

## Dossier Bedrijfsopvolging

Naar aanleiding van de Week van de Bedrijfsoverdracht (16 tot 20 november) bundelen we in dit dossier heel wat informatie die interessant kan zijn als je met vragen zit over een generatieoverdracht op jouw bedrijf. Experts van het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging, SBB, KBC en Groene Kring geven hun visie op het thema en delen heel wat tips. Maar we gingen ook langs op pluimvee-, groente- en akkerbouwbedrijf Vanhaecke in Oostrozebeke, waar Charles en Florence hun eerste stappen zetten als starters in de landbouw. Twee generaties delen hun visie op het overnametraject.





Kenniscentrum Bedrijfsopvolging staat voor je klaar

# Blijf niet zitten met vragen over bedrijfsopvolging

De Week van de Bedrijfsoverdracht komt er weer aan. Dit is de perfecte gelegenheid om het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging (KCBO) van Boerenbond nog eens in de kijker te zetten. Naast individuele begeleiding in het overnametraject heeft het KCBO immers ook de taak om stil te staan bij de uitdagingen die er zijn rond bedrijfsopvolging in onze sector, zoals bijvoorbeeld overdracht van landbouwgrond.

Charlotte Cobbaert, Kenniscentrum Bedrijfsopvolging

De Week van de Bedrijfsoverdracht wordt elk jaar georganiseerd door het Agentschap Ondernemen & Innoveren met drie doelen in het achterhoofd: het aanmoedigen om over bedrijfs-overdracht na te denken en er over te praten, kansen geven om zich te informeren over diverse aspecten van bedrijfs-overdracht en dienstverleners gespecialiseerd in bedrijfsoverdracht zichtbaar maken voor ondernemers. Het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging werd in oktober 2014 opgestart door Boerenbond, samen met het Innovatiesteunpunt, Groene Kring, KBC en SBB. Deze organisaties bouwden doorheen de jaren veel kennis en ervaring op op het vlak van bedrijfsopvolging, ondernemerschap en het begeleiden van bedrijfsovernames. Het KCBO moet deze ervaring, kennis en dienstverlening combineren en de samenwerking tussen de diverse partners bevorderen om zoveel mogelijk valkuilen in het proces van een bedrijfsopvolging weg te werken.

## Tijdig nadenken en communiceren

Bedrijfsopvolging blijft een moeilijk thema om over te praten met de familie of onze naasten, ook in onze sector. Uitspreken dat je denkt over bedrijfsopvolging kan misschien verwachtingen scheppen, of juist op weerstand botsen. Bedrijfsopvolging is een

traject dat je doorloopt. En dat vraagt tijd. Tijd om na te denken, af te wegen, te rekenen, te discussiëren en te bespreken. Over de toekomst van het bedrijf en de overnemers, overlaters, eventuele partners en broers en zussen. Een goed geregeld bedrijfsopvolging start met het stilstaan bij de wensen en verwachtingen van de 'spelers' aan tafel. Hoe zien de diverse familieleden hun toekomst? Welke loopbaan zien ze voor zich, hoe zien ze het evenwicht privé-professioneel? Wat met de partner? Een open gesprek met alle betrokkenen, eventueel met een neutrale gespreksbegeleider, is een goede eerste stap bij de bedrijfsopvolging. De voorbije jaren hielpen we met het KCBO heel wat gezinnen voort met een of meerdere oriënterende familiegesprekken. Dit kan zowel gaan over de voorbereiding op de bedrijfsopvolging als over de organisatie van de samenwerking tussen de generaties. Sommige gesprekken verlopen enkel met de opvolger en overdrager, anderen met het hele gezin.

## Informeren en inspireren

Er wordt ook ingezet op opleidingen en inspiratiesessies. Zo hebben we de inspiratieavond 'Bedrijfsopvolging: droom of nachtmerrie', waarbij alle familieleden (dus ook broers, zussen en partner) worden uitgenodigd om stil te staan bij wat er op hen afkomt. De vijfdelige opleiding 'Generatie-

overdracht doordacht' richt zich op de overnemer en overlater. Hier gaan we dieper in op de stappen en beslissingselementen van een bedrijfsopvolging. Op de infoavond 'Patrimoniumoverdracht: familiegeluk vs. bedrijfszekerheid' die zich vooral richt op de overlaters brengen we de overnemers samen in het nieuw lerend netwerk voor (potentiële) overnemers. Door corona werden diverse opleidingen dit najaar uitgesteld, maar we zoeken naar digitale alternatieven. Naast opleidingen en infosessies vind je ook heel wat informatie in onze brochures. Die kun je downloaden via onderstaande website of bij ons aanvragen.

