

Het laatste nieuws over zaken die ondernemers raken.
Tip en ideeën? Mail naar ondernemen@dft.nl



Gabi Ouwerkerk

'Verschil in cultuur aanvoelen, ook net over grens'

Voor de Utrechtse ondernemer Rob Marcus is de wereld zijn marktplaats. De exporteur van kinderveiligheidsproducten voor de kinderopvang is al bijna 25 jaar in meer dan veertig landen en op zes continenten actief. „Het belangrijkste is om de verschillen in cultuur aan te voelen”, aldus Marcus. „In Noord-Europa kun je zakendoen zonder elkaar ontmoet te hebben, maar in bijvoorbeeld het Midden-Oosten kan dat echt niet. Daar willen ze je eerst zien, voelen en ruiken.”

De directeur van Arte Viva steekt veel tijd in het onderhouden van contacten en het winnen van vertrouwen. „Het kan jaren duren voor je een grote opdracht binnensleept, maar als dat goed

gaat, volgen andere opdrachten vaak snel.” Het gaat ook weleens fout. „Recent nog kwam een grote zending naar een Amerikaanse kinderopvangketen niet aan. De invoerrechten waren niet betaald, waardoor de verzender het niet wilde doorsturen. Dat zo'n fout geld kost is niet leuk, maar het ergste is als klanten hun vertrouwen in je verliezen.”

De meerderheid van de verkopen, 85%, vindt plaats in het buitenland, waarvan 45% buiten de EU. Wanneer er iets fout gaat met tussenhandelaars of andere partijen neemt Marcus als opdrachtgever vrijwel altijd de verantwoordelijkheid. „Dat is ook de veiligste weg. In een land als China kun je niet te direct zijn. Als je daar iemand



persoonlijke aanspreekt op fouten, lijdt diegene gezichtsverlies.”

Om zo internationaal mogelijk georiënteerd te blijven, probeert Marcus zoveel mogelijk nationaliteiten op de werkvloer te krijgen. „Van de vijf medewerkers komt er één uit Oekraïne en één uit Syrië.”

Het liefste zou hij ook een Duitse medewerker in dienst nemen,

maar net als andere ondernemers heeft ook Marcus moeite om het juiste personeel te vinden. „Duitsland is nu onze vierde markt, na het Midden-Oosten, Frankrijk en Nederland”, schetst de ondernemer die fors meer potentie ziet bij de oosterburen. „Het is een heel conservatief land. Onze grootste concurrent is een Duitse producent. Duitsers geven bij wijze van spreken, liever meer geld uit aan een slecht Duits product, dan minder aan een beter en goedkoper buitenlands product”, lacht hij.

Gabi Ouwerkerk

Dit is een verhaal uit de rubriek 'Rake Raad', waarin ondernemers hun best gegeven advies delen. Ook een goed advies gekregen, dat je wilt delen? Mail je verhaal met naam en telefoonnummer naar: ondernemen@dft.nl



VRAAG & ANTWOORD



EDITH VAN SCHIE

Geldt recht op verlof ook bij adoptie?

Onze medewerker is bezig met de adoptie van een kindje. Heeft hij straks ook recht op verlof?

Jazeker! Werknemers die een kind adopteren, of een pleegkind in hun gezin opnemen, kunnen adoptie- en pleegzorgverlof opnemen. Een wettelijke regeling waarop beide adoptie- of pleegouders recht hebben.

Het adoptie- en pleegzorgverlof duurt maximaal zes werkweken. Een werknemer die 32 uur per week werkt heeft dus recht op maximaal (6 x 32 =) 192 uur verlof. Het verlof moet tussen 4 weken voor de komst van het adoptie- of pleegkind en 22 weken erna worden opgenomen.

De werknemer kan het verlof aaneengesloten opnemen of vragen om gespreide opname. De werkgever kan het verlof niet weigeren, maar wel bezwaar maken tegen de door de werknemer voorgestelde spreiding, mits daar een goede reden voor is.

Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV van 100% van het laatstverdiende loon (tot maximaal het maximumdagloon). Het bedrijf verrekent die uitkering met het loon.

Naast het adoptie- of pleegouderverlof hebben adoptie- en pleegouders voor kinderen die jonger zijn dan acht jaar ook recht op ouderschapsverlof. Ouderschapsverlof is in principe onbetaald, duurt maximaal 26 werkweken en kan worden opgenomen tot de achtste verjaardag van het kind. Als het kind nog geen jaar oud is, dan kunnen de ouders maximaal 9 van de 26 weken betaald ouderschapsverlof opnemen, ze hebben dan recht op een UWV-uitkering van 70% van het loon. Dit zijn de minimale wettelijke regels. In de cao of arbeidsvoorwaardenregeling kunnen aanvullende regelingen staan.

Edith van Schie is arbeidsrechtjurist bij Brightmine. Ook een vraag? Mail naar vragen@dft.nl

QUOTE 500-LID NU OOK GROOT IN ZONNE-ENERGIE

Vertakking in houthandel

Van een klein houtbedrijf in Den Haag is Koninklijke Dekker in 140 jaar uitgegroeid tot een miljoenenbedrijf in verschillende bedrijfstakken, waaronder zonne-energie en energieopslag. Vierde generatie Robbert Jan Dekker kreeg het uitwaaien naar andere sectoren mee van zijn vader Coen.

door Gabi Ouwerkerk

De houthandel die aan de basis staat van familiebedrijf Koninklijke Dekker maakt moeilijke tijden door. En niet alleen door een mindere vraag, volatiele zeevrachttarieven en lage marges. Door bosbranden in Bolivia ging er recent 48.000 hectare aan eigen Amazonebosbeheerrechten verloren. Opnieuw aanplanten is lastig in het land. „Er komen vaak sojaplantages of zwerfandbouw voor terug”, ziet Robbert Jan Dekker tot zijn verdriet. De houtindustrie



Robbert Jan Dekker samen met managers van dochterbedrijf Dekma Bolivia in de staat Santa Cruz waar vorig jaar een grote brand heeft gewoed.

EIGEN FOTO'S

weet hij niet. „Ondernemen in de industrie is er niet makkelijker op geworden”, wijst hij op de toenemende kosten, vergunningsperikelen en regeldruk. „Al moet mijn jongste de houtindustrie wel overnemen, die hebben we niet voor niets Timber genoemd”, grapt hij. De nu 16-jarige zag vijf jaar geleden nog meer in een carrière als YouTuber. De video's van 'kleine Timber als grote baas van Koninklijke Dekker' staan nog online.

Surfleraar

Net als zijn vader zegt Robbert Jan de kinderen niet te pushen om in het bedrijf te stappen. „Maar ik zou het wel fantastisch vinden, al begrijp ik ook dat bijbaantjes als surfleraar en in de horeca nu meer trekken dan vakantiewerk in het houtbedrijf.” Hoewel die tak het nu lastig heeft, is hij vol vertrouwen dat de handel in houtproducten de komende jaren weer gaat floreren.

„Het tekort aan woningen neemt zulke grote proporties aan, dat de

bouw wel moet aantrekken.” En daar kan Dekker als grote leverancier aan de woningbouw van meeprofitieren. „In elke bedrijfstak heb je goeie en slechte periodes”, aldus Dekker. „En omdat we zoveel differentiatie hebben in het bedrijf kan een florerende tak, een tak die in malaise is opvangen. Nu is energie hot en valt de houtindustrie tegen, maar dat kan over een paar jaar helemaal anders zijn.”

is momenteel de minst florierende activiteit van het Quote 500-lid. „Mijn hart ligt daar wel.”

Onder leiding van zijn vader Coen werd de regionale houthandel van de familie een nationaal opererende onderneming. Ook zag Coen kansen in het vastgoed, sportkleding en sportcentra. „Hij zat in zoveel typen bedrijven dat hij een halve dag bezig was om alle vakbladen te lezen”, lacht Robbert Jan, die de houthandel en deels het vastgoed over-

de GENERATIEWISSEL

nam. Zijn zus Caroline is verder gegaan met de sportcentra en bouwde sportkledingmerk Protest verder uit. „We zijn nooit gepusht om in het familiebedrijf te komen werken. Na mijn studie ben ik in de financiële sector gaan werken, maar al snel vroeg mijn vader of ik in het bedrijf wilde komen werken. Ik heb volmondig ja gezegd.”

Waar zijn vader het bedrijf nationaal uitbouwde, deed Robbert Jan dat internationaal met productie in Bolivia, Brazilië, Indonesië, Maleisië, China en Afrika. In Bolivia staat de grootste dochteronderneming die circa 250 medewerkers telt. In Nederland zijn dat er ruim tweehonderd. En net als zijn vader zag hij kansen in andere sectoren. „We zijn

De Haagse houtzagerij waar het allemaal mee is begonnen.

