

Ir. K.M. Dekker

No. 2.47

**FRIESE VEEHOUDERS EN  
HUN HOUDING TEGENOVER  
BEROEPSVERANDERING**

L26  
2.47  
A



Augustus 1973

Landbouw-Economisch Instituut  
Afdeling Streekonderzoek

363701

<b>In houd</b>		<b>Blz.</b>
<b>WOORD VOORAF</b>		5
<b>HOOFDSTUK I</b>	<b>INLEIDING</b>	7
	§ 1. Doel en probleemstelling	7
	§ 2. Uitvoering van het onderzoek	8
	§ 3. Houding tegenover beroepsverandering, beroepsveranderingsgeneigdheid	8
<b>HOOFDSTUK II</b>	<b>DE BOER EN ZIJN BEROEP</b>	10
	§ 1. Het bedrijfshoofd en zijn vrouw	10
	§ 2. Beroepskeuze en beroepsgeschiedenis	13
	§ 3. Het nevenberoep	15
	§ 4. Houding tegenover beroep en vrije tijd	16
<b>HOOFDSTUK III</b>	<b>BEDRIJF EN INKOMEN</b>	20
	§ 1. De bedrijfsoppervlakte	20
	§ 2. De veestapel	22
	§ 3. Arbeidsbezetting en opvolgingssituatie	24
	§ 4. Eigendom en pacht, familiebedrijf	26
	§ 5. Het inkomen	26
<b>HOOFDSTUK IV</b>	<b>HET ANDERE BEROEP</b>	31
	§ 1. Aan een ander beroep te stellen voor- waarden	31
	§ 2. Grootste problemen bij beroepsveran- dering	32
	§ 3. Inlichtingen over ander werk en plaat- singsmogelijkheden	33
	§ 4. Visites bij niet-boeren	35
	§ 5. Beroepsverandering en het Sanerings- fonds	35
<b>SAMENVATTING EN SLOTBESCHOUWING</b>		37
	§ 1. Samenvatting	37
	§ 2. Slotbeschouwing	41
<b>BIJLAGE: De gemeenten van onderzoek</b>		45

## Woord vooraf

De afdeling Streekonderzoek houdt zich de laatste jaren intensief bezig met het verschijnsel van de beroepsverandering van zelfstandige landbouwers. Daar zijn verschillende redenen voor aan te wijzen.

Uit kwantitatieve onderzoeken blijkt dat beroepsverandering als oorzaak van de vermindering van het aantal landbouwbedrijven in betekenis is toegenomen. Toch is de relatieve omvang van de beroepsverandering tot nu toe nog vrij gering gebleven, ondanks de dikwijls zeer lage arbeidsinkomens in de landbouw en de veelal geringe mogelijkheden tot verbetering van de situatie door vergroting van het bedrijf.

De indruk bestaat dat in het algemeen de agrarische zelfstandigen die van beroep veranderen of verandering overwegen, dat meer doen vanwege de onhoudbaarheid van hun eigen situatie - financieel, maar dikwijls ook om gezondheidsredenen - dan vanwege de aantrekkingskracht van mogelijkheden die buiten de landbouw voor hen openstaan. Een vraag is bijvoorbeeld of die mogelijkheden wel voldoende aansluiten bij de wensen van de betrokken boeren, maar ook of de agrariërs wel bekend zijn met de wegen waarlangs ze zich kunnen oriënteren. Niet alleen uit het oogpunt van voorlichting en sociale begeleiding is vergroting van kennis op het gebied van de beroepsverandering van agrarische zelfstandigen van groot belang, ook het beleid ten aanzien van de verruiming van de werkgelegenheid - waarbij de verwachte vermindering van de agrarische beroepsbevolking een niet te verwaarlozen rol speelt - is er mee gebaat. Redenen genoeg voor de Stichting voor de Bedrijfsontwikkeling in de Landbouw in de Provincie Friesland om het LEI te verzoeken een onderzoek in te stellen naar beroepsverandering van zelfstandige landbouwers in deze provincie.

Om praktische redenen is het onderzoek beperkt tot de melkveehouders - alsmede hun echtgenotes - in de weidestrecken en De Wouden.

Een woord van dank aan allen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, in het bijzonder aan de boeren en boerinnen die met grote openhartigheid onze vragen hebben beantwoord, is hier zeker op zijn plaats.

Het onderzoek is opgezet door ir. K.M. Dekker, drs. J.J.J. Kloprogge en drs. C.J.M. Spierings van de afdeling Streekonderzoek. De resultaten verschijnen in een drietal rapporten met als onderwerp:

- de meer algemene kenmerken en meningen van de boeren ten aanzien van bedrijf, beroep en beroepsverandering;
- de boeren die zich positief tegen beroepsverandering opstellen;
- de meningen van de boerinnen.

De analyse en verslaggeving van dit rapport zijn verzorgd door ir. K.M. Dekker, gestationeerde van de afdeling Streekonderzoek in Friesland.

De Directeur,

(A. Maris)

Den Haag, augustus 1973

## HOOFDSTUK I

### Inleiding

#### § 1. Doel en probleemstelling

Het doel van dit onderzoek is een bijdrage te leveren tot het verkrijgen van inzicht in factoren, die kunnen samenhangen met beroepsverandering van agrarische bedrijfshoofden. Het onderzoek heeft een oriënterend en beschrijvend karakter. Inzicht in de beroepsverandering van agrarische bedrijfshoofden is om verschillende redenen gewenst. In de eerste plaats blijkt de beroepsverandering als factor in de vermindering van de agrarische beroepsbevolking en het aantal landbouwbedrijven de laatste jaren in betekenis te zijn toegenomen. In de tweede plaats worden structuurveranderingen die leiden tot grotere productie-eenheden in de landbouw een noodzakelijke voorwaarde geacht voor een economisch en sociaal gezonde landbouw. Stimulering van beroepsverandering kan daartoe bijdragen. Ook dient men niet te vergeten dat degenen die vanuit de landbouw naar een ander beroep overstappen, vaak een bijzonder moeilijke overgangsperiode moeten doormaken, zodat men hier in zekere zin van een probleemgroep zou kunnen spreken. Het is voor een inzicht in de beroepsveranderingsproblematiek van groot belang te weten welke de houding van de agrarische bedrijfshoofden ten opzichte van beroepsverandering is en wat de kenmerken en meningen zijn van degenen die beroepsverandering al dan niet overwegen. Dat daarbij de mening van de boerin een belangrijke rol kan spelen spreekt voor zichzelf.

De probleemstelling voor dit onderzoek kan in de volgende punten worden uiteengezet:

1. Welke factoren en overwegingen spelen een rol bij de beroepsverandering van agrarische bedrijfshoofden.
2. Wat zijn de wensen en gedachten van de vrouwen van de Friese boeren met betrekking tot beroepsverandering van hun man en welke factoren hangen hiermee samen.
3. Welke beroepen en aspecten van beroepen buiten de landbouw trekken de zelfstandige agrarische bedrijfshoofden aan en welke beroepen zijn minder aantrekkelijk als alternatief.
4. Is er iets te zeggen over het al dan niet afgestemd zijn van het aanbod van arbeidsplaatsen in Friesland op de verlangens van de boeren.
5. Hoe oriënteert de Friese boer die geneigd is van beroep te veranderen zich op de mogelijkheden die er voor hem zijn.

Ten aanzien van punt 4 dient te worden opgemerkt dat deze vraag niet alleen met behulp van dit onderzoek is te beantwoorden.

Bij de rapportering is een driedeling toegepast. In de eerste plaats leent de inbreng van de boerin zich gemakkelijk voor een afzonderlijke behandeling 1). Daarnaast is dat gedeelte van de verzamelde informatie afgesplitst, dat alleen betrekking heeft op die bedrijfshoofden, welke blijkens hun antwoorden op enkele vragen beroepsverandering min of meer overwegen 2). De punten 3 en 5 van de probleemstelling zijn vooral voor deze groep van betekenis.

De meer algemene onderwerpen komen in deze studie aan de orde.

## § 2. Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek is om praktische redenen beperkt tot bedrijfshoofden en hun vrouwen op het in Friesland overwegende bedrijfstype: het melkveehouderijbedrijf. Daarom is het verder beperkt tot die gebieden van Friesland waarin andere bedrijfstypen slechts in zeer geringe aantallen voorkomen: Kleiweidestreek, Veenweidestreek en De Wouden. In deze gebieden zijn enkele gemeenten gekozen die van het gebied een goede afspiegeling vormen; het zijn Achtkarspelen, Heerenveen, Hennaarderadeel, Idaarderadeel, Lemsterland en Workum. Voor een goede geografische spreiding is blijkens het als bijlage opgenomen kaartje eveneens zorg gedragen.

Uit een alfabetische lijst van voor het onderzoek in aanmerking komende mannelijke bedrijfshoofden met hoofdberoep landbouwer is een steekproef getrokken door telkens elk vierde bedrijfshoofd te nemen. De bedrijfshoofden zijn in het voorjaar van 1971 mondeling geënquêteerd, hun vrouwen tegelijkertijd schriftelijk.

Van de voor het onderzoek in aanmerking komende bedrijfshoofden bleven er, na een uitval van 26 door weigering etc., 358 over waarvan de gegevens zijn verwerkt. Daarvan waren er op het moment van onderzoek 315 jonger dan 60 jaar en kwamen om die reden in aanmerking voor de vragen over eventuele verandering van beroep. Van 282 boerinnen van wie de man jonger dan 60 jaar was, zijn de vragenlijsten verwerkt.

Bij de beoordeling van de uitkomsten is de percentage-toets 3) gebruikt. In de tabellen is de som van de percentages door afrondingen niet steeds gelijk aan 100%.

## § 3. Houding tegenover beroepsverandering, beroepsveranderingsgeneigdheid

In het vervolg van dit rapport zullen telkens andere gegevens in verband worden gebracht met de houding tegenover beroepsverandering. Er

- 
- 1) J.J.J. Kloprogge: "Friese boerinnen over beroepsverandering", LEI, Den Haag, 1973.
  - 2) C.J.M. Spierings: "Plannen tot beroepsverandering", LEI, Den Haag, 1973.
  - 3) Vgl. L.J.J. de Bruyn en P.L.C. Nelissen: "Onbehaaglijke stemming", in: Sociol. Gids, 1966, p. 339.

zijn een viertal houdingen onderscheiden:

beroepsverandering wordt overwogen	:	26	bedrijfshoofden ( 8%)
bij geschikt ander werk	:	44	bedrijfshoofden ( 8%)
bij gelijk of lager inkomen:	:	54	bedrijfshoofden (17%)
in geen geval	:	191	bedrijfshoofden (61%)
			<hr/>
		315	bedrijfshoofden(100%)

De eerste groep heeft gezegd beroepsverandering te overwegen of weleens te overwegen. De tweede heeft gezegd als het binnenkort mogelijk zou zijn geschikt ander werk te vinden beroepsverandering te overwegen of misschien te overwegen of in dat geval nog niet te weten wat te doen. De twee laatste groepen hebben gezegd vastbesloten te zijn om boer te blijven. Echter, gevraagd naar wat ze zouden doen als hun inkomen in de komende jaren gelijk zou zijn aan of lager dan het gemiddelde van de laatste 3 jaren, hebben er 54 gezegd zeker of misschien een ander beroep te kiezen. Daarom zijn deze laatste nog als afzonderlijke (derde) groep onderscheiden.

## HOOFDSTUK II

### De boer en zijn beroep

#### § 1. Het bedrijfshoofd en zijn vrouw

Leeftijd. De leeftijdsverdeling van de bedrijfshoofden is als volgt:

< 35 jaar:	54 of 15%	50-54 jaar:	41 of 11%
35-39 jaar:	49 of 14%	55-59 jaar:	55 of 15%
40-44 jaar:	50 of 14%	≥ 60 jaar:	43 of 12%
45-49 jaar:	66 of 18%	totaal	358 of 100%

Aan de bedrijfshoofden van 60 jaar en ouder zijn geen vragen gesteld over eventuele verandering van beroep. Van de jonger dan 60-jarigen denken vooral de oudsten in geen geval meer aan beroepsverandering: 85% van de 55- tot 59-jarigen. De bedrijfshoofden beneden 40 jaar denken meer dan de anderen van beroep te zullen (moeten) veranderen als het inkomen ten opzichte van de laatste 3 jaar gelijk blijft of zou afnemen, nl. 31% tegen gemiddeld 17%. De jonge boeren zijn in het algemeen ten gevolge van de bedrijfsoverneming financieel kwetsbaarder dan de oudere; misschien hebben ze bovendien hogere verwachtingen omtrent het in de toekomst te behalen inkomen. Voor het overige zijn er geenduidelijke 1) verschillen tussen de leeftijdsklassen wat betreft de houding tegenover beroepsverandering.

#### Onderwijs

Gegroepeerd naar het ontvangen onderwijs geven de geënquêteerde bedrijfshoofden het volgende beeld:

geen enkele vorm van voortgezet onderwijs:	75 of 21%;
alleen cursusonderwijs	: 120 of 34%;
lager agrarisch dagonderwijs	: 110 of 31%;
middelbaar en hoger agrarisch dagonderwijs	: 31 of 9%;
overig voortgezet dagonderwijs	: 22 of 6%.

