



DE WISSEL

opvolgen in
land- en tuinbouw

INLEIDING

Een bedrijf overnemen of overdragen is een van de belangrijkste beslissingen in je leven. Je neemt die dan ook niet van vandaag op morgen. Integendeel, er gaat een lang proces aan vooraf. Er zijn immers heel wat zaken die je op een rijtje moet zetten. Wat zijn eenieders ambities en wensen? Zou een eventuele samenwerking tussen beide generaties mogelijk zijn? Zitten overnemer en overdrager, familie en partner op dezelfde golflengte? Naast deze sociale aspecten zijn er ook de financiële, juridische en fiscale elementen die je vooraf goed moet afwegen.

Deze brochure biedt basisinformatie voor elke familie waar een potentiële bedrijfsopvolging zit aan te komen. Ze geeft een duidelijk overzicht van de betrokken partijen op het familiebedrijf: op wie heeft een bedrijfsopvolging invloed en op welke manier moet je rekening houden met alle betrokkenen?

In het hoofdstuk “De spelregels van het familiebedrijf” vind je enkele handvaten terug over het omgaan met de verschillende belangen die kunnen ontstaan door de overlap van “familie” en “bedrijf”.

Vervolgens wordt het opvolgingsproces toegelicht. Dat start met een oriënteringsfase, waarin je dieper ingaat op de ambities van opvolger en overdrager en de vijf sleutelementen in kaart brengt. Deze stappen zijn niet te onderschatten en nemen eigenlijk de meeste tijd in beslag.

Pas wanneer je een duidelijk beeld hebt verkregen op deze vijf sleutelementen kan je in principe naar stap drie: “De beslissing nemen”. Zet je door met de opvolging of niet? Indien het antwoord positief is, kan je naar de volgende stap: “Plannen en uitvoeren”. Deze focust op de technische aspecten van de bedrijfsopvolging. Als de oriënteringsfase goed uitgewerkt is, moet deze stap vlot verlopen. Vervolgens sluiten we na een eventuele samenwerking tussen de twee generaties af met stap zes: “Overdracht volbracht”.

Op het einde van de brochure vind je ten slotte nog enkele tips and tricks: bij wie kan je terecht in het kader van een bedrijfsoverdracht, welke steunmaatregelen bestaan er en welke vormen kan je allemaal volgen?

Een geslaagde bedrijfsopvolging vraagt tijd. Start dus tijdig met de voorbereiding ervan.

Wij wensen je alvast veel succes!

Inleiding	2
Wie zijn de betrokken partijen?	4
Bedrijfsopvolging is teamwork	4
Wat werkt (niet)?	4
Team@work: emoties benoemen	5
Team@work: tips voor een goede communicatie	5
Het familieteam – overdragers	6
Zorg dragen voor later	7
Leren loslaten	7
Het familieteam – de opvolger	8
Ready, set, go	9
Ken je bedrijf door en door	9
Het familieteam – broers & zussen	10
M/V zoekt bedrijf	11
Money, money, money ... it's (not) so funny	11
Bezorgdheden en afspraken	12
Het familieteam - partner	13
Polyvalente talenten	14
Driehoeksrelatie	14
Juridische en sociale bescherming	14
Het team – de werknemers	15
De spelregels van het familiebedrijf	16
Familie versus bedrijf	16
Posities en rollen	17
Rolverwarring & Rolonduidelijkheid	18
Bedrijfsopvolging: een proces	18
Ambities	20
De jongere	20
... maar ook de ouders	21
Deel van een team	21
Informer en in kaart brengen	22
Visie en strategie	22
Vermogensplanning	23
Bekwaamheid en motivatie	24
Relaties en communicatie	25
De beslissing nemen	25
Plannen & uitvoeren	25
Financieel	26
Waardebepaling	27
Juridische aspecten	29
Fiscale aspecten	32
Administratieve overdracht	33
Samenwerken	34
Overdracht volbracht	35
Hulp en advies bij bedrijfsoverdracht	37
Steunmaatregelen	37
Rol van de adviseurs	37
Vorming op maat	39
Wil je nog meer weten	40
Interessante en geraadpleegde literatuur	40
Verklarende woordenlijst: bedrijfsopvolging van A tot Z	41
Colofon	42

WIE ZIJN DE BETROKKEN PARTIJEN?

BEDRIJFSOPVOLGING IS TEAMWORK

Voor veel overlaters/overnemers is het opvolgingsproces een reusachtige berg die ze moeten beklimmen. Het brengt veel onduidelijkheden en vragen met zich mee waar ze vaak niet onmiddellijk een antwoord op hebben. Indien die zorgen niet opgepikt worden, blijven ze opduiken in je hoofd en worden ze echte energievreters.

Wat komt er op ons af als ondernemersfamilie?

Waar moeten we rekening mee houden?

Welke stappen zijn er in het opvolgingsproces?

Wat wordt de rol van de niet-overnemende kinderen?

Wat wordt de rol van de eventuele partner?

Hoe gaan we samenwerken?

Wanneer is het geschikte moment om eraan te beginnen?

.....

Kijk nog eens goed naar deze vragen of naar degenen die door je eigen hoofd spoken. Waar blijven de antwoorden? Waarom vind je die niet zomaar?

Een opvolgingsproces stelt heel wat technische, maar ook persoonlijke uitdagingen. Je moet voor jezelf uitmaken wat jij wilt en hoe jij de opvolging ziet. Maar daarnaast moet je ook rekening houden met hoe anderen hiertegenover staan en even halt houden bij wat zij willen. Kortom, om de finish van het opvolgingsproces te bereiken, heb je altijd de andere mensen rondom jou nodig. De overdrager(s), je partner, je kinderen, je boers of zussen en de medewerkers van jullie familiebedrijf zijn allemaal teamgenoten. Ze bepalen mee het verloop van de generatiewissel op jullie bedrijf en de mate van succes.

“Eén op drie familiale opvolgingen loopt mis als gevolg van menselijke, relationele of psychologische aspecten.”

WAT WERKT (NIET)?

Het komt er op neer om goed samen te werken met je team. Dat kan alleen maar als je elkaar door en door kent. Daar ben je als familie net sterk in, toch? Wie ken je nu beter dan je eigen familie, de personen met wie je samenwoont en vaak ook mee samenwerkt? Net door die veronderstelling trappen we zo gemakkelijk in een valkuil bij onze communicatie als leden van een familiebedrijf. We denken al snel van elkaar te weten wat we willen, wat de situatie met ons doet, dat de reacties die wij bij de anderen waarnemen ontstaan omdat zij zo zijn... We nemen aan dat we alles al van elkaar weten, zonder het effectief te vragen of af te toetsen bij elkaar. Net de manier waarop we met elkaar omgaan en in gesprek gaan, bepaalt het goede verloop van het proces. Wanneer we het goed aanpakken, zullen we elkaar beter begrijpen en een betere dialoog op poten kunnen zetten. Hoe doe je dat? Hiernaast vind je een lijstje met de meest gemaakte fouten op vlak van communicatie.



Vermijd de volgende struikelstenen voor een goed gesprek:

- Ik veronderstel zaken zonder na te gaan of ze wel overeenkomen met de werkelijkheid.
Ik ga ervan uit dat de andere begrijpt waarom ik op een bepaalde manier reageer of waarom ik een bepaalde keuze maak. Ik geef dus geen verdere uitleg. (Dit loopt meestal niet fout als gevolg van slechte wil, maar gewoon door de veronderstelling dat de andere je wel doorheeft. Wanneer dat niet zo blijkt te zijn, kan dat tot onaangename situaties leiden.)
Mijn veronderstellingen houden ook onuitgesproken verwachtingen in. (Wie zijn verwachtingen niet uitspreekt, wordt vaak teleurgesteld, voelt zich gefrustreerd of verdrietig. Je hoort dan: "Waarom heeft hij dit niet gedaan, hij weet toch dat..." . Misschien wist die persoon helemaal niet dat jij iets van hem verwachtte. Ga er dus niet zomaar van uit dat de ander weet wat jij wilt.)
- Ik begin al te praten als de andere zijn zin nog niet afgeemaakt heeft.
- Ik probeer mijn eigen wil door te duwen door luider en agressiever te spreken.
- Ik praat meer dan ik luister.
- Ik 'hoor' wel maar ik 'luister' niet.
- Ik oordeel te snel.

TEAM@WORK: EMOTIES BENOEMEN

Herken je deze conversatie?

Zoon tegen vader: "Jij bemoeit je altijd met wat ik wil doen."

Vader: "Dat is niet waar. Ik bemoei me niet."

Zoon: "Jawel, je hebt geen vertrouwen in mij."

Vader: "Natuurlijk vertrouw ik jou, anders zou ik je het werk niet alleen laten doen."

Zoon: "Waarom sta je dan telkens opnieuw in de melkveestal? Is dat niet om te zien of ik het goed doe? Ik kan het werk echt wel alleen aan. Ik weet niet of ik het bedrijf wel wil overnemen als dat zo blijft gaan."

We praten met elkaar, maar zonder onze emoties te benoemen. De discussie rond de tafel hierboven zou een heel andere wending kunnen nemen door gevoelens te benoemen.

Zoon tegen vader: "Jij bemoeit je altijd met wat ik doe."

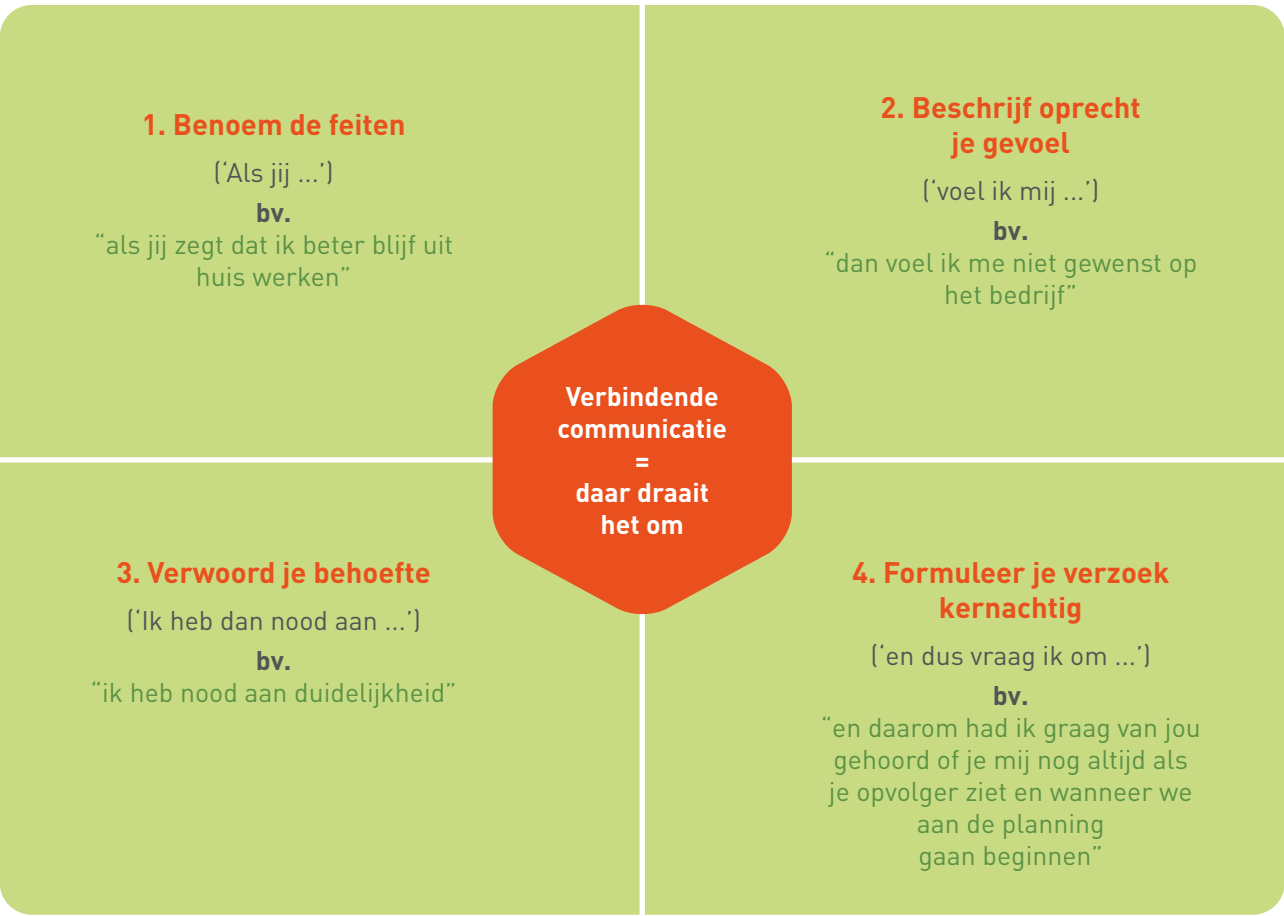
Vader: "Ik ben bang om alles los te laten. Ik wil niet zomaar aan de kant geschoven worden."

TEAM@WORK: TIPS VOOR EEN GOEDE COMMUNICATIE¹

Tijd om aan de slag te gaan. Het is noodzakelijk om het opvolgingsproces te bespreken, maar het is niet vanzelfsprekend.

Goed communiceren is cruciaal tijdens het overdrachtsproces. Het is van belang om emoties te benoemen en te ontdekken wat eronder schuilgaat. Zo kan je tot oplossingen komen, want je beseft waar het eigenlijk om draait.

Plan een familiebijeenkomst met als onderwerp: "Hoe ziet een succesvolle opvolging eruit?" Geef iedereen ruim de tijd om zijn visie hierover te geven. Vraag aan iedereen hoe de toekomst eruitziet voor hem of haar, voor het bedrijf en voor de familie. Vraag wat de wensen en bezorgdheden zijn. Spreek af dat andere familieleden alleen mogen luisteren en vragen stellen terwijl iemand aan het woord is. Als iedereen zich houdt aan de regels van goed luisteren, is de kans groot dat je met de familie een gesprek hebt zoals je het nog nooit hebt gehad.



¹Bron: Human Matters, verbindende communicatie

Om jullie op weg te helpen hebben we voor elke speler van jullie team een fiche aangemaakt aan de hand van de input die we kregen tijdens voorgaande interactieve inspiratieavonden over bedrijfsopvolging van het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging, of tijdens individuele familiegesprekken.

Heb je nog meer vragen hierover of voel je de nood aan een externe begeleider in het gesprek? Neem dan zeker contact op met het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging.

Welke vragen leven er?

- Wanneer is het een goed moment om ons bedrijf over te dragen?
- Hoelang willen/moeten we nog meewerken na de overname?
- Hoe maken we de verdeling zonder de toekomst van het bedrijf in gedrang te brengen of de andere kinderen te benadelen?
- Hoe staat de (toekomstige) partner van onze zoon/ dochter tegenover het bedrijf?
- Welke toekomstkansen zijn er op het bedrijf in deze tijden van uitdagende regelgeving?
-

Welke gevoelens roepen die vragen op?

- Onzekerheid
- Gehechtheid
- Eenzaamheid
- Bezorgdheid
- Angst
- Wantrouwen
-

Welke behoeften schuilen erachter?

- Duidelijkheid wensen
- Gezien willen worden
- Steun en begrip vragen
- Waardering krijgen
- Vertrouwen willen
-

Wat heb je nodig?