## Dienstverlening zichtbaar maken

Het aantal land- en tuinbouwbedrijven daalt elk jaar en de sector vergrijs in een ijlt tempo. Uit de laatste cijfers van het departement Landbouw & Visserij blijkt dat de gemiddelde leeftijd van de bedrijfs-hoofden in de Vlaamse landbouw continu stijgt, van 48 jaar in 2004 naar 56 jaar in 2016. Met een gemiddelde van 150 overnames per jaar lijkt het tij nog niet direct te keren. Er zijn steeds minder overnames, waarbij er steeds meer nood is aan gespecialiseerde begeleiding. Overnemers en overlaters moeten dus goed de weg vinden naar de juiste begeleiding. Dat is het interessante aan de samenwerking tussen de partners van het KCBO: het Innovatiesteunpunt met de ervaring rond visie en strategie, de KCBO-consulenten die inzetten op de familiale en sociale kant van de overname en de technische adviseurs van KBC en SBB. Denk je aan bedrijfsopvolging? Blijf er dan niet mee zitten! ■

 [www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be](http://www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be)

# “Een goede bedrijfsovername is zoals een zwangerschap”

Caroline Tack van KBC en Charlotte Vandaele van SBB hebben jarenlange ervaring met het begeleiden van land- en tuinbouwbedrijven bij een bedrijfsovername. Samen met het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging vormen ze een sterke tandem. “Een overname wordt niet op een namiddag geregeld, vaak werken we er zo’n negen maanden aan”, klinkt het. “We vergelijken het dus vaak met een zwangerschap. Het is een proces dat tijd nodig heeft om te groeien.”

Nele Kempeneers



De sleutel tot een succesvolle overname is om je bij elke stap van het proces goed te laten bijstaan door mensen met kennis van zaken.

Een bedrijf overnemen doe je niet alleen. Gelukkig! De sleutel tot een succesvolle overname is om je bij elke stap van het proces goed te laten bijstaan door mensen met kennis van zaken. Het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging van Boerenbond werkt daarom zeer nauw samen met diverse partners. Elke adviseur legt vanuit zijn of haar eigen expertise en ervaring immers een deeltje van de puzzel. Charlotte Vandaele doet dat vanuit haar functie als adviseur bij SBB Accountants & Adviseurs, Caroline Tack heeft dan weer heel wat ervaring als expert Agro bij KBC Bank & Verzekering.

## Wat verstaan we eigenlijk onder een bedrijfsovername?

Charlotte: “Dat kan heel ruim zijn. Het kan een gedeeltelijke of volledige overname zijn in het kader van een generatiewissel, maar ook een eenmanszaak die overgaat in een vennootschap, een nieuwe regeling die nodig is door ziekte of overlijden van de bedrijfsleider ... Al blijft de spontane overdracht van ouders naar hun kind wel de leukste situatie om mee van start te gaan.”

## Hoe komen mensen die met vragen rond een bedrijfsovername zitten bij jullie terecht?

Caroline: “Eigenlijk maakt het niet uit bij

wie van ons je het eerst aanklopt. Dat kan je SBB-adviseur, je KBC-bankadviseur of een Boerenbondconsulent zijn. Het is essentieel dat wie advies verstrekt vertrouwd is met de landbouwsector in al zijn facetten. Vaak is degene die het meest en het dichtst met de familie samenwerkt het eerst op de hoogte van eventuele vragen die bij een landbouwbedrijf leven. Indien de familie dat wenst, brengen we elkaar op de hoogte en bekijken we wie er best aanwezig kan zijn op een eerste, verkennend gesprek.”

