

Q&A naar aanleiding van het webinar 'Je familiebedrijf overdragen of stoppen: in gesprek over de emotionele en zakelijke kant.'

Dinsdag 18 mei 2021

De emotionele kant – Wim van Uum

1. **Er is geen opvolger en de eigenaar is hier eigenlijk wel 'blij' mee. Er zijn wel kinderen en het bedrijf wordt verkocht. Wat is dan het advies?**

Dat lijkt een makkelijke casus met één (voor de hand liggende) oplossing; verkopen en genieten van de opbrengst als "pensioenvoorziening" of om op korte termijn of later als erfdeeln kinderen te steunen.

Mijn advies zou toch zijn (al dan niet met coach) in gesprek te gaan met zowel eigenaar als kinderen over ieders dromen, verlangens, toekomstplannen nu of op termijn, alternatieve mogelijkheden of aanwendingsmogelijkheden op/met deze locatie of bedrijfsonderdelen. Vanuit "going concern" situatie zijn er vaak meerdere (fiscaal gunstige) mogelijkheden, dan na beëindiging.

2. **Ik vind het moeilijk om aan mijn broers en zussen te vertellen dat we gaan stoppen met ons bedrijf. Hoe kan ik dit het beste aanpakken? Na ons is immers het familiebedrijf verleden tijd.**

Zeer begrijpelijk en zeker moeilijk om zelf de gedachte een plaatsje te geven én om vervolgens broers/zussen hierin mee te nemen.

Maak, eventueel met hulp van een agrarisch coach, samen een plan van aanpak maken op welke wijze deze situatie met broers/zussen/familie kan worden besproken. Begrip delen en samen herinneringen koesteren is belangrijk, zeker nu het nog kan 'op locatie'. Wellicht zijn er alternatieve mogelijkheden of creatieve ideeën bij broers of zussen en/of ziet één van hen voor zichzelf of hun kinderen opties om het familiebedrijf op welke wijze of welk deel dan ook in de familie te behouden. En als dat niet het geval is, dan heeft eenieder in elk geval een kans gehad om mee te denken of zal het begrip na verkoop veel groter zijn. Als zij de redenen en/of drijfveren voor verkoop kennen.

3. **Wat zouden vrouwen in het overnameproces meer moeten doen? En wat juist minder?**

Zowel vrouwen als mannen doen er goed aan om allen deelgenoot te zijn van het proces en het volledig onder ogen te zien. In ieder geval NIET voor weglopen, het thema vermijden, als taboe zien of 'kop in het zand steken'. Dat hoeft niet expliciet meer of minder te zijn in een bepaald gedrag of competentie. Ken vooral goed jezelf en weet welke competenties je hebt om een positieve bijdrage te kunnen en mogen leveren.

4. **Heeft u tips als een bedrijf twee opvolgers heeft en het bedrijf wellicht niet groot genoeg is voor twee gezinnen?**

Zoals ook in het webinar aan de orde is gesteld: ga georganiseerd en gestructureerd, al dan niet met steun van een coach, het proces in van bespreekbaar maken. Volgtijdig:

1. *Individueel gesprek met ouders.*
2. *Gesprekken met ieder van de kinderen (en/of hun partners).*
3. *Familieberaad; delen van ieders zienswijzen, dromen, verlangens en ideeën.*
4. *Eventueel idem met overige kinderen.*
5. *Dan het creatieve proces met mogelijkheden; op welke wijze kan het wel; zijn er mogelijkheden van verwerking of verbreding of een nieuw verdienmodel naast het bestaand bedrijf worden opgestart.*

Achter de boer en tuinder. Voor ons allemaal.

6. *Als alle mogelijkheden en opties aan de orde zijn geweest en het kan niet met z'n tweeën, dan ga je in gesprek met elkaar wie de beste opleiding en/of competenties heeft om in of buiten het bedrijf een inkomen te vergaren.*
7. *Vervolgens volgt het gesprek of het wordt gegund aan 'de één' en wat is er voor 'de ander' nodig of gewenst?*
8. *Wat verder nog ter tafel komt.....*

5. Als een gesprek totaal niet te starten is, hoe krijg je dan de deur open voor de opvolgende generatie?

Stel jezelf eerst de vraag: met wie kan het gesprek niet worden gestart? Wie wil er niet in gesprek: partner (man of vrouw), de beoogde opvolger, de overige kinderen? Of heb je het nog niet echt geprobeerd of is het moeilijk zelf een opening te vinden of op te starten. Mag ik een voorstel aanreiken:

Het is de logische en systemische taak van de huidige eigenaren (ouders) om zelf het gesprek (met elkaar) te starten. Dat is de basis. Als deze 'horde is genomen' of als dit fundament is gelegd kunnen vervolggesprekken met opvolgers/kinderen worden opgepakt.

