

OVERDRAGEN AAN DE VOLGENDE GENERATIE EEN BELANGRIJK ONDERDEEL VAN GOED ONDERNEMERSCHAP

Een ondernemer is van nature daadkrachtig en zal moeilijke beslissingen niet uit de weg gaan. Behalve als het gaat over zijn eigen opvolging, die beslissing schuift hij het liefst zover mogelijk voor zich uit. Begrijpelijk, want dan krijgt hij te maken met een overvloed aan emoties die vaak worden versterkt, omdat hij zich op voor hem onbekend terrein gaat begeven.

Velen zullen het moment van overdracht voor zich uit schuiven omdat ze het direct koppelen aan het bereiken van een bepaalde leeftijd. En dat terwijl het een niets met het ander te maken heeft. Sterker nog, het goed plannen en regisseren van de opvolging is een heel belangrijk onderdeel van het ondernemerschap en vergt lef en leiderschap. Er hangt veel van af. Open deuren, jazeker, maar het kan niet vaak genoeg gezegd worden, omdat de voorbereiding bij veruit de meeste bedrijven écht te wensen over laat.

DE EERSTE STAPPEN

Zodra de beslissing genomen is om e.e.a. te gaan onderzoeken, wordt al snel duidelijk dat er vele vragen beantwoord dienen te worden nog voordat er gekeken kan worden naar het vormgeven van de feitelijke overdracht. Binnen het familiebedrijf denk je dan aan vragen als 'Wie van de kinderen zou het daadwerkelijk kunnen?', 'Zal hij/zij het ook willen?', 'Hoe vertel ik aan de andere kinderen mijn voorkeur?', 'Welke mogelijkheden heb ik voor hen?', 'Is de onderneming wel geschikt voor meerdere familieleden (aan de top)?', 'Hoe pas ik de structuur aan?', 'Is de onderneming er groot genoeg voor?', etc.. Daarnaast zullen er ook ideeën moeten zijn over de eigen rol na de overdracht: 'Kan de opvolger zich daarin vinden?', 'Voegt dit toe aan de slagkracht van de onderneming of wordt ze juist belemmerd?', etc. En om het nog extra ingewikkeld te maken, komen dan de vragen over de feitelijke overdracht en de financiële gevolgen voor allen (dus ook voor alle betrokkenen in privésfeer en de onderneming naar de toekomst toe) en uiteraard zal ook de fiscus hier een rol in hebben. Regelingen als de bedrijfsopvolgingsregeling (BOR) zijn op zich geen allesomvattende regelingen maar vormen een van de mogelijkheden waar gebruik van kan worden gemaakt.

CONTINUÏTEIT

Veruit de meeste ondernemers in het MKB zien hun onderneming (en dus de gelden die er mee gemoeid zijn bij een overdracht) als een substantieel onderdeel van hun pensioen. De praktijk wijst uit dat de meeste opvolgingen mede door de ondernemer gefinancierd worden. Dit hoeft geen probleem te zijn, maar betekent wel dat de scheidende ondernemer (en dus zijn pensioen) nog langere tijd aan het welzijn van de onderneming verbonden zal blijven. Reden te meer om bij beantwoording van ALLE vragen de continuïteit van de onderneming voorop te stellen.

NIET GEMAKKELIJK OM TE BESPREKEN

Maak aan alle betrokken partijen heel goed duidelijk wat u wilt en

hoe e.e.a. wordt aangepakt. Ook al is het vaak moeilijk, maar maak alles bespreekbaar. Zorg voor transparantie, dit zal de gesprekken vereenvoudigen en problemen in een later stadium voorkomen.

Voor iedere ondernemer geldt: De overdracht is de belangrijkste (en wellicht de grootste) transactie binnen het bestaan van de onderneming, behandel deze dan ook als dusdanig.

Hans Wijnen is BOBB gecertificeerd bedrijfsovernamespecialist en partner bij Diligence

www.diligence.nl

diligence.
Fusies - Overnames - Participaties

