

# ERFOPVOLGING VIR 'N BOERDERY

## DEUR

### DR PHILIP THEUNISSEN

---

#### BEGRIP VIR DIE ERFOPVOLGER

Besighede adverteer gewoonlik vir vakante poste. Boere adverteer nie regtig vir 'n erfopvolger nie. Indien hulle dit wel sou doen, sal die advertensie heelwaarskynlik soos volg lui:

*Geen spesifieke vaardighede nodig nie. Sal onder voortdurende toesig van die eienaar wees. Sal nie toegelaat word om belangrike besluite te neem nie. Geen verlof vir die eerste vyf jaar nie. Gratis voertuig, huisvesting en etes. Res van vergoeding nie ter sake nie.*

Die meeste eerlike boere sal erken dat dit min of meer die posbeskrywing is waaronder hulle self plaastoe gelok is en waarmee hulle hulle eie seuns plaastoe mee wil lok. Dit is ver van ideaal af. Geen wonder dat baie seuns gefrustreerd raak omdat hulle nie presies weet wat hulle pligte is nie. Baie pa's raak op hulle beurt ook weer krapperig omdat die seuns nie vanself kan raaksien wat hulle op die plaas moet doen nie. Miskien sou baie misverstande uit die weggeruim gewees het as die advertensie soos volg gelui het:

*Assistent plaasbestuurder nodig: Verantwoordelik vir die aanleer van bestuursvaardighede en die ontwikkeling van 'n familiebesigheid. Sal in oorleg met die eienaar moet fokus op graanproduksie en die finansiële verantwoordelikhede wat daarmee saam gaan. Sal ook 'n bydrae moet lewer tot die oorhoofse aktiwiteite van die boerdery deur middel van navorsing en implementering van nuwe produksiestrategieë en bemerkingsgeleenthede. Sal kennis moet hê van die interpretasie van boerderyrekords en finansiële inligting. Sal betrokke wees by die skedulering en voltooiing van alle daaglikse boerdery-aktiwiteite. Die vergoeding is markverwant en die werksomstandighede is aangenaam.*

Is dit so moeilik vir die vader om by 'n tafel te gaan sit en duidelike riglyne vir sy seun binne die boerdery neer te lê? Kommunikasie is die olie van enige onderneming en dit sorg dat al die ratte glad loop. Dit geld vir die implimentering van 'n erfopvolgingsplan ook. Families groei en hulle behoeftes verander. Individue se idees en aspirasies verander voortdurend maar die bestuurstyl van die meeste boerderye maak selde voorsiening vir dialoog en kommunikasie tussen die erflater en sy erfopvolgers terwyl dit juis so noodsaaklik is om die boerdery as 'n besigheidseenheid te bestuur.

#### **'n Goeie werksverhouding**

Dit neem jare en baie emosie om 'n verhouding wat verkeerd afgeskop het reg te stel. 'n Paar ure by die aanvang van die verhouding kan 'n harmonieuse verhouding en 'n suksesvolle erfopvolging verseker. Die volgende riglyne kan gevolg word:

- SKEI besigheidsaangeleenthede van familiesake. Maak seker elke party, die erflater sowel as die erfopvolger, weet wat hy uit die erfopvolging wil kry, nie alleen vir die onmiddellike toekoms nie maar ook vir die langtermyn toekoms. Vergeet dat dit familieledede is wat met mekaar onderhandel en beskou dit as 'n besigheidstransaksie. Bespreek in geen onduidelike terme die voorwaardes

van indiensneming, die vergoedingspakket, die besluitnemingsbevoegheid en verdere ontwikkeling van bestuursvaardighede. Onthou, u onderhandel met die waarskynlike toekomstige eienaar van die boerdery.

- Maak seker al die betrokke partye erken en verstaan die verskillende behoeftes van elke generasie. Die ouer geslag soek finansiële sekuriteit terwyl die jonger geslag dalk die boerdery wil vergroot en moderniseer binne 'n veranderende wêreld.
- Maak seker dat die besprekings duidelik uitspel wie watter besluite moet neem en wie watter opdragte moet uitvoer. Met ander woorde watter besluitnemingsbevoegdhede het elke party vir die onmiddellike toekoms en hoe gaan die bevoeghede oor die medium termyn tussen erflater en erfopvolger oorgedra word.
- Sodra 'n mondelinge ooreenkoms bereik is moet dit op skrif gestel word en 'n tydksedule moet aan die uitvoering daarvan gekoppel word. Dit hoef nie noodwendig 'n ingewikkelde wetsdokument te wees nie maar dit moet ten minste 'n dokument wees wat deur 'n onafhanklike buitestaander verstaan en uitgevoer kan word.
- Ontwikkel 'n stel reëls waarvolgens konflik en dispute hanteer kan word. Dit is 'n gegewe dat die erflater en erfopvolger wel soms oor sekere aspekte met mekaar gaan verskil en daarom moet daar vooraf 'n meganisme in plek gestel word om sulke verskille op 'n ordelike wyse by te lê.

Hierdie vyf punte is die minimum vereistes wat nodig is om te verhoed dat die verhouding tussen erflater en erfopvolger nie tot nuut gaan nie. Dit neem tyd en selfdissipline om tot so 'n ooreenkoms te kom maar die vrugte wat so 'n ooreenkoms afwerp is enorm. As dit in die proses 'n paar onaangename dinge na die oppervlak bring is dit goed so. Dit is steeds beter om verskille onder beheerde omstandighede op te los as om dit te los totdat dit vanself en ongekontroleerd tot uitbarsting kom.

Benader die boerdery as 'n besigheid. Boerdery as 'n lewenstyl is gewoonlik 'n swak besigheid. Daar teenoor is boerdery as 'n besigheid gewoonlik 'n goeie manier van lewe is!

*Hierdie reeks artikels oor erfopvolging gaan binnekort in boekvorm gepubliseer word. Lesers wat in so 'n boek belangstel kan hulle name en kontakbesonderhede nou reeds aan Dr Philip Theunissen verskaf per e-pos by [philip@computus.info](mailto:philip@computus.info) en per faks of telefoon by (058) 3039640.*

---

**BETHLEHEM**  
**Julie 2004**