.dk](http://drivkraftdanmark.dk)

## DET MOBILE ARBEJDSSTIDSDIREKTIV

I 2005 implementeres arbejdstidsdirektivet for mobile lønmodtagere i Danmark. Ved en aftale mellem overenskomstparterne implementeres direktivet samme år i ATL-overenskomsten.

# Når først tingene er på bordet, så finder vi løsninger

Midt i kampene – der kan være hårde – er der fra modparten 3F's side respekt og forståelse for ATL's rolle. Både mens overenskomstforhandlingerne står på og i perioderne mellem dem.

**D**e kan være hamrende uenige og stå stædigt i hvert sit ringhjørne. Men de mødes oftest et sted på midten. I en god tone og i gensidig forståelse. Overenskomstforhandlingerne kan være hårde og indeholde knaster, som ved første møde synes at være som gordiske knuder. I transportgruppen i 3F har forhandlingssekretær Kim René Busch,

der siden 2010 har deltaget i forhandlingerne og som siden 2014 har ansvaret for dem i 3F, dog respekt for ATL.

“Det skal være svært at forhandle med arbejdsgiverne. Vi har hvert vores udgangspunkt, men målet er det samme: Nemlig at udvikle branchen bedst muligt,” siger Kim René Busch og tilføjer:

“Vi kan være enige om, at vi er uenige. Så kan vi mødes dagen efter igen og smile til hinanden. Den atmosfære er nødvendig, når man repræsenterer to meget forskellige synspunkter. Det synes jeg, at de hos ATL er gode til – og de er loyale over for de aftaler, som vi indgår.”

*Hvordan kommer det til udtryk?*

“Hvis vi f.eks. rejser en sag mellem forhandlingerne, så bliver der reageret på den. Og hvis der skulle vise sig at være noget retspraksis eller en fortolkning, som vi har fået afklaret tidligere, så står ATL ved det. Det betyder, at medlemsvirksomhederne nok bliver presset lidt mere til at rette ind end andre steder.

Det er klart, at der bliver stillet spørgsmål, og det undersøges, om der er noget i sagen, som kan tale til virksomhedens forsvar. Det skal

## KIM RENÉ BUSCH OM...

### ATL-sekretariatet:

“ATL har mange dygtige medarbejdere, som er godt inde i stoffet. Det vil sige, at ATL kan være med til at sikre den bedste bistand til virksomhederne.”

### ATL som organisation:

“ATL er en professionel organisation, som har fokus på de interesser, som de er sat i verden for. Det er også årsagen til, at ATL i dag er blevet den førende arbejdsgiver-organisation i branchen.”

### TU-fonden:

“Der er ingen tvivl om, at samarbejdet om TU-fonden er noget af det mest unikke, som vi har sammen. Og igennem årene har vi sat rigtig mange virkelig gode ting i gang sammen.”



de gøre, men når først tingene er på bordet, så finder vi løsninger,” siger Kim René Busch.

### EN PROFESSIONEL ORGANISATION

Denne tilgang er med til at gøre ATL til en professionel arbejdsgiverorganisation - og noget som nok også har været med til at gøre den 60-årige fødselar til den førende inden for branchen, mener 3F-forhandlingssekretæren.

“ATL er typisk en af de første, som vi forsøger at lande en aftale med, fordi de er så store, som de er. Meget af det går rigtig fint. Også fordi selve forhandlingsudvalget består af kompetente mennesker,” siger Kim René Busch:

“Så selv om vi kan have meget forskellige opfattelser af, hvad der er den rigtige vej, så synes jeg, at de formår at holde tungen lige i munden og prøver at få tingene til at glide, så vi kan kigge hinanden i øjnene bagefter,” siger Kim René Busch.

#### Hvornår bliver det svært?

“ATL’s forhandlere tænker ret bredt, fordi deres medlemsvirksomheder er meget forskellige. Så hvis vi bliver for specifikke, så kan man fornemme, at de prøver at få klarlagt, hvad de aftaler, der bliver indgået for en del af branchen, får af betydning for andre dele af branchen,” siger 3F-forhandleren.

Kim René Busch tænker lidt. Så tilføjer han:

“Det er vanskeligt for os at få mere fleksibilitet for chauffører ind i overenskomsterne. Det, tror jeg ellers, vil gøre det lettere at få flere unge ind i branchen i dag, men for ATL opleves det som et indgreb i ledelsesretten. Men man skal jo have noget at drømme om.”



Kære ATL  
Hjertelig tillykke med jeres 60-års jubilæum. I har gennem tiden formået at samle de fleste og mest alsidige vognmænd i jeres organisation. Tillykke med det. Det er godt gået. På vegne af 3F Transport ønsker jeg held og lykke fremover.

**KÆRLIG HILSEN**  
**KIM RENÉ BUSCH**  
3F Transport

# FOKUS PÅ UDVIKLING OG UDDANNELSE

Siden 1989 har ATL i tæt samarbejde med 3F sikret udvikling og uddannelse. Det sker gennem Transportens Udviklingsfond. Her peger fondens projektchef på seks projekter, der stikker ud.

**D**et var 1. maj 1989, at et unikt samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere for alvor tog fart. På denne dag blev Transportsektorens Uddannelsesfond, der i dag hedder Transportens Udviklingsfond, stiftet af det nuværende ATL og 3F.

Forud for etableringen havde et udvalg med repræsentanter fra begge parter udarbejdet forslag til en ny chaufføruddannelse.

Det skete samtidig med, at parterne kunne ane, at der med Danmarks indtræden i det indre marked i 1993 ville blive stillet større krav til vognmænd og chauffører med hensyn til uddannelse.

Med fonden tog parterne så at sige 'handsken op', og de seneste 33 år har ATL og 3F i fællesskab skabt store og små tiltag, der har styrket og udviklet branchen. Og det er alle dage sket i gensidig forståelse og tillid, fortæller fondens projektchef:

"Jeg har været med i 23 år, og alle de ting, der er blevet lavet i fonden, har parterne været enige om. Det, synes jeg, er ret unikt," siger Magnus Købke, der peger på seks projekter, som har gjort en markant forskel i branchen.