Meer dan de helft, namelijk 55%, heeft geen voortgezet dagonderwijs ontvangen; van de 43 bedrijfshoofden van 60 jaar en ouder, die hierbij zijn inbegrepen, hebben er 40 geen voortgezet dagonderwijs ontvangen.

Tussen de houding tegenover beroepsverandering en het gevolgde onderwijs bij de bedrijfshoofden beneden 60 jaar bestaan geen duidelijke samenhangen. Wel lijkt het erop dat van de bedrijfshoofden die voortge-

---

1) Bij de bepaling van de samenhang werd steeds een significantieniveau van = 5% aangehouden.

zet dagonderwijs hebben gevolgd er verhoudingsgewijs meer beroepsverandering zouden willen overwegen bij de aanwezigheid van geschikt ander werk, dan van de bedrijfshoofden zonder voortgezet dagonderwijs.

#### Lidmaatschap standsorganisatie, bestuursfunctie

Van alle bij het onderzoek betrokken bedrijfshoofden is 85% lid van een standsorganisatie, en wel 53% van de Friese Maatschappij van Landbouw, 26% van de Friese Christelijke Boeren- en Tuindersbond en 7% van de Aartsdiocesane Boeren- en Tuindersbond, Kring Friesland. Er blijkt geen aanwijsbare samenhang te bestaan met de houding tegenover beroepsverandering.

Vele boeren zijn op de een of andere wijze betrokken bij het besturen van agrarische organisaties, de coöperaties daarbij inbegrepen, nl. 28% van de bij het onderzoek betrokken bedrijfshoofden.

Van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar met een agrarische bestuursfunctie overweegt slechts 2% beroepsverandering, van degenen zonder agrarische bestuursfunctie 11%. Dit verschil blijkt niet in die mate te bestaan als het gaat om beroepsverandering bij de aanwezigheid van geschikt ander werk of bij gelijk of lager inkomen.

De bedrijfshoofden met agrarische bestuursfuncties onderscheiden zich voor wat betreft bedrijfsoppervlakte, opleiding en inkomen in gunstige zin van de anderen. Ze zijn duidelijk ondervertegenwoordigd onder de bedrijfshoofden met bedrijven onder 15 ha (7%, tegen 33% van de bedrijfshoofden zonder agrarische bestuursfuncties), onder de bedrijfshoofden met een inkomen beneden f 12 500,- gemiddeld over de laatste 3 jaar (9% tegen 32%) en onder de bedrijfshoofden zonder voortgezet dagonderwijs (39%, tegen 61%).

Samenvattend kan worden opgemerkt dat de bedrijfshoofden met agrarische bestuursfuncties een aantal zodanige kenmerken bezitten, dat niet direct verwacht mag worden dat zij het eerst gedwongen worden tot beroepsverandering. Aan de andere kant wanneer er voor hen geschikt ander werk voorhanden zou zijn, staan zij niet minder open voor verandering dan de rest.

Er is sprake van een duidelijke cumulatie van agrarische en niet-agrarische bestuursfuncties. Van de bedrijfshoofden met agrarische bestuursfuncties heeft 52% een niet-agrarische bestuursfunctie, tegen 24% van de rest. In totaal heeft 32% van de bedrijfshoofden een niet-agrarische bestuursfunctie. De bedrijfshoofden met niet-agrarische bestuursfuncties vertonen, zij het niet zo duidelijk, overeenkomstige kenmerken als de bedrijfshoofden met agrarische bestuursfuncties.

#### Boerin

Aan de boerin is tijdens de mondelinge enquête van haar man een aantal vragen voorgelegd waarop zij zelf de antwoorden heeft kunnen invullen. Aan de antwoorden van de boerin wordt in het kader van dit onderzoek een afzonderlijke publikatie gewijd. Op deze plaats zal slechts in het kort aandacht worden besteed aan de volgende twee onderwerpen. Ten eerste wat is de wens van de boerin ten aanzien van beroepsveran-



dering door haar man. Ten tweede of ze weleens met haar man over beroepsverandering heeft gesproken.

Van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar hebben 280 vrouwen deze vragen beantwoord. Daarvan zou 21% willen dat haar man een ander hoofdberoep koos, 73% zou het niet willen en 6% maakt het niet uit. In tabel 1 is de mening van de vrouw in verband gebracht met de houding van de man tegenover beroepsverandering.

Tabel 1. Beroepsverandering en wens van de echtgenote

Beroepsverandering	Percentage bedrijfshoofden			
	totaal	mening voor	vrouw tegen	t.a.v. beroepsverandering maakt niet uit
Wordt overwogen	8	29	2	6
Bij geschikt ander werk	14	31	8	25
Bij gelijk of lager inkomen	17	14	17	31
In geen geval	61	26	72	38
Alle bedrijfshoofden (= 100%)	280	58	206	16

Alhoewel niet voor de volle honderd procent, bestaat er toch een duidelijke overeenstemming. Zo staat 60% van de bedrijfshoofden waarvan de vrouw vóór beroepsverandering is, daar niet afwijzend tegenover: ongeveer de helft hiervan overweegt beroepsverandering, terwijl de andere helft bij de aanwezigheid van geschikt ander werk beroepsverandering zou overwegen - zij het niet allemaal even sterk. Is de vrouw tegen beroepsverandering, dan is het percentage bedrijfshoofden dat niet afwijzend tegenover beroepsverandering staat slechts 10, waarvan slechts 2% beroepsverandering overweegt.

De grootste overeenstemming bestaat er, wanneer wordt uitgegaan van de wensen van de bedrijfshoofden ten aanzien van beroepsverandering. Overweegt het bedrijfshoofd beroepsverandering, dan is 77% van de vrouwen vóór, overweegt het bedrijfshoofd in geen geval verandering, dan is 88% van de vrouwen tegen. Dit ligt ook wel voor de hand: het bedrijfshoofd heeft antwoord moeten geven op de situatie op dit moment, voor zover het erom gaat of hij bezig is beroepsverandering te overwegen. De echtgenote is gevraagd of ze beroepsverandering van haar man zou willen; dat is iets anders dan overwegen. Waarschijnlijk zal de wens van de vrouw echter van belangrijke invloed kunnen zijn op het toekomstig handelen van de man. Daarom is het wel mogelijk dat de boeren die nu nog geen beroepsverandering overwegen, ook niet bij een geschikt ander beroep, maar voor wie de vrouw wel beroepsverandering wenst, in de toekomst eerder aan verandering zullen denken dan degenen die er nu niet over denken en waarvan de vrouw er op dit moment tegen is.

De vraag, of ze weleens met haar man heeft gepraat over de mogelijkheden om van beroep te veranderen, is door 107 van de 280 boerinnen (38%) bevestigend beantwoord en door 173 (62%) ontkennend. Hoewel deze

vraag minder ver gaat dan de vorige, geven deze antwoorden toch een bijzonder interessant inzicht in de mate waarin bij de Friese veehouders en hun gezinnen de gedachte aan beroepsverandering voorkomt.

## § 2. Beroepskeuze en beroepsgeschiedenis

### Beroepskeuze

Uitgaande van de gedachte dat het mogelijk is dat er verband bestaat tussen de wijze waarop indertijd het boerenberoep is gekozen en de houding tegenover beroepsverandering op dit moment, is de bedrijfshoofden gevraagd of ze vóór ze met boeren begonnen, weleens overwogen hadden om iets anders dan boer te worden. Dat blijkt bij 25% van de bedrijfshoofden het geval te zijn geweest; van degenen zonder voortgezet dagonderwijs of met lager agrarisch dagonderwijs ongeveer 20%, van degenen met middelbaar of hoger agrarisch dagonderwijs of niet-agrarisch dagonderwijs ongeveer de helft. Die overwegingen hingen dus samen met de opleiding.

Zo'n 40% van degenen die wel de keuze van een ander beroep hadden overwogen, waren onder een zekere druk vanuit het gezin toch boer geworden, nl.

3% enige zoon, enige opvolger;

12% nodig op het bedrijf door ziekte, invaliditeit van vader;

25% door invloed van (schoon)ouders (o.a.: "wilden beslist dat ik boer werd; mocht niet studeren; men meende dat ik niet gemist kon worden op de boerderij; vader kreeg er grond bij", etc.).

Bovendien is nog ongeveer een kwart van de betreffende groep boer geworden uit een zekere sleur of omdat het in andere beroepen niet wilde lukken.

Een zekere (zij het nog niet duidelijk uit de verf komende) samenhang tussen de wijze waarop eertijds het boerenberoep is gekozen (al dan niet overwogen om iets anders dan boer te worden) en de houding tegenover beroepsverandering op het moment van onderzoek lijkt wel aanwezig. Van degenen die eertijds hebben overwogen om iets anders dan boer te worden overweegt nu 14% beroepsverandering, van de overigen 6%.

Op de vraag of ze, wanneer ze nu weer jong zouden zijn en een beroep zouden kunnen kiezen, weer boer zouden worden of iets anders onder de huidige omstandigheden, heeft van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar geantwoord:

38% weer boer worden;

56% iets anders worden;

6% het niet te weten (1 bedrijfshoofd gaf geen antwoord).

Dit resultaat stemt overeen met een vroeger gehouden onderzoek in Friesland. Immers, in 1965 werd in de gemeenten Hennaarderadeel en Lemsterland, twee gemeenten die ook in dit onderzoek zijn opgenomen, bij een enquête van bedrijfshoofden met een oudste zoon van 13 t/m 22 jaar, reeds gevonden dat 42% bij een nieuwe keuze weer boer zou worden, terwijl 58% iets anders zou kiezen 1).

1) C.J.M. Spierings en F.J. Heunks: "Achtergronden van de beroepskeuze van boerenzoons", Den Haag, 1969.

Tabel 2. Eventuele nieuwe beroepskeuze en beroepsverandering

Beroepsverandering	Percentage bedrijfshoofden			
	totaal	dat weer boer zou worden	dat iets anders zou worden	dat het niet weet
Wordt overwogen	8	1	14	5
Bij geschikt ander werk	14	7	19	15
Bij gelijk of lager inkomen	17	17	16	30
In geen geval	61	76	51	50
Alle bedr. hoofden (= 100%)	315	119	175	20

In tabel 2 is de eventuele nieuwe keuze in verband gebracht met de houding tegenover beroepsverandering. Uit deze tabel komt duidelijk naar voren dat degenen die weer boer zouden willen worden verhoudingsgewijs slechts in zeer geringe mate aan beroepsverandering denken, juist velen van hen zijn vastbesloten boer te blijven.

Er is ook gevraagd naar een motivering van de antwoorden. De bedrijfshoofden die, als ze weer voor de keus stonden een ander dan het boerenberoep zouden kiezen, geven daarvoor als redenen vooral op de geringe verdiensten en het gebrek aan vrije tijd:

- 39% noemt de geringe verdiensten;
- 32% noemt gebrek aan vrije tijd en vakantie, te lange werkdagen;
- 17% noemt de gebondenheid aan het bedrijf;
- 15% noemt de financiering van de bedrijfsoverneming;
- 10% noemt het werk en wil gemakkelijker of minder zwaar werk;
- 16% noemt een aantal overige redenen.

Elk bedrijfshoofd kon meer dan één reden opnoemen. De redenen waarom de andere groep weer boer wilde worden, komen er voornamelijk op neer dat ze zich goed in hun beroep thuisvoelen. Zo antwoordt:

- 50% dat het beroep hen goed bevalt;
- 26% dat ze nooit iets anders gewild hebben en dat het ze van jongsaf aantrekt;
- 22% dat het zelfstandig ondernemerschap het boer zijn aantrekkelijk maakt.

Verder wordt nog op het buiten werken gewezen, terwijl een enkele zegt nooit iets anders geleerd te hebben en onbekend te zijn met andere beroepen.

Een onderzoek naar een eventuele samenhang tussen het percentage bedrijfshoofden dat bij een eventuele nieuwe beroepskeuze weer boer zou worden en variabelen als leeftijd, bedrijfsoppervlakte, mening over de bedrijfsoppervlakte, inkomen en mening over het inkomen levert geen duidelijke samenhangen op. Toch zijn er aanwijzingen dat het percentage dat weer boer zou worden hoger wordt naarmate de bedrijfsoppervlakte groter is en het inkomen hoger.

