

Ir. B. van der Ploeg

ZIJN ER NOG WEL GENOEG OPVOLGERS?

De opvolgingssituatie in Noord- en Zuid-Holland

L27
117B

Mededelingen en Overdrukken
No. 117



Landbouw-Economisch Instituut - Conradkade 175 - Den Haag
Telefoon (070) 61 41 61

Verschenen in het weekblad:
"Boer en tuinder", 28 februari 1974

De opvolgingssituatie in de Noord- en Zuidhollandse land- en tuinbouw

Voor de toekomst van land- en tuinbouw is de opvolgingssituatie een belangrijk gegeven. De recente vermindering van het aantal opvolgers is aanleiding om nader in te gaan op de opvolgingssituatie in de provincies Noord- en Zuid-Holland.

Aan de hand van de uitkomsten van de CBS-Meitelling en twee regionale onderzoeken 1) zal een beeld worden geschetst van de opvolgingssituatie. Hierbij gaat het vooral om het verkrijgen van een antwoord op de vraag of een oorspronkelijk teveel aan opvolgers inmiddels is omgeslagen in een tekort.

De ontwikkeling in de periode 1968-'72

In grafiek 1 wordt de ontwikkeling van het aantal bedrijven met een opvolger weergegeven. In 1968 en 1972 is bij de meitelling aan de bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder, met als hoofdberoep land- of tuinbouwer, gevraagd of er een opvolger was.

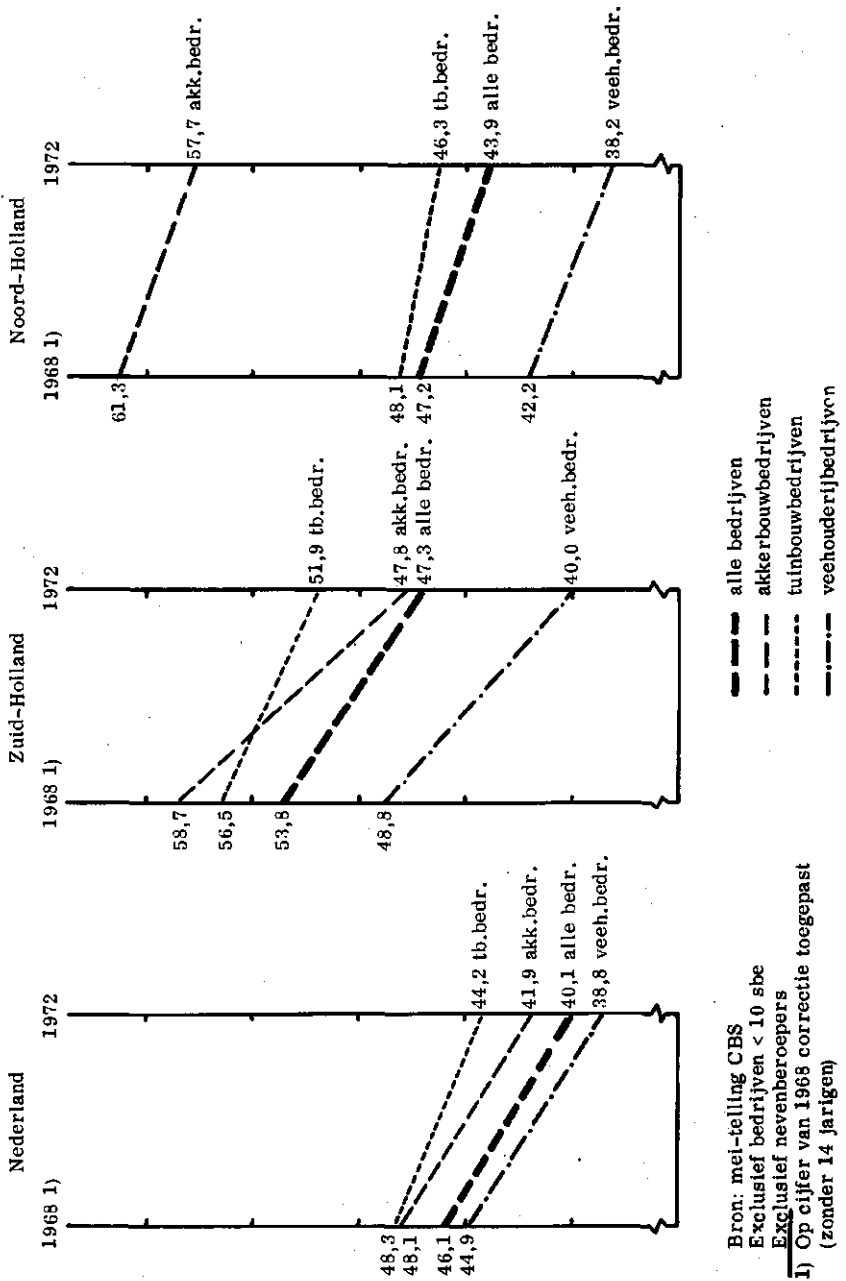
Uit de grafiek kan het volgende worden afgeleid:

1. In beide provincies is evenals in het hele land het aantal bedrijven met een opvolger belangrijk teruggelopen.
2. In Zuid-Holland komt de ontwikkeling ongeveer overeen met de landelijke trend. In Noord-Holland is de vermindering minder sterk geweest als in het hele land.
3. In beide provincies zijn naar verhouding meer bedrijven met een opvolger dan in het hele land. Vooral Zuid-Holland ligt duidelijk boven het landelijk niveau.
4. Er doen zich aanzienlijke verschillen in opvolgingssituatie tussen de sectoren veehouderij, akkerbouw en tuinbouw voor.
 - In de tuinbouw is de vermindering minder sterk geweest dan in de veehouderij en de akkerbouw.
 - In Noord-Holland wordt het hoogste percentage met een opvolger aangetroffen bij de akkerbouwers. In Zuid-Holland is bij de akkerbouwers een zo scherpe daling opgetreden dat het opvolgingscijfer in 1972 op niveau tussen dat van de veehouders en de tuinders is terechtgekomen.
 - De veehouderij wordt gekenmerkt door een, in vergelijking met beide andere sectoren, laag niveau van het opvolgingscijfer.

1) B. van der Ploeg en J.J. Walrave: "De opvolgingssituatie op akkerbouw- en rundveehouderijbedrijven in Zuid-Holland in 1972". Rapport van de Werkgroep Sociaal Economisch Onderzoek van de Provinciale Raad voor de Bedrijfsontwikkeling. (Den Haag 1973.)

Grafiek 1. De ontwikkeling van het aantal bedrijven met een opvolger 1968-1972

Percentage bedrijfshoofden 50 jaar en ouder, met opvolger:



Opvolgingssituatie en bedrijfstype

In het voorgaande is een onderscheid gemaakt tussen veehouders, akkerbouwers en tuinders. Hiermee is echter het bijzonder geschakeerde beeld van de agrarische sector in beide provincies onvoldoende tot uitdrukking gekomen. Hoe groot de verscheidenheid is naar bedrijfstype en opvolgingssituatie valt af te lezen uit grafiek 2.

Deze grafiek kan als volgt gelezen worden: in Zuid-Holland heeft 18% van de agrarische bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder een glasgroentebedrijf en van deze glasgroentetelers heeft 58% een opvolger.

Binnen de tuinbouw doen zich grote verschillen voor. Hoge opvolgingscijfers hebben beide typen glastuinbouwbedrijven. In de opengrondstuinbouw worden met uitzondering van de bollenteelt, lage opvolgingscijfers aangetroffen. Voor de boomteelt lijkt naast de groep opvolgers nog de groep opvolgers nog de groep zoons die buiten het ouderlijk bedrijf om zelfstandig wordt van belang (eerste indruk uit lopend onderzoek van de "Provinciale Raad").

De hoge opvolgingscijfers in de Zuidhollandse glastuinbouw zijn waarschijnlijk mede mogelijk gemaakt door de omschakeling van groenteteelt naar de intensievere bloemeteelt die vooral in het Westland op grote schaal heeft plaatsgevonden. Een aantal glasgroentetelers zou de mogelijkheden voor de (potentiële) opvolger gecreëerd hebben door om te schakelen naar de bloemeteelt.

