



Vrouwen op agrarische bedrijven: actief en betrokken

Harold van der Meulen, Ilse Matser, Chantal Remery, Ida Terluin, Jelle Bouma en Jakob Jager

Vrouwen op agrarische bedrijven: actief en betrokken

Harold van der Meulen¹, Ilse Matser², Chantal Remery², Ida Terluin¹, Jelle Bouma² en Jakob Jager¹

1 LEI Wageningen UR

2 Hogeschool Windesheim

Dit onderzoek is uitgevoerd door LEI Wageningen UR in opdracht van en gefinancierd door het ministerie van Economische Zaken, in het kader van het Beleidsondersteunend onderzoeksthema 'Voedselzekerheid' (projectnummer BO-20.007-206)

LEI Wageningen UR

Wageningen, november 2014

NOTA

LEI 14-095

Meulen, H. van der, I. Matser, C. Remery, I. Terluin, J. Bouma en J. Jager, 2014. *Vrouwen op agrarische bedrijven: actief en betrokken*. Wageningen, LEI Wageningen UR (University & Research center), LEI Rapport 14-095, 46 blz.; 2 fig.; 21 tab.; 21 ref., 5 tekstboxen

In deze studie wordt de rol en betrokkenheid van vrouwen op agrarische bedrijven in Nederland onderzocht. Veel vrouwen verrichten werkzaamheden op het agrarisch bedrijf en ruim 40% heeft betaald werk buitenshuis. Meer dan twee derde van de vrouwen is betrokken bij de strategische besluitvorming op het bedrijf. Veel vrouwen vinden de bestaande taakverdeling binnenshuis niet ideaal. Vergeleken met de jaren tachtig is er in de positie van vrouwen op agrarische bedrijven een duidelijke verschuiving zichtbaar van meewerkende echtgenote naar een verantwoordelijke en naar buiten gerichte rol.

In this study the focus is on the role and involvement of women on farms in the Netherlands. Many women perform work on the farm and over 40% have a paid work elsewhere. More than two-thirds of women are involved in strategic decision-making at the farm. Many women find the existing division of labour indoors not ideal. Compared to the eighties, a clear shift can be perceived in the position of women on farms from assisting spouses to a responsible and outward-facing role.

Trefwoorden: agrarische vrouwen, gezinsbedrijven, werk, enquête

Dit rapport is gratis te downloaden op www.wageningenUR.nl/lei (onder LEI publicaties).

© 2014 LEI Wageningen UR
Postbus 29703, 2502 LS Den Haag, T 070 335 83 30, E informatie.lei@wur.nl,
www.wageningenUR.nl/lei. LEI is onderdeel van Wageningen UR (University & Research centre).



LEI hanteert voor haar rapporten een Creative Commons Naamsvermelding 3.0 Nederland licentie.

© LEI, onderdeel van Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek, 2014
De gebruiker mag het werk kopiëren, verspreiden en doorgeven en afgeleide werken maken. Materiaal van derden waarvan in het werk gebruik is gemaakt en waarop intellectuele eigendomsrechten berusten, mogen niet zonder voorafgaande toestemming van derden gebruikt worden. De gebruiker dient bij het werk de door de maker of de licentiegever aangegeven naam te vermelden, maar niet zodanig dat de indruk gewekt wordt dat zij daarmee instemmen met het werk van de gebruiker of het gebruik van het werk. De gebruiker mag het werk niet voor commerciële doeleinden gebruiken.

Het LEI aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele schade voortvloeiend uit het gebruik van de resultaten van dit onderzoek of de toepassing van de adviezen.

Het LEI is ISO 9001:2008 gecertificeerd.

LEI 14-095 | Projectcode 2282200052

Foto omslag: John Oud Fotografie

Inhoud

	Woord vooraf	5
	Samenvatting	7
	S.1 Conclusie	7
	S.2 Overige uitkomsten	7
	S.3 Methode	8
1	Inleiding	9
2	Onderzoekskader en -opzet	11
	2.1 Inleiding	11
	2.2 Familiebedrijven als bedrijfsvorm	11
	2.3 Methodologische aanpak	14
3	Kenmerken van de bedrijfs- en persoonlijke situatie van de respondenten	16
4	Taakverdeling binnenshuis: huishouden en verzorging van de kinderen	23
5	Betrokkenheid bij besluitvormingsprocessen op het bedrijf	25
6	Sociaal-emotionele waarde van het bedrijf	27
7	Tevredenheid van vrouwen over het bedrijf en knelpunten	31
8	Conclusies en slotbeschouwing	33
	Literatuur	35
	Bijlage 1 Verantwoording steekproef	36
	Bijlage 2 Enquête	37

Woord vooraf

Het agrarisch gezinsbedrijf is aan het veranderen. Aan de bedrijfskant ontstaan steeds meer verschillende bedrijfsvormen door schaalvergroting, specialisatie of multifunctionele activiteiten. Ondernemerschapskwaliteiten worden hierbij steeds belangrijker. Maar ook aan de kant van het gezin zijn er trends zichtbaar. Hoewel nog steeds de meeste bedrijven in familieverband worden overgenomen, is het minder vanzelfsprekend geworden. Ook is de positie van de vrouw anders: het is geen automatisme meer dat de eigen carrière wordt opgegeven om mee te gaan werken in het bedrijf. Wat betekenen deze ontwikkelingen voor het agrarisch gezinsbedrijf anno 2014?

De Verenigde Naties hebben 2014 uitgeroepen tot het jaar van het agrarisch gezinsbedrijf. LTO Noord heeft dit aangegrepen om onderzoek te laten doen naar de positie van vrouw op het gezinsbedrijf en daarvoor diverse partijen bij elkaar gebracht. Het ministerie van Economische Zaken heeft vervolgens LEI Wageningen UR en Hogeschool Windesheim de opdracht gegeven om een onderzoek te doen naar de positie van vrouwen in relatie tot de besluitvorming, taakverdeling, knelpunten en tevredenheid in het agrarische gezinsbedrijf. We hebben hiervoor de partners van de bedrijfshoofden van de bedrijven uit het Bedrijveninformatienet van het LEI benaderd om via het invullen van een enquête aan het onderzoek mee te werken. Verder hebben we een aantal diepte-interviews en een groepsdiscussie gehouden met vrouwen.

Een woord van dank past de respondenten, die tijd vrijmaakten om de enquête in te vullen. Ook zijn we de geïnterviewde vrouwen en de deelnemers aan de groepsdiscussie tijdens de boerinnendag op het LEI erkentelijk voor hun toelichting op het hoe en waarom van de kwantitatieve uitkomsten van de enquête. Tot slot willen we de leden van de stuurgroep, die bestond uit Henk Riphagen (ministerie van EZ), Carla Veenman (Rabobank), Willemien Koning (LTO Noord Commissie Vrouw en Bedrijf), Hanneke Meester (Projecten LTO Noord), Jan Breembroek (Flynth adviseurs en accountants) en het bestuur van het NAJK bedanken voor hun waardevolle inbreng.

Ir. L.C. van Staalduinen
Algemeen Directeur LEI Wageningen UR

Dr. I.A. Matser
Lector Familiebedrijven
Hogeschool Windesheim

Samenvatting

S.1 Conclusie

Zo'n 60% van de vrouwen verricht meer dan tien uur agrarische activiteiten op het bedrijf en ruim 40% werkt buitenshuis. Verder blijkt dat ruim 70% betrokken is bij de strategische besluitvorming op het agrarisch bedrijf en dat vrouwen gematigd tevreden zijn met de financiële resultaten. In vergelijking met de jaren tachtig werken agrarische vrouwen vaker buitenshuis en zijn zij meer bij de strategische besluitvorming op het bedrijf betrokken.

Tabel S.1

Verdeling vrouwen en aard van hun werkzaamheden¹⁾ naar bedrijfstype (%) (N=195)

Bedrijfstype	Weinig werkende vrouwen	Vrouwen actief op het bedrijf	Combineerders	Vrouwen actief buiten het bedrijf
Akkerbouw	25	17	8	50
Melkvee	12	47	18	23
Intensieve veehouderij	16	45	23	16
Glastuinbouw	15	50	12	23
Opengrondstuinbouw	13	44	19	25
Overig land- en tuinbouw	5	45	27	23
Onbekend	6	44	13	38
Totaal	13	43	17	27

1. weinig werkende vrouwen: besteden minder dan 10 uur per week aan werkzaamheden op het agrarisch bedrijf en hebben geen betaald werk buitenshuis; vrouwen actief op het bedrijf: besteden meer dan 10 uur per week aan werkzaamheden op het agrarisch bedrijf en hebben geen betaald werk buitenshuis; combineerders: besteden meer dan 10 uur per week aan werkzaamheden op het agrarisch bedrijf en hebben betaald werk buitenshuis; vrouwen actief buiten het bedrijf: besteden minder dan 10 uur per week aan werkzaamheden op het agrarisch bedrijf en hebben betaald werk buitenshuis.

S.2 Overige uitkomsten

Vrouwen vinden bestaande taakverdeling binnenshuis niet ideaal

De overgrote meerderheid van de vrouwen doet meer aan huishoudelijke werkzaamheden en kinderverzorging dan hun partner of doet bijna alles. Partners zijn daarbij vaker betrokken bij de verzorging van kinderen dan bij het verrichten van huishoudelijke taken. Hoewel partners duidelijk meer doen aan huishoudelijke werkzaamheden en kinderverzorging dan in de jaren tachtig, geven veel vrouwen aan dat ze de huidige taakverdeling niet ideaal vinden en dat hun partners wat hen betreft wel wat meer werk binnenshuis zou mogen verrichten.

Bedrijfsovername door kinderen niet langer een automatisme

Terwijl het vroeger als veel meer vanzelfsprekend werd beschouwd dat één van de kinderen het bedrijf zou overnemen, is dat tegenwoordig niet langer het geval. Dat komt doordat kinderen veel meer mogelijkheden buiten de landbouwsector hebben en er door bedrijfsovername een grote financiële last op de schouders van de opvolger en daarmee een flinke verantwoordelijkheid komt te liggen. De opvolger moet dan wel de benodigde capaciteiten bezitten en echt gedreven zijn om boer of tuinder te worden.

Vrouwen zijn gematigd tevreden met financiële resultaten

Vrouwen zijn niet echt ontevreden maar ook niet echt tevreden over de financiële resultaten van het agrarisch bedrijf. Knelpunten die het vaakst naar voren worden gebracht zijn het rendement op de agrarische activiteiten, mogelijkheden tot schaalvergroting, de financiering van de overdracht van het bedrijf, en wettelijke regelingen, subsidies en vergunningen rondom de bedrijfsvoering. Opvallend is dat actieve vrouwen op het bedrijf vaker zaken als knelpunt aangeven dan vrouwen die weinig werken op het bedrijf werken of die buitenshuis werken.

S.3 Methode

De VN hebben 2014 uitgeroepen als het internationaal jaar van het agrarisch gezinsbedrijf. In het kader daarvan hebben we de rol en betrokkenheid van vrouwen op agrarische bedrijven in Nederland geanalyseerd aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke activiteiten verrichten vrouwen binnen en buiten het agrarische bedrijf?
2. In welke mate zijn vrouwen betrokken bij besluitvormingsprocessen op het agrarische bedrijf?
3. In hoeverre zijn vrouwen tevreden met de gang van zaken op het agrarische bedrijf?

Het ministerie van EZ heeft LEI en Hogeschool Windesheim gevraagd om het onderzoek uit te voeren. We hebben informatie over de rol en betrokkenheid van vrouwen op agrarische bedrijven verzameld door een enquête onder bedrijven van het Bedrijveninformatienet, door diepte-interviews met vrouwen en door een groepsdiscussie met vrouwen. De enquête bevatte 77 gesloten vragen en is per email naar 1.233 agrarische bedrijven gestuurd. De bruikbare respons was 195.

1 Inleiding

Internationaal jaar van het agrarisch gezinsbedrijf

De VN hebben 2014 uitgeroepen als het internationaal jaar van het agrarisch gezinsbedrijf. Daarmee willen ze wereldwijd aandacht vragen voor de belangrijke rol die gezinsbedrijven spelen bij de vermindering van honger en armoede, de mondiale voorziening van voedsel en veevoer, en het beheer van natuurlijke hulpbronnen (FAO, 2013). Onder gezinsbedrijf in de landbouw verstaat de FAO een organisatievorm waarbij het gezin of de familie zelf de ondernemer en het merendeel van de arbeid en het kapitaal levert. Volgens de FAO (2014) heeft bijna 90% van de landbouwbedrijven in de wereld de vorm van een gezinsbedrijf en zorgen zij voor ruim 55% van de mondiale landbouwproductie. In de ontwikkelingslanden gaat het daarbij vooral om zelfvoorzienende landbouw en in de ontwikkelde landen om kleine en middelgrote landbouwbedrijven.

Van de land- en tuinbouwbedrijven is 87% als gezinsbedrijf georganiseerd

Ook in Nederland zijn de meeste land- en tuinbouwbedrijven als gezinsbedrijf¹ georganiseerd; wel is hun aandeel tussen 1980 en 2013 afgenomen van 95% naar 87% (Berkhout *et al.*, 2014). In 2013 hadden deze bedrijven een aandeel van bijna 90% in het grondgebruik, een aandeel van zo'n 55% in het arbeidsvolume in de landbouw, en een aandeel van 60% in de landbouwproductiewaarde. Als de daling van het aantal gezinsbedrijven van de afgelopen 30 jaar zich in hetzelfde tempo blijft voortzetten, zal het gezinsbedrijf ook in de komende decennia de meest voorkomende organisatievorm op landbouwbedrijven zijn. Naast gezinsbedrijven bestaan er ook niet-gezinsbedrijven. Daarbij gaat het om bedrijven die relatief veel vreemde arbeid inzetten of die als rechtspersoon zijn georganiseerd. Vooral in de glastuinbouw (60% van het totaal aantal bedrijven) en de opengrondstuinbouw (33%) komen veel niet-gezinsbedrijven voor (Berkhout *et al.*, 2014). Daarentegen zijn vrijwel alle melkveebedrijven als gezinsbedrijven georganiseerd; in de akkerbouw, overige graasdierhouderij en intensieve veehouderij gaat het om zo'n 90% van alle bedrijven.

Keukentafel speelt belangrijke rol op gezinsbedrijven

In al hun diversiteit qua omvang, productie en locatie, hebben agrarische gezinsbedrijven een aantal kenmerken gemeen (Hill, 1993; Backus *et al.*, 2009; Boerderij, 2013; ING Economisch Bureau, 2013; Boerderij Vandaag, 2014). Ten eerste hebben de leden van het gezinsbedrijf door hun familieband niet alleen een zakelijke, maar ook een persoonlijke relatie met elkaar. Ten tweede vindt de besluitvorming over de bedrijfsvoering plaats aan de keukentafel doordat het gezin zowel de ondernemer(s) als het merendeel van het kapitaal levert. Ten derde is de bedrijfsvoering gericht op continuering door de volgende generatie. Dat betekent dat het bedrijf in de loop van de tijd zodanig moet worden aangepast dat die volgende generatie ook een inkomen uit het bedrijf kan halen. Doordat de nadruk van het gezinsbedrijf op continuïteit en niet op winstmaximalisatie ligt, zijn gezinsleden betrokken, flexibel, en nemen genoeg met een lager uurloon. Door de nauwe verwevenheid van werk en privé op een gezinsbedrijf kunnen de bedrijfsrol, eigendomsrol en gezinsrol van de gezinsleden met elkaar verward raken, wat tot communicatieproblemen en heftige emoties kan leiden, in het bijzonder rond de opvolging van het bedrijf.

