

Drs. J.J.J. Kloprogge  
Ir. P. van der Linden

No. 2.52

LANDBOUWERS IN SALLAND  
EN TWENTHE OVER HUN BEROEP

L 26  
2.52 B



Augustus 1973

Landbouw-Economisch Instituut  
Afdeling Streekonderzoek

364108

# Inhoud

	Blz.
WOORD VOORAF	5
HOOFDSTUK I	INLEIDING
	9
	§ 1. De onderzoekproblematiek
	9
	§ 2. De uitvoering van het onderzoek
	10
HOOFDSTUK II	DE LANDBOUWERS DIE BIJ DE ZE STUDIE ZIJN BETROKKEN
	11
	§ 1. Leeftijd van de bedrijfshoofden en grootte van de bedrijven
	11
	§ 2. Bedrijfstype en arbeidsbezetting
	12
	§ 3. De bedrijfsopvolging
	13
	§ 4. De beroepsgeschiedenis
	14
	§ 5. Het inkomen
	14
HOOFDSTUK III	DE MENING VAN DE BOEREN OVER HUN BEROEP EN BEDRIJF
	16
	§ 1. De mening over het inkomen
	16
	§ 2. De mening over en de plannen met het bedrijf
	17
	§ 3. De mening van de boer over zijn werk
	18
	§ 4. De mening van de boer over zijn vrije tijd
	20
	§ 5. Zouden zij nu weer boer worden?
	22
HOOFDSTUK IV	DENKBEELDEN MET BETREKKING TOT BEROEPSVERANDERING
	24
	§ 1. Wie overweegt van beroep te ver- anderen?
	24
	§ 2. Plannen ten aanzien van beroeps- verandering
	26
	§ 3. Wat zou men doen bij een gelijk- blijvend of bij een dalend inkomen?
	28
SAMENVATTING	31
SLOTBESCHOUWING	34
BIJLAGE	36

## Woord vooraf

De laatste jaren is bij de overheid en de landbouworganisaties een groeiende behoefte ontstaan aan meer informatie t.a.v. de mening van de landbouwer en zijn vrouw over het boerenberoep en een eventuele verandering van beroep. Informatie hierover speelt met name een belangrijke rol bij het vaststellen van het ontwikkelings- en het saneringsbeleid.

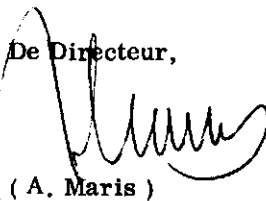
Daarom besloot het Bestuur van het Landbouw-Economisch Instituut een onderzoek te doen instellen naar deze problematiek. Op verzoek van de Provinciale Raad voor de Bedrijfsontwikkeling in de Landbouw in Overijssel werd dit onderzoek, dat in eerste instantie in Friesland en Drenthe werd verricht, ook in Overijssel uitgevoerd.

Hierbij werd vooral aandacht geschonken aan de situatie waarin de agrarische bedrijfshoofden verkeren, aan hun houding tegenover het boerenberoep, en aan hun denkbeelden over een eventuele beroepsverandering. Degenen die beroepsverandering overwogen, werd ook naar hun motieven en verdere plannen gevraagd. Over de plannen en gedachten van de Overijsselse landbouwers met betrekking tot de toekomstige ontwikkeling van hun bedrijf, werd reeds eerder verslag uitgebracht. Op de situatie en de denkbeelden van hun echtgenotes zal in een aparte publikatie worden ingegaan.

Zonder de volledige medewerking van de geënqueteerde boeren, was dit onderzoek uiteraard niet mogelijk geweest. Een woord van dank aan deze agrariërs voor hun spontaan verleende medewerking, is hier dan ook zeer zeker op zijn plaats.

Het onderzoek is uitgevoerd door Ir. P. van der Linden, gestationeerde van de afdeling Streekonderzoek voor de provincie Overijssel, en Drs. J.J.J. Kloprogge, wetenschappelijk onderzoeker van deze afdeling in Den Haag.

De Directeur,

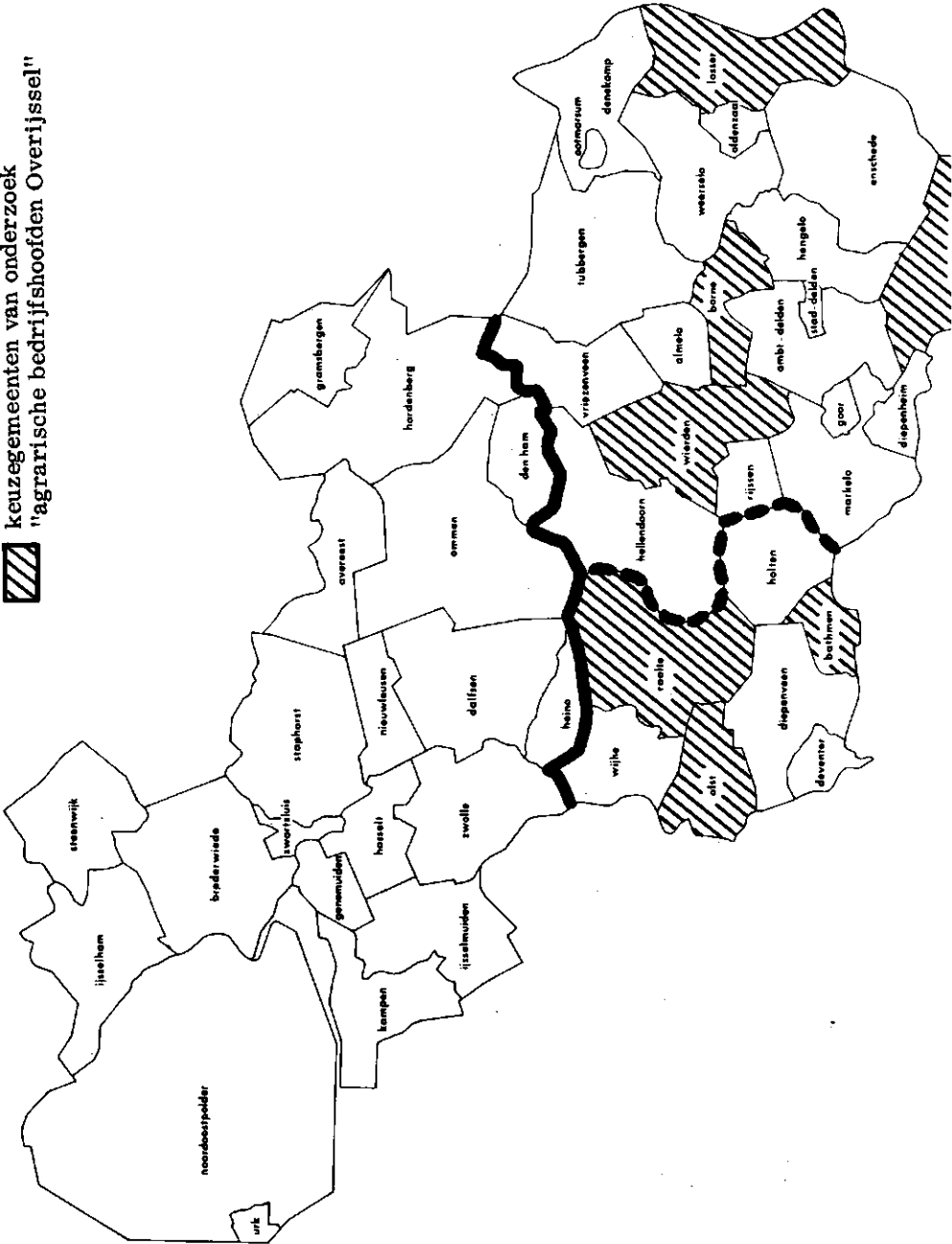


( A. Maris )

Den Haag, augustus 1973

# Provincie Overijssel

▨ keuzegemeenten van onderzoek "agrarische bedrijfs hoofden Overijssel"



## HOOFDSTUK I

### Inleiding

#### § 1. De onderzoekproblematiek

Wie in de huidige tijd het boerenberoep uitoefent, is wel gedwongen duidelijk zijn koers te bepalen. Het is nauwelijks mogelijk rustig door te gaan, zoals men gewend is, zonder in gevaar te komen over enkele jaren vast te lopen. Uiteraard kunnen wel verschillende koersen worden gevolgd, die echter alle hun eigen specifieke problemen oproepen.

In ieder geval wordt iemand die zich in de landbouw wil handhaven, door de snelle ontwikkelingen binnen deze bedrijfstak genoodzaakt actief op te treden. Hij zal zijn bedrijf up to date moeten houden en naar mogelijkheden moeten zoeken zo effectief en produktief mogelijk te werken.

Wie niet in staat is bij te blijven, bij voorbeeld om gezondheidsredenen of omdat het bedrijf te weinig mogelijkheden biedt, zal op den duur steeds minder rendabel werken en kan in financiële moeilijkheden komen, tenzij andere inkomstenbronnen soelaas brengen. Hij zal wellicht gaan overwegen of het niet beter is naar een ander beroep over te stappen, zoals reeds heel wat van zijn collega's deden. Ook daar zijn echter de nodige problemen aan verbonden.

Naast deze beide min of meer extreme koersen, het zich optimaal in de agrarische bedrijfstak trachten te handhaven en het radicaal naar een ander beroep overstappen, zijn er uiteraard diverse tussenoplossingen. Men kan bij voorbeeld een nevenberoep gaan uitoefenen, de landbouw verlaten maar het bedrijf (ten dele) aanhouden, of, als men wat ouder is, de gezinsconsumptie wat beperkt houden en tot zijn levensavond kalm aan doorgaan met het bedrijf.

