

Emne: SV: Dagsorden til møde 12. oktober: SEGES Akademi advisory board
Dato: 7. oktober 2016 12:09:55
Vedhæftede filer: [Ejer og generationsskifte rapport samlede besvarelser.pdf](#)
[Ejer og generationsskifterapport.pdf](#)
[Program Advisory Board fjerde møde 12 okt.docx](#)

Kære advisory board

Vi ses på onsdag til møde i SEGES Akademis Advisory Board. Vi mødes på SEGES kl. 9.15. Vi skal bl.a. arbejde med emnet Ejer- og generationsskifte. Som inspiration til dagens emne kan I læse/orientere jer i de to vedhæftede rapporter, som bl.a. danner grundlag for oplæggene på dagen.

Vi ser frem til en god dag.

Venlig hilsen

Kirstine Simoni Faurholt
SEGES Akademi

D +45 8740 5167
M +45 6127 6196
E ksm@seges.dk

Fra: Kirstine Simoni Faurholt
Sendt: 31. august 2016 10:29
Til: se deltagerliste på drevet
Emne: Dagsorden til møde 12. oktober: SEGES Akademi advisory board

Kære Advisory Board

Onsdag d. 12. oktober mødes vi hos SEGES i Skejby til vores fjerde møde. Vi mødes fra kl. 9.15-15.00.

På mødet sætter vi fokus på generations- og ejerskifte, og vi har indlagt en rundvisning i Agro Food Park.

Jeg har vedhæftet dagsordenen, inkl. deltagerliste på side 3. Her kan I læse mere om dagens program. Bemærk at der under punktet *Status på arbejdet med kompetenceudvikling til landmænd* er tre punkter, som vi gerne vil have, at du forbereder inden mødet.

Vi ser frem til et godt og udbytterigt møde. Har du spørgsmål i forbindelse med mødet, er du meget velkommen til at kontakte mig.

Igangværende og kommende aktiviteter i akademiet:

Som altid får du også et overblik over aktiviteter her i efteråret/vinteren.

Kursusnavn/fag	Startdato
Personalejura	6. oktober 2016
Det strategiske lederskab: Sjælland og Lolland-Falster	13. oktober 2016
Det strategiske lederskab: Vissenbjerg	24. oktober 2016
Ledelse i praksis: Billund og Aabenraa	1. december 2016
Ledelse i praksis: Christiansfeld	10. oktober 2016

Ledelse i praksis: Hobro, Aars	7. november 2016
Ledelse i praksis: Holstebro	3. januar 2017
Ledelse i praksis: Ringsted	10. januar 2017
Ledelse i praksis: Sjælland og Lolland-Falster	25. januar 2017
Lean i landbruget	12. oktober 2016
Masterclass i strategi og forretningsudvikling	1. februar 2017
Mentorordning – sammen er I stærkere	Løbende
Du kan optimere din forretning med finansielle instrumenter	4. oktober 2016
Future Farmers	3. november 2016
Effektiv forhandlingsteknik	1. februar 2017
Bestyrelsen i landbrugsvirksomheden	12. oktober 2016
Alumnedag - for tidligere deltagere på bestyrelsesuddannelsen	28. september 2016

Venlig hilsen

Kirstine Simoni Faurholt

Specialkonsulent, Uddannelse , cand.scient.soc.
 SEGES Akademi

D +45 8740 5167
 M +45 6127 6196
 E ksm@seges.dk

SEGES P/S

Agro Food Park 15, DK 8200 Aarhus N
seges.dk

SEGES P/S skaber løsninger til fremtidens landbrugs- og fødevarerhverv. Vi udvikler forretningsmuligheder og serviceydelser i tæt samarbejde med vores kunder, forskningsinstitutioner og virksomheder over hele verden.

Program – Advisory Board – SEGES Akademi

Mødedato	12. oktober 2016, kl. 9.30-15.00
Sted	SEGES P/S, Agro Food Park 15, 8200 Aarhus N Mødelokale Invent
Deltagere:	Se side 2

Program:

Kl. 9.15 Kaffe og brød

Kl. 9.30 **Velkomst og præsentation af dagens program**

Status på arbejdet med kompetenceudvikling til landmænd

Herunder tager vi bordet rundt i forhold til punkterne:

- Hvilke tanker har I gjort i forhold til kompetenceudvikling siden sidst?
- Har I eller jeres medarbejdere deltaget i kompetenceudviklingsaktiviteter – fx kurser, uddannelser, netværksgrupper?
- Har I gode råd til SEGES Akademi?