## Op welke manier werken jullie samen met het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging?

Caroline: “Kort door de bocht kan je het zo stellen: vanuit KBC ga ik vooral over de financieringsmogelijkheden, SBB richt zich op alle overnameaspecten en de praktische uitwerking en het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging zorgt ervoor dat ook het menselijke aspect binnen het gezin niet vergeten wordt. Maar in de praktijk is het niet zo zwart-wit. Onze kennis en ervaring zorgen ervoor dat we elk onze specialiteit hebben, maar ook dat we kunnen meedenken doorheen heel het proces.” Charlotte: “Elk van ons heeft zijn eigen expertise, maar we overleggen nauw



Caroline Tack, KBC:

**“Soms is een gezinslid de beste adviseur.”**

met elkaar, zodat we alle elementen van het verhaal kennen. Het is belangrijk dat we het eens zijn over de beste oplossing voor een bedrijf. Een overname kan zeer complex zijn en mensen stellen heel veel vertrouwen in de adviseurs die hen bijstaan. Als je dan niet op dezelfde golflengte zit, kan dat verwarring en twijfel zaaien. Het is belangrijk dat de neuzen in dezelfde richting staan.”

#### Is een overnameproces slopend?

Caroline: “Voor we beginnen, zeg ik mensen meestal dat ze minstens 100 handtekeningen zullen moeten zetten voor we klaar zijn. Dat is een beetje een ijsbreker, maar het helpt ook om mensen voor te bereiden op wat komt. Er komt enorm veel bij kijken, maar daarom is het ook zo belangrijk om je goed te laten begeleiden. Mensen kijken vaak op tegen het proces, maar eens alles afgerond is, horen we vaak dat ze het beter vonden meevallen dan gedacht.”

Charlotte: “Het heeft geen zin om een overnameproces te forceren. Enerzijds kost het wat tijd om de meest passende oplossing te zoeken, want geen twee overnames zijn dezelfde. Je loopt soms ook aan tegen de beperkingen van de wetgeving en dan moeten we indien nodig van koers veranderen. Anderzijds is het soms ook zo dat overnemer of overlater wat tijd nodig hebben om aan bepaalde ideeën te wennen, en ook dat moet kunnen. Om mensen een idee te geven van het tijdsbestek, vergelijken we een overname vaak met een zwangerschap. We zijn er snel negen maanden mee bezig voor het proces is afgerond. Vaak is er nadien nog een periode van drie maanden waarin er nazorg nodig is omdat er nog onduidelijkheden zijn of administratie in orde moet worden gebracht.”

#### Is een overname vandaag te vergelijken met een van pakweg 30 jaar geleden?

Charlotte: “Vaak zeggen ouders: ‘in onze tijd was dat veel simpeler’. Dat is ook zo. Vroeger werd de overname bij

wijze van spreken geregeld op een A4-papiertje. Door de veranderde wetgeving heb je momenteel écht begeleiding nodig om door de bomen het bos te kunnen zien. Dat betekent ook dat er veel meer gepraat wordt tijdens een overnameproces dan vroeger. Het is belangrijk dat niet enkel de oude en de nieuwe generatie op dezelfde lijn zitten, ook eventuele broers en zussen worden in het verhaal betrokken.”

Caroline: “De huidige manier van werken is gezonder dan vroeger. Moeilijke onderwerpen of pijnpunten worden niet uit de weg gegaan, want anders kan je er zeker van zijn dat ze vroeg of laat roet in het eten strooien.”

#### Zijn jonge overnemers genoeg op de hoogte van de cijfers van het ouderlijke bedrijf?

Charlotte: “Op dat vlak is er toch vaak nog werk aan de winkel. Vaak kiezen jongeren voor de boerenstiel omdat ze de passie voelen, maar die passie is er vaak veel minder voor het bureauwerk. Veel overnemers weten in eerste instantie zelfs niet hoeveel omzet het ouderlijke bedrijf jaarlijks draait. Wij wijzen erop dat je cijfers kennen toch de basis is van ondernemen, en vaak maakt dat toch interesse in hen wakker. Een ondernemingsplan opmaken via Kratos is een goede tool om je bedrijf te leren kennen.”

Caroline: “We raden ook altijd aan om te starten met een bedrijfseconomische boekhouding als het over te nemen bedrijf dit nog niet heeft. Je mag nooit blind een bedrijf overnemen, en daarom is die bedrijfseconomische boekhouding cruciaal. Ondanks het feit dat men op boekhoudingsvlak vaak nog veel te leren heeft, valt het me wel op dat de jongeren die vandaag een bedrijf willen overnemen zeer sterke en gepassioneerde mensen zijn. Er zijn minder overnames dan vroeger, maar de jongeren die het wel zien zitten zijn heel enthousiast. Dat zien we graag en het geeft vertrouwen in de toekomst.”