Welke van al deze mogelijkheden men kiest, zal van diverse factoren afhangen. Allereerst zijn er een aantal objectieve factoren, die de situatie waarin de boer leeft en werkt, bepalen, en aangeven of bepaalde theoretische mogelijkheden wel reële mogelijkheden zijn. Zo kan voor een agrarisch bedrijfshoofd van boven de 50 jaar het vinden van ander werk zeer moeilijk zijn, en kan een melkveehouder op een klein bedrijf, zonder mogelijkheden tot uitbreiding, nauwelijks meegaan met de moderne ontwikkelingen in de veehouderij.

Naast deze objectieve factoren is er een aantal subjectieve factoren, van minstens even groot belang. Vooral meningen en opvattingen, die verband houden met het boerenberoep, dienen hier te worden genoemd. Zo kan een boer een bepaalde waardering hebben voor zijn beroepssituatie, met aspecten als zelfstandigheid, werken in de buitenlucht, werken met dieren, e.d. Waardeert hij deze beroepssituatie erg positief, dan kan dit er toe leiden dat hij besluit in de landbouw te blijven ook als hij elders een hoger inkomen zou kunnen behalen. De beoordeling van het in-

komen is trouwens eveneens sterk subjectief bepaald. Een inkomen van f 10 000,- per jaar wordt door de een voldoende geacht, terwijl de ander, op een soortgelijk bedrijf, f 15 000,- per jaar niet acceptabel vindt.

In dit rapport zal, uitgaande van bovenstaande overwegingen, de schijnwerper worden gericht op de boeren in Salland en Twente. Aan een drietal aspecten zal in het bijzonder aandacht worden besteed. Allereerst zal een aantal objectieve factoren worden gezien, waarmee de situatie van de betrokken boeren kan worden gekenschetst. Vervolgens zal een aantal meningen aan de orde komen, toegespitst op de economische en sociale aspecten van het boerenberoep. Ten slotte zal nader worden ingegaan op de houding tegenover beroepsverandering, en op eventuele plannen en ideeën met betrekking tot een ander beroep.

## § 2. De uitvoering van het onderzoek

De gegevens voor dit onderzoek werden verkregen door middel van 'n enquête, die in het najaar van 1971 werd gehouden onder 280 willekeurig gekozen agrarische bedrijfshoofden. De enquête vond plaats in een zevental gemeenten (zie kaart) die te zamen representatief kunnen worden geacht voor Salland en Twente. De betreffende gemeenten zijn Olst, Raalte, Bathmen, Wierden, Borne, Haaksbergen, en Losser. Bedrijfshoofden van 60 jaar of ouder zijn buiten beschouwing gelaten, omdat het onderzoek vooral gericht was op degenen voor wie bezinning op de vraag "boer blijven of van beroep veranderen?", zinvol kan zijn.

Tabel 1. Resultaten van de enquête

	Totaal Zandgebied Overijssel
In steekproef	306
Uitval wegens:	
geen medewerking	16
hoofdberoep niet (meer) in de landbouw	7
overlijden	1
geëffectueerd	280

Zelfs met inbegrip van de afwijkingen door onjuiste registratie en overlijden, blijkt toch in totaal 92% van de boeren uit de steekproef inderdaad geënuquéteerd te zijn, wat buitengewoon bevredigend mag worden genoemd.

## HOOFDSTUK II

### De landbouwers die bij deze studie zijn betrokken

#### § 1. Leeftijd van de bedrijfshoofden en grootte van de bedrijven

In de inleiding is al opgemerkt dat het onderzoek is gericht op de landbouwers die hun hoofdberoep in de landbouw hebben en - normaal gesproken - nog geruime tijd door het verrichten van arbeid in hun levensonderhoud zullen moeten voorzien. Daarom is het onderzoek gehouden onder de landbouwers tot 60 jaar.

Zoals uit het staatje blijkt zijn zij vrij regelmatig verdeeld over de verschillende leeftijdsklassen.

Tabel 2. Leeftijdsopbouw van de geënquêteerde bedrijfshoofden

Jonger dan 35 jr	35-39 jr	40-44 jr	45-49 jr	50-54 jr	55-59 jr	Totaal aantal
10%	15%	19%	19%	17%	20%	280

Nu is uit voorgaand onderzoek al bekend dat bij oudere landbouwers er naar verhouding meer zijn met kleine bedrijven dan bij hun jongere collega's. Dat dit gevolgen heeft voor de verdeling van de bedrijven in het onderzoek over de bedrijfsgrootten blijkt duidelijk uit het volgende staatje. Daarin zijn de bedrijven vergeleken met de bedrijven van alle landbouwers (hoofdberoep) in Salland en Twente (zie tabel 3).

Tabel 3. De oppervlakte van de bedrijven

	Kleiner dan 10 ha	10-15 ha	15-20 ha	20-30 ha	30 ha en meer	Totaal- aantal bedrijven
In het onderzoek	35%	31%	17%	14%	3%	280
Totaal in Salland en Twente 1)	45%	28%	15%	10%	2%	9 475

1) Bron: STULM mei 1972.

Beneden de 60 jaar is er van een dergelijk verband tussen leeftijd en bedrijfsoppervlakte geen of nauwelijks sprake. Alleen onder de landbouwers van 55-59 jaar zijn er naar verhouding iets meer met een bedrijf van minder dan 10 ha.

Voor het verdere onderzoek speelt dit echter geen rol van betekenis.

Dit geldt - in grote lijnen - ook voor de relatie leeftijd en bedrijfsomvang, gemeten in standaardbedrijfseenheden 1); bij deze maat voor de bedrijfsgrootte wordt bij voorbeeld ook rekening gehouden met de varkens en kippen op het bedrijf en met verschillen in het aantal koeien per ha. Ook hierbij bestaat in feite weinig verband (beneden de 60 jaar) tussen leeftijd en bedrijfsomvang. Wel bestaat de indruk dat er bij de jonge bedrijfshoofden iets meer zijn met bedrijven van grotere omvang dan bij de oudere landbouwers.

## § 2. Bedrijfstype en arbeidsbezetting

Bij onderzoek in gebieden als Salland en Twente kan niet voorbij worden gegaan aan produktietakken als de varkenshouderij. Weliswaar heeft slechts 1% van de landbouwbedrijven geen rundvee en alleen varkens of kippen maar evenzeer heeft slechts 17% van de bedrijven alleen rundvee en geen ander vee.

Tabel 4. Bedrijfstypen

Alleen rundv.	Rundv. + mestv.	Rundv. + mestv. + fokz.	Rundv. + fokz.	Rundv. + mestv.+fokz. + ander vee	Rundv. + ander vee	Ander vee en/of mestv. en/of fokz.	Tot. aant.
17%	32%	16%	24%	7%	3%	1%	280

Op de meeste bedrijven worden behalve rundvee ook varkens gehouden, ook al zijn dat er vaak niet zo veel. Vooral op de bedrijven met minder dan 20 ha cultuurgrond worden vaak (85%) varkens gehouden. Op de bedrijven van 20-30 ha is dat iets minder vaak (58%) terwijl drie vierde deel van de bedrijven vanaf 30 ha alleen rundvee houdt.

- 1) Standaardbedrijfseenheden (sbe) zijn verhoudingsgetallen voor de toegevoegde waarde op basis van factorkosten (netto-pacht, arbeid, rente) in de verschillende produktierichtingen. Zie: Landbouwcijfers 1973, Den Haag.

Voorbeelden: 1 ha grasland = 1.0 sbe                      1 mestvarken = 0.16 sbe  
                   1 melkkoe        = 2.5 sbe                      1 fokzeug        = 1.6 sbe  
                   1 jongvee        = 0.7 sbe                      100 leghennen = 2.0 sbe

Bij een moderne en doelmatige bedrijfsvoering bedraagt de productiecapaciteit per man 90 à 100 sbe.



Op de verschillende bedrijfstypen kunnen in Salland en Twente allerlei soorten arbeidsbezetting worden aangetroffen. Daarbij overheerst steeds het type: "bedrijfshoofd met meewerkenden vrouw".

Tabel 5. Arbeidsbezetting

Bedrijfs- hoofd	Bedrijfshoofd + echtgenote	Bedrijfshoofd + (schoon) zoon	Bedrijfshoofd + ander familief. bezettings- typen	Ander arbeids- bezettings- typen	Tot. aant.
17%	58%	9%	9%	7%	280

Er zijn echter arbeidsbezettingstypen die in sterke mate samengaan met bepaalde bedrijfstypen. Dit komt vooral voor bij de gevallen waarin behalve het bedrijfshoofd en eventueel zijn vrouw ook anderen meewerken. Op vrijwel alle bedrijven waar een zoon meewerkt (96%) en waar andere familieleden meewerken (92%) wordt naast rundvee ander vee gehouden. Daarbij valt de nadruk op de fokvarkens, al dan niet gecombineerd met de mesterij. Op de bedrijven waar vreemde arbeidskrachten zijn aangetrokken (de helft van de "andere typen") komt het fokken van varkens echter veel minder voor. De varkensfokkerij komt vrijwel geheel voor rekening van de gezinsbedrijven.

### § 3. De bedrijfsopvolging

Uit het voorgaande blijkt dat er op slechts 9% van de bedrijven een zoon of schoonzoon meewerkt (hierbij dient men wel te bedenken dat het alleen gaat om bedrijfshoofden beneden de 60 jaar). Nu mag men hieruit beslist niet concluderen dat er "dus" voor slechts 9% van de bedrijven een opvolger is. Hierbij spelen o.m. leeftijd en werkkring (militaire dienst) evenzeer een rol.