- We peilen naar de ambities van de kinderen.
- We plannen hoe we de kennis en de leiding overdragen.
- We zoeken nieuwe uitdagingen of hobby's.
- We willen open en eerlijk discussiëren.
- We maken duidelijk wat van wie verwacht wordt, ook van de (toekomstige) partner.
-

OVERDRAGERS

**Wil je graag weten welke vragen er zoal leven bij overdragers?
Surf eens naar www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/dewissel**

Bij veel gesprekken in het kader van een overname zijn de ouders relatief bescheiden over wat ze zelf nog nodig zullen hebben voor hun oude dag. Ze vinden het vaak veel belangrijker dat hun bedrijf voortgezet zal worden. Veel ondernemers investeren hun geld in het bedrijf, bijvoorbeeld met de aankoop van grond, om zo de toekomst van het bedrijf veilig te stellen. Toch is het raadzaam hier te streven naar een gezonde balans door ook middelen buiten het bedrijf te investeren of te sparen. In eerste instantie doe je dit voor jezelf en voor je eigen comfort wanneer je uit het bedrijf gestapt bent. Daarnaast creëer je zo ook meer mogelijkheden om de andere kinderen op het moment van de bedrijfsoverdracht iets toe te kennen. Dat wordt meestal sterk gewaardeerd door de niet-overnemende kinderen.

Als de kinderen spelen, lopen ze mee rond op het bedrijf en steken ze al eens een handje toe. Ze worden meer een meer een helper op het bedrijf. Vervolgens nemen ze al echte taken en verantwoordelijkheden op en brengen eigen kennis en ideeën aan. Plots is het dan zo ver: de kind-helper op je bedrijf is rijp om collega-ondernemer te worden. Vaak heeft de oudere generatie hierbij een dubbel gevoel. Aan de ene kant is het heel bevrijdend om te weten dat er iemand klaar staat om in je voetsporen te treden, maar tegelijk is er een heel beangstigende onzekerheid of hij/zij er werkelijk klaar voor is. Is het wel verantwoord om je bedrijf over te dragen? Wat als het fout loopt? Wat betekent dit voor jullie? Misschien zijn jullie zelf ook nog jong en nog niet klaar om een stap opzij te zetten? Alles wat je met bloed, zweet en tranen opgebouwd hebt, mag je plots uit handen geven en dat valt niet altijd mee. Als de overlaters hierdoor gefrustreerd worden, kan dat de overdracht moeilijker maken. De opvolger voelt zich klaar en is geen 'kind' meer. Hij wil gezien worden als '(mede)bedrijfsleider' en het nodige vertrouwen krijgen, maar hij voelt zich daarentegen 'bekeken' en de overdragers 'bemoeien' zich constant. Het vraagt van de overdrager wel wat doorzicht om deze houding te vertalen naar: "Wij als ouders zijn bezorgd of alles wel in orde komt."

 Sta eens stil bij deze drie aandachtspunten over loslaten. Bespreek ze met elkaar.

Wie ben jij buiten het bedrijf? Wat zal de overname doen met je identiteit en je status? (Het sociale netwerk van heel wat land- en tuinbouwers is gebouwd rond het bedrijf. De overname kan dan een enorme drempel vormen, net als de vrees voor eenzaamheid. Wat heb je nodig om dit probleem te voorkomen of op te vangen?)

Wat heb je nodig om je geleidelijk aan misbaar te maken? In welke mate is er voor de overnemer ruimte om 'fouten te maken' en 'leergeld' te betalen? Waarin krijgt de opvolger van jou de volle vrijheid en waarin wil je zeker nog je zeg hebben? (Zeker ouders die nog mee financieel verantwoordelijk zijn, hebben graag nog inspraak ook ter bescherming van de andere kinderen.)

Benoem wat dit met je doet. Probeer je ook in te leven in de beleving van de anderen. (Voor vrouwelijke overdragers, bijvoorbeeld, is 'zorgen' een belangrijke waarde, net als 'verbondenheid' en 'waardering'. Moeders zetten vaak stilzwijgend al een eerste stap opzij op het bedrijf (als strategische overlegpartner van hun man, in de taken die ze opnemen ...) omdat dit de harmonie ten goede komt. Die aanpassing kan echter ook zo 'natuurlijk' gebeuren dat deze grote stap niet opvalt bij de anderen, alhoewel die hen toch enorm raakt. Erkenning van en waardering voor deze stap vanwege de omgeving maakt vaak al heel veel goed.)



Herken je jezelf in de bovenstaande vragen? Heb je nog aanvullende vragen? Aan wie wil je ze stellen? Welke emoties ervaar je hierbij? Waar heb jij nood aan en wat of wie kan je hierbij helpen?

Wil je graag weten welke vragen er zoal leven bij opvolgers?
Surf eens naar www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/dewissel

Ready, set, go

Ben je klaar om uit je startblokken te schieten? Zodra het voor jezelf en je omgeving duidelijk wordt dat je het bedrijf wilt voortzetten, kan het avontuur echt beginnen. Voor veel jongeren is dit een heel onzekere periode. Zal ik het kunnen? Zal het haalbaar zijn? Wat als het me niet lukt? De ongedwongen periode van meewerken op het bedrijf maakt geleidelijk aan plaats voor het groeiend besef van verantwoordelijkheden. Niet alleen het financiële, maar ook het klaarstaan elke dag van de week en elk uur van de dag. Veel verwachtingen en opofferingen komen nu net dat tikkeltje dichterbij. De vraag is wat jij nodig hebt om goed uit te startblokken te komen. Wat maakt dat jij 100% zeker bent dat je land- of tuinbouwer wilt worden? Mogelijk werk je nog buitenshuis en heb je daar ook nog carrièremogelijkheden? Of twijfel je aan de goede balans tussen werk en privé? Stel jezelf daarnaast ook de vraag wat maakt dat jij er klaar voor bent. Misschien heb je nog nood aan meer informatie, een opleiding of begeleiding. Dat is heel normaal. Spreek erover met je omgeving of vraag raad aan externe adviseurs. Houd jezelf ook steeds voor dat je niet verplicht bent om het bedrijf over te nemen als in de loop van het proces blijkt dat er toch iets is dat je tegenhoudt.

Voor haar eindwerk onderwierp Sanne Verheyen 32 jonge ondernemers aan een diepte-interview. Ze peilde naar hun drijfveren om te starten in de land- en tuinbouwsector. Uit dit onderzoek kwamen vier drijfveren naar voren.

- Het werk geeft voldoening.
- Er is afwisseling in het werk.
- Je kunt je eigen baas zijn.
- Het is dicht bij huis en goed te combineren met een gezin.

Ken je bedrijf door en door

De passie en ambitie voor het beroep van land- of tuinbouwer ontstaat meestal tussen de dieren, de planten of het op het veld, maar niet zozeer aan de schrijftafel. Voor de potentiële opvolger is de administratieve en financiële kant vaak, in meer of mindere mate, een blinde vlek. Dat kan het gevolg zijn van externe factoren of misschien leg jij zelf je focus liever op andere zaken. Gelukkig komt dit tweede minder frequent voor, want opvolgers zijn zich vaak heel bewust van het belang van een goede kijk op het bedrijf en zijn hier enorm mee bezig. Hoe komt het dat het toch niet altijd even vlot loopt in de praktijk? Vaak zit veel van deze informatie in het hoofd van de overdragers, waardoor jij afhankelijk bent van hun bereidheid om al deze info met jou te delen. Hebben ze zulke zaken voornamelijk uitbesteed aan externe adviseurs waar jij nog niet mee vertrouwd bent? Of schatten de overdragers deze noodzaak niet zo hoog in en zijn ze minder bezig zijn met het bijhouden van gegevens? Laat je hierin niet ontmoedigen, want correcte cijfers en gegevens verzamelen over de technische en financiële prestaties van je (toekomstige) bedrijf is uiterst belangrijk. Je moet ze trouwens niet alleen verzamelen, je moet ze ook kunnen analyseren en correct interpreteren om de juiste (strategische) keuzes te kunnen maken voor je (toekomstige) bedrijf.

Stel je eens voor dat je zou solliciteren om het familiebedrijf over te nemen. Wat zou jij dan in je brief schrijven? Je gaat immers voor een beroep met een grote eindverantwoordelijkheid en (financiële) risico's, nietwaar? Wat maakt jou de geschikte persoon? Durf te praten over je ambities. Sta stil bij welke talenten jij met je meebrengt en waar je zelf nog in kunt groeien.

Hoe goed ken jij de financiële cijfers en potentiële mogelijkheden van het bedrijf? Wie kan jou hierbij helpen? Op welke manier houdt dit je bezig? Neem het heft in eigen handen en vraag raad aan een derde als dit niet onmiddellijk vlot verloopt.

Kijk zeker ook op www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/samenwerken, hoofdstuk "Financieel inzicht".



Herken je jezelf in de bovenstaande vragen? Heb je nog aanvullende vragen? Aan wie wil je ze stellen? Welke emoties ervaar je hierbij? Waar heb jij nood aan en wat of wie kan je hierbij helpen?

Wil je graag weten welke vragen er zoal leven bij broers & zussen? Surf eens naar www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/dewissel

M/V zoekt bedrijf

Als er in een gezin meerdere kandidaat-overnemers zijn, is het niet gemakkelijk voor de ouders om te beslissen wie van de kinderen het bedrijf zal overnemen. Ouders willen steeds het beste voor hun kinderen en willen iedereen gelijk behandelen. Maar vanuit hun positie als bedrijfsleiders moeten ze proberen om de beste beslissing te nemen voor het bedrijf. Zij moeten nagaan welke aspecten er nodig zijn om het bedrijf succesvol te runnen en welk kind (of welke kinderen) in aanmerking komt. Daarbij moeten ze de volgende belangrijke vereisten overwegen. Heeft hij of zij voldoende kennis (via opleiding en ervaring)?

Money, money, money ... it's (not) so funny

Binnen een gezin is er vaak veel spanning over hoe er omgegaan wordt met geld. Bij een bedrijfsoverdracht is geld vaak ook één van de grote struikelblokken in het proces. Hoe komt dat?

Eerst en vooral heb je geen vaste maatstaf om de waarde van iets te bepalen. Je hebt enerzijds de bedrijfseconomische waarde, waarbij je rekening houdt met wat het bedrijf kan opleveren. Je hebt anderzijds de marktwaarde, dat is een prijs die net zo hoog is als wat een koper ervoor wilt geven. Tot slot is er de emotionele waarde, die vormt de basis voor wat jij bereid bent om te betalen om iets te behouden of te verkrijgen. Bij een bedrijfsoverdracht probeert men meestal een zo goed mogelijke balans te vinden tussen een economisch realistische prijs en de huidige marktwaarde. Bovendien is het belangrijk om niet alleen naar de waarde van de individuele goederen te kijken, maar alles in zijn geheel te plaatsen. Vergelijk het met de aankoop van een huis: de kamerindeling is misschien volledig je ding, maar de ligging is niet ideaal. Bij een bedrijf is dat net zo, het wordt verkocht met voor- en nadelen en ook die worden in de schaal gegooid. Het is belangrijk dat je open en eerlijke informatie krijgt over hoe de uiteindelijke balans voor jullie familiebedrijf tot stand zal komen.

Toch is het vaak een drempel om over financiën te spreken. Broer of zus willen niet hebbertig of onwetend overkomen. De opvolger komt niet graag voor onoverkomelijke eisen te staan en de overdragende ouders willen zo goed mogelijk iedereen gelijk behandelen én tegelijkertijd de continuïteit van het bedrijf veilig stellen. Een goed gesprek hierover kan veel onrust in het gezin voorkomen.

Beschikt hij of zij over de nodige leiderschapskwaliteiten? Kunnen we met hem/haar goed samenwerken? En vooral, is hij of zij voldoende gemotiveerd? Ouders nemen meestal geen sollicitatiegesprek af van hun kind(eren) om na te gaan op welke vlakken hij of zij sterk scoort. De leeftijd van de mogelijke overnemers kan hier ook een rol in spelen. Wanneer er een groot leeftijdsverschil is tussen de kinderen, is het vaak veel moeilijker om iedereen gelijk in te schatten. Je kunt ook niet afwachten tot alles duidelijk wordt. Steeds meer ouders zoeken externe adviseurs om hen hierin te begeleiden.

Hoe zit dat met het gezegde “het bedrijf gunnen aan iemand”?

In verschillende situaties, in verschillende streken van het land, in uiteenlopende sectoren, maar ook als gevolg van andere tradities in de families spelen de onderstaande aspecten in mindere of meerdere mate mee.

- Het is onmogelijk om het bedrijf over te nemen als dat financieel een onhaalbare situatie creëert.
- De opvolger heeft zich van jongs af aan ingezet voor het bedrijf en arbeid geleverd. Dat geeft hem rechten, zeker als hij niet vergoed werd voor zijn inspanning.
- Door zijn arbeid heeft de opvolger een meerwaarde gecreëerd voor het bedrijf.
- Het is voor de hele familie een geruststelling dat het familiebedrijf wordt voortgezet.
- De ouders kunnen op het bedrijf blijven wonen en er zo nodig zorg ontvangen op hun oude dag.
- De ouders steunen ook de andere kinderen in hun dromen.
- De rentabiliteit van landbouwbedrijven is vaak erg beperkt. Landbouwers leven in grote onzekerheid en hebben een klein inkomen.

Bezorgdheden en afspraken

Doorheen het opvolgingsproces worden er heel wat afspraken gemaakt tussen opvolger en overdrager. Zo is er bij een bedrijfsoverdracht een specifiek overnamecontract dat de juridische en de financiële aspecten beschrijft. Daarnaast moet er ook duidelijkheid zijn over de taakverdeling, het medezeggenschap, de werkzaamheden, de inkomsten, de vermogensverdeling en de woonsituatie van de partijen. Geef van tevoren duidelijk aan in welke mate je geïnformeerd en betrokken wilt zijn bij deze beslissingen.



Welke zaken zijn belangrijk voor jou om te bespreken? Wil je erover geïnformeerd worden of wil je inspraak hebben? Op basis van de onderstaande lijst kan je alvast beginnen met het opstellen van een eigen lijst.

- Wie heeft welke beslissingsbevoegdheden?
- Wie wordt wanneer betrokken?
- Welke rol mag aangetrouwde familie opnemen in het bedrijf?
- Wat gebeurt er met het woonhuis op het bedrijf?
- Word jij mede-eigenaar of wil je aandelen in het bedrijf?
- Blijft er ruimte voor je ouders om eens een handje te helpen (bouw, oppas kinderen, eigen zaak ...)

Wat met het bedrijfsmateriaal dat overgenomen wordt? Wie mag dat nog ontlene voor eigen gebruik als het eigendom wordt van de opvolger?

Veel ouders geven aan de kinderen die langskomen 'gratis' melk, aardappelen, vlees of andere producten. Mag dat blijven gebeuren nu het bedrijf (deels) overgedragen wordt?

.....

HET FAMILIETEAM - PARTNER



Herken je jezelf in de bovenstaande vragen? Heb je nog aanvullende vragen? Aan wie wil je ze stellen? Welke emoties ervaar je hierbij? Waar heb jij nood aan en wat of wie kan je hierbij helpen?