## 1. UDDANNELSE AF KON-KOLLEGER

"Uddannelse har fra begyndelsen været et stort fokusområde i fonden. I 1991 købte TU aktier for 100.000 kroner i uddannelsesselskabet DTC-U, som havde til formål at udbyde vognmandskurser. Dengang som nu skal man have en tilladelse til at blive vognmand, og ved at udbyde kurserne var ATL selv med

til at sikre, at nye kon-kolleger (konkurrent og kollega på samme tid, red.) blev klædt ordentlig på til at komme ud i branchen. I november 1997 blev fonden eneaktionær og udover at udbyde vognmandskurser til gods, bus og taxa blev aktiviteterne senere også udvidet med afholdelse af bl.a. konferencer. TU udbød vognmandskurser frem til 2009, hvor finanskrisen havde sat sine spor, og der var kommet rigtig mange andre udbydere af vognmandskurser."

## 2. UNIKT SIMULATOR-CENTER

"I 2001 købte TU den første mobilsimulator. I løbet af årene blev der i alt købt fem simulatorer, tre stationære, der stod på det 1.300 kvadratmeter store simulatorcenter i Vejle, og to mobile. Det var en investering tæt på 50 millioner kroner, og det var et markant projekt, fordi det ikke var set før, at man brugte simulatorer i forbindelse med landevejstransport. Det var mest inden for fly og skibsfart, at det blev brugt. Det var simpelthen toppen af poppen, og simulatorerne var så avancerede, at hvis man ikke kunne køre en lastbil, så kunne man heller ikke bruge simulatoren. I årene 2009 og 2010 oplevede simulatorcentret en kraftig stigning i antal kursister. Især de to obligatoriske kørelektioner i forbindelse med EU-kvalifikations-efteruddannelsen var et hit. Men i 2010 lancerede den daværende regering en række opstramninger

på AMU-området, som ramte centret hårdt, fordi ledige ikke længere kunne deltage i AMU-kurser, der kostede mere end 3.500 kroner om ugen. Det betød, at man mistede 40 pct. af kursisterne. I 2011 lukkede centret og simulatorerne blev solgt."

## 3. SUND KOST LIG BEDRE HELBRED

"Med projektet 'Sikkerhed og sundhed bag rattet', der var EU-finansieret og kørte fra august 2007 til april 2008, kom vigtigheden af sund kost på dagsordenen. Projektet bestod af flere elementer: Der blev udgivet en CD med interviews om sundhed, sikkerhed og køre- og hviletidsregler. Der blev holdt 'chaufførens dag'-arrangementer flere steder i landet. Og der blev lavet en undersøgelse, der stillede skarpt på chaufførernes sundhed. I alt deltog 23 chauffører i projektet. I 12 dage fik de specialkost, og undervejs blev chaufførerne ringet op af diætister. De fik også testet deres reaktionsevne, taget blodprøver, målt deres kondital, blodtryk osv. Selv om chaufførerne kun var i forløbet i 12 dage, viste resultaterne, at de fik et væsentligt bedre helbred – og deres reaktionsevne blev forbedret med 16 pct. Efterfølgende fik alle chauffører i Danmark en kogeboek med forslag til sund mad og information om vigtigheden af at drikke vand osv. Projektet var en øjenåbner for mange i branchen."





Prisvindende computerspil Cargo Dynasty. Foto: Jonas Vandall/PR

## 4. BEDRE TIL AT LÆSE OG SKRIVE

“Mange chauffører har svært ved at læse og skrive. Derfor blev ‘Projekt Basis’ skabt i samarbejde med Netværkslokomotivet, som var finansieret gennem satspuljemidlerne. Projektet havde til formål at informere alle ATL’s medlemsvirksomheder om mulighederne for at styrke de ansattes færdigheder i læsning, skrivning, regning, matematik og IT. En tredjedel af alle ATL’s medlemsvirksomheder sagde ja tak til at få besøg af konsulenter fra Netværkslokomotivet, der forklarede, hvordan de kunne få støtte til de medarbejdere, som var udfordret. Derudover fik omkring 20 ATL-virksomheder gennemført et projekt, der styrkede deres chauffører og lagermedarbejderes læse- og skrive-færdigheder. I 2016 modtog Projekt Basis prisen som ‘Årets læseinitiativpris’ af foreningen for læsepædagoger i Danmark. Og det fik skabt en bevidsthed ude i virksomhederne om, hvordan de kan få den hjælp, som stadig er der i dag.”

## 5. PRISVINDENDE COMPUTERSPILE

“Der har i mange år været brug for flere dygtige, unge faglærte medarbejdere i branchen. Derfor skabte fonden fra 2011 til 2013 læringsspillet ‘Cargo Dynasty’, hvor man skal opbygge en transportvirksomhed. Man begynder med en varevogn, og derfra skal man bygge en virksomhed med hovedsæde, HR-afdeling, garageanlæg, lager og mange chauffører osv. Med en udviklingspris på syv

millioner kroner var det dengang danmarks-historiens dyreste computerspil til undervisningsbrug i folkeskolens ældste klasser. I 2013 blev ‘Cargo Dynasty’ kåret som det bedste læringsspil i Europa. I 2019 blev det relanceret på DM i Skills.”



Transportminister Trine Bramsen (S) prøver simulator. Foto: ATL

## 6. SUCCESFULD KAMPAGNE

“Image- og rekrutteringskampagnen ‘JOB I TRANSPORT’ blev lanceret 1. september 2015. Kampagnen, der stadig kører, består af

hjemmesiden jobtransport.dk, den kører på Facebook og så er der roadshow-delen, hvor en lastbil er på vejene 180 til 190 dage om året. Siden 2016 har lastbilen besøgt ca. 900 skoler og dermed har ca. 75.000 til 80.000 skoleelever fået indblik i transportuddannelserne. I løbet af de seneste fire år er der derudover bl.a. blevet produceret film om jobbet som chauffør og lagermedarbejder, musikvideoen ‘Jeg leverer varen’, podcast og biograf- og radioreklamer. Kampagnen har betydet, at antallet af chaufførlærlinge er blevet fordoblet siden 2016. Siden 2019 har der også været stort fokus på at få flere kvinder ind i branchen, hvilket har betydet, at antallet af kvinder er blevet fordoblet, så de nu udgør ca. to procent. I 2030 er målet, at ti procent af chaufførerne er kvinder.”

