

De bløde værdier i et generationsskifte



Præsentation af dagens indlægsholdere



Poul Henningsen og Søren Henningsen

- Ansat og ejer på Lyngsø Agro



Vibeke Fladkjær, KvægXperten

- Rådgivning på staldgangen
- Menneskerne og forståelse af deres adfærd

Dagens emner

- Udfordringerne i et generationsskifte
- Poul og Søren's historie
- Overvejelse inden generationsskifte
- Forstå hinandens værdier
- Poul, Søren og Vibekes gode råd



De største udfordringerne i generationsskifte

Manglende tillid
mellem hinanden

Uklare fælles mål
og værdier

Uklar rolle- og
ansvarsfordeling

Mangel på retning
og strategiske
planer

Manglende
efterfølgende
planlægning

Grænserne
mellem arbejde og
familie er uklare

Manglende kommunikations- og
konflikthåndteringsevner

Poul

- Selvstændig landmand siden 1984
- 63 år
- Gift med Margit
- 3 børn



Pouls historie

Lyngsø Søndergård

Årstal 1957

8 køer

Grise og heste

20 Ha



Årstal 1987
Køer 60
67 Ha



Årstal 2000
150 køer
140 Ha



Årstal 2023

270 køer

320 Ha



Sørens historie

- 32 år
- Gift med Randi
- 2013: Faglært landmand
- 2017: Agro Business manager
- 2018: Driftsleder – fælles ansvar med ejer
- 2018-2022: Driftsleder med fuld ansvar for 500 køer og 6 medarbejdere



Pouls overvejelser 2010

Gøre bedriften attraktiv for fremtiden



Mentorordning 2016

- Personlig udvikling
- Personlig strategiplan
- Processen omkring generationsskiftet startede
- Fokus på mine drømme
- Det menneskelige ved generationsskiftet
- Åbenheden og kommunikationen i processen

Generationsskifte Lyngsø Søndergaard



Udarbejdet af Poul Henningsen, Margit Henningsen og Søren Henningsen

Strategiplan 2017

1. Indledning

2. Mål

3. Tidsramme

4. Ejerskifteform

5. Tiden efter generationsskifte

1. Indledning

Dette hæfte skal give overblik over forløbet for generationsskiftet mellem Poul & Margit Henningsen og Søren Henningsen.

2. Mål

1. Vi bliver mentalt klar på at få en ny tilværelse og nyt sted at bo.
2. Gøre gården salgs klar – investeringer skal matche den fremtidige strategi.
3. Det bliver gjort på en tilfredsstillende måde for Anders og Sisse.
4. Familien har det lige så godt før som efter.
5. God klarhed for alle parter.

3. Tidsramme

1. Vi forventer et generationsskifte i 2021-2022
2. Margit og Poul ønsker at være opdaterede på, hvor sikker Søren er på at vil overtage gården, så de har mulighed for at drage en anden ind, hvis jeg er ved at miste modet.

4. Ejerskifteform

1. Der er enighed om fuld overdragelse, men med mulighed for undtagelse af maskiner. Med fuldoverdragelse menes det der hører til Lyngsø Søndergaard d. 01-12-2016, evt. senere tilkøb kan Poul og Margit stadig eje.
2. Alternativ kunne Søren leje gården, men dette ses ikke som første prioritet.

5. Tiden efter generationsskifte

1. Margit er klar på at skulle have et job, og kigger allerede efter et. Så hun ønsker ikke at arbejde på gården efter et generationsskifte.
2. Poul vil gerne have deltidsjob på gården – tage alarm, markarbejde, hente køer, kigge til køer enkelte aftenener, intet ledelsesansvar og ferieafløsning. Søren ønsker at der er en konkret aftale om aflønning.

Pouls overvejelser 2017- 2022

Afklaring af om Søren ville indgå i generationsskiftet

Nu kom alle de andre ting

- Det kan både være en gave og byrde, at overtage
- De andre søskende, blev involveret
- Hvor ville vi gerne bo
- Hvad skulle min funktion være fremadrettet på bedriften



Overtagelsen 2023

- Åbenhed om ønsker
- Margit var god til at stille de svære spørgsmål
- Søren havde fået arbejdet med sine personlige mål
- Søren var nu robust nok til at blive selvstændig
- Alle havde en god mavefornemmelse



Antagelse vi laver, når vi kommer i denne fase

- Vi antager, at mennesker tænker rationelt, og mener det de siger
- Vi antager, at hvis man har en intention om et generationsskifte, så er det fordi man gerne vil

