



NUUSBRIEF

GEE DIE FAKKEL OOR



FABASA
FAMILY BUSINESS ASSOCIATION OF SOUTH AFRICA

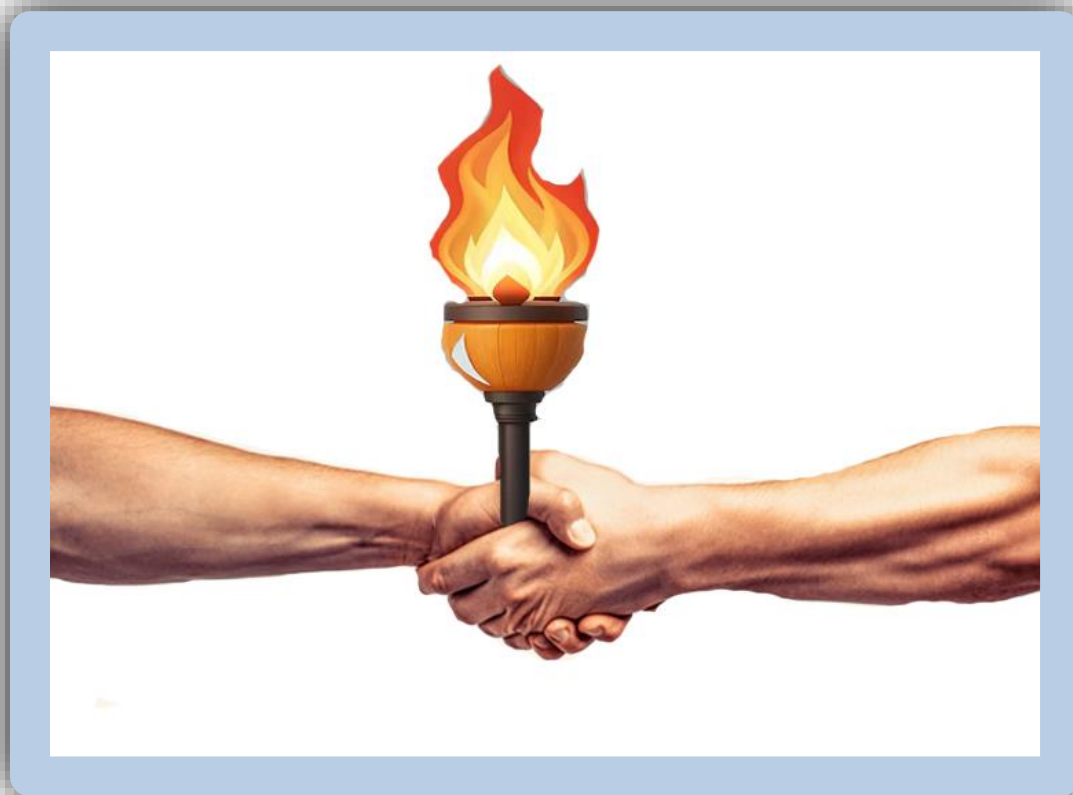




GEE DIE FAKKEL OOR

DIE EMOSIONELE EN PRAKTIESE REIS OM BEHEER TE LAAT GAAN IN
FAMILIEONDERNEMING-OPVOLGING

André Diederichs



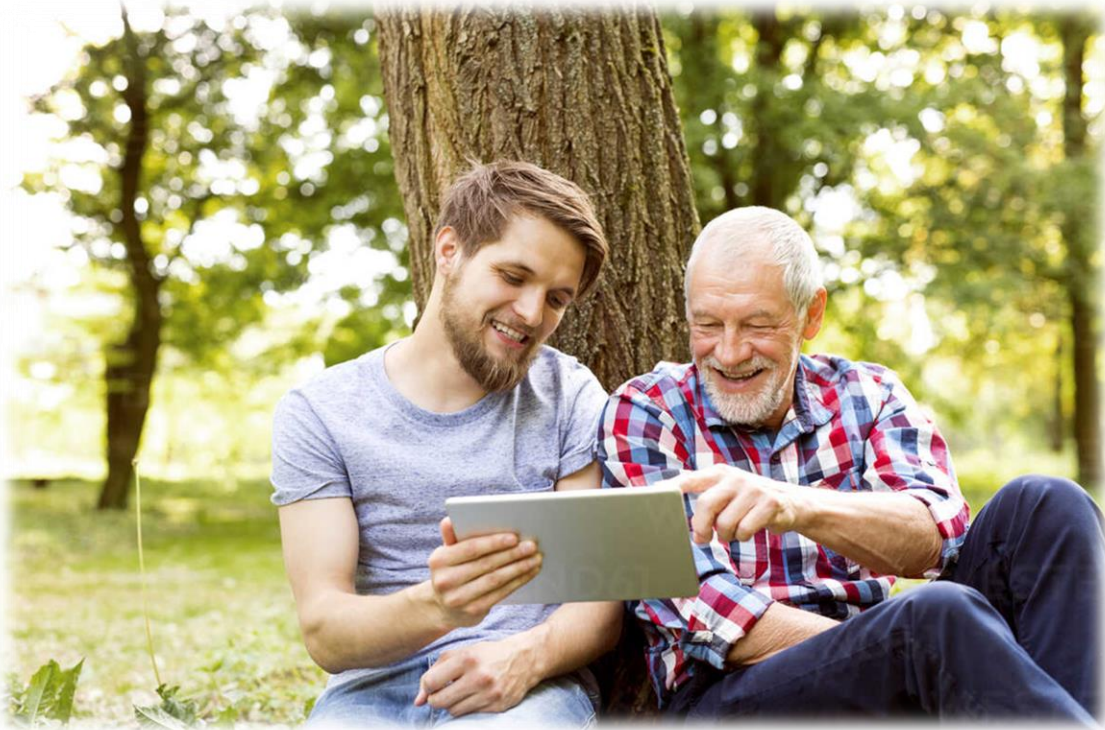
Ek het nagenoeg 600 familie-ondernemings gekonsulteer en verstaan die diepgaande uitdaginge wat baie familieonderneming-eienaars ondervind om bestuur aan hul opvolgers oor te dra. Die oorgee

