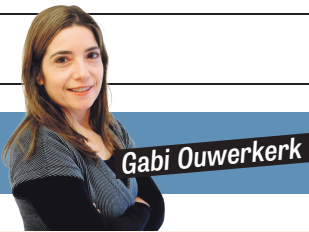




Het laatste nieuws over zaken die ondernemers raken.
Tip en ideeën? Mail naar ondernemen@dft.nl



Gabi Ouwerkerk

VOL GAS VOOR CROSSSEN OP ELEKTRISCHE MOTOR

De Twentse start-up Radian bouwt een elektrische crossmotor die straks tegen benzinemotoren moet kunnen racen. „Uiteindelijk is de toekomst van offroad echt elektrisch”, zegt oprichter Tim Veldhuis.

De 31-jarige Veldhuis begon in 2017 bij de Universiteit Twente met studententeam Electric Superbike Twente. Daar bouwde hij met andere studenten aan elektrische racemotoren. „We wilden laten zien dat duurzaamheid ook gewoon gaaf kan zijn.”

Crossbanen liggen steeds meer onder vuur vanwege geluidsoverlast en milieuregels. Vergunningen krijgen en houden wordt daardoor lastiger, zegt Veldhuis. Vooral in België verdwenen de afgelopen jaren veel banen.

Maar de jonge ondernemer



weet dat hij de verstokte crosser niet met duurzaamheid gaat overtuigen. De motor moet het op de baan bewijzen. „Als je gewoon wilt, is dat de beste manier.”

Voor elektrische crossmotoren is er nog wel een praktisch probleem. Ze moeten vrij snel weer aan de lader en op een circuit is vaak geen stroom beschikbaar. Radian heeft daarom een accu ontwikkeld die binnen dertig seconden kan worden omgewisseld. Volgens Veldhuis doet nog geen concurrent dat op deze manier. De start-up heeft de techniek gepatenteerd.



Tim Veldhuis en zijn elektrische crossmotor.
FOTO ROBERT HOETINK

Belangstelling is er al. Een serie van vijftig is uitverkocht. Volgens Radian staan meer dan vijfhonderd geïnteresseerden uit de hele wereld op een wachtlijst, onder wie opvallend veel Amerikanen. Als elektrisch rijden verder doorbreekt, wil Radian de techniek uiteindelijk gebruiken voor andere soorten motorfietsen.

De start-up telt op dit moment tien mensen en wil eind 2027 de eerste motoren leveren. Radian wil de assemblage in Nederland

houden en zoekt naar partijen die daarbij kunnen helpen.

„Voor het opschalen zoeken we nog investeerders”, zegt Veldhuis. „We hebben al een heel groot gedeelte gedekt, maar om echt vol gas te kunnen gaan, zoeken we nog extra financiering.”

Vian Schouten

Dit is een verhaal uit de rubriek 'Pionier'. Ook je innovatieve idee delen? Mail je verhaal met naam en telefoonnummer naar ondernemen@dft.nl

STRENGE REGELS REMMEN GROEIAMBITIES NIET

Koers op veilige opvolging

Toen Huib den Dikken eind jaren negentig begon met het vervoer van gevaarlijke stoffen, was het laatste waar hij aan dacht een familiebedrijf. Toch staan inmiddels zijn kinderen Erik (45) en Saskia (48) aan het roer van Special Cargo Group en wordt achter de schermen al nagedacht over de rol van hun eigen kinderen.

door **Sophie Zimmerman**

Saskia Rijkaart-den Dikken studeerde toen haar vader, met een compagnon, voor zichzelf begon. „Dat is niet een periode waarin je bezig bent met het bedrijf van je vader”, lacht ze. „En ik denk ook dat er weinig mensen zijn die zeggen: ik wil later iets doen in de gevaarlijke stoffen.”

Toch stapte ze in 2011 in de zaak waar haar broer toen al werkte. „Erik was er blijven



Erik den Dikken en zijn zus Saskia Rijkaart-den Dikken zien potentie om internationaal verder door te groeien.
FOTO'S RENATE BOERE

Erik is heel goed in het zien van kansen, vindt zijn zus. „In de loop der jaren hebben we meerdere bedrijven overgenomen. Onze afdeling Special Cargo College is daardoor nu marktleider in trainingen en consultancy op het gebied van gevaarlijke stoffen en beveiliging burgerluchtvaart.” Vader Huib had volgens Saskia nooit de ambitie om heel groot te worden. „Maar wij zien op veel vlakken potentie om internationaal verder door te groeien.”