Rol van de vrouw op het gezinsbedrijf

Uit onderzoek blijkt dat de positie van de vrouw op agrarische bedrijven verhoudingsgewijs onzichtbaar is en dat hun rol nogal traditioneel is. Aan de hand van een onderzoek onder ruim 400 echtgenotes van boeren en tuinders in Nederland in de jaren tachtig laat Loeffen (1984) bijvoorbeeld zien dat de arbeid van de vrouw onmisbaar was voor het voortbestaan van het agrarisch gezinsbedrijf, maar dat ze slechts zeer beperkte beslissingsbevoegdheid had. In plaats van mede-ondernemster, was de vrouw toen vooral meewerkende echtgenote. Hoewel vrouwen indertijd weliswaar betrokken

¹ Gemeten als bedrijven waar meer dan de helft van de ingezette arbeid afkomstig is van gezinsarbeid.

werden in het overleg over belangrijke bedrijfsbeslissingen, hakten mannen meestal uiteindelijk de knoop door. Sinds de jaren tachtig heeft zich een groot aantal maatschappelijke veranderingen voorgedaan: zo is het opleidingsniveau van vrouwen gestegen en genereren zij alternatieve inkomsten door de ontwikkeling van nevenactiviteiten op het agrarisch bedrijf of door werk buitenshuis. Volgens Bock (2004) hanteren Nederlandse vrouwen daarbij een specifieke, vrouwelijke strategie: ze beginnen op kleine schaal en zorgen ervoor dat niemand 'last' van hun bezigheden heeft. Daarbij wordt de al bestaande taakverdeling tussen man en vrouw en de ongelijke verdeling van hulpbronnen niet ter discussie gesteld. Het gezin blijft voor hen centraal staan. Agrarische vrouwen willen dan veelal ook geen grote onderneming en ook niet fulltime werken maar willen hun werk en privéleven kunnen combineren.

Onderzoeksvragen in deze studie

De laatste jaren is er nauwelijks kwantitatief onderzoek gedaan naar de rolverdeling binnen Nederlandse agrarische bedrijven, de bijdragen van verschillende gezinsleden aan het inkomen, de achtergrond van gemaakte keuzes en de tevredenheid daarover binnen het gezin. Het internationale jaar van het agrarisch gezinsbedrijf vormt de aanleiding om deze zaken anno 2014 opnieuw onder de loep te nemen. Dat gebeurt in deze studie aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke activiteiten verrichten vrouwen binnen en buiten het agrarische bedrijf?
2. In welke mate zijn vrouwen betrokken bij besluitvormingsprocessen op het agrarische bedrijf?
3. In hoeverre zijn vrouwen tevreden met de gang van zaken op het agrarische bedrijf?

Bij vrouwen gaat het in deze studie om vrouwen op Nederlandse agrarische bedrijven, die de levenspartner (al dan niet gehuwd) van het bedrijfshoofd zijn. Om deze vragen te kunnen beantwoorden, hebben we een enquête uitgezet op ruim 1.200 Nederlandse land- en tuinbouwbedrijven, een aantal diepte-interviews met vrouwen op agrarische bedrijven gehouden, en een groepsdiscussie met boerinnen georganiseerd. Hoewel deze studie qua opzet veel minder uitvoerig is dan de studie van Loeffen (1984), is het interessant om waar mogelijk te kijken naar welke verschuivingen zich in de positie van vrouwen op agrarische bedrijven in Nederland sinds de jaren tachtig hebben voorgedaan. In deze studie zal daarom regelmatig een vergelijking tussen 'toen' en 'nu' worden gemaakt.

Opbouw van deze studie

De opbouw van deze studie is als volgt. In hoofdstuk 2 bespreken we de onderzoeksopzet. In hoofdstuk 3 komen de kenmerken van de bedrijfs- en persoonlijke situatie van de respondenten aan de orde. In hoofdstuk 4 behandelen we de taakverdeling binnenshuis. In hoofdstuk 5 schenken we aandacht aan de betrokkenheid van vrouwen bij besluitvormingsprocessen op het bedrijf. In hoofdstuk 6 staat de sociaal-emotionele waarde van bedrijven centraal. In hoofdstuk 7 belichten we de tevredenheid van vrouwen over de financiële resultaten van het agrarisch bedrijf en de knelpunten die zij ervaren. In het laatste hoofdstuk geven we de conclusies en slotbeschouwing van dit onderzoek.

2 Onderzoekskader en -opzet

2.1 Inleiding

De meeste bedrijven in de agrarische sector zijn als gezinsbedrijf georganiseerd, waarbij de familieleden eigenaar van het bedrijf zijn en arbeid leveren. Omdat die familie op de meeste Nederlandse agrarische bedrijven uit ouders met hun kinderen - en soms ook nog de grootouders - bestaat, spreken we in Nederland meestal over agrarische gezinsbedrijven. Dat neemt niet weg dat er ook agrarische gezinsbedrijven zijn waar de bedrijfsvoering wordt verricht door twee of meer broers of een oom met een neef. Ook buiten de agrarische sector zijn veel bedrijven als familiebedrijf georganiseerd. Omdat de niet-agrarische familiebedrijven vaak niet door het kerngezin maar door de bredere familie wordt gerund, spreken we daar gewoonlijk wel van familiebedrijven. De eigenschappen van bedrijven die als familiebedrijf dan wel gezinsbedrijf zijn georganiseerd, komen in paragraaf 2.2 aan de orde. Deze eigenaardigheden, die samenhangen met de overlap tussen ondernemerschap, arbeidsrol en gezinsrol, komen terug in de analyse van de rol en betrokkenheid van vrouwen op agrarische bedrijven in Nederland in dit onderzoek.

Via een schriftelijke enquête onder 1.233 agrarische bedrijven, vier diepte-interviews met vrouwen op agrarische bedrijven, en een groepsdiscussie met 11 boerinnen hebben we data verzameld over de rol en betrokkenheid van vrouwen op agrarische bedrijven in Nederland. In paragraaf 2.3 gaan we in op de opzet van onze enquête, de respons en de indeling van respondenten in vier groepen.

2.2 Familiebedrijven als bedrijfsvorm

In Nederland is bijna 70% van de bedrijven georganiseerd als familiebedrijf (Flören *et al.*, 2010). In de landbouwsector ligt dat percentage nog iets hoger: 87% (Berkhout *et al.*, 2014). Familiebedrijven zorgen voor bijna de helft van de Nederlandse werkgelegenheid en nemen 53% van het bruto nationaal product voor hun rekening. (Flören *et al.*, 2010). Familiebedrijven kunnen worden aangeduid als bedrijven waarbij de familie zowel de ondernemer(s) als een deel van de arbeidskrachten levert. Daardoor ontstaat overlap tussen bedrijf, familie en eigendom. In de media wordt vaak het beeld geschetst dat familiebedrijven, zeker in tijden van economische tegenwind, betere prestaties leveren. Onderzoek geeft een genuanceerder beeld (O'Boyle *et al.*, 2012): naast bedrijven die het relatief goed doen zijn er ook bedrijven die het slecht doen, wat per saldo een evenwichtig beeld oplevert. Uit onderzoek blijkt dat de sleutel naar succes voor familiebedrijven afhankelijk is van vier succesfactoren (Miller en Le Breton-Miller, 2005):

1. Continuïteit: de langetermijnfocus staat centraal;
2. Daadkracht: succesvolle familiebedrijven blijken in staat om daadkrachtige beslissingen te nemen;
3. Gemeenschap: de bedrijven investeren veel in het boeien en binden van het personeel;
4. Verbinding: er wordt veel geïnvesteerd in een goede relatie met de omgeving, zowel leveranciers, klanten als de regionale omgeving.

Als illustratie van hoe deze factoren doorwerken, kan op de werkwijze van bierbrouwer Gulpener worden gewezen: vanuit een langetermijnvisie heeft dit bedrijf veel geïnvesteerd in duurzaamheid, wat er onder andere toe heeft geleid dat hop weer wordt geteeld door boeren in de streek waar de bierbrouwer gevestigd is.

Familieleden hebben meerdere rollen

Door de overlap tussen bedrijf, eigendom en familie op het familiebedrijf hebben familieleden meerdere rollen: je bent bijvoorbeeld mede-eigenaar, werknemer, levenspartner en ouder tegelijkertijd. Dat kan leiden tot rolconflicten. Die kunnen optreden wanneer in de verschillende rollen die iemand vervult tegenstrijdige belangen ontstaan. Neem bijvoorbeeld de relatie tussen kinderen

onderling. Enerzijds is er de familierelatie die gekleurd wordt door de plaats in het gezin en die stoelt op een band die van jongs af aan is opgebouwd. Binnen de familie wordt er meestal gestreefd naar harmonie en gelijkwaardigheid. Op het moment dat kinderen in het familiebedrijf gaan werken, komt er een nieuwe relatie bij: ze worden collega's van elkaar. In een bedrijf wordt er in principe afgerekend op basis van prestatie. Dat gebeurt niet vanuit gelijkheid; de persoon met het meeste talent krijgt de promotie. Dit soort tegenstellingen kan gemakkelijk tot conflicten leiden. Accepteren de familieleden het als het ene kind wel in het bedrijf terecht komt, terwijl broer of zus niet geschikt wordt geacht?

Rolconflicten die de onderlinge verhouding tussen de familieleden verstoren, kunnen doorwerken in het bedrijfsklimaat zoals af te lezen valt aan de mogelijke combinaties van emotioneel en financieel kapitaal (figuur 2.1). Sharma (2004) stelt dat familiebedrijven in staat zijn om een tijdelijk negatief klimaat in één van de twee dimensies op te vangen, maar op de lange termijn blijven alleen familiebedrijven bestaan die een positieve score in beide dimensies te zien geven.

FAMILY DIMENSION

		Positive	Negative
BUSINESS DIMENSION	Positive	I <i>Warm Hearts</i> <i>Deep Pockets</i> High Emotional and Financial Capital	II <i>Pained Hearts</i> <i>Deep Pockets</i> High Financial but Low Emotional Capital
	Negative	III <i>Warm Hearts</i> <i>Empty Pockets</i> High Emotional but Low Financial Capital	IV <i>Pained Hearts</i> <i>Empty Pockets</i> Low Financial and Emotional Capital

Figuur 2.1 *Verschillende combinaties van zakelijk en emotioneel kapitaal op familiebedrijven.*
Bron: Sharma (2004).

Mix van capaciteiten en inspanningen

Gedaljovic *et al.* (2012) beargumenteren dat de prestaties van familiebedrijven een mix zijn van de beschikbare capaciteiten en de gepleegde inspanningen. Zowel de capaciteiten als de inspanningen kunnen positief of negatief door de familieleden worden beïnvloed (tabel 2.1). Familieondernemers die positieve inspanningen weten te combineren met specifieke, door hen opgebouwde, positieve capaciteiten zijn vaak succesvol. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om een mix van zuinigheid, korte lijnen en vakmanschap. Aan de andere kant van het spectrum zitten bedrijven waar beide dimensies negatief bijdragen, bijvoorbeeld een bedrijf waarbij de volgende generatie het bedrijf toch voortzet zonder dat de opvolgers over de benodigde kennis en kunde beschikken. Bij relatief veel bedrijven zal er echter sprake zijn van een 'onbesliste situatie' waarbij zowel positieve als negatieve aspecten te herkennen zijn. Zo speelt bij relatief veel familiebedrijven gedurende een langere periode onzekerheid rondom de bedrijfsopvolging, wat kan leiden tot een strategische stilstand van het bedrijf.

Tabel 2.1

Invloed van familieleden op inspanningen en capaciteiten van het bedrijf.

Inspanning	
Positief	Zuinig zijn; Efficiënt omgaan met bedrijfsmiddelen; Handelen vanuit bewustzijn van de link met de eigen naam; Bereidheid tot investeren van privé-vermogen.
Negatief	Beschermen familiebelangen ten koste van het bedrijfsbelang (bijvoorbeeld bij bedrijfsopvolging).
Capaciteiten	
Positief	Specifieke kennis en netwerken opgebouwd door de generaties heen.
Negatief	Geïsoleerd management; Beperkte middelen door belang van behouden familiale controle.

Bron: Gedaljovic et al. (2012).

Sociaal-emotionele waarde

De sociaal-emotionele waarde (SEW) van het familiebedrijf (Berrone *et al.*, 2012) kan worden gebruikt om het unieke karakter te duiden van het gezinsbedrijf en kan als verklaring worden gebruikt voor de positieve inspanningen die in tabel 2.1 staan vermeld. De sociaal-emotionele waarde is gedefinieerd als de waarde die een gezin ontleent aan het hebben van een bedrijf. Bij het maken van strategische beslissingen zal het gezin proberen om deze waarde te behouden, waardoor economische overwegingen minder belangrijk worden. Zo kan de SEW dienen als verklaring waarom ondernemers bereid zijn om overlevingsstrategieën toe te passen in plaats van het bedrijf op te geven. Berrone *et al.* (2012) benoemen vijf dimensies van SEW:

1. De mate van gezinscontrole (sociale druk) en invloed;
2. De identificatie van het gezin met het bedrijf;
3. Het hebben van hechte gezinsrelaties;
4. De emoties bij besluitvorming;
5. De intentie om het bedrijf voort te zetten als gezinsbedrijf.

De SEW-theorie is toegepast in een kwalitatief onderzoek naar melkveehouderijen in het Verenigd Koninkrijk die moeilijke economische tijden meemaakten (Glover en Reay, 2013). Daaruit kwam naar voren dat de betrokken agrarische gezinnen in plaats van het bedrijf op te geven vier overlevingsstrategieën toepassen:

1. Bedrijfsdiversificatie: het verrichten van andere of aanvullende activiteiten op het bedrijf om meer inkomen te genereren;
2. Schuldmaximalisatie: het gezin gaat grotere leningen aan om zo het bedrijf en het inkomen te vergroten;
3. Opperen: er wordt vrije tijd opgeofferd om meer te werken op of buiten het bedrijf om zo inkomen te verhogen;
4. Compromis: er wordt een middenweg gezocht, waarbij genoeg wordt genomen met een lager inkomen maar met behoud van familiebedrijf.

De wil om te overleven laat ook zien dat voor familieondernemers naast het behalen van een positief bedrijfseconomisch resultaat andere doelen meetellen. Het belang van de sociaal-emotionele waarde van het bedrijf wordt hiervoor als verklaring gegeven. In ons onderzoek is de eerste dimensie (mate van familiale controle en invloed) buiten beschouwing gelaten omdat de verwachting is dat deze voor alle bedrijven in de steekproef gelijk is.

Agrarische gezinsbedrijven

Familiebedrijven in de agrarische sector worden veelal aangeduid als gezinsbedrijven. Er zijn twee belangrijke redenen waarom de landbouwsector in verschillende stadia van economische ontwikkeling en onder verschillende fysieke omstandigheden wordt gedomineerd door het gezinsbedrijf (Poppe, 2013). Ten eerste zijn de toezichtskosten op ingehuurde arbeid hoog omdat de landbouwproductie door de grote weersafhankelijkheid nogal onbeheersbaar is. Zonder toezicht kunnen arbeiders slecht functioneren gemakkelijk verdoezelen door een beroep te doen op slechte weersomstandigheden. Zodra die weersafhankelijkheid minder wordt door het toepassen van landbouwmethoden als teelt in kassen, wordt het gemakkelijker om vreemde arbeid aan te sturen. In de glastuinbouw komen dan

ook relatief minder gezinsbedrijven voor. Ten tweede is het rendement in de landbouw relatief laag waardoor investeerders hun kapitaal liever in hoger renderende sectoren steken. Zo kwam het gemiddelde rendement op eigen vermogen van de Nederlandse land- en tuinbouwbedrijven in de jaren 2008-2012 gemiddeld op iets minder dan 1% uit (LEI-Informatienet). In de overige economische sectoren lag het gemiddelde rendement tussen circa 2-20% (Braaksma *et al.*, 2012).