Kære ATL

I ønskes tillykke med 60 års jubilæet, det er rigtig godt gået. Jeg takker for et godt samarbejde gennem 23 år.

MED VENLIG HILSEN  
MAGNUS KØBKE  
Projektchef, Transportens  
Udviklingsfond

# 10'ERNE

## Gang i hjulene – og fokus på nye dagsordener

**D**er skulle gå fem til seks år, før vognmændene igen kunne ane lyset for enden af finanskrisens tunnel.

I midten af 2010'erne kom der for alvor gang i hjulene igen, arbejdsløsheden faldt og vognmændene kunne – ligesom så mange andre – se finanskrisen, der brød ud i 2008, fortone sig i bakspejlet. Det skete nogenlunde samtidig med, at Helle Thorning-Schmidt (S) blev Danmarks første kvindelige statsminister. Også internt i ATL skete der rokadere i toppen. Formand Anders Fransaard blev erstattet af Peter Bjerregaard Jepsen i 2013, mens daværende direktør for DI Handel, Lars William Wesch, i 2015 blev direktør hos ATL, hvor han afløste Anne Windfeldt Trolle.

Under den nye ledelse begyndte der nu at ske en markant styrkelse af ATL's rådgivningstilbud, som blev udbygget og målrettet medlemsvirksomhederne. Samtidig blev der sat massivt ind for at hæve branchens anseelse og øge de unges interesse for at blive faglærte chauffører.

Tiltagene så dagens lys, da det gennem 10'erne blev stadig mere tydeligt, at kom-

pleksiteten i at drive en vognmandsforretning var blevet væsentligt forøget. Det stod også klart, at denne udvikling ville fortsætte. Rådgivningen i transportlovgivning blev forstærket ved at tilføre yderligere en konsulent til området, således at ATL herefter havde en ekspert i henholdsvis farligt gods og en ekspert i køre-hviletid. Hertil kom, at ATL sammen med DI Transport formaliserede "Transportrådgivningen" som en stærk kombination af ATL's rådgivning og undervisning og DI Transports politiske indflydelse. Samtidig lancerede ATL først en mellemlideruddannelse og siden en ejerlederuddannelse for at sætte fokus på fremtidens lederskab i transportvirksomhederne.

Der blev samtidig arbejdet mere målrettet med kommunikationssiden, både i forhold til medlemmer og beslutningstagere. ATL fik på kort tid flere tusinde følgere på sin Facebookside og udviklede bl.a. en ATL-app til brug for medlemsinformation.

### NYT BEGREB

Meget var altså nyt internt i ATL, men også under 10'ernes fire overenskomstforhandlinger dukkede et nyt begreb op.

3F Transport tog "social dumping" med til forhandlingsbordet, hvilket gjorde forhandlingerne komplicerede.



Først i midten af 2010'erne kunne de danske vognmænd for alvor se finanskrisen i bakspejlet. Foto: Brian Rasmussen/fotografhuset

## 6 Mercedes-Benz Lastbil

Producent: Mercedes-Benz  
Model: Actros MP5  
Produktion: 2019-



FOTO: MERCEDES-BENZ

” Den femte generation af Actros markerede et voldsomt skift i lastbilbranchen, hvad angår teknologi og chaufførsupport, og mest iøjnefaldende pga. det, der mangler – nemlig sidespejle. MirrorCam var et kig ind i branchens fremtid, som hele tiden flytter de teknologiske grænser.

Rasmus Haargaard, chefredaktør Lastbil Magasinet



Netflix, Krudttønden, Brexit,  
Greta Thunberg, ubådssagen,  
Donald Trump, Den Store Bagedyst,  
Tesla, Gangnam Style



Da de virksomheder, der var omfattet af overenskomsten, netop betalte efter samme, var der hos arbejdsgiverne ikke samme forståelse af, at hele kampen mod social dumping kunne løses ved overenskomstaftaler.

Temaet social dumping skiftede dog siden scene til Christiansborg i slutningen af 2018, da den såkaldte filippiner-sag vedrørende

virksomheden Kurt Beier Transport blev oprullet i alle landets medier.

Mediedækningen viste kummerlige forhold for en række udenlandske chauffører og fik et enigt folketing til at pålægge regeringen af tage loviniciativer til at sikre "ordnede forhold".

På baggrund af en række anbefalinger fra

DA og FH fik regeringen sammen med et folketingsflertal vedtaget en opstramning af Godskørselsloven samt indført et lønkrav for chauffører, der udfører cabotagekørsel og kombinerer transporter på gummihjul i Danmark. Loven blev en forløber for EU's vejpakke, som på mange måder rummede de samme temaer.

**11.75**

kroner kostede en liter diesel i maj 2012. Det svarer i nutidspriser til: 13,45 kroner.

Kilde:  
[drivkraftdanmark.dk](http://drivkraftdanmark.dk)

## FOKUS PÅ KVINDER

Fra 2016 til 2017 steg antallet af kvindelige chauffører med 211 personer. I 2019 blev der nedsat en taskforce, der skal komme med ideer til, hvordan man får flere kvinder til at søge jobbet som chauffør. Der er generel mangel på arbejdskraft, og blot to procent af lastbilchaufførerne er kvinder.

# En branche i forandring

Grøn vognpark. Digitalisering. Kamp om arbejdskraft. Virksomhederne i vejgodstransporten står over nogle afgørende valg i de her år. Hos Dania Connect har de for længst taget hul på fremtiden.

**D**et er svært at spå. Også om fremtiden i den danske vejgodstransportbranche. Et er i hvert fald sikkert: Vi befinder os i en udfordrende tid med store omvæltninger og afgørende beslutninger. Og ja, hvor det ville være skønt at kunne kaste et blik i krystalkuglen, når det gælder investeringen i lastbiler, der kan køre på grønne drivmidler, ladeanlæg og nye, komplekse digitale løsninger.

En udfordrende tid kræver også, at 60-årige ATL er i stadig udvikling og rummer de bedste kompetencer til at kunne rådgive medlemmerne, hvoraf mange allerede er i fuld gang med at tage hul på fremtiden.