Bij de enquête is aan de bedrijfshoofden van 50-59 jaar gevraagd naar de opvolgingssituatie. Van deze groep vertelde 42% dat een zoon of schoonzoon hem zou opvolgen. Daarnaast zei 24% van de bedrijfshoofden (50-59 jaar) dat zij geen opvolger hadden. De overigen (34%) wisten nog niet te vertellen hoe het met de opvolging zou gaan. Aan de bedrijfshoofden beneden 50 jaar (62%) is de vraag over de bedrijfsopvolging niet gesteld. Zij zijn nog geen 50 jaar en voorlopig nog niet toe aan de overdracht van hun bedrijf. Het aantal bedrijven waarvoor de opvolger al bekend is, is bijna 2 x zo groot als het aantal waarop een zoon meewerkt.

Deze gegevens stemmen overigens goed overeen met de resultaten van het onderzoek naar de bedrijfsopvolging dat in 1971 in Overijssel plaatsvond 1).

1) Van der Linden, P. De bedrijfsopvolgingssituatie in 1971.

Prov. Raad voor de Bedrijfsontwikkeling in de landbouw in Overijssel (1971).

Evenals bij dat onderzoek bleken er voor de kleine bedrijven aanmerkelijk minder opvolgers te zijn dan voor de grotere bedrijven. Op bedrijven beneden 10 ha heeft 23% een opvolger, op de andere bedrijven is dat 54% 1).

#### § 4. De beroepsgeschiedenis

Bij de gedachtenvorming over het huidige beroep en eventuele andere beroepen kan het van betekenis zijn of de landbouwer vroeger ervaringen met werk buiten de landbouw heeft opgedaan.

Van alle geënquêteerden bleek 14% voor zij zelfstandig landbouwer werden buiten de landbouw te hebben gewerkt. Bij de jongeren en de ouderen blijkt dit vaker (17%) te zijn voorgekomen dan bij de groep bedrijfshoofden van 40-49 jaar : 9%.

De verklaring voor dit verschil ligt waarschijnlijk bij de periode waarin deze "middengroep" van de lagere school kwam, verder ging leren of ging werken: 1940 - 1945 en de daarop volgende jaren. In die jaren was de (normale) algemene werkgelegenheidssituatie niet bijzonder gunstig. Bovendien was de landbouw in die tijd ook als werkgever zeer in trek.

Op het ogenblik heeft 9% van de landbouwers nog een tweede beroep, een nevenberoep. De groep 40-49 jarigen is ook hierbij het meest agrarisch want van hen heeft slechts 4% een nevenberoep. Van de anderen is dat 10% en van de jongeren zelfs 16%.

Die nevenberoepen zijn echter overwegend (twee derde deel) zelfstandig van aard en aan de landbouw verwant.

De meesten van hen zijn behalve landbouwer dan ook vee- of varkenshandelaar.

Voor Salland en Twente zou men wellicht beter kunnen spreken van een dubbel-beroep dan van een hoofd- en nevenberoep, te meer omdat velen van hen een klein landbouwbedrijf hebben.

#### § 5. Het inkomen

Om een indruk te verkrijgen vanuit welke positie de landbouwers hun mening over hun beroep gaven, is ook naar het inkomen gevraagd. De meest geschikte maatstaf daarvoor zou het werkelijk besteedbare inkomen zijn. Dat is echter slechts zelden bekend. Daarom werd "genoegen genomen" met het gemiddelde "fiscale inkomen" van de laatste drie jaar.

De grootte van het bedrijf speelt daarbij natuurlijk een rol. De oppervlakte cultuurgrond is in Salland en Twente echter een te gebrekkige maatstaf voor de werkelijke grootte van het bedrijf. Die grootte wordt bepaald door de omvang van de veehouderij. Daarom is in de bijgaande

---

1) Bedrijven van bedrijfshoofden van 50-59 jaar.

tabel een overzicht gegeven van de "fiscaal belastbare inkomens" op de bedrijven die zijn ingedeeld naar hun grootte in sbe.

Uit deze tabel blijkt duidelijk dat de bedrijven van grotere omvang doorgaans hogere inkomens bereiken dan de kleinere bedrijven. Bij bedrijven van gelijke omvang komt overigens een grote spreiding van het inkomen voor. Dit komt vooral naar voren in de groep bedrijven van 80-120 sbe.

Tabel 6. Het "fiscaal"-inkomen en de bedrijfsgrootte (in sbe)

Bedrijfsomvang:	% der bedrijfsh. met een gem. inkomen 1) van				
	minder dan 10 000,-	10 000,- -12 500,-	12 500,- 17 500,-	meer dan 17 500,-	tot.
minder dan 80 sbe	41	29	25	5	100
80 - 120 sbe	18	26	29	27	100
120 sbe of meer	3	7	34	56	100
gemiddeld	22	22	29	27	100

1) In guldens.

De spreiding van het inkomen ligt bij de landbouwers in de leeftijds-groepen van 40-44, 45-49 en 50-54 jaar ongeveer bij het gemiddelde (zie onderste regel van tabel 6). De jongere en de oudste leeftijdsgroep wijken daar van af en wel in tegengestelde richting.

Zo heeft een groter deel (26%) van de 55-59 jarigen een inkomen beneden de 10 000 gulden. Bij de jongste groep (< 40 jaar) is dat een kleiner deel (16%) terwijl er van hen juist betrekkelijk veel (23%) een inkomen van f 20 000,- of meer hebben. Van de oudste groep heeft slechts een klein deel (9%) een dergelijk inkomen. De verschillen liggen dus vooral tussen de jongste en de oudste categoriën bedrijfshoofden en de grootste en de kleinste bedrijven. Desondanks blijken op grote bedrijven lage inkomens geen uitzondering te zijn.

## HOOFDSTUK III

### De mening van de boeren over hun beroep en bedrijf

#### § 1. De mening over het inkomen

In het vorige hoofdstuk bleek al dat er nogal een grote spreiding voorkomt bij de inkomens van de landbouwers. Het is dan ook begrijpelijk dat lang niet iedere landbouwer vindt dat hij voldoende verdient. Van de boeren die daarover een duidelijk uitspraak deden, vond 43% het inkomen onvoldoende. In tabel 7 is aangegeven hoe dit in de verschillende inkomensklassen ligt. Zoals in hoofdstuk II § 5 al werd opgemerkt, is dit "fiscaal inkomen" geen ideale maatstaf. De genoemde bedragen hebben een indicatief karakter. De waarde ervan is hoofdzakelijk gelegen in het daarmee verkregen globale inzicht in de onderlinge verhoudingen.

Tabel 7. De mening over het inkomen 1)

Mening:	% bedrijfsh. naar hun mening p. inkomensklasse			
	minder dan f 12 500,-	f 12 500,- - f 17 500,-	meer dan f 17 500,-	gemiddeld
voldoende	39	64	78	57
onvoldoende	61	36	22	43
Totaal	100	100	100	100
% per inkomensklasse	44	29	27	100

#### 1) Gemiddeld fiscaal belastbaar inkomen van de laatste 3 jaar.

Het behoeft nauwelijks commentaar dat er bij de hogere inkomens meer gevallen met "voldoende" zijn dan bij de lagere inkomens. Wel is het opmerkelijk dat er nog vrij veel landbouwers met lage inkomens vinden toch een voldoende inkomen te hebben. Anderzijds zijn er nogal wat die een inkomen boven f 17 500,- beslist onvoldoende vinden.

Hierbij is gebleken dat het geen enkel verschil maakt of dat inkomen nu op een groot of op een klein bedrijf is behaald. Ook de nogal eens geponeerde stelling dat de oudere bedrijfshoofden eerder tevreden zijn met hun inkomen dan hun jongere collega's wordt door de resultaten van dit onderzoek geenszins gesteund. Per inkomensgroep bezien vinden van de ouderen er naar verhouding evenveel het inkomen "onvoldoende" als van de anderen.

De landbouwers met een nevenberoep spraken naar verhouding vaker het "voldoende" uit dan hun collega's zonder nevenberoep. Hun inkomen was dooreengenomen dan ook wat hoger.

## § 2. De mening over en de plannen met het bedrijf

In een afzonderlijke publikatie 1) is ingegaan op de plannen en gedachten van de landbouwers met betrekking tot de grootte van hun bedrijf. Daarom zal hier worden volstaan met het vermelden van enkele punten daaruit.

Ongeveer de helft van de landbouwers vindt de oppervlakte van hun bedrijf te klein. Vooral de mensen met kleinere bedrijven zijn die mening toegedaan: 60% van de landbouwers met een bedrijf beneden de 15 ha. Toch vindt ook nog 22% van de boeren met bedrijven van minstens 30 ha hun bedrijf te klein.

Twee derdedeel van de bedrijfshoofden wil er dan ook graag grond bij hebben, bij voorkeur als pachtgrond maar de helft daarvan wil eventueel ook wel kopen.

Bij de jongere bedrijfshoofden bestaat meer behoefte tot vergroten van het bedrijf dan bij de ouderen; al wil toch nog een vierde deel van de groep van 55-59 jaar zo mogelijk grond bijkopen en zelfs de helft wel bijpachten. Dat zijn dan veelal bedrijfshoofden mét een opvolger.

Voor het pachten van een groter bedrijf is nogal wat belangstelling (24%) en dan vooral bij de jongere boeren met bedrijven tussen 10 en 15 ha. Voor het kopen van een ander, groter bedrijf heeft niet meer dan 9% van de landbouwers belangstelling.

Evenals in het verleden is de kans op vergroting van de oppervlakte van het bedrijf beperkt.

Bedrijfsvergroting zal dus vooral moeten komen van de intensivering van de veehouderij: meer melkvee en eventueel meer varkens en/of kippen.