Charlotte Vandaele, SBB:

**“Het is belangrijk dat de neuzen in dezelfde richting staan.”**

#### Zijn er situaties die jullie liever niet zien bij een bedrijfsovername?

Caroline: “Er zijn bepaalde tekens aan de wand die kunnen verraden dat het een moeilijk parcours kan worden. Dat kan diverse redenen hebben. Soms zijn de ouders nog niet klaar om los te laten, is de overnemer te passief of net te gretig. Het komt ook voor dat ouders niet het perfecte parcours hebben gereden en hun kind een bedrijf nalaten dat financieel eigenlijk niet gezond is. Dat zijn zeer gevoelige dossiers, maar het is onze taak om open kaart te spelen, zodat er later geen verrassingen opduiken. Een overname mag nooit een middel zijn om een scheve situatie recht te trekken.”

Charlotte: “Families waarbij de ouders heel open zijn en zowel de andere kinderen als de partner van de overnemer uitgenodigd worden om mee te luisteren, dat zien we graag. Vaak hebben deze mensen ook al nagedacht over hoe ze de koek over alle kinderen zullen verdelen. Dat vermindert de kans op onbegrip en familieruzies en geeft de overnemer de beste kans op slagen. Als de overnemer een partner heeft die interesse toont in het landbouwbedrijf sterkt dat de overname ook, merken we.”

Caroline: “Als adviseurs spelen we ongetwijfeld een cruciale rol bij de overname, maar ik wil nog eens benadrukken dat praten werkt. Niet enkel met ons, maar ook met je ouders en je gezinsleden. De beste adviseur is soms je broer of zus.” ■





# 2020, het jaar van Charles en Florence

Voor veel mensen is 2020 een jaar om snel te vergeten. Maar Charles Vanhaecke en Florence De Baets uit Oostrozebeke zullen er ook met plezier op terugkijken. Niet alleen gaven ze elkaar het jawoord, ze namen ook het landbouwbedrijf van Charles' ouders Frank en Katrien over. Jonge starters die sterk in hun schoenen staan.

Nele Kempeneers

W e zijn te gast op het bedrijf van de familie Vanhaecke in Oostrozebeke. Frank Vanhaecke en zijn vrouw Katrien Vandeputte baten er een pluimvee-, groenten- en akkerbouwbedrijf uit. Sinds kort doen ze dat samen met hun zoon Charles en schoondochter Florence. Een inspirerend verhaal voor elk gezin dat met vragen zit rond bedrijfsopvolging, want open communiceren is hier het codewoord. "Stel een overname niet uit", is de raad van Frank en Katrien. "Jonge mensen verdienen kansen. Wij doen dat liever op tijd dan later."

## Opvolger in kinderschoenen

Frank nam eind jaren 80 het akkerbouwbedrijf van zijn vader over en trouwde met Katrien. Samen bouwden ze de boerderij uit tot het mooie bedrijf dat het vandaag is. Katrien was eerst actief als leerkracht, maar als boerendochter kriebelde het toch om in de landbouw te gaan werken. "Ik vond het belangrijk om dichtbij huis actief te kunnen zijn", vertelt Katrien. "Zo kan je samenwerken aan de opbouw van je onderneming, maar ben je ook altijd in de buurt voor je kinderen. Het eerste plan om een varkenstak uit te bouwen liep spaak door de toen geldende beperkingen in de wetgeving, dus bleken vleeskippen een goed alternatief.

Samen met de uitbouw van hun bedrijf zetten Katrien en Frank ook vier kinderen op de wereld, waarvan Charles de op een na oudste is. “Het was van kleins af aan duidelijk dat hij interesse had in de landbouw. We lieten hem zijn eigen weg gaan, maar rond zijn vijftiende bleek toch duidelijk dat we een opvolger hadden”, lacht Katrien. “Hij had het besturen van de machines snel onder de knie en was niet weg te slaan uit het veld.”