## Beroepsgeschiedenis

Onder de beroepsgeschiedenis wordt in de regel verstaan wat iemand na het voltooien van zijn opleiding is gaan doen en gedurende welke tijd hij dit beroep en eventuele andere beroepen achtereenvolgens heeft uitgeoefend. In het geval van dit onderzoek is de vraag naar voren gekomen of ervaring in een beroep buiten het landbouwbedrijf of in loondienst op een ander landbouwbedrijf dan dat van ouders ook kan samenhangen met de beroepsveranderingsgeneigdheid van het bedrijfshoofd. Voor de bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder ligt de tijd vóór het zelfstandig ondernemer worden meestal zo lang achter de rug, dat van deze groep de beroepsgeschiedenis niet is gevraagd. Dan blijven over 219 bedrijfshoofden, waarvan 12% buiten het landbouwbedrijf heeft gewerkt, 18% in loondienst op een ander landbouwbedrijf en de overige 70% alléén op het (schoon)ouderlijke landbouwbedrijf. De aantallen bedrijfshoofden die iets anders hebben gedaan dan alléén op het ouderlijke bedrijf werken, zijn betrekkelijk klein, zo blijkt uit de hiervóór gegeven percentages. Daar moet bij de beoordeling van het volgende rekening mee worden gehouden. Van degenen die buiten het landbouwbedrijf hebben gewerkt, overweegt 11% om van beroep te veranderen, terwijl 22% dit zou doen bij de aanwezigheid van geschikt ander werk. Van degenen die in loondienst in de landbouw hebben gewerkt is dit resp. 13% en 18% en van degenen die altijd op het ouderlijke bedrijf hebben gewerkt resp. 7% en 15%. Het lijkt er iets op dat degenen die ook buiten het ouderlijke landbouwbedrijf hebben gewerkt, meer geneigd zijn om van beroep te veranderen dan de bedrijfshoofden die vóór de bedrijfsoverneming alléén bij hun ouders hebben gewerkt. Een en ander kan samenhangen met de opleiding, maar ook met de grootte van het ouderlijke bedrijf. Was dat laatste indertijd te klein voor twee man, dan is het nu misschien niet groot genoeg meer voor één en dwingt dat de boer om over beroepsverandering te denken.

### § 3. Het nevenberoep

Een manier om naast de inkomsten uit de boerderij aanvullende inkomsten te verwerven is het uitoefenen van een nevenberoep. Voor degenen wier inkomen tekort schiet kan de keuze van een nevenberoep een alternatief zijn voor beroepsverandering, vooral wanneer ze zich sterk aan het bedrijf of beroep hebben gehecht.

Onder de bij het onderzoek betrokken bedrijfshoofden zijn er 22% of 6% met een nevenberoep; in 10 gevallen is het nevenberoep aan de landbouw verwant. Aan de bedrijfshoofden zonder nevenberoep is de vraag gesteld of ze er weleens over denken om er binnenkort wat bij te verdienen; daarop hebben er 9 met "ja" geantwoord, waarvan 8 het bedrijf in zijn geheel denken aan te houden. Al met al blijkt het nevenberoep bij de melkveehouders in Friesland niet bijzonder populair te zijn. De oorzaken daarvan kunnen zowel liggen in de animo om een nevenberoep te gaan uitoefenen als in de beschikbare kansen om er iets bij te verdienen. Op de vraag wat het bedrijfshoofd zou denken te doen wanneer in de komende jaren zijn inkomen gelijk zou blijven aan het gemiddelde van de laatste

jaren, is hem ook als mogelijk antwoord voorgelezen "boer blijven en wat bijverdienen". Van de 315 bedrijfshoofden beneden 60 jaar denken er 25 aan deze mogelijkheid. Daarvan hebben er 13 echter al een nevenberoep, zodat voor deze groep het gegeven antwoord niet meer betekent dan een voortzetting van de bestaande situatie. Als het inkomen, door welke omstandigheden ook, lager zou worden, zouden 27 bedrijfshoofden boer willen blijven en wat bijverdienen; van deze groep hebben er 9 nu reeds een nevenberoep. Meer dan de helft van deze 27 bedrijfshoofden, nl. 14, zouden ook bij gelijkblijvend inkomen wat willen bijverdienen. Van de 22 bedrijfshoofden met een nevenberoep overwegen er 3 om een ander beroep te gaan uitoefenen, terwijl er 5 niet afwijzend zouden staan tegenover beroepsverandering als er binnenkort geschikt ander werk te vinden zou zijn. Er is ook een aantal bedrijfshoofden, namelijk 31, dat vroeger weleens een nevenberoep heeft gehad. Daarvan waren er 8 naast bedrijfshoofd tevens landarbeider, terwijl er 13 een zelfstandig landbouwverwant beroep uitoefenden (bv. melkrijder, loonwerker, veehandelaar, etc.). Meer dan de helft, namelijk 17, is er mee opgehouden omdat de omvang van het eigen bedrijf groter werd. Ook hieruit blijkt dat in Friesland het eigen melkveehouderijbedrijf niet direct wordt losgelaten en dat een nevenberoep een middel kan zijn om bijvoorbeeld tijdelijk het inkomen van de boer aan te vullen. Zijn er mogelijkheden om het bedrijf te vergroten, dan wordt het nevenberoep dikwijls weer losgelaten.

De bedrijfshoofden met een nevenberoep maken 11% uit van de bedrijfshoofden met bedrijven met een oppervlakte van minder dan 15 ha; tegen 4 à 5% van de bedrijfshoofden met bedrijven in klassen van groter oppervlakte. In overeenstemming hiermee heeft van de veehouders met minder dan 25 melkkoeien 12% een nevenberoep, van de veehouders met 25 tot 39 melkkoeien 2% en van degenen met 40 melkkoeien en meer 5%. Onder de bedrijfshoofden met een leeftijd van 40 tot en met 49 jaar heeft 12% een nevenberoep, onder de jongere en oudere resp. 4% en 3%.

Een vergelijking met het fiscale inkomen levert niet veel op, evenals een vergelijking met de mening over dit inkomen. Dat behoeft geen verwondering te wekken omdat het nevenberoep aanvullend inkomen oplevert naast het dikwijls natuurlijk te lage bedrijfsinkomen. Wel komt een nevenberoep nauwelijks meer voor bij de melkveehouders met een fiscaal inkomen van f 22 500,- en meer.

#### § 4. Houding tegenover beroep en vrije tijd

##### Aantrekkelijke en onaantrekkelijke kanten van het beroep

Aan elke geënquêteerde zijn de volgende twee vragen voorgelegd. Ten eerste: "Welke kanten van Uw beroep trekken U het meest aan?" En ten tweede: "Wat zijn voor U de minst aantrekkelijke kanten van Uw beroep?" Elk bedrijfshoofd heeft meer dan één aantrekkelijke of onaantrekkelijke kant kunnen noemen. Per vraag zijn niet meer dan vier antwoorden per bedrijfshoofd verwerkt. De antwoorden op beide vragen zijn achteraf in een aantal groepen van dezelfde strekking ingedeeld.

Als aantrekkelijke kanten zijn vooral genoemd:

- zelfstandig ondernemerschap	227 x (63%)
- werken in de buitenlucht	102 x (29%)
- omgang met het vee	91 x (25%)
- plezier in het totale werk	44 x (12%)
- fokkerij	34 x (9%)
- melken	23 x (6%)

en verder nog een aantal andere aspecten. De percentages zijn betrokken op het totale aantal bedrijfshoofden.

De meest genoemde onaantrekkelijke kanten zijn de volgende:

- gebondenheid	180 x (50%)
- gebrek aan vrije tijd	74 x (21%)
- de financiële kant	34 x (9%)
- de arbeidstijden	32 x (9%)
- de risico's	23 x (6%)

Verder worden nog als onaantrekkelijk genoemd: drukte; gejaagdheid; stal uitmesten; afhankelijkheid van het weer; de zwaarte van het werk; melken; slootreinigen met de hand; etc.

De meeste bedrijfshoofden hebben één aantrekkelijke (54%) of onaantrekkelijke (61%) kant genoemd; 34% noemde twee aantrekkelijke kanten en 21% twee onaantrekkelijke kanten.

De voornaamste bezwaren tegen het boerenberoep betreffen niet zozeer de omstandigheden waaronder gewerkt wordt of het werk zelf, maar meer de consequenties van het veehouder zijn. Bezwaren, die vooral inhaerent zijn aan het eenmansbedrijf (60% van de betrokken bedrijven).

Er is geen duidelijke samenhang tussen de houding tegenover beroepsverandering en de genoemde aantrekkelijke of onaantrekkelijke kanten van het boerenberoep.

Bij een vergelijking van het percentage vrouwen dat beroepsverandering van haar man voorstaat en het percentage dat met de man over de mogelijkheden van beroepsverandering heeft gepraat, aan de hand van de door de man naar voren gebrachte onaantrekkelijke kanten van zijn beroep, valt het volgende op (zie tabel 3).

Tabel 3. Onaantrekkelijke kanten van het boerenberoep en de vrouw over beroepsverandering 1)

Door bedrijfshoofd genoemde onaantrekkelijke kant	Aantal vrouwen (= 100%)	Percentage vrouwen dat	
		wenst dat man van beroep verandert	met man over beroepsverandering heeft gepraat
Gebondenheid	159	21	37
Gebrek aan vrije tijd	63	19	37
De financiële kant	33	30	24
De arbeidstijden	30	30	47
Geen onaantrekk. kanten	26	11	22
Totaal	314	18	35

1) Hierbij is niet de leeftijdsgrens van 60 jaar voor het bedrijfshoofd aangehouden.

In het algemeen is het percentage vrouwen dat met haar man over de mogelijkheden van beroepsverandering heeft gepraat beduidend hoger - in totaal zelfs bijna tweemaal zo hoog - dan het percentage vrouwen dat wil dat haar man van beroep verandert. Is echter de financiële kant volgens de man onaantrekkelijk, dan ligt het percentage vrouwen dat wenst dat hij van beroep verandert hoger dan het percentage dat over beroepsverandering heeft gepraat. Zou dat een gevoelig punt zijn om aan te roeren? De andere hier naar voren gehaalde onaantrekkelijke kanten komen in meerdere of mindere mate bij elke melkveehouder voor. Als daar goede financiële resultaten tegenover staan worden ze waarschijnlijk als minder bezwaarlijk gevoeld. De aantallen vrouwen waarom het hier gaat, zijn te klein om er duidelijke conclusies aan te verbinden, maar de uitkomsten zijn te interessant om onbesproken te laten.

### Alléén werken

Het boerenberoep brengt dikwijls met zich mee, dat het bedrijfshoofd geheel alléén aan het werk is. Op 60% van de bij het onderzoek betrokken bedrijven is het bedrijfshoofd de enige mannelijke arbeidskracht. In de veronderstelling dat het veel alléén werken weleens als bezwaarlijk gevoeld kan worden is, in de enquête vóór de vragen over de aantrekkelijke en onaantrekkelijke kanten van het beroep, aan degenen die het betreft de vraag gesteld of ze het geregeld alléén werken inderdaad bezwaarlijk zouden vinden. De meesten, nl. 71%, vinden het niet bezwaarlijk; verder vindt 18% het een beetje en 9% erg bezwaarlijk.

### Vrije tijd

In het begin van deze paragraaf is naar voreng gekomen, dat de bezwaren, welke de melkveehouders tegen hun beroep hebben, voor een belangrijk deel liggen op het gebied van gebondenheid, gebrek aan vrije tijd en arbeidstijden. De gebondenheid houdt in dat ze nooit lang van huis kunnen zonder zich te laten vervangen. Ook daarin zit een element van gebrek aan vrije tijd.

Door 21% van de geënquêteerden werd gebrek aan vrije tijd als één van de minst aantrekkelijke kanten van het boerenberoep naar voren gebracht, terwijl waarschijnlijk niet één boer de aanwezigheid van vrije tijd als aantrekkelijke kant heeft genoemd. Dat was te voorzien. Daarom zijn aansluitend aan de vragen over de meest en minst aantrekkelijke kanten van het beroep enkele vragen over de vrije tijd in het onderzoek opgenomen.

De eerste vraag betrof het aantal vrije dagen in het vorige jaar, dus 1970. Onder een dag vrij is ook verstaan een dag waarop het bedrijfshoofd des middags vrij was van melken.

- |                                 |                            |
|---------------------------------|----------------------------|
| - geen enkele vrije dag hadden  | 118 bedrijfshoofden (33%); |
| - 1 t/m 4 vrije dagen hadden    | 127 bedrijfshoofden (35%); |
| - 5 t/m 9 vrije dagen hadden    | 43 bedrijfshoofden (12%);  |
| - 10 of meer vrije dagen hadden | 64 bedrijfshoofden (18%).  |

Van 6 bedrijfshoofden is het aantal vrije dagen niet bekend. Het komt er dus op neer, dat twee derde van de geënquêteerde Friese melkveehouders zegt in een heel jaar niet meer dan vier vrije dagen te hebben gehad,

waarvan de helft zich geen enkele vrije dag kan herinneren. Ook al zou de situatie somberder zijn afgeschilderd dan in feite het geval is geweest, dan nog blijft het aantal vrije dagen bijzonder gering. Er is echter niet veel reden aan te nemen dat er nogal eens een vrije dag over het hoofd gezien zou zijn; tijdens de enquête bleek dikwijls dat men nog precies wist wat men op die dagen had gedaan. Bovendien dragen die vrije dagen meer dan eens een "verplicht" karakter, bijvoorbeeld huwelijken van kinderen, broers of zusters, etc.

Gevraagd naar de mening over de hoeveelheid vrije tijd zegt 41% van de bedrijfshoofden in het afgelopen jaar onvoldoende vrije tijd te hebben gehad. Een eventuele samenhang tussen de houding tegenover beroepsverandering en de hoeveelheid vrije tijd of de mening over de hoeveelheid vrije tijd is, indien aanwezig, slechts zwak.