Status på mentorordningen, [læs om det her](#)

Status på kompetenceudvikling af udenlandske medarbejdere

Kl. 10.30 **Dagens tema: Ejer- og generationsskifte**

SEGES præsenterer forårets analysearbejde inden for ejer- og generationsskifte og skitserer herigennem nogle af udfordringerne forbundet med skiftet. Der er tidligere holdt en ejer- og generationsskifte-konference, som vi påtænker at holde igen. Vi ønsker gruppens indspil til konferencen og evt. andre aktiviteter, der kan understøtte udfordringerne for såvel sælger som køber.

Kl. 11.30 Frokost

Kl. 12.00 **Visioner for Agro Food Park**

Agro Food Park vil være det førende innovations- og vækstcenter for fødevarer i Danmark – og blandt de bedste i verden. I dag arbejder ca. 1.000 mennesker i Agro Food Park. Bjarne Langdahl Riis, direktør eller Søren Madsen M3 Manager i Agro Food Park viser rundt og fortæller om stedet.

Kl. 12.30 **Vi arbejder videre med temaet: Generations- og ejerskifte**

Kl. 14.15 **Fremtiden for SEGES Akademis Advisory Board**

SEGES Akademis advisory board har fungeret i 1,5 år, hvor vi d. 12. oktober holder vores 4. møde. Efter en periode, hvor rammerne har været lidt mere åbne, er det tid til at konsolidere boardet og se fremad.

Vi drøfter på mødet, hvad der skal til for at bevare et aktivt og værdiskabende advisory board fremadrettet.

Kl. 14.45

Evaluering af dagens møde

Kl. 15.00

Tak for i dag

12. oktober 2016

**Kirstine Faurholt, Kristian Skov og
Karen Tegllund**

**SEGES Akademi – status på
kompetenceudvikling af landmænd**

agromek 
STARS 2016

SEGES
H6040

Company News



Videreuddannelser til landmænd - ledelse, strategi og
økonomi

Besøg
SEGES
Akademi
på Agromek

....eller på
Kongres for
svineproducenter.
Plantekongressen.
Kvægkongressen.

FOKUS PÅ DRIFTSØKONOMI



Side 8 Effektivt Landbrug

Torsdag den 21. juli 2016

Unge landmænd forbereder sig på årskø

7. oktober 2016

Mathias Kristensen og Henrik Bovbjerg er fra Bygholm Land i 2013



Jacob Søndergaard Skals (th) fra Munkbro Svineavl er glad for udbyttet af at have Regimantas Nemkevicius. Pressefoto.

Litauisk skepsis blev vendt til ny ledelse

FOKUS PÅ DRIFTSØKONOMI

Har fokus på kompetenceudvikling

Det er ikke nok at have en handelsuddannelse og modul 1B, erkendte svineproducenten Allan B. V. Pedersen. Han er

om at udvikle mig selv som menneske, og jeg havde kigget efter muligheden for at tage en MBA. Men det er en stor mundfuld især tidsmæssigt.

Teori giv Med stort skrevet på is a drej ups.

hed til at vente flere år på at se af den tid, jeg bruger det er i

de at arbejde med mennesker på den måde, og jeg har kunnet se resultater på to afgørende områder: Indførelse af lean og så min egen

- Vi fik blandt andet undervisning i personprofiler, og det har været meget interessant at lære. Det, at jeg nu kan se, hvad der driver og motiverer

Side 4 Effektivt Landbrug

Lær om ledelse, mens du leder

gere har gæret »Le-sis«. Nu y runde.

i samarbejde med rådgivningsvirksomheder i DLBR og Erhvervsakademi Aarhus, nelsen »Ledelse i praksis«, landbruget.

ne er blevet malisere og der er stange kan ve endnu hvis man il. er et ligt er leder

Krav til dig Uddannelsen løber over i alt otte kursusdage, og kræver ikke andre forudsætninger, end at man har en erhvervsuddannelse, altså for eksempel er faglært landmand, og så selvfølgelig har lyst til at