De helft van de landbouwers heeft - op het ogenblik - geen plannen tot uitbreiding van de veehouderij. Slechts enkelen gaan inkrimpen, hoofdzakelijk in de veredelingssector. Liefst 43% van de veehouders gaat de melkveehouderij uitbreiden en 17% zoekt uitbreiding (ook) in andere sectoren. Op bedrijven met mestvarkens zal in 3 van de 4 gevallen dat men plannen heeft alleen de melkveehouderij worden uitgebreid. Op bedrijven met fokzeugen gaat daarentegen meer dan de helft van de "uitbreiders" (ook) het aantal fokzeugen vergroten.

Het verschil in plannen-activiteit tussen bedrijven hangt nauw samen met de bedrijfsgrootte, dat tussen bedrijfshoofden met de leeftijd van het bedrijfshoofd. De hoogte van het inkomen en de mening daarover blijken - merkwaardigerwijs - over het geheel genomen geen aantoonbare invloed te hebben op de plannen-activiteit. De jongere bedrijfshoofden op de grotere bedrijven hebben naar verhouding de meeste plannen tot uitbreiding van de veestapel en de oudere bedrijfshoofden op de kleinere bedrijven de minste.

---

1) Van der Linden, P., Landbouwbedrijven nu en straks, LEI 1973 studie nr. 2.50.

Ook na realisatie van de plannen zal een aanmerkelijk deel van de landbouwers minder melkvee of varkens houden dan zij zelf eigenlijk nodig achten. De oorzaak daarvan is voor de melkveehouderij vooral het gebrek aan cultuurgrond. Voor de varkenshouderij zijn het vooral financiële problemen. Daarnaast blijkt de planologische bestemming voor een deel der veehouders problemen op te leveren voor het aanpassen van hun bedrijf aan de eisen des tijds.

### § 3. De mening van de boer over zijn werk

Op het overgrote deel van de bedrijven doet het bedrijfshoofd het merendeel van het werk alleen. De ontwikkelingen in de afgelopen jaren wijzen uit dat het aandeel van de eenmansbedrijven nog steeds toeneemt. Hoe ervaart het bedrijfshoofd dit "in z'n eentje werken?"

Veel problemen blijkt dit niet op te leveren. Liefst 87% van de alleen werkende boeren voelt dit in het geheel niet als een bezwaar. Er is echter een groep van 4% die het erg bezwaarlijk vindt, terwijl nog 9% het "een beetje bezwaarlijk" vindt. Vrijwel alle mensen "met bezwaar" vinden het "ongezellig", men heeft geen aanspraak. Enkelen van hen zouden wel eens willen overleggen over het werk dat gedaan moet worden. Onder de jongeren zijn er naar verhouding evenveel die het alleen werken bezwaarlijk vinden als onder de ouderen.

Van de landbouwers die er geen bezwaar tegen hebben om alleen te werken vindt 30% dat de vraag eigenlijk niet juist is, want ze zijn niet alleen op het bedrijf. Hun vrouw of iemand anders is altijd wel in de buurt als ze een praatje willen maken.

Het meest voorkomende antwoord (36%) was dat men niet anders gewend was, dan voel je dat niet zo, je weet niet anders, het hoort erbij. Ongeveer een vierde deel zei geen behoefte te hebben aan aanspraak en graag alleen te werken, met anderen werken is volgens hen ook niet alles.

Aan ieder beroep zijn prettige en minder prettige kanten, zo is het ook met het beroep landbouwer.

Het is niet moeilijk om aan te geven welke kanten van het boerenberoep door hen mogelijk als minder prettig worden ervaren. Men kan bij voorbeeld denken aan de lange dagen, weinig vrije tijd, zwaar werk, grote risico's, afhankelijkheid van het weer, gebondenheid, slechte betaling, lagere waardering door andere bevolkingsgroepen, een onregelmatige verdeling van het werk.

Aan iedere landbouwer in het onderzoek werd een lijstje voorgelegd met mogelijke onplezierige kanten aan het boerenberoep. Daarbij werd hen gevraagd aan te geven welke zij zelf als onplezierig in hun beroep ervaren.

Van alle boeren bleek 16% geen onprettige kanten van hun beroep te kunnen of willen noemen. Daarnaast noemden 41% één onprettig aspect, 28% noemde er twee, en 15% meer dan twee onplezierige kanten van hun beroep.

In tabel 8 is een overzicht gegeven van de onprettige aspecten, die het sterkst naar voren kwamen. Daarbij zijn de landbouwers in drie leeftijdsgroepen verdeeld.

Tabel 8. Onprettige kanten van het boerenberoep

	% van de bedrijfshoofden per leeftijdsklasse dat een bepaalde onprettige kant noemde			
	beneden 40 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	gemiddeld
Gebondenheid	57	50	43	49
Weinig vrije tijd	27	23	16	21
Slecht betaald	29	29	33	30
Grote risico's	11	21	20	18

Zwaar werk en lange dagen komen in dit rijtje niet voor want er waren maar weinig boeren die dat als een onprettige kant van hun werk noemden.

Ook het onregelmatig zijn van het werk werd niet zo vaak genoemd maar toch nog door 11% van alle landbouwers.

Meestgenoemd werd de "gebondenheid" aan het bedrijf die door de jongeren nog iets sterker wordt gevoeld dan door de ouderen. Nu is het opvallend dat het begrip gebondenheid in het merendeel der gevallen genoemd werd in combinatie met andere bezwaren bv. betreffende de arbeid, financiën, vrije tijd en risico. Het noemen daarvan duidt vermoedelijk op een gevoel van onbehagen over de gehele situatie, zowel met betrekking tot de eigen positie als met betrekking tot de landbouw in het algemeen.

Velen van hen zeiden dat zij, indien zij nu weer zouden kunnen kiezen, nu geen boer meer zouden worden. Nu zij het echter zijn proberen zij ervan te maken wat ervan te maken is. Juist in deze groep komen velen voor met plannen tot uitbreiding van het bedrijf.

Het gebrek aan vrije tijd en de gebondenheid aan het bedrijf zullen daarmee echter niet kleiner worden. Wel zal een beter inkomen deze ongemakken wat kunnen verzachten.

Met het stijgen van de bedrijfsomvang blijkt het percentage bedrijfshoofden dat gebrek aan vrije tijd als aspect noemde namelijk te stijgen van 12% tot 32%. Tot een bedrijfsomvang van 140 sbe stijgt ook het percentage dat zich gebonden voelt van 43% tot 59%, om daarna tot 40% te dalen.

Opmerkelijk is dat het percentage der boeren dat het risico als onprettige kant van het beroep noemt stijgt met de leeftijd en daalt bij een toenemende bedrijfsomvang. Dat risico blijkt echter overwegend betrekking te hebben op de varkens- en kippenhouderij; op de "zuivere" melkveehouderijbedrijven wordt dit aspect slechts zelden als zodanig genoemd.

Het noemen van onprettige kanten van het beroep kan betekenen dat

men niet tevreden is met zijn beroep. Dit komt aan de orde in het volgende hoofdstuk. Ook in dit hoofdstuk zal daarop nog worden teruggekomen, in § 5 waarin de beroepskeuze wordt gezien. Voordien zal echter worden nagegaan hoe het gesteld is met de vrije tijd van de boer. Het is een aspect dat, zoals hiervoor al bleek, voor velen minder prettig ligt.

#### § 4. De mening van de boer over zijn vrije tijd

Het wat vage begrip "vrije tijd" is op twee manieren benaderd. Enerzijds is gevraagd of men meent voldoende "vrije tijd" te hebben, anderzijds is gezien hoeveel vrije dagen men in het vorig jaar (1971) had gehad.

Daarbij werd ervan uitgegaan - volledig aansluitend bij de opvatting van de landbouwers zelf - dat indien men een dag alleen 's morgens het vee verzorgt en verder niet meer, ook dat als een vrije dag moet worden beschouwd.

Tussen de veeverzorging door kan men natuurlijk wel "vrije tijd" hebben.

In hoeverre vindt men nu dat men voldoende vrije tijd heeft? In tabel 9 wordt op deze vraag het antwoord gegeven, rekening houdend met de leeftijd van het bedrijfshoofd.

Tabel 9. De mening van de boer over zijn vrije tijd

	% bedrijfshoofden naar mening p. leeftijdsgroep			
	jonger dan 40 jaar	40-49 jaar	50 jaar of ouder	gemiddeld
Voldoende vrije tijd	47	34	46	42
Voldoende, wil meer	11	14	20	16
Onvoldoende	42	52	34	42
Totaal	100	100	100	100

Er zijn dus evenveel landbouwers die vinden dat zij over voldoende vrije tijd beschikken als zij die vinden niet voldoende te hebben. De tussengroep die het enerzijds wel voldoende vindt maar anderzijds er toch nog wel - op een of andere manier - wat bij zou willen hebben is niet groot.

Het belangrijkste facet uit dit overzicht is wel het hoge percentage met onvoldoende vrije tijd in de groep van 40-49 jaar. Het is de groep met opgroeiende kinderen, waarbij enerzijds de man eigenlijk al het werk doet - de vrouw heeft de handen vol en de kinderen zijn te klein om te helpen - terwijl hij anderzijds juist dan voor zijn gezin behoefte heeft aan vrije tijd.

Dit komt ook tot uiting wanneer zijn mening over zijn vrije tijd (dus alle vrije tijd die hij heeft) wordt gesteld tegenover het aantal vrije dagen dat hij in een jaar gehad heeft. Dan blijkt de landbouwer tussen de



40 en 50 jaar, ook vergeleken met collega's met evenveel vrije dagen als hijzelf, vaker als antwoord "onvoldoende vrije tijd" te geven als zijn oudere en jongere collega's.