Wil je graag weten welke vragen er zoal leven bij partners? Surf eens naar www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/dewissel

Polyvalente talenten

Uit onderzoek in Nederland blijkt dat zo'n 40% van de vrouwen in de land- of tuinbouw buitenshuis werkt. Toch verrichten bijna 4 op de 5 vrouwen activiteiten die direct samenhangen met de agrarische werkzaamheden van het bedrijf. Een deel van deze werkzaamheden zijn veeleer ondersteunende taken, zoals het bijhouden van de administratie. De overgrote meerderheid van de vrouwen vindt dat ze meer (of zelfs bijna alles) doet in het huishouden of in het verzorgen van de kinderen dan hun partner. Hoewel mannen duidelijk meer helpen met huishoudelijke taken en kinderverzorging dan vroeger, geven veel vrouwen aan dat ze de huidige taakverdeling niet ideaal vinden en dat hun partners wat hen betreft wel wat meer mogen helpen.

Driehoeksrelatie

Partner zijn van een ondernemer in de landbouw kan leuk en romantisch zijn, maar het brengt ook heel wat met zich mee. Je kiest namelijk voor een relatie met je partner maar het bedrijf en vaak ook de schoonfamilie krijg je er automatisch bij. Het is niet altijd eenvoudig om hiermee om te gaan. Deze drie elementen samen (je relatie, het bedrijf en je schoonfamilie) maken sommige situaties een stuk complexer.

We verduidelijken dit samenspel in een praktisch voorbeeld over de bedrijfswoning. Als je samen met je partner op het bedrijf woont, kan het wel eens moeilijk zijn om grenzen af te bakenen. Wanneer mag er wel of niet aan jouw keukentafel gepraat worden over het bedrijf? Is er ruimte om er met je volle aandacht te zijn voor het gezin? Moeten er afspraken zijn over de momenten waarop de schoonfamilie over de vloer kan komen om even iets af te spreken of om hun dagelijkse pauze bij de werkzaamheden te nemen? Als er goede afspraken zijn over het afbakenen van deze relaties, is er geen probleem. Als dat niet zo is, bijvoorbeeld wanneer je schoonouders te pas en te onpas bij je binnenvallen, kan dat tot frustraties leiden.

Juridische en sociale bescherming

Houd er zeker ook rekening mee dat het om een of andere reden fout kan lopen (chtscheiding, ruzie met schoonfamilie, faillissement, ziekte of overlijden). Probeer je daarom tegen onvoorziene situaties te beschermen. Bij een echtscheiding, bijvoorbeeld, wil je waarschijnlijk niet op het bedrijf blijven wonen, dus ben jij degene die een woning moet vinden. Je moet misschien op zoek naar een (nieuwe) job. Vandaar dat een goede kennis van de mogelijkheden en implicaties van het huwelijksvermogensrecht, het erfrecht, het vennootschapsrecht en de fiscaliteit van groot belang zijn in de landbouw. Partners van agrarische bedrijfsleiders hebben niet altijd zicht op het totaalbeeld. Vaak is de situatie van de partner van de bedrijfsleider ook niet of onvoldoende bespreekbaar. Experts die landbouwers adviseren, hebben evenmin altijd een goed zicht op het totaalbeeld.

Zijn deze onderzoeksresultaten herkenbaar voor jou? Wat zijn jouw (toekomstige) rollen? Hoe zorg je zelf voor de balans tussen bijvoorbeeld het huishouden, een job buitenshuis, de taak van flexibele bedrijfshulp, wat tijd voor jezelf ...? Wees jezelf bewust van wat voor jou haalbaar is en wat jij nodig hebt om de balans in evenwicht te brengen.



Is dit voorbeeld herkenbaar voor jou? Denk je dat je in deze situatie kan belanden? Waar voel jij je comfortabel bij en waarbij niet? Bespreek dit met je omgeving. Maak ook eens een lijstje van waar en hoe deze drie relaties nog andere aspecten van je dagelijks leven beïnvloeden (vrije tijd, zorg voor de kinderen, financiële relatie met je partner ...). Herhaal voor elke situatie hetzelfde proces. Benoem niet alleen dingen die in jouw nadeel zijn, want er zijn zeker ook voordelen te vinden.



Informeer bij iedere belangrijke stap – zoals samenwonen of een huwelijk, een bedrijfsopvolging of investeringen – naar de verschillende mogelijkheden en win tijdig advies in.

HET TEAM – DE WERKNEMERS



Herken je jezelf in de bovenstaande vragen? Heb je nog aanvullende vragen? Aan wie wil je ze stellen? Welke emoties ervaar je hierbij? Waar heb jij nood aan en wat of wie kan je hierbij helpen?

Wil je graag weten welke vragen er zoal leven bij medewerkers? Surf eens naar www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/dewissel

Nieuwe verhoudingen

Ook voor medewerkers is de overdracht een onrustige periode, voor hen is het onzeker wat de toekomst zal brengen. Het is voor hen belangrijk om een beeld te krijgen van hoe het leiderschap overgedragen wordt, want dat aspect heeft voor hen in de praktijk meestal het meeste impact. De eerste stap of vraag voor hen is of ze het nieuwe leiderschap kunnen aanvaarden.

Het kan zijn dat de werknemer de opvolger zelf nog heeft opgeleid in het bedrijf, waardoor het voor hem moeilijk is om zich 'ondergeschikt' op te stellen of instructies te aanvaarden. De opvolger zal met het nodige respect het vertrouwen van de medewerkers moeten winnen en bewijzen dat hij/zij klaar is om de verantwoordelijkheid als bedrijfsleider te dragen.

DE SPELREGELS VAN HET FAMILIEBEDRIJF³

FAMILIE VERSUS BEDRIJF

Een familiebedrijf is een samenspel van twee systemen: een bedrijfssysteem en een familiesysteem. Bij niet-familiale bedrijven blijven familie en bedrijf strikt gescheiden. De grens tussen de spelregels van deze twee systemen is veel duidelijker en objectiever waar te nemen. Doordat de kenmerken van het bedrijfssysteem en het familiesysteem niet volledig overeenkomen, kunnen er soms wrijvingen ontstaan.

	FAMILIE	BEDRIJF
RELATIES	Langdurig (een leven lang)	Tijdelijk (keuze)
	Emotioneel en loyaal	Taakgericht en zakelijk
DOEL	Geluk, welzijn, ontplooiing van gezinsleden	Productie van melk, vlees, groenten, fruit ...
	Veilige toekomst en geborgenheid	Prestatie, resultaten, winst
LEIDING	Volgens generatie, leeftijd, overerving	Volgens kennis en kunde
	Alle kinderen gelijkwaardig	Verantwoordelijkheid en vaardigheden
GEDRAG	Emotioneel, spontaan	Rationeel, strategisch, planmatig
BELONING VOLGENS	Gelijkwaardigheid	Prestaties bedrijf, kennis/kunde

Omdat de systemen verweven zijn, is het goed om te weten welke waarden jullie als familiebedrijf wanneer vooropstellen. We geven een eenvoudig voorbeeld. Wanneer de kinderen arbeid leveren op het bedrijf, kan je er bijvoorbeeld voor kiezen om hen daarvoor een vergoeding te geven (de regels van het bedrijfssysteem staan voorop).

Een gevolg van de nauwe verwevenheid van beide systemen is dat zakelijke beslissingen in familiebedrijven vaak door emoties geleid worden. De loyaliteit tussen familieleden en het belang van een goed evenwicht binnen de familie primeren vaak op de economische belangen, maar wat goed is voor de familie, is niet steeds goed voor het bedrijf en vice versa.

Anderzijds kan je er ook van uitgaan dat je geen vergoeding hoeft te geven aangezien familieleden elkaar helpen indien nodig (loyaliteit van het familiesysteem voorop). Er is geen goede of foute beslissing in deze situatie, maar het moet wel voor iedereen duidelijk zijn wanneer welk systeem de voorrang krijgt.

POSITIES EN ROLLEN

Ook het driecirkelmodel (Tagiuri en Davis, 1982) speelt hier verder op in. Het model visualiseert het familiebedrijf aan de hand van drie cirkels die elkaar deels overlappen: familie – bedrijf – eigendom. Alle betrokkenen krijgen een plaats in de toepasselijke cirkels. Afhankelijk van de positie die je in het familiebedrijf inneemt, verschillen jouw belangen en dus ook jouw rol. Zo heb je mede-eigenaars, bedrijfsleiders en familieleden. Elke groep heeft haar eigen doelstellingen, wensen en belangen. Iedereen die verbonden is met het familiebedrijf behoort tot een of meer van deze drie groepen. Mensen met een verschillende rol hebben ook verschillende meningen en verwachtingen. Wanneer de bedrijfsrol, eigendomsrol en familierol van de betrokkenen met elkaar verward raken, kan dat tot communicatieproblemen en heftige emoties leiden.

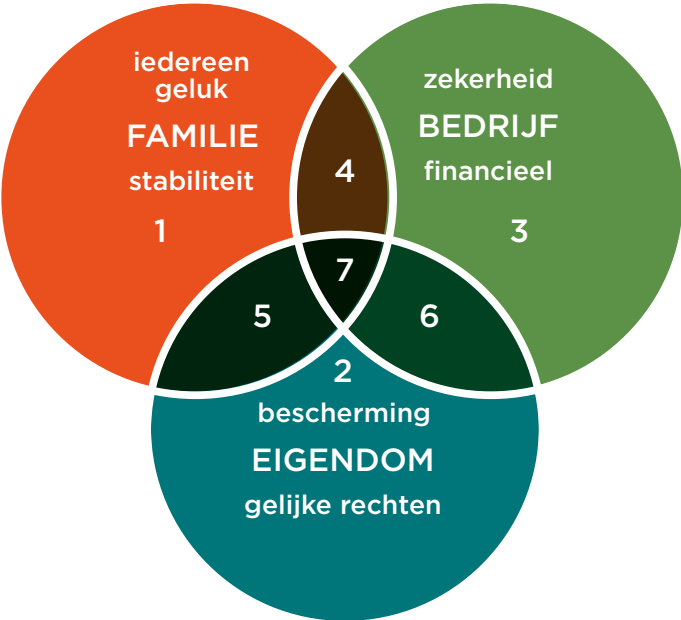
In de loop van de jaren zullen de posities in een familiebedrijf verschuiven: een persoon treedt toe (schoondochter of schoonzoon) – iemand treedt terug uit het bedrijf, maar behoudt misschien wel eigendom – door geboorte of overlijden verandert de samenstelling van de familie – een werknemer of bedrijfsleider doet zijn intrede of vloeit af... Zo veranderen de verhoudingen steeds. Bij een bedrijfsoverdracht is dat zeer duidelijk zichtbaar. Om elkaar beter te begrijpen en conflicten te vermijden, is het nodig dat iedereen zijn positie kent en dat er duidelijke afspraken gemaakt worden over de rechten en plichten voor iemand in deze positie.

In een familiebedrijf kunnen drie domeinen met elkaar overlappen:

- 1 Je bent een familielid maar bent niet mee eigenaar van het bedrijf en je bent er ook niet bij betrokken.
- 2 Je bent geen familielid, maar bent wel mee eigenaar, zonder bij het bedrijf betrokken te zijn.
- 3 Je bent geen familielid en bent niet mee eigenaar van het bedrijf, terwijl je er toch bij betrokken bent.
- 4 Je bent een familielid maar bent niet mee eigenaar van het bedrijf, alhoewel je er toch bij betrokken bent.
- 5 Je bent een familielid en bent mee eigenaar van het bedrijf, maar je bent er toch niet bij betrokken.
- 6 Je bent geen familielid, je bent mee eigenaar van het bedrijf en bent erbij betrokken.
- 7 Je bent een familielid, je bent mee eigenaar van het bedrijf en bent er ook bij betrokken.



In het werkboek “Geef je samenwerking” kleur van het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging, kan je aan de hand van een oefening je eigen teamleden schetsen in de cirkel en kijken hoe hun positie zal evolueren doorheen het opvolgingsproces.



³Bron: Agrarische bedrijfsopvolging, een project van de hele familie – Aeres Hogeschool Dronten, resultaat van het onderzoeksproject Agrarische bedrijfsopvolging: Van keukentafel tot familiestatuu (Aeres Hogeschool Dronten, Hogeschool Windesheim, LTO Noord, NAJK)

ROLVERWARRING & ROLONDUIDELIJKHEID

Om conflicten te vermijden is het belangrijk om alert te zijn voor situaties waar rolverwarring of rolonduidelijkheid optreedt. Rolverwarring ontstaat wanneer je je niet aan je rol houdt en optreedt in één van de systemen waar je niet bij betrokken bent. Een voorbeeld van rolverwarring is wanneer je buitenshuis werkt, geen eigenaar bent van een deel van het bedrijf en ook niet meehelpt op het bedrijf, maar je wel gaat mengen in de bedrijfsvoering. In zo'n situatie is de kans op conflict zeer groot. We spreken van rolonduidelijkheid wanneer het niet duidelijk is vanuit welke rol, en dus ook met welke belangen in het achterhoofd, iemand handelt. Een voorbeeld hiervan is de vraag of een bedrijfsoverdrager over de kwaliteiten van zijn opvolger oordeelt als bedrijfsleider of als vader. Een externe adviseur of bemiddelaar kan de oorzaak van zo'n conflict gemakkelijker detecteren en is daarom vaak nuttig, maar ook door open te communiceren kan je conflicten vermijden.

Opvallend?

Tijdens onze opleidingsmomenten laten we de aanwezigen vaak eens plaatsnemen in het drie-cirkelsysteem. Iedereen mag dan een rol opnemen die hij of zij normaal niet vertegenwoordigt:

- Hoort de partner bij de familie of niet? Blijft hij/zij uit deze cirkels?
- Broers en zussen zijn vaak bewuster bezig met het feit dat ze toekomstige erfgenamen zijn.
- De opvolger is soms minder toegespitst op toetreden tot de eigendomskring, maar focust zich vooral op zijn positie in de kring van het bedrijf.
- Op het ogenblik dat stappen te snel op elkaar volgen, zeker in de bedrijfscirkel, voelt dat vaak onwennig aan. Het gaat even wat te snel allemaal.

BEDRIJFSOPVOLGING: EEN PROCES

Je denkt erover na om in het familiale bedrijf te stappen of om het bedrijf over te dragen? Of je bent op de een of andere manier betrokken bij een (potentiële) bedrijfsopvolging als broer, zus of partner? Dan komen er een heleboel vragen op je af! Het is belangrijk om te beseffen dat een opvolging niet in een paar weken geregeld kan worden. Het is een proces dat meerdere jaren in beslag kan nemen en een grondige voorbereiding vraagt.