Kurset »Ledelse i praksis«

- Kurset er delt op i otte kursusdage fordelt over to måneder. Der er mulighed for at afslutte med eksamen. Man kan søge Statens Voksenuddannelsesstøtte og dermed reducere udgiften markant.
- Seges Akademi gennemfører i samarbejde med DLBR følgende seks hold af »Ledelse i praksis« de kommende måneder.
- Tilmelding skal ske til DLBR-virksomheden eller direkte til Seges Akademi. Se priser, m.m., på Seges.dk/akademi

Future Farmers



Future Farmers er et kursus på syv dage. Deltagerne er unge med ambitioner om at blive selvstændig eller leder i landbruget. Der er fem moduler:

- Modul 1: Bliv klogere på dig selv
- Modul 2: Bliv den bedste leder
- Modul 3: Destination drømmeejendom
- Modul 4: Lær at rapportere og kommunikere
- Modul 5: Graduate Board

Læs mere om kurset på Seges.dk.

AKADEMIUDDANNELSEN I LEDELSE

- SEGES Akademi anbefaler ledere i landbruget at tage hele eller dele af akademiuddannelsen i ledelse
 - Anerkendt i andre brancher
 - Underviserne bidrager med erfaring fra andre brancher
 - Fornuftig pris med mulighed for SVU
 - Opgaver og eksamen giver effekt
 - De første fag fås på Agrarøkonomi uddannelsen

ERHVERVSAKADEMI
ÅRHUS



AKADEMIUDDANNELSE I LEDELSE (60 ECTS)

3 obligatoriske fag (30 ECTS):

Ledelse i praksis
(10 ECTS)

**Organisation og
arbejdspsykologi**
(10 ECTS)

**Det strategiske
lederskab**
(10 ECTS)

2 valgfag (20 ECTS):

Leanledelse
(10 ECTS)

**Økonomistyring i
praksis**
(10 ECTS)

Afgangsprojekt (10 ECTS):

Opgave der tager
udgangspunkt i emner fra
de fem fag
(10 ECTS)

I SAMARBEJDE MED:

DLBR®

LEDELSE I PRAKSIS 2016/17

Ledelse i praksis

Gefion, DLS,
Østdansk
Start:
25. januar

HFLC, Vestjysk,
Lemvig.
Holstebro
Start:
3. januar

~~KHL, LRS, SLF, LHN
Christiansfeld
Start:
10. oktober~~

Agrovi
Start:
10. januar

Jysk, LandboSyd
Billund/Aabenraa
Start:
1. december

AgriNord, Djursland,
LandboThy
Års/Hobro
Start:
7. november

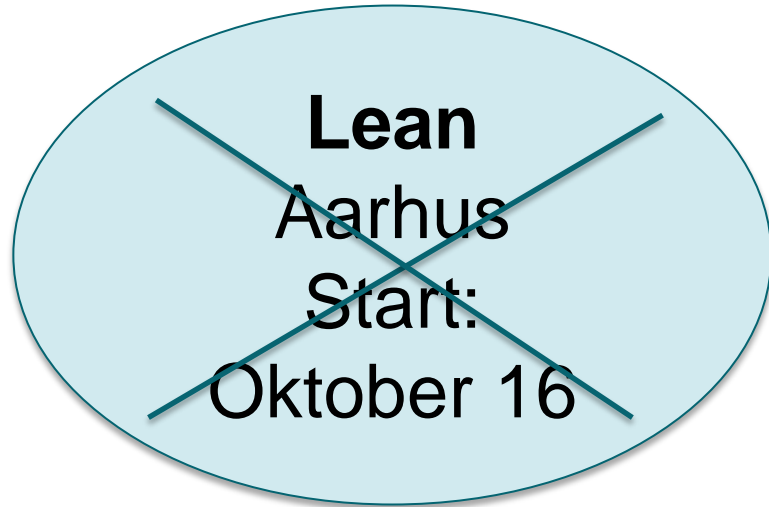
DET STRATEGISKE LEDERSKAB 2016/17

Gefion, DLS,
Østdansk
Start:
13. Oktober
(20 deltagere)

Centrovice
Start:
24. Oktober
(10 deltagere)

