



Virksomhedsplanlægning

hvem skal overtage...og hvordan?

Beslutninger om ejer- og ledelsesskifte (generationsskifte) af egen virksomhed kan være som en labyrint. En snørklet vej med uoverskueligt mange blindgyder, der gør det svært at finde den rette vej igennem. Bare bevidstheden omkring problematikken kan gøre det svært at tage det første skridt.

Kan du genkende tanker som:

- *Jeg er begyndt at tænke, men kommer ikke rigtig nogen steder, fordi...*
- *Jeg ved jo godt, at jeg burde begynde at tænke på en konkret plan for fremtiden, det siger min revisor også men...*
- *Der er ikke rigtig tid i øjeblikket, vi har så travlt i firmaet...*
- *Hvad skal jeg så lave i stedet?*
- *Mine børn/medarbejdere vil ikke overtage, så hvad gør jeg?*
- *Det er ikke det rigtige tidspunkt lige nu. Det går jo meget godt, men senere...*

Den ene dag tager således den anden og pludselig er der gået endnu et år.

Få styr på tankerne

En sparringspartner kan være en rigtig god hjælp til at få styr på tankerne og være med til, at give dig det overskud, der gør at *labyrinten* er til at forcere.

Sparringspartneren er behjælpelig med at få lavet en handlingsplan, der kan supplere og underbygge rådgivning fra advokat, bank og revisor.

Når der skal aftales mødetidspunkt, vil sparringspartneren fra *Generationsplanlægning.nu* naturligvis være klar til at mødes med dig på dine præmisser, så det tidsmæssigt passer bedst ind i driften af virksomheden, din fritid og øvrige interesser. Møder om aftenen og om lørdagen er således oplagte muligheder.



JANNIK AUGSBURG - GENERATIONSPLANLÆGNING.NU

Så vend tankerne til noget positivt og få skabt den situation, hvor skift i ejer- og lederskab (generationsskifte) bliver til muligheder og udvikling for både virksomheden og for dig selv som ejer.

Kontakt

www.generationsplanlaegning.nu

Mere information
på bagsiden

Det synes unaturligt, hvis det ikke var svært at komme i gang

For de fleste virksomhedsejere er det helt naturligt, at det er svært at komme i gang med at planlægge den sidste tid i egen virksomhed og beslutte, hvem der skal overtage den. Det er svært fordi det drejer sig om, at man skal til at ændre livsform og give sit livsværk videre.

Der skal formentlig siges farvel til dét, der igennem mange år har fyldt døgnets 24 timer. Ikke mindst skal der også tages stilling til hvad døgnets nye 24 timer så i stedet skal udfyldes med.

Problemstilling:

- Erkendelsen af, at alting har en ende, måske, at det er på høje tid at begynde planlægningen af overdragelsen af virksomheden til et andet ejer- og lederskab. En situation, hvor virksomhedsejeren som en ganske naturlig reaktion kan føle sig handlingslammet.
- Generationsskifte betyder omvæltninger. Man skal som virksomhedsejer gøre op med en livsform og give sit livsværk videre til andre. Mange virksomhedsejere har en forestilling om, ikke at ville overlade til hvem som helst. Omsorgen for virksomheden, de ansatte og kunderne står i højsæde.
- Der er travlt i hverdagen med at klare driften. Det synes derfor ikke muligt at afsætte tid til at tænke på og planlægge fremtiden for virksomheden.
- Virksomhedsejeren har en forestilling om, at gældende regler for virksomhedsoverdragelsesamt arve- og skatteregler, og de muligheder og handlerum de giver, ikke gør det økonomisk attraktivt her og nu, at skulle begynde planlægningen frem mod et andet ejer og lederskab end det eksisterende.
- Det er i denne *labyrinth* af problemstillinger, den rigtige handlingsplan skal udtænkes. Dét er det centrale i den rådgivning og paring i planlægningen for dig og din virksomhed som ligger bag Generationsplanlaegning.nu.

Fordele ved en sparring med Generationsplanlaegning.nu

- Bank, revisor og juridisk rådgiver vil naturligt have så meget lettere ved at finde frem til den mest optimale juridiske og økonomiske model, såfremt en handlingsplan på et tidligt tidspunkt fortæller, til hvem og hvordan virksomheden skal overdrages.
- Medarbejdere vil med en handlingsplan kunne se mulighederne for deres egen og fortsatte fremtid på arbejdsmarkedet.
- En handlingsplan vil på et tidligt tidspunkt belyse planer og tanker om udvikling af virksomheden, der er vigtige at fuldføre for at leve op til målsætningen.
- Og vigtigst for dig som virksomhedsejer måske en hjælp til et svar på spørgsmålet. "Hvordan skal de sidste år i firmaet forme sig for mig som ejer og hvad skal jeg lave bagefter?" Når ejer- og lederskabet er overgivet bliver der tid og mulighed for at engagere sig til andet i livet. Hvad skal denne tid og engagementet bruges til, når først de umiddelbare behov for samværet med familien, børnebørnene, og tiden til rejserne, læsningen m.v. er blevet opfyldt?

Vi er ikke alene

Rådgivning om de juridiske og økonomiske spørgsmål, for at få optimeret den juridiske og økonomiske udmøntning af planen, overlader vi på disse områder efterfølgende helt til vores fagkolleger. Vi ser os og vores arbejde som et supplement til deres arbejde.

Klargøring til overdragelsen i praksis

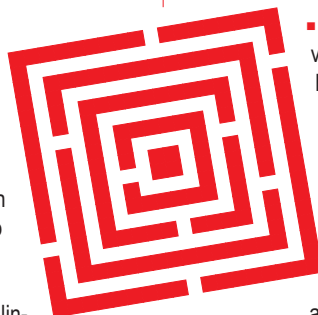
Virksomheden skal også gøres klar til den nye ejer og ledelse. Sparring fra Generationsplanlaegning.nu omfatter også, at der skal overvejes, hvad der rent praktisk skal gøres i forbindelse med overdragelsen af den daglige drift. Måske er der procedurer, produkter eller udviklingsplaner, der trænger til at dokumenteres lidt bedre. Måske er der produkter eller salgsvarer som egentlig ikke sælger mere og som der derfor skal ryddes op i.

Bliv beredt

Lad generationsskiftet blive til en planlagt udvikling for både dig som ejer og din virksomhed.

Gør vejen gennem labyrinten synlig

Kontakt Generationsplanlaegning.nu og få aftalt en uforpligtende første samtale om en generationsplan.



Dette centrale spørgsmål kan og vil vi i Generationsplanlaegning.nu inspirere til og holde fokus på, så du undgår den fælde andre er faldet i. Flere tidligere virksomhedsejere giver udtryk for, hvordan de er blevet rastløse efter 1-1½ år efter ejerskiftet. For andre kan denne manglende plan med indhold give fatale fysiske og psykiske mén.