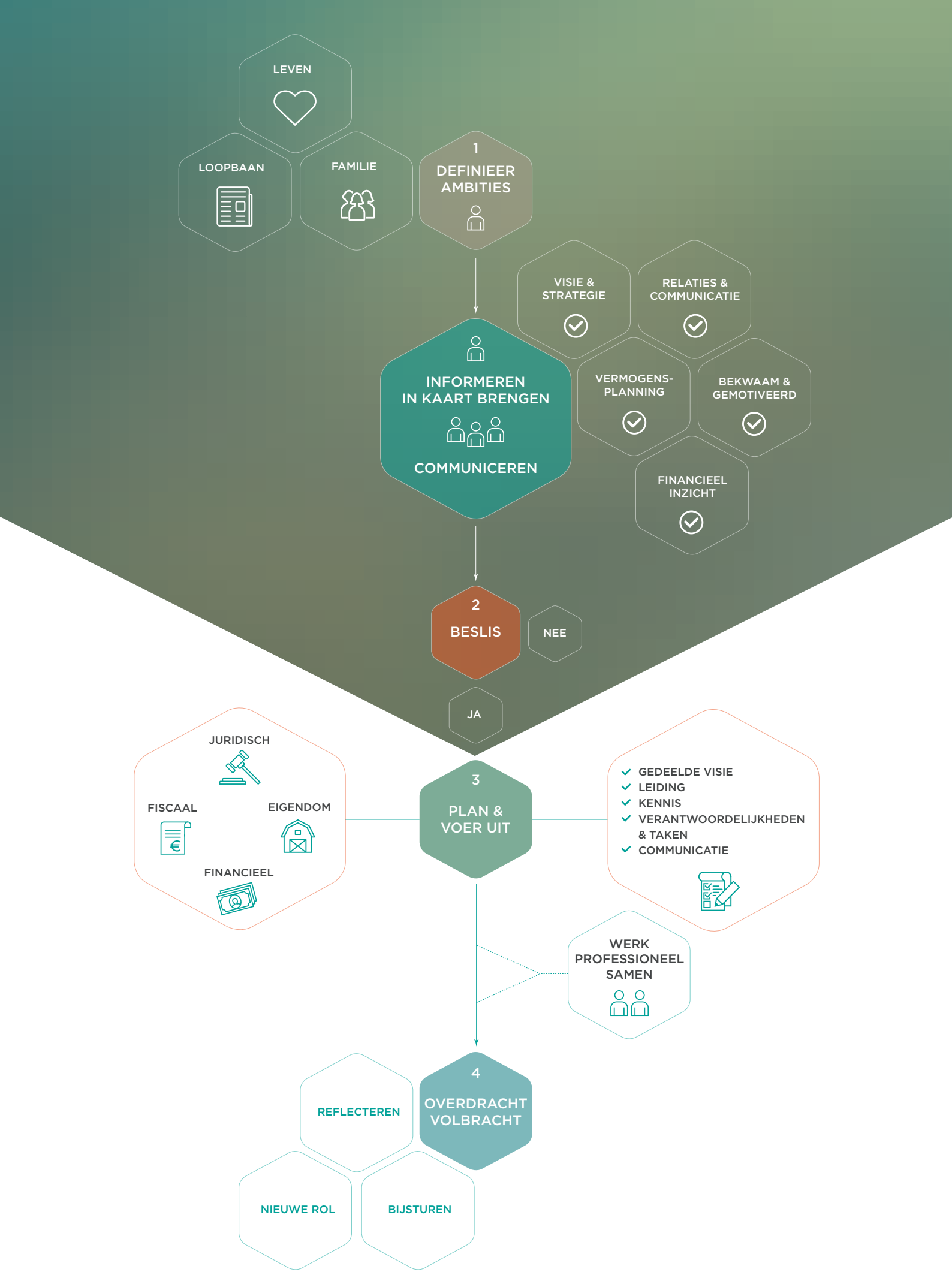
Als je niet gestructureerd te werk gaat, kan een bedrijfsopvolging soms een echte processie van Echternach zijn: drie stappen vooruit en dan weer twee stappen achteruit. Het is goed om op tijd en stond tijd te nemen voor reflectie, maar een stappenplan zorgt ervoor dat je uiteindelijk toch aan de eindmeet geraakt.

In dit hoofdstuk staan we aan de hand van ons **OPVOLGINGSMODEL** stil bij de stappen die gezet moeten worden (zie pagina hiernaast). Het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging heeft dit opvolgingsmodel gemaakt op maat van de land- en tuinbouwsector.

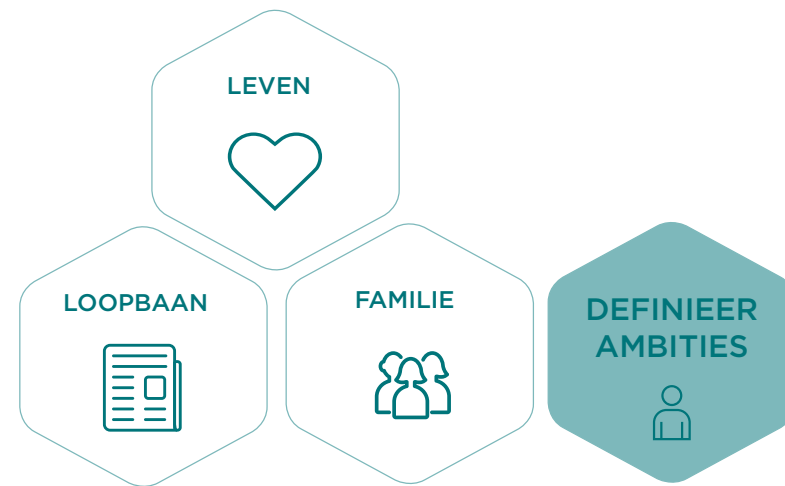
Wat in het groene vak staat is de oriëntatiefase. Een bedrijfsopvolging zonder oriëntatiefase is als een gebouw zonder fundament. Toch wordt juist aan deze fase vaak te weinig aandacht besteed. Jammer, want veel bedrijfs-overdrachten zouden een stuk beter verlopen zijn na een goede voorbereiding. Heel wat familieruzies hadden voorkomen kunnen worden als de betrokkenen beter met elkaar gecommuniceerd hadden. Maar het leven van heel wat overdragers zou ook veel onbezorgder kunnen zijn na de bedrijfsopvolging als zij bij de overdracht niet alleen het bedrijf en de kinderen centraal hadden gesteld, maar ook zichzelf.

Na de oriëntatiefase volgt het beslissingsmoment: gaan we ervoor of niet? Pas na deze twee stappen ben je eigenlijk goed voorbereid om over te gaan naar de fase "Plan en voer uit". Na een eventuele samenwerkingsperiode wordt de overname afgesloten in de fase "Overdracht volbracht".

In dit hoofdstuk overlopen we de verschillende stappen.



AMBITIES



Jullie runnen een landbouwbedrijf. Misschien zijn er meerdere kinderen. Je begint al te denken over wat je later wilt doen. Vaak is het voor de ouders (overdragers) belangrijk dat een van de kinderen hun levenswerk voortzet. Andere ouders tillen daar minder zwaar aan en willen vooral dat hun kinderen iets doen wat hen ligt. In welk van de twee situaties jullie ook zitten, de eerste stap is dat ieder voor zichzelf moet uitmaken wat hij/zij precies wil gaan doen.

De jongere ...

Breng je persoonlijke wensen in kaart. Het is belangrijk dat je voor jezelf deze oefening maakt en dat je bepaalt welke persoonlijke doelstellingen je nastreeft. Wat wil ik voor mezelf? Wat verwacht ik van het leven? Wat hoop ik te kunnen realiseren tijdens mijn loopbaan? Wat geeft energie en wat vreet energie? En wat met mijn familie?



Maak een lijst van prioriteiten

Wat is voor jou het belangrijkste? Welke aspecten zijn onmisbaar voor jou? En welke zaken zijn wel belangrijk, maar niet noodzakelijk? Zet dit voor jezelf eens op een rijtje, zodat je er rekening mee kunt houden.

Voorbeelden:

Veel op vakantie kunnen gaan / de deur achter je kunnen sluiten / hobby's kunnen uitoefenen / financiële zekerheid hebben / flexibel zijn in het werk / zeggenschap kunnen uitoefenen / veel collega's hebben / weinig stress hebben / het bedrijf in de familie houden / samenwerken met je ouders /...

Deel alle voorbeelden in bij een van onderstaande vragen:

- Wat is voor mij een prioriteit?
- Wat zou aangenaam zijn?
- Wat wil ik niet?

DEFINIEER AMBITIES

Wat wil jij? Niet iedereen heeft dezelfde verwachtingen ten opzichte van het leven, de loopbaan en de familie. Maak duidelijk wat je eigen en elkaars ambities zijn en hoe dit zich vertaalt in het opvolgingsproces.

... maar ook de ouders

Het bedrijf is voor veel land- en tuinbouwers een mengeling van leven, werk en sociaal contact. Als overdrager is het van belang om op tijd na te denken over je toekomstige rol. Wat wil je wel nog doen na de opvolging en wat niet meer? Het is belangrijk om het 'zwarte gat' te vermijden.



Wat zijn jouw ambities?
Wat wil je na de overname nog doen?
Hoe wil je de volgende jaren van je leven invullen
en wat vind je echt belangrijk?

In de brochure "Geef je samenwerking kleur" vind je in het hoofdstuk 'Toekomst' een leuke oefening over de zoektocht naar de nieuwe rol van de overdrager op en buiten het bedrijf. Vul die zeker in! Je vindt ze op de websit www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/samenwerken. Je kunt ook een papieren brochure aanvragen via de consultants van het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging of een van de partners.

Deel van een team

Een overnemer moet ook rekening houden met de ambities en verwachtingen van de rest van het gezin. Lees zeker het eerste deel van deze brochure waar dieper ingegaan wordt op het profiel van de verschillende betrokkenen. Willen meerdere kinderen betrokken blijven in het bedrijf? Of zijn er meerdere kandidaat-opvolgers? Wanneer je eigen ambities en verwachtingen een raakvlak of overeenkomsten hebben met de ambities en verwachtingen van je broers of zussen, komen er wel een aantal vragen naar boven.

Ook jongere broers of zussen die nog niet weten wat ze later willen doen, maar die misschien wanneer ze een job zoeken ook graag mee in het bedrijf zouden stappen, kunnen invloed hebben op de beslissingen. Kan ik gemakkelijk samenwerken met mijn broer of zus? Welke afspraken moeten er dan gemaakt worden? Hoe lang wachten we op de keuze van broers of zussen? Kan de beslissing uitgesteld worden tot iedereen oud genoeg is om voor zichzelf uit te maken wat zijn of haar ambities zijn? Zeker als je uit een gezin komt met een groot leeftijdsverschil tussen de kinderen is het niet altijd evident om de knoop door te hakken. Houd er daarnaast rekening mee dat het misschien niet realistisch is dat je ouders aan ieders wensen kunnen voldoen. Ouders willen het beste voor hun kinderen, maar ook een werkbare oplossing voor de toekomst van het bedrijf.

Ten slotte hebben overnemers meestal een partner. Wat wil hij/zij? Welke toekomstplannen heeft hij/zij voor zichzelf en voor jullie? En past de potentiële overname hierbij? Praat hierover, zo niet zullen er vroeg of laat wrevels ontstaan.

INFORMEREN & IN KAART BRENGEN

In de tweede stap worden vijf thema’s belicht die een belangrijke invloed hebben op het slagen van een potentiële bedrijfsopvolging. Het is van belang dat je deze vijf sleutelementen in kaart brengt en dat je je hierover laat informeren, maar ook dat je goed overlegt met de andere belanghebbenden.



Visie en strategie

Niet blind varen

Door bezig te zijn met de bedrijfsvisie wordt de (toekomstige) ondernemer uitgedaagd om te bepalen hoe het bedrijf er binnen 5 tot 10 jaar zal uitzien, of net niét zal uitzien. Als men niet bezig is met dit toekomstbeeld, kabbelt de ondernemer verder van dag tot dag, zonder enige sturing. Bovendien wordt het moeilijker om bedrijfskeuzes te maken, want zonder visie wordt het moeilijk beslissen waarin wel of niet te investeren, met welke leveranciers in zee te gaan, ... Het ontwikkelen van een duidelijke visie is dus van belang om te weten wat de doelstellingen zijn (en waarom).

Definieer je strategie

Een visie wordt gemaakt met het oog op de toekomst en om die toekomstvisie in de praktijk om te zetten, zullen er verschillende stappen gezet moeten worden. Dat stappenplan wordt de strategie genoemd. Hierbij wordt vastgelegd welke doelstellingen of objectieven er nodig zijn om de vastgelegde visie te bereiken. Welke processen zijn er bijvoorbeeld nodig: in welke mate moet er geïnvesteerd worden in mechanisatie en arbeid? Welke ruimte is er voor uitbreiding binnen de grenzen van de bestaande vergunning en nutrientenemissierechten? Welke middelen zijn er nodig: financieel (geld op de rekening) en materieel (machines, dieren, planten, grond ...)? Welke competenties zijn er nodig? Voorbeelden van strategische beslissingen zijn

rassenkeuze en gewaskeuze, afzetkanalen, arbeidsinzet, mechanisatie, specialisatie, schaalverkleining of -vergroting ...

Neuzen in dezelfde richting

Om op een goede manier samen te werken binnen het land- of tuinbouwbedrijf is het van belang dat de visies van de betrokken partijen overeenstemmen, dit om discussies en conflicten in de toekomst te vermijden. Indien de samenwerking slechts een overgangperiode is kunnen verschillende visies overkomelijk zijn, maar zeker als er voor een langere tijd zal samengewerkt worden, is een gedeeld toekomstbeeld van groot belang.

In de brochure “Geef je samenwerking kleur” staan er in het hoofdstuk “Visie en strategie” verschillende oefeningen om tot een goede gemeenschappelijke bedrijfsvisie te komen.

www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/samenwerken

Vermogensplanning

Breng tijdig het gezinsvermogen in kaart. Bekijk welk vermogen er beschikbaar is om (op termijn) van te leven, te investeren of over te dragen naar de volgende generatie. Zorg dat het duidelijk is hoe je hiermee zult omgaan, om verrassingen te voorkomen.

Begin op tijd na te denken over de mogelijkheden van successieplanning. De manier waarop je het best met je vermogen omgaat, is afhankelijk van allerlei factoren.

Bij de overdracht van (het vermogen van) een familiebedrijf verandert er heel wat. Welke vragen moeten jullie jezelf stellen?

- Wat is de wens van de ouders? Willen zij nog controle hebben over (een deel van) het vermogen? Willen zij nog inkomsten hebben uit het onroerend goed? Wat hebben de ouders nodig voor hun toekomst?
- Wat is de situatie van de kinderen? Wat zijn hun verwachtingen en toekomstplannen?
- Wat staat er op de planning inzake het bedrijf? Wat is de financiële situatie van het bedrijf?
- Heeft de overnemer eigen financieringsbronnen? Probeer hier out of the box te denken? Hoe kan jij een eigen vermogen opbouwen?

WAT IS ER NOG NODIG IN DE TOEKOMST?	HOE GERAKEN WE AAN DIE MIDDELEN?
→ Langer leven in goede gezondheid → Gezinsuitgaven blijven ± gelijk (auto, internet ...) → Nog studerende kinderen? → Woning → Stijgende kosten: medisch, zorg	→ Wat is gespaard? → Opbrengst uit verkoop (na betaling ev. kredieten?) → Pensioen (wettelijk, VAPZ ...) → Pachtinkomsten?
Wat mijn bedrijf ook oplevert, ik kan mijn huidig leefpatroon gewoon voortzetten.	Zelfs als ik mijn bedrijf verkoop tegen de geschatte waarde, kan ik mijn levensstijl niet voortzetten.

Oefening voor de ouders: analyseer jullie financiële situatie en laat je daarna begeleiden door specialisten in successieplanning.

Het is belangrijk om het beschikbare vermogen te bekijken, want het is niet gezond voor de jongere om het bedrijf over te nemen wanneer zijn ouders na de overname meer nodig hebben dan het bedrijf waard is.