**Det
strategiske
lederskab**

LEANLEDELSE OG ØKONOMISTYRING I PRAKSIS 2016/17



MASTERCLASS

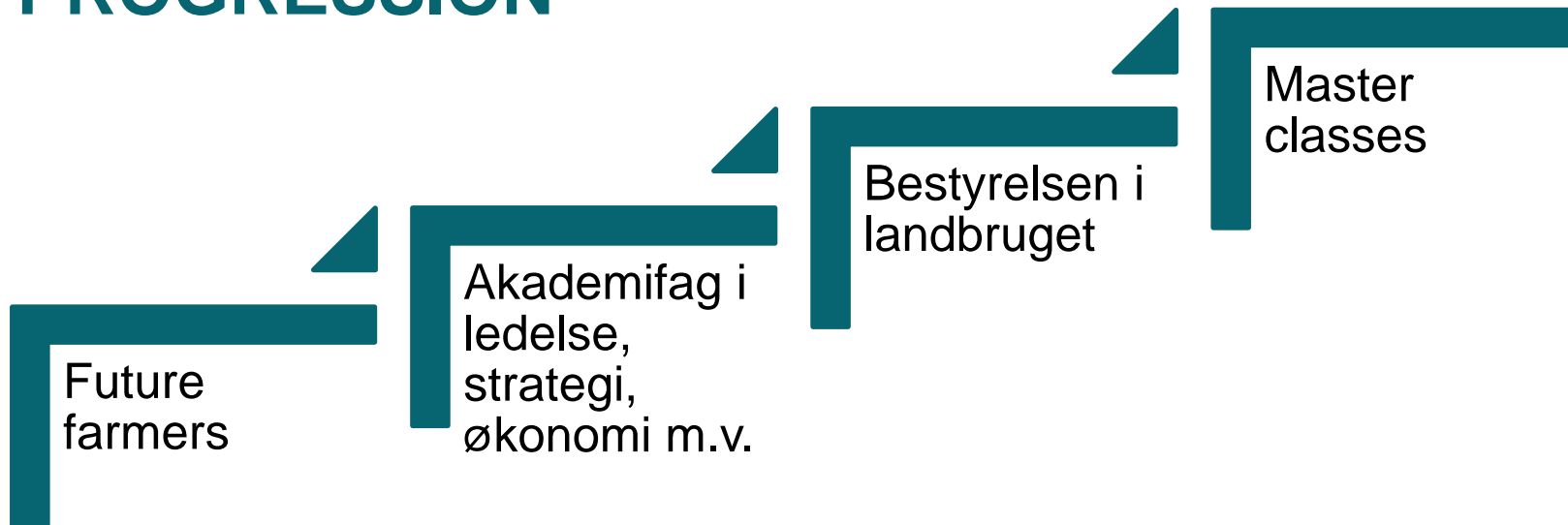
- Kører for anden gang med start 1. februar 2017
- I samarbejde med Patriotisk Selskab
- Målgruppe: Virksomhedsejere, der har en landbrugsvirksomhed, som består af flere forskellige forretningsområder og som har en vis størrelse eller kompleksitet.

FUTURE FARMERS

- Kører for anden gang 3. november (usikker pga. antal tilmeldinger)
- I samarbejde med SAGRO og LandboSyd
- Dele af konceptet er med i Sønderjysk Landboforenings Talentakademi
- I dialog med Landbonord omkring at starte et ”nordjysk” hold



PROGRESSION



UDENLANDSKE MEDARBEJDERE

- Formålet med projektet er at øge kvaliteten og effektiviteten i det arbejde, som udenlandske medarbejdere leverer i landbrugsvirksomhederne via målrettet kompetenceudvikling.
- Kompetenceudvikling via e-læring

MENTORORDNING

- Koncept er udviklet
- I dialog med flere DLBR rådgivningsvirksomheder om medejerskab af konceptet
- Forventer opstart primo januar

SEGES AKADEMI ER SPONSOR FOR:



BORDET RUNDT

- Hvilke tanker har I gjort i forhold til kompetenceudvikling siden sidst?
- Har I eller jeres medarbejdere deltaget i kompetenceudvikling – fx kurser, uddannelser, netværksgruppe?
- Har I gode råd til SEGES Akademi

12. oktober 2016

Kirstine Faurholt og Karen Tegllund
SEGES Akademi

ADVISORY BOARDET I FREMTIDEN

FORMÅL

Advisory boardet har til formål at sikre, at SEGES Akademi:

- Er tættere på landmænds behov for kompetenceudvikling
- Har et diskussionsforum, hvor vi kan vende udfordringer inden for kompetenceudvikling i forhold til målgruppen

Målet er, at boardet er med til at sikre at SEGES Akademi rammer landmændene med relevante tilbud om kompetenceudvikling.