På havnen i Aarhus bor et af dem. Hos Dania Connect er man i fuld gang med digitalisere og tænke grønt. Dels fordi man vil tage grønt ansvar, dels fordi man ser det som den rigtige forretningsstrategi i 2022.

“At kunne søge viden og dele vores erfaringer er vigtigt for den proces, vi står i. Det er blandt andet også derfor, at vi er medlem af ATL,” siger Louise Meier, CFO og medejer af Dania Connect.

Containertransport-virksomheden er et eksempel på, hvordan man udvikler sig og håndterer en ny virkelighed uden helt at forkaste tidligere tiders strategier.

Dania Connect forsøger at placere sig helt fremme forrest i feltet, når der skal findes nye klimavenlige transportløsninger i en tid, hvor det bliver et stadig vigtigere konkurrenceparameter. Men man kan også se udfordringerne, som bl.a. betyder, at næsten alle virksomhedens lastbiler stadig kører på diesel.

## STJERNEN ER IKKE GLEMT

I 2012 overtog virksomhedens CEO og hovedaktionær Frank Hjortekær-Jensen sammen med den tidligere bestyrelsesformand Anders Bahn Christiansen ejerskabet af Dania Connect. De foregående 35 år havde man været en del af A.P. Møller-Mærsk-koncernen.

Mange af værdierne hænger ved fra tiden under den syvttakkede Mærsk-stjerne – ikke



Louise Meier.  
Foto: Dania Connect

## DANIA CONNECT - HELT KORT

53 egne lastbiler, der alle lever op til Euro 6-miljønormen med partikelfiltre, der begrænser udslippet til nævned 100 procent

84 ansatte, heriblandt 62 chauffører. Derudover beskæftiger de 50 eksterne vognmænd

Grundlagt i 1938 som shipping-agenturet Thor Jørgensen A/S

Dania Trucking A/S bliver i 1976 udskilt som et særskilt selskab, og i 1987 overtager A.P. Møller Mærsk både Thor Jørgensen A/S og Dania Trucking A/S

I 2012 overtager ledelsen Dania Trucking A/S i et management buy-out, og i 2020 skifter selskabet navn til Dania Connect A/S

Ejes af hovedaktionær og CEO Frank Hjortekær-Jensen i fællesskab med CFO Louise Meier, Commercial Director Thomas Høgh og tidligere bestyrelsesformand Anders Bahn Christiansen

Hovedkontor i Aarhus og har også afdelinger i Fredericia, København, Køge og Kalundborg





Foto: Dania Connect

mindst rettidig omhu, ordentlighed og god forretningsmoral.

“Vi har udelukkende overenskomst-lønnede medarbejdere, dansk indregistrerede biler, og vi kører kun inden for landets grænser. Det er et bevidst strategisk fravalg ikke at køre grænseoverskridende, fordi vi ønsker både at drive en virksomhed med ordentlige arbejdsvilkår og mindske CO<sub>2</sub>-udledningen per container så meget som muligt,” siger Louise Meier.

Det er vigtigt at kunne forklare kunden, hvorfor en højere pris stadig er en god ide. Det gør Dania Connect med et digitalt redskab, som man har udviklet. Her kan kunderne se, hvor stor en forskel de gør i forhold til CO<sub>2</sub>-udledning, alt efter om man sender en container til Hamborg, eller om man i stedet får den sejlet hele vejen til Aarhus. Det er nemlig væsentligt mere belastende at få sin container trucket via asfaltvejene end sejlet over havet, forklarer økonomidirektøren.

#### UDNYT BILENS BRÆNDSTOF

Louise Meier fastslår, at bæredygtighed og økonomiske resultater langt fra er hinandens modsætning. Tværtimod hænger et skarpt fokus på at reducere brændstofforbruget både sammen med profit og et forsøg på at deltage i kampen for en verden, der hverken smelter eller bliver oversvømmet i løbet af de næste 100 år.

Hun nævner performancesystemet 'driver's coach', som måler, hvordan den enkelte lastbil bliver kørt, og om fartpiloten eller bremsesystemet bliver brugt for lidt. Og hver enkelt chauffør bliver vurderet, efter om han eller hun har trådt for hårdt for speederen og udnyttet brændstoffet dårligt.

“Det er et projekt, som vi har kørt med, før bæredygtighed blev et buzzword,” siger Louise Meier.

Men den økonomiske tilgang til brændstofforbruget kan også sættes i grøn ramme. På virksomhedens hjemmeside kan man se, hvordan Dania Connect omfavner den udvikling, hvor godstransportbranchen er en aktiv medspiller i en grøn omstilling. Med udgangspunkt i nøgleordet 'ansvarlighed' har Dania Connect opstillet 'De ni omtanker'. Begrebet dækker over indsatsområder som f.eks. CO<sub>2</sub>-aftryk, klimakompensering, arbejdsforhold og sikker kørsel, som så hver især spiller ind i nogle af FN's 17 verdensmål.

“Da vi skulle revidere vores 2020-strategi og lægge planer frem mod 2025, satte vi bæredygtighed, socialt ansvar og digitalisering i fokus som vores bærende elementer. Det er fundament, som skal afspejles i den måde vi arbejder på i hverdagen,” siger Louise Meier.

#### SKARPE SVING OG STEJLE BAKKER

Det er dog med økonomidirektørens ord 'not a walk in the park' at sætte en grøn dagsorden som transportvirksomhed. Det er snare-

Fortsættes side 52

Foto: Morten Koldby



Fortsat fra side 51

re en rute med skarpe sving og stejle bakker, der skal forceres, hvis målene skal indfries, som nogle dage er ved at blive 'overmandet af frustrationer'. Også selvom hun oplever, at udviklingen går den rigtige vej.

"Det seneste års tid er der sket meget, og der er en stor vilje og interesse blandt mange transportører i at gøre en forskel. Det sker bare ikke fra dag til dag, og selvom der er

### 3 LÆRINGER FRA DANIA CONNECTS UDVIKLING

Fokus på brændstoføkonomi giver både bedre driftsøkonomi og klimavenlig kørsel

Vær konstant opmærksom på om der et eftermarked for de lastbiler, der bliver indkøbt

Følg med i den teknologiske udvikling og digitaliseringen, så den både kommer dine kunder og din bundlinje til gode

kommet en kæmpe synlighed og opmærksomhed på den grønne omstilling, er det svært at flytte branchen og kunderne – og det bliver ikke nemmere med den nye vejskat, når man ikke vil allokere indtægterne til at hjælpe os på vej. Vi har brug for hjælp i form af bedre støttemuligheder, hvis omstillingen skal realiseres."