2.3 Methodologische aanpak

Dataverzameling

Om de onderzoeksvragen van deze studie te kunnen beantwoorden hebben we op twee manieren data verzameld:

1. Een schriftelijke enquête per email

In juli 2014 hebben we per e-mail een vragenlijst gestuurd naar de deelnemers aan het Bedrijveninformatienet van het LEI, waarbij we hebben gevraagd of de levenspartner van het oudste bedrijfshoofd de vragenlijst in wilde vullen. Het Bedrijveninformatienet telt circa 1.500 land- en tuinbouwbedrijven, zowel gezinsbedrijven als overige bedrijven. Een aantal van die bedrijven wordt gerund door een vrijgezelle boer. Met de kennis van de LEI-medewerkers die betrokken zijn bij het Bedrijveninformatienet, hebben we geprobeerd om alleen bedrijven waarvan het bedrijfshoofd een levenspartner heeft bij ons onderzoek te betrekken. Door het verwijderen van bedrijven bleven er 1.233 bedrijven over, aan wie we de enquête hebben verstuurd. Het werken met bedrijven uit het Bedrijveninformatienet, dat op zichzelf weer een steekproef is van bedrijven uit de hele populatie van land- en tuinbouwbedrijven (vertegenwoordigd in de CBS-Landbouwtelling) betekent dat de uitkomsten van ons onderzoek niet representatief zijn voor alle land- en tuinbouwbedrijven in Nederland, maar dat ze wel een goed beeld geven van de rol van vrouwen op die bedrijven.

Op onze enquête hebben 292 bedrijven gereageerd. Ongeveer een derde van de teruggestuurde vragenlijsten was niet bruikbaar voor ons onderzoek omdat ze bij vraag 1 van de vragenlijst hebben aangegeven niet de levenspartner van het oudste bedrijfshoofd te zijn dan wel onvolledig waren ingevuld. Een enkele keer waren ze niet bruikbaar doordat ze door een man en niet door een vrouw waren ingevuld. Op die manier bleven er uiteindelijk 195 bruikbare vragenlijsten over voor analyse. Dit is een gebruikelijke respons. De ingevulde vragenlijsten komen zowel van vrouwen op gezinsbedrijven als vrouwen van overige bedrijven. Omdat we daar in dit onderzoek geen onderscheid naar maken, spreken we verder in dit onderzoek van vrouwen op agrarische bedrijven. Soms zijn de vrouwen behalve partner van het bedrijfshoofd, zelf ook bedrijfshoofd, omdat er op tal van bedrijven meerdere bedrijfshoofden zijn. Meer achtergrondinformatie over de steekproef en respons is te vinden in Bijlage 1.

2. Interviews en groepsdiscussie

In september en oktober 2014 zijn interviews gehouden met vier vrouwen op agrarische bedrijven die de enquête hebben ingevuld. Zij hebben daarbij te kennen gegeven bereid te zijn om te worden benaderd voor een interview. Deze interviews hebben tot doel meer kwalitatieve informatie te verzamelen over het hoe en waarom van bepaalde keuzes in het gezin. Verder zijn de voorlopige resultaten van het onderzoek gepresenteerd aan een groep van 11 boerinnen, die in oktober 2014 het LEI bezochten. Vervolgens hebben we in een groepsdiscussie wat- en hoe-vragen over de resultaten aan de orde gesteld.

Enquêtevragen

In de enquête zijn 77 gesloten vragen gesteld. De vragen zijn op basis van de literatuur over familiebedrijven en het onderzoek van Loeffen (1984) onderverdeeld in de volgende 10 thema's:

1. Algemene informatie over de respondent.
2. Kennisniveau van de gezinsleden op het bedrijf.
3. Werkzaamheden van de vrouw en haar partner.
4. Onderwijsniveau en werkzaamheden van kinderen vanaf 12 jaar.
5. Huishouden.
6. Opvolgingssituatie.

7. Betrokkenheid bij besluitvormingsprocessen.
8. Tevredenheid over het bedrijf.
9. Betrokkenheid bij het familiebedrijf.
10. Knelpunten op het bedrijf.

De volledige vragenlijst is opgenomen in Bijlage 2.

Daarnaast is er voor de bedrijven waarvan de vragenlijst is verwerkt een koppeling gemaakt met aanwezige bedrijfsgegevens voor 2012 uit het Bedrijveninformatienet, zoals gegevens over de structuur, het inkomen en vermogen van het bedrijf. In totaal waren deze gegevens van 179 bedrijven beschikbaar. Een verklaring voor het ontbreken van de gegevens van 16 bedrijven is dat deze bedrijven in 2012 nog geen deel uit maakten van het Bedrijveninformatienet.

Typologie van vrouwen op agrarische bedrijven op basis van hun werkzaamheden

De 195 respondenten in ons onderzoek hebben we op basis van het aantal uren dat ze werkzaamheden op en buiten het agrarische bedrijf verrichten, onderverdeeld in vier groepen (tabel 2.2). Bij activiteiten op het bedrijf gaat het om zowel agrarische activiteiten en verbrede activiteiten; de activiteiten buiten het bedrijf hebben betrekking op betaald werk buitenshuis. In de analyse van de rol en betrokkenheid van vrouwen op agrarische bedrijven zullen we regelmatig stilstaan bij de vraag of de beleving van de gang van zaken op het agrarische bedrijf van deze vier groepen overeenkomt of verschilt. Vanwege de leesbaarheid hebben we de benaming van de eerste groep vrouwen in de rest van dit rapport ingekort tot 'weinig werkende vrouwen'.

Tabel 2.2

Typologie van vrouwen naar werkzaamheden op het agrarisch bedrijf en daarbuiten (%) (N=195)

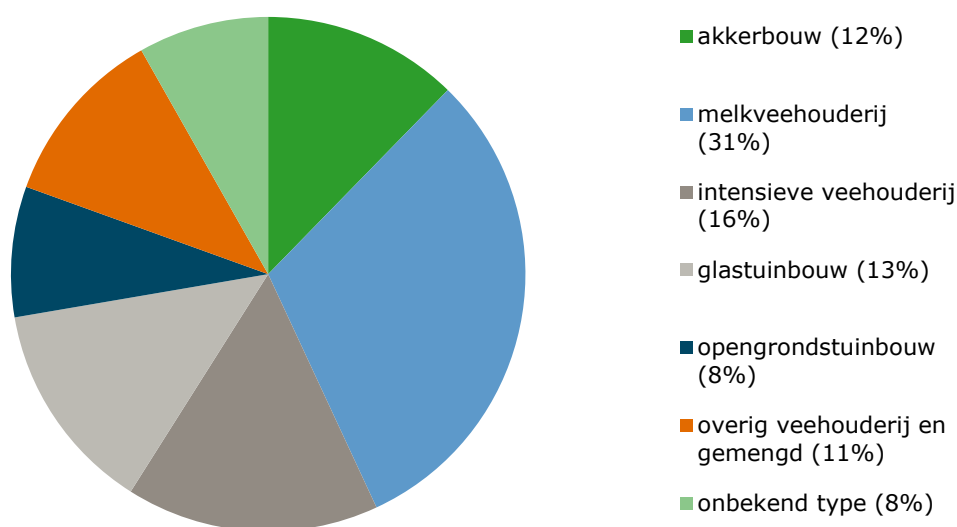
		% in steekproef
Vrouwen beperkt actief binnen het bedrijf	Vrouw heeft geen betaald werk buitenshuis en besteedt minder dan 10 uur per week aan agrarische en/of verbrede activiteiten	13
Vrouwen actief op het bedrijf	Vrouw heeft geen betaald werk buitenshuis en besteedt ten minste 10 uur per week aan agrarische en/of verbrede activiteiten	43
Combineerders	Vrouw heeft betaald werk buitenshuis en besteedt meer dan 10 uur per week aan agrarische en/of verbrede activiteiten	17
Vrouwen actief buiten het bedrijf	Vrouw heeft betaald werk buitenshuis en besteedt minder dan 10 uur per week aan agrarische en/of verbrede activiteiten	27
Totaal		100

3 Kenmerken van de bedrijfs- en persoonlijke situatie van de respondenten

In dit hoofdstuk geven we een beschrijving van de bedrijven en persoonlijke kenmerken van de respondenten van onze enquête. Een deel van de bedrijfskenmerken is niet via de enquête gevraagd, maar hebben we zelf uit het Bedrijveninformatienet van het LEI gehaald door de bedrijfsnummers van de respondenten te koppelen aan de daar aanwezige data.

Meeste respondenten zijn van een melkveebedrijf afkomstig

Verreweg de meeste vrouwen zijn afkomstig van melkveebedrijven (figuur 3.1). Daarnaast woont een zesde van de respondenten op een intensief veeteeltbedrijf (varkens en pluimvee), ruim 10% op respectievelijk glastuinbouw en akkerbouw en een kleine 10% komt van opengrondstuinbouwbedrijven (vollegrondsgroente, fruitteelt, boomkwekerij en bloembollenteelt). In vergelijking met het aantal aanwezig bedrijven in de steekproef van het Bedrijveninformatienet is er in verhouding meer respons vanuit de melkveehouderij en minder vanuit de glas- en opengrondstuinbouw (bijlage 1). Dit kan te maken hebben met de focus van het onderzoek op gezinsbedrijven en de betrokkenheid van de partner op het bedrijf. In de tuinbouw wordt relatief meer vreemde arbeid (niet-gezinsleden) ingezet dan op de andere bedrijfstypen en komen vaker juridische bedrijfsvormen voor zoals bv's, waarbij de afstand tussen gezin en bedrijf groter is. Dit kan een verklaring zijn waarom de animo onder tuindersvrouwen om aan dit onderzoek mee te werken geringer is.



Figuur 3.1 Verdeling van de respondenten over de verschillende bedrijfstypen (%) (N= 195).

Meer dan 40% van vrouwen heeft betaalde werk buitenshuis

Ruim de helft van de vrouwen heeft geen betaald werk buitenshuis. De meeste van deze vrouwen vallen in de groep van actieve vrouwen op het bedrijf en besteden meer dan 10 uur per week aan agrarische activiteiten (tabel 3.1). Een zesde van de vrouwen valt in de groep van combineerders, die zowel werk buitenshuis hebben als meer dan 10 uur per week agrarische activiteiten verrichten. Meer dan een kwart van de vrouwen heeft werk buitenshuis en zet zich minder dan 10 uur per week in voor agrarische werkzaamheden. Dit patroon doet zich op de meeste bedrijfstypen voor, behalve op akkerbouwbedrijven. Daar is zowel de groep weinig werkende vrouwen als de groep van actieve vrouwen buiten het bedrijf groter dan het gemiddelde en werken vrouwen minder vaak 10 uur of meer per week mee op het agrarische bedrijf. Het grote aandeel weinig werkende vrouwen hangt samen

met het feit dat een aantal akkerbouwvrouwen al wat ouder is; het grotere aandeel actieve vrouwen buiten het bedrijf met het feit dat de werkzaamheden op het akkerbouwbedrijf niet de hele dag en het hele jaar door arbeidsinzet vereisen, zoals bij andere bedrijfstypen wel het geval is. Bovendien wordt op akkerbouwbedrijven vaak gebruik gemaakt van de diensten van de loonwerker en geldt voor veel akkerbouwvrouwen dat 'je als vrouw nu eenmaal niet op de trekker gaat zitten' zoals één van de geïnterviewden opmerkte.

Tabel 3.1

Verdeling vrouwen en aard van hun werkzaamheden naar bedrijfstype (%) (N=195)

bedrijfstype	Weinig werkende vrouwen	Vrouwen actief op het bedrijf	Combineerders	Vrouwen actief buiten het bedrijf
Akkerbouw	25	17	8	50
Melkvee	12	47	18	23
Intensieve veehouderij	16	45	23	16
Glastuinbouw	15	50	12	23
Opengrondstuinbouw	13	44	19	25
Overig land- en tuinbouw	5	45	27	23
Onbekend	6	44	13	38
Totaal	13	43	17	27

Veel respondenten komen van de grotere bedrijven

De gemiddelde bedrijfsomvang (gemeten in SO²) van de bedrijven van de respondenten (694.000 euro) ligt een stuk hoger dan het gemiddelde van alle bedrijven in het Bedrijveninformatienet (468.000 euro). De grotere bedrijfsomvang komt ook terug in de gemiddelde arbeidsbezetting gemeten in mensjaren op de bedrijven (5,4 versus 3,6). Het gemiddeld inkomen uit bedrijf is nagenoeg gelijk (64.200 versus 63.400 euro). Wel zijn er voor de belangrijkste bedrijfstypen grote verschillen. Voor de melkvee- en akkerbouwbedrijven ligt het inkomen gemiddeld hoger dan het landelijke beeld. Voor de glastuinbouwbedrijven een flink stuk lager.

Hoe meer verrichte arbeid door vrouwen, hoe vaker maatschap

Het merendeel van de agrarische bedrijven (57%) heeft een samenwerkingsverband in de vorm van een maatschap of vennootschap onder firma (vof) (tabel 3.2). Met name op bedrijven waarvan de vrouw meer dan 10 uur per week werkzaam is op het agrarisch bedrijf is de maatschap sterk vertegenwoordigd. Deze ondernemingsvorm maakt de inbreng en beloning van de vrouw en overige gezinsleden die actief zijn binnen het bedrijf juridisch goed mogelijk. Dit is een grote verandering ten opzichte van de jaren tachtig, toen deze ondernemingsvormen nog nauwelijks voorkwamen (Loeffen, 1984). Ruim een kwart van de vrouwen komt van bedrijven die zijn georganiseerd als eenmanszaak. In de jaren tachtig was dat nog meer dan 80%. Deze ondernemingsvorm komt vaak voor bij bedrijven van actieve vrouwen buiten het bedrijf. De rechtsvorm bv komt bij 8% van de respondenten voor. Deze vorm komt met name vaak voor bij de bedrijfstypen glastuinbouw en opengrondstuinbouw. Tuinbouwbedrijven werken gemiddeld genomen met meer vreemde arbeid dan landbouwbedrijven en zijn daardoor ook groter in omvang (in SO gemeten) waardoor er vanwege het afdekken van aansprakelijkheid eerder voor een bv wordt gekozen.

² Standaard Output (SO) = de Standaardopbrengst (SO) is een maatstaf voor de economische omvang van agrarische bedrijven. De SO is een gestandaardiseerde opbrengst (in euro) per ha of per dier die met het gewas of de diercategorie gemiddeld op jaarbasis wordt behaald. Bedrijfstoeslagen en subsidies zijn niet in de normen opgenomen.