FREMTIDEN...

Vi oplever, at advisory boardet giver stor værdi

Vi vil fortsat gerne bruge advisory boardet til sparring i 2017/2018.

VI VIL ARBEJDE MED...

Primært

- Kompetenceudvikling af udenlandske medarbejdere i landbruget

Sekundært

- Kompetenceudvikling målrettet landmænd

SAMMENSÆTNING FREMADRETTET

- Advisory boardet består af 10 medlemmer.
- Vi ønsker at fortsætte med 5 medlemmer fra det nuværende board og 5 nye medlemmer primo 2017.
- Man er medlem i 2 år med start fra januar.
- Hvert år får boardet 5 nye medlemmer og 5 medlemmer træder ud, således at der er rullende udskiftning.
- Medlemmerne fra det nuværende board træder ud efter 1 år.

MEDLEMMERNE...

Som medlem skal du have erfaring med udenlandske medarbejdere – enten som:

- Kollega
- Leder
- Arbejdsgiver

MØDER

- Advisory boardet mødes to gange om året og derudover efter behov.
- Møderne holdes på SEGES eller andet sted, som giver værdi i forhold til dagsordenen.
- Vi forventer, at deltagerne møder op til møderne
- Deltagerne modtager mødegodtgørelse og dækning af transportomkostninger efter statens takster i forbindelse med møder.

VIL DU FORTSÆTTE?

Ønsker du at fortsætte, skal du give Kirstine besked senest d. 1. november.

SPARRING

Hvad skal der til for at bevare et aktivt og værdiskabende advisory board fremadrettet?

SEGES, den 12. oktober 2016

SEGES Akademi Advisory Board

EJER- OG GENERATIONSSKIFTE

FORUDSÆTNINGER

Udarbejdelse af analysen

Analysen er baseret på et udtræk fra Ø90 databasen ved IBM, og er analyseret af Claus Jørgensen, IBM.

Den samlede population for analysen er 32.337 landbrug, og analysen vurderes værende et repræsentativ udsnit af den samlede population af landbrug i Danmark.

ANALYSEN

- Landmændenes ejerformer i DLBR
- Landmændenes aldersmæssige fordeling i DLBR:
 - <2 mio. kr. og >2 mio. kr. i nettooms.
 - Andele grønne, gule og røde landmænd
 - Efter DLBR rådgivningsvirksomhed
- Andelen af kvindelige ejere af landbrug "enker" i DLBR
- Andelen af landmænd der vælger at bortforpagte i DLBR

FINDINGS....

- Landmænd 51-65 år (i DLBR):
 - <2 mio. kr. = 9.479 landbrug (40 %)
 - >2 mio. kr = 3.833 landbrug (43 %)
 - Samlet 13.312 landbrug (41%)
- Landmænd over 65 år (i DLBR):
 - <2 mio. kr. = 7.853 (33 %)
 - >2 mio. kr = 584 landbrug (7 %)
 - Samlet 8.437 (26 %)
- Stor spredning i DLBR
 - Ejere under 46 år – fra 8,7 % til 23 %
 - Ejere over 65 år - fra 17% til 34 %

FINDINGS....

- Kvindelige ejere
 - 66-70 år = 164 (5%)
 - 71-75 år = 165 (6%)
 - 76-99 år = 318 (13%)
- Andel bortforpagtninger
 - 56-65 år = 11 %
 - 66-70 år = 19 %
 - 71-75 år = 25 %
 - 76-99 år = 33 %

BRUGERUNDERSØGELSE (1)



Projekt Ejerskifte 2020

- Tage temperaturen på ejer- og generationsskifte i Dansk Landbrug
 - Sammenholde med CEV
- 19 lokale DLBR-virksomheder
- Afgrænsning; 750.000 i omsætning inkl. støtte
- 7.127 spørgeskemaer og 1.676 svar: Svarprocent på 23,5%
- På baggrund af svarene har vi beregnet, at 3 – 4.000 heltidsbrug skal skifte ejer indenfor 5 år

BRUGERUNDERSØGELSE (2)