Bekwaamheid en motivatie

Ouders willen steeds het beste voor hun kinderen, maar als overdragers hebben ze er alle belang bij om de beste beslissing te nemen voor hun familiale bedrijf. Zij moeten nagaan of hun kind (of kinderen) geschikt is om het bedrijf over te nemen. Belangrijke vereisten zijn daarbij dat de overnemer de nodige competenties heeft (via opleiding en ervaring), dat hij/zij over de nodige leiderschapskwaliteiten beschikt, dat iedereen met elkaar kan samenwerken en vooral dat hij/zij voldoende gemotiveerd is.

Motivatie

Ben je extrinsiek of intrinsiek gemotiveerd om een agrarisch ondernemer te worden? Extrinsieke motivatie is de motivatie die ontstaat vanuit een externe bron. Een voorbeeld hiervan is de gevoelens van de familieleden. Overweeg je de overname voornamelijk omdat jij je ouders niet wilt teleurstellen? Bij intrinsieke motivatie komt de motivatie vanuit de persoon zelf. Een jonge ondernemer die het bedrijf overneemt uit passie en interesse zal succesvoller zijn dan wanneer hij/zij het overneemt omdat zijn familie dit van hem/haar verwacht. Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn voor een taak hebben meer kans op slagen.

Competenties

Het kan ook handig zijn om je competenties eens op een rijtje te zetten. Waar ben je goed in en waar zou je nog beter in kunnen worden? Denk eens na of je de juiste competenties hebt om je ambities ook waar te maken. Indien dit niet het geval is, moet je misschien je plannen bijsturen, kan het nuttig zijn om een opleiding te volgen of om eerst de nodige ervaring op te doen.

Financieel inzicht - slimmer boeren met cijfers

Bij een bedrijfsoverdracht is het van belang dat de opvolger tijdig beschikt over accurate bedrijfsinformatie en er vrij inzicht in krijgt. Ook voor de overdrager is een duidelijke en correcte bedrijfseconomische boekhouding een noodzakelijk instrument. Op basis van deze cijfers kan de overdrager nog beslissingen nemen en aanpassingen doorvoeren die een latere overdracht vergemakkelijken.

Een bedrijfseconomische boekhouding is interessant omdat je bijvoorbeeld bepaalde kostenposten kunt vergelijken. Je kunt evalueren waar je beter of slechter scoort dan collega's. Licht dat aan jou of is de situatie moeilijk in de hele sector? Bespreek je cijfers met adviseurs, leveranciers, collega's ... en ontdek eventuele aandachtspunten.

Heb je vragen over de bedrijfseconomische boekhouding? Wil je weten hoe die in elkaar zit en hoe je die kunt interpreteren? Vraag dan meer informatie aan de technisch consulenten van Boerenbond.

Energievreter en -gevers

Uit bepaalde taken krijg je veel energie, terwijl andere zaken juist enorm veel energie vergen. Focus vooral op zaken die je graag doet: volg bijscholing en probeer zo veel mogelijk zelf deze taak op te nemen. Misschien kan je andere taken, die je helemaal niet liggen, laten uitvoeren door externe personen of andere leden van het (familie)team. Je moet zelf wel het overzicht houden van alle aspecten van je bedrijf. Jij weet wat er moet gebeuren, welke documenten ingevuld moeten worden.... Hou met andere woorden zelf het stuur van je bedrijf in handen.

Voor een succesvolle bedrijfsopvolging is het belangrijk dat je een zicht hebt op de competenties die je nodig hebt als agrarisch ondernemer.

Welke competenties heb je zelf al? Welke moet je nog ontwikkelen? Bedenk of je gemotiveerd zult blijven om alle taken op het bedrijf je hele carrière in te vullen.

Aan de hand van de competentieverkenner op www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/ competenties kan je even in de spiegel kijken en stilstaan bij de competenties die je al goed ontwikkeld hebt en welke je nog kunt verbeteren of waar je een oplossing voor moet vinden.

De jonge overnemer moet zeker eens stilstaan bij het bedrijf dat hij/zij zou willen overnemen.

Welke investeringen zal je nog moeten doen (passend in je visie en strategie)? Welke leningen lopen er nog waar jij rekening mee moet houden? Wil je meer inzicht krijgen in wat er binnenkomt en buiten gaat op het bedrijf?

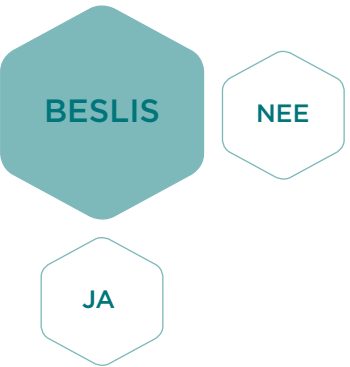
Start eens met een kasplanning! Een aanzet tot een kasplanning vind je terug op www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be

Relaties en communicatie

Tijdens heel het proces is het belangrijk om op tijd en stond stil te staan bij de invloed die de bedrijfsopvolging heeft op het volledige gezin en alle betrokken partijen. Daarom is het eerste deel van deze brochure zo belangrijk: met welke vragen en bezorgdheden zit eenieder?

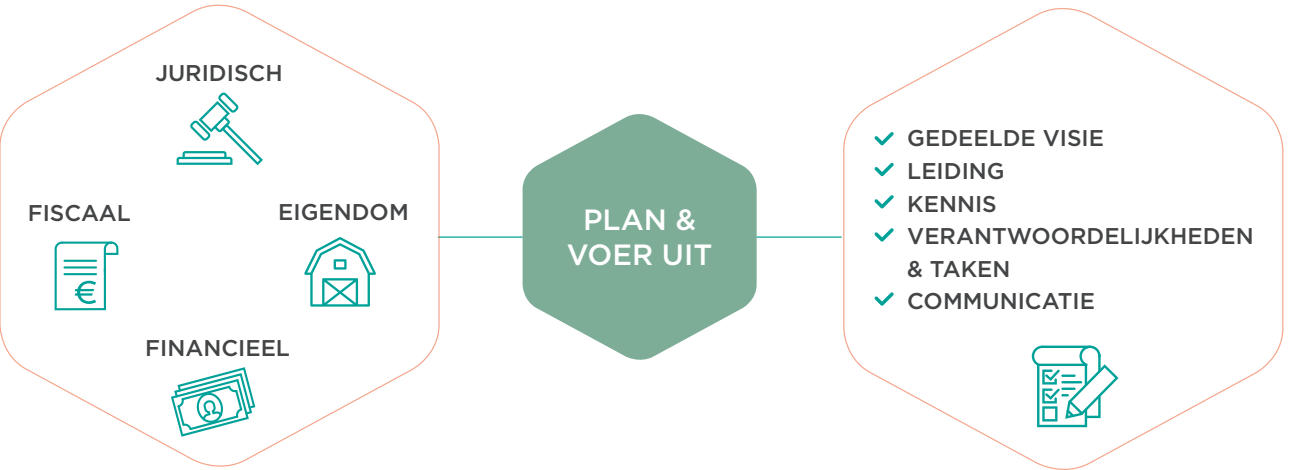
Of de (potentiële) opvolger nu eerst buitenshuis werkt of meteen na het afstuderen thuis wil beginnen, het zou een automatisme moeten zijn dat iedereen zijn verwachtingen op elkaar afstemt en afspraken maakt.

DE BESLISSING NEMEN



- Wanneer een gezin een bedrijfsovername overweegt, moeten de betrokkenen al heel veel zaken afstemmen. Wanneer er dan een beslissing valt, is die logischerwijze positief. In dat geval doorloop je verder de volgende stappen in deze brochure. Maar wat indien het antwoord 'neen' is? Wat de reden voor de negatieve beslissing ook is, praat erover met de rest van de familie.
- Wil de overnemer niet langer een bedrijf overnemen? Heeft hij/zij het gevoel dat het familiale bedrijf niet goed past bij hem/haar? Wil de overnemer toch liever gewoon een werknemer zijn? Of wil de jongere gewoon niet meer in de sector actief zijn?
 - Hoe reageren de overlaters wanneer blijkt dat het financieel niet haalbaar is om het bedrijf over te dragen?
 - Hoe moet het verder als er geen interesse of grote overtuiging blijkt te zijn bij de kinderen?

PLANNEN & UITVOEREN



PLAN EN VOER UIT

Nu kan je aan de slag met het opmaken en uitvoeren van je opvolgingsplan. Overloop de juridische en fiscale aspecten, de vermogensplanning en financiële mogelijkheden, maar vergeet ook de meer praktische en menselijke uitvoering van de overdracht niet. Maak werk van de gedeelde bedrijfsvisie, een goede communicatie en bespreek hoe de samenwerking gaat verlopen. Spreek duidelijk af hoe en wanneer kennis, taken en verantwoordelijkheden worden overgedragen.

Om een optimale overname te realiseren moet je met heel veel zakelijke aspecten rekening houden: financiële, juridische, administratieve, maar ook sociale aspecten. Doordat de wetgeving en de bedrijfsstructuren steeds complexer werden, is het aan te raden om je te laten begeleiden door specialisten. In het laatste hoofdstuk van deze brochure vind je aanbevelingen voor alle thema's.

Financieel

Bij de financiering van een land- of tuinbouwbedrijf moet je rekening houden met de langetermijndoelstellingen van je bedrijf. Daarnaast moet je onderhandelen over de financiering van deze plannen. Houd er rekening mee dat het overdrachtsproces enkele jaren kan duren. Een overzicht houden van alle financiële aspecten die bij de overdracht een belangrijke rol spelen, is aangewezen.

Bij een bedrijfsoverdracht is het van belang dat je als opvolger kan beschikken over accurate bedrijfsinformatie. Een duidelijke en correcte bedrijfseconomische boekhouding is een noodzakelijk instrument dat de nodige inzichten kan verschaffen.

Belangrijk is dat je deze oefening tijdig en grondig aanpakt. Op die manier kunnen er nog aanpassingen worden doorgevoerd die een latere overdracht vergemakkelijken.

Het financieel plan

Elke opvolger moet de noodzakelijke investeringen op korte termijn en de langetermijnstrategie in kaart brengen. Hierbij moet je een goede inschatting maken van mogelijke kosten en investeringen op korte en lange termijn. Een financieel plan is hiervan de cijfermatige weergave en beantwoordt vragen als:

- Financierings- en aanwendingsplan (balans): “Hoeveel geld heb ik nodig om mijn ideeën te realiseren en waarvoor ga ik die inzetten?”
- Resultaatberekening – overzicht van alle inkomsten en uitgaven: “Wat zijn de verwachte kosten en opbrengsten?”
- Kasplanning (zie hoofdstuk “Financieel inzicht – slimmer boeren met cijfers” onder stap 2)

Het financieel plan is een praktisch beheersinstrument dat de opvolger toelaat op elk ogenblik de vergelijking te maken tussen doelstellingen, planning en realisaties. Waak erover dat de gemaakte kosten en investeringen terugverdienbaar zijn en dat de inkomsten in verhouding staan tot de geleverde arbeid. Met twee op het bedrijf werken, betekent dat je twee volwaardige inkomens uit het bedrijf moet kunnen halen.

Het financieel plan wordt opgemaakt in drie stappen:

1. Prognose van de bruto-bedrijfsopbrengsten

Een cruciaal element in de budgettering is een realistische inschatting van de bruto-bedrijfsopbrengsten. Vaak worden hier cijfers uit het verleden gebruikt om een inschatting van de toekomst te maken. Hierbij houd je best geen rekening met potentiële overheidstussenkomsten van het Vlaams Landbouwinvesteringsfonds (VLIF).

Het project moet immers ook zonder tussenkomst rendabel zijn. Deze werkwijze behoeft je bovendien voor problemen bij wijzigingen in de wetgeving.

2. Het investeringsplan

Dit plan biedt een overzicht van de kostprijs van de huidige bedrijfsuitbating en de toekomstige nieuwe projecten. Houd hierbij zeker rekening met onverwachte uitgaven en het feit dat je elke maand een persoonlijk inkomen moet kunnen verwerven. De investeringsbegroting is onderverdeeld in vaste en vlottende activa.

- **Vlottende activa** zijn bedrijfsmiddelen die een korte periode op je bedrijf aanwezig zijn, zoals zaden, voeders en dieren.
- **Vaste activa** zijn bedrijfsmiddelen die een langere periode op je bedrijf aanwezig zijn, zoals gebouwen en machines.

3. Het financieringsplan

In dit plan geef je aan hoe je al deze investeringen wil financieren. Dat kan met eigen of vreemd vermogen.

- Het eigen vermogen is het deel van de investeringen dat je zelf financiert.
- Tot het vreemd vermogen behoren de financiële middelen die zakelijke financiers je willen lenen. In de meeste gevallen is dit een bank. Maar ook je ouders kunnen evengoed met een Winwinlening je ondersteuning bieden.

Door de omzetprognose en het investeringsplan samen te leggen, kan je de rendabiliteit van je project in kaart brengen.

Ook intuïtie kan een belangrijke rol spelen bij belangrijke investeringsbeslissingen. Behoed je echter voor puur intuïtieve beslissingen en neem berekende risico's.

Een **financiële analyse** moet een correct en duidelijk beeld geven van de financiële situatie van het over te nemen bedrijf. Een bedrijfseconomische boekhouding is in dat verband een belangrijk instrument.

Een **financieel plan** is de cijfermatige weergave van kosten en investeringen op korte en lange termijn. Het plan laat toe om de haalbaarheid van je plannen na te gaan en de nodige besprekingen te voeren met financiers zoals de bank.



Je kan overwegen om twee financiële plannen op te stellen, één met en één zonder mogelijke financiële subsidies. Op die manier kan je de kwetsbaarheid van het bedrijf voor potentiële wetgevende wijzigingen in kaart brengen.

Wat is van belang voor de externe financier?

Een externe financier kijkt naar de samenhang van verschillende factoren die samen het risico bepalen van een kredietvraag. Daarvoor wordt onder meer gekeken naar het financieel plan van de kredietaanvrager/overnemer en zijn ook de gesprekken met de overnemer van groot belang. De overnemer zal dus moeten laten zien wat hij/zij waard is.

- De bedrijfsleider-aanvrager van het krediet
- Cliëntschap (ook familie)
- De bedrijfsstructuur
- Het project
- Het vermogen
- De rendabiliteit / financiële haalbaarheid
- De sector
- Financiering
- Liquiditeit van het bedrijf
- Waarborgen

Waardebepaling

Op de vraag “Wat is mijn bedrijf waard?” kan je niet altijd een eenduidig antwoord geven. Financiële gegevens, zoals de bedrijfseconomische boekhouding of een balans, kunnen een globaal beeld geven. Daarnaast zijn er tal van bouwstenen die gebruikt kunnen worden om de waarde te bepalen.

De overdracht van een familiaal bedrijf verschilt van een overname van een bedrijf van derden. Vooral sociale en emotionele aspecten geven een andere dynamiek aan het overdrachtsproces. Bij het bepalen van het overnamebedrag moet rekening gehouden worden met de invalshoeken van de opvolger en de overdrager, maar ook potentiële risico's moeten ingeschat worden. Verder willen ouders vaak alle kinderen een gelijke behandeling geven. We raden je daarom aan om vooraf vast te leggen wie bij deze gesprekken betrokken wordt en hoe met de familie hierover gecommuniceerd wordt.

Bij de bedrijfsopvolging moeten er eigenlijk drie belangen met elkaar in evenwicht gebracht worden.



Bedrijfszekerheid

voor de opvolger. Of de overname al dan niet financierbaar is, hangt onder meer af van de overnameprijs.