Tabel 3.2

Procentuele verdeling van aantal bedrijven naar rechtsvorm (%) (N=179)

bedrijfstype	Weinig werkende vrouwen	Vrouwen actief op het bedrijf	Combineerders	Vrouwen actief buiten het bedrijf	Totaal
BV	4	13	3	4	8
VOF	32	20	19	22	22
Maatschap	20	45	44	20	35
Eenmanszaak	36	14	22	48	27
Onbekend	8	8	13	7	8
Totaal	100	100	100	100	100

Buitenshuis werken vooral vaak op kleine of grote bedrijven

Uit de enquête blijkt dat bedrijven waarvan de vrouw werk buitenshuis heeft en daarnaast nauwelijks werkzaam is op het agrarisch bedrijf het hoogste inkomen uit bedrijf (78.300 euro) halen (tabel 3.3). Deze bedrijven zijn gemeten in Standaard Opbrengst (SO) met gemiddeld 816.000 euro ook verreweg het grootst. Het aantal ondernemers en onbetaalde arbeidsjaareenheden ligt op deze groep bedrijven wat lager dan het gemiddelde van alle bedrijven uit de enquête. De arbeidsbezetting komt naast de ondernemer voor een belangrijk deel uit betaalde arbeidskrachten wat resulteert in een hogere arbeidsbezetting in mensjaren van gemiddeld 6,2. Het zijn dus gespecialiseerde bedrijven met een duidelijke taakverdeling. De schuldenpositie op deze bedrijven gemeten in solvabiliteit is met 57% nagenoeg gelijk aan het gemiddelde. Het behaalde inkomen uit arbeid buitenshuis ligt ruim boven het gemiddelde. Echter, op de bedrijven waar de vrouw zowel buitenshuis als op het bedrijf werkzaam is ligt het inkomens uit arbeid buitenshuis het hoogst: ruim 12.000 euro. De bedrijven waarvan deze vrouwen afkomstig zijn, hebben juist de kleinste omvang in SO gemeten. De enquêteresultaten laten zo zien dat vooral vrouwen van grotere of kleinere bedrijven betaald werk buitenshuis hebben en dat vrouwen op bedrijven met een gemiddelde bedrijfsomvang alleen op het bedrijf werkzaamheden verrichten.

Combineerders vooral op bedrijven met de jongste ondernemers

Op de groep bedrijven waar de vrouw werk buitenshuis heeft en meer dan 10 uur per week actief is op het agrarisch bedrijf (de combineerders) ligt de leeftijd van zowel de jongste als oudste ondernemer het laagst. Deze groep bedrijven met 'jonge' ondernemers heeft ook het grootste aandeel vreemd vermogen in verhouding tot het totaal vermogen (laagste solvabiliteit) en het laagste inkomen uit bedrijf. Dit zou er op kunnen duiden dat er ook een financiële noodzaak bestaat voor de vrouwen van deze bedrijven om buitenshuis te werken. De overige inkomsten buiten bedrijf bedragen gemiddeld 8.600 euro voor de bedrijven die hebben deelgenomen aan de enquête. Dit is een optelsom van inkomsten uit bezittingen en rente en uitkeringen en premies zoals kinderbijslag en AOW. Deze inkomsten zijn het laagst op de bedrijven waarvan de partner wel werk buitenshuis heeft en wekelijks minder dan 10 uur per week agrarisch werk verricht.

Tabel 3.3

Structuur- en economische kenmerken naar onderscheiden type werkzaamheden partner over 2012 (N=179)

kenmerk	Weinig werkende vrouwen	Vrouwen actief op het bedrijf	Combineerders	Vrouwen actief buiten het bedrijf	Gemiddeld
Uren agrarisch werk	3	23	19	2	14
Uren verbrede activiteiten	3	6	3	2	4
Totaal aantal uren agrarisch werk	6	29	22	3	18
Omvang (1.000 euro SO)	647	652	579	816	694
Aantal ondernemers	1,6	1,8	1,8	1,5	1,7
Leeftijd jongste ondernemer	44	41	38	41	41
Leeftijd oudste ondernemer	51	48	44	47	47
Aantal onbetaalde aje ¹⁾	1,4	1,8	1,7	1,3	1,6
Aantal huishoudens	1,2	1,1	1,1	1,2	1,1
Arbeidsbezetting totaal aantal mensjaren	4,8	5,6	4,5	6,2	5,4
Solvabiliteit	67	59	50	57	58
Inkomen uit bedrijf (x 1.000 euro)	59,3	61,0	55,2	78,3	64,2
Inkomen uit arbeid buitenshuis (x 1.000 euro)	1,8	3,5	12,3	9,7	6,4
Overige inkomsten buiten bedrijf (x 1.000 euro)	8,7	10,0	10,1	5,2	8,6
Totaal inkomen	69,8	74,5	77,6	93,2	76,0

1) De arbeid geleverd door de ondernemers en gezinsleden waarbij een arbeidskracht die 2.000 uur of meer werkt, wordt gezien als een aje.

Bij het gerealiseerde inkomen moet worden aangetekend dat de inkomens zowel tussen als binnen bedrijfstypen in de land- en tuinbouw jaarlijks sterk kunnen verschillen. Akkerbouwbedrijven, relatief sterk vertegenwoordigd in de groep met het hoogste inkomen uit bedrijf, kenden in 2012 met gemiddeld een sectorinkomen van boven de 100.000 euro uit bedrijf een topjaar. De groep respondenten in dit onderzoek zaten daar met een inkomen van ongeveer 150.000 euro nog een stuk boven.

Bijna 80% van de bedrijven is al meerdere generaties in handen van de familie. Bij ongeveer een derde van de bedrijven staat de tweede generatie aan het roer, bij een kwart de derde generatie. Iets meer dan 15% van de respondenten geeft aan dat het de vierde of hogere generatie is, die nu (mede-)eigenaar van het bedrijf is. Bij de meeste respondenten speelt de opvolging (nog) niet en is ook geen opvolger bekend (70%). Op 11% van de bedrijven is de opvolger bekend maar is de opvolging nog niet geregeld, terwijl dit bij 19% wel is geregeld in een maatschap op andere ondernemingsvorm.

Meeste respondenten zijn 40-59 jaar

Ruim 70% van de respondenten valt in de leeftijdscategorie 40-59 jaar (tabel 3.4); 13% is jonger dan 40 jaar en 10% is 60 jaar of ouder. De jongste respondent is 26 jaar en de oudste 74. De gemiddelde leeftijd is 49 jaar. Als we dat vergelijken met de leeftijdsopbouw van alle bedrijfshoofden in Nederland blijken onze respondenten gemiddeld wat jonger te zijn (Eurostat, 2013).

Tabel 3.4*Leeftijdverdeling van de respondenten (%) (N=195)*

Leeftijdscategorie	%
Jonger dan 30	2
30 - 39	11
40 - 49	35
50 - 59	36
60 en ouder	10
Onbekend	5
Totaal	100

Bijna alle respondenten zijn getrouwd en hebben kinderen

De meeste respondenten (93%) zijn getrouwd, maar de voorwaarden waaronder verschillen (tabel 3.5). Iets meer dan een derde is getrouwd in gemeenschap van goederen, bijna een derde is getrouwd onder huwelijkse voorwaarden zonder actief verrekenbeding, en iets meer dan een kwart is getrouwd onder huwelijkse voorwaarden met actief verrekenbeding. Zo'n 95% van de respondenten heeft kinderen. Bij ruim drie kwart gaat het daarbij om kinderen van 12 jaar en ouder.

Tabel 3.5*Samenlevingsvorm van de respondenten (%) (N=195)*

Samenlevingsvorm	%
Getrouwd in gemeenschap van goederen	35
Getrouwd onder huwelijkse voorwaarden zonder actief verrekenbeding	32
Getrouwd onder huwelijkse voorwaarden met actief verrekenbeding	26
Samenwonend met geregistreerd partnerschap	2
Samenwonend zonder geregistreerd partnerschap	5
Totaal	100

Zestig procent van de vrouwen is mede-eigenaar van het bedrijf

Van de respondenten geeft 60% aan mede-eigenaar te zijn van het bedrijf. Uit de interviews blijkt dat de traditionele overdracht van vader op zoon niet meer vanzelfsprekend is. Zo heeft één van de geïnterviewde vrouwen bijvoorbeeld het bedrijf van haar ouders overgenomen, en haar man verricht het dagelijkse werk op het bedrijf.

Ruim drie kwart van de vrouwen heeft in de afgelopen vijf jaar een cursus gevolgd

Meer dan de helft van de vrouwen heeft een middelbare beroepsopleiding en een kwart een hogere beroepsopleiding. Een klein deel van de respondenten (13%) heeft een lagere beroepsopleiding. Een ander klein deel van de vrouwen (6%) heeft een universitaire opleiding, meestal in een niet-agrarische richting.

Ruim een kwart van de vrouwen (26%) heeft de afgelopen vijf jaar een cursus of opleiding gevolgd in verband met werkzaamheden en activiteiten binnen het bedrijf; meer dan de helft van de vrouwen (52%) heeft dit gedaan voor werkzaamheden en activiteiten buiten het agrarisch bedrijf. Eén op de zeven vrouwen heeft behoefte aan een gerichte bedrijfsopleiding.

Vier van de vijf vrouwen werken mee op het bedrijf

Bijna vier vijfde van de vrouwen verricht werkzaamheden die direct samenhangen met de agrarische activiteiten van het bedrijf (tabel 3.6). Een deel van de werkzaamheden betreft ondersteunende werkzaamheden, zoals het bijhouden van de administratie. Werkzaamheden voor verbrede activiteiten worden minder vaak verricht. Opgemerkt moet worden dat op een groot deel van de agrarische bedrijven geen verbrede activiteiten plaatsvinden; slechts op een kwart van de bedrijven is dat wel het geval. Als binnen deze groep gekeken wordt, is het aandeel van de partners dat hiervoor werkzaamheden verricht veel groter, namelijk 65%.

Ruim 40% van de vrouwen heeft betaald werk buitenshuis

Vierenveertig procent van de vrouwen heeft betaald werk buitenshuis (tabel 3.6). Dat is aanzienlijk hoger dan in de jaren tachtig, toen slechts 5% van de boerinnen en tuindersvrouwen buitenshuis werkten (Loeffen, 1984). In die tijd betekende 'trouwen met een boer of tuinder' ook dat je 'trouwde met het bedrijf'. Schaalvergroting, automatisering en specialisering van agrarische bedrijven bieden tegenwoordig ruimte aan vrouwen om ook buiten het bedrijf werkzaam te zijn. Daarnaast zijn er ook veranderingen opgetreden in de taakverdeling binnen het huishouden (zie hoofdstuk 4). De geïnterviewden geven aan dat het besluit om buitenshuis te gaan werken afhangt van 'hoe de taken thuis geregeld zijn'. Als er sprake is van een duidelijke en goed op elkaar afgestemde taakverdeling op het bedrijf en binnenshuis tussen de vrouw en haar partner, wordt het duidelijk of de vrouw tijd beschikbaar heeft voor werk buitenshuis. Zo'n taakverdeling komt vaak voort uit specifieke omstandigheden op het bedrijf of is in de loop van de tijd zo gegroeid. Verder wijzen de geïnterviewden erop dat het belangrijk is dat je partner achter het besluit staat om buitenshuis te gaan werken en je daarbij stimuleert; 'als dat niet het geval is, wordt het lastig om buitenshuis te werken'.

Deelname agrarische vrouwen aan arbeidsproces in buurt van niet-agrarische vrouwen

Gemiddeld kwam de arbeidsparticipatie van alle vrouwen in Nederland in 2013 uit op bijna 60% (CBS Statline). Bij het vaststellen van de arbeidsparticipatie van vrouwen op agrarische bedrijven kom je voor de vraag te staan of je alleen kijkt naar het hebben van betaald werk buitenshuis (44% van de vrouwen) of dat je ook de verrichte werkzaamheden op het agrarische bedrijf meeneemt (79% van de vrouwen). In het eerste geval ligt de arbeidsparticipatie van de onderzochte vrouwen op agrarische bedrijven onder de gemiddelde arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland; in het tweede geval er boven.

Tabel 3.6

Aandeel respondenten naar werkzaamheden binnen en buiten het agrarisch bedrijf (%) (N=195)

	Ja	Nee	Totaal
Agrarische werkzaamheden	79	21	100
Werkzaamheden verbrede activiteiten	25	75	100
Betaald werk buitenshuis	44	56	100

Meeste vrouwen werken niet fulltime

Voor de meeste vrouwen is het werk besteed aan agrarische activiteiten geen volledige weektaak; slechts 8% besteedt 38 of meer uren per week aan deze activiteiten (tabel 3.7). Ruim een kwart besteedt minder dan tien uur aan agrarische werkzaamheden en 60% tussen de 10 en 30 uur. Gemiddeld werken de vrouwen 20 uur per week op het bedrijf; in de jaren tachtig was dit met 22 uur iets hoger (Loeffen, 1984). Ook aan verbrede activiteiten is de tijdsbesteding over het algemeen niet hoog; het merendeel van de respondenten van bedrijven waar dergelijke activiteiten plaatsvinden, besteedt hier minder dan 10 uur per week aan. Werk buitenshuis wordt in meerderheid parttime verricht. Ruim 40% van de vrouwen werkt minder dan 20 uur per week betaald buitenshuis, en ruim een derde werkt tussen de 20 en 30 uur. Bijna een kwart werkt ten minste 30 uur per week. Arbeidsparticipatie hangt sterk samen met opleidingsniveau. Dat zien we ook terug in de steekproef: van de vrouwen met een lagere of middelbare opleiding werkt een lager percentage buitenshuis (29 respectievelijk 39%) dan van de vrouwen met een hogere beroepsopleiding of academische opleiding (59 respectievelijk 55%). De groep vrouwen die geen betaald werk heeft, is gemiddeld iets ouder dan de groep die wel buitenshuis werkt, maar het verschil is klein. Het patroon dat vooral de wat jongere en hoger opgeleide vrouwen vaker buitenshuis werken, was ook al in de jaren tachtig zichtbaar (Loeffen, 1984). Vrouwen die zelf uit een agrarisch gezin komen werken vaker meer dan 10 uur per week op het agrarisch bedrijf dan vrouwen die niet uit een agrarisch gezin komen (tabel 3.8).

Tabel 3.7

Uren per week besteed aan agrarische werkzaamheden (N=154), verbrede activiteiten (N=49) en betaald werk buitenshuis (N=86) (%)

Uren	Agrarische activiteiten %	Verbrede activiteiten %	Betaald werk buitenshuis%
Minder dan 10 uur	27	63	12
10-20 uur	34	24	29
20-30 uur	26	5	36
30-38 uur	5	0	14
38 uur of meer	8	8	9
Totaal	100	100	100

Tabel 3.8

Vrouwen die afkomstig zijn van een agrarisch bedrijf (%) (N=195)

Weinig werkende vrouwen	46
Vrouwen actief op het bedrijf	58
Combineerders	66
Vrouwen actief buiten het bedrijf	46
Totaal	55

Zestig procent van de vrouwen actief als vrijwilliger

Veel vrouwen zijn naast hun agrarische bezigheden en/of betaald werk buitenshuis ook nog actief als vrijwilliger (59%). In de meeste gevallen is dit incidenteel (33%) of maximaal 4 uur per week (54%). Bijna een derde van de respondenten is actief in een bestuur. Ook hier is overwegend sprake van incidentele taken (34%) of spendeert men hier maximaal 4 uur per week aan (64%).

'Stel dat onze oudste dochter van 19 over enkele jaren in de maatschap wil treden, dan moet ze wel eerst werkervaring hebben opgedaan. En bij een ander bedrijf doe je betere werkervaring op dan thuis.'

Op een melkveebedrijf is de melkstal onlangs uitgebreid zodat het mogelijk wordt dat de onderneming de komende tien jaar kan groeien. De echtgenoten (allebei 47 jaar) werken dagelijks fulltime op het bedrijf, samen met twee zzp'ers (totale arbeidsinzet van 1fte) en een vaste arbeidskracht voor drie dagen in de week. De echtgenote in de maatschap heeft een middelbaar agrarische opleiding gevolgd en is niet van plan buitenshuis te gaan werken: 'Met deze opleiding zou je elders dezelfde dingen doen die je op je eigen bedrijf ook al doet.' Aan nevenactiviteiten, zoals een camping, heeft ze geen behoefte. 'Je raakt een stukje privacy kwijt, terwijl het met al die machines op het bedrijf ook gevaarlijk kan zijn.' Mensen uit de omgeving weten haar vaak te vinden voor vrijwilligerswerk, omdat ze overdag meestal thuis is.

