BEDRIJFSOVERNAME & FAMILIE

Hoe betrek je elk familielid bij de bedrijfsovername?

HET FAMILIEGESPREK

Vaak wordt de focus bij een agrarische bedrijfsovername gelegd op zakelijke aspecten als financiering, fiscale en juridische zaken. Maar het familiale aspect binnen de familie speelt ook een belangrijke rol. Communiceren over de bedrijfsovername wordt makkelijk uitgesteld of niet relevant genoemd, terwijl de kans op onvoorziene gebeurtenissen juist toeneemt.

ONDERZOEK

Om praktische tips te geven voor familiegesprekken over bedrijfsovername hebben Aeres Hogeschool Dronten, LTO Noord, NAJK en Windesheim onderzoek uitgevoerd onder vijftien agrarische gezinnen. Op de achterkant van deze folder staan twaalf aanbevelingen die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen.

Deze folder is mogelijk gemaakt door:

Windesheim
Landelijk Expertisecentrum Familiebedrijven

NAJK

LTO NOORD

AERES HOGESCHOOL DRONTEN

SiA
Nationaal Regieorgaan Praktijkgericht Onderzoek

AANDACHTSPUNTEN VOOR FAMILIEGESPREKKEN

1. Betrek de niet-opvolger(s) en partner(s) bij opvolgingsgesprekken.
Zorg dat niet-opvolgers en partners in de familie voldoende geïnformeerd zijn.

2. Werk samen aan vertrouwen in de opvolger.
Laat zowel vanuit de opvolger als vanuit de rest van de familie zien dat jullie volledig achter de bedrijfsovername staan.

3. Spreek naar elkaar uit dat je respect hebt voor elkaar.
Geef aan wat iedereen bijdraagt aan het familiebedrijf en het gezin. Toon ook belangstelling voor wat er zich afspeelt buiten het familiebedrijf.

4. Leef je in elkaars rollen en belangen in.
Leer elkaars positie beter begrijpen. Denk ook na over welke rol iedereen in de toekomst zal krijgen.

5. Besteed voldoende aandacht aan emoties.
Er gaan vaak emoties gepaard met de rol- en locatiewisselingen tijdens de opvolging. Besteed hier aandacht aan met het hele gezin.

6. Zorg voor open communicatie naar iedereen.
Informeer elkaar volledig, wees eerlijk en sta open voor kritiek.

7. Organiseer regelmatig een familie-overleg.
Plan familiegesprekken, inventariseer gespreksonderwerpen en houd notulen bij.

8. Beschouw de opvolging als een langzaam proces.
De bedrijfsopvolging is geen eenmalige gebeurtenis, maar een langzaam proces dat wel vijf tot tien jaar kan duren.

9. Bedenk een plan voor het 'loslaten'.
Spreek af wanneer, waar en in welke mate de overdragers zich in de toekomst met beslissingen mogen bemoeien.

10. Gebruik een spelvorm om belangrijke zaken bespreekbaar te maken.
Hierdoor ontstaat een ongedwongen sfeer die vaak sneller leidt tot nieuwe en creatieve ideeën.

11. Leg afspraken met elkaar vast in een familiestatuut.
Leg afspraken vast om toekomstige meningsverschillen te voorkomen en die ervoor zorgen dat men de stip ziet aan de horizon.

12. Zorg voor een goede adviseur.
Kies een onafhankelijke adviseur die familiegesprekken begeleidt en met ieders belangen kan omgaan.

Meer informatie:
www.windesheim.nl/lef-publicaties