Til trods ønsket om at gå forrest i den grønne omstilling kører alle virksomhedens lastbiler stadig på diesel - pånær én, der kører på biogas. Kunderne viste stor interesse for den nye biogaslastbil, men når der skulle skrives under og lave aftaler, der var noget dyrere, kneb det.

Og oven i købet har den nuværende krise med stejlt stigende energipriser gjort den daglige drift endnu dyrere.

"Jeg ved, at der er andre vognmænd, der vælger at lade deres biogaslastbiler stå, fordi det er blevet så dyrt. Men vi har heldigvis et partnerskab med en kunde, som gør det muligt, at vi kan fortsætte med at bruge den."

#### MÅ IKKE ENDE MED FILANTROPI

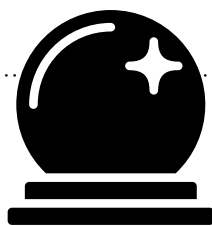
Lige nu er batteridrevne ellastbiler ikke et reelt alternativ for virksomheden, der har 53 egne biler i vognparken. Elbilerne er ikke stærke nok til at trække de store containere, som Dania Connect fragter rundt i Danmark – og så er de alt for dyre til, at det kan

blive en fornuftig investering i forhold til de konventionelle lastbiler. I stedet investerer man i tilbygninger til dieselmotoren for at udnytte brændstoffet bedre, ligesom man på nogle bruger solceller på taget, som kan holde bilen kørende, hvis den skal stå i tomgang.

"Denne her dagsorden er en hjertesag for os, men vi skal også passe på, at vi ikke ender med filantropi i stedet for en sund forretning," siger Louise Meier, som peger på den kommende CO<sub>2</sub>-afgift, som endnu en udgift, der gør det sværere at drive en bæredygtig godstransportvirksomhed – ikke mindst fordi indtægterne fra den ikke bliver dirigeret tilbage til branchens investeringer i grøn teknologi.

Hos Dania Connect følger man hele tiden med i den teknologiske udvikling og afventer, at den når et niveau, hvor det kan betale sig at gå fra diesel til el og brint.

"Lige nu er vi trygge med at bruge de nyeste teknologier, som anvender konventionelle drivmidler. Men selvfølgelig er vi hele tiden opmærksom på, om der er et eftermarked for de biler, som vi investerer i, når vi skal sælge dem om fem-seks år. Og vi har konstant på fokus på alternativerne. Vi står og tripper for at komme i gang, og vi er klar, når bilerne er det. Men lige nu er det ikke aktuelt for os."



## FREMTIDEN ER DIGITAL:

# Nye tider med muligheder og krav

Digitalisering, bedre udnyttelse af transportkapaciteten og grøn omstilling hænger nøje sammen i den omstilling, som vejgodstransporten kommer til at gennemgå de næste 15 år.

**D**er bliver stillet store krav til virksomhederne, som vil være en del af vejgodstransporten i fremtiden. Politikerne fokuserer på branchens vilje til at bidrage til den grønne omstilling, og stadig flere kunder forventer, at deres gods bliver transporteret så klimavenligt som muligt. Oveni har de seneste år været præget af kriser i form af pandemi, Ukraine-krig, Suez-kanalblokade og dyre drivmidler.

Hvad sker der fremover med digitaliseringen og forsyningskæderne, og hvordan hænger den udvikling sammen med den grønne omstilling? To eksperter i supply chain management og operations management, professor Britta Gammelgaard fra Copenhagen Business School og professor Allan Larsen fra DTU, giver i punktform nogle bud på de kommende års udvikling.

### Digitalisering giver transparens

Lige nu er stadig mange lande bagud i forhold til digitaliseringen i godstransportbranchen. Men det vil ændre sig, og det vil gå hurtigt – også herhjemme.

**Allan Larsen:** "Vi skal være digitale for at kunne levere til omstillingen til et mere bæredygtigt samfund. Så vi er nødt til at kunne monitorere, eksempelvis hvor godset befinder sig. Og vi skal tilbyde mere transparens, så kunden eksempelvis kan se, om deres varer er blevet kørt med en grøn lastbil i stedet for diesel."

**Britta Gammelgaard:** "Det bliver afgørende at være forbundet via IT til sin transport, når kunden har brug for transparens i forhold til, hvor produkterne er. Det gælder også i forhold til returlogistik, der giver mulighed for at gøre en forretning ud af at tage skraldet med tilbage."

### Hold øje med Mærsk

Danske Mærsk er blandt frontløberne i den digitale omstilling, og de tilbyder samlede logistikløsninger fra dør til dør. Hvis man vil vide, hvad vej udviklingen går, er det værd at følge med i, hvad Mærsk foretager sig i disse år.

**Allan Larsen:**  
"De er blevet

voldsomt digitale, fordi de har indset, at det er nødvendigt for at kunne levere det, som kunder efterspørger. De er kommet langt med at omstille processerne, og på den måde skiller de sig ud i forhold til konkurrenterne."

### Amazon og Uber Freight på banen

De danske vognmænd skal blive bedre til at tilbyde kunderne et samlet logistikprodukt, som DSV eksempelvis gør det. Ellers risikerer man, at de internationale giganter Amazon og Uber Freight kommer ind og overtager en stor del af markedet.

**Allan Larsen:** "Alle kan køre lastbil fra A til B. Det er den service, der bliver tilbudt i enderne, der gør forskellen for kunden. Hvis man sover i timen og ikke udnytter sin kapacitet bedre, vil de store spillere som eksempelvis Amazon og Uber Freight sætte sig på markedet. Så risikerer vognmændene at blive marginaliserede og ende som taxaselskaber for Amazon."