Financiële zekerheid

voor de ouders. Wat hebben de ouders nodig om de eventuele nog lopende leningen te betalen en zelf een goede toekomst te hebben na de overname?

Gelijkberechtiging

voor de niet-overnemende kinderen. Aangezien het bedrijf een deel vormt van hun toekomstige erfenis, is het belangrijk tegen welke prijs het overgenomen wordt. Een eerlijke verdeling van het vermogen over de erfgenamen is dus emotioneel geladen.

Wanneer je de waarde van een bedrijf bepaalt, moet je een onderscheid maken tussen de roerende bedrijfsbekleding en het onroerend vermogen.

ROEREND



En ook voorraden, NER's, premies, aandelen ...

Overlater en overnemer maken samen een inventaris, eventueel met de hulp van de boekhouder of een bedrijfseconomisch adviseur.

De roerende bekleding omvat alle machines, dieren en voorraden die aanwezig zijn op het bedrijf. De waarde van de dieren en voorraden wordt gewoonlijk bepaald op basis van marktberichten. De waarde van de machines (op basis van de aankoopwaarden en de afschrijving van de machines) wordt gebaseerd op marktinformatie, bijvoorbeeld prijzen op tweedehandswebsites.

De productierechten van het bedrijf worden in sommige gevallen ook in rekening gebracht. Hou hierbij wel in het achterhoofd dat die productierechten zonder een bedrijf waardeloos zijn. Bovendien zijn er (fiscale) afhoudingen indien ze verkocht worden. Sta ook stil bij de toekomstige waarde van zulke productierechten. Zullen bepaalde productiemiddelen ter discussie komen? Vermoed je dat de wetgeving binnenkort zal veranderen?

In de meeste gevallen start de overname met het overnemen van de roerende bekleding. Die overname wordt betaald via overschrijving van eigen gespaarde middelen of via een bankfinanciering. Indien er aan de overnemer vroeger geen of weinig loon uitbetaald werd omdat hij werkte in het stelsel van 'uitgesteld loon', wordt dat meestal in dit deel van de overname verrekend. Om de waarde van het bedrijf te bepalen wordt in onderling overleg een inventaris opgesteld, met een waardering van alle onderdelen van het bedrijf.



Voor de waardering van het onroerend goed kan je onder meer terecht bij SBB. Zij hebben specifiek voor agrarisch onroerend goed een schattingsmethodiek ontwikkeld. Een bedrijfseconomisch adviseur legt aan de hand van deze tool, en in samenspraak met overdrager en opvolger, de waarde vast.

ONROEREND



Externe schatter, gespecialiseerd in agrarisch vastgoed (kennis randreglementering & landbouwtechnische aspecten)

De waarde van onroerende goederen bepalen is moeilijker. De onroerende bekleding omvat de woning, de bedrijfsgebouwen en de landbouwgronden.

De woning is een aandachtspunt, aangezien de opvolger vroeg of laat waarschijnlijk zal wonen op het bedrijf. De waarde van die woning wordt niet altijd marktconform aangerekend, omdat ze eigenlijk een bedrijfsgebouw is op landbouwgrond en dus zonevreemd. De woning is onlosmakelijk verbonden met het bedrijf en kan enkel bij volledige stopzetting van het bedrijf mits een omgevingsvergunning residentiële worden. In herbevestigde agrarische gebieden is deze functiewijziging steeds moeilijker te bekomen. De landbouwexploitantenwoning heeft dan ook geen residentiële waarde ongeacht haar afwerking.

Om de restwaarde van bedrijfsgebouwen te bepalen, wordt doorgaans rekening gehouden met hun kostprijs en afschrijving. De waarde van veel bedrijfsgebouwen daalt vrij snel, aangezien ze al na korte tijd niet meer aangepast zijn aan de behoefte van de markt, niet voldoen aan nieuwe regelgeving, niet geschikt zijn voor de moderne technieken... Voor een eerlijke waardebeoordeling moeten bedrijfsgebouwen altijd bedrijfseconomisch bekeken worden. Voor een realistische schatting van de waarde, doe je dus liefst een beroep op een taxateur of makelaar die bekend is met de sector.

Landbouwgronden worden marktconform geschat. Bedenk hierbij dat net de hoogste grondprijzen in de streek vaak gespreksonderwerp zijn, maar die hoge bedragen zijn helemaal niet representatief voor de algemene grondprijzen. De gemiddelde prijs, waar dus meestal niet over gesproken wordt, is vaak veel lager. Laat je niet leiden door valse verwachtingen.

Juridische aspecten

Successieplanning

De betrokkenen spreken het best een kader af voor de methode waarop en de termijn waarbinnen gronden en gebouwen (ooit) overgenomen worden. Ontwikkel hierover een visie die kan uitmonden in een familiale verdeling en een successieplanning op langere termijn. Dat geeft veel overdragers gemoedsrust. Bovendien groeit bij veel bedrijven het bedrijfsvermogen door. Indien er niets geregeld is, zullen de kinderen bij het overlijden van hun ouders veel erfenisrechten moeten betalen. Hou hier al rekening mee tijdens de overname. Er bestaan verschillende opties voor het omgaan met bedrijfsvermogen:

- Het voortzettingssysteem. De overname wordt niet belast. Als de opvolger het bedrijf verkoopt aan een derde, moet hij of zij stopzettingmeerwaarden betalen.
- Schenking van een familiale onderneming. Tijdens hun exploitatie van het bedrijf schenken de ouders al een deel van hun vermogen aan hun kinderen. Ze schenken bijvoorbeeld (een deel van) de landbouwgrond in blote eigendom, terwijl ze het vruchtgebruik nog behouden. Omdat je bij deze aanpak 0% schenkbelasting betaalt, mits je voldoet aan een aantal voorwaarden, kun je veel kosten vermijden.
- Schenking-deling. Wanneer je onroerende goederen in onverdeeldheid aan alle kinderen samen schenkt, kunnen zij daarna beslissen om uit de onverdeeldheid te treden: hetzij door de gronden onder elkaar te verdelen, hetzij door de gronden aan bepaalde kinderen toe te bedelen en de andere kinderen uit te betalen. Wanneer een van de kinderen uit de onverdeeldheid wil treden en dus de andere wil uitkopen, betaalt hij of zij daar 2,5% registratiebelasting op. De waarde van de goederen wordt in deze regeling bepaald op het moment dat ze uit onverdeeldheid treden, vaak bij het overlijden van langstlevende ouder.

Het overnamecontract

Het overnamecontract is het basisdocument bij een bedrijfsverdracht en omvat een geheel van bepalingen die de overdracht regelen. Het heeft een belangrijke juridische waarde, zowel voor de opvolger als voor de overdrager. Een goed overnamecontract is juridisch het eindpunt van de bedrijfsverdracht.

De inhoud van het overnamecontract is steeds verschillend, maar bevat altijd minimaal de administratieve, technische en financiële regeling.

→ Uiteraard zijn er verschillende varianten op deze formules mogelijk, waarbij de ouders zelf nog een deel middelen verwerven door bijvoorbeeld een schenking onder last. Ook kan er via een erfovereenkomst naar een globale oplossing worden gezocht waar zowel ouders als alle kinderen zich in kunnen vinden. Het is altijd een complexe puzzel want elk bedrijf is uniek.

Om de economische haalbaarheid van de overname (incl. bijkomende investeringen) te verbeteren, kan de opvolger een deel van de onroerende goederen huren van broers en zussen. De jongere huurt bijvoorbeeld de landbouwgronden via een pachtcontract van negen jaar of via een loopbaanpacht.

Ook de volgorde waarin je zaken regelt, is belangrijk. Zo kan een Schenking van Familiale Onderneming (SFO) alleen gebeuren wanneer de ouders zelf nog aan het roer zitten van het bedrijf dat hun eigendom is. Begin dus op tijd na te denken over de overdracht van je patrimonium. Laat je hierbij begeleiden door specialisten. Niets plannen, stilzitten en hopen dat alles zichzelf zal uitwijzen, kan je veel geld kosten.

Wil je hier meer over weten? Lees dan onze brochure "Familiegeluk vs. Bedrijfszekerheid: patrimoniumoverdracht in land- en tuinbouw" op www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/patrimonium

Omdat de schaalgrootte van landbouwbedrijven blijft toenemen, zullen ook de bedrijfsvermogens groter worden. Eén of twee kinderen zullen nog moeilijk een bedrijf kunnen overnemen. Het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging buigt zich samen met zijn partners over dit probleem, om ervoor te zorgen dat familiale overnames mogelijk blijven.

Het overnamecontract bevat de overnamegegevens (naam en adres van de partijen, een beschrijving van het bedrijf dat overgenomen wordt en de timing van de overname), maar ook de voorwaarden verbonden aan de overname van de bedrijfsbekleding. Dit gaat dan onder meer over de pachtverdrachten, de overdracht van productierechten, afspraken over het gebruik van de gebouwen of de overdracht van de omgevingsvergunning.

Daarnaast bevat het overnamecontract een gedetailleerde lijst van de overgenomen hoevebekleding, met vermelding van de dieren, de machines, bedrijfsvoorraden, vruchten op het veld en eventuele prijzij of navetten, elk met een waardering.



Inhoud van een OVERNAMECONTRACT

Tussen (overnemer)
& (overdrager)

- Voorwerp van de overeenkomst
 - Wat wel:
 - Wat niet:
- Overdrachtsdatum
- Prijs en betalingsmodaliteiten
- Verklaringen en waarborgen van de verkoper
- Verklaringen en waarborgen van de koper
- Verplichtingen van de partijen
- Bijzondere (opschortende) voorwaarden
- Bijlagen:
 - Overzicht van de voorraad
 - Overzicht van de overgedragen activa

De bedrijfsstructuur

In de land- en tuinbouwsector zijn er verschillende bedrijfsstructuren mogelijk. Een overdracht is het moment bij uitstek om alle opties te bekijken en te kiezen voor de meest gepaste bedrijfsstructuur.

Zo kan je kiezen voor een volledige bedrijfsoverdracht of een samenwerkingsverband. Een (tijdelijke) samenwerking heeft als voordeel dat je het leiderschap en de eigendom in verschillende fasen kan verwerven.

Een samenwerking kan je bovendien in verschillende vormen aangaan: als zelfstandig helper, een samenuitbating of een vennootschap. Bij een volledige bedrijfsoverdracht kan dat als natuurlijk persoon of vennootschap.

Bij een bedrijfsoverdracht is het belangrijk om bewust te kiezen voor de meest geschikte bedrijfsvorm. Elk van deze structuren heeft voor- en nadelen. Het is van essentieel belang je bij deze keuze te laten adviseren door experts, maar de eindbeslissing ligt in handen van beide partijen.

Bij een bedrijfsoverdracht bekijk je ook of de bedrijfsstructuur moet aangepast worden aan de nieuwe (en toekomstige) situatie. Afhankelijk van de situatie zijn er verschillende voor- en nadelen om al dan niet een vennootschap op te richten. Bovendien zijn er verschillende soorten vennootschappen, elk met zijn kenmerken. Een grondige analyse en begeleiding is aangewezen.

Op de website van het Agentschap Landbouw en Zeevisserij vind je een voorbeeld van een overnamecontract en een inventaris.

De partijen moeten dit overnamecontract en de bijbehorende inventaris ondertekenen en eigenhandig schrijven "Gelezen en goedgekeurd". Voor elke partij die belang heeft bij het contract moet er een exemplaar zijn.

Samenwerkingsovereenkomst

Naast het overnamecontract kan er een formeel document opgemaakt worden met andere dan juridische afspraken. Daarin kunnen bijvoorbeeld de regelingen met betrekking tot de praktische kant van de overdracht, familiale aspecten of andere bepalingen opgenomen worden. Zo'n bijkomende formele overeenkomst wordt vaak gesloten wanneer er een samenwerking aangegaan wordt. Deze samenwerkingsovereenkomst kan voor beide partijen duidelijkheid bieden omtrent vragen met betrekking tot de woonplaats, de einddatum van de samenwerking, de bedrijfsvoering en financiële verantwoordelijkheden.



In de brochure "geef je samenwerking kleur" vind je een overzicht van de thema's die best besproken worden bij een samenwerking".

www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/samenwerken



De keuze voor een bepaalde samenwerkingsvorm moet voldoende gemotiveerd gebeuren. Verschillende factoren kunnen deze keuze beïnvloeden:

- Continuïteit van het land- of tuinbouwbedrijf verzekeren
- Leeftijd van de overdragers / overnemers
- Beschikbare arbeid op het bedrijf
- Fiscale optimalisatie
- Duidelijkheid in de bedrijfsvoering creëren
- Opbouwen van meer ervaring en verantwoordelijkheid

Een keuzemenu aan bedrijfsstructuren in de land- en tuinbouwsector:

De zelfstandig helper

Een zelfstandig helper is als het ware een werkracht op het bedrijf: hij draagt in theorie geen eindverantwoordelijkheid. Hierdoor krijgt de opvolger ruimte om te leren en te groeien. Hoewel de zelfstandig helper geen eindverantwoordelijkheid draagt, is het van belang dat de overdrager hem voldoende verantwoordelijkheid geeft en vertrouwen schenkt.

De periode als zelfstandig helper is een goede voorbereiding op een bedrijfsoverdracht in de toekomst. In deze periode kan de toekomstige overnemer groeien als bedrijfsleider. Bovendien kan ook de overdrager op deze manier geleidelijk groeien in zijn nieuwe rol.

Een samenwerkingsverband

In een samenwerkingsverband hebben zowel de overdrager als de opvolger een gedeelde eindverantwoordelijkheid. Op het bedrijf leven er twee verschillende opvattingen die moeten worden gecombineerd. Om alles vlot te laten verlopen, moeten bij de start van de samenwerking duidelijke afspraken worden gemaakt. De opvolger is voor een gedeelte van het bedrijf eigenaar. In deze stap is het eveneens belangrijk om de volgende stap – de overdracht van het overige gedeelte – zorgvuldig te timen.

Een samenwerkingsverband kan onder de vorm van een maatschap of een vennootschap. Een maatschap wordt ook wel samenuitbating genoemd.

Volledige bedrijfsoverdracht

Bij een volledige bedrijfsoverdracht rust de volledige eindverantwoordelijkheid bij de opvolger. In theorie staat hij alleen voor de bedrijfsvoering in. Toch kan de opvolger in vele gevallen nog rekenen op de hulp van de overdrager.

Naast de volledige eindverantwoordelijkheid is de opvolger ook volledig eigenaar van het bedrijf. In vele bedrijven in de land- en tuinbouwsector is het familiaal vermogen (bv. landbouwgronden) in de eerste jaren na de bedrijfsoverdracht nog eigendom van de overdrager.

Bij een volledige bedrijfsoverdracht kan het bedrijf uitgebaat worden als natuurlijk persoon of vennootschap.

De pachtwetgeving

Een bedrijfsoverdracht gaat steeds gepaard met gesprekken over het gebruik van landbouwgronden. Dit resulteert vaak in de pachtoverdracht van gepachte gronden. Naast de standaard pachtoverdracht bestaat ook het principe van bevoorrechte pachtoverdracht of een pachtvernieuwing.

Een pachtoverdracht vindt plaats wanneer de huidige pachter het goed aan een derde overdraagt. Dat moet steeds met toestemming van de eigenaar gebeuren, tenzij:

- de pacht gebeurt aan naaste familieleden van de pachter en;
- bij terugtrekking van een van de pachters bij gemeenschappelijke uitbating.