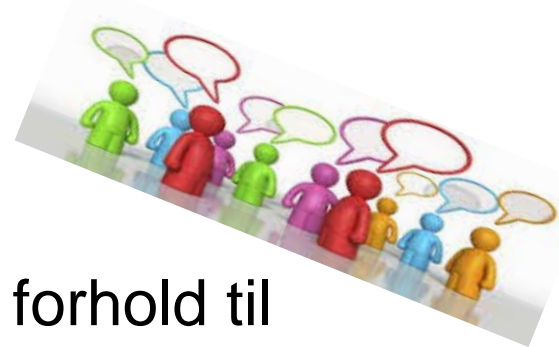
- 31% af landmændene med en exit-strategi har ikke søgt rådgivning
- 12% af dem, der har en strategi, har skrevet den ned!
- 45% har valgt deres efterfølger – kun 30% har orienteret efterfølgeren
- Blandt dem, som skal ejerskifte indenfor 5 år:
 - 44% har ikke lagt en exit-strategi og 38% er først ved at lægge den
 - 20% har ikke søgt rådgivning
 - 47% har ikke klargjort deres virksomhed til skiftet
 - 66% kender ikke den reelle værdi af deres virksomhed
- Stort rådgivningsbehov

BRUGERUNDERSØGELSE (3)



- Udfordringer
 - 39% - deres egen holdning til ejerskifte og alderdom
 - Kun 16% vil have rådgiveren til at tage hånd om de bløde værdier
 - 20% - hvad skal der ske bagefter
 - 39% - afklaring af værdi
 - 35% - den samfundsøkonomiske situation
- Generelt ikke den store forskel ift. CEV

BRUGERUNDERSØGELSE (4)



- Hvor ligger du (eller dine nærmeste) i forhold til undersøgelsen?
- Hvad ser du som det mest tankevækkende ved undersøgelsen?

Nudging i ejer- og generationsskifte

- **BASIS** modellen



HVORFOR KOMMER EJER- OG GENERATIONSSKIFTER IKKE I GANG?!



- Mennesker trives med status quo
 - Vi sparrer på ressourcerne
 - Vores valg betyder fravalg
 - Vi sætter pris på det, vi har
 - Vi har svært ved langsigtet planlægning

SÆLGER - BARRIERER FOR EJERSKIFTE

	Rammevilkår	Kultur	Virksomheden	Personen
Hovedområder	Politik, regler, love, markedet	Vi plejer, normer	Bedriften	Personlige barrierer
1. Afslutning på arbejdslivet		Tænker ikke pension som 65 årig – mere flydende pensionsalder	Gøre bedriften klar til salg	Hvad skal jeg lave bagefter?
2. Den nye ejer		Håbede, det blev sønnen i mange år, men må nu finde anden køber.	At finde en køber	Kan ny ejer klare det så godt som mig?
3. Komplexitet	Skat, miljø	Skat, I/S		Svært at overskue et EG
4. Tid	Høj/lav konjunktur, timing		Optimering, timing	Manglende tid og overskud til at tænke EG
5. Salg og efterspørgsel	Markedet		Nedslidt / optimeret og veldrevet	Affektionsværdi
6. Manglende strategi	Usikker tid, konjunktursvingninger	Går mod det at være selvstændig og en fri fugl	Produktions- Virksomhed	Taler mod frihed og "spontanitet"
7. Økonomisk pres	Konjunkturer og markedet skaber det	Den onde spiral i forhold til rammer – tænker ikke i alternativer/nicher	Optimering og udvikling af virksomheden	Økonomisk åg, slukker brande, ikke overskud
8. Manglende specialiseret rådgivning		Rådgivning er "ven" og rådgiver på alle områder	Overblik, indsigt og handlemulighed	Mange penge til rådgivning her og nu
9. Familiekonflikter		Én samlet familie efter et ejerskifte Stor tradition for generationsskifter indenfor familien	Overlevelse	Personlige relationer, den svære samtale, fordeling af arv