### Elk zijn passie

Op zijn negentiende leerde Charles Florence kennen. Als dochter van varkenshouders is de boerenstiel haar zeker niet vreemd. Na haar studies als industrieel ingenieur landbouw ging Florence op haar ouderlijke bedrijf aan de slag. “Ik vind het belangrijk om als jonge starter te kunnen terugvallen op een diploma”, zegt Florence. “Zo sta je sterker in je schoenen en ben je op alle vlakken zelfzekerder.” Zowel Charles als Florence werkten eerst enkele jaren als zelfstandig landbouwhelper op hun eigen ouderlijke bedrijf. Maar met hun gezamenlijke toekomst voor ogen drong er zich een beslissing op. “Uiteraard zou het ook mooi geweest zijn als ik het varkensbedrijf van mijn ouders had kunnen overnemen”, zegt Florence. “Maar door de afstand is beide combineren moeilijk haalbaar, en het bedrijf van Charles’ ouders heeft zowel een akkerbouwtak als dierlijke productie, dus hier konden we ons allebei in vinden. We kozen dus voor een toekomst in Oostrozebeke.”

### Ruimte geven

En voor die toekomst maken Charles’ ouders Frank en Katrien graag plaats. “Ik vind dat je de jonge generatie kansen moet geven, wij hebben die vroeger tenslotte ook gekregen”, zegt Katrien. “Het jonge koppel vond het belangrijk om in een huis te wonen dat van hen is, en dat begrijpen we volledig. Zeker

voor Florence is het fijn dat ze zich hier niet ‘te gast’ moet voelen, maar baas mag zijn in haar eigen huis. We kozen dus niet enkel voor een bedrijfsovername, maar Frank en ik zijn ook van woonplaats veranderd. We mogen heel blij zijn dat we een sterk koppel hebben dat ons levenswerk wil overnemen en voortzetten, dus willen we hen ook alle kansen geven.” De familie was al een tijdje aan het nadenken over een mogelijke overname, maar hoe dat precies in zijn werk moest gaan was nog niet duidelijk. “Ik had niet echt door hoeveel er bij een overname komt kijken”, geeft Charles toe. “Florence heeft er daarom op aangedrongen om samen een aantal infoavonden van het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging te volgen. Daar hebben we geleerd dat een overname niet van de ene dag op de andere geregeld wordt en dat je ook rekening moet houden met heel wat wettelijke beperkingen. Daarnaast waren die avonden ook heel fijn om van gedachten te wisselen met mensen die in dezelfde situatie zitten.”

### Geduld oefenen

Toen de familie in januari laatst weer aan tafel ging zitten met de diverse adviseurs, kwam het proces in een stroomversnelling. “We hebben onze plannen wel moeten aanpassen, aangezien we in de eerste plaats rekening moesten houden met de bestaande wetgeving.” Daarnaast leidde corona ertoe dat het allemaal niet zo snel ging als we hadden gehoopt.” Uiteindelijk werd het proces afgerond in september, de maand waarin Charles en Florence in het huwelijksbootje stapten. “Het is een hele puzzel die gelegd moet worden, “maar uiteindelijk viel alles wel in de plooi”, zegt Florence. “Voor mij als schoondochter was het belangrijk dat ik mee aan tafel mocht zitten en er altijd open kaart werd gespeeld, het is tenslotte iets waar we beiden voor gaan. Ook mijn ouders hebben

gesprekken bijgewoond, zodat de adviseurs hen duidelijk konden uitleggen wat het plan was en hoe alles in zijn werk gaat.” Maar ook de zus en broers van Charles werden bij het verhaal betrokken.

### De rekening maken

De familie koos voor een regeling waarbij de ouders 30% en het jonge koppel 70% van het bedrijf in handen hebben. Een hele stap voor twee mensen van 25 jaar oud, en dat in een crisisjaar als 2020. “Uiteraard is het fijner om je kind te laten overnemen in een periode waarin alles goed gaat, maar dat is nu eenmaal de realiteit in de landbouwsector”, weet Frank. “We vertrouwen erop dat er opnieuw goede jaren aankomen. Alleen heb je als starter niet de financiële buffer die je op je vijftigste hebt.” Voor Charles en Florence breekt er dus een uitdagende periode aan, maar dat zien ze absoluut zitten. “Dit is waar we samen voor willen gaan, dus dan moet je je niet laten tegenhouden door zware leningen. We hebben het geluk dat we van thuis uit gesteund worden en nog kunnen rekenen op veel hulp en goede raad van onze ouders. Goed blijven overleggen is heel belangrijk, zeker omdat je niet meer elke dag samen aan tafel zit”, zegt Charles. “We gaan ons de komende tijd zeker verder verdiepen in het administratieve en boekhoudkundige aspect, want je cijfers kennen is cruciaal. Maar we werken met groenten die laat geoogst worden, dus eerst willen we alles op alles zetten om alle vruchten uit het veld te krijgen. Pas dan kunnen we onze rekening maken.” ■