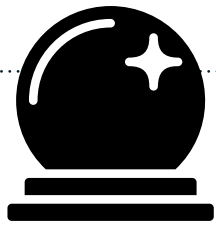


### Større modstandsdygtighed

Mange brancher overvejer deres forsyningskæder efter de seneste års problemer, fordi man har oplevet, hvor sårbare de kan være overfor uventede forstyrrelser. Er det nødvendigt at få varen produceret i Kina, eller kan det svare sig at betale lidt mere og så få varen fremstillet tættere på slutforbrugeren?

**Britta Gammelgaard:** "Vi kommer til at opleve flere disruptions. Verden bliver ikke et mere stille sted. Det store spørgsmål er, hvordan vi bygger resiliens eller modstandsdygtighed ind i forsyningskæderne. I Europa og USA ser vi, at nogle virksomheder vil trække leverancerne tættere på og springe nogle led over i forsyningskæden. Andre vil operere med større sikkerhedslagre, så de kan klare sig, hvis forsyningskæden går i stå i en periode. Og der kommer et særligt fokus på lagerstyring."





## FREMTIDEN ER GRØN:

# Om 15 år kører ingen på fossile brændstoffer

Inden længe bliver det standarden at køre på elektricitet og brint-brændselsceller, spår Joakim Nilsson fra Volvo.

I de 60 år, hvor ATL har samlet vognmændene i den danske godstransportbranche, har næsten alle lastbiler kørt på diesel. Men når flaget hejses, og champagnepropperne springer for 75-års-jubilæet i 2037, er der en gang for alle taget afsked med de fossile drivmidler.

Farvel til tankstationerne, som vi kender dem – goddag til batterier, brændselsceller og opladestationer, der er tilpasset vejgodstransportens behov.

Det forudser Joakim Nilsson, der som forretningsudviklingschef i Volvo Trucks Danmark nøje følger den teknologiske udvikling på området.

Han er overbevist om, at vi står foran en revolution i motorrummet på lastbilerne – det er kun et spørgsmål om, hvornår den for alvor slår igennem herhjemme. Og her bliver de afgørende faktorer politikernes vilje til at drive udviklingen frem med både pisk og gulerod i form af afgifter på fossile brændstoffer og tilskud til eldrevne biler.

En stor del af den danske vejgodstransportbranche kunne allerede nu køre på el – og ville gøre det, hvis ellers det økonomiske incitament var på plads. For de

store producenter som Volvo og Daimler har bilerne, der kunne løse en stor del af branchens transporter. 30 procent af den hjemlige lastbilflåde ville køre på el nu – hvis ellers totalomkostningerne var lave nok – og det er endda kun baseret på den nuværende infrastruktur og den natlader, der kommer sammen med lastbilen. Når der rundt om i landet bliver opført særlige anlæg til at oplade ellastbilerne undervejs, bliver den potentielle andel endnu højere, fastslår Joakim Nilsson.

"Hvis totalomkostningerne ellers var fordelagtige, ville vi se 30 procent lastbiler, der kørte på el allerede nu. Men hvis den store udskiftning skal komme, så skal der mere statsstøtte til for at få vognmændene til at købe de nye ellastbiler. Eller også skal vi som forbrugere være villige til at betale det mere for transportomkostningerne på varen – og ikke bare vælge den billigste vare eller den vare med gratis fragt," konstaterer han tørt – velvidende at det næppe kommer til at ske.

Mens det aktuelt stort set kun er køreture indenfor Danmarks grænser, man realistisk kan klare uden frygt for, at batteriet løber tør, så varer det ifølge Joakim Nilsson ikke længe, før muligheden kommer for at

### 3 VIGTIGE POINTER

Brint-brændselsceller kommer til at gøre det muligt at køre omkring 1.000 kilometer uden opladning – og de kommer inden 2030.

Hvis der skal fart på omstillingen, er det nødvendigt med en støtteordning, der hjælper vognmændene med den store investering, det er at købe el-lastbiler.

Om 15 år vil det kun være et fåtal af lastbiler, der kører på andet end elektricitet – og ingen vil køre på konventionel diesel.



Foto: Volvo

køre langt – rigtigt langt – uden at skulle køre ind til siden for at lade op undervejs.

De to store konkurrenter på lastbilmarkedet, Volvo og Daimler, arbejder sammen om at udvikle den brint-brændselscelle, som skal drive bilens strømgenerator, så lastbilen får en rækkevidde på omkring 1.000 km uden besøg på ladestationerne.

”Det er en større proces, og det er ikke noget, som vi kan klare alene – derfor er vi gået sammen. Når vi kan køre med brint-brændselsceller, så får vi også fat i long-haul-trafikken, og så begynder det at gå stærkt med overgangen fra dieselmotorer til batteridrevne biler,” forudser udviklingschefen, der forventer, at man i slutningen af 2020’erne er nået til en fuldskalaproduktion af lastbiler, der kører på elektricitet og brændselsceller.”

Med de voldsomme prisstigninger på diesel og gas og ønsket om at gøre sig mere uafhængig af tvivlsomme leverancer af de fossile brændsler, kommer der en større vilje til at skifte til eldrevne lastbiler – også selv om elektriciteten er blevet dyrere. Men det bliver op til politikerne at hjælpe udviklingen på vej med tilskud og afgifter. For selv om driften af en ellastbil er meget billigere, er anskaffelsesprisen i forhold til



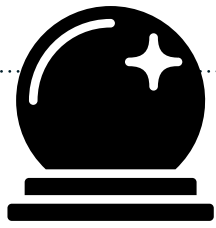
Joakim Nilsson Foto: Volvo

en konventionel diesellastbil stadig så høj, at den afholder mange vognmænd fra at tage springet.

”Der er behov for en tilskudsordning på omkring en milliard kroner om året, som man så gradvis kan udfase. Staten har taget de første skridt med CO<sub>2</sub>-afgiften på kørte kilometer, men i opstartsfasen er det ikke nok. Fordi det er så investeringstungt, er det nødvendigt med en støtteordning,” fastslår Joakim Nilsson.

Men hvad så med spådommen om, at det er slut med diesel-lastbiler, når ATL fylder 75 – hvordan ser den ud i detaljer? Udviklingschefen forudser, at 80 procent af lastbilerne enten kører på ren el eller på strømgeneratorer med hjælp fra brændselsceller, omkring halvdelen hver, mens de sidste 20 procent stadig kører på forbrændingsmotorer.