## HOOFDSTUK III

### Bedrijf en inkomen

#### § 1. De bedrijfsoppervlakte

##### Oppervlakte

De verdeling van de bij het onderzoek betrokken bedrijven over een aantal oppervlakteklassen is als volgt:

< 5 ha:	7 of	2%	25 - 30 ha:	71 of	20%
5 - 10 ha:	30 of	8%	30 - 40 ha:	52 of	15%
10 - 15 ha:	55 of	15%	40 - 50 ha:	19 of	5%
15 - 20 ha:	55 of	15%	≥ 50 ha:	3 of	1%
20 - 25 ha:	66 of	18%	totaal	358 of	100%

Een kwart van de bedrijven is kleiner dan 15 ha, 40% is kleiner dan 20 ha. In tabel 4 is de bedrijfsoppervlakte in verband gebracht met de meningen van de bedrijfshoofden jonger dan 60 jaar over beroepsverandering. Op de kleinere bedrijven is het percentage bedrijfshoofden dat beroepsverandering overweegt hoger dan op de grotere.

Tabel 4. Bedrijfsoppervlakte en beroepsverandering

Beroepsverandering	totaal	Percentage bedrijfshoofden met een bedrijf van . . . . ha				
		< 15	15-20	20-25	25-30	≥ 30
		Wordt overwogen	8	13	16	5
Bij geschikt ander werk	14	9	18	22	15	9
Bij gelijk of lager inkomen	17	14	14	22	24	12
In geen geval	61	63	52	52	60	73
Alle bedrijfshoofden (=100%)	315	76	50	60	62	67

Degenen die eerst bij de aanwezigheid van geschikt ander werk beroepsverandering zouden overwegen komen relatief meer voor op bedrijven tussen 15 en 30 ha. Voor hen is de noodzaak waarschijnlijk iets minder groot. Ten slotte is de groep die niet direct overweegt om van beroep te veranderen, óók niet bij geschikt ander werk, maar wel als het inkomen niet verbetert, het meest vertegenwoordigd op bedrijven tussen 20 en 30 ha. Er zit dus een zekere lijn van afnemende geneigdheid in bij toenemende bedrijfsoppervlakte.

## Mening over oppervlakte

De oppervlakte van het bedrijf wordt door 38% van de bedrijfshoofden te klein gevonden, 59% vindt de oppervlakte goed en 2% te groot. Er blijkt een duidelijke samenhang te bestaan tussen de oppervlakte van het bedrijf en de mening van het bedrijfshoofd. Nevenstaande cijfers

< 15 ha: 59%	"te klein"	tonen dit aan. Op de bedrijven beneden 15 ha
15 - 25 ha: 41%	"te klein"	zijn de oudere bedrijfshoofden oververte-
≥ 25 ha: 22%	"te klein"	genwoordigd. Een aantal van hen zit op zgn.

"aflopende bedrijven" en is tevreden met de oppervlakte. Deze groep drukt waarschijnlijk het percentage bedrijfshoofden op bedrijven beneden 15 ha dat het bedrijf te klein vindt nog iets naar beneden.

Wanneer de mening over de bedrijfsoppervlakte in verband gebracht wordt met de houding tegenover beroepsverandering, lijkt er een zeker verband te bestaan. Van degenen die hun bedrijf te klein vinden overweegt 13% beroepsverandering, van degenen die de oppervlakte goed vinden 6%. Van de eerste groep zou 10% beroepsverandering overwegen bij de aanwezigheid van geschikt ander werk, van de laatste groep 16%. Mochten er verschillen bestaan tussen deze groepen, dan zijn ze slechts van graduele aard: van beide staat zo'n 20 à 25% niet geheel afwijzend tegenover beroepsverandering, de bedrijfshoofden die hun bedrijven te klein vinden lijken al iets verder te zijn met hun gedachten over verandering van beroep.

Worden bedrijfsoppervlakte, mening over de oppervlakte en houding tegenover beroepsverandering met elkaar in verband gebracht, dan blijkt het hoogste percentage bedrijfshoofden dat beroepsverandering overweegt, nl. 26%, voor te komen op bedrijven van 15 tot 20 ha onder de groep die hun bedrijf te klein vinden. Eveneens op bedrijven van 15 tot 20 ha, maar dan onder degenen die de oppervlakte goed vinden, komt het hoogste percentage bedrijfshoofden voor dat bij de aanwezigheid van geschikt ander werk beroepsverandering zou overwegen: 27%. Gezien de vrij geringe aantallen moet het trekken van conclusies met de nodige voorzichtigheid gebeuren; het lijkt er echter op dat veehouders op bedrijven van 15 tot 20 ha niet erg gerust zijn over hun toekomst als boer.

Uit de resultaten van een ander onderzoek, waarvoor het materiaal ongeveer tegelijkertijd in dezelfde gemeenten is verzameld, maar dan van alle geregistreerde bedrijfshoofden in land- en tuinbouw 1) blijkt dat in de grootteklasse van 15 tot 20 ha de scheiding ligt tussen toe- en afnemende van de aantallen bedrijven in de periode van 1966 tot 1971. Het aantal bedrijven beneden 15 ha is afgenomen, het aantal bedrijven boven 20 ha toegenomen.

---

1) D.B. Baris, A.J. Jacobs, B.H. Perdok: "Veranderingen in het aantal bedrijfshoofden en bedrijven in de Friese weidestroken en in De Wouden in de periode 1966-1971", Den Haag, 1973.

## Vergroting en verkleining

Op het moment van enquête hebben 33 (9%) bedrijfshoofden te kennen gegeven dat ze door aankoop van grond, door bijpachten of in ruilverkavelingsverband verwachten de oppervlakte van hun bedrijf in de komende jaren te kunnen vergroten. Daarnaast verwachten 26 bedrijfshoofden (7%) dat verkleining van de oppervlakte zal optreden, hoofdzakelijk door pachtbeëindiging (gedwongen, maar ook vrijwillig), door gedwongen verkoop en door onteigening. Van de eerste groep overweegt 6% beroepsverandering, van de tweede 23%, bij de aanwezigheid van geschikt ander werk resp. 6% en 12%.

Aan alle bedrijfshoofden zijn de volgende vragen gesteld: "Als de mogelijkheid zich zou voordoen:

- zou U (meer) grond willen bijpachten? (57%);
- zou U (meer) grond willen bijkopen? (34%);
- zou U een groter bedrijf willen pachten? (39%);
- zou U een groter bedrijf willen kopen? (7%).

Tussen haakjes zijn geplaatst de percentages bedrijfshoofden die de betreffende vraag positief hebben beantwoord. Daaruit blijkt, dat er onder de Friese veehouders veel belangstelling bestaat voor vergroting van de oppervlakte van hun bedrijf, tenzij het gaat om het kopen van een groter bedrijf. Opvallend is dat deze belangstelling nauwelijks gebonden is aan de oppervlakte van het bedrijf. Het lijkt echter wel of er bij boeren op bedrijven van 15 tot 20 ha voor verschillende mogelijkheden wat meer belangstelling is dan bij de andere. Dat zou verband kunnen houden met de reeds eerder waargenomen onzekerheden van de bedrijfshoofden in deze oppervlakteklasse.

De wens om het bedrijf te vergroten vertoont een duidelijke samenhang met de leeftijd. De boeren van 50 jaar en ouder denken niet zo sterk aan vergroting als de jongere boeren onder de 40 jaar. Zo wil van eerstgenoemde groep 39% grond bijpachten, van de jongste groep 71%. Voor bijkopen, resp. pachten van een groter bedrijf bedragen de overeenkomstige percentages 21% en 44%, resp. 23% en 55%.

Een samenhang tussen de houding tegenover beroepsverandering en de wens om het bedrijf te vergroten lijkt wel aanwezig, zij het dat deze nog niet helemaal duidelijk is. Zo overweegt van degenen die willen bijpachten 6% beroepsverandering, van degenen die niet willen bijpachten 12%. Dat de verschillen niet groter zijn zou weleens het gevolg kunnen zijn van het feit dat een aantal boeren voor de keuze staat het bedrijf te vergroten of van beroep te veranderen. Zij zouden graag willen bijpachten om beroepsverandering - die ze overwegen - te voorkomen.

## § 2. De veestapel

### Het aantal melkkoeien

De omvang van de melkveestapels varieert enorm, zonder duidelijke concentratie in bepaalde klassen. Dat blijkt wel uit de hiernavolgende opgenomen gegevens: 31% van de bedrijven heeft minder dan 25 melk-

koeien, 37% heeft 25 tot 40 melkkoeien en 32% heeft er 40 en meer.

< 15 melkkoeien:	10%	35 - 39 melkkoeien:	9%
15 - 19 melkkoeien:	9%	40 - 44 melkkoeien:	11%
20 - 24 melkkoeien:	12%	45 - 54 melkkoeien:	15%
25 - 29 melkkoeien:	11%	≥ 55 melkkoeien:	6%
30 - 34 melkkoeien:	17%	<u>Totaal 358 bedr. =</u>	<u>100%</u>

Van de bedrijfshoofden met minder dan 25 melkkoeien overweegt 16% beroepsverandering, van de boeren met 25 tot 39 en 40 en meer melkkoeien in beide gevallen 5%. Gemiddeld hebben de bedrijfshoofden die verandering van beroep overwegen 25 melkkoeien, de boeren die vastbesloten zijn boer te blijven - ook bij dalend inkomen - 35. Er lijkt dus een verband te bestaan tussen de houding tegenover beroepsverandering en het aantal melkkoeien. Dat het inkomen van bedrijfshoofden met minder dan 25 melkkoeien dikwijls niet hoog is, en daardoor de noodzaak om te zoeken naar een ander beroep of aanvullend inkomen naar voren komt, moge ook blijken uit het feit dat van deze boeren er 12% een nevenberoep heeft (25-39 melkkoeien: 2%; 40 en meer melkkoeien: 5%).

Een van de grootste problemen van de melkveehouderij in Friesland is aanpassing van de bedrijfsgebouwen aan de ontwikkelingen van de moderne tijd, zowel wat inrichting betreft als de omvang van de stalruimte. Het komt dikwijls voor dat, bij wijze van spreken, aan elke deurknop een dier vastgebonden staat bij gebrek aan stalruimte. Toch komt het voor dat de capaciteit van de stal niet ten volle wordt benut. Wanneer het aantal aanwezige melkkoeien minder dan 80% van de capaciteit aan stalruimte bedraagt, is tijdens de enquête naar de reden daarvan gevraagd. In 63 gevallen, dus bij 17% van de bij het onderzoek betrokken boeren is er sprake van een dergelijke onderbezetting. Bij 15 van deze boeren is dit een verschijnsel van tijdelijke aard en ligt een uitbreiding (weer) in de bedoeling. De meest naar voren gebrachte reden is, dat over te weinig land wordt beschikt (15 x). Een negental bedrijfshoofden is het wat kalmer aan gaan doen of is bezig met de beëindiging van het bedrijf. Voor het overige worden allerlei redenen aangevoerd.

#### Veranderingen aantal melkkoeien

Gevraagd of ze het aantal melkkoeien nog willen vergroten, heeft 22% van de bedrijfshoofden hierop een bevestigend antwoord gegeven; 5% wil het aantal melkkoeien verkleinen, 69% wil het zo laten en de resterende 4% weet het niet. Van de in totaal 78 bedrijfshoofden die de melkveestapel denken uit te breiden, kunnen er 58 dit nog doen zonder grote investeringen. Inkrimpen van de melkveestapel is dikwijls het gevolg van het feit dat men het alleen niet meer aankan - vertrek van arbeidskrachten, leeftijd, gezondheid - of dat men het wat gemakkelijker wil hebben.

De omvang van de uitbreiding, waaraan wordt gedacht, is in 22 gevallen beperkt tot minder dan 5 melkkoeien, in 27 gevallen van 5 tot 10 melkkoeien, in 19 gevallen van 10 tot 15 melkkoeien en in 10 gevallen meer.

De voornaamste redenen waarom 247 bedrijfshoofden het aantal melk-

koeien niet willen vergroten (maar ook niet verkleinen) zijn:

- de oppervlakte grond beperkt de mogelijkheden tot vergroting: 47%;
- de gebouwen laten geen uitbreiding van het aantal koeien toe : 32%;
- de aanwezige arbeid laat - ook i.v.m. gezondheid - geen uitbreiding toe : 24%.

Een bedrijfshoofd heeft meer dan één reden kunnen opgeven. De vraag, waarom men het aantal melkkoeien niet wil vergroten, zou kunnen suggereren dat de geënquêteerden hier min of meer een rechtvaardiging van hun laksheid zouden moeten geven, omdat eigenlijk verwacht wordt dat ze aan vergroting denken. Gezien het feit dat slechts enkelen hebben geantwoord tevreden te zijn met hun bestaan (3%) of geen voordelen te zien in vergroting (eveneens 3%), lijkt het toch waarschijnlijk dat velen wel willen uitbreiden maar er door beperkingen niet toe komen. Dat zou overeenstemmen met de wens van velen om de oppervlakte van het bedrijf te vergroten (zie § 1).