van die bestuur is vir die eienaar nie bloot 'n kwessie van die oordrag van verantwoordelikhede nie. Dit is 'n diep persoonlike proses, dikwels verweef met 'n gevoel van identiteit, nalatenskap en

emosionele bande wat oor dekades heen gekoester is. Die proses is beide uitdagend en bittersoet.



OM 'N FAMILIEONDERNEMING-EIENAAR WAT GELUKKIG IS DAT SY KINDERS GEREED IS OM DIE BESTUUR VAN DIE FAMILIEONDERNEMING OOR TE NEEM TE VERGELYK MET EEN WAT DIT MOEILIK VIND OM TE LAAT GAAN, BEKLEMT OON DIE SPEKTRUM VAN EMOSIES EN PERSPEKTIEWE WAT BY HIERDIE BETEKENISVOLLE OORGANG BETROKKE IS.



VERBEEL jou die diepgaande gevoel van voldoening wat oor 'n vader (of moeder) spoel terwyl hy op die druppel van 'n nuwe hoofstuk in die familieonderneming staan. Hierdie oomblik gaan egter nie oor hom nie. Dit gaan oor die nalatenskap wat

hy opgebou het en die vertroue wat hy nou in sy opvolgers het om dit voort te dra.

Hy voel 'n diepe trots in die wete dat hy sy opvolgers suksesvol vir hierdie groot verantwoordelikheid voorberei het. Dit sluit ook diepgaande emosionele bevrediging in. Hy het hul groei gekoester, gesien hoe hulle hul eie sterkpunte ontwikkel, en gesien

hoe hulle die waardes en beginsels beliggaam, wat die hoeksteen van die familieonderneming is.

Sy hart is rustig, met die wete dat die fondament wat hy gelê het stewig is en dat sy opvolgers gereed is om met 'n duidelike visie daarop te bou...



VERGELYK dit nou met 'n vader (of moeder) wat dit moeilik vind om te laat gaan. Hy staan op die kruispad van vorige prestasies en toekomstige onsekerhede, en worstel met die idee om afstand te doen van beheer oor iets waarin hy sy hart en siel gestort het. Die besigheid is meer as 'n bron van inkomste; dit is 'n lewende bewys van jare se harde werk, opoffering en veerkragtigheid. Hy het ontelbare storms deurstaan, deurslaggewende besluite geneem en die familieonderneming met sy eie visie gevorm. Om dit te los is soos om 'n deel van homself te verloor.

Hy vrees die onbekende. Hy is bekommerd oor die vraag of die volgende generasie bereid is om dieselfde waardes te handhaaf, kwaliteit te handhaaf, en die kompleksiteit van die sakewêreld te navigeer. Vrae oor sy kinders se gereedheid, bekwaamheid en toewyding spook by hom, wat lei tot slapelose nagte en eindelose beraadslaggings.

Die praktiese aspekte van die oorgang bied ook beduidende struikelblokke. Die daarstelling

van 'n duidelike opvolgplan, die versekering van finansiële stabiliteit, en die navigasie van wetlike kompleksiteite vereis noukeurige beplanning en versindheid.

Te midde van hierdie uitdagings is daar ook 'n diepgaande verantwoordelike sin om die nalatenskap te bewaar. Hy wil verseker dat die waardes, kultuur en visie wat die onderneming gedefinieer het, oorgedra word. Dit kan 'n kragtige interne konflik skep tussen die begeerte om die familieonderneming met die opvolgers se nuwe idees te sien ontwikkel en die behoefte om sy grondbeginsels te beskerm.