KØBER - BARRIERER FOR EJERSKIFTE

	Rammevilkår	Kultur	Virksomheden	Personen
Hovedområder	Politik, regler, love, markedet	Vi plejer, normer	Bedriften	Personlige barrierer
1. Finansiering	Kreditgiver – f.eks. krav om 20-30% i egenkapital fra start.	Ejerskab og virksomhedsleder hører sammen i landbruget	Finansiering - knaphedsfaktor	Manglende kendskab til alternativer
2. Ledelseserfaring	Kreditgiver kræver	Ikke tradition for "proff" ledelse og ledelse gennem andre	Manglende ledelse og management – dårligt resultat	"Hvad kan jeg bruge det til?"
3. Alder	Krav fra kreditgiver – f.eks. Min. 25 år	Tradition til at overdrage til ofte helt unge mennesker – hjernekraft contra muskelkraft	Manglende overblik, indsigt og præcis handlekraft	Kan som ung ikke se værdien i erfaring
4. Produktions resultater	Kreditkræver kræver at se produktionsresultater	Generationsskifte "kræver" det ikke	Manglende ledelse og management	"Jeg har jo skabt resultater på min fars ejendom"
5. Rådgivning	Specialiseret rådgivning koster penge	Manglende "krav" / "kritiske spørgsmål" fra rådgiver	Manglende optimering	For dyrt, mangler specialiseret rådgivning
6. Banken	Regelsæt, herunder krav om rapporteringssystem	Vi skal opfylde bankens krav, f.eks. budget, men det er ikke noget vi kan brug i dagligdagen		Lang behandlingstid, tunge rapporteringskrav. "Min selvstændighed er truet"
7. Familien	Ægtepar hæfter sammen for gæld. Særeje.	Far og mor har aldrig haft lange ferier. Far og mor var sammen om at drive landbruget		Tid til ferien og familie. Ægtefælle har egen karriere, stærke familie værdier

KOMMUNIKATIONSÅKTIVITETER OG NUDGES

- Ejerskifteblomsten
 - Simplicitet – fjerne overskydende valg
 - Forandringen overskueliggøres
 - Relevante informationer

EJERSKIFTEBLOMSTEN SOM VÆRKTØJ



Information til landmand - sælger Oprettet: 07-09-2015

Familiejura

Hvis du sælger ejendommen til et af dine børn, og hvis der i forbindelse med overdragelsen af ejendommen ydes en gave, skal der oprettes gavebrev. Derudover skal du tage stilling til, om ejendommen skal være særje for dit barn.

Du kan overveje, om der i forhold til dine børn skal oprettes et testamente, fx hvor købers søskende tilgodeses. Også ved arv skal der tages stilling til, om arven skal være særje. Navnlige i de tilfælde hvor der er et glidende generationsskifte, er det vigtigt at sikre gennemførelsen af generationsskiftet ved et testamente.

Mere information om familiejura
Læs mere om [familiejuridiske overvejelser](#).

Flere overvejelser
Læs mere om de vigtigste overvejelser i forbindelse med et ejer- eller generationsskifte.

Vælg et blad og læs om øvrige overvejelser...

Ejerskifte-blomsten

Tilmeld nyhedsbrev

Forfatter
Økonomi & Virksomhedsledelse

Specialkonsulent Rikke Hagsaa Roding
Økonomi & Virksomhedsledelse
rhr@seges.dk

Af samme forfatter

Generationsskiftet tog en ny drejning
06.10.16

21.11.16: Kom til SEGES' workshop om ejer- & generationsskifte
05.10.16

Fremtidsfuldmægter - vejledende udtalelse fra Justitsministeriet
23.08.16 vø

Rækkevidden af "gamle" fremtidsfuldmægter
04.07.16 vø

Familiejura i landbruget - Kursus i det nye netværk
15.03.16 vø

[Vis alle](#)