Los daarvan staat dat van deze groep er naar verhouding ook meer (58%) geen enkele vrije dag hebben gehad dan van hun jongere (47%) en hun oudere collega's (43%). Het opvallende is namelijk dat het weinig of geen verschil maakt voor zijn mening over het geheel aan vrije tijd of hij nu wel of geen vrije dagen of vakantie heeft gehad. Deze vrije dagen spelen kennelijk geen grote rol bij de bepaling van het begrip "vrije tijd". Dit is in zekere zin begrijpelijk wanneer men bedenkt dat de landbouwer zijn werk zo in kan richten - binnen zekere grenzen - als hij zelf wil. Illustratief is hierbij de opmerking die bij de enquête meerdere malen werd gemaakt: "ik zit hier nu toch ook rustig met U te praten!".

Hiervoor werd al aangegeven dat jonge en oudere boeren meer vrije dagen hebben dan de middengroep. Ook de grootte van de bedrijven is van invloed op de vrije dagen. Zo heeft 73% van de landbouwers met een bedrijf van minder dan 60 sbe geen vrije dag gehad. Op de bedrijven van 140 sbe en groter was dat "maar" 30%. Op die grootste bedrijven heeft overigens 30% van de bedrijfshoofden minstens 5 vrije dagen gehad en op de kleinste bedrijven slechts 2%.

Men kan dan ook stellen dat naarmate het bedrijf groter is het deel der bedrijfshoofden zonder vrije dagen kleiner en het aantal dagen dat men vrij heeft groter wordt.

Zo heeft over het geheel genomen 51% van de boeren in 1971 geen vrije dag gehad (ook geen zondag!), 35% had 1 tot 4 vrije dagen, 8% had 5 tot 9 vrije dagen en slechts 6% van alle landbouwers had 10 of meer vrije dagen.

Een aanzienlijk deel van de landbouwers vindt dat ze onvoldoende vrije tijd hebben of misschien wel voldoende maar ze zouden toch wel meer vrije tijd willen.

Naar wat voor soort vrije tijd gaan hun verlangens uit?

In tabel 10 is beknopt aangegeven hoe de behoeften bij deze landbouwers liggen. Een deel van hen had meerdere wensen, zodat indien men de percentages op zou tellen dit boven de 100% (nl. 124%) uit zou komen. In de tabel is dus aangegeven door welk deel van de bedrijfshoofden die vinden (nog) niet voldoende vrije tijd te hebben een bepaald type vrije tijd wordt verlangd.

Tabel 10. Soort vrije tijd die men zou willen

	% bedrijfshoofden
Kortere werkdagen	7
Vrije zondagen	17
Vrije dagen in de week	29
Vrije weekends	27
Vakantie	44

De vrije zondag (of weekend) en een (echte) vakantie zijn de meest genoemde wensen op het punt van de vrije tijd. Het gaat de landbouwer kennelijk niet om "minder werk", maar vooral om er eens een poosje helemaal uit te zijn. Tot dusver was dat voor slechts zeer weinig landbouwers weggelegd.

## § 5. Zouden zij nu weer boer worden?

In de voorgaande paragrafen zijn verschillende facetten van het beroep landbouwer aan de orde geweest. Daarbij is de nadruk gelegd op de onplezierige kanten. Vele landbouwers bleken die ook als onprettig te ervaren.

Betekent dat nu ook dat zij onvrede hebben met hun huidige beroep?

Om op deze vraag een antwoord te verkrijgen is aan de geënquêteerden gevraagd of zij, als zij nu weer jong waren en zouden kunnen kiezen tussen boer worden of iets anders, onder de huidige omstandigheden weer boer zouden worden.

Welnu 41% van hen zou weer boer worden, 51% iets anders en 8% zou het niet weten. Van degenen die nog niet zolang boer zijn (jonger dan 40 jaar) zouden er naar verhouding meer (51%) weer boer worden dan van de ouderen. Dat is begrijpelijk want zij stonden nog niet zo lang geleden voor de keus.

Van degenen die vroeger in tweestrijd hebben gestaan om boer te worden of iets anders (ca. een vierde deel van de landbouwers) bleek 74% in feite spijt te hebben van de keus die zij deden. Althans, zij zouden onder de huidige omstandigheden beslist geen boer meer geworden zijn maar iets anders.

Naarmate het bedrijf groter is zijn er meer landbouwers die ook nu weer boer zouden worden. Daarin is zelfs een zeer groot verschil. Op de kleinste bedrijven (minder dan 60 sbe) zou 27% weer boer worden en op de grootste (meer dan 140 sbe) niet minder dan 73%.

Dat het inkomen invloed heeft op de keuze weer boer te worden of iets anders ligt voor de hand. Twee derdedeel van degenen die hun inkomen onvoldoende vinden zou onder de huidige omstandigheden een ander beroep hebben verkozen.

Toch vindt nog 42% van degenen die nu iets anders geworden zouden zijn hun huidige inkomen voldoende, sommigen zelfs ruim voldoende. Hiertegenover staat dat een vierde deel van degenen die weer boer zouden worden hun huidige inkomen onvoldoende vindt.

Waarom wil men weer boer worden ook al kent en ervaart men verscheidene bezwaarlijke aspecten aan dat beroep? Het antwoord op deze vraag is eigenlijk eenvoudig dat men het een fijn beroep vindt!

Zo zegt 44% nooit iets anders gewild te hebben en 40% bevalt hun beroep gewoon goed. Voor 33% is het zelfstandig ondernemer zijn een belangrijk motief. Ook het buiten werken wordt nogal eens genoemd (door 18%) maar vrijwel alleen in combinatie met de andere motieven.

Hoewel er bij velen een grote liefde voor het boerenberoep bestaat zou toch de helft van de landbouwers in Salland en Twente indien zij weer jong waren, nu een ander beroep hebben gekozen.

De belangrijkste reden daarvoor is het te lage inkomen in de landbouw. Voor 64% van hen zou dat het motief zijn. Ook de vrije tijd (34%) en het daar in zekere zin mee samenhangende gevoel van gebondenheid (22%) werden herhaaldelijk als motief aangevoerd. Slechts 14% zou een ander beroep hebben gekozen mede omdat dat gemakkelijker of minder zwaar werken zou zijn. Daarbij valt op dat deze mensen vrijwel allen ook het motief "vrije tijd" noemden.

De helft van de boeren zou, wanneer zij opnieuw voor de keuze stonden, nu iets anders worden. Betekent dat nu ook dat de helft van de landbouwers in Salland en Twente van beroep zou willen veranderen?

Dat is zeer beslist niet het geval. In hoofdstuk IV zal worden nagegaan hoeveel er dat dan wel willen.

## HOOFDSTUK IV

### Denkbeelden met betrekking tot beroepsverandering

#### § 1. Wie overweegt van beroep te veranderen?

In de huidige situatie 1) overwegen 11 (4%) van de geënquêteerde bedrijfshoofden van beroep te veranderen. Onder hun motieven hiertoe nemen financiële- en/of gezondheidsredenen de belangrijkste plaats in. Zij vormen in 9 van de 11 gevallen (een van) de reden(en). Verder worden als redenen genoemd (meestal in combinatie met andere) de gebondenheid aan het bedrijf (3 x), het feit dat er geen opvolger is (1 x), bedrijfsomstandigheden (2 x), en gezinsomstandigheden (2 x).

Wanneer het mogelijk zou zijn geschikt ander werk te vinden, zouden er nog 21 (7%) boeren beroepsverandering in hun overwegingen gaan betrekken. In totaal kan men nu 32 bedrijfshoofden, d.w.z. 11% van de totale groep, enige bereidheid tot beroepsverandering toeschrijven. Dit is aanzienlijk minder dan in Friesland 2) en Drenthe 3), waar blijkens eerdere onderzoekingen respectievelijk 22% en 21% van de geënquêteerde zelfstandige agrariërs enigermate voor beroepsverandering open staan. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de enquête voor het onderzoek in Friesland en Drenthe in het voorjaar van 1971 werd gehouden. Nadien kwam er geleidelijk verbetering in de marktprijzen, met name van de zuivel. Het in Overijssel lagere percentage van agrariërs, die (enigermate) open staan voor beroepsverandering kan daar, althans voor een deel, mee samenhangen. Anderzijds bestaat de indruk 4) dat in het noordelijk deel van Overijssel iets meer belangstelling bestaat voor beroepsverandering dan in het (onderzochte) zuidelijk deel. Dat zou weer goed aansluiten bij de thans aangetroffen verschillen tussen Friesland, Drenthe, en (zuidelijk) Overijssel.

Van de boeren, die in de huidige situatie absoluut niet in beroepsverandering zijn geïnteresseerd, zeggen er enkelen in de afgelopen jaren toch wel eens hierover te hebben gedacht. Het betreft hier 11 bedrijfshoofden. Zij blijken het evenwel voornamelijk bij gedachten gelaten te hebben, want slechts 2 van hen hebben indertijd nadere informatie over andere beroepen ingewonnen, en niemand was tot een sollicitatie gekomen.

- 1) Bedoeld is hier uiteraard de situatie op het tijdstip van de enquête, eind 1971.
- 2) Dekker, K.M. Friese veehouders en hun houding tegenover beroepsverandering, LEI, Den Haag, 1973.
- 3) Kloprogge, J.J.J., Van beroep veranderen?, LEI, Den Haag, 1972.
- 4) Bij de Prov. Directie van de Bedrijfsontwikkeling in de landbouw in Overijssel en bij de Prov. Inspectie Arbeidsvoorziening Overijssel.

Gezien het geringe percentage van de bedrijfshoofden, dat in Overijssel openstaat voor beroepsverandering, was het niet mogelijk tot redelijk verantwoorde uitspraken over de invloed van bepaalde factoren op de bereidheid tot beroepsverandering te komen. De kans, dat de verschillen welke men mogelijk tussen bepaalde groepen boeren aantreft, door toeval tot stand komen is hier namelijk buitengewoon groot. Wel lijkt het zinvol een aantal kenmerken en meningen van de 32 bedrijfshoofden die eventueel van beroep zouden veranderen, te beschrijven.