WENKE OOR HOE OM OOR TE GEE

Begin vroegtydig:

Begin die oorgangsproses vroegtydig. Dit maak voorsiening vir voldoende tyd om voor te berei, te mentor en verantwoordelikhede geleidelik na die volgende generasie oor te dra.

Ontwikkel 'n Familieonderneming-grondwet en 'n duidelike Opvolgplan:

'n Familieonderneming-Grondwet is 'n ideale hulpmiddel om oop kommunikasie te verseker en om op die beste belange van beide die familie en die besigheid te fokus. Dit bevorder gesonde broers en sustersverhoudings en handhaaf deursigtigheid in besluitnemingsprosesse wat ouers help om ingeligte keuses te maak wat beide die familie en besigheidsbehoefte balanseer. Skep 'n gedetailleerde opvolgplan wat die

stappe en tydlyn vir die oorgang uiteensit.

Mentor en Onderrig

Hierdie plan moet rolle, verantwoordelikhede en 'n duidelike strategie vir oorhandiging van leierskap insluit.

Kommunikeer openlik:

Handhaaf oop en eerlike kommunikasie met alle betrokke familielede. Bespreek verwagtinge, doelwitte en bekommernisse om te verseker dat almal op dieselfde bladsy is.

Geleidelike oorgang:

Implementeer 'n gefaseerde benadering tot oorgang, en gee geleidelik verantwoordelikhede oor. Dit laat die nuwe leiers toe om selfvertroue en ervaring op te doen terwyl die uitgaande eienaar leiding en ondersteuning bied. 'n Gewilde praktyk is dat die uitredende familiebesigheidseienaar 'n adviserende rol opneem of in 'n nie-uitvoerende

hoedanigheid betrokke bly, selfs as die nie-uitvoerende voorsitter van die direksie en/of voorsitter van die Trust. Dit laat die uitgaande eienaar toe om voort te gaan om sy wysheid en ervaring by te dra sonder om die nuwe leierskap te belemmer.

Vestig grense:

Definieer duidelik die rolle en grense vir beide die uitgaande en inkomende leiers. Dit help om konflikte te voorkom en verseker dat die nuwe generasie hul gesag kan vestig.

Vertrou en bemagtig:

Vertrou die vermoëns van die nuwe leiers en bemagtig hulle om besluite te neem. Vermy mikrobestuur en gee hulle die vryheid om vars idees en innovasies in te bring.

Soek professionele advies:

Oorweeg dit om eksterne adviseurs, soos geakkrediteerde familiebesigheidskonsultante,



te betrek om objektiewe leiding en ondersteuning tydens die oorgang te verskaf.

FABASA bied toegang tot sulke konsultante.

Fokus op Nalatenskap:

Beklemtoon die belangrikheid daarvan om die familieonderneming se waardes en nalatenskap te bewaar. Maak seker dat die nuwe leiers die kernbeginsels wat die besigheid gedefinieer het, verstaan en respekteer.

Berei voor vir emosionele uitdagings:

Erken en spreek die emosionele aspekte van loslaat aan. Soek ondersteuning van eweknieë, mentors of professionele beraders om te help om

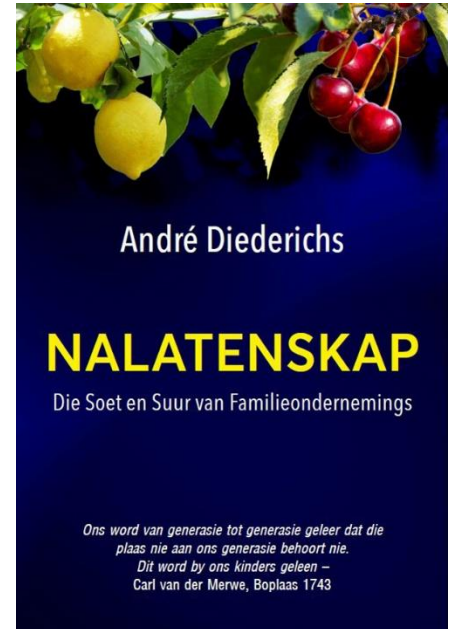
die sielkundige en emosionele uitdagings van die oorgang te navigeer.

Vier prestasies:

Neem tyd om die prestasies en mylpale van die uitgaande generasie te vier. Erken hul bydraes en eer hul nalatenskap terwyl hulle die fakkel aan die volgende geslag oordra.

SLOTOPMERKING.
Deur hierdie wenke te volg, kan die eienaar 'n gladder oorgang fasiliteer, wat die voortgesette sukses en groei van die familieonderneming verseker terwyl dit die volgende generasie toelaat om te floreer.

Vir hulp kontak ons per e-pos by info@fabasa.co.za OF via WhatsApp op selfoonnommer: 082 453 3288



Bestel die boek aanlyn by:

<https://naledi.co.za/product/nalatenskap/>



Wind speel nooit dieselfde deuntjie oor en oor nie

André Diederichs