Een pachtvernieuwing houdt in dat er een nieuwe eerste pachtperiode van 9 jaar ontstaat ten voordele van de opvolger. Een pachtvernieuwing ontstaat bij een bevoorrechte pachtoverdracht, op voorwaarde dat:

- de pachtoverdracht van het gehele pachtgoed wordt overgedragen aan naaste familieleden en;
- de in kennisstelling aan de verpachters plaatsvindt binnen de drie maanden na de overdracht via een aangetekend schrijven.



In onze brochure "Familiegeluk vs. bedrijfszekerheid" overlopen we kort alle pachtvormen en hun bijzonderheden (www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/patrimonium). Wie echt alle details over pacht wil weten kan die terugvinden in de uitgebreide brochure over pacht van KBC. Die kan je vragen aan je relatiebeheerder. Je vindt ze ook online terug (zoek via Google 'pachtwet' en 'KBC', dan vind je de link bij de zoekresultaten).

De fiscale aspecten

De fiscale en parafiscale gevolgen zijn in grote mate afhankelijk van de gekozen bedrijfsvorm (vennootschap, maatschap of eenmanszaak) en van het gekozen fiscale regime (boekhouding of forfait).

De inkomstenbelasting

De inkomstenbelasting is letterlijk de belasting op het inkomen. Iedereen, ook een land- of tuinbouwer, betaalt belastingen op zijn inkomen. De aangiften gebeuren jaarlijks. Voor de land- en tuinbouwsector bestaan er meerdere systemen inzake inkomstenbelasting. Bij vennootschappen is er nog een bijkomend regime, namelijk de vennootschapsbelasting.

De btw (belasting op toegevoegde waarde)

De btw is een verbruiksbelasting. Dit betekent dat deze belasting enkel en alleen gedragen wordt door de eindverbruiker in de economische ketting. Er bestaat een gewone regeling en de bijzondere regeling voor land- en tuinbouw. Een landbouwer kan kiezen tussen beide regelingen.

Fiscale opties bij inkomstenbelasting en btw – specifiek voor de land- en tuinbouwsector:

INKOMSTENBELASTING

Gewoon belastingregime

Zelfstandigen worden standaard in het gewone belastingregime belast. De beroepsinkomsten van zelfstandigen worden hierbij fiscaal als winsten beschouwd. Voor een land- of tuinbouwer kan het beroepsinkomen aangetoond worden door een bewijskrachtige boekhouding.

Forfaitair regime

De land- en tuinbouwsector kan zich ook beroepen op het forfaitair regime, ook wel 'het land- en tuinbouwbarema' genoemd. Een barema is een gemiddelde winst, die wordt overeengekomen tussen de administratie der belastingen en de beroepsorganisaties. Bijgevolg kan slechts een beperkt aantal kosten en inkomsten worden aangevuld. Het forfaitair systeem is administratief zeer eenvoudig voor de land- of tuinbouwer.

Belasting op het overnamebedrag

Aan elke bedrijfsoverdracht hangt een prijskaartje en dat heeft ook fiscale gevolgen. De overdrager stopt met zijn zelfstandige activiteit en het geheel wordt overgedragen aan de volgende generatie. Er kan bijgevolg sprake zijn van stopzettingmeerwaarden, die onderworpen zijn aan fiscale regels. In bepaalde omstandigheden kan er gebruik worden gemaakt van een vrijstellingsregeling en moet er door de overdrager geen belasting betaald worden op het overnamebedrag. Dat kan wanneer het 'voortzettingstelsel' wordt toegepast, maar dit blijft voor de opvolger niet zonder fiscale gevolgen.

BTW

Gewone regeling

Bij de aankoop van goederen betaalt iedereen de btw volgens de wettelijk vastgelegde tarieven. De tussenpersoon in het economisch verkeer, die goederen opnieuw doorverkoopt, ontvangt op zijn beurt de btw van de koper. Het verschil tussen btw-ontvangsten en btw-uitgaven wordt door de tussenpersoon gestort aan of teruggekregen van de staat.

Bijzondere regeling

Voor landbouwers bestaat er een forfaitaire regeling. Deze regeling houdt in dat men ervan uitgaat dat de ontvangen btw bij verkoop gelijk is aan de btw die men zelf betaald heeft op de aankoop van goederen of bij andere bedrijfsuitgaven. Hierdoor moet je als land- en tuinbouwer geen btw-boekhouding voeren en geen periodieke aangifte indienen. In dit systeem ben je er wel toe gehouden elk jaar een lijst op te maken van btw-plichtige afnemers.

Voortzettingstelsel

Bij overdracht van het bedrijf aan echtgenoot of aan een of meerdere erfgenamen in rechte lijn (grootouders, ouders, kinderen, kleinkinderen) is de overdrager definitief vrijgesteld van het betalen van belastingen op de stopzetting-meerwaarde. Dit betekent echter dat de opvolger fiscaal gezien de plaats inneemt van de overdrager. Op die manier lijkt het, op fiscaal vlak, alsof de overname nooit heeft plaatsgevonden. De opvolger kan bijgevolg niet afschrijven op het betaalde overnamebedrag.



Bij elke bedrijfsoverdracht moeten keuzes gemaakt worden in het doolhof van mogelijkheden. Elke keuze heeft zijn voor- en nadelen en dus is optimaliseren de boodschap. Ga bij experts te rade over de verschillende mogelijkheden.

Administratieve overdracht

Als overnemer zie je soms door de bomen het bos niet meer. Welke administratieve stappen moet je allemaal zetten bij een overname? Vaak zal een bedrijfseconomisch adviseur, boekhouder of andere adviseur dit proces in goede banen leiden, maar het is zeker belangrijk dat je een zicht hebt op wat er moet gebeuren en in welke volgorde.

→ Identificatie als landbouwer

- VLIF-vestigingssteun aanvragen. Je mag in de nieuwe regelgeving tot 2 jaar na de vestiging als landbouwer nog een VLIF vestigingsdossier indienen.
- Ondernemingsnummer aanvragen en btw-nummer activeren
- Een volledige of gedeeltelijke overdracht melden bij Agentschap Landbouw en Zeevisserij

→ Aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds

→ Omgevingsvergunning overdragen of opnieuw aanvragen

→ Grondoverdracht en bodemattest

→ Rechten en overeenkomsten overzetten

- Pacht
- Quota
- NER's (via eerste installatie of via familieverwantschap)
- Beheerovereenkomsten VLM
- Verzekeringscontracten
- Agromilieumaatregelen
- ...

→ Melding bij allerlei instanties

- FAVV, DGZ (veebeslagnummer van alle exploitaties), VLM
- Certificeringen (codiplan, certus, ...)
- Leveranciers van goederen en diensten

Wil je hier meer over weten in detail? Lees dan de vijfdelige reeks die Groene Kring verzameld heeft in zijn rubriek 'De Wissel': www.groenekring.be/belangen/bedrijfsovername

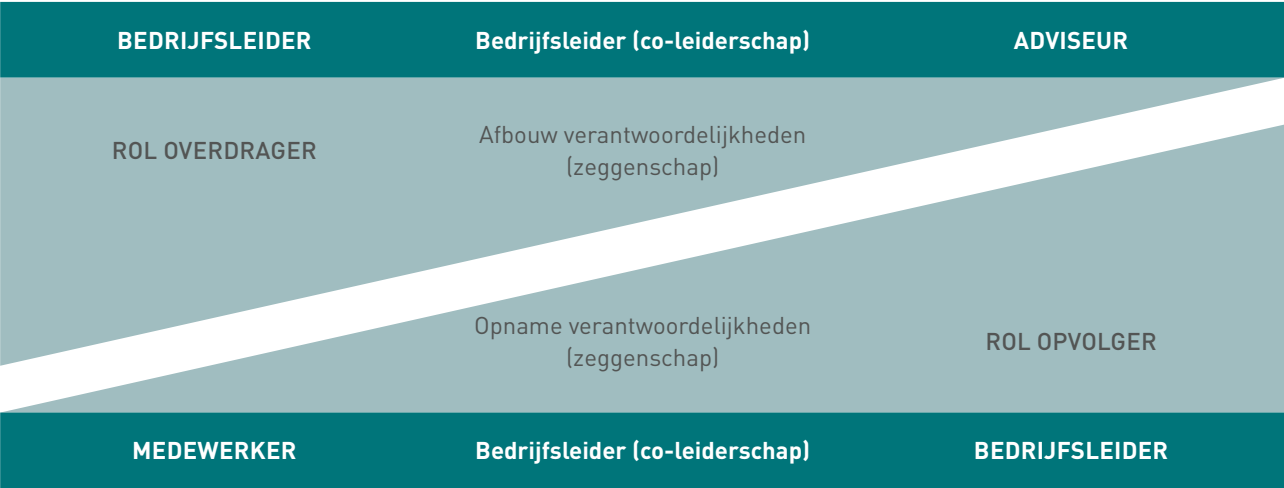
SAMENWERKEN

Vaak zullen opvolger en overdrager na de start van de overname nog enkele jaren samen instaan voor de bedrijfsvoering en samen beslissingen nemen. Dit is een proces waarbij de verantwoordelijkheden doorheen de jaren verschuiven. Omdat ze zelden voldoende stilstaan bij hoe dit proces van samenwerken en overdracht nu werkelijk zal verlopen, kunnen conflicten en wrijvingen ontstaan.

Vooraf goed bespreken hoe jullie de samenwerking op het bedrijf willen aanpakken, is absoluut noodzakelijk. Om die reden is de brochure “Geef je samenwerking kleur” opgemaakt, die handvaten aanreikt en oefeningen biedt om na te denken over de aspecten die van belang zijn bij het vormgeven van een samenwerking tussen opvolger en overdrager.

De brochure belicht deze acht thema’s:

- Persoonlijkheid in interactie: met wie werk ik samen?
- Visie voor het bedrijf: hebben we de neuzen in dezelfde richting? Waar zien we de toekomst van het bedrijf?
- Overleg: maak een onderscheid tussen werk en privé en zorg voor een goed werkoverleg.
- Arbeidsorganisatie: wie doet wat? En welke arbeidsvoorwaarden leggen we vast?
- Rolverdeling: wie draagt welke verantwoordelijkheid? Hoe veranderen deze doorheen de tijd? Over welke periode verandert de opvolger van medewerker in bedrijfsleider en de overdrager van bedrijfsleider naar adviseur?
- Financieel inzicht: welke leningen lopen er nog, welke investeringen komen er op ons af en hoe verlopen de geldstromen op het bedrijf?
- De uitbatingsvorm: welke factoren hebben een invloed op de keuze van onze uitbatingsvorm?
- Toekomst: wat na de overname? Hoe wordt het werk opgevangen en wat zullen de ouders doen?



De brochure is beschikbaar bij de partners van het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging en online op www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/samenwerken.

OVERDRACHT VOLBRACHT



OVERDRACHT VOLBRACHT

Proficiat! Het opvolgingsproces is - al dan niet na een periode van samenwerken - voltooid. Evalueer het proces en ga na of iedere partij zich goed voelt in zijn nieuwe rol. Stuur bij indien nodig.

Reflecteren en bijsturen

Ga na hoe het proces is verlopen en stuur bij indien nodig. Het overdrachtsplan kan hierbij als handig evaluatie-instrument worden gebruikt.

Het is mogelijk dat er na de volledige bedrijfsoverdracht, wanneer de overdrager uit het bedrijf is gestapt, afspraken gemaakt worden over wat er van de overdrager nog verwacht wordt, naast zijn adviserende functie. Zorg ervoor dat hier duidelijke afspraken over gemaakt zijn en dat deze nageleefd worden, zodat iedereen zich aan de afgesproken rol houdt.

Nieuwe rol

Na de bedrijfsoverdracht breekt een nieuwe periode aan voor de overdragers. Het bedrijf is voor veel land- en tuinbouwers een mengeling van leven, werk, woning en sociaal contact. De overdrager zal tijdig moeten nadenken over zijn/haar toekomstige rol. Wat zal hij/zij nog doen na de opvolging en wat niet meer? Het is met name belangrijk om het zwarte gat te vermijden. En ruimte geven is niet altijd even simpel. Dat moet ook de opvolger beseffen. Durf er dus over spreken, ook al liggen sommige onderwerpen gevoelig.

In de brochure “Geef je samenwerking kleur” vind je in het hoofdstuk “Toekomst” een goede oefening terug over de nieuwe rol van de overdrager op en buiten het bedrijf.

www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/samenwerken.

Informereren

Duidelijke communicatie naar de familie, omgeving, leveranciers, klanten en eventueel personeel is belangrijk. Zorg ervoor dat je op een heldere manier vertelt wat er juist wijzigt en op welk moment.

SUCCES!

HULP EN ADVIES BIJ BEDRIJFSOVERDRACHT

Het proces van de bedrijfsoverdracht loopt over meerdere jaren. Tijdens dit proces zijn heel wat factoren onderhevig aan veranderingen. Bovendien is het proces complex en zijn er heel wat personen bij betrokken. Bij een familiale bedrijfs-overdracht spelen ook de menselijke aspecten een belangrijke rol. Het is nuttig om je voldoende te laten bijstaan door deskundigen.

STEUNMAATREGELEN

De overheid heeft steunmaatregelen ontwikkeld voor startende land- en tuinbouwers. Die kunnen je financieel op weg helpen. Het loont in ieder geval de moeite om na te gaan of je voor deze steun in aanmerking komt.

VLIF-vestigingssteun

Indien de landbouwer en ook het bedrijf aan de vastgelegde voorwaarden voldoet, kan hij in aanmerking komen voor vestigingssteun van het Vlaams Landbouwinvesteringsfonds (VLIF). De jonge landbouwer moet zich gevestigd hebben in de periode minder dan 24 maanden vóór de laatste dag van de blokperiode waarin de steunaanvraag werd ingediend én voor het indienen van de eerste betalingsaanvraag.

Meer informatie: www.vlaanderen.be/landbouw

VLIF-investeringssteun

Het VLIF stimuleert investeringen in de land- en tuinbouwsector, ongeacht de leeftijd van de aanvrager. Het geeft financiële stimulansen die land- en tuinbouwers aanmoedigen om hun bedrijf via investeringen voldoende snel aan te passen aan wijzigende omstandigheden op het gebied van milieu, dierenwelzijn en nieuwe technieken.

Meer informatie: www.vlaanderen.be/landbouw

Projectsteun voor innovaties in de landbouw

Deze maatregel stimuleert pure innovatie en vernieuwing op land- en tuinbouwbedrijven en vormt een aanvulling op de gewone VLIF-investeringssteun. Via de projectsteun wil het VLIF innovatieve ideeën en concepten op het vlak van productie, verwerking en afzet van landbouwproducten realiseren.

Meer informatie: www.vlaanderen.be/landbouw

ROL VAN DE ADVISEURS

Adviseurs kunnen bij elke stap in het overdrachtsproces deskundige informatie en kennis aanbrengen en je bijstaan bij het maken van keuzes. Zo’n externe deskundige is in staat om het onderscheid te maken tussen persoonlijke en professionele belangen en kan zelfs bij familiale aangelegenheden voldoende ondersteuning bieden.

Consulenten Boerenbond

Leden van Boerenbond en Landelijke Gilden kunnen bij de consulenten van Boerenbond terecht voor advies over een zeer breed gamma van onderwerpen: pachtwetgeving, ruimtelijke ordening, omgevingsvergunning, sociaal statuut... .