”Ellers når vi ikke målet om 100 procent CO<sub>2</sub>-neutralitet. Men til den tid bliver der slet ikke lavet biler, der kører på konventionel diesel. De kører måske på HVO, DME, biogas eller biodiesel, men de bliver dyrere at håndtere og producere.”



## FREMTIDEN ER LEDELSE:

# Skab fællesskab og tilhørsforhold

Krisehåndtering og stærke menneskekundskaber bliver nøgleord for lederne i vejgodstransportbranchen.



Pernille Erichsen, underdirektør i DI og chef for ledelse og virksomhedsudvikling. Foto: DI

**E**ngang var det en relativ simpel opgave. Hvis man stod i spidsen for en virksomhed i den danske vejgodstransportbranche, har det – gennem de seneste 60 år – i grove træk handlet om at sikre sig nye kunder og få ansat de rigtige chauffører til at håndtere hverdagens forskellige kørselsopgaver.

Men lederrollen er under forandring. Med en ny generation på vej ind i førerhusene bliver der stillet nye krav til fremtidens ledere. Det fastslår Pernille Erichsen, underdirektør i DI og chef for ledelse og virksomhedsudvikling, der roser ATL for at være 'gode til at uddanne' branchens forskellige slags ledere, og hun forventer, at der som en del af ATL's fremtidige lederuddannelser naturligt vil komme et større fokus på de nye udfordringer.

I øjeblikket befinder branchen sig i en turbulent tid, hvor den ene udfordring afløser den anden i form af coronanedlukninger, Suez-kanalblokade, Ukraine-krig, mangel på arbejdskraft og himmelstræbende brændstofpriser – oveni at der fra forskellige side kommer nye krav om grøn omstilling og øget digitalisering.

Men det er et vilkår som leder. Og det kommer næppe til at ændre sig fremover, konstaterer Pernille Erichsen.

Det gælder om at holde krisehåndteringen på sit eget bord i stedet for at hælde den ud over medarbejderne og på den måde skabe usikkerhed og bekymrede ansatte. Hun sammenligner lederrollen med at være en fødselshjælper, som undlader at dele alle sine tanker om de mulige risici:

"Det nytter jo heller ikke, at en jordemoder fortæller den fødende om alt det, der kan gå galt under fødslen. I stedet skal man arbejde på at sikre, at medarbejderne kommer godt gennem krisen."

Så i stedet for at skabe tvivl og usikkerhed blandt sine medarbejdere med snak om brændende platforme, skal lederen skabe et fællesskab, som medarbejderen ønsker at være en del af, mener DI-underdirektøren.

Det er nemlig afgørende for de årgange, der fremover skal rekrutteres til at sidde bag rattet i de danske virksomheders lastbiler. Det er muligt, at man kan lokke dem indenfor med udsigten til en god løn, men det er langt fra sikkert, at man kan fastholde dem, hvis ikke man samtidig tilbyder dem at være en del af et attraktivt fællesskab på arbejdspladsen.

Og her er der selvfølgelig nogle helt særlige udfordringer i transportbranchen, hvor chaufførerne kun bruger få timer hver uge på at være sammen med deres kollegaer, og i stedet er alene i førerhuset det meste af arbejdstiden.

"For den generation, der kommer nu, handler det især om, at de skal føle, at de hører til et sted, hvis de skal blive der. Ellers har de nemt ved at finde et nyt job hos en konkurrent, som måske både kan tilbyde en god løn og et mere givende fællesskab. Derfor skal de gode ledere turde eksperimentere og gøre nogle flere ting, der involverer deres ansatte og giver dem et stærkere tilhørsforhold til virksomheden," opfordrer Pernille Erichsen på baggrund af data fra nye undersøgelser, som DI har fået foretaget.

### VIGTIGT MED TRIVSEL

Et konkret eksempel kunne være, at man sender uformelle videohilsener ud, som kan ses på telefonen, og laver sjove konkurrencer medarbejderne imellem – som alle kan deltage i, også selvom man er på farten. Eller man laver forskellige "klubber", hvor man kan mødes om noget, som medarbejderne kan lide.

Men den nye generation, som branchens ledere skal sørge for at forstå, hvis de også vil have danske chauffører i fremtiden, kommer også med andre udfordringer. Pernille Erichsen henviser til forskellige undersøgelser, som viser, at omkring 40 procent af de unge føler sig stressede – enten delvist eller ligefrem det meste af tiden. Og det er en alvorlig hæmsko i en branche, hvor man ofte





Lederkursus. Foto: Flemming Brandt

opererer med små marginaler og krav om at sørge for, at transporterne akkurat når frem til det aftalte tidspunkt. Derfor skal lederne nu også have et vigtigt øje på de unges mentale trivsel, hvis de vil have glæde af deres arbejdskraft.

”Det er ikke sådan, at lederne skal til at være psykologer for de unge. Men de er nødt til at blive trænet i at stille de rigtige spørgsmål og hjælpe de unge med at håndtere presset, så man ikke ender med at skulle sende dem til psykolog, når først det er gået galt. Og det er måske svært i en branche, hvor man i forvejen er presset på mange parametre og skal have driften til at køre,” siger hun.

Ligesom man skal sikre sine medarbejderes trivsel og undgå, at de udvikler stress, skal lederne i branchen blive bedre til at passe på sig selv. Det handler både om, at man ikke slider for hårdt på sin egen fysik i hverdagen og om, at man sørger for at holde fri og ikke sender mails til medarbejderne på alle mulige mærkelige tidspunkter af døgnet, forklarer Pernille Erichsen.

”Det bliver vigtigere, at lederne bliver

bedre til at have fokus på deres eget velbefindende. De skal være bevidste om, at de er rollemønstre for deres medarbejdere, så det gælder om at sende signaler til medarbejderne om, at det er i orden at tænke på noget andet end arbejdet døgnet rundt.”

En sidste pointe fra Pernille Erichsen er, at der kan være uventede gevinster til de virksomheder, der formår at inkludere andre typer medarbejdere end dem, som man ellers tidligere har rekrutteret, eksempelvis unge på kanten af arbejdsmarkedet eller mennesker med funktionsned sætninger – også selvom det umiddelbart kan virke som et ekstra bånd i hverdagen.