Het is opmerkelijk dat binnen de veehouderij zich een soortgelijk verschijnsel niet voordoet. Het aantrekken van een veredelingsstak (bv. varkens of pluimvee) is kennelijk niet een vaak gebruikt middel om de opvolging mogelijk te maken. In Noord-Holland hebben de melkveebedrijven met een neventak zelfs een duidelijk lager opvolgingscijfer dan de gespecialiseerde melkveebedrijven (37 tegen 41%). Een mogelijke verklaring is dat op de meeste bedrijven met melkvee en veredeling de omvang van beide takken te gering is om een doelmatige produktie mogelijk te maken.

In de Zuidhollandse bollenstreek werd voor de bedrijven met o.a. glas (vooral bolbloemeteelt) wel een belangrijk hoger opvolgingscijfer geconstateerd als voor de bollenbedrijven zonder glas (zie Baris 1).

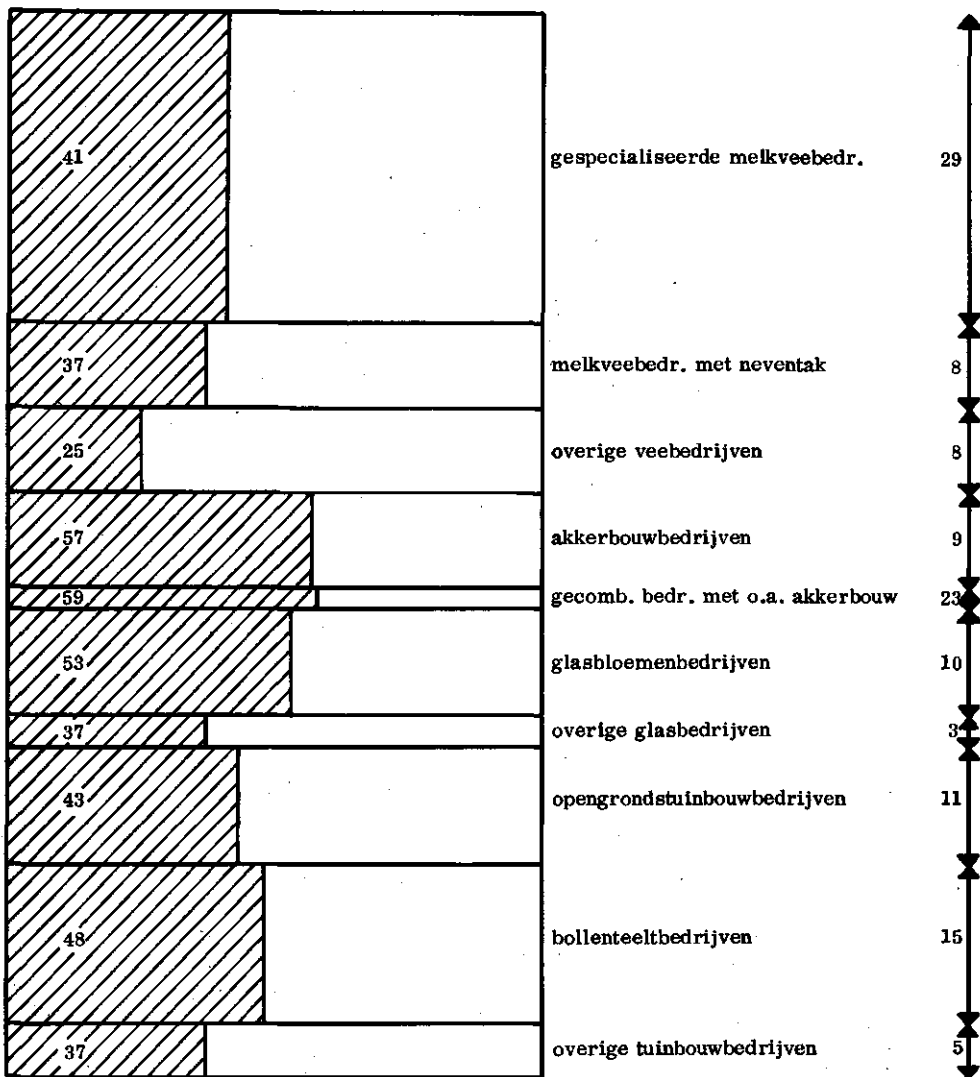
De categorie "overige bedrijven" heeft in beide provincies hetzelfde zeer lage opvolgingscijfer (25%). Het betreft hier een zeer bonte verzameling bedrijfstypen met o.a. mestveebedrijven (varkens, pluimvee, rundvee) en schapenbedrijven. Waarschijnlijk komen deze bedrijfsvormen nogal voor bij (oudere) veehouders, zonder opvolger, die het wat kalmer aan willen gaan doen.

