

Checklist bedrijfsopvolging in een familiebedrijf

Ben jij een beoogd opvolger binnen het familiebedrijf of juist de aftredende generatie? Dan zijn er een aantal belangrijke elementen waar je op moet letten voor een geslaagde overdracht binnen de eigen familie. Naast de 'harde kant' als financiële waardering en een fiscaal gunstige overdracht van eigendom, is de 'zachte kant' met emotionele en relationele aspecten van het proces minstens zo belangrijk. En hoofdoorzaak waardoor het in 70% van de gevallen misgaat.

Deze checklist helpt je op weg met zeven belangrijke onderdelen voor de 'zachte kant' voor een geslaagde bedrijfsopvolging.



1. Voorbereiding

Dit omvat het identificeren van de meest geschikte opvolger. Het is van groot belang om de opvolger(s) niet alleen op gevoel te kiezen. Vul dit aan met een objectieve en professionele test/assessment om te kijken of de beoogd opvolger(s) echt geschikt is en voor welke rol. Wanneer ben je er als opvolger klaar voor? Het is aan te bevelen om als opvolger eerst 'buiten de deur' ervaring op te doen. Bij twijfel of je er klaar voor bent, en of je het wel echt wil en kan is een speciaal hiervoor ontwikkeld coaching traject raadzaam.



2. Communicatie

Open en effectieve communicatie is essentieel. De huidige DGA moet met de opvolger(s) en andere familieleden praten over de plannen voor de overdracht en de verwachtingen duidelijk uiteenzetten.



3. Familiebijeenkomsten

Het organiseren van familiebijeenkomsten met familieleden die in het bedrijf actief zijn om de overdracht te bespreken en vragen en zorgen te delen, kan helpen bij het creëren van begrip en consensus. Onafhankelijke begeleiding hiervan kan waardevol zijn.



4. Waarden en visie

Bespreek de waarden en visie van het bedrijf en hoe deze worden overgedragen aan de volgende generatie. Dit kan helpen bij het behoud van de familiebedrijfscultuur.



5. Opleiding en ontwikkeling

Bied de opvolger de kans om de benodigde vaardigheden en kennis op te bouwen om het bedrijf succesvol te leiden.



6. Continuïteitsplanning

Zorg voor een duidelijk plan voor de overgangperiode en leg vast hoe de oude generatie betrokken blijft en adviseert.



7. Emotionele ondersteuning

Bied emotionele ondersteuning aan de oudere generatie bij het loslaten van het bedrijf en de fase hierna en aan de opvolger bij het omgaan met de druk van de overname.

10 adviezen van de opvolgingscoach

1. Snijd het onderwerp op een goed moment aan.

Vaak wordt de overdracht even tussen de soep en de aardappels besproken en voelen de kinderen zich overvallen. Kies een rustig moment en een rustige plek. Kies een andere locatie dan thuis of op de zaak, ga een dagje varen of wandelen, dat brengt je tot persoonlijke gesprekken die nieuwe inzichten geven!

2. Laat merken dat het niet moet

Hoe belangrijk de ouders het bedrijf ook vinden, de kinderen kunnen alleen succesvol zijn als ze echt willen en ze het ondernemerschap in zit hebben. Als kinderen druk voelen en het doen voor hun ouders, dan houden ze het niet lang vol.

3. Begin op tijd

Een overdrachtsperiode duurt gemiddeld vijf jaar. Stel het dus niet te lang uit. De waan van de dag regeert vaak, terwijl elke ondernemer weet dat je altijd ook je blik op de toekomst moet houden. Soms zie je dat fiscale zaken snel worden geregeld, maar dat de emotionele componenten niet op tafel komen. Terwijl die menselijke kant voor een groot deel bepaalt of de overdracht succesvol is.

4. Schakel een coach in

Soms is het zinvol om een externe partij in te schakelen om het gevoelige gesprek te begeleiden. Een coach kan bijvoorbeeld zien of de wensen en gedachten van alle betrokkenen helder zijn en serieus worden genomen. Lastige vragen zijn bijvoorbeeld of de vader zich makkelijk kan terugtrekken uit het bedrijf of juist heel nauw betrokken wil blijven bij de dagelijkse leiding. Hoe kijken de opvolgers hier naar? Het voorkomt veel problemen als je hier tijdig over praat.

5. Stimuleer de kinderen om buiten de deur te kijken

Ervaring elders verruimt de blik van de kinderen en brengt innovatie en vernieuwing in het bedrijf. Als een kind ook buiten het bedrijf succesvol is, dan heeft het personeel er meer vertrouwen in.

6. Weet welke pet je op hebt

Familieleden vervullen vaak drie verschillende rollen; ouder, leidinggevende en eigenaar. Dit maakt het proces ingewikkeld. Zorg dat helder is – ook voor jezelf – in welke rol je op elk moment zit: die van ouder, van iemand die zich zorgen maakt over zijn pensioen of die van algemeen directeur van het bedrijf.

7. Neem iedereen mee in je gedachten

Communiceer helder, ook met de kinderen die het bedrijf niét overnemen. Een vader heeft bijvoorbeeld een bepaalde verdeling in zijn hoofd die gunstig is voor degene die het



bedrijf overneemt maar niet voor de overige kinderen. Daar zit een gedachte achter, maar als hij die niet goed communiceert ontstaat er onbegrip en boosheid, kinderen voelen zich niet gezien. Neem alle familieleden dus mee in de gedachtegang of schakel daar hulp bij in.

8. Ga weg

Op enig moment moet de ouder het kantoor verlaten en de bureaustoel vrijmaken voor de opvolger. Alleen dan krijgt de opvolger de ruimte en het aanzien als nieuwe directeur. Neem de tijd om hier naartoe te werken, maar niet te lang en maak een duidelijke planning.

9. Steun de opvolgers

De nieuwe generatie is vaak nog onzeker en denkt niet te kunnen tippen aan de status en kwaliteit van leidinggeven van de ouders. Onzekerheid kan verlamdend werken. De opvolger vaart dan niet een eigen strategische koers. Geef de opvolgers complimenten en vertrouwen. Focussen op wat nog niet goed gaat kan zeer belemmerend werken.

10. Ga iets anders doen

Ga na je vertrek iets leuks of betekenisvol doen voor jezelf. Geef de nieuwe generatie ruimte.

Ondersteuning bij bedrijfsopvolging

De checklist en adviezen voor een geslaagde overdracht in de familie zijn opgesteld door Dorine Huijbregts, de Opvolgcoach. Kijk voor meer tips en informatie op Dorine.nu. Heb je vragen of wil je meer weten en je persoonlijke situatie toelichten? Neem dan vrijblijvend contact op met Dorine via 06-53192196 of dorine@dorine.nu.