De wens tot vergroting van de oppervlakte en het feit dat velen niet van plan zijn de melkveestapel uit te breiden omdat de oppervlakte grond de mogelijkheden daartoe beperkt werpen echter wel vragen op. Een intensivering van het grondgebruik door verhoging van de veebezetting per ha moet in Friesland op vele bedrijven nog mogelijk zijn. Dat leidt tot de vraag of het ondernemerschap van de boer ook niet een van de beperkende factoren is. De wensen met betrekking tot een uitbreiding van de melkveestapel en de houding tegenover beroepsverandering blijken nauwelijks met elkaar samen te hangen.

### Dierlijke veredeling

De zuivere veredelingsbedrijven zijn buiten het onderzoek gelaten; op de in het onderzoek betrokken bedrijven speelt de veredelingslandbouw een rol van weinig betekenis. Slechts 4% van de bedrijfshoofden denkt met pluimvee, mestkalveren of varkens te beginnen of de bestaande activiteiten op dit gebied uit te breiden.

Het ziet er naar uit dat op de melkveehouderijbedrijven in Friesland de dierlijke veredeling ook in de komende jaren van zeer ondergeschikte betekenis zal blijven, tenzij er misschien belangrijke rentabiliteitsverschillen ten nadele van de melkveehouderij zullen optreden.

## § 3. Arbeidsbezetting en opvolgingssituatie

### Arbeidsbezetting

Van de bij het onderzoek betrokken bedrijven behoort het merendeel, nl. 60%, tot het eenmansbedrijf (het bedrijfshoofd is de enige mannelijke arbeidskracht). Bedrijven waarop een vader en een zoon werken, maken 22% van het totaal uit. Daarnaast zijn er 9% bedrijven met vaste vreemde arbeidskrachten. Andere arbeidsbezettingstypen, bv. twee bedrijfshoofden (maar dan geen vader met zoon), maken eveneens 9% van het totaal uit.

## Opvolging

Aan de bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder is de vraag gesteld of ze er enig idee van hebben, wie hen te zijner tijd op het bedrijf zullen opvolgen. Deze vraag is bovendien gesteld aan bedrijfshoofden van 35 tot 50 jaar die ten minste een zoon van 12 jaar of ouder hebben.

Van de betreffende 223 bedrijfshoofden zijn de antwoorden als volgt:

- 41% denkt een opvolger te hebben (opvolgende zoon: 37%);
- 39% weet het nog niet;
- 20% zegt dat niemand hen zal opvolgen.

Aan de bedrijfshoofden van 35 jaar en ouder, met uitzondering van degenen die een zoon of schoonzoon als opvolger hebben genoemd, is gevraagd of ze het jammer vinden als het bedrijf later aan vreemden wordt overgedragen. Hier zijn de antwoorden van 211 bedrijfshoofden:

- 34% zou het jammer vinden;
- 47% zou het niet jammer vinden;
- 8% maakt het niet veel uit;
- 11% weet het niet of geeft geen antwoord.

De antwoorden op deze twee vragen zijn gecombineerd en daarna in verband gebracht met de houding tegenover beroepsverandering. De resultaten zijn neergelegd in tabel 5.

Tabel 5. Opvolging bedrijfshoofden  $\geq$  35 jaar en beroepsverandering

Beroeps- verandering	Percentage bedrijfshoofden			
	totaal	met opv. (schoon) zoon	zonder opvolgende (schoon)zoon, overdracht bedrijf aan vreemden 1)	
			jammer	niet jammer
Wordt overwogen	9	4	8	16
Bij geschikt ander werk	14	4	13	22
Bij gelijk of lager inkomen	14	6	8	18
In geen geval	63	85	70	44
Aantal bedrijfs- hoofden (=100%)	254	68	60	88

1) Met uitzondering van degenen die het niet veel uitmaakt, die het niet weten en die geen antwoord hebben gegeven.

Bedrijfshoofden van 60 jaar en ouder zijn bij vragen over beroepsverandering niet meegeteld. Daaruit blijkt, dat de gedachten over de opvolging en de houding tegenover beroepsverandering een duidelijke samenhang vertonen. Bedrijfshoofden met een opvolgende zoon (schoonzonen zijn zeer gering in aantal) denken niet gauw aan beroepsverandering, terwijl van de bedrijfshoofden zonder opvolgende zoon die overdracht van

het bedrijf aan een vreemde niet jammer zouden vinden, minder dan de helft (44%) in geen geval aan beroepsverandering zou denken. Van de laatste groep zou zelfs 38% beroepsverandering overwegen, als er tenminste geschikt ander werk voor hen zou zijn te vinden, tegen 8% van de bedrijfshoofden met een opvolgende zoon.

#### § 4. Eigendom en pacht, familiebedrijf

Het zou kunnen zijn dat het feit dat een bedrijf bij de boer in eigendom is of dat het allang door zijn familie wordt geëxploiteerd, de gehechtheid aan het bedrijf zou kunnen vergroten en dientengevolge misschien ook van invloed kan zijn op zijn houding tegenover beroepsverandering. Daarom is de houding tegenover beroepsverandering uitgezet tegen het percentage eigendomsgrond en het aantal jaren dat het bedrijf in handen is geweest van familie van het bedrijfshoofd of zijn vrouw. Van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar heeft precies de helft minder dan een kwart van de grond in eigendom. Bij 30% is het bedrijf ten minste 50 jaar in handen van familie. Enige invloed op de houding tegenover beroepsverandering is niet aantoonbaar, alhoewel de uitkomsten iets tenderen in de in de aanhef van deze paragraaf genoemde richting.

#### § 5. Het inkomen

##### Hoogte van het inkomen

Het is altijd bijzonder moeilijk om door middel van een enquête, zeker waar het een onderdeel vormt van een groot aantal onderwerpen, betrouwbare gegevens te verkrijgen over het arbeidsinkomen dat een boer uit zijn bedrijf krijgt. Is het al moeilijk om het begrip arbeidsinkomen één betekenis te geven, als er geen bedrijfseconomische gegevens voorhanden zijn wordt het nog moeilijker. De enige mogelijkheid die overblijft om een indruk te krijgen van het inkomen van de bedrijfshoofden in het kader van deze enquête is te vragen naar de hoogte van het fiscale inkomen. Daarom is na een inleidende vraag naar de mening over het fiscale inkomen, dat de boer gedurende de laatste jaren heeft gehad, de vraag gesteld hoe hoog dit gemiddeld over de laatste drie jaren is geweest. Van de 358 bedrijfshoofden hebben er 304 een bedrag genoemd; 18 waren nog te kort boer, 25 wisten het niet, 11 zeiden het liever niet of hebben om andere redenen de vraag niet beantwoord. De inkomens (fiscaal, gemiddeld over 3 jaar) zijn als volgt gespreid:

minder dan f 7 500,-	: 6%;
f 7 500,- tot f 12 500,-	: 19%;
f 12 500,- tot f 17 500,-	: 30%;
f 17 500,- tot f 22 500,-	: 22%;
f 22 500,- tot f 27 500,-	: 11%;
meer dan f 27 500,-	: 12%.

Een kwart van de geënquêteerde veehouders heeft gemiddeld over de laatste drie jaar vóór 1971 een gemiddeld inkomen gehad van minder dan

f 12 500,-, bijna evenveel kwamen op f 22 500,- of meer.

Een duidelijk verband tussen de hoogte van het inkomen en de houding tegenover beroepsverandering is er niet. Het feit, dat van de bedrijfs-  
hoofden met een inkomen beneden f 17 500,- er 12% beroepsverandering  
overweegt tegen 3% met een inkomen van f 17 500,- tot f 22 500,- en 5%  
met een hoger inkomen, maakt toch wel aannemelijk dat er enig verband  
bestaat. Aan 243 bedrijfshoofden die niet overwegen om van beroep te  
veranderen en van wie het inkomen bekend is, is gevraagd waarom ze  
niet wilden veranderen. Van de boeren met een inkomen onder f 12 500,-  
gaf 17% onder andere op, dat daar geen financiële noodzaak toe was; van  
de boeren met een inkomen van f 12 500,- tot f 17 500,- was dit 15%. De  
overeenkomstige percentages voor de groepen met inkomens van  
f 17 500,- tot f 22 500,- en met inkomens vanaf f 22 500,- bedragen 26 en  
37. Ook deze gegevens wijzen lichtelijk in de richting van enig verband  
tussen inkomen en houding tegenover beroepsverandering.

Het fiscale inkomen en de oppervlakte van het bedrijf vertonen een  
duidelijke samenhang. Dat is waarschijnlijk het gevolg van de in het  
melkveehouderijbedrijf aanwezige samenhang tussen bedrijfsoppervlakte  
en aantal melkkoeien c.q. bedrijfsomvang.

Tabel 6 geeft een inzicht in de samenhang.

Tabel 6. Bedrijfsoppervlakte en fiscaal inkomen

Gemiddeld fiscaal inkomen laatste 3 jaar (x f 1 000,-)	totaal	Percentage bedrijfshoofden met een bedrijf van . . . ha			
		< 15	15-20	20-30	≥ 30
< 12,5	25	58	18	13	11
12,5 - 17,5	30	36	36	29	20
17,5 - 22,5	22	6	36	23	28
≥ 22,5	24	-	9	35	42
Alle bedrijfshoofden (= 100%)	304	78	44	117	65

Vooral op de bedrijven beneden 15 ha moeten veel bedrijfshoofden het  
doen met een gering inkomen. Hoewel er een duidelijke samenhang is  
tussen bedrijfsoppervlakte en fiscaal inkomen, is de spreiding binnen de  
oppervlakteklassen groot. Dit kan worden toegeschreven aan allerlei in-  
vloeden, zoals de omvang van het vermogen van de boer, inkomen van  
buiten het bedrijf, de beloning van meewerkende gezinsleden en niet in  
de laatste plaats de ondernemerskwaliteiten van de boer.

#### Mening over het inkomen

Van de bedrijfshoofden die een schatting over het gemiddelde fiscale  
inkomen over de laatste drie jaar hebben gemaakt, vindt 27% het goed of  
ruim voldoende; 29% vindt het voldoende, 36% onvoldoende en 9% slecht.  
In tabel 7 is deze mening in verband gebracht met het geschatte inkomen.



Tabel 7. Inkomen en mening over het inkomen

Mening over het inkomen	Percentage bedrijfshoofden					
	to- taal	met een inkomen van . . . . . (x f 1 000,-)				
	<12,5	12,5-17,5	17,5-22,5	22,5-27,5	≥ 27,5	
Goed of ruim voldoende	27	12	14	21	60	65
Voldoende	29	27	29	36	23	24
Onvoldoende	36	40	48	36	17	11
Slecht	9	20	9	6	-	-
Alle bedrijfshoofden (= 100%)	304	75	91	66	35	37

De grens, waarboven de meerderheid zijn inkomen tenminste voldoende vindt, ligt ergens in de buurt van f 17 500,-. Al is er dan ook een duidelijke samenhang, de meningen lopen per inkomensklasse nogal uiteen. Vooral valt het dan op hoeveel boeren met een zeer gering gemiddeld fiscaal inkomen de hoogte van dit inkomen nog voldoende noemen. De aantrekkelijkheid van het boerenberoep zit hem niet in de eerste plaats in het inkomen. Dat is al gebleken in § 4 van hoofdstuk 2. Andere aspecten, als zelfstandigheid, werk in de buitenlucht en de omgang met het vee, schenken hen blijkbaar zoveel bevrediging dat ze een laag inkomen misschien als onontkomelijk hebben geaccepteerd en voor de situatie waarin ze verkeren als voldoende beoordelen.

De houding tegenover beroepsverandering lijkt, blijkens tabel 8, wel - zij het niet-statistisch - enigszins samen te hangen met de mening over het fiscale inkomen. Op zichzelf is dit een bijzonder interessant aspect van het gehele verschijnsel van beroepsverandering van agrarische zelfstandigen.

Tabel 8. Mening over inkomen en beroepsverandering

Beroepsverandering	totaal	Percentage bedrijfshoofden dat het inkomen . . . . . vindt			
		goed/ruim voldoende	vol- doende	onvol- doende slecht	
Wordt overwogen	9	4	8	10	17
Bij geschikt ander werk	13	15	11	14	14
Bij gelijk of lager inkomen	17	12	13	24	17
In geen geval	61	70	68	52	52
Alle bedrijfshoofden 1) (= 100%)	301	82	84	106	29

1) excl. 14 bedrijfshoofden die nog te kort boer zijn of geen antwoord hebben gegeven.

