

Lessen uit de praktijk van Landmobiliteit

Overnemen met je hoofd én je hart

Een landbouwbedrijf overnemen is vaak een droom die jarenlang groeit. Toch leert de praktijk van Landmobiliteit dat een goede klik, een haalbare prijs of een interessant bedrijf niet altijd voldoende zijn. Wat kunnen jonge ondernemers leren uit onze overnamedossiers?



© SHUTTERSTOCK

Een succesvolle overname begint niet bij een handtekening, maar bij een gesprek. En vaak nog een hele reeks gesprekken daarna.

ELINE VAN DIJK

PROJECTMEDEWERKER LANDMOBILITEIT

Binnen Landmobiliteit brengen we stoppende landbouwers in contact met kandidaat-overnemers die op zoek zijn naar een toekomst in de land- en tuinbouw. Op papier lijkt dat eenvoudig: een overlater zoekt een opvolger en een overnemer zoekt een bedrijf. In de praktijk spelen naast het bedrijf ook vertrouwen, vergunningen, financiering,

familiale context en toekomstplannen een belangrijke rol.

Dat zien we ook terug in de dossiers die we begeleiden. Opvallend genoeg lopen veel trajecten niet vast door één groot probleem, maar door een combinatie van verschillende factoren.

Case 1: alles leek te kloppen

In een van onze dossiers vonden een overlater en een overnemer elkaar al snel. Er was een goede klik, een gedeelde

visie op de toekomst en zelfs de mogelijkheid om via een gefaseerde overdracht naar een overname toe te groeien. Voor de kandidaat was dat interessant, omdat hij niet meteen het volledige bedrijf hoefde over te nemen. Toch kwam het niet tot een overname. Naarmate de gesprekken concreter werden, kwamen vergunningen, juridische constructies en familiale afspraken op tafel te liggen. Wat aanvankelijk een eenvoudige match leek, bleek uiteindelijk veel complexer.

Een goede klik vormt een belangrijke basis, maar hoe vroeger je zicht krijgt op vergunningen, eigendomssituaties en juridische aandachtspunten, hoe kleiner de kans op verrassingen die later in het proces opduiken.

Case 2: wanneer hoofd en hart een andere keuze maken

Een kandidaat-overnemer zag veel potentieel in een voormalig varkensbedrijf en wilde het opnieuw een landbouwkundige toekomst geven. De gesprekken verliepen positief en beide partijen zaten op dezelfde golflengte. Tijdens de verdere uitwerking kwamen vragen rond vergunningen en ontwikkelingsmogelijkheden naar boven. Hierin speelde nog een andere afweging een rol: voor de kandidaat-overnemer lag de waarde van het bedrijf vooral in de kansen die hij er als jonge ondernemer in zag, voor de overlater was het bedrijf een belangrijk onderdeel van zijn pensioen en financiële zekerheid. Toen andere invullingen van de site financieel aantrekkelijker bleken, veranderde zijn perspectief. Uiteindelijk koos hij voor een andere piste.

Dit dossier toont aan dat een bedrijf voor een overnemer vaak een toekomstproject is, terwijl het voor een overlater tegelijk een levenswerk én pensioenvoorziening vormt. Bespreek daarom vroeg genoeg de verwachtingen rond prijs, waarde en toekomstvisie.

Case 3: soms is wachten de juiste keuze

Niet elk stopgezet traject hoeft een mislukking te zijn. Zo begeleiden we een jonge kandidaat die het bedrijf al goed kende doordat hij er als jobstudent werkte. Er was wederzijds vertrouwen en een mogelijke overname lag op tafel. Tijdens het traject besepte hij echter dat hij nog niet klaar was om de verantwoordelijkheid van een eigen landbouwbedrijf op zich te nemen. Zijn passie lag meer bij machines en loonwerk.

Hoewel de overname niet doorging, was het traject daarom niet verloren. De kandidaat leerde beter wat hij echt wilde en de overlater hield de deur open voor de toekomst. Een bedrijfsovername moet niet alleen financieel haalbaar zijn, maar ook passen bij jouw ambities en levensfase. Soms is wachten net de juiste keuze.

Een overname die goed voelt

Na elk traject, of het nu tot een overname komt of niet, blijft één vaststelling terugkomen: een bedrijf overnemen is veel meer dan een financiële beslissing. Het gaat over mensen, vertrouwen, toekomstplannen en soms ook moeilijke keuzes.

Binnen Landmobiliteit zien we dat de sterkste trajecten vaak net de trajecten zijn waarin beide partijen tijd nemen om elkaar te leren kennen, verwachtingen uit te spreken en samen naar oplossingen te zoeken.

Een succesvolle bedrijfsovername begint dus niet bij een handtekening, maar bij een gesprek. En vaak nog een hele reeks gesprekken daarna. Dat vraagt geduld, maar legt wel de basis voor een duurzame toekomst, zowel voor het bedrijf als voor de mensen erachter.

www.groenekring.be/landmobiliteit

Don'ts and do's voor een snelle start van het overnametraject

Een bedrijfsovername vraagt meer dan technische kennis alleen. Vanuit Landmobiliteit zien we telkens dezelfde aandachtspunten terugkomen. Deze tips helpen je om sterker aan een overnametraject te beginnen.

Don'ts

1 Alleen focussen op de aankoop prijs

Een goedkope overname kan later duur blijken wanneer belangrijke investeringen of vergunningsproblemen opduiken. Kijk daarom altijd naar het volledige toekomstplaatje.

2 De regelgeving onderschatten

Vergunningen, fiscaliteit, mestwetgeving en pacht kunnen een grote impact hebben op de haalbaarheid van een bedrijf. Laat je daarom tijdig begeleiden door adviseurs die vertrouwd zijn met landbouwbedrijfsovernames.

3 Moeilijke gesprekken uit de weg gaan

Bespreek verwachtingen over samenwerking, wonen op het bedrijf, timing en toekomstplannen zo vroeg mogelijk.

4 Je eigen doelen uit het oog verliezen

Een bedrijf kan perfect zijn voor iemand anders, maar niet noodzakelijk voor jou. Durf onderweg bij te sturen als je merkt dat dingen veranderen.

Do's

1 Investeer in jezelf

Zorg voor voldoende praktijkervaring, opleiding en ondernemerskennis. Een landbouwer is vandaag niet alleen producent, maar ook ondernemer, financieel beheerder en planner.

2 Bouw een netwerk uit

Adviseurs, banken, leveranciers en landbouwers kunnen tijdens een overnametraject van onschatbare waarde zijn, want zij bezitten heel wat kennis en kunde. Je hoeft het niet alleen te doen.

3 Neem voldoende tijd

Niet-familiale overnames verlopen vaak over meerdere jaren. Vertrouwen opbouwen, financiering uitwerken en vergunningen onderzoeken vraagt tijd.

4 Durf vragen stellen

Informeel naar kengetallen, pachtgronden, toekomstige investeringen, personeel en de rol die de overlater na de overname nog wil opnemen. Vaak zitten de aandachtspunten niet in wat gezegd wordt, maar in de vragen die nog niet gesteld zijn.

5 Werk samen

Een gefaseerde overname of samenwerkingsperiode maakt het mogelijk om kennis over te dragen, vertrouwen op te bouwen en elkaar beter te leren kennen.