Opvolging speelt op zijn vroegst pas over 10 jaar een rol, wanneer het echtpaar de leeftijd nadert van 57 jaar. De recente bedrijfsuitbreiding is niet gedaan om de opvolging binnen het gezin veilig te stellen. Ze verplichten hun kinderen tot niets. Hoewel iedereen uit het gezin bereid is om vrijwillig mee te helpen, lijkt het erop dat alleen de oudste en de jongste van de vier affiniteit hebben met agrarisch werk.

Box 3.1 *Voorbeeld van een vrouw actief op het bedrijf.*

4 Taakverdeling binnenshuis: huishouden en verzorging van de kinderen

Naast de werkzaamheden op het agrarische bedrijf en voor werk buitenshuis, verrichten vrouwen ook werkzaamheden in het huishouden. In dit hoofdstuk gaan we in op de huishoudelijke werkzaamheden en de verdeling van de diverse taken binnen gezin.

Buitenshuis werkende vrouwen verrichten minder groot deel huishoudelijke taken

De overgrote meerderheid van de vrouwen geeft aan dat ze meer doen aan huishoudelijke werkzaamheden en kinderverzorging dan hun partner of bijna alles doen (tabel 4.1 en 4.2).

Tabel 4.1

Verdeling van huishoudelijke taken en wensen met betrekking tot die verdeling (%) (N=195)

	Totaal	Weinig werkende vrouwen	Vrouwen actief op het bedrijf	Combi-neerders	Vrouwen actief buiten het bedrijf
Huidige taakverdeling					
Ik doe bijna alles	68	88	73	50	61
Ik doe meer dan mijn partner	26	12	22	44	29
Het is ongeveer gelijk verdeeld	5	0	3	6	10
Mijn partner doet meer dan ik	1	0	2	0	0
Mijn partner doet bijna alles	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100
Gewenste taakverdeling					
Ik wil bijna alles doen	34	52	40	22	22
Ik wil meer dan mijn partner doen	52	40	52	66	48
Ik wil dat het ongeveer gelijk verdeeld is	14	8	7	12	30
Ik wil dat mijn partner meer doet dan ik	1	0	1	0	0
Ik wil dat mijn partner bijna alles doet	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100

Vooraf huishoudelijke taken worden voornamelijk door vrouwen gedaan, bij de kinderverzorging zijn de partners iets meer betrokken. Daar geeft ook een kwart van de respondenten aan dat deze zorg ongeveer gelijk verdeeld is. Het komt bijna niet voor dat de man meer doet aan huishoudelijke of zorgtaken dan de vrouw. De vrouwen geven aan dat ze de huidige taakverdeling niet ideaal vinden. Graag zouden ze zien dat hun partners meer taken binnenshuis zouden verrichten. Hoewel uit de antwoorden blijkt dat de meeste vrouwen weliswaar meer willen doen dan hun partner, geven ze minder vaak aan dat ze alles willen doen. Ook geven relatief meer vrouwen aan dat ze naar een meer gelijke taakverdeling toe willen. Dat geldt vooral als het gaat om de zorg voor de kinderen. Bijna de helft van de vrouwen geeft aan dat ze zouden willen dat zorg voor de kinderen gelijk verdeeld is, wat vergelijkbaar is met de gemiddelde wens van alle Nederlandse vrouwen (Portegijs en Cloin 2012). Wat betreft huishoudelijke taken geeft 14% van de vrouwen aan dat ze deze ongeveer gelijk zouden willen verdelen. Op bedrijven waarvan de vrouw actief is met betaald werk buiten het bedrijf is dit een stuk hoger: 30%. Dit is beduidend lager dan het gemiddelde van 43% van alle Nederlandse vrouwen.

De verdeling van de huishoudelijke taken en kinderverzorging hangt ook samen met de overige activiteiten van vrouwen. Vooral veel vrouwen die weinig werken geven aan dat ze alles doen wat betreft huishoudelijke taken (88%); zij geven ook relatief het vaakst aan dat ze alles willen doen. Combineerders geven het minst vaak aan dat ze bijna alles doen (50%). Vergeleken met het onderzoek van Loeffen (1984) is het aandeel van de mannen in huishoudelijke taken en zorg voor de kinderen duidelijk toegenomen. Dat dit soms ingewikkeld is, blijkt uit de situatie van één van de geïnterviewden. Zij heeft zelf drie dagen per week een baan buitenshuis als onderwijzeres en moet

daarom op een vast tijdstip op school aanwezig zijn. Haar echtgenoot brengt op deze dagen de kinderen naar school, maar moet dan melkers inhuren.

Tabel 4.2

Verdeling van verzorging van de kinderen en wensen met betrekking tot die verdeling (%) (N=195)

	Totaal	Weinig werkende vrouwen	Vrouwen actief op het bedrijf	Combi- neerders	Vrouwen actief buiten het bedrijf
Huidige taakverdeling					
Ik doe bijna alles	27	28	31	22	24
Ik doe meer dan mijn partner	47	50	46	48	45
Het is ongeveer gelijk verdeeld	25	22	23	30	29
Mijn partner doet meer dan ik	1	0	0	0	2
Mijn partner doet bijna alles	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100
Gewenste taakverdeling					
Ik wil bijna alles doen	7	6	9	5	7
Ik wil meer dan mijn partner doen	46	47	55	45	32
Ik wil dat het ongeveer gelijk verdeeld is	46	47	36	50	61
Ik wil dat mijn partner meer doet dan ik	0	0	0	0	0
Ik wil dat mijn partner bijna alles doet	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100

5 Betrokkenheid bij besluitvormingsprocessen op het bedrijf

In dit hoofdstuk schenken we aandacht aan de betrokkenheid van vrouwen bij de besluitvorming op het bedrijf.

Vrouwen vaker betrokken bij strategische dan bij dagelijkse besluitvorming

De meeste vrouwen zijn betrokken bij de besluitvorming rondom het bedrijf. De mate waarin verschilt naar type besluitvorming. Vrouwen zijn vaker betrokken bij de strategische besluitvorming (zoals beslissingen over leningen voor investeringen, aankoop of verkoop van land of bedrijfsopvolgingsvraagstukken) dan bij dagelijkse bedrijfsbeslissingen (zoals keuzes omtrent hoe en welke taken verricht moeten worden). Eenenzeventig procent van de respondenten geeft aan dat ze sterk dan wel volledig betrokken zijn bij strategische beslissingen tegen 38% bij dagelijkse bedrijfsbeslissingen (tabel 5.1). Een derde van de respondenten geeft aan niet of nauwelijks betrokken te zijn bij dagelijkse bedrijfsbeslissingen; bij strategische bedrijfsbeslissingen geldt dat voor 12% van de vrouwen.

Tabel 5.1

Betrokkenheid van vrouwen bij dagelijkse en strategische bedrijfsbeslissingen (%) (N=195)

	Dagelijkse bedrijfsbeslissingen	Strategische bedrijfsbeslissingen
Niet betrokken	14	4
Nauwelijks betrokken	20	8
Enigszins betrokken	29	17
Sterk betrokken	22	26
Volledig betrokken	15	45
Totaal	100	100

Vrouwen die relatief veel tijd besteden aan agrarische werkzaamheden zijn vaker zeer betrokken bij de dagelijkse en strategische bedrijfsbeslissingen dan de overige drie groepen vrouwen (tabel 5.2). Vooral de actieve vrouwen buiten het bedrijf zijn weinig betrokken bij de besluitvorming. We zijn nagegaan of hier een relatie met de samenlevingsvorm ligt. Het blijkt dat het aandeel vrouwen dat zeer betrokken is bij de besluitvoering het hoogste is bij vrouwen die getrouwd zijn in gemeenschap van goederen (43% bij dagelijkse en 79% strategische beslissingen). De verschillen met vrouwen die onder huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd, zijn overigens niet erg groot (zonder actief verrekenbeding 38% respectievelijk 67%; met actief verrekenbeding 24% respectievelijk 67%)³. Vrouwen worden tegenwoordig meer betrokken bij de strategische bedrijfsbeslissingen dan in de jaren tachtig, toen dat bij zo'n 40 à 50% van de vrouwen het geval was (Loeffen, 1984).

³ De samenwonenden zijn vanwege de kleine aantallen buiten beschouwing gelaten.

Tabel 5.2

Betrokkenheid van de vier groepen vrouwen bij dagelijkse en strategische bedrijfsbeslissingen (%) (N=195)

Dagelijkse bedrijfsbeslissingen			
	Niet of minder betrokken ¹⁾	Zeër betrokken ²⁾	Totaal
Weinig werkende vrouwen	76	24	100
Vrouwen actief op het bedrijf	44	56	100
Combineerders	60	40	100
Vrouwen actief buiten het bedrijf	90	10	100
Strategische bedrijfsbeslissingen			
	Niet of minder betrokken	Zeër betrokken	Totaal
Weinig werkende vrouwen	33	67	100
Vrouwen actief op het bedrijf	16	84	100
Combineerders	9	91	100
Vrouwen actief buiten het bedrijf	60	40	100

1) categorieën niet, nauwelijks en enigszins betrokken; 2) categorieën sterk en volledig betrokken.

Bij iets meer dan de helft van de gezinnen met oudere kinderen, dat wil zeggen 16 jaar en ouder, zijn één of meerdere kinderen betrokken bij dagelijkse en/of strategische bedrijfsbeslissingen. In de helft van die gezinnen gaat het daarbij alleen om het kind/de kinderen die in de toekomst het bedrijf gaan overnemen; bij de overige gezinnen om alle kinderen van 16 jaar en ouder.

Tabel 5.3

Betrokkenheid van kinderen (leeftijd 16 jaar en ouder) bij bedrijfsbeslissingen (%)

	Dagelijkse bedrijfsbeslissingen	Strategische bedrijfsbeslissingen
Nee	44	48
Ja	56	52
Totaal	100	100

'Een opvolgingsidee kan natuurlijk zomaar veranderen. Maar onze zoon heeft het gezegd, en dan mag je ervan uitgaan dat hij de opvolger wordt.'

Op een biologisch melkveebedrijf is het vrijwel zeker dat de oudste zoon (24 jaar) het bedrijf zal gaan overnemen, hoewel er officieel nog niets is geregeld. Het echtpaar werkt in maatschapsverband. Het bedrijf is afkomstig uit de familie van de echtgenote (53 jaar). Haar man (60 jaar), agrarisch opgeleid, komt zelf niet uit een agrarisch gezin. Hij verricht fulltime het dagelijkse werk op het bedrijf en zijn echtgenote werkt parttime op het bedrijf en heeft hiernaast een baan buitenshuis voor drie dagen in de week. Het betreft een baan gelieerd aan de sector, die mogelijk werd toen ze op latere leeftijd een agrarische vervolopleiding ging doen. Op het bedrijf vinden talrijke nevenactiviteiten plaats, die niet primair verricht worden vanwege de inkomsten. Zo maakt de vrije verkoop van vlees het mogelijk contacten te leggen met mensen. Daarnaast worden regelmatig schoolkinderen rondgeleid op het bedrijf en in het verleden werden langstreckende toeristen van informatie voorzien.

Bedrijfsinvesteringen zijn altijd gedaan om de algemene bedrijfscontinuïteit te garanderen, niet vanwege het veiligstellen van de opvolging binnen het gezin. Onlangs ging de echtgenoot niet mee in het voornemen van de echtgenote om nieuw land te huren dat uitbreiding van de veestapel mogelijk maakt. Het zou een extra verzwaring van het dagelijkse werk betekenen. Het echtpaar is gewend strategische beslissingen en nieuwe ideeën vooraf te bespreken met beide kinderen. De zoon heeft met succes de hogere agrarische school gevolgd, evenals zijn vriendin, en doet momenteel in het buitenland relevante werkervaring op.

Box 5.1 Voorbeeld van een combineerder op een melkveebedrijf.

6 Sociaal-emotionele waarde van het bedrijf

De sociaal-emotionele waarde (SEW) van het gezinsbedrijf kan worden gebruikt om het unieke karakter te duiden van het gezinsbedrijf en is gedefinieerd als de waarde die een gezin ontleent aan het hebben van een bedrijf (zie paragraaf 2.2). In dit hoofdstuk onderzoeken we hoeverre de sociaal-emotionele waarde van bedrijven verschilt. Daarbij kijken we naar de volgende vier dimensies:

1. De mate waarin familieleden zich identificeren met het bedrijf;
2. De emotionele betrokkenheid tussen gezinsleden;
3. Emotionele overwegingen in besluitvorming;
4. De intentie om bedrijf voort te zetten als gezinsbedrijf.

Om de sociaal-emotionele waarde in kaart te brengen zijn verschillende stellingen voorgelegd over de betrokkenheid van gezinsleden. Respondenten konden daarbij aangeven in hoeverre ze het met de verschillende stellingen eens zijn op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

Voortzetting gezinsbedrijf slechts op beperkt aantal bedrijven belangrijk doel

De emotionele verbondenheid binnen de gezinnen is groot; driekwart van de vrouwen geeft aan dat gezinsleden van het bedrijf warme gevoelens voor elkaar koesteren (tabel 6.1). Ook zijn de emotionele banden tussen de gezinsleden sterk (64%). Voorts geeft een meerderheid van de respondenten aan dat de leden van het gezin zich sterk betrokken voelen bij het bedrijf (61%) en dat het bedrijf mede bepaalt wie het gezin is (63%). Voortzetting van het gezinsbedrijf lijkt minder belangrijk: een minderheid is het eens met items die op dit aspect betrekking hebben. De geïnterviewden wijzen erop dat het vroeger als veel meer vanzelfsprekend werd beschouwd dat één van de kinderen het bedrijf zou overnemen. Tegenwoordig is dat niet langer het geval omdat kinderen veel meer mogelijkheden buiten de landbouwsector hebben en doordat er door bedrijfsovername een grote financiële last op de schouders van de opvolger en daarmee een flinke verantwoordelijkheid komt te liggen. Het 'beroep' van boer of tuinder moet je dan wel echt aanspreken om hiervoor te kiezen. Uit een vergelijking van de antwoorden van de verschillende groepen vrouwen komt naar voren dat actieve vrouwen buiten het bedrijf over het algemeen wat lager scoren op de verschillende aspecten van de sociaal-emotionele waarde.