Noch het inkomen, noch de waardering daarvan door de boer, is sterk gerelateerd aan zijn houding tegenover beroepsverandering. Andere uitkomsten van het onderzoek wijzen in dezelfde richting. Zo zou van degenen die hun inkomen goed of ruim voldoende noemen 54% iets anders worden dan boer als ze weer opnieuw konden kiezen, 56% van degenen die het voldoende noemen, eveneens 56% van degenen die het onvoldoende noemen en ten slotte 72% van degenen die het slecht noemen. De laatste groep telt echter 29 bedrijfshoofden, zodat één meer of minder het percentage sterk kan beïnvloeden. Hoewel 39% van de betrokkenen die een ander beroep dan boer zouden kiezen het lage inkomen als de reden noemen, zijn er ook velen (31%) die het gebrek aan vrije tijd naar voren brengen of de gebondenheid aan het bedrijf (17%). Het is heel goed denkbaar dat juist die laatste motieven vaker genoemd zijn door boeren met wat grotere bedrijven en wat betere inkomens. De redenen waarom geen beroepsverandering wordt overwogen door bedrijfshoofden die het inkomen onvoldoende of slecht noemen, zijn in vergelijking met de anderen die ook niet aan verandering denken meer de leeftijd (46%, tegen 23% of minder bij de anderen) en het verlies van zelfstandigheid, terwijl plezier in het werk verhoudingsgewijs minder dikwijls wordt genoemd. Dat het ontbreken van een financiële noodzaak veel minder wordt genoemd, ligt voor de hand (4% van de boeren met een slecht inkomen; 38% van de boeren met een goed of ruim voldoende inkomen).

#### Toekomstig inkomen

Wanneer in de komende jaren het inkomen gelijk zou blijven aan het gemiddelde van de laatste drie jaren, dan zouden de bedrijfshoofden, beneden 60 jaar, blijkens de keuze uit vier antwoordcategorieën, het volgende willen doen:

- boer blijven zonder er wat bij te verdienen: 78%;
- boer blijven en wat bijverdienen: 8%;
- misschien een ander beroep kiezen: 3%;
- zeker een ander beroep kiezen: 6%.

De overige 5% weet geen antwoord op deze vraag te geven.

Als, om welke reden dan ook, het inkomen in de komende jaren zou dalen, dan denken de bedrijfshoofden er aldus over:

- boer blijven zonder er wat bij te verdienen: 46%;
- boer blijven en wat bijverdienen: 9%;
- misschien een ander beroep kiezen: 10%;
- zeker een ander beroep kiezen: 22%.

In dit geval weet 14% het niet. Waar het de tweede vraag betreft, dus bij een daling van het inkomen, speelt de leeftijd een belangrijke rol; bij de eerste vraag nauwelijks. De 50-60-jarigen zien waarschijnlijk geen mogelijkheden om van beroep te veranderen en willen derhalve boer blijven. Zij kunnen het in financieel opzicht waarschijnlijk ook het beste uitzicht (het percentage eigen vermogen in de landbouw is in het algemeen hoog op deze leeftijd, de kinderen verdienen of zijn de deur uit, etc.). Dat ligt voor de jongere bedrijfshoofden heel anders, ze zijn financieel veel kwetsbaarder en zien bovendien meer mogelijkheden om zich buiten de landbouw ook wel te redden.

Bij daling van het inkomen gaan vooral de boeren met een gemiddeld inkomen van f 12 500,- tot f 17 500,- over beroepsverandering denken (10% misschien, 34% zeker), méér nog dan de boeren met een gemiddeld inkomen beneden f 12 500,- (5% misschien, 30% zeker). De laatste groep heeft ook al laten blijken dat ze niet direct voor een laag inkomen op de vlucht slaan. Het ligt voor de hand dat, dat degenen zijn zonder opvolger op kleinere bedrijven die denken, "het duurt mijn tijd wel uit".

## HOOFDSTUK IV

### Het andere beroep

Van beroep veranderen is niet alleen het beroep van zelfstandig bedrijfshoofd op een veehouderijbedrijf, de daaraan verbonden werkzaamheden en sociale positie, vaarwel zeggen. Het is ook zoeken naar geschikt ander werk, een oriëntering. Daarover handelt dit hoofdstuk.

#### § 1. Aan een ander beroep te stellen voorwaarden

Aan de bedrijfshoofden beneden 60 jaar is de vraag voorgelegd, aan welke voorwaarden een ander beroep moet voldoen, wil het voor hen aantrekkelijk zijn. De antwoorden zijn achteraf in een aantal groepen ingedeeld. De voornaamste voorwaarden zijn:

- aspecten van ondernemersschap en leiding geven (34%);
- werk in de buitenlucht of de natuur (25%);
- goed loon, beter inkomen (20%);
- vrije tijd en vakantie (10%).

Tussen haakjes staat het percentage bedrijfshoofden dat een bepaalde voorwaarde heeft genoemd. Daarnaast heeft 23% geen enkele voorwaarde genoemd ondanks het feit dat de enquêteur instructie had op dit punt dóór te vragen (zonder overigens te suggereren). Kennelijk komt de gedachte aan een ander beroep hen zo vreemd voor, dat ze daar geen antwoord op weten te geven. Overigens is het aantal voorwaarden dat is genoemd door degenen die wél een antwoord hebben gegeven, dikwijls zeer beperkt. Zo heeft 44% één voorwaarde genoemd, 26% twee voorwaarden, 6% drie en 1% vier of meer. De twee belangrijkste voorwaarden komen, in dezelfde volgorde, overeen met de twee meest genoemde aantrekkelijke kanten van het boerenberoep. Pas daarna komen de beloning en de vrije tijd. Een aantal voorwaarden op het gebied van ondernemerschap en leiding geven, zoals ze door de boeren genoemd zijn, zijn vrij en zelfstandig, geen baas boven me, niet op handen worden gekeken, zeker initiatief, beslissingen nemen, verantwoordelijk werk, interessant werk, leiding geven, afwisselend werk, pionieren, avontuur, risico dragen, etc. Van de bedrijfshoofden die geen enkele aan een ander beroep te stellen voorwaarde hebben genoemd, is hierboven verondersteld, dat de gedachte aan een ander beroep bij hen eigenlijk niet opkomt. Dat wordt des te waarschijnlijker wanneer er naar de cijfers wordt gekeken. Van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar overweegt gemiddeld 61% in geen geval beroepsverandering; niet bij de aanwezigheid van geschikt ander werk en ook niet bij gelijk of lager inkomen in de komende jaren. Van degenen die geen enkele voorwaarde hebben genoemd denkt 76% in geen geval aan beroepsverandering. Bovendien heeft van deze laatste groep slechts 11%

vóór ze boer werden de keuze van een ander beroep overwogen, tegen 33% van degenen die wél een of meer voorwaarden hebben genoemd.

Wanneer de aard van de gestelde voorwaarden in verband wordt gebracht met andere gegevens, dan blijkt het volgende. Van de bedrijfs-  
hoofden die geen enkele vorm van voortgezet onderwijs hebben gevolgd,  
stelt slechts 9% voorwaarden op het gebied van de beloning, tegen gemid-  
deld 20%. In de tweede plaats blijkt, dat van de bedrijfshoofden met be-  
drijven beneden 15 ha eveneens slechts 9% voorwaarden stelt op het ge-  
bied van de beloning. Een samenhang tussen deze beide verschijnselen  
ligt voor de hand, immers, in het algemeen zijn in de melkveehouderij  
de oppervlakte van het bedrijf en het onderwijs van de boer aan elkaar  
gerelateerd. Vervolgens blijkt dat van de bedrijfshoofden op bedrijven  
beneden 15 ha slechts 14% voorwaarden stelt op het gebied van onderne-  
merschap en leiding geven, tegen gemiddeld 34%.

## § 2. Grootste problemen bij beroepsverandering

Aan alle bedrijfshoofden, ook die van 60 jaar en ouder, is de vraag  
voorgelegd, wat volgens hen de grootste problemen zijn waarmee een  
boer, die van beroep wil veranderen, te maken krijgt. De antwoorden  
zijn weer in een aantal groepen samengevat en luiden als volgt:

1. omschakeling van zelfstandige naar ondergeschikte	156 x (44%)
2. aanpassingsmoeilijkheden (niet nader omschreven)	43 x (12%)
3. werken tussen vier muren, binnenwerk	42 x (12%)
4. keuze van het juiste beroep	40 x (11%)
5. geen of geen juiste opleiding	29 x (8%)
6. aanpassing aan een ander soort werk/beroep	27 x (8%)
7. aanpassing aan tempo, regelmaat en eentonigheid van het werk	26 x (7%)
8. omscholing/een ander vak leren	17 x (5%)
9. missen van vrije natuur en buitenlucht	14 x (4%)
10. verliezen bij overdracht van bedrijf/pachtersinves- teringen	13 x (4%)
11. afstand doen van het vee	13 x (4%)
12. aanpassing aan andere leefwijze	10 x (3%)
13. aanpassing aan groepswerk	8 x (2%)
14. verwerven van een goed inkomen	7 x (2%)
15. afstand doen van het bedrijf	6 x (2%)
16. verandering van woonomgeving	5 x (1%)
17. sociale degradatie	4 x (1%)
18. fiscale problemen	4 x (1%)
19. de leeftijd	4 x (1%)
20. overige problemen	6 x (2%)

De meerderheid (61%) heeft één probleem genoemd. Voorts heeft 27%  
twee problemen naar voren gebracht en 6% drie of meer. Eveneens 6%  
heeft geen enkel probleem genoemd.

Ook op deze plaats blijkt weer hoe zwaar het zelfstandig ondernemerschap weegt bij de boeren. Bovendien komt de afkeer van binnenwerk (punt 3) c.q. de liefde voor het werk in de buitenlucht en vrije natuur (punt 9) weer naar voren. Hoewel sociale degradatie als zodanig slechts door vier bedrijfshoofden is genoemd, is het de vraag of dit aspect ook niet reeds besloten ligt in het meestgenoemde probleem, de omschakeling van zelfstandige naar ondergeschikte.

In tabel 9 zijn de genoemde problemen eens in verband gebracht met de houding tegenover beroepsverandering van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar. Daarbij komen enkele interessante zaken naar voren. (Tabel 9 zie blz. 34).

In de eerste plaats blijken er onder degenen, die het werken tussen vier muren of binnenwerk hebben genoemd, alsmede onder degenen die de aanpassing aan tempo, regelmaat en eentonigheid als een probleem zien, bijzonder weinig voor te komen die beroepsverandering overwegen of bij de aanwezigheid van geschikt ander werk zouden overwegen. Van degenen die binnenwerk als een van de grootste problemen zien denkt 82% in geen geval aan beroepsverandering.

Het lijkt erop dat er onder de boeren, die de keuze van het juiste beroep als een van de grootste problemen zien, verhoudingsgewijs meer dan gemiddeld voorkomen die beroepsverandering overwegen. Het "wat moet ik dan gaan doen" is voor hen nog een belangrijke vraag; de gedachte aan beroepsverandering is bij een aantal van hen, min of meer latent, aanwezig. Ten slotte is het alsof onder degenen die aanpassing in het algemeen of aanpassing aan ander werk als probleem zien, er meer dan gemiddeld bedrijfshoofden voorkomen die bij de aanwezigheid van geschikt ander werk over beroepsverandering zouden gaan denken. Zij willen misschien wel, maar vragen zich af of ze zich kunnen aanpassen.

### § 3. Inlichtingen over ander werk en plaatsingsmogelijkheden

Voor degene die er over denkt om van beroep te veranderen is het van belang dat hij weet waar hij terecht kan voor inlichtingen over ander werk en plaatsingsmogelijkheden. Daarom is het in het kader van dit onderzoek interessant om te weten waar de boeren aan denken wanneer hiernaar een vraag wordt gesteld. Welnu,

- 79 bedrijfshoofden (22%) weten het niet;
- 152 bedrijfshoofden (42%) noemen de standsorganisatie;
- 109 bedrijfshoofden (30%) noemen het arbeidsbureau;
- 24 bedrijfshoofden ( 7%) noemen de landbouwvoorlichtingsdienst;
- 19 bedrijfshoofden ( 5%) noemen één of meer werkgevers;
- 16 bedrijfshoofden ( 4%) noemen overige instanties of personen;
- 17 bedrijfshoofden ( 5%) geven een ander antwoord of zeggen, dat de betrokkene het zelf zal moeten uitzoeken.

In deze aantallen zitten dubbeltellingen omdat 50 bedrijfshoofden twee antwoorden hebben gegeven en 4 bedrijfshoofden drie. Aan alle bedrijfshoofden, ook die welke 60 jaar of ouder zijn, is deze vraag gesteld.



Wanneer in aanmerking wordt genomen dat de economisch-sociale voorlichters van de standsorganisaties in voorkomende gevallen wel naar het arbeidsbureau zullen verwijzen, terwijl ze overigens van dienst kunnen zijn met inlichtingen op het gebied van de beëindiging van het bedrijf, etc., dan zijn de meeste bedrijfshoofden wel bekend met een weg waarlangs ze inlichtingen kunnen verkrijgen. In het algemeen bestaat er geen duidelijke samenhang tussen de genoemde inlichtingenbronnen en andere gegevens, met uitzondering van de bedrijfsoppervlakte. De bedrijfshoofden met bedrijven beneden 15 ha noemen namelijk minder vaak de standsorganisatie (20%). Dat ligt trouwens ook wel voor de hand; van de bedrijfshoofden met bedrijven beneden 15 ha is 30% niet-lid van een standsorganisatie, tegen 15% gemiddeld.