”Hvis man kan være fleksibel og inkludere medarbejdere, som har nogle udfordringer af den ene eller anden karakter, kan det give virksomheden en større spændvidde i forhold til at rekruttere. Og det vil samtidig skabe en mere inkluderende arbejdskultur, hvor det er nemmere for alle de andre medarbejdere også at føle sig gode nok og som en del af et fællesskab, hvor der er plads til at være den, man er. Det tror jeg, at der kommer et større fokus på.”

### 3 POINTER TIL LEDEREN:

Skab fællesskaber for at holde fast på dine gode medarbejdere – konkurrencen om dem er hård

’Krisenakken’ skal blive på ledelsesgangen – undgå at skabe usikkerhed blandt medarbejderne

Hold øje med dine unges medarbejderes trivsel – mange bliver i disse år ramt af stress.

# 20'ERNE

## Fremtiden sikres – i en grønnere og digitaliseret branche



**7** MAN  
Lastbil

Producent: MAN  
Model: TGX  
Produktion: 2020-



FOTO: MAN

”Chaufføren var vinderen, da MAN lancerede – ikke bare en ny lastbil – men et fuldstændig nyt lastbilprogram en måned inde i 2020'erne. Det varslede samtidig temaet for alle nye lastbil-lanceringer i de seneste år, hvor fabrikkerne – med baggrund i tidens store chaufførmangel – vægter komforten højere end nogensinde.

Rasmus Haargaard, chefredaktør Lastbil Magasinet

#metoo, bæredygtighed, corona, Arne-pension, Ukraine, mink, DF-nedsmeltning, Taliban, Black Lives Matter



**D**et var historisk, da et bredt politisk flertal 18. juni 2020 vedtog Klimaloven, der skal sikre, at Danmark når målsætningen om at reducere udledningen af drivhusgasser med 70 procent i 2030 i forhold til 1990-niveauet.

Folketingsvalget året forinden havde udviklet sig til et regulært klimavalg – mindre end et år efter, at den svenske klimaaktivist Greta Thunberg i august 2018 havde indledt sin skolestrejke for klimaet foran Riksdagen i Stockholm. Den strejke udviklede sig som en steppebrand til en global bevægelse, hvor regeringer og virksomheder blev sat under pres og afkrævet handling.

Flere vognmænd havde allerede på dette tidspunkt gjort sig de første erfaringer med alternative og langt mere klimavenlige drivmidler end diesel.

Erfaringer fra dengang som nu går på, at el-lastbilerne er bedst på de korte afstande – f.eks. bydistribution – mens der er en forventning om, at en ny batteriteknologi vil give en bedre nyttelast, når det kommer til den tunge og lange transport. Og endelig er der på den sidste bane op mod 30'erne forventning om, at brint vil blive den helt afgørende faktor i kampen mod CO<sub>2</sub>-udslippene.

Og i ATL var man – også før det blev 2019-valgets store tema – klar over, at man som branche havde – og har – en særlig udfordring, eftersom langt de fleste lastbiler er drevet af sort energi. Men befolkningens, kundernes og politikernes øgede fokus betød også, at

ATL-medlemmerne begyndte at efterspørge meget mere rådgivning inden for den grønne omstilling.

### INGEN TVIVL

Mange vil gerne. Men der er mange men'er. Leverancer af el-lastbiler er en yderst knap faktor, og i det hele taget er produktionen af grønnere transportmateriel ude af de danske vognmænds hænder. Samtidig er det ofte en kompliceret og økonomisk tung omstilling, hvor spørgsmålene er mange: Hvad skal man satse på? Og hvornår er pengene tjent hjem? Svarene er lettere at stille end at besvare. Men at fremtiden er grønnere, det er der i ATL ingen tvivl om.

Der hersker heller ingen tvivl om, at branchen de kommende år står foran en acceleration af den digitalisering, der allerede har betydet, at mange fysiske dokumenter er blevet afløst af digitale løsninger, bedre tracking og overvågning af transport og gods samt forenkling og effektivisering af forretningsprocesser og arbejdsgange.

Men med digitaliseringen åbner der sig også nye trusler i form af f.eks. cyberangreb – noget som ingen nok havde skænket en tanke, da de driftige vognmænd 25. maj 1962 stiftede den forening, der skulle blive til ATL.

Og de nye tider kalder også fortsat på øget fokus på uddannelse, hvor fag- og mellemløberuddannelserne i ATL-regi får et løft, ligesom der er blevet lanceret en lederuddannelse for ejere af vognmandsvirksomheder. Dette uddannelsesforløb tager vognmændene igennem en lang række af de faglige discipliner i virksomhedsledelse, så de rustes bedst muligt til fremtiden.

For hovedformålet med alle ATL's initiativer er, sammen med det konstante arbejde med at gøre erhvervet attraktivt for unge mennesker, at sikre, at den danske vognmandsbranche også i de kommende årtier står stærkt.

*Fremtiden er grønnere og mere digital. Nye drivmidler og digitaliserede processer kommer til at betyde meget for den danske vognmandsbranche i de kommende år. Foto: PR/Urbaser*

**16.19**

kroner kostede en liter diesel i august 2022.

Kilde: [drivkraftdanmark.dk](http://drivkraftdanmark.dk)

### FLERE TRANSPORT-LÆRLINGE

I juni måned 2019 var der 700 lærlinge i gang med en uddannelse inden for vejgodstransport. Tre år senere – juni måned 2022 – var antallet steget til 929 ifølge tal fra DI og Undervisningsministeriet.

# JUBILÆUMSMAGASIN



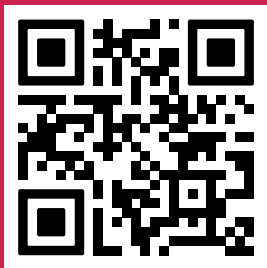
DI/ATL – Transportens Arbejdsgivere

H.C. Andersens Boulevard 18  
1553 København V

Tlf. 3377 4727

Mail. [atl@di.dk](mailto:atl@di.dk)

[atl.di.dk](http://atl.di.dk)



Scan QR-koden, og følg  
os på facebook



Scan QR-koden, og følg  
os på LinkedIn