Tevens zal worden bezien of de groep die wel geneigd is van beroep te veranderen afwijkt van de groep 1), die niet hiertoe bereid is.

Van de 32 boeren, die in zekere zin wel voor beroepsverandering voelen, zijn er 7 (22%) jonger dan 40 jaar, 14 (44%) tussen de 40 en 50 jaar, en 11 (34%) 50 jaar of ouder. Deze leeftijdsverdeling komt vrijwel overeen met die van de groep die niet voor beroepsverandering voelt.

Met betrekking tot de bedrijfsoppervlakte, de bedrijfsomvang, en het inkomen kan men wel verschil tussen beide groepen onderkennen (zie tabel 11).

Tabel 11. Bedrijfsoppervlakte, bedrijfsomvang, fiscaal inkomen en de houding tegenover beroepsverandering (in %)

	Wel bereid tot beroepsverandering	Niet bereid tot beroepsverandering
<b>Bedrijfsoppervlakte</b>		
< 10 ha	53	33
10 - 15 ha	34	30
≥ 15 ha	13	37
(aantal bedrijfshoofden)	(32)	(228)
<b>Bedrijfsomvang</b>		
< 60 sbe	31	17
60 - 100 sbe	50	42
≥ 100 sbe	19	41
(aantal bedrijfshoofden)	(32)	(228)
<b>Fiscaal inkomen per jaar</b>		
< f 12 500,-	69	41
≤ f 12 500,-	31	59
(aantal bedrijfshoofden)	(26)	(208)

1) Deze laatste groep bevat hier slechts 228 bedrijfshoofden, i.p.v. 248. Er werden nl. voor de vergelijking 20 boeren uitgeselecteerd die bepaalde vragen niet of niet duidelijk hadden beantwoord.

Men kan uit bovenstaande tabel afleiden, dat de bedrijfshoofden die wel voor beroepsverandering voelen, voor het merendeel minder verdienen dan f 12 500,- gemiddeld per jaar, en bedrijven hebben die kleiner zijn dan 15 ha en qua bedrijfsomvang niet boven de 100 sbe uitkomen. Zij verkeren duidelijk in een ongunstiger situatie dan de meesten van de groep die niet voor beroepsverandering voelt. Ontevredenheid met de bedrijfsoppervlakte en met het inkomen blijkt bij hen dan ook relatief vaak voor te komen. Twee derde van hen vindt het bedrijf te klein, tegen de helft van degenen die tegen beroepsverandering zijn, en 70% vindt het inkomen onvoldoende tegen 38% van de andere groep.

Het uitoefenen van een nevenberoep als middel om verbetering in de inkomenssituatie te brengen, komt in Overijssel weinig voor. Van de groep die wel bereid is van beroep te veranderen, oefenen er 3 (9%) een nevenberoep uit, wat relatief evenveel is als in de andere groep. Deze gegevens lijken de wel eens geopperde veronderstelling, dat het uitoefenen van een nevenberoep erg belangrijk is als tussenfase vóór de beroepsovergang, althans voor Overijssel zeker niet te ondersteunen.

Behalve wat betreft de grootte van het bedrijf en van het inkomen, zijn er nog enkele verschillen tussen degenen die wel van beroep willen veranderen en degenen die dat niet willen. Van de eersten zegt 38% vóór men zelfstandig boer werd al eens overwogen te hebben een ander beroep te kiezen; van de anderen zegt dat echter 22%.

In de eerste groep treft men ook veel boeren aan, die vinden over onvoldoende vrije tijd te beschikken, nl. 66%, terwijl in de tweede groep 40% ontevreden is over de hoeveelheid beschikbare vrije tijd.

Een ander punt waarop de houding van de "geneigden" ten slotte afwijkt van die van de overigen heeft betrekking op het al dan niet spijt hebben van het feit dat men boer is geworden. Niet minder dan 77% van de "geneigden" zou, indien men nog eens voor de keuze stond, een ander beroep kiezen. Dit is meer dan bij de anderen, waar 52% een ander beroep zou nemen, als men weer zou kunnen kiezen.

## § 2. Plannen ten aanzien van beroepsverandering

De 11 bedrijfshoofden die te kennen gaven beroepsverandering te overwegen, blijken voor het grootste deel nog niet in die richting gevorderd te zijn. Zeven van hen hadden geen directe plannen om van beroep te veranderen, 4 hadden die (min of meer) wel. Van deze 4 hadden er 3 wel een idee wat ze zouden willen gaan doen, en dacht er slechts 1 kans te zien zulk werk te kunnen vinden.

Op de vraag waarom men, hoewel men beroepsverandering overwoog, de beslissende stap toch nog niet had ondernomen, werden de volgende antwoorden verkregen:

- onzeker, of het nieuwe beroep een verbetering betekent (3 x);
- het zich tot nog toe financieel kunnen redden (4 x);
- wacht af in hoeverre ziekte zal dwingen tot beroepsverandering (2 x);
- moeilijk aan werk te komen i.v.m. invaliditeit (1 x);
- nog nooit over nagedacht (1 x).

Men krijgt op basis van bovenstaande antwoorden de indruk, dat slechts uiterste nood bij de meeste van deze bedrijfshoofden de doorslag kan geven om een beslissende stap te doen, en dat men elke, zelfs de kleinste strohalm zou aangrijpen om te blijven.

Ook aan de volledige groep van 32 bedrijfshoofden, die wel voor beroepsverandering voelen, zijn een aantal vragen gesteld. Bijna een derde van hen (10) zou het bezwaarlijk vinden om in loondienst te werken; enkelen hebben hier geen mening over, terwijl iets meer dan de helft (17) er geen bezwaren tegen heeft. Slechts 9 boeren zijn zonder meer bereid een omscholingscursus te volgen, 18 zijn hiertoe niet bereid, en 5 weten het nog niet.

Bepaalde beroepen spreken de boeren meer aan dan andere. Dit bleek duidelijk uit de keuze die men maakte uit een voorgelegde beroepenlijst. De boeren werd gevraagd telkens het meest geschikte en het minst geschikte beroep uit een rijtje van 6 beroepen te kiezen. De beroepenlijst bestond uit 6 van dergelijke rijtjes, en was samengesteld op basis van een aantal specten van de beroepen, zoals die in de periode van de enquête door de Directie Arbeidsvoorziening in Overijssel werden onderkend. Omdat slechts 32 boeren geïnteresseerd waren in een ander beroep en de lijst kregen voorgelegd, was het niet mogelijk tot zeer duidelijke conclusies te komen. Wel kan men, wat betreft de voorkeursberoepen, van een redelijk consistente keuze spreken, in die zin dat een bepaald aspect telkens sterk naar voren komt onder de gekozen beroepen. Het betreft hier vooral de aspecten "exact werk" en "handvaardigheid".

Wanneer men beziet, welke beroepen vooral geschikt en welke vooral ongeschikt worden geacht, valt op dat bij de geschikt geachte beroepen met name de landbouwverwante op de voorgrond treden, zoals jachtoperziener, bosarbeider, arbeider op een loonbedrijf, plantsoenarbeider en melkcontroleur. Verder werd relatief vaak gekozen voor de beroepen buldozerchauffeur, chauffeur en vertegenwoordiger.

Van de beroepen waarop veelal een negatieve keuze valt, staan de meeste nogal ver af van het boerenberoep en zijn dienstverlenend van aard. Impopulair waren met name de beroepen seinhuiswachter, instrumentmaker, boekhouder, verpleger, archiefbediende, opperman, parkeerwachter, broodbezorger en vertegenwoordiger.

De scheiding tussen beide groepen is vrij scherp, alleen over het beroep vertegenwoordiger wordt nogal uiteenlopend gedacht. Vermoedelijk denkt men hierbij in het ene geval aan de vertegenwoordigers van toeleverende bedrijven in de agrarische sector en in het andere geval aan vertegenwoordigers die daarbuiten actief zijn.

Wanneer men van beroep zou veranderen, wil men over het algemeen bij voorkeur in de omgeving blijven wonen, vooral omdat men daar geboren en getogen is, de rust en stilte van de omgeving op prijs stelt, en zijn vrienden en kennissen ter plaatse heeft. Slechts 3 bedrijfshoofden zouden er voor voelen in een stad te gaan wonen. De anderen zijn hier tegen omdat men in de stad vrijheid, ruimte en natuur denkt te missen.

Men verwacht bij een eventuele beroepsverandering niet al te veel weerstand te ondervinden van de kinderen, de familie of boeren uit de omgeving. In slechts 3 van de 15 gevallen, waarin men kinderen had die oud genoeg waren om een oordeel te hebben, dacht men dat deze tegen beroepsverandering zouden zijn.

Van hun familieleden zouden 4 van de 32 boeren negatieve, 3 zowel positieve als negatieve reacties verwachten; van boeren uit de omgeving denken er 4 negatieve, 11 zowel positieve als negatieve reacties te krijgen.

Van enige voorbereiding op beroepsverandering blijkt bij de meeste van de hierin toch wel geïnteresseerde bedrijfshoofden nauwelijks sprake te zijn. Niet meer dan 5 van hen hebben wel eens met anderen gepraat over de vraag al dan niet een ander beroep te kiezen. Men voelt hier ook weinig voor. Slechts 10 bedrijfshoofden zouden het op prijs stellen als ze met iemand over hun toekomstmogelijkheden konden praten.

Twee boeren hadden inlichtingen over andere beroepen ingewonnen, 3 hadden er voorlichtingsavonden van de standsorganisaties of het arbeidsbureau bezocht. Wel hebben de meeste bedrijfshoofden een idee, waar een boer die erover denkt van beroep te veranderen, het beste om inlichtingen over ander werk terecht zouden kunnen. Meestal denkt men hierbij aan de standsorganisatie, het arbeidsbureau of de voorlichters van de (landbouw) consulentschappen.