#### § 4. Visites bij niet-boeren

Tijdens de enquête is aan de bedrijfshoofden gevraagd of ze weleens op visite gaan bij niet-boeren. Het is niet ondenkbaar dat er een verband zou bestaan tussen de houding tegenover beroepsverandering en de beroepen van familieleden of kennissen waar men mee omgaat, als onderdeel van het referentiekader. Meer dan de helft, namelijk 59%, gaat regelmatig op visite bij niet-boeren. Voorts gaat 24% weinig, bijna 14% haast nooit en een kleine 4% nooit.

Van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar, die haast nooit of nooit op visite gaan bij niet-boeren, denkt 83% in geen geval aan verandering van beroep. Het gemiddelde voor alle boeren bedraagt 61%. Hoewel van de eerste groep 8% beroepsverandering overweegt, dus gelijk aan het gemiddelde, is er maar 4% (gem. 14%) die bij de aanwezigheid van geschikt ander werk zou overwegen om van beroep te veranderen en slechts 6% (gem. 17%) die bij gelijkblijvend of lager inkomen aan beroepsverandering denkt.

#### § 5. Beroepsverandering en de bedrijfsbeëindigingsregeling van het Ontwikkelings- en Saneringsfonds

Aan alle geënquêteerde bedrijfshoofden is de vraag voorgelegd of ze er weleens serieus over gedacht hebben om gebruik te maken van een beëindigingsregeling van het Ontwikkelings- en Saneringsfonds. Deze vraag is door 56 bedrijfshoofden (16%) positief beantwoord. Van deze 56 denken er 37 op het moment van enquête over het gebruik maken van een beëindigingsregeling, terwijl 19 er wel vroeger over gedacht hebben, maar nu niet meer. De redenen daarvan zijn:

- uitkering te laag	8 x
- respondent voldeed niet aan de voorwaarden	5 x
- de voorwaarden stonden respondent niet aan (bv. i.v.m. opvolging)	4 x
- verkoop niet geheel vrij	2 x

Verder blijkt uit de antwoorden op een eveneens aan alle bedrijfshoofden gestelde vraag, dat er slechts 13 (4%) inlichtingen over een sanerings-



regeling hebben gevraagd. Van de bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder heeft 26% er weleens serieus over gedacht om gebruik te maken van een beëindigingsregeling, van de bedrijfshoofden van 40 tot 50 jaar 12% en van de jongere bedrijfshoofden 6%.

Van de 26 bedrijfshoofden die beroepsverandering overwegen, hebben er 12 aan een beëindigingsregeling gedacht; van de 44 bedrijfshoofden die bij de aanwezigheid van geschikt ander werk beroepsverandering zouden overwegen: 16.

## Samenvatting en slotbeschouwing

### Achtergronden van het onderzoek, doel en uitvoering

In het kader van de structuurveranderingen in de landbouw, tot uiting komend in een teruggang van het aantal arbeidskrachten en bedrijven, is de laatste jaren de beroepsverandering van zelfstandige landbouwers meer en meer in de belangstelling gekomen. Daarbij gaat het niet alleen om de rol die de beroepsverandering speelt bij de vermindering van het aantal bedrijven, maar ook om de factoren welke met beroepsverandering kunnen samenhangen.

Het doel van dit onderzoek is nu een bijdrage te leveren tot het verkrijgen van inzicht in deze factoren. Het onderzoek is uitgevoerd door de afdeling Streekonderzoek van het Landbouw-Economisch Instituut op verzoek van de Stichting voor de Bedrijfsontwikkeling in de Landbouw in de provincie Friesland. Het is een oriënterend onderzoek.

De gegevens voor het onderzoek zijn verkregen uit een in 1971 gehouden mondelinge enquête van 358 door een willekeurige steekproef gekozen veehouders en hun vrouwen in de gemeenten Achtkarspelen, Heerenveen, Hennaarderadeel, Idaarderadeel, Lemsterland en Workum.

### De boer en zijn beroep

Van de bedrijfshoofden is 12% zestig jaar of ouder. Aan deze bedrijfshoofden zijn geen vragen over beroepsverandering gesteld. Voorts is 29% jonger dan 40 jaar, 32% 40 tot 50 jaar en 26% 50 tot 60 jaar. Met betrekking tot de houding tegenover beroepsverandering bleek dat van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar:

- 8% beroepsverandering min of meer serieus overweegt;
- 14% in geval van geschikt ander werk niet afwijzend staat tegenover beroepsverandering (een deel zou verandering overwegen, een ander deel twijfelt);
- 78% besloten is boer te blijven; zij het dat in geval van een gelijkblijvend of lager inkomen in de komende jaren, zeker van beroep zal veranderen, terwijl 61% ook in geval van gelijkblijvend of dalend inkomen niet aan beroepsverandering denkt.

Van de bedrijfshoofden van 55 tot en met 59 jaar behoort 85% tot de groep die niet aan beroepsverandering denkt. Vooral de jongere bedrijfshoofden beneden 40 jaar blijken niet zo vast aan het boerenberoep te zitten als het inkomen gelijk blijft of daalt: 31%, tegen 17% gemiddeld. Zij zijn financieel dikwijls het meest kwetsbaar.

Van de geënquêteerde bedrijfshoofden heeft 21% geen enkele vorm van voortgezet onderwijs gehad, 34% alleen cursusonderwijs en 40% landbouwdagonderwijs, waaronder 9% met middelbaar of hoger landbouwonderwijs. Met de houding tegenover beroepsverandering bestaat geen duidelijke samenhang, al is er een aanwijzing dat van degenen die voortgezet

dagonderwijs hebben gevolgd er meer dan gemiddeld beroepsverandering zouden overwegen in geval van geschikt ander werk.

Van alle bij het onderzoek betrokken bedrijfshoofden is 85% lid van een standsorganisatie. Er bestaat weinig of geen verband tussen het al of niet lid zijn en de mening over beroepsverandering. De bedrijfshoofden met agrarische bestuursfuncties komen van verhoudingsgewijs grotere bedrijven, hebben hogere inkomens en een betere opleiding. Van hen overweegt 2% zonder meer beroepsverandering, tegen 11% van de anderen. In geval van geschikt ander werk vervallen deze verschillen. Ten aanzien van bedrijfshoofden met niet-agrarische bestuursfuncties kunnen overeenkomstige conclusies worden getrokken, zij het dat de verschillen iets minder genuanceerd zijn. Er blijkt een duidelijke cumulatie van agrarische en niet-agrarische bestuursfuncties te bestaan.

In de landbouw is het gezin meestal zeer nauw bij het bedrijf betrokken. Het ligt daarom voor de hand dat de mening van de boerin over beroepsverandering van haar man een belangrijke rol kan spelen. Van 282 boerinnen, alle getrouwd met een bedrijfshoofd beneden 60 jaar, is de mening over beroepsverandering bekend:

- 21% zou willen dat haar man van beroep veranderde;
- 73% is tegen beroepsverandering;
- 6% maakt het niet uit.

Er is een belangrijke mate van overeenstemming tussen de antwoorden van man en vrouw. In vele gezinnen is over beroepsverandering gesproken; 38% van de boerinnen zegt er wel met haar man over te hebben gesproken.

Slechts weinigen hebben, voor ze zelfstandig bedrijfshoofd werden, buiten de landbouw of - voor zover in de landbouw - buiten het ouderlijke bedrijf gewerkt. Verschillende boeren, die vroeger weleens aan een ander beroep hebben gedacht, zijn min of meer onder een zekere druk van de zijde van de ouders boer geworden. Van de groep die vroeger weleens aan een ander beroep heeft gedacht, een kwart van het totaal, overweegt nu 14% beroepsverandering, van de anderen 6%.

Van de bedrijfshoofden onder 60 jaar zou 56% voor een ander beroep kiezen als die keuze onder de huidige omstandigheden, wanneer ze weer jong zouden zijn, opnieuw mocht worden gemaakt. Het percentage bedrijfshoofden dat weer boer zou worden lijkt hoger te zijn naarmate de bedrijfsoppervlakte groter is en het gedurende de laatste drie jaren gemiddeld behaalde inkomen hoger. Van degenen die bij een nieuwe keuze op jeugdige leeftijd weer boer zouden willen worden, overweegt 1% beroepsverandering; van degenen die iets anders zouden kiezen 14%.

Een mogelijkheid om aan beroepsverandering te ontkomen, terwijl toch het eigen bedrijf onvoldoende bestaansbasis biedt, zou het uitoefenen van een nevenberoep kunnen zijn. Slechts 6% van de bedrijfshoofden heeft een nevenberoep, weinigen denken eraan met een nevenberoep te beginnen. Het nevenberoep is blijkbaar geen voldoende alternatief voor beroepsverandering van de Friese veehouder. Misschien zijn in de veehouderijgebieden met hun dikwijls eenzijdige agrarische structuur, de mogelijkheden hiertoe ook wel beperkt.

De aantrekkelijke kanten van het boerenberoep zijn vooral het zelfstandig ondernemerschap (door 63% van de geënquêteerden genoemd), het werken in de buitenlucht (29%) en de omgang met het vee (25%). De onaantrekkelijke kanten zijn vooral de gebondenheid (50%) en het gebrek aan vrije tijd (21%). Onaantrekkelijke kanten van het werk op zichzelf zijn eigenlijk niet naar voren gebracht. De genoemde bezwaren betreffen hoofdzakelijk de consequenties van het veehouder zijn; ze zijn vooral inhaerent aan het eenmansbedrijf. Op 60% van de bij het onderzoek betrokken bedrijven is het bedrijfshoofd de enige mannelijke arbeidskracht. Een groot aantal veehouders werkt dus geregeld alléén. Dat wordt door 71% niet bezwaarlijk gevonden; 18% vindt het enigszins en 9% erg bezwaarlijk.

Wanneer een dag waarop het bedrijfshoofd 's middags niet hoefde te melken al als vrije dag werd aangemerkt, dan had 33% van de bedrijfshoofden in 1970 geen enkele vrije dag gehad. Een ongeveer gelijk percentage (35%) had niet meer dan 4 vrije dagen. Desondanks is 41% van mening dat ze voldoende vrije tijd hebben gehad.

## Bedrijf en inkomen

Een kwart van de bedrijven heeft een oppervlakte van minder dan 15 ha, 54% een oppervlakte tussen 15 en 30 ha en 21% heeft een oppervlakte van 30 ha en groter. In de oppervlakteklassen beneden 20 ha is het percentage bedrijfshoofden, dat beroepsverandering overweegt hoger (13-16%) dan in de klassen vanaf 20 ha (2-6%). In de klassen van 15 tot 30 ha is het percentage, dat in geval van geschikt ander werk verandering zou overwegen, het hoogst (15-22%); bij gelijk of lager inkomen in de komende jaren is het percentage, dat verandering zou overwegen, het hoogst in de klassen van 20-30 ha.

De oppervlakte van het bedrijf is naar de mening van 59% van de bedrijfshoofden goed, 38% vindt de oppervlakte te klein en 2% te groot. Van de bedrijfshoofden die hun bedrijf te klein vinden overweegt 13% beroepsverandering tegen 6% van degenen, die de oppervlakte goed vinden. Het hoogste percentage bedrijfshoofden dat beroepsverandering overweegt wordt gevonden bij degenen met een bedrijf van 15 tot 20 ha, die de oppervlakte te klein vinden, nl. 26%. Het hoogste percentage, dat bij geschikt ander werk verandering zou overwegen, ligt in dezelfde oppervlakteklasse, maar dan bij degenen die de oppervlakte goed noemen: 27%. De veehouders op bedrijven van 15 tot 20 ha zijn blijkbaar niet erg gerust over hun toekomst als boer.

Er bestaat grote belangstelling voor vergroting van de bedrijfsoppervlakte. Zo zou 57% van de bedrijfshoofden grond willen bijpachten, 34% zou grond willen bijkopen, 39% zou een groter bedrijf willen pachten en 7% zou een groter bedrijf willen kopen. De vraag naar grond is blijkbaar groot. De boeren, die door bijpachten hun bedrijf willen vergroten, lijken minder geneigd om van beroep te veranderen dan de boeren die niet willen bijpachten. De wens om het bedrijf te vergroten is bij de bedrijfshoofden jonger dan 50 jaar sterker dan bij de oudere bedrijfshoofden.

De variatie in de omvang van de melkveestapel is groot: 31% van de bedrijven heeft minder dan 25 dieren, 37% tussen 25 tot 40 dieren en 32% 40 of meer dieren. Een relatie tussen de mening over beroepsverandering en de omvang van de melkveestapel is waarschijnlijk. Van de boeren met minder dan 25 melkkoeien overweegt 16% beroepsverandering, van de overige 5%. Degenen die verandering overwegen hebben gemiddeld 25 melkkoeien, degenen die in geen geval aan verandering denken 35. Ruim twee derde van de bedrijfshoofden, nl. 69%, wil de omvang van de melkveestapel handhaven, 22% wil een uitbreiding. In het merendeel van de gevallen kan dit nog worden gerealiseerd binnen de bestaande bedrijfsgebouwen zonder belangrijke investeringen.