Tabel 6.1

Aandeel respondenten dat aangeeft het (helemaal) eens te zijn met stellingen over de sociaal-emotionele waarde van het bedrijf (%) (N=195)

	Totaal	Weinig werkende vrouwen	Vrouwen actief op het bedrijf	Combi-neerders	Vrouwen actief buiten het bedrijf
Leden van het gezin voelen zich sterk betrokken bij ons bedrijf.	61	63	72	58	45
Gezinsleden ervaren het succes van ons bedrijf als eigen succes.	41	42	44	46	32
Ons bedrijf is voor de leden van het gezin van grote persoonlijke betekenis.	48	41	54	55	39
Ons bedrijf bepaalt mede wie we zijn als gezin.	63	63	65	64	62
Gezinsleden vertellen anderen met trots dat ze deel uitmaken van ons bedrijf.	49	63	62	33	37
Emoties en gevoelens beïnvloeden vaak het besluitvormingsproces in ons bedrijf.	33	17	31	19	15
In ons bedrijf zijn de emotionele banden tussen de gezinsleden sterk.	64	75	67	64	54
In ons bedrijf zijn emotionele overwegingen vaak even belangrijk als economische overwegingen.	34	30	44	21	26
In ons bedrijf koesteren gezinsleden warme gevoelens voor elkaar.	75	87	79	65	70
Een belangrijk doel voor de gezinsleden is een geslaagde bedrijfsopvolging naar de volgende generatie.	31	30	36	36	21
Voortzetting van de familietraditie is een belangrijke doelstelling in ons bedrijf.	16	22	24	9	6
Gezinsleden kijken bij bedrijfsinvesteringen vooral naar de lange termijn.	49	55	56	49	36
Het is onwaarschijnlijk dat gezinsleden overwegen ons bedrijf te verkopen.	31	43	35	27	24

Met factoranalyse zijn we nagegaan of bepaalde combinaties van antwoorden op stellingen vaker voorkomen dan andere: zijn de stellingen te clusteren in de vier genoemde dimensies van de sociaal-emotionele waarde? Dat blijkt inderdaad het geval (box 6.1). Per respondent en per dimensie is vervolgens een gemiddelde score berekend door de antwoorden op stellingen op te tellen en te delen door het aantal stellingen. De maximale score is 5; hoe hoger de score op de dimensie, hoe meer de gezinsleden zich identificeren met het bedrijf (dimensie 1), hoe sterker de emotionele betrokkenheid bij het bedrijf (dimensie 2), hoe meer emotionele overwegingen een rol spelen in de besluitvorming (dimensie 3), en hoe sterker de intentie om het bedrijf voort te zetten als gezinsbedrijf (dimensie 4). Gemiddeld is de score op de tweede dimensie, die betrekking heeft op de emotionele betrokkenheid tussen gezinsleden, het hoogste (rond 4) (tabel 6.2). Op de vierde dimensie, die de intentie om het bedrijf voort te zetten als familiebedrijf laat zien, zijn de scores gemiddeld wat lager (rond 3). Dit hangt samen met het gegeven dat er voor de (potentiële) opvolgers meer alternatieven zijn en ook meer keuzevrijheid dan vroeger toen het als vanzelfsprekend gold dat de oudste zoon het bedrijf voortzette. Een andere mogelijke verklaring is dat sommige respondenten inschatten dat het bedrijf niet meer levensvatbaar is voor overname door een volgende generatie in die zin dat het een redelijk inkomen voor de opvolger zal opleveren. De verschillen tussen de groepen blijken betrekkelijk klein. De gezinnen met actieve vrouwen buiten het bedrijf hebben een wat lagere score op de mate waarin de gezinsleden zich identificeren met het bedrijf en de mate waarin emotionele overwegingen een rol spelen in de besluitvorming. De gezinnen van weinig werkende vrouwen en de actieve vrouwen op het bedrijf scoren wat hoger op de emotionele betrokkenheid tussen gezinsleden.

<p>Dimensie 1: mate waarin familieleden zich identificeren met het bedrijf</p> <p>Leden van het gezin voelen zich sterk betrokken bij ons bedrijf.</p> <p>Gezinsleden ervaren het succes van ons bedrijf als eigen succes.</p> <p>Ons bedrijf is voor de leden van het gezin van grote persoonlijke betekenis.</p> <p>Ons bedrijf bepaalt mede wie we zijn als gezin.</p> <p>Gezinsleden vertellen anderen met trots dat ze deel uitmaken van ons bedrijf.</p>	<p>Dimensie 2: emotionele betrokkenheid tussen gezinsleden</p> <p>In ons bedrijf zijn de emotionele banden tussen de gezinsleden sterk.</p> <p>In ons bedrijf koesteren gezinsleden warme gevoelens voor elkaar.</p>
<p>Dimensie 3: emotionele overwegingen in besluitvorming</p> <p>Emoties en gevoelens beïnvloeden vaak het besluitvormingsproces in ons bedrijf.</p> <p>In ons bedrijf zijn emotionele overwegingen vaak even belangrijk als economische overwegingen.</p>	<p>Dimensie 4: Intentie om bedrijf voort te zetten als gezinsbedrijf</p> <p>Een belangrijk doel voor de gezinsleden is een geslaagde bedrijfsopvolging naar de volgende generatie.</p> <p>Voortzetting van de familietraditie is een belangrijke doelstelling in ons bedrijf.</p> <p>Gezinsleden kijken bij bedrijfsinvesteringen vooral naar de lange termijn.</p> <p>Het is onwaarschijnlijk dat gezinsleden overwegen ons bedrijf te verkopen.</p>

Box 6.1 Dimensies van sociaal-emotionele waarde van bedrijven.

Tabel 6.2

Gemiddelde score op de vier socio-emotionele schalen (N=195)

	Dimensie 1: Identificatie familieleden met het bedrijf	Dimensie 2: emotionele betrokkenheid tussen gezinsleden	Dimensie 3: emotionele overwegingen in besluitvorming	Dimensie 4: Intentie om bedrijf voort te zetten als familiebedrijf
Weinig werkende vrouwen	3,5	4,0	3,2	2,9
Vrouwen actief op het bedrijf	3,6	3,9	3,1	3,1
Combineerders	3,5	3,7	3,0	3,0
Vrouwen actief buiten het bedrijf	3,2	3,8	2,7	2,8
Totale groep	3,5	3,8	3,0	2,9

'Inherent aan een familiebedrijf is dat ouders na overname toch vaak op oogafstand aanwezig blijven.'

Twee broers zijn onder verschillende bv's bezig het tuinbouwbedrijf van hun ouders over te nemen. De vrouwelijke partner (32 jaar) van één van de broers ervaart wat het is van de 'koude kant' te komen. Zij woont met hem samen en hebben twee jonge kinderen. Hoewel ze afkomstig is van een gemengd akkerbouwbedrijf, verricht ze geen werk op het bedrijf van haar vriend. Ze heeft een niet-agrarische hbo-opleiding gevolgd en werkt voor een aantal dagen in de week buitenshuis.

Dat ze van de koude kant is en niet werkmattig betrokken is binnen het familiebedrijf, ervaart ze als een dilemma. Werk en privé zijn zo nauw met elkaar verweven, dat het onmogelijk is niets van het opvolgingsproces mee te maken. Tijdens de opvolging merkt ze dat visies van de jonge en oude generatie niet altijd op elkaar aansluiten, waardoor je er als buitenstaander toch altijd tussenin staat. Het lastige aan een familiebedrijf vindt ze is dat wanneer de familiebanden op zakelijke spanning staan, het van invloed is in de privésfeer. Ze heeft er bewust voor gekozen dat het beter is er gepaste afstand van te nemen, maar tegelijkertijd ook betrokken te blijven. Daarom vindt ze het fijn een eigen leven te hebben in een baan buiten het familiebedrijf, om ook met een verhaal thuis te komen en tegelijkertijd betrokken te blijven.

Dat je als buitenstaander toch verbonden bent met het bedrijf blijkt ook uit de verwachtingen van het personeel en omstanders. Je wordt toch automatisch gezien als de vrouw van de baas en minder als de persoon die elders haar carrière heeft.

Box 6.2 *Voorbeeld van een vrouw actief buiten het bedrijf.*

7 Tevredenheid van vrouwen over het bedrijf en knelpunten

In dit hoofdstuk behandelen we de tevredenheid van vrouwen met de financiële resultaten van het agrarisch bedrijf en de knelpunten die ze op het bedrijf ervaren.

Vrouwen zijn gematigd tevreden met financiële resultaten

We hebben de vrouwen gevraagd om hun tevredenheid over de financiële resultaten van de agrarische activiteiten, het totale gezinsinkomen en de financiële toekomst van het bedrijf uit te drukken op een schaal van (1) zeer ontevreden tot (5) zeer tevreden. Op alle drie aspecten is de gemiddelde score 3,5 (tabel 7.1). Daaruit kan worden afgelezen dat de vrouwen niet echt tevreden zijn over de financiële resultaten: een score van (3) duidt aan 'niet ontevreden /niet tevreden' terwijl een score van (4) 'tevreden' uitdrukt. De tevredenheidsbeleving verschilt nauwelijks tussen de verschillende groepen vrouwen.

Tabel 7.1

Gemiddelde score van tevredenheid met betrekking tot financiële resultaten (schaal 1-5) (N=195).

	Financiële resultaten van de agrarische activiteiten	Financiële toekomst van het bedrijf	Totale gezinsinkomen
Weinig werkende vrouwen	3,6	3,6	3,7
Vrouwen actief op het bedrijf	3,5	3,4	3,5
Combineerders	3,4	3,4	3,4
Vrouwen actief buiten het bedrijf	3,3	3,4	3,7
Totale groep	3,4	3,4	3,6

We hebben onderzocht of de scores op deze financiële aspecten samenhangen met de scores op de vier sociaal-emotionele waardendimensies. Dat blijkt voor drie van de vier dimensies (1, 2 en 4) het geval te zijn: hoe hoger de score van de respondent, hoe meer tevreden de respondent is over de financiële uitkomsten. Alleen de dimensie die betrekking heeft op de rol die emotionele overwegingen spelen in de besluitvorming (dimensie 3) heeft geen verband met de tevredenheid. De tevredenheid over financiële uitkomsten is een subjectieve maat. Het geeft de perceptie weer van de respondenten. We hebben ook gekeken of er een relatie bestaat tussen de vier dimensies en de financiële resultaten zoals gemeten met feitelijke financiële gegevens uit het Bedrijveninformatienet van het LEI (inkomen uit arbeid en SO). Opvallend is dat deze relaties er niet blijken te zijn.

Alle vrouwen ervaren knelpunten

Om inzicht te krijgen in welke knelpunten vrouwen ervaren, hebben wij hen gevraagd om een lijst van knelpunten te beoordelen op een schaal van (1) geen knelpunt tot (5) een groot knelpunt. De vrouwen zien diverse knelpunten, die we hebben gerangschikt naar de frequentie waarmee ze als knelpunt worden ervaren (tabel 7.2). Gemiddeld genomen benoemen de respondenten 5-6 knelpunten uit de totale lijst van 10 knelpunten. Factoren die het vaakst als knelpunt worden genoemd zijn het rendement op de agrarische activiteiten (70% van de vrouwen), mogelijkheden tot schaalvergroting (70%), de financiering van de overdracht van het bedrijf (67%), en wettelijke regelingen, subsidies en vergunningen rondom de bedrijfsvoering (64%). Zaken als persoonlijke relaties tussen de familieleden die moeten samenwerken en de benodigde kennis en kunde binnen het bedrijf worden minder vaak als knelpunt ervaren. Opvallend is dat actieve vrouwen op het bedrijf vaker zaken aangeven als knelpunt dan de overige drie groepen vrouwen. Hieruit blijkt de betrokkenheid van deze groep vrouwen bij de agrarische bedrijfsvoering.

Van de ondervonden knelpunten wordt meestal door de vrouwen aangegeven dat het om 'een knelpunt' of 'een groot knelpunt' gaat; zelden worden ze als 'zeer grote knelpunten' aangeduid. Kijken we alleen naar de knelpunten die vrouwen hebben aangeduid als 'zeer grote knelpunten', dan heeft de

top-drie van 'zeer grote knelpunten' betrekking op de mogelijkheden tot schaalvergroting (22%), het rendement op agrarische activiteiten (18%) en de aantrekkelijkheid van het bestaan als boer en tuinder (16%).

Tabel 7.2

Aantal vrouwen die knelpunten ¹⁾ ervaren (%) (N=195).

	Totaal	Weinig werkende vrouwen	Vrouwen actief op het bedrijf	Combineerders	Vrouwen actief buiten het bedrijf
Het rendement op de agrarische activiteiten	70	57	76	63	73
Mogelijkheden tot schaalvergroting	70	68	73	71	66
De financiering van de overdracht van het bedrijf	67	52	70	66	67
Wettelijke regelingen, subsidies en vergunningen rondom de bedrijfsvoering	64	52	72	61	68
De complexiteit van belastingtechnische zaken rondom de overdracht, bijvoorbeeld de erf- en schenkbelasting	58	43	68	48	52
De aantrekkelijkheid van het bestaan als boer of tuinder	51	39	57	39	55
Het innovatieve vermogen van de familieleden die in het bedrijf werken	44	27	53	32	44
De verdeling van het bedrijf/vermogen tussen de familieleden	42	39	44	42	43
Benodigde kennis en kunde binnen het bedrijf	39	30	46	37	32
Persoonlijke relaties tussen de familieleden die samen moeten werken	28	26	28	26	27

1) categorieën (3) knelpunt, (4) groot knelpunt en (5) zeer groot knelpunt samengevoegd.

'We werken met frisse tegenzin, want de wet- en regelgeving in de sector bederft het werkplezier. We wilden eigenlijk de boel overlaten aan de kinderen, en alleen nog meehelpen. Nu dragen we nog steeds de eindverantwoording.'

Er zijn ook gezinsbedrijven waarbij de gezinsleden bedrijven hebben op meerdere locaties. Dat is in dit voorbeeld het geval. De ouders, die inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, werken op een pluimveebedrijf. Overname van het bedrijf door de oudste zoon (41 jaar), die elders al een pluimveebedrijf bezit, ligt financieel erg lastig. Overname door de jongste zoon (36 jaar), die voor een nabij gelegen veehoudersbedrijf al in maatschap is met de ouders, is in onderhandeling. Deze veehouder zou het pluimveebedrijf er alleen bij kunnen hebben, wanneer leghennen vervangen worden door slachtkuikens wat minder arbeidsintensief is.

Het pluimveebedrijf van de oudste zoon is tegelijkertijd een zorgboerderij die gerund wordt door zijn echtgenote. Zij heeft een hbo-v-opleiding gevolgd, werkte aanvankelijk buitenshuis in de zorgverlening, maar zag mogelijkheden op het bedrijf van haar echtgenoot. Er werken momenteel drie cliënten van verschillende zorginstellingen. Dat ze thuis kan werken op het bedrijf, komt de echtgenote goed van pas vanwege de kinderen die nog erg jong zijn.

De echtgenote van de jongste zoon staat drie dagen in de week voor de klas in het basisonderwijs. Haar man heeft voor drie ochtenden in de week een melker in moeten huren, zodat hij de kinderen naar school kan brengen. De vader, die op loopafstand van het bedrijf van zijn zoon woont, melkt ook regelmatig. Ook is er structureel een stagiaire aanwezig op het veehoudersbedrijf. Hoewel de echtgenote een 'stadse' is, heeft ze affiniteit met het agrarische werk. Als geen ander is zij in staat de veestapel te insemineren.

Box 7.1 Voorbeeld van drie vrouwen op drie bedrijven in hetzelfde gezin.

8 Conclusies en slotbeschouwing

In deze studie hebben we de rol en betrokkenheid van vrouwen op agrarische bedrijven in Nederland belicht, waarbij we in het bijzonder aandacht hebben geschonken aan welke activiteiten vrouwen binnen en buiten het agrarische bedrijf verrichten, in welke mate vrouwen zijn betrokken bij besluitvormingsprocessen op het agrarische bedrijf, en in hoeverre vrouwen tevreden zijn met de gang van zaken op het agrarische bedrijf. In dit hoofdstuk trekken we een aantal conclusies, gevolgd door een slotbeschouwing.

Ruim 40% van de vrouwen van agrarische bedrijven werkt buitenshuis

Zo'n 60% van de vrouwen verricht meer dan tien uur agrarische activiteiten op het bedrijf, vaker niet dan wel gecombineerd met betaald werk buitenshuis. Vooral vrouwen die zelf uit een agrarisch gezin komen blijken vaak veel tijd aan werkzaamheden op het bedrijf te besteden. Ruim 40% van de vrouwen van agrarische bedrijven werkt buitenshuis. Dit is fors meer dan in de jaren tachtig, toen slechts 5% van de boerinnen en tuindersvrouwen betaald werk buitenshuis hadden (Loeffen, 1984). Vrouwen op akkerbouwbedrijven werken veel vaker buitenshuis dan vrouwen op andere bedrijfstypen. Verder spelen leeftijd en opleidingsniveau ook een rol: hoe jonger en hoger opgeleid de vrouw, hoe vaker zij buitenshuis werkt. Het percentage agrarische vrouwen met werk buitenshuis is weliswaar lager dan dat van alle vrouwen in Nederland (60%), maar als we ook de werkzaamheden van agrarische vrouwen op het agrarische bedrijf in ogenschouw nemen, ligt de deelname van agrarische vrouwen aan het arbeidsproces op hetzelfde niveau als niet-agrarische vrouwen. Naast de werkzaamheden op en buiten het bedrijf is zo'n 60% van de vrouwen actief als vrijwilliger.