De conclusie die men uit de beantwoording van deze vragen kan trekken, is dat ook die boeren, die wel geïnteresseerd zeggen te zijn in beroepsverandering, weinig concrete activiteiten in die richting hebben ondernomen. Tevens krijgt men de indruk dat slechts een zeer nijpende noodsituatie, hetzij economisch, hetzij qua gezondheid, hen tot verdere actie zou nopen.

### § 3. Wat zou men doen bij een gelijkblijvend of bij een dalend inkomen?

In de eerste paragraaf werd gesteld, dat 11% van de boeren min of meer openstaat voor beroepsverandering. Financiële redenen bleken hierbij een belangrijke rol te spelen. Men kan zich nu afvragen of er meer bedrijfshoofden zouden gaan overwegen hun toevlucht te zoeken tot een ander beroep, wanneer hun (fiscale) inkomen in de komende jaren niet zou veranderen of zelfs dalen. Uit de beantwoording van de hierover gestelde vragen blijkt dat een gelijkblijven van het inkomen in de komende jaren zeker niet zou leiden tot een toeneming van het aantal beroepsveranderaars.

Slechts 1% van degenen, die hier een antwoord geven 1), zegt onder dergelijke omstandigheden zeker van beroep te veranderen, terwijl 2% dit misschien zou doen; verder zou 13% boer blijven, maar er wat bij-

---

1) Een deel van de landbouwers kon deze vraag niet beantwoorden omdat ze nog te kort boer waren om hier inzicht in te hebben.



verdienen (twee derde van hen heeft nu al een nevenberoep), en 84% zou zonder meer boer blijven. Dit betekent dat er, als het inkomen gelijk blijft, nog minder boeren geneigd zijn beroepsverandering te overwegen (nl. 3%) dan dit onder de huidige omstandigheden doen (nl. 4%). Kennelijk verwachten enkele van de Sallands en Twentse landbouwers dat hun inkomen in de komende jaren achteruit zal gaan.

Een daling van het inkomen zou meer tot een scheiding der geesten leiden. De betreffende vraag werd door 218 bedrijfshoofden beantwoord. Ze was uiteraard niet meer gesteld aan degenen, die onder de condities van een gelijkblijvend inkomen al zeker van beroep zouden veranderen. Van deze 218 boeren zou bij een in de toekomst dalend inkomen 13% zeker een ander beroep kiezen, eveneens 13% misschien een ander beroep kiezen, 17% boer blijven maar er wat bijverdienen (bijna de helft van deze groep heeft al een nevenberoep) en 57% boer blijven zonder meer.

Welke factoren zijn van invloed op deze beslissing? Opvallend is dat noch inkomen, noch bedrijfs grootte (uitgedrukt in sbe) al te sterk differentieëren. Van degenen die op een bedrijf kleiner dan 60 sbe een fiscaal inkomen hebben van minder dan f 10 000,- per jaar, zou 63% boer blijven, terwijl 37% misschien of zeker iets anders zou gaan doen. Van degenen, die op een bedrijf groter dan 100 sbe een fiscaal inkomen hebben van f 20 000,- of meer, zou 84% boer blijven, en 16% misschien of zeker van beroep veranderen. Er is dus wel een zekere invloed van de factoren inkomen en bedrijfs grootte, vooral wanneer beide in dezelfde richting werken, erg sterk blijkt deze evenwel niet te zijn.

Van meer belang is de factor leeftijd. Zoals blijkt uit tabel 12, is men, naarmate men ouder wordt, eerder geneigd boer te blijven. Vooral de wat jongeren zijn gevoelig voor een daling van het inkomen, hoewel er van hen relatief meer de beschikking hebben over de wat grotere bedrijven en de wat hogere inkomens.

Tabel 12. Leeftijd en toekomstig gedrag bij een dalend inkomen

Toekomstig gedrag bij een dalend inkomen	Leeftijd			Totaal
	< 40 jaar	40-50 jaar	50-60 jaar	
Boer blijven	39	55	68	57
Boer blijven en wat bijverdienen	29	16	12	17
Misschien een ander beroep	17	15	10	13
Zeker een ander beroep	15	14	10	13
Aantal bedrijfshoofden	(52)	(73)	(93)	(218)

Opvallend is verder, dat er van de boeren die van plan zijn hun vee-stapel uit te breiden, zeker zoveel bij een ongunstige inkomensontwikke-

ling van beroep willen veranderen als van de andere.

Inmiddels is er sinds de periode van de enquête (najaar 1971) zeker geen sprake geweest van een gelijkblijvend of dalend inkomen. Over het algemeen zijn de inkomens van de boeren sindsdien verbeterd. De melkprijzen en de rundvleesprijzen zijn immers verbeterd, en de melkproductie per koe ligt thans hoger. Wanneer men bovendien bedenkt, dat de werkgelegenheidssituatie buiten de landbouw verslechterd is, betekent dit in feite dat de geneigdheid om van beroep te veranderen, die toch al niet groot was, inmiddels nog kleiner zal zijn.

## Samenvatting

Doel van dit onderzoek is het verkrijgen van meer inzicht in de beroepssituatie van de landbouwers in Salland en Twente, in hun denkbeelden met betrekking tot het boerenberoep, en in hun houding tegenover beroepsverandering. De gegevens voor het onderzoek werden verkregen door middel van een enquête, die in het najaar van 1971 werd gehouden onder 280 willekeurig gekozen agrarische bedrijfshoofden, allen jonger dan 60 jaar. De enquête vond plaats in een zevental gemeenten in Salland en Twente.

Het onderzoek werd uitgevoerd op verzoek van de Provinciale Raad voor de Bedrijfsontwikkeling in de Landbouw in Overijssel.

### De landbouwers en hun bedrijven

De in de enquête opgenomen bedrijfshoofden zijn vrij regelmatig over de diverse leeftijdsklassen verdeeld. Het onderzoek beperkt zich tot landbouwers jonger dan 60 jaar. Doordat bedrijfshoofden boven de 60 jaar gemiddeld wat kleinere bedrijven hebben, zijn de kleine bedrijven hier enigszins ondervertegenwoordigd. Van een relatie tussen leeftijd en bedrijfsoppervlakte of bedrijfsomvang is verder nauwelijks sprake.

Op het overgrote deel van de bedrijven wordt zowel rundvee als ander vee aangetroffen. Slechts op 17% van de bedrijven, vooral op die groter dan 30 ha, vindt men alleen rundvee; op 1% van de bedrijven wordt alleen ander vee gehouden. Vooral op de bedrijven kleiner dan 20 ha ziet men vaak een combinatie van rundvee en varkens.

De arbeidsbezetting bestaat op 58% van de bedrijven uit het bedrijfshoofd met zijn echtgenote, op 17% werkt het bedrijfshoofd alleen en op 9% van de bedrijven werkt een zoon of schoonzoon mee.

Van de boeren van 50 tot 60 jaar verwachtte 42% dat een schoonzoon hem zou opvolgen, 24% had geen opvolger, de overigen durfden zich hier nog niet over uit te spreken. Voor de grotere bedrijven zijn er aanzienlijk meer opvolgers dan voor de kleinere.

Slechts 9% van de landbouwers oefende op het moment van de enquête een nevenberoep uit. Die nevenberoepen zijn overwegend zelfstandig van aard en landbouwverwant, b.v. veehandelaar, varkenshandelaar etc.

Het fiscaal belastbare inkomen blijkt gemiddeld over de laatste 3 jaar bij 17% van de bedrijfshoofden meer dan f 20 000,- per jaar te hebben bedragen. Bij 30% lag het tussen f 15 000,- en f 20 000,-, bij 31% tussen f 10 000,- en f 15 000,-, en bij 22% zelfs beneden de f 10 000,-. De inkomens variëren sterk met de bedrijfsomvang; bij gelijke bedrijfsomvang is er evenwel nog een grote spreiding in de behaalde inkomens.

## Oordeel over het eigen inkomen en plannen met het bedrijf

Behalve dat de inkomens een nogal grote spreiding vertonen, zijn er ook verschillen in de beoordelingen van het inkomen door de boer. Niet minder dan 43% van de landbouwers vindt hun inkomen onvoldoende. De hoogte van het inkomen is uiteraard sterk bepalend voor de mate van tevredenheid. Opvallend is niettemin, dat 39% van degenen die een inkomen hebben van minder dan f 12 500,-, dit voldoende vindt. Bedrijfs-grootte of leeftijd blijken in Overijssel geen onafhankelijke invloed te hebben op de tevredenheid met het inkomen.

Ongeveer de helft van de boeren vindt de oppervlakte van hun bedrijf te klein. Daartoe behoort ook nog 22% van degenen die momenteel een bedrijf van 30 ha of groter hebben. Twee derdedeel van de bedrijfshoofden wil er dan ook graag grond bij hebben, liefst pachtgrond. Voor het pachten van een groter bedrijf heeft 24% belangstelling, voor het kopen van een groter bedrijf 9%. De mogelijkheden tot realisering van deze wensen zijn uiteraard klein. Eventuele uitbreiding van het bedrijf zal eerder plaatsvinden doordat men meer melkvee, varkens of kippen gaat houden. De helft van de boeren heeft inderdaad plannen in die richting; 43% wil meer koeien gaan houden, 17% zoekt het (ook) in andere sectoren. Vooral de jongere boeren op de grotere bedrijven hebben plannen het bedrijf uit te breiden.