Slechts enkele bedrijfshoofden vermelden waarom zij hun melkveestapel niet willen uitbreiden. De voornaamste redenen zijn beperkingen die worden opgelegd door de hoeveelheid grond, door de gebouwen en door het aanwezige arbeidsaanbod. Overigens denkt slechts 4% van de bedrijfshoofden eraan in de komende jaren hetzij te beginnen met varkens, kippen of mestkalveren of deze bedrijfstakken uit te breiden. In Friesland is op het melkveehouderijbedrijf dus nauwelijks een toeneming van de dierlijke veredeling te verwachten, tenzij er misschien belangrijke rentabiliteitsverschillen ten nadele van de melkveehouderij gaan optreden.

In 60% van de gevallen is sprake van een eenmansbedrijf, in 22% van de gevallen werkt de boer met zoon of schoonzoon en op 9% van de bedrijven komen vreemde arbeidskrachten voor.

De gedachten van de bedrijfshoofden over hun opvolging vertonen een duidelijke samenhang met hun houding tegenover beroepsverandering. Van de bedrijfshoofden met een opvolgende zoon denken er slechts weinig aan beroepsverandering; van bedrijfshoofden zonder opvolgende zoon, die bovendien overdracht van het bedrijf aan een niet-familieelid niet zouden betreuren, daarentegen meer.

Enige invloed van het feit dat een bedrijf eigendom is van het bedrijfshoofd, of dat het reeds lang in handen is van zijn familie, op de houding tegenover beroepsverandering is niet aantoonbaar.

Het geschatte fiscale inkomen van de bedrijfshoofden gemiddeld over de laatste drie jaar, bedraagt voor een kwart van hen minder dan f 12 500,-; voor 52% tussen f 12 500,- en f 22 500,- en voor 23% meer dan f 22 500,-. Er is geen duidelijke samenhang tussen dit inkomen en de houding tegenover beroepsverandering. Toch lijkt er van de hoogte van het inkomen wel enige invloed uit te gaan: van de bedrijfshoofden met een inkomen beneden f 17 500,- overweegt 12% beroepsverandering, met een inkomen van f 17 500,- tot f 22 500,- 3% en met een inkomen boven f 22 500,- 5%. Naarmate het inkomen hoger is, wordt het ontbreken van een financiële noodzaak door meer boeren die niet overwegen om van beroep te veranderen, als reden tegen beroepsverandering aangevoerd.

Het gemiddelde fiscale inkomen over de laatste drie jaar wordt door 27% van de bedrijfshoofden goed of ruim voldoende gevonden; 29% vindt het voldoende, 36% onvoldoende en 9% slecht. Er is een samenhang tussen de hoogte en de waardering van het inkomen. Het is echter opvallend hoeveel boeren met een zeer gering inkomen, de hoogte daarvan nog

voldoende noemen. De aantrekkelijkheid van het boerenberoep zit dus dikwijls niet in het inkomen. Vandaar dat noch de hoogte van het inkomen, noch de mening erover, een duidelijke samenhang vertoont met de houding tegenover beroepsverandering.

Wanneer in de toekomst het inkomen gelijk blijft aan het gemiddelde over de laatste drie jaren, zegt dan ook slechts 3% van de boeren misschien en 6% zeker een ander beroep te zullen kiezen; bij een lager inkomen in de toekomst resp. 10% en 22%.

### Het andere beroep

Er is een grote verscheidenheid aan voorwaarden genoemd waaraan een ander beroep zou moeten voldoen om aantrekkelijk te zijn. Vooraan staan ondernemerschap en leiding geven (34%). Daarop volgen werk in de natuur (25%) en vervolgens beter inkomen (20%). Vrije tijd en vakantie wordt nog door 10% genoemd. Zo'n 23% heeft geen enkele voorwaarde genoemd. Van deze groep overweegt 70% in geen enkel geval verandering van beroep. Van de bedrijfshoofden zonder voortgezet onderwijs, evenals van de bedrijfshoofden op bedrijven kleiner dan 15 ha, noemt slechts 9% een goede beloning als voorwaarde. Van de boeren op kleine bedrijven stelt slechts 14% de voorwaarde van ondernemerschap en leiding geven.

Het blijkt dat de omschakeling van zelfstandige naar ondergeschikte door 44% van de boeren als het grootste probleem bij beroepsverandering wordt gezien. Daarop volgen aanpassingsmoeilijkheden door 12%, het binnen werken door 12% en de keuze van het juiste beroep door 11% van de boeren. Onder degenen, die dit laatste noemen, zitten de meeste boeren die beroepsverandering overwegen, nl. 24%. De boeren die tegen binnenwerk en tegen werken in tempo opzien, overwegen daarentegen geheel geen beroepsverandering.

Volgens 42% van de boeren kan men voor inlichtingen over ander werk en plaatsingsmogelijkheden het beste terecht bij de standsorganisatie, volgens 30% bij het arbeidsbureau en 22% weet het niet.

Van de bedrijfshoofden beneden 60 jaar, die bijna nooit of nooit niet-boeren bezoeken, denkt 83% in geen geval aan beroepsverandering. Hun referentiekader is waarschijnlijk in sterke mate agrarisch bepaald.

Door 16% van de bedrijfshoofden is er weleens serieus over gedacht om het bedrijf te beëindigen met behulp van de beëindigingsregeling van het Ontwikkelings- en Saneringsfonds. Het zijn vooral de bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder die daaraan denken.

### SLOTBESCHOUWING

In de eerste plaats heeft het onderzoek duidelijk gemaakt, dat het aantal boeren beneden 60 jaar op het Friese veehouderijbedrijf, dat beroepsverandering overweegt gering is. Ongeveer 8% heeft te kennen gegeven beroepsverandering te overwegen (4%) of weleens te overwegen (4%). Bovendien heeft 14% zich min of meer positief uitgelaten over beroeps-

verandering, wanneer er voor hen geschikt ander werk te vinden zou zijn. Daar komt nog bij, dat 21% van de vrouwen wil dat haar man van beroep verandert, terwijl het voor 6% niet uitmaakt of hij boer blijft of verandert.

Uit een recent LEI-rapport 1) blijkt dat in dezelfde gemeenten van onderzoek in de periode van 1966 tot 1971 een kleine 8,5% van de in 1966 aanwezige bedrijfshoofden in de land- en tuinbouw jonger dan 60 jaar van beroep is veranderd, gemiddeld dus 1,7% per jaar.

Hoewel een aantal van de bij het onderzoek betrokken bedrijfshoofden reeds met de uitvoering van hun plan om van beroep te veranderen bezig is, is niet met zekerheid te voorspellen binnen welke termijn degenen, die beroepsverandering overwegen, het ook werkelijk zullen doen. Wel wijzen de resultaten van dit onderzoek erop, dat beroepsverandering door agrarische bedrijfshoofden niet direct een grote vlucht zal nemen. Tenzij wanneer de omstandigheden veranderen.

Sedert het tijdstip van onderzoek zijn de omstandigheden inderdaad veranderd, echter zodanig dat de beroepsverandering geremd wordt. Waarschijnlijk zijn de belangrijkste oorzaken hiervan de toenemende werkloosheid met bijna dagelijks berichten in de pers over bedrijfssluiting en afvloeiing van arbeidskrachten, alsmede tegelijkertijd de gestegen opbrengsten van het melkveehouderijbedrijf door een betere melkprijs en hogere vleesprijzen. Die stijging van de opbrengsten zal vooral ten goede komen aan de betere bedrijven, hoewel ook de boeren op de structureel zwakke bedrijven ervan profiteren. Dat is maar gelukkig ook, er is immers buiten de landbouw nauwelijks geschikte werkgelegenheid voor deze boeren. Het is echter mogelijk dat de situatie weer verslechtert, waardoor een aantal boeren toch wordt gedwongen een verandering van beroep in overweging te nemen.

Hoewel 56% van de boeren onder 60 jaar een ander beroep zou kiezen wanneer ze weer jong waren en opnieuw voor de keus zouden staan, denkt slechts een klein gedeelte aan beroepsverandering, terwijl toch velen een gering inkomen en niet of nauwelijks vrije dagen of vakantie hebben. Dit is te verklaren uit het feit dat de boer over een aantal verworvenheden beschikt, die hij niet gaarne wil afstaan, zoals zelfstandigheid en leiding geven/ondernemerschap en het werken in de vrije natuur. Daar komt dan nog bij dat het grootste probleem bij de beroepsverandering de overgang van zelfstandige naar ondergeschikte zal zijn en de hieraan inherente aanpassingsmoeilijkheden. Bovendien wordt het binnen werken als een niet onbelangrijk probleem gezien, terwijl ook de onzekerheid of ze zich in een nieuwe positie zullen kunnen handhaven een rol van betekenis speelt. Op hun bedrijven konden ze, in tijden waarin de inkomens laag waren, door sober(der) te leven, toch nog aan het werk blijven. Die zekerheid van het boerenbedrijf wordt bij verandering van beroep meestal losgelaten. Ten slotte is er dan nog de keuze van een nieuw beroep; is er wel een keuze mogelijk en waaruit dan?

---

1) D.B. Baris, A.J. Jacobs en B.H. Perdok; "Veranderingen in het aantal bedrijfshoofden en bedrijven in de Friese weidestroken en in De Wouden in de periode 1966-1971", LEI, Den Haag, 1973.

Het is uit het onderzoek overigens wel duidelijk geworden dat er voor vele boeren problemen bestaan, die in een aantal gevallen mogelijk door beroepsverandering kunnen worden opgelost.

Een voorwaarde om tot een oplossing te komen is waarschijnlijk een goede voorlichting, zowel gericht op de eigen positie van de betrokkenen - is bv. die zelfstandigheid wel zo groot en valt er wel zoveel leiding te geven of te ondernemen - als wel op de werkomstandigheden in andere beroepen. Velen blijken niet te weten waar ze voor inlichtingen over ander werk het beste terecht kunnen. Wanneer ze zich echter tot de economisch-sociale voorlichting van hun standsorganisaties wenden is dat nog niet zo bezwaarlijk: deze verwijst ze voor inlichtingen over ander werk wel naar de arbeidsbureaus, terwijl de vraag, wat er bij een eventuele beroepsverandering met het bedrijf moet gebeuren, typisch een zaak is, die met economisch-sociale voorlichters kan worden bepraat.

Hoe goed de voorlichting ook moge zijn, deze heeft weinig zin als er voor degenen die van beroep willen veranderen geen werkgelegenheid is. Volgens het Districtsbureau voor de Arbeidsvoorziening bedroeg in 1971 in Friesland de geregistreerde arbeidsreserve van mannen 3,6% van de mannelijke afhankelijke beroepsbevolking, terwijl over 1972 5,1% werd verwacht. De geregistreerde openstaande vraag bedroeg in 1971 gemiddeld 1,9%, terwijl over 1972 een gemiddelde van 1 à 1,1% werd verwacht. Deze cijfers spreken een duidelijke taal over de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Dat is slechts één kant van de zaak. Een andere kant is de kwaliteit. Uit het onderzoek is gebleken dat het percentage veehouders, dat bij aanwezigheid van geschikt ander werk zou overwegen om van beroep te veranderen, bij de groep die voortgezet dagonderwijs heeft ontvangen hoger is dan bij de groep die na de lagere school geen enkele vorm van voortgezet onderwijs of alleen cursusonderwijs heeft gehad. Bovendien bleek dat vooral boeren op bedrijven tussen 15 en 30 ha bij de aanwezigheid van geschikt ander werk beroepsverandering overwegen. Het is best mogelijk dat deze bedrijfshoofden met wat meer onderwijs of met een middelgroot veehouderijbedrijf, aan de kwaliteit van het andere werk - en misschien de beloning - eisen stellen, waaraan in de praktijk niet kan worden voldaan.

De vraag naar grond is bijzonder groot, zo is wel uit het onderzoek naar voren gekomen. Velen zouden hun bedrijf willen vergroten door bijpachten of kopen van los land of door over te gaan naar een groter pachtbedrijf.

Als reden, waarom men de melkveestapel niet wil vergroten, wordt slechts een enkele maal naar voren gebracht, dat men het zo welletjes vindt, dat men tevreden is met het huidige bestaan. Hoofdzakelijk komen de antwoorden neer op beperkingen in hoeveelheid land, in de bedrijfsgebouwen en in de aanwezige arbeidskracht. Voor zover als beperkende factor de hoeveelheid land door de boeren naar voren wordt gebracht, moet worden opgemerkt dat in Friesland de mogelijkheden tot een verdere intensivering van het graslandgebruik nog niet zijn uitgeput.



Doel van dit onderzoek is onder andere er achter te komen welke factoren kunnen samenhangen met beroepsverandering. Het blijkt wel dat van allerlei factoren enige invloed uitgaat, van de ene sterker dan de andere. Maar het voornaamste is de persoon van de boer zelf, terwijl de invloed van zijn vrouw daarbij niet mag worden onderschat. Zij combineren alle invloeden uiteindelijk tot een beslissing over al of niet van beroep veranderen. Dat wil dus zeggen, dat onderzoek op het gebied van beroepsverandering in het algemeen niet voldoende houvast heeft aan de bestaande documentatie over persoon en bedrijf, zoals die regelmatig wordt verzameld. Men kan wel stellen, dat van een aantal factoren weliswaar een zekere invloed uitgaat, maar dat het ondoenlijk is om aan de hand daarvan vast te stellen wie waarschijnlijk wel en wie waarschijnlijk niet aan beroepsverandering zal denken.

