

Meer informatie

Saxion, lectoraat Ondernemerschap
Erik Wierstra, e.wierstra@saxion.nl
088-0191016, 06 1907 3410
Marco Rodenburg, m.j.c.rodenburg@saxion.nl
06 5383 8627

Partners



**Aan de slag met bedrijfs-
opvolging voor opvolgers
in het MKB familiebedrijf**

Aan de slag met bedrijfsopvolging voor opvolgers in het MKB familiebedrijf

Het opvolgingsproces in een familiebedrijf begint idealiter tijdig en duurt een aantal jaren. Bij een succesvol opvolgingsproces wordt de bedrijfscontinuïteit gegarandeerd en blijven de familiebanden intact. Een onzorgvuldig opvolgingsproces vergroot het risico op zakelijk slechter presteren of ruzie in de familie. Tijdig en zorgvuldig opvolging regelen vergroot de kans dat bedrijf en familie toekomstbestendig kunnen doorgaan.

Overdragen: loslaten en opstaan

In dit project wordt de beoogde opvolger zich bewust wat het betekent om het bedrijf over te nemen. Relevante vraagstukken bij opvolging zijn:

- De competenties van de opvolger. Heeft opvolger de kennis én drive die het bedrijf de komende jaren nodig zal hebben?
- De samenwerking tussen opvolger en overdrager. Kan de opvolger zijn rol pakken? Kan de overdrager zijn rol loslaten en tot een nieuwe rolinvulling komen?
- De rol van de overige familieleden en hun belangen bij een bedrijfsoverdracht.
- De veranderingen die de opvolger wil doorvoeren. Past de visie van de opvolger bij de visie van de overdrager? Staat de overdrager open voor de nieuwe ideeën van de opvolger, zeker in het licht van technologische veranderingen en veranderende business modellen?
- Het draagvlak van de opvolger bij personeel, klanten en leveranciers.

De huidige ondernemer zal het vertrouwen in de beoogde opvolger moeten hebben om 'los te laten'. De beoogde opvolger zal geschikt en voldoende voorbereid moeten zijn om met zelfvertrouwen 'op te staan'.

De toekomst van het familiebedrijf

Bedrijfsopvolging is hét moment om na te denken over het toekomstbestendig maken van het familiebedrijf. Welke trends en ontwikkelingen zijn er waarop geanticipeerd of ingespeeld moet worden? Relevante thema's kunnen bijvoorbeeld zijn: innoveren, internationalisering, circulaire economie, financiële en fiscaal-juridische zaken bij bedrijfsopvolging.

Roel Sadelaar,
4e generatie, beoogd
opvolger Gelria Pakking:

"Mijn vader en ik trekken 5 tot 10 jaar uit voor een zorgvuldige opvolging. Wij hebben gezamenlijk een doel bepaald en bouwen hiermee verder aan ons bedrijf. Als opvolger krijg ik de ruimte om initiatief en risico's te nemen. Soms ga je op je bek, maar dat mag ook!."



Het programma: bijeenkomsten en leren-van-elkaar-kringen

Het generieke programma bestaat uit vier bijeenkomsten met 15 á 20 bedrijven. Hierbij gaat het over de ondernemerskwaliteiten van de opvolger, het vormgeven van het opvolgingsproces, analyse van het bedrijf en de branche en het ontwikkelen van een strategie voor de toekomst van het bedrijf.

Het verdiepende programma bestaat uit enkele bijeenkomsten over een gezamenlijk afgesproken thema, onder begeleiding van een externe partij. Dit gebeurt in de vorm van 'leren-van-elkaar-kringen' met 5 bedrijven per kring. De essentie van dit project is dat familiebedrijven van elkaar leren en elkaar helpen.

Wie kan meedoen?

Dit programma is bedoeld voor bedrijfsopvolgers in MKB familiebedrijven in Overijssel waar bedrijfsopvolging de afgelopen paar jaar heeft plaatsgevonden of waar opvolging in de komende vijf jaar zal plaatsvinden.

Wat vragen wij?

Eigen bijdrage van €180,= voor de generieke fase en een bijdrage aan de inzet van een voucher voor de leren-van-elkaar-kring (kosten leren-van-elkaar kringen; subsidie 75% met een maximum 5.000 euro; restant gedeeld door de 5 bedrijven). Actieve deelname aan het project in circa zeven bijeenkomsten gedurende 9 maanden.