1) D.B. Baris: "Opvolgingssituatie in de Zuidhollandse bollenstreek". LEI-rapport 2.61 (1974).

Grafiek 2. De opvolgingssituatie per bedrijfstype

Noord-Holland
% met een
opvolger

Aantal
oudere
bedrijfsh.
(≥ 50 j. in %)



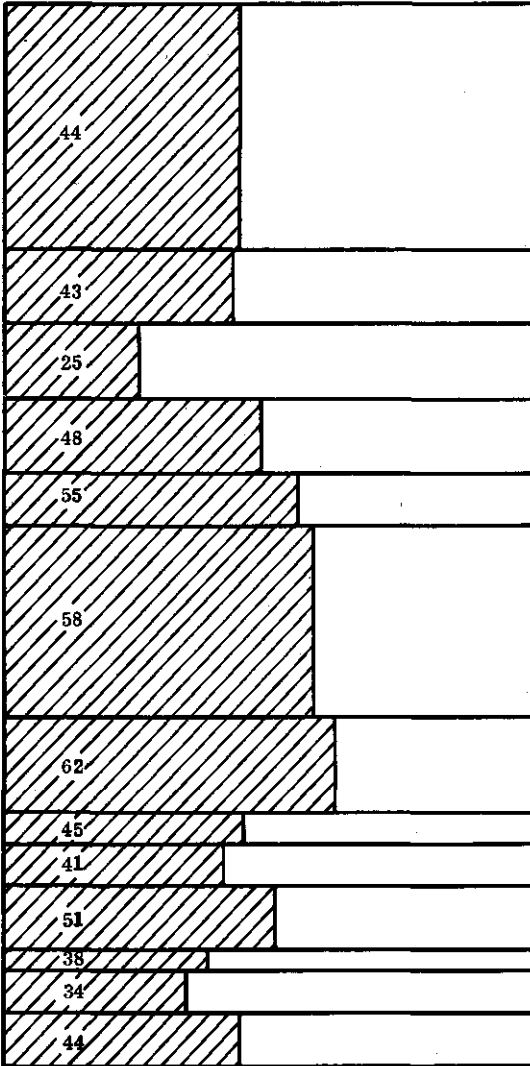
Gemiddeld 43% met een opvolger

100
(= 5 489)

Bron: Meitelling CBS
Exclusief: bedrijven < 10 sbe
en nevenberoepers

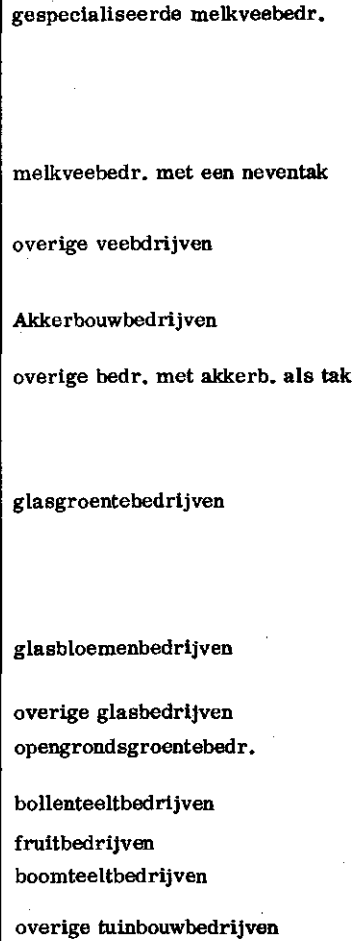
Zuid-Holland

% met een opvolger



Gemiddeld 47% met een opvolger

Aantal oudere bedrijsh. (≥ 50 j.) in %



100
(= 8131)

De bedrijfsgruottestructuur als verklarende factor

Naarmate een bedrijf groter is zullen in het algemeen de perspectieven voor de opvolger gunstiger zijn.