Daarnaast kan men ook voor familiegesprekken in het kader van “oriëntering naar een bedrijfsovername” of “het samenwerken tussen generaties” terecht bij de consulenten van Boerenbond. Goed doordacht starten aan de bedrijfsopvolging en/of samenwerking komt zowel de onderneming als de familie ten goede, maar hoe begin je daaraan? De consulenten helpen de betrokkene(n) bij het scherpstellen van de ambities en het in kaart brengen van de belangrijkste sleutelementen zodat de planning van de overdracht en samenwerking in optimale omstandigheden van start kan gaan of verder kan lopen.

Op www.boerenbond.be/diensten vind je de juiste contactpersonen per thema.

Adviseurs SBB

→ Agro bedrijfsadviseur of overnameconsulent SBB

Een overnameconsulent of agro bedrijfsadviseur van SBB Accountants & Adviseurs begeleidt ondernemers bij de financiële en juridische aspecten van een bedrijfsoverdracht. Een overnameconsulent kent de specifieke landbouwreglementering en heeft zicht op de mogelijkheden. Wanneer overdrager en opvolger de noodzakelijke beslissingen genomen hebben, stelt hij een overdrachtdossier op. Daarnaast kan hij je ook helpen bij het bepalen van de waarde van je bedrijf en de keuze van de bedrijfsvorm.

→ De accountant

Een accountant van SBB Accountants & Adviseurs kan je helpen met het verzamelen van financiële informatie over je bedrijf. Deze expert ondersteunt je bij de fiscale aspecten van de bedrijfsovername.

→ Vermogensplanner SBB

Een vermogensplanner van SBB Accountants & Adviseurs kan je helpen bij het opstellen van een vermogensplanning. Hij wijst je de weg in het doolhof van belastingen, vennootschapsrecht, landbouwreglementering, huwelijksvermogensrecht, erfrecht en andere aspecten die bij een successieplanning komen kijken. Een objectieve benadering is hier aangewezen.

Meer informatie: www.sbb.be

AGRO-adviseurs KBC

Een bankspecialist kan de opvolger helpen met de financiering van zijn overnameproject. In onderling overleg stellen de opvolger, de overnameconsulent en de bankier vooraf een financieel plan of bedrijfsplan op, om de financiële haalbaarheid van het project te bespreken. De AGRO-adviseurs informeren grondig bij sleutelmomenten.

Meer informatie: www.kbc.be/agro

De notaris

Bij een bedrijfsoverdrachtsovereenkomst of bij de oprichting van een vennootschap kan je altijd een beroep doen op een notaris. Ook in het kader van erfrecht, successieplanning en familierecht kan je notaris je bijstaan met informatie en hulp bij het vervullen van de formaliteiten.

FERM voor Agravrouwen

Deze beroepsorganisatie geeft vrouwen in de land- en tuinbouw advies, schoolt hen op allerlei vlakken bij en verdedigt hun belangen.

Meer informatie: www.samenferm.be/netwerk/agravrouwen

Groene Kring

Groene Kring verenigt jongeren met een hart voor land- en tuinbouw in Vlaanderen en Oost-België. De werking is gebaseerd op drie pijlers: beweging (het samenbrengen van jonge land- en tuinbouwers), opleiding en belangenverdediging.

Meer informatie: www.groenekring.be

Kenniscentrum bedrijfsopvolging

Toegangspoort naar informatie, individuele begeleiding, adviseurs en vorming.

Meer informatie: www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be

VORMING OP MAAT

Groene Kring

Groene Kring organiseert vormen op maat, in functie van een bedrijfsoverdracht. Daarnaast organiseert Groene Kring ook andere inhoudelijke vormen en praktijkcursussen

→ Starterscursus i.s.m. AgroCampus

De starterscursus is een basiscursus om je vakbekwaamheid te behalen en als starter in de land- en tuinbouw te beginnen.

Meer informatie: www.groenekring.be/starterscursus

→ Junior Class

In deze opleiding leer je de belangrijkste ondernemerscompetenties kennen. Er is keuze tussen meerdere modules.

Meer informatie: www.groenekring.be/opleiding/junior-classes

Opleidingen specifiek over bedrijfsopvolging

Het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging bundelt kennis van de partners en biedt professionele dienstverlening in dit kader aan, waaronder opleidingen en adviserende gesprekken.

→ Inspiratieavond bedrijfsopvolging: droom of nachtmerrie?

Deze avond is het infomoment bij uitstek voor alle familieleden die betrokken zijn bij een land- of tuinbouwbedrijf dat (binnenkort) overgenomen wordt.

→ Generatieoverdracht doordacht

In 5 sessies ga je op weg naar een geslaagd opvolgingstraject.

→ Patrimoniumavonden

Op 4 locaties vertellen experts van Boerenbond, KBC en SBB waar je moet op letten bij de overdracht van je onroerend goed.

Meer informatie: www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be

WIL JE NOG MEER WETEN...

Brochure “Geef je samenwerking kleur”

De brochure werd ontwikkeld door het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging. Ze daagt zowel de opvolger als de overdrager van een land- of tuinbouwbedrijf uit om voldoende stil te staan bij de samenwerking op het bedrijf over de generaties heen.

Meer informatie: www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/samenwerken

Brochure

“Familiegeluk vs. bedrijfszekerheid? Beheer van familiaal patrimonium in land- en tuinbouw”

Deze brochure wil inspireren en een inzicht geven in de mogelijkheden bij de overdracht van onroerend goed.

Meer informatie: www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/patrimonium

Competentieverkenner

Via een online vragenlijst word jij je bewust van je ondernemerscompetenties. De weg ligt dan open om ze verder te ontwikkelen.

Meer informatie: www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/competenties

Meer cijfergegevens en getuigenissen

www.groenekring.be en www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be

INTERESSANTE EN GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Project ondernemerslift

Enquête georganiseerd door Groene Kring en SBB, 2013.

Brochures De Wissel

Opvolgen in land- en tuinbouw - Groene Kring en SBB, 2014

Overdragen in land- en tuinbouw - Groene Kring en SBB, 2014

Partners in land- en tuinbouw - Groene Kring, SBB en KVLV-Agra, 2015

Broers en zussen in land- en tuinbouw - Groene Kring, SBB en Kenniscentrum Bedrijfsopvolging, 2016

Boeken

‘Wat de boer niet zegt’, Johan Weerkamp & Truke Zeinstra, 2013

‘Het roer uit handen’, Johan Lambrecht & Johan Lievens, 2006

‘Het familiebedrijf’, Johan Lambrecht, 2022

Podcastreeksen

www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be/podcast-over-later-0

www.samenferm.be/vrije-tijd/inspiratie/podcasts-met-vrouwen-land-en-tuinbouw

VERKLARENDE WOORDENLIJST:
BEDRIJFSOPVOLGING VAN A TOT Z

Bedrijfseconomische boekhouding. In een bedrijfseconomische boekhouding noteer je aan de ene kant je onkosten en investeringen en aan de andere het inkomen dat je verwerft door je landbouwproducten te verkopen. Zo’n boekhouding geeft een dieper inzicht in het rendement en de kostenstructuur van de teelten of teeltsystemen op je bedrijf.

Externe overname. Wanneer het bedrijf overgenomen wordt door een derde, komt de nieuwe bedrijfsleider niet uit de familie.

Familiale opvolging. De eigendom én de leiding van het bedrijf worden volledig overgedragen binnen de familie. De nieuwe bedrijfsleider komt uit de familie.

Familiecharter. Door een familiecharter op te stellen, kan de communicatie over de sociale aspecten binnen een familiebedrijf op een objectieve manier verlopen. Het document is een soort grondwet voor het bedrijf, waarin de familie afspraken maakt over de toekomst van het familiebedrijf en hun rol daarin.

Fiscale aspecten. Fiscale zaken hebben betrekking op het betalen van belastingen.

Gedeeltelijke bedrijfsovername. Bij een gedeeltelijke bedrijfsovername is de opvolger (nog) niet volledig eigenaar van het bedrijf. Hij draagt ook nog niet de volledige verantwoordelijkheid ervoor. In deze fase werkt hij samen met de overlaters.

Inventaris. Een inventaris somt de goederen op die aanwezig zijn op een bepaalde plaats en op een bepaald tijdstip.

Maatschap. De maatschap is een vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid.

Maatschapsovereenkomst. Ondernemers die samenwerken in de vorm van een maatschap sluiten hiervoor een formele overeenkomst.

Overdrachtsplan. Een overdrachtsplan zet de belangrijkste beslissingen met betrekking tot het overdrachtsproces op papier, maar ook de argumenten die tot deze beslissingen hebben geleid.

Overnamecontract. Dit basisdocument bij een bedrijfsoverdracht bevat alle bepalingen die de overdracht regelen.

Pachtoverdracht. De huidige pachter kan het pachtgoed overdragen aan een derde. Dat moet steeds gebeuren met toestemming van de eigenaar, tenzij de overdracht gebeurt aan naaste familieleden van de pachter of bij terugtrekking van een van de pachters bij gemeenschappelijke uitbating.

Pachtvernieuwing. Bij het overdragen van de pacht in de vorm van een pachtvernieuwing, begint voor de opvolger een eerste pachtperiode van 9 jaar.

Patrimonium. Je gebouwen, je materiaal en je voorraden vormen samen je patrimonium.

Registratierechten. Bij de registratie van een akte of geschrift, heft de overheid een belasting.

Sociale aspecten. Bij de overname draait het niet alleen om het patrimonium. De onderlinge relaties tussen de familieleden spelen een niet te verwaarlozen rol (profiel, persoonlijke doelen, communicatie, ...).

Successieplanning. Door tijdig na te denken over erfeniskwesties, kan je ze fiscaal zo gunstig mogelijk plannen.

Successierechten. Wanneer je erft, moet je belasting betalen op de waarde van de erfenis. In het Vlaams Gewest spreekt men sinds 2015 van erfbelasting. In het Brussels Hoofdstedelijke Gewest en het Waals Gewest wordt die belasting nog steeds ‘successierechten’ genoemd.

Vakbekwaamheid. Wie VLIF-steun en premies in het kader van het Gemeenschappelijk Landbouwbeleid (GLB) wil ontvangen, moet bewijzen dat hij/zij de nodige competenties (vakbekwaamheid) heeft voor het vak van land- of tuinbouwer.

Volledige bedrijfsovername. Bij een volledige bedrijfsovername draagt de opvolger de volledige eindverantwoordelijkheid en is hij bovendien volledig eigenaar van het bedrijf.

Voortzettingsstelsel. Indien je bij overdracht van het bedrijf aan je echtgenoot of aan een of meerdere erfgenamen in rechte lijn opteert voor het voortzettingsstelsel, ben jij als overdrager definitief vrijgesteld van het betalen van belastingen of stopzettingmeerwaarde.

COLOFON



DEZE BROCHURE IS EEN UITGAVE VAN

Het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging werd in 2014 opgericht door Boerenbond in samenwerking met Groene Kring, KBC en SBB. De opdracht van het Kenniscentrum Bedrijfsopvolging bestaat uit het bundelen van de kennis over bedrijfsopvolging, het detecteren van uitdagingen in het opvolgingsproces en het ter beschikking stellen van hulpmiddelen aan de land- en tuinbouwsector om bedrijfsopvolging vlotter te laten verlopen, en een nieuwe generatie boeren te stimuleren.

Kenniscentrum Bedrijfsopvolging
Diestsevest 40, 3000 Leuven
016 28 61 23
www.kenniscentrumbedrijfsopvolging.be
info@kenniscentrumbedrijfsopvolging.be

Boerenbond wil als grootste land- en tuinbouworganisatie in Vlaanderen inzetten op een economisch, ecologisch en sociaal duurzame landbouw. Boerenbond verdedigt de belangen van de ganse agrarische sector. Daarnaast zijn vorming, opleiding en advies cruciale opdrachten. De sector heeft immers nood aan goed opgeleide en geïnformeerde bedrijfsleiders die als volwaardige managers en met een duidelijke visie hun bedrijf leiden. Boerenbond heeft oog voor de zeer uiteenlopende problemen waar een individuele bedrijfsleider mee geconfronteerd wordt. Daarom staat een uitgebreid netwerk van dienstbetoon en voorlichting ten dienste van alle leden.

Boerenbond
Diestsevest 40, 3000 Leuven
016 28 60 00
www.boerenbond.be
Info@boerenbond.be



DEZE BROCHURE IS EEN UITGAVE VAN

Groene Kring is de grootste vereniging voor jonge land- en tuinbouwers in Vlaanderen en de Oostkantons. Jongeren tussen 16 en 35 jaar met interesse voor land- en tuinbouw kunnen er terecht voor ontmoeting, opleiding en belangenverdediging op lokaal, provinciaal en nationaal niveau.

Groene Kring
Diestsevest 32 3b, 3000 Leuven
016 79 55 30
www.groenekring.be
info@groenekring.be



SBB heeft een zeer rijke ervaring in de overnamebegeleiding en in de vermogensplanning. SBB bezorgt een totaaladvies, met advies en uitvoering door juridische, vermogensrechtelijke, fiscale, sociaalrechtelijke, financiële en administratieve experts.

SBB
Voor meer info kan u contact opnemen met het dichtstbijzijnde SBB-kantoor
016 24 64 85
www.sbb.be
vermogensplanning@sbb.be



KBC Agro - KBC Bank & Verzekering

Agro West
Ter Reigerie 1, 8800 Roeselare -
Tel. 051 26 11 10 - agro.west@kbc.be

Agro Oost
Kleinhoefstraat 11, 2440 Geel -
Tel. 03 317 10 30 - agro.oost@kbc.be

NOTITIES

Samenstelling

Charlotte Cobbaert (Kenniscentrum Bedrijfsopvolging)

Redactie eerste druk 2014

Charlotte Cobbaert (Kenniscentrum Bedrijfsopvolging)
Dorien Bruynseels (Kenniscentrum Bedrijfsopvolging)
Anne-Marie Vangeenberghe (Kenniscentrum Bedrijfsopvolging)
Sarah Samyn (Groene Kring)
Caroline Tack (AGRO-adviseur KBC Bank)
Jacky Swennen (SBB)

Redactie herwerking 2024

Caroline Tack (KBC)
Jeroen Kellers (SBB)
Leen Smouts (SBB)
Anne-Marie Vangeenberghe (Boerenbond)

Eindredactie

Bea Van Beckhoven (Boerenbond)

Vormgeving

Phobos & Actor

Verantwoordelijke uitgever

Frans De Wachter
Diestsevest 40
3000 Leuven

Eerste druk: Januari 2019
D/2024/0728/03
Deze publicatie werd door KCBO herwerkt in 2024.

Niets uit deze brochure mag op welke wijze dan ook verveelvoudigd of overgenomen worden door middel van druk, fotokopie, elektronische drager of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Disclaimer

Deze brochure is opgesteld met een duidelijke informatieve opdracht. De verstrekte informatie is enkel bedoeld als een eerste algemene toelichting die de behandelde materie wil situeren in grote lijnen, zonder volledigheid noch juridische precisie na te streven. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie. De uitgever noch de auteur kan aansprakelijk gesteld worden voor foutieve of onvolledige gegevens of enige schade die zou voortvloeien uit acties die op basis van deze informatie worden ondernomen.