## Mening over het werk en over de vrije tijd

Op de meeste bedrijven doet het bedrijfshoofd een groot deel van het werk alleen. Enkele boeren (13%) vinden dit wel wat bezwaarlijk maar het merendeel heeft er geen moeilijkheden mee. Andere aspecten van het boerenberoep ervaart men eerder als onplezierig. Vooral de gebondenheid blijken er veel (met name de jongeren) bezwaarlijk te vinden. Ook worden "de slechte betaling", "te weinig vrije tijd", en "de risico's" genoemd. Gebrek aan vrije tijd wordt vooral op de grotere bedrijven als bezwaar aangevoerd. Het risico wordt vooral door de ouderen en op de kleinere bedrijven als onprettige kant van het boerenberoep beschouwd, blijkt echter meer betrekking te hebben op de varkens- en kippenhouderij dan op de melkveesector.

Van de geënqueteerde landbouwers zegt 58% voldoende vrije tijd te hebben, waarvan 16% toch nog wel meer wil. Vooral in de leeftijdsklasse 40-49 jaar vindt men vaak dat men te weinig vrije tijd heeft.

Het is zonder meer een feit, dat de boeren bijzonder weinig vrije dagen hebben. In 1971 had niet minder dan 51% van de boeren geen enkele vrije dag (ook geen zondag of een dag met eventueel alleen 's ochtends melken). Verder had 35% 1 tot 4, 8% 5 tot 9, en 6% 10 of meer vrije dagen. Op de grotere bedrijven hebben meer boeren vrije dagen dan op de kleinere. Op de vraag in welke vorm men eventueel meer vrije tijd zou willen hebben, spreekt men zich vooral uit voor vakantie en voor vrije zondagen (of weekends).

De bezwaren die men onderkent aan het boerenberoep, wegen voor

51% van de landbouwers zo zwaar dat zij, wanneer zij onder de huidige omstandigheden opnieuw een beroep zouden moeten kiezen, iets anders dan boer zouden worden. Vooral op de kleinere bedrijven zouden velen er weinig voor voelen weer boer te worden. Het te lage inkomen in de landbouw, het gebrek aan vrije tijd, en de gebondenheid aan het bedrijf worden expliciet als redenen hiervoor aangevoerd.

### Houding ten aanzien van beroepsverandering

Vier procent van de landbouwers overweegt van beroep te veranderen, vooral om financiële- en gezondheidsredenen. Wanneer het mogelijk zou zijn geschikt ander werk te vinden, zouden nog 7% van de andere boeren over een ander beroep gaan denken. In totaal staat dus 11% van de geëngêteerden wel open voor beroepsverandering.

In deze groep bevinden zich relatief veel boeren die minder verdienen dan f 12 500,- per jaar, en bedrijven hebben met een produktieomvang van minder dan 100 sbe. Dat nevenberoepen een rol spelen als tussenfase vóór de beroepsovergang, blijkt in dit onderzoek nergens. Wel kan men constateren dat er onder degenen die zich positief opstellen tegenover beroepsverandering relatief veel zijn, die vroeger al eens hebben overwogen een ander beroep uit te oefenen, die vinden over onvoldoende vrije tijd te beschikken, en die, als ze nog eens konden kiezen, geen boer meer zouden worden.

Het feit dat men overweegt van beroep te veranderen, betekent nog niet dat men op deze weg al enigszins is gevorderd. Slechts enkele van de "geneigden" hadden een idee wat ze zouden willen gaan doen. Ook de bereidheid een omscholingscursus te volgen, treft men slechts bij een minderheid aan. In dit kader past het eveneens dat men in de voorkeur voor andere beroepen doorgaan sterk vasthoudt aan wat bekend, d.w.z. met de landbouw verwant, is. Beroepen als jachtopziener, bosarbeider, en arbeider op een loonbedrijf, vindt men wel geschikt. Beroepen van dienstverlenende aard worden vaak juist ongeschikt geacht.

Van enige voorbereiding op een eventuele beroepsovergang blijkt bij de meeste van de hierin toch wel geïnteresseerde boeren geen sprake te zijn. Ze hebben er zelden met anderen over gepraat en nauwelijks inlichtingen over ingewonnen ook al weten zij over het algemeen wel waar zij terecht kunnen. Deze passieve houding wordt niet veroorzaakt door mogelijke weerstanden van kinderen, familieleden, of burens tegen beroepsverandering. De meeste bedrijfshoofden verwachten van die kant geen moeilijkheden wanneer zij van beroep zouden veranderen.

Wanneer in de komende jaren het inkomen gelijk blijft, zou zijn aan dat van de laatste jaren, denkt 1% van de boeren zeker van beroep te veranderen, 2% misschien, 13% een nevenberoep erbij te nemen, en 84% zonder meer boer te blijven. Bij een inkomensdaling zou van degenen, die bij een gelijkblijvend inkomen boer blijven, 13% zeker van beroep veranderen, 13% misschien, 17% een nevenberoep erbij nemen en 57% zonder meer boer blijven.

## Slotbeschouwing

Nuchter kan worden vastgesteld, dat de landbouwbedrijven in het Overijsselse Zandgebied over (te) weinig cultuurgrond beschikken, dat de omvang van de bedrijven aan de kleine kant is en dat de sociale omstandigheden en de inkomens op vele bedrijven moeilijk te rijmen zijn met het begrip "welvaart".

De helft van de boeren, heeft dan ook plannen om daar wat aan te doen door het bedrijf uit te breiden. Daarbij valt de nadruk op uitbreiding van de veehouderij want er is weinig kans dat zij de oppervlakte cultuurgrond van hun bedrijf zullen kunnen vergroten. Dat is dan ook tegelijkertijd de belangrijkste reden waarom men geen kans ziet het bedrijf zoveel uit te breiden als men zelf eigenlijk nodig acht. Daarbij spelen ook financiële kwesties een rol: zeer grote bedragen zouden moeten worden geïnvesteerd terwijl het anderzijds twijfelachtig is of die investeringen wel rendabel te maken zijn bij de bestaande hoge rentevoet. Hoewel nog in beperkte mate, blijken ook planologische voorschriften al belemmerend te werken op de mogelijkheden tot aanpassing van de bedrijven aan de eisen des tijds.

Het ligt in de lijn der verwachtingen dat bij zoveel problemen een groot vraagteken komt te staan bij de waardering van het eigen boerenberoep.

Toch is gebleken dat maar heel weinig boeren in het Overijsselse Zandgebied er over (willen) denken van beroep te veranderen: 4% overweegt het en 7% zou er over denken wanneer er een geschikt alternatief beroep voor hen was. Dat is bij elkaar ongeveer de helft van het percentage boeren dat - zoals eveneens uit onderzoek bleek - in Friesland (22%) en Drenthe (21%) beroepsverandering in overweging zou willen nemen.

Betekent dit dan dat de boeren in Overijssel allemaal intens tevreden zijn met hun bestaan? Geenszins, want de helft (51%) van hen zou, als zij nu voor de keus stonden, geen boer meer geworden zijn. Het zijn vooral de te lage inkomens en het gebrek aan vrije tijd die aan die mening ten grondslag liggen.

Ook van degenen die wel weer boer zouden worden hebben er velen bezwaren tegen het te lage inkomen en de weinige vrije tijd, maar vooral ook tegen de gebondenheid aan het bedrijf. Dat neemt niet weg dat er ook collega's zijn die hun inkomen beneden het CAO-loon "voldoende" vinden, die geen enkele dag, ook geen zondag, vrij hebben en toch vinden "voldoende" vrije tijd te hebben en dus helemaal geen behoefte hebben aan "meer". Zij zien ook wel één of meer onprettige kanten aan hun boerenberoep maar zouden nooit iets anders willen, gewoon omdat ze het - ondanks de bezwaren - een fijn beroep vinden. Het "eigen baas zijn" en het in de "vrije" natuur kunnen werken spelen daarbij zeker een belangrijke rol.

Toch zouden vele landbouwers wel wat meer vrije tijd willen hebben. Dat is overigens niet zo verbazingwekkend want in 1971 heeft 51% van de

boeren geen enkele vrije dag gehad en 35% slechts 1 tot 4 dagen, inclusief vrije zondagen en dagen waarop zij alleen 's morgens het vee hoefden te verzorgen! De wensen van hen gaan vooral uit naar "een poosje er helemaal uit", dus een vrij weekend of (een paar dagen) vakantie. Bij het stijgend aantal eenmansbedrijven en de niet al te hoge inkomens is dit een nauwelijks realiseerbaar verlangen.

In een ander beroep zou dat vermoedelijk beter lukken, maar slechts weinigen denken (enigermate) in die richting. Nog minder landbouwers hebben daar werkelijk al iets aan gedaan. Het inwinnen van inlichtingen en het eventueel solliciteren naar een ander beroep heeft nauwelijks plaatsgevonden. Dit alles wettigt de indruk dat slechts in zeer nijpende situaties, hetzij uit financiële noodzaak hetzij vanwege de gezondheid, werkelijk tot beroepsverandering zal worden overgegaan.

Uit het onderzoek bleek voorts, dat wanneer het inkomen van de landbouwers in de komende jaren gelijk zou blijven, dit nauwelijks meer van hen in de richting van beroepsverandering zou dringen. Dat zou wél het geval zijn indien het inkomen zou gaan dalen.

Sedert de enquête (eind 1971) is zeker geen sprake geweest van gelijkblijven, laat staan dalen van de inkomens in de landbouw, eerder het tegendeel. Wanneer men bovendien bedenkt dat de werkgelegenheid buiten de landbouw in Salland maar vooral ook in Twente weinig hoopvolle perspectieven biedt, dan is het duidelijk dat de neiging om van beroep te veranderen niet groter zal zijn geworden.

Alleen wanneer de omstandigheden voor de landbouw en de landbouwers bijzonder slecht zouden worden, zou in de komende jaren beroepsverandering van landbouwers van betekenis kunnen zijn voor de verbetering van de agrarische structuur van het Overijssels Zandgebied.