Hoe meer verrichte arbeid door vrouwen, hoe vaker maatschap

Het merendeel van de agrarische bedrijven (57%) heeft een samenwerkingsverband in de vorm van een maatschap of vennootschap onder firma (vof). Vooral op bedrijven waarvan de vrouw meer dan 10 uur per week werkzaam is op het agrarisch bedrijf komen maatschappen veel voor. Deze ondernemingsvorm maakt de inbreng en beloning van de vrouw en overige gezinsleden die actief zijn binnen het bedrijf juridisch goed mogelijk. Dit is een grote verandering ten opzichte van de jaren tachtig, toen deze ondernemingsvormen nog nauwelijks voorkwamen (Loeffen, 1984). In die tijd was meer dan 80% van de bedrijven georganiseerd als eenmanszaak.

Vrouwen vinden bestaande taakverdeling binnenshuis niet ideaal

De overgrote meerderheid van de vrouwen doet meer aan huishoudelijke werkzaamheden en kinderverzorging dan hun partner of doet bijna alles. Partners zijn daarbij vaker betrokken bij de verzorging van kinderen dan bij het verrichten van huishoudelijke taken. Partners van vrouwen die buitenshuis werken zijn vaker betrokken bij huishoudelijke taken en kinderverzorging dan partners van vrouwen die geen werk buitenshuis hebben. Hoewel partners duidelijk meer doen aan huishoudelijke werkzaamheden en kinderverzorging dan in de jaren tachtig, geven veel vrouwen aan dat ze de huidige taakverdeling niet ideaal vinden en dat hun partners wat hen betreft wel wat meer werk binnenshuis zou mogen verrichten. Die wens leeft bij actieve vrouwen buiten het bedrijf wat sterker dan bij de andere drie groepen vrouwen.

Vrouwen zijn vaak betrokken bij strategische besluitvorming

Ruim 70% van de vrouwen is betrokken bij de strategische besluitvorming (zoals beslissingen over leningen voor investeringen, aankoop of verkoop van land of bedrijfsopvolgingsvraagstukken). Bij de dagelijkse bedrijfsbeslissingen (zoals keuzes omtrent hoe en welke taken verricht moeten worden): zijn ze wat minder vaak betrokken: 38%. Vrouwen die relatief veel tijd besteden aan agrarische werkzaamheden zijn meer betrokken bij de besluitvorming dan de actieve vrouwen buiten het bedrijf. Door de betrokkenheid van vrouwen die ook buitenshuis werken bij de strategische besluitvorming kunnen ervaringen van buiten mee worden genomen. Bij iets meer dan de helft van gezinnen met kinderen boven de 16 jaar worden ook deze kinderen betrokken bij de bedrijfsbeslissingen.

Bedrijfsovername door kinderen niet langer een automatisme

De gezinnen met actieve vrouwen buiten het bedrijf hebben een wat lagere score op de mate waarin de gezinsleden zich identificeren met het bedrijf en de mate waarin emotionele overwegingen een rol spelen in de besluitvorming. De gezinnen van weinig werkende vrouwen en de actieve vrouwen op het bedrijf scoren wat hoger op de emotionele betrokkenheid tussen gezinsleden. Hoewel veel vrouwen sociaal-emotionele waarde ontleen aan de continuïteit van het bedrijf, vinden ze dat de opvolger niet noodzakelijkerwijs uit het gezin hoeft te komen. Terwijl het vroeger veel meer als vanzelfsprekend werd beschouwd dat één van de kinderen het bedrijf zou overnemen, is dat tegenwoordig niet langer het geval. Dat komt doordat kinderen veel meer mogelijkheden buiten de landbouwsector hebben en er door bedrijfsovername een grote financiële last op de schouders van de opvolger en daarmee een flinke verantwoordelijkheid komt te liggen. De opvolger moet dan wel de benodigde capaciteiten bezitten en echt gedreven zijn om boer of tuinder te worden.

Vrouwen zijn gematigd tevreden met financiële resultaten

Vrouwen zijn niet echt ontevreden maar ook niet echt tevreden over de financiële resultaten van het agrarisch bedrijf. Knelpunten die het vaakst naar voren worden gebracht zijn het rendement op de agrarische activiteiten, mogelijkheden tot schaalvergroting, de financiering van de overdracht van het bedrijf, en wettelijke regelingen, subsidies en vergunningen rondom de bedrijfsvoering. Het gaat daarbij meestal om 'knelpunten' of 'grote knelpunten'; slechts zelden worden deze zaken aangeduid als 'zeer grote knelpunten'. Opvallend is dat actieve vrouwen op het bedrijf vaker zaken als knelpunt aangeven dan vrouwen die weinig werken op het bedrijf werken of die buitenshuis werken.

Slotbeschouwing: van agrarisch gezinsbedrijf naar agrarisch familiebedrijf

De resultaten van het hier gepresenteerde onderzoek laten een grote diversiteit zien binnen agrarische bedrijven wat bedrijfsvoering, werkzaamheden en de betrokkenheid van vrouwen betreft. Deze diversiteit is een uitkomst van algemene ontwikkelingen in zowel de familiesfeer als de bedrijfskant. Waar het onderzoek van Loeffen (1984) een nog vrij uniform beeld schetst van een agrarisch bedrijf met een traditionele rolverdeling tussen man en vrouw, zien we nu een veel grotere variëteit in de rol van de vrouw. De betrokkenheid van vrouwen bij het agrarische bedrijf is echter onverminderd groot, ook als zij zelf hun werkzaamheden vooral buiten het bedrijf hebben. De expertise en ervaring die zij vanuit hun andere werkzaamheden buitenshuis meenemen naar de strategische besluitvorming binnen het bedrijf kan gezien worden als een waardevolle extra bron van kennis en kunde.

In het Gezinsrapport 2011 van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Bucx, 2011) wordt onderstreept dat gezinnen er anno 2014 heel anders uitzien dan 30 jaar geleden. Tegenwoordig is er speelruimte om zowel in gedrag als opvattingen af te wijken van de gezinsvormen die van oudsher dominant zijn. Dat kan worden aangeduid als 'de-familialisering', waarbij het beeld van het gezin als 'instituut' aan waarde inboet. Deze ontwikkelingen staan in interactie met de ontwikkelingen in de bedrijfsdimensie. Hoewel nog veelal de term agrarisch gezinsbedrijf wordt gehanteerd, begint deze term minder geschikt te worden nu steeds vaker meerdere gezinnen betrokken zijn bij één bedrijf, zoals ook in dit rapport naar voren komt. Een term als agrarische familieonderneming lijkt dan meer van toepassing. Relevant daarbij is ook dat de uitgangspunten voor het agrarisch gezinsbedrijf lijken te veranderen. Uit ons onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat de voorzetting van de familietraditie door bedrijfsopvolging binnen de familie door velen niet meer als belangrijke doelstelling wordt gezien. Een ander voorbeeld is het 'gunnen' van de bedrijfsoverdracht aan één van de kinderen door de andere broers en zussen. Vanuit de maatschappelijke ontwikkelingen is de vraag reëel of deze gunfactor nog lang stand zal houden: als het gezin als 'instituut' aan waarde inboet zullen familieleden wellicht eerder kiezen voor hun individuele belangen dan voor het familiebelang. Wat de precieze gevolgen van deze ontwikkelingen voor de continuïteit van agrarische gezinsbedrijven zijn, is nog niet duidelijk. Wel vergen ze aandacht van de sector, beleidsmakers, adviseurs en onderzoekers.

Literatuur

- Backus, G., W. Baltussen, M. van Galen, H. van der Meulen en K. Poppe (2009). Voorbij het gezinsbedrijf?; Organisatie van het agrarische bedrijf, nu en in de toekomst. Den Haag, LEI-rapport 2009-051
- Berkhout, P., H. Silvis en I. Terluin (2014) (red.). Landbouw-Economisch Bericht 2014 . Den Haag, LEI rapport 2014-013
- Berrone, P., Cruz, C., & Gomez-Mejia, L. R. (2012). Socioemotional wealth in family firms theoretical dimensions, assessment approaches, and agenda for future research. *Family Business Review*, 25(3), 258-279.
- Bock, B.B. (2004). Fitting in and Multi-tasking: Dutch Farm Women's Strategies in Rural Entrepreneurship. *Sociologia Ruralis* 44 (3): 245-260
- Boerderij (2013). 'Gezinsbedrijf is oersterk'. 20 december
- Boerderij Vandaag (2014). 'nadenken over nieuwe stijl gezinsbedrijf'. 28 februari
- Bucx, F. (red.) (2011). Gezinsrapport 2011 Een portret van het gezinsleven in Nederland. Den Haag, Sociaal Cultureel Planbureau
- Eurostat (2013). Rural development in the EU; Statistical and Economic Information Report 2013. Brussel
- FAO (2013). International Year of family Farming 2014; Master Plan. Via website: http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/iyff/docs/Final_Master_Plan_IYFF_2014_30-05.pdf
- FAO (2014). Family Farmers: Feeding the world, caring for the earth. Via website: <http://www.fao.org/resources/infographics/infographics-details/en/c/230925/>
- Flören, R.F., L. Uhlaner en M. Berent-Braun (2010). Family business in the Netherlands; characteristics and success factors. Breukelen, Nyenrode Business Universiteit
- Gedajlovic, E., M. Carney, J. J. Chrisman, en F. W. Kellermanns (2012). The adolescence of family firm research: Taking stock and planning for the future. *Journal of Management*, 38: 1010–1037
- Glover, J. L., en T. Reay (2013). Sustaining the Family Business With Minimal Financial Rewards: How Do Family Farms Continue?. *Family Business Review*, 0894486513511814
- Hill, B. (1993). 'The 'myth' of the family farm: defining the family farm and assessing its importance in the European community'. In: *Journal of Rural Studies*, 9(4): 359-370
- ING Economisch Bureau (2013). Strategie en kansen in het familiebedrijf. Via website: http://www.bedrijfsopvolging.nl/wp-content/uploads/2014/01/ING-Strategie-en-kansen-in-het-familiebedrijf_tcm14-133465.pdf
- Loeffen, G.M.J. (1984). Boerinnen en tuindersvrouwen in Nederland. Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, Publ. No. 2.168
- Miller, D., en I. le Breton-Miller (2005). Managing for the long run: Lessons in competitive advantage from great family businesses. Boston, MA: Harvard Business School Press
- O'Boyle Jr., E.H., J.M. Pollack, en M.W. Rutherford (2012). Exploring the relation between family involvement and firms' financial performance: A meta-analysis of main and moderator effects. *Journal of Business Venturing*, 27, 1-18
- Poppe, K.J. (2013). BLOG: Het gezinsbedrijf verdwijnt – of niet? Via website: <http://www.wageningenur.nl/nl/show/BLOG-Het-gezinsbedrijf-verdwijnt-of-niet.htm>
- Portegijs, W. en M. Cloïn (2012).Verdeling van onbetaalde arbeid tussen partners. In: A. Merens, M. Hartgers en M. van den Brakel, Emancipatiemonitor 2012. Den Haag: SCP/CBS
- Sharma, P. (2004). An overview of the field of family business studies: Current status and directions for the future. *Family Business Review*, 17(1): 1-36

Bijlage 1 Verantwoording steekproef

De enquête is uitgezet onder 1.233 van de 1.500 bedrijven in het Bedrijveninformatienet van het LEI. De reden waarom de enquête niet onder alle bedrijven is uitgezet, wordt verklaard doordat de enquête bestemd is voor de levenspartner van het bedrijf. Technisch administratieve medewerkers van het LEI hebben vooraf al een eerste selectie gemaakt van bedrijven die niet tot de doelgroep van dit onderzoek behoren.

Het Bedrijveninformatienet omvat een steekproef van de bedrijven uit de Landbouwtelling. Het Bedrijveninformatienet is een panel van 1.500 land- en tuinbouwbedrijven. Door de opzet en de keuze van bedrijven representeert dit panel (bijna) de hele land- en tuinbouw. Alleen de heel kleine bedrijven zitten er niet in. De opgenomen bedrijven vertegenwoordigen bijna 95% van de totale agrarische productie.

In de presentatie van de uitkomsten van de enquête worden de volgende bedrijfstypen onderscheiden: akkerbouw, melkvee, intensieve veehouderij (varkens en pluimvee), glastuinbouw, opengrondstuinbouw (bloembollen, fruit, vollegrondsgroenten en boomkwekerij), overig (overig rundvee en gemengde bedrijven) (zie tabel B.1). Vergelijken we de respons op de enquête met het aantal aanwezige bedrijven in de steekproef per bedrijfstypen, dan zijn melkveebedrijven sterker vertegenwoordigd in het onderzoek en glastuinbouw en opengrondstuinbouwbedrijven ondervertegenwoordigd.

Tabel B.1

Verdeling respons enquête naar bedrijfstype, totaal en procentueel

bedrijfstype	Totaal enquête	procentueel	Aantal steek- proef bedrijven informatienet 2012	procentueel
Akkerbouw	24	13	180	14
Melkvee	60	34	294	23
Intensieve veehouderij	31	17	204	16
Glastuinbouw	26	15	290	23
Opengrondstuinbouw	16	9	192	15
Overig land- en tuinbouw	22	12	108	8
Onbekend	16			
Totaal	195			

Bijlage 2 Enquête

De Verenigde Naties hebben 2014 uitgeroepen tot 'jaar van het Agrarisch Familiebedrijf'. Het familiebedrijf is binnen de land- en tuinbouw in Nederland de toonaangevende organisatievorm. Het ministerie van Economische Zaken heeft LEI Wageningen UR en Hogeschool Windesheim opdracht gegeven onderzoek te doen naar de toekomst van het agrarische familiebedrijf. Het is de bedoeling dat de levenspartner van het bedrijfshoofd de enquête invult. Invulling door de levenspartner resulteert in een completer beeld van het familiebedrijf. Daarom het verzoek om indien nodig deze vragenlijst door te sturen naar het privé mailadres van de partner. Als u geen levenspartner (meer) heeft willen wij ons verontschuldigen en u vragen deze mail als ongeschreven te beschouwen. Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer 15 a 20 minuten in beslag. De gegevens die via deze enquête worden verkregen, zullen vertrouwelijk worden behandeld en strikt anoniem blijven. Wilt u de vragenlijst voor 30 juli 2014 invullen?

0) Bent u de levenspartner van het bedrijfshoofd?

- Ja
- Nee. U hoeft verder niet deel te nemen aan de vragenlijst.