Een gesprek kan altijd worden opgestart; wel is daar moed voor nodig om de eerste stap te zetten. Vanuit je eigen positie, je eigen ongemak en/of drive om echt in gesprek te gaan, mag je altijd vanuit jezelf beginnen. De IK-vraag stellen; "Ik zou het fijn vinden als we samen (partners) over bedrijfsopvolging gaan praten". "Is dat oké voor jou?" (fijn als de ander een bevestiging geeft). "Zou jij het fijn vinden als iemand (coach) ons hierbij helpt?" kan al genoeg zijn... Probeer maar eens! Durf je dat? Compliment, goed dat je die eerste stap zet.

De zakelijke kant – Bep Bergman

1. Mijn zoon en schoondochter nemen het bedrijf over. Is het aan te raden om dit te regelen onder huwelijkse voorwaarden?

Huwelijksvoorwaarden maken is altijd verstandig. Hiermee kan mogelijk aansprakelijkheid voor schulden worden beperkt en kan ook de eigendom gescheiden/ privé blijven. De notaris kan u uitleggen welke mogelijkheden er zijn en kan daarnaast uitleg geven over de wenselijkheid van testamenten en de inhoud daarvan. Uit de vraag wordt overigens niet duidelijk of de schoondochter mede-eigenaar wordt van de onderneming. Als zij mede-eigenaar wordt maar ook in de situatie zij (alleen maar) meewerkt in het bedrijf van de zoon heeft dit mogelijk consequenties bij een eventuele echtscheiding of bij overlijden. De rechten die zij opbouwt in het bedrijf dienen te worden vastgelegd. Zo wordt voorkomen dat zoon/dochter bij overlijden of bij echtscheiding voor teleurstellingen komen te staan. Het is derhalve raadzaam om hierover goed advies in te winnen bij een notaris/accountant die betrokken is bij de voorgenomen bedrijfsoverdracht.

2. Zijn er nog zaken om rekening mee te houden bij de keuze van de notaris van het agrarisch familiebedrijf? En hoe zorg je ervoor dat de statuten/akten up to date blijven? Vaak komen de stukken alleen op tafel als er iets speelt.

Het komt helaas (te) vaak voor dat in het verleden gemaakte belangrijke documenten pas weer aandacht krijgen als er iets speelt. En dan blijkt regelmatig dat de inhoud van die documenten afwijkt van de bedoeling van dat moment. Dat is jammer en leidt niet zelden tot ongewenste situaties. De meeste documenten moeten regelmatig tegen het licht worden gehouden en getoetst worden. Situaties veranderen en documenten moeten daarop worden aangepast. Het is daarom aan te bevelen om op het moment dat bijvoorbeeld de jaarrekeningen worden verzorgd ook aan deze documenten aandacht te schenken. De accountant kan vaak wel aangeven of de documenten opnieuw aandacht behoeven.

Achter de boer en tuinder. Voor ons allemaal.

Zo houdt u deze up-to-date en kan worden voorkomen dat men geconfronteerd wordt met grote verrassingen of teleurstellingen.

3. Is het niet zo dat naast de emotionele kant, de financiële kant vaak het bottleneck is bij overname? Is het verdienmodel t.o.v. de kostenkant wel haalbaar?

Bij overdracht spelen inderdaad veel (financiële) belangen een rol. Zo is er:

- *Het belang van de opvolger bij een rendabele bedrijfsvoering. Wat is haalbaar voor de opvolger?*
- *Het belang van de ouders bij een acceptabele oudedagsvoorziening. Wat hebben ze nodig voor een goede oude dag?*
- *Het toekomstig belang van de overige kinderen bij een eerlijke verdeling van het vermogen. De opbrengst vormt een deel van de toekomstige nalatenschap.*

Voor een harmonieuze overdracht is het noodzakelijk dat al deze belangen zoveel mogelijk met elkaar in overeenstemming worden gebracht. Dat gaat vaak niet zonder emoties gepaard. En toch is het belangrijk dat hierover in openheid wordt gesproken opdat begrip ontstaat voor de te nemen keuzes. Dit vergroot de draagkracht van die keuzes en dat zorgt ervoor dat er geen/minder problemen komen.

4. Ik mis het pachtverhaal. Wij hebben geen grond, dus daar zit geen vermogen in. Klopt het dat we dan ook geen notaris nodig hebben?

U hoeft niet naar de notaris als er sprake is van pachtgrond. De grond is niet uw eigendom en mogelijk mag een bedrijfsopvolger de pacht voortzetten. Maar mogelijk zijn er naast de pachtgrond nog andere bedrijfsmiddelen, die wel eigendom zijn van de ondernemer. Aan wie vallen deze overige bedrijfsmiddelen toe als de ondernemer komt te overlijden of als deze het bedrijf wil overdragen? En tegen welke prijs? Als er sprake is van een samenwerkingsverband tussen de ondernemer en zijn partner of één of meer kinderen dan is het belangrijk dat er een vof- of maatschapscontract is met een overnameregeling voor deze overige bedrijfsmiddelen. Zo'n vof- of maatschapscontract kan door de accountant worden verzorgd maar ook door de notaris.

Overigens is het raadzaam dat de ondernemer ook aandacht schenkt aan het maken van een goed testament, een goed levenstestament en goede huwelijksvoorwaarden. Notariële tussenkomst is daarvoor noodzakelijk. Ook als er geen of nauwelijks vermogen is!