Så enkelt er det desværre ikke

det er lidt mere nuanceret

Grundlæggende har vi 5 følelser

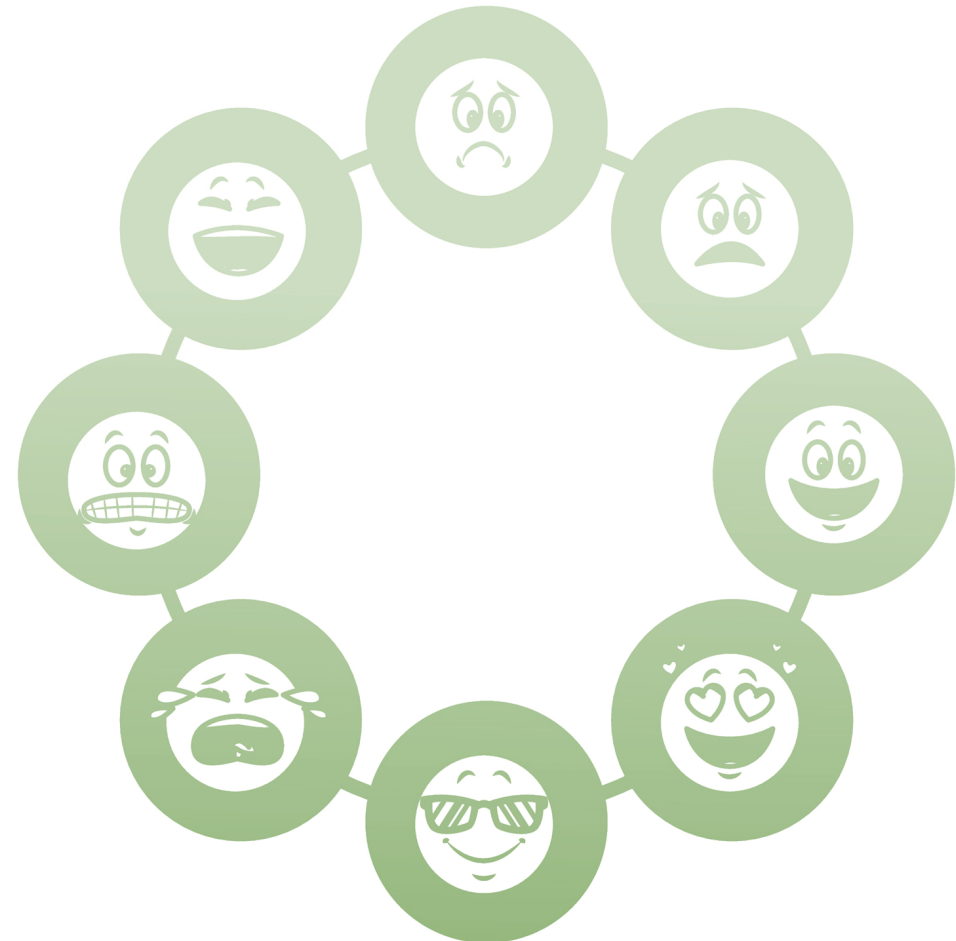
Glæde

Tristhed/sorg

Afsky

Angst/frygt

Vrede



Spørgsmål jeg stiller

Hvilke følelser motivere dig til at indgå i et generationsskifte?

Hvad er dine værdier og dit værdisæt?

Hvad er vores værdisæt

Accept	Begejstring	Harmoni	Morskab	Succes	Tolerance
Velstand	Ambitiøs	Fokus	Anerkendelse	Balance	Beslutsomhed
Forandringer	Intimitet	Kontrol	Forståelse	Kærlighed	Oplevelser
Handlekraft	Disciplin	Energisk	Humor	Frihed	Fred
Nysgerrighed	Nærhed	Mangfoldighed	Mod	Ordentlighed	Ro
Sikkerhed	Retfærdighed	Spontanitet	Spænding	Sundhed	Troskab
Venskab	Support	Tryghed	Visdom	Sympati	Trivsel
Værdighed	Loyalitet	Overraskelse	Taknemmelighed	Ydmyghed	Tillid
Udfordringer	Udvikling	Udholdenhed	Varme	Stolthed	Respekt
Troværdighed	Kreativitet	Fleksibilitet	Kvalitet		

Efter overtagelse



Gode råd fra Søren

- Uddannelse
- Find en mentor
- Kend dine styrker og svagheder
- Find din egen rådgiver
- Vær ærlig
- Husk at holde fri

Gode råd fra Poul



- Ens identitet bliver anderledes, det er vigtig at have noget andet at gå op i
- Klar over, at man ikke længere er særlig interessant for sælgere m.m.
- Lav generationsskiftet mens I er friske
- Landbruget har både givet os meget arbejde, men også mange glæder

Gode råd fra Vibeke

- Lav en strategi for generationsskiftet
- Plan for, **hvornår** og **hvordan** den nye generation skal overtage
- Jo bedre forberedelse, jo nemmere gennemførelse
- Tal om de bløde ting, motivation og værdier
- Ærlighed og tal om følelserne

De største udfordringerne i generationsskifte

Manglende tillid
mellem hinanden

Uklare fælles mål
og værdier

Uklar rolle- og
ansvarsfordeling

Mangel på retning
og strategiske
planer

Manglende
efterfølgende
planlægning

Grænserne
mellem arbejde og
familie er uklare

manglende kommunikations- og
konflikthåndteringsevner