A. Algemeen

1. Wat is uw geboortejaar?

2. Bent u man/vrouw?

- Man
- Vrouw

3. Bent u?

- Getrouwd in gemeenschap van goederen
- Getrouwd onder huwelijkse voorwaarden zonder actief verrekenbeding
- Getrouwd onder huwelijkse voorwaarden met actief verrekenbeding
- Samenwonend met geregistreerd partnerschap
- Samenwonend zonder geregistreerd partnerschap

4. Bent u mede-eigenaar van het bedrijf?

- Ja
- Nee
- Weet niet

5. Welke generatie van de familie is op dit moment (mede)eigenaar van het bedrijf? Noem de jongste generatie.

- 1^e generatie
- 2^e generatie
- 3^e generatie
- 4^e generatie
- 5^e generatie of ouder
- Weet niet

B. Kennisniveau

6. Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- Voltooide universiteit (tot 1987 hogeschool)
- Voltooide hogere beroepsopleiding of niet voltooide universiteit
- Voltooide middelbare beroepsopleiding of niet voltooide hogere beroepsopleiding
- Voltooide lagere beroepsopleiding of niet voltooide middelbare beroepsopleiding
- Alleen lager onderwijs of niet voltooid lagere beroepsopleiding of niet voltooide voortgezette opleiding

7. Was dit een agrarische opleiding?

- Ja
- Nee

8. Bent u afkomstig uit / opgegroeid in een agrarisch gezin?

- Ja
- Nee

9. Heeft u de afgelopen 5 jaar wel eens een cursus of opleiding gevolgd in verband met werkzaamheden en activiteiten binnen het agrarische bedrijf?

- Ja
- Nee

10. Heeft u de afgelopen 5 jaar wel eens een cursus of opleiding gevolgd in verband met werkzaamheden en activiteiten buiten het agrarische bedrijf?

- Ja
- Nee

11. Bestaat er bij u behoefte aan een gerichte bedrijfsopleiding?

- Ja
- Nee

12. Heeft uw partner de afgelopen 5 jaar wel eens een cursus of opleiding gevolgd in verband met werkzaamheden en activiteiten binnen het agrarische bedrijf?

- Ja
- Nee

13. Heeft uw partner de afgelopen 5 jaar wel eens een cursus of opleiding gevolgd in verband met werkzaamheden en activiteiten buiten het agrarische bedrijf?

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing

C. Werkzaamheden

14. Verricht u werkzaamheden die direct samenhangen met de agrarische activiteiten van het bedrijf (zoals de financiële boekhouding, oogstwerkzaamheden, het verzorgen van dieren of het verbouwen van gewassen?)

- Ja
- Nee

15. Zo ja, hoeveel uren gemiddeld per week?

- Minder dan 10 uur
- 10-20 uur
- 20-30 uur
- 30-38 uur
- Meer dan 38 uur

16. Vinden er op het bedrijf verbrede activiteiten plaats (zoals het organiseren van excursies, zorglandbouw, agrarische kinderopvang, dag- en verblijfsrecreatie, boerderijverkoop of agrarisch natuurbeheer)

- Ja
- Nee

17. Zo ja: verricht u werkzaamheden voor deze verbrede activiteiten?

- Ja
- Nee

18. Zo ja, hoeveel uren gemiddeld per week?

- Minder dan 10 uur
- 10-20 uur
- 20-30 uur
- 30-38 uur
- Meer dan 38 uur

19. Heeft u een betaalde baan buiten het bedrijf?

- Ja
- Nee

20. Zo ja, hoeveel uren gemiddeld per week?

- Minder dan 10 uur
- 10-20 uur
- 20-30 uur
- 30-38 uur
- Meer dan 38 uur

21. Bent u actief als vrijwilliger? (bijv. bij een sportvereniging, kerk of maatschappelijke organisatie)?

- Ja
- Nee

22. Zo ja, hoeveel uren gemiddeld per week?

- Incidenteel
- 1-4 uur
- 5-9 uur
- 10 uur of meer

23. Verricht u bestuurstaken (bijv. bij een sportvereniging, kerk of maatschappelijke organisatie)?

- Ja
- Nee

24. Zo ja, hoeveel uren gemiddeld per week?

- Incidenteel
- 1-4 uur
- 5-9 uur
- 10 uur of meer

25. Is uw partner actief als vrijwilliger? (bijv. bij een sportvereniging, kerk of maatschappelijke organisatie)?

- Ja
- Nee

26. Zo ja, hoeveel uren gemiddeld per week?

Incidenteel

- 1-4 uur
- 5-9 uur
- 10 uur of meer

27. Verricht uw partner bestuurstaken (bijv. bij een sportvereniging, kerk of maatschappelijke organisatie)?

- Ja
- Nee

28. Zo ja, hoeveel uren gemiddeld per week?

- Incidenteel
- 1-4 uur
- 5-9 uur
- 10 uur of meer

29. Heeft u kinderen?

- Nee
- Ja, namelijk kinderen [*hoeveel*]

30. *Indien ja:* Heeft u kinderen in de leeftijd van 12 jaar en ouder?

- Ja
- Nee

D. Onderwijsniveau en werkzaamheden kinderen vanaf 12 jaar

Over uw kinderen die 12 jaar of ouder zijn willen we graag een aantal vragen stellen.

In tabel met 5 kolommen:

1^e kolom: Geboortejaar

2^e kolom: Geslacht

- Man
- Vrouw

3^e kolom: Hoogst genoten opleiding

- Universiteit
- Hogere beroepsopleiding (HBO)
- Middelbare beroepsopleiding (MBO)
- Lagere beroepsopleiding (VMBO)
- Voortgezet onderwijs (MAVO, HAVO, VWO)

4^e kolom: Agrarische opleiding

- Ja
- Nee

5^e kolom: Betrokken bij het bedrijf

- Niet betrokken
- Af en toe betrokken
- Regelmatig betrokken

-
31. Worden kinderen in de leeftijd vanaf 16 jaar betrokken bij de dagelijkse bedrijfsbeslissingen (bv keuzes omtrent hoe en welke taken verricht moeten worden)?
- Ja
 - Nee
 - Niet van toepassing
32. Worden kinderen in de leeftijd vanaf 16 jaar betrokken bij bedrijfsbeslissingen op strategisch niveau (bv geld lenen voor investeringen, aankoop of verkoop van land, bedrijfsopvolgingsvraagstukken)?
- Ja
 - Nee
 - Niet van toepassing
33. Indien ja: U heeft aangegeven dat kinderen in de leeftijd vanaf 16 jaar betrokken worden bij bedrijfsbeslissingen op strategisch niveau. Dit betreffen
- Alle kinderen in de leeftijd vanaf 16 jaar.
 - Alleen kinderen in de leeftijd vanaf 16 jaar die in de toekomst het bedrijf gaan overnemen.

E. Huishouden

34. Hoe is over het geheel genomen de taakverdeling tussen u en uw partner wat betreft huishoudelijke taken?
- Ik doe bijna alles;
 - Ik doe meer dan mijn partner;
 - Ongeveer gelijk verdeeld;
 - Mijn partner doet meer dan ik;
 - Mijn partner doet bijna alles.
35. Hoe zou u willen dat de taakverdeling is tussen u en uw partner wat betreft huishoudelijke taken?
- Ik wil bijna alles doen;
 - Ik wil meer doen dan mijn partner.
 - Ik wil dat het ongeveer gelijk verdeeld is.
 - Ik wil dat mijn partner meer doet dan ik.
 - Ik wil dat mijn partner bijna alles doet.
36. Hoe is over het geheel genomen de taakverdeling tussen u en uw partner wat betreft de zorg voor uw kind(eren)?
- a) Ik doe bijna alles;
 - b) Ik doe meer dan mijn partner;
 - c) Ongeveer gelijk verdeeld;
 - d) Mijn partner doet meer dan ik;
 - e) Mijn partner doet bijna alles.
 - Niet van toepassing
37. Hoe zou u willen dat de taakverdeling is tussen u en uw partner wat betreft de zorg voor uw kind(eren)?
- a) Ik wil bijna alles doen;
 - b) Ik wil meer doen dan mijn partner.
 - c) Ik wil dat het ongeveer gelijk verdeeld is.
 - d) Ik wil dat mijn partner meer doet dan ik.
 - e) Ik wil dat mijn partner bijna alles doet.
 - Niet van toepassing

F. Opgvolgingsituatie

- Is / zijn de potentiële opvolger(s) bekend?
- Er is / zijn nog geen opvolger(s) bekend;
- De opvolger(s) is/zijn bekend, maar dit is nog niet geregeld in een maatschap of andere ondernemingsvorm;
- De opvolger(s) is/zijn bekend, en dit is al geregeld in een maatschap of andere ondernemingsvorm.

G. Betrokkenheid bij besluitvormingsprocessen

	In welke mate bent u betrokken bij	1	2	3	4	5
39	de dagelijkse bedrijfsbeslissingen (bv keuzes omtrent hoe en welke taken verricht moeten worden)?					
40	bedrijfsbeslissingen op strategisch niveau (bv geld lenen voor investeringen, aankoop of verkoop van land en bedrijfsopvolgingsvraagstukken)					

Waarbij:

- 1 = niet betrokken
- 2 = nauwelijks betrokken
- 3 = enigszins betrokken
- 4 = sterk betrokken
- 5 = volledig betrokken

H. Tevredenheid over het bedrijf

Wilt u aangeven in welke mate u tevreden bent met de volgende aspecten?

- 1 = zeer ontevreden
- 2 = ontevreden
- 3 = tevreden noch ontevreden
- 4 = tevreden
- 5 = zeer tevreden
- nvt = niet van toepassing

		1	2	3	4	5	nvt
41	de financiële resultaten van de agrarische activiteiten op het bedrijf.						
42	de financiële resultaten van de verbrede activiteiten op het bedrijf. (zoals het organiseren van excursies, zorglandbouw, agrarische kinderopvang, dag- en verblijfsrecreatie, boerderijverkoop of agrarisch natuurbeheer)						
43	het werk dat u verricht op het bedrijf.						
44	het werk dat u verricht in uw baan buiten het bedrijf.						
45	het inkomen dat u verdient met uw baan buiten het bedrijf.						
46	uw vrijwilligerswerk.						
47	uw persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.						
48	de financiële toekomst van het bedrijf.						
49	het totale gezinsinkomen.						
50	de manier van samenwerking binnen het bedrijf.						
51	de steun van uw partner bij uw werkzaamheden op het bedrijf.						
52	de steun van uw partner in het realiseren van uw persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.						
53	de manier waarop problemen worden besproken in uw gezin.						

I. Betrokkenheid bij het familiebedrijf

Hieronder staan een aantal stellingen genoemd over de betrokkenheid van het gezin bij het bedrijf? Wilt u aangeven in welke mate u het eens bent met onderstaande uitspraken?

1 = helemaal mee oneens

2 = oneens

3 = tevreden noch ontevreden

4 = eens

5 = helemaal mee eens

		1	2	3	4	5
54	Leden van het gezin voelen zich sterk betrokken bij ons bedrijf.					
55	Gezinsleden ervaren het succes van ons bedrijf als eigen succes.					
56	Ons bedrijf is voor de leden van het gezin van grote persoonlijke betekenis.					
57	Ons bedrijf bepaalt mede wie we zijn als gezin.					
58	Gezinsleden vertellen anderen met trots dat ze deel uitmaken van ons bedrijf.					
59	Emoties en gevoelens beïnvloeden vaak het besluitvormingsproces in ons bedrijf.					
60	In ons bedrijf zijn de emotionele banden tussen de gezinsleden sterk.					
61	In ons bedrijf zijn emotionele overwegingen vaak even belangrijk als economische overwegingen.					
62	In ons bedrijf koesteren gezinsleden warme gevoelens voor elkaar.					
63	Een belangrijk doel voor de gezinsleden is een geslaagde bedrijfsopvolging naar de volgende generatie.					
64	Voortzetting van de familietraditie is een belangrijke doelstelling in ons bedrijf.					
65	Gezinsleden kijken bij bedrijfsinvesteringen vooral naar de lange termijn.					
66	Het is onwaarschijnlijk dat gezinsleden overwegen ons bedrijf te verkopen.					

J. Knelpunten

Wilt u bij onderstaande punten aangeven in welke mate dit een knelpunt is voor de continuïteit van uw agrarische gezinsbedrijf?

1= géén knelpunt

2= klein knelpunt

3= knelpunt

4= groot knelpunt

5= zeer groot knelpunt

weet niet

		1	2	3	4	5	Weet niet
67	De financiering van de overdracht van het bedrijf						
68	Het rendement op de agrarische activiteiten						
69	Mogelijkheden tot schaalvergroting						
70	Het innovatieve vermogen van de familieleden die in het bedrijf werken						
71	De complexiteit van belastingtechnische zaken rondom de overdracht, bijvoorbeeld de erf- en schenkbelasting						
72	De aantrekkelijkheid van het bestaan als boer of tuinder						
73	Persoonlijke relaties tussen de familieleden die samen moeten werken						
74	De verdeling van het bedrijf/vermogen tussen de familieleden						
75	Wettelijke regelingen, subsidies en vergunningen rondom de bedrijfsvoering						
76	Benodigde kennis en kunde binnen het bedrijf						

K. Tot slot:

77. Zouden we u mogen benaderen voor een (individueel) vervolginterview?

Nee, liever niet.

Ja, via onderstaand e-mailadres kunnen jullie me bereiken.

.....
Hartelijk bedankt voor uw medewerking!

LEI Wageningen UR
Postbus 29703
2502 LS Den Haag
T 070 335 83 30
E publicatie.lei@wur.nl
www.wageningenUR.nl/lei

RAPPORT
LEI 14-095

LEI Wageningen UR verricht sociaaleconomisch onderzoek en is de strategische partner voor overheden en bedrijfsleven op het gebied van duurzame en economische ontwikkeling binnen het domein van voeding en leefomgeving. Het LEI maakt deel uit van Wageningen UR (University & Research centre). Daarbinnen vormt het samen met het Departement Maatschappijwetenschappen van Wageningen University en het Wageningen UR Centre for Development Innovation de Social Sciences Group.

De missie van Wageningen UR (University & Research centre) is 'To explore the potential of nature to improve the quality of life'. Binnen Wageningen UR bundelen 9 gespecialiseerde onderzoeksinstituten van stichting DLO en Wageningen University hun krachten om bij te dragen aan de oplossing van belangrijke vragen in het domein van gezonde voeding en leefomgeving. Met ongeveer 30 vestigingen, 6.500 medewerkers en 10.000 studenten behoort Wageningen UR wereldwijd tot de aansprekende kennisinstellingen binnen haar domein. De integrale benadering van de vraagstukken en de samenwerking tussen verschillende disciplines vormen het hart van de unieke Wageningen aanpak.

To explore
the potential
of nature to
improve the
quality of life



LEI Wageningen UR
Postbus 29703
2502 LS Den Haag
E publicatie.lei@wur.nl
www.wageningenUR.nl/lei

REPORT
LEI 14-095

LEI Wageningen UR is een onafhankelijk, internationaal toonaangevend, sociaaleconomisch onderzoeksinstituut. De unieke data, modellen en kennis van het LEI bieden opdrachtgevers op vernieuwende wijze inzichten en integrale adviezen bij beleid en besluitvorming, en dragen uiteindelijk bij aan een duurzamere wereld. Het LEI maakt deel uit van Wageningen UR (University & Research centre). Daarbinnen vormt het samen met het Departement Maatschappijwetenschappen van Wageningen University en het Wageningen UR Centre for Development Innovation van de Social Sciences Group.

De missie van Wageningen UR (University & Research centre) is 'To explore the potential of nature to improve the quality of life'. Binnen Wageningen UR bundelen 9 gespecialiseerde onderzoeksinstituten van stichting DLO en Wageningen University hun krachten om bij te dragen aan de oplossing van belangrijke vragen in het domein van gezonde voeding en leefomgeving. Met ongeveer 30 vestigingen, 6.500 medewerkers en 10.000 studenten behoort Wageningen UR wereldwijd tot de aansprekende kennisinstellingen binnen haar domein. De integrale benadering van de vraagstukken en de samenwerking tussen verschillende disciplines vormen het hart van de unieke Wageningen aanpak.
