



**WAAR MOET JE OP LETTEN BIJ
EEN BEDRIJFSOPVOLGING.**

Stappenplan overnemende generatie

- Volg de studie die bij je past;
- Werk tenminste drie jaar buiten het bedrijf, leer, ervaar het bedrijfsleven bij een ander;
- Kom bij het familiebedrijf werken als er een passende functie vacant is;
- Volg een soort van traineeship in het bedrijf, op die manier leer je diverse disciplines, functies en medewerkers binnen het bedrijf kennen;
- Laat je ambitie zien middels houding, gedrag, inzet, cursus en vakgroepen;
- Stap in het MT als je daar voor gevraagd wordt, laat dit extern toetsen en laat je daarin coachen.



Stappenplan overdragende generatie

- Duw je kinderen niet een bepaalde richting in;
- Laat je kinderen zelf vragen naar de mogelijkheden die er zijn;
- Motiveer je kinderen om bij een ander bedrijf, ander land, of andere omgeving ervaring op te doen;
- Laat je kind nooit op een te hoge positie binnen komen in het bedrijf, liever te laag dan te hoog. Het kind dient zelf respect en waardering te verdienen;
- Laat je kind goed begeleiden met opleiding, coaching zowel intern als extern;
- Neem je kinderen periodiek mee in de ontwikkelingen, strategie en prestatie van het bedrijf.



Valkuilen Generaties samen

- Zo hebben wij het altijd gedaan;
- Niet open staan voor vernieuwing;
- Geen ruimte geven;
- Niet luisteren naar tips van de overdragende generatie;
- Geen consensus over visie en beleid;
- Bemoeienis op de werkvloer waardoor je medewerkers de leiderschap van de overnemende generatie ondermijnen.



Generaties samen

- Wees duidelijk naar elkaar, spreek uit wat je van elkaar verwacht en geef elkaar ruimte;
- Plan periodiek overleg in met de volgende generatie, neem hen op hoofdlijnen mee met de reis van het bedrijf (strategie, ontwikkelingen en cijfers);
- Respecteer elkaar;
- Sta open voor kritiek, verandering en nieuwe inzichten;
- Kader duidelijk taken en verantwoordingen af en toets dit minimaal twee x per jaar;
- Neem sleutelfiguren van het bedrijf mee in het proces.



Corporate Governance

- Raad van Advies of Raad van Commissarissen
- Stichting Administratiekantoor
- Certificaathouders vergadering
- Vergadering opvolgende generatie
- Vergadering overdragende generatie
- Familieberaad



Familiestatuu

- Belangrijke afspraken & informatieverstrekking
- Toetreden en aftreden
- Waardebepaling
- Dividendbeleid
- Geschillenbeslechting



Bedrijfsopvolging

- Continuïteit van het bedrijf is bepalend;
- Pensioen voor overdragende generatie borgen;
- Bedrijfsopvolgingsfaciliteit benutten, maar niet leidend;
- Capaciteit van opvolgende generatie bepaalt de functie, niet de achternaam;
- Kinderen buiten de onderneming financiële compensatie (werk dit spoedig af);
- Alle kinderen meenemen in besluitvorming, betrokkenheid in proces is cruciaal voor begrip;



Wil jij meer informatie en een
persoonlijke kennismaking?

Bel of mail naar Shirley op:

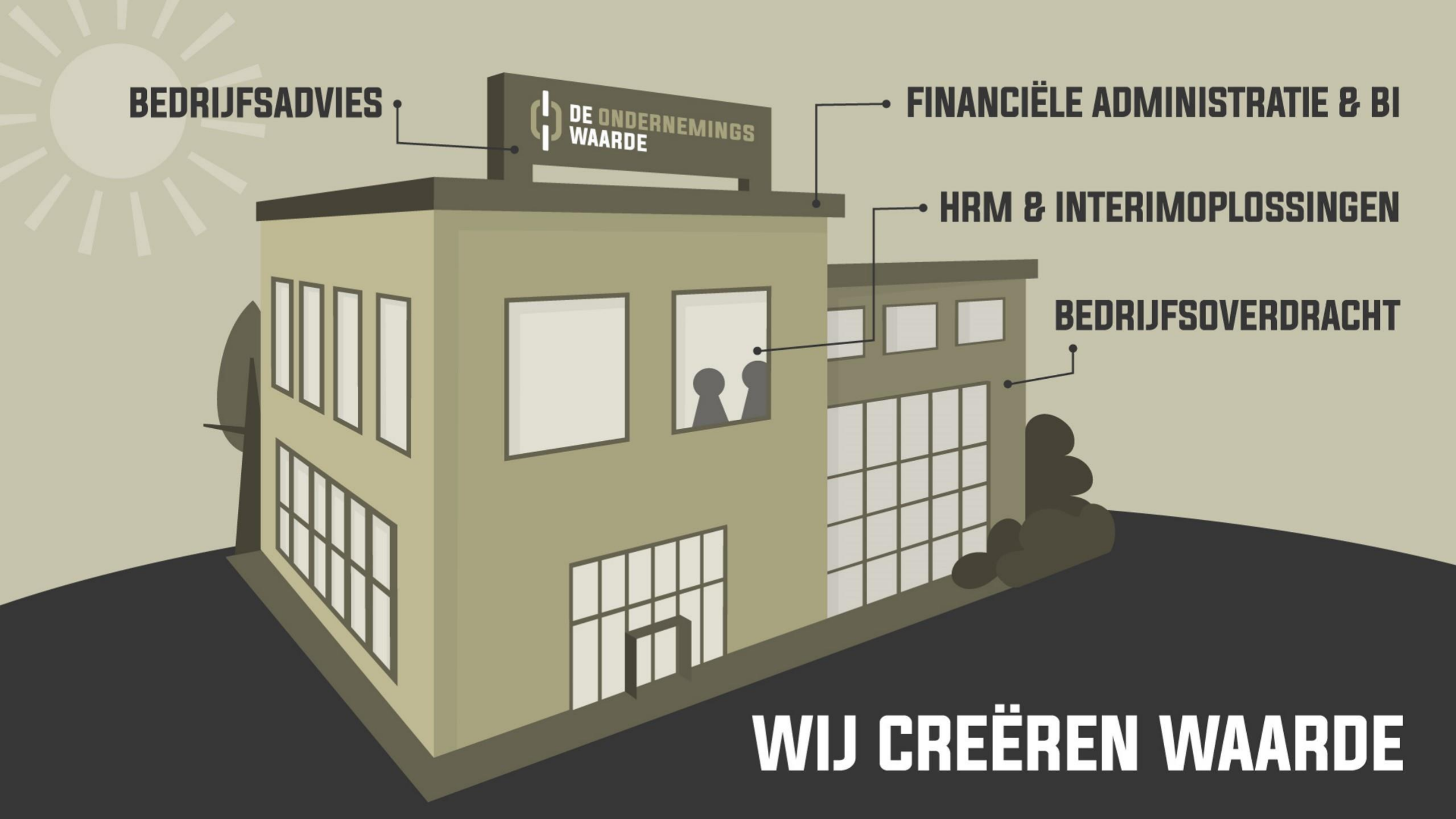


0616549430



shirley@ondernemingswaarde.com





BEDRIJFSADVIES

The illustration shows a two-story building with a sign on the roof that reads 'DE ONDERNEMINGS WAARDE'. Lines connect various business services to different parts of the building: 'BEDRIJFSADVIES' points to the roof, 'FINANCIËLE ADMINISTRATIE & BI' points to the roof, 'HRM & INTERIMOPLOSSINGEN' points to a window, 'BEDRIJFSOVERDRACHT' points to the side of the building, and 'WIJ CREËREN WAARDE' is at the bottom right. A sun is in the top left corner.

**DE ONDERNEMINGS
WAARDE**

FINANCIËLE ADMINISTRATIE & BI

HRM & INTERIMOPLOSSINGEN

BEDRIJFSOVERDRACHT

WIJ CREËREN WAARDE