Promilleafgiftsfonden for Landbrug

Læs også

Generationsskiftet tog en ny drejning
22.09.15

Et ejerskifte er for resten af livet
21.09.15

Model 2 - Ejerskifte med succession - køber
10.09.15

Model 3 - Ejerskifte med succession via interessentskab
07.09.15

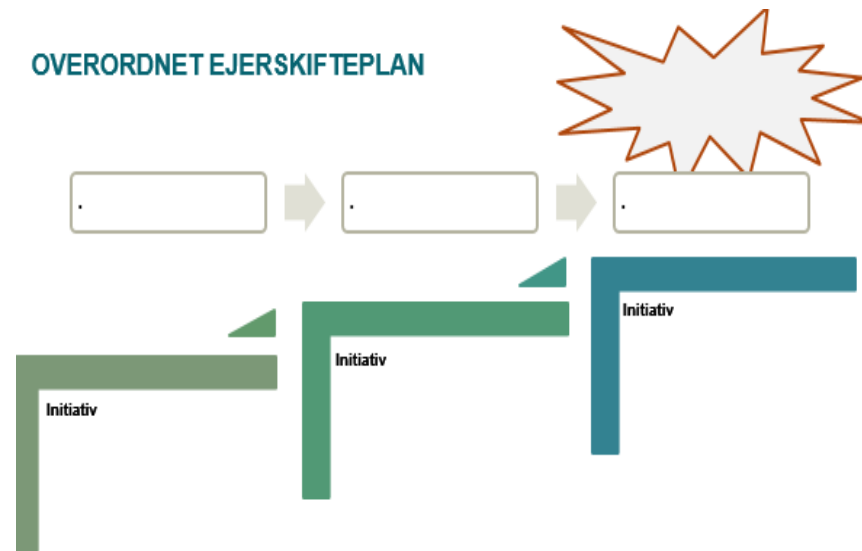
Model 2 - Ejerskifte med succession
07.09.15

FEEDBACK

TEST DIT EJERSKIFTE SOM VÆRKTØJ (1)



OVERORDNET EJERSKIFTEPLAN



TEST DIT EJERSKIFTE SOM VÆRKTØJ (2)

Test dit ejerskifte

Ejer- og generationsskifte er en proces, som kræver meget planlægning og forberedelse. Overvejelserne kan være både af personlig, lovmæssig og økonomisk karakter og afhænger af, hvor langt i beslutningsprocessen du er.

Derfor er det vigtigt, at du går i gang i god tid, så processen bliver gennemført på en måde, der lever op til dine forventninger.

Tag testen og få overblik over de vigtigste overvejelser i forbindelse med dit ejerskifte. Nedenfor ser du ejerskifteblomsten, som viser hvilke overvejelser testen indeholder.

Det vil tage ca. 10 minutter at udfylde testen.



SPARRING PÅ DE TO VÆRKTØJER

- Hvilket af de to værktøjer vurderer du var bedst for dig i forhold til at forberede dig på ejerskifte?
- Vil du anbefale dit "favorit-værktøj" til andre?
- Hvis du skal fremhæve 1-3 kvaliteter ved dit "favorit-værktøj" i forhold til at hjælpe dig med ejerskifte, hvad vil det så være?

EJERSKIFTEKONFERENCE (1)



- Formål:
 - Landmandsparret
 - Den neutrale bane og de trygge rammer gør det muligt for landmand og ægtefælle at tage stilling til fælles værdisæt, vision, strategi og plan før deres forestående ejerskifte.
 - Rådgiver
 - Indlæg, fælles drøftelser, refleksion og egne erfaringer skal gøre dig klar at:
 - afdække landmandens og ægtefællens behov i forbindelse med ejerskifte
 - levere en løsning på en individuel og værdiskabende ejerskifterådgivning til landmand og ægtefælle
 - levere en handleplan frem mod ejerskiftet
 - styre ejerskifteprocessen
 - Du og din kunde påbegynder rejsen sammen

EJERSKIFTEKONFERENCE (2)

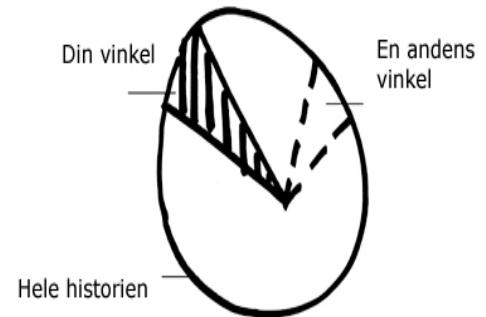
- **Dag 1**

Deltagerne er opdelt på:

- Rådgiver
 - Fokus på 360 grader individuel rådgivning og processtyring om ejerskifte
- Landmandspar
 - Fokus på dialog og overvejelser før, under og efter et ejerskifte, herunder forventningsafstemning mellem ægtefællerne

- **Dag 2**

Landmand, ægtefælle og rådgiver påbegynder rejsen mod et ejerskifte med udarbejdelsen af en ejerskiftestrategi og konkret handlingsplan frem mod ejerskiftet.



TAK FOR I DAG 😊