Tabel 1 geeft het percentage kleinere bedrijven, per bedrijfstype, in Noord- en Zuid-Holland weer. Deze cijfers hebben uitsluitend betrekking op de bedrijven van de oudere boeren/tuinders. Het is uiteraard niet mogelijk om de omvang van bv. melkveebedrijven en glastuinbouwbedrijven rechtstreeks te vergelijken. Om een vergelijking wel mogelijk te maken is de omvang van de bedrijven uitgedrukt in een gemeenschappelijke rekeneenheid, de standaardbedrijfseenheid (sbe). In het aantal sbe's dat aan een bedrijf wordt toegekend komen tot uitdrukking de voor de productie benodigde hoeveelheden arbeid, grond en kapitaal. Als kleinere bedrijven zijn aangemerkt bedrijven met minder dan 110 sbe. De grens van 110 sbe komt voor de verschillende bedrijfstypen, afhankelijk van het teeltplan of de samenstelling van de veestapel, ongeveer overeen met:

- melkveebedrijven	- melkkoeien
- akkerbouwbedrijven	- 27 hectare
- glasgroentebedrijven	- 4400 m2 verwarmd glas
- glasbloemenbedrijven	- 2800 m2 verwarmd glas
- bollenteeltbedrijven	- 1,7 hectare
- boomteeltbedrijven	- 0,9 hectare
- opengrondsgroentebedrijven	- 6 hectare

Tabel 1. Het percentage kleinere bedrijven bij de bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder per bedrijfstype in 1972

	Het perc. kleinere bedrijven	
	Zuid-Holland	Noord-Holland
1. Gespecialiseerde melkveebedr.	62	66
2. Melkveebedr. met neventak	61	64
3. Overige veebedrijven	84	75
4. Akkerbouwbedrijven	41	33
5. Glasgroentebedrijven	23	.
6. Glasbloemenbedrijven	27	33
7. Opengrondsgroentebedr. (Z-H)	74	.
Overige opengrondstuinb. bedr. (N-H)	.	74
8. Bollenteeltbedrijven	52	51
9. Boomteeltbedrijven	61	.

Bron: CBS-Meitelling
 Exclusief bedrijven < 10 sbe
 Exclusief nevenberoepers

Duidelijk blijkt dat de bedrijfstypen met een laag opvolgingscijfer alle een groot aantal kleinere bedrijven hebben.

De relatie tussen bedrijfsgrootte en opvolgingssituatie is rechtstreeks weergegeven in tabel 2.

Voor de grote bedrijven is, bij bijna alle bedrijfstypen, in veel gevallen (+ 70%) een opvolger beschikbaar. Omdat een aantal oudere bedrijfs-
hoofden geen zoon heeft is het theoretisch maximum niet 100% maar ongeveer 85%.

De hoge opvolgingscijfers voor de grote bedrijven kunnen mede tot stand zijn gebracht door de impuls tot bedrijfsvergroting die vooral op kleinere bedrijven van het gaan meewerken van een zoon (opvolger) uit gaat.

Bij bijna alle bedrijfstypen heeft bij de vrij kleine bedrijven minder dan de helft van de bedrijfshoofden een opvolger. Toch is, vooral in de bedrijfstypen met veel kleinere bedrijven, het aantal opvolgers hier nog aanzienlijk. Vooral de voortdurende tendens (noodzaak) tot schaalvergroting zal het vaak moeilijk maken de voorgenomen opvolging te realiseren.

Een afwijkend beeld vertonen de bollenteelt- en boomteeltbedrijven in Zuid-Holland. De bollenteeltbedrijven met naar verhouding veel opvolgers op de kleinere bedrijven. Het is echter mogelijk dat sommige bedrijven met een hoogwaardig assortiment een te klein aantal sbe's is toegekend.

De grote boomteeltbedrijven hebben een opvallend laag opvolgingscijfer (47%). Men kan zich afvragen of een verschil in opvolgingspatroon een rol speelt. De jonge ondernemers zouden nog al eens los van het ouderlijk bedrijf