**“Jonge mensen verdienen kansen, liever vroeg dan laat.”**





# Ook Groene Kring steunt starters

Een succesvolle bedrijfsovername is enkel mogelijk als er een toekomstgerichte overnemer klaarstaat die ontwikkelmogelijkheden krijgt. Jongeren die willen starten in de landbouw kennen enkele specifieke uitdagingen. Kwalitatieve opleiding, toegang tot grond, een goede definitie van een 'actieve landbouwer' en een sterk VLIF zijn van groot belang voor jonge land- of tuinbouw(st)ers. Groene Kring verdedigt al bijna 50 jaar de jongerenbelangen in deze dossiers.

Hans De Schutter, Groene Kring



Voor jonge boeren is het belangrijk dat steun vanuit het GLB enkel wordt voorzien voor actieve landbouwers.

**D**e tijd dat eender wie een succesvolle landbouw(st)er kon worden, ligt intussen ver achter ons. Succesvolle landbouwers zijn ondernemers die niet enkel sterk zijn in het praktische werk. Ze hebben inzicht in bedrijfseconomie en rentabiliteit, kunnen risico's inschatten en zien kansen als die zich aandienen. Groene Kring zet zich dan ook sterk in om deze vaardigheden te verankeren in opleidingen, zowel in het landbouwonderwijs als in naschoolse vorming. Groene Kring participeert daarom in

de starterscursussen van AgroCampus en organiseert zelf vormingen zoals de Junior Classes, die ondernemersvaardigheden aanscherpen.

## Grote ambities, sterke maatregelen

Het faciliteren van generatiewissels is een expliciete doelstelling van het Gemeenschappelijk Landbouwbeleid (GLB). Groene Kring volgt dit dossier dan ook van kortbij op. Voor jonge boeren is het belangrijk dat steun vanuit het GLB enkel wordt voorzien voor

actieve landbouwers. Dat zijn zij die risico's nemen door te ondernemen en meerwaarde boeken door een landbouwactiviteit, en niet door nevenactiviteiten. Zolang deze laatste categorie van 'sofaboeren' aanspraak kan maken op Europese middelen, is er een extra grote druk op toegang tot grond, een onmisbare productiefactor voor de ontwikkeling van een jong, leefbaar landbouwbedrijf. Groene Kring ijvert voor een verankering van de 'actieve boer' in de Europese wetgeving via koepelorganisatie CEJA (die jonge landbouwers uit heel Europa verenigt) en in de Vlaamse invulling van het GLB. In het kader van toegang tot grond volgt Groene Kring ook de ontwikkelingen rond de pachtwet. Ook in dit dossier zien we namelijk enkele struikelblokken, zoals de verschuiving naar niet-landbouwgebruik en verpachte gronden die bij sofa-boeren blijven hangen.

## Generatiewissel ondersteunen

Om de doelstelling rond de generatiewissel te behalen, zijn er specifieke maatregelen nodig. Dit gaat om financiële maatregelen, maar ook advisering en begeleiding zijn welkome hulpmiddelen. De *top-up* op de directe steun en de overnamesteun binnen het VLIF zijn bekende maatregelen die Groene Kring dan ook als positief ervaart. Als belangenorganisatie zijn we verheugd dat er in de lopende onderhandelingen over het GLB ruimte lijkt te zijn om deze maatregelen te versterken en om nieuwe jongerenmaatregelen toe te voegen. Qua advisering en begeleiding zijn we vragende partij om de hiervoor beschikbare middelen uit het GLB voldoende in te zetten op begeleiding en advisering in het kader van sleutelmomenten, zoals een bedrijfsovername. Maar ambitie kan enkel worden getoond door er ook budget aan te koppelen. We vertrouwen dan ook op de beleidsmakers om hier rekening mee te houden. ■