Dat hun sector gebonden is aan strengere regelgeving, schrikt broer en zus niet af. Net zomin als de onrustige geopolitieke situatie van het moment. „Het is onze expertise om met oplossingen te komen voor lastige logistieke vraagstukken.”

Saskia kijkt dan ook met vertrouwen naar de toekomst. En daarin zien broer

en zus ook een rol voor hun kinderen weggelegd. „We hebben zeker de ambitie om dit bedrijf uiteindelijk over te dragen aan de derde generatie. Dat zit bij belangrijke beslissingen altijd in je achterhoofd.”

De kinderen zijn nu nog jong: tussen de 10 en 18. „Maar we proberen ze al een beetje bij het bedrijf te betrekken.” Dat resulteert nu vooral in gesprekken thuis over wat er speelt in het bedrijf. Lachend: „Dit is een branche waar bijbaantjes wat lastig zijn.”

ling heb opgebouwd.” Inmiddels is ze mede-eigenaar en commercieel eindverantwoordelijk bij het bedrijf.

Op het moment dat broer en zus interesse toonden om hun vader op te volgen, schakelde Huib daar meteen hulp bij in. Dat was destijds vrij uitzonderlijk, vertelt zijn dochter. „We hadden de overdracht sec juridisch en financieel kunnen laten afwikkelen, maar hij vond dat als je er echt een familiebedrijf van wilt maken, er dan dingen zijn die je samen moet bespreken.”

Er is gepraat over hoe je familie en bedrijf goed samen laat gaan, welke verantwoordelijkheden waar liggen en wat je doet als het anders loopt. Alle afspraken zijn vastgelegd in een familiestatuuut.

„We hadden eigenlijk voorzien dat het overname-

traject vijf jaar zou duren”, vertelt Saskia. „Maar na twee jaar werd onze moeder ernstig ziek en besloot onze vader dat hij het directeursstokje meteen aan Erik over wilde dragen, zodat hij voor haar kon zorgen. Sindsdien

is hij nog wel betrokken als aandeelhouder, maar hij bemoeit zich niet meer met de dagelijkse gang van zaken.”

Hoewel Saskia en haar broer zelf niet zijn opgeleid op het gebied van gevaarlijke stoffen, hebben zij het bedrijf aanzienlijk laten groeien door te bouwen op de expertise van specialisten binnen de organisatie. Inmiddels werken er 150 mensen vanuit vestigingen in Nederland, België, Duitsland en de Verenigde Staten (Houston).

‘Lastige logistieke problemen oplossen’

Het vervoer van gevaarlijke stoffen is aan strengere regelgeving verbonden.



VRAAG & ANTWOORD



EDITH VAN SCHIE

Recht op bonus bij afwezigheid?

Een van onze werknemers is een groot deel van het jaar ziek geweest. Heeft hij nu nog recht op een volledige bonus?

Het antwoord hangt af van het soort bonus en de afspraken die over de bonus zijn gemaakt. In het algemeen kan je zeggen dat als het gaat om een bonus die gezien kan worden als vast loonbestanddeel, bijvoorbeeld omdat de bonus in feite altijd wordt betaald ongeacht individueel of bedrijfsresultaat en los van het bereiken van doelen of resultaten, dan moet deze bonus hoogstwaarschijnlijk ook aan een langdurig zieke werknemer betaald worden.

Dat is anders als het gaat om een resultaatafhankelijke bonus. Als de bonus is gekoppeld aan persoonlijke prestaties, zoals het behalen van een bepaalde omzet of het contracteren van een bepaald aantal nieuwe klanten, dan is het niet vanzelfsprekend dat een werknemer die zijn doelstellingen niet heeft gehaald omdat hij een groot deel van het jaar ziek is geweest, toch recht heeft op (de volledige) bonus.

Soms kan van een werkgever wel worden verwacht dat hij de voorwaarden van de bonusregeling aanpast, bijvoorbeeld door de doelstellingen aan te passen aan de tijd die de werknemer heeft gehad om die te halen en door de te behalen bonus daaraan aan te passen. Als een werknemer een half jaar ziek is geweest, kun je de doelstellingen en de bijbehorende bonus beide ook halveren. Of dat redelijk is, hangt af van de omstandigheden, maar vooral ook van de gemaakte afspraken. Het is daarom verstandig om in een bonusregeling duidelijk vast te leggen wat er gebeurt bij langdurige afwezigheid vanwege ziekte (of andere redenen) en hoe de bonus in dat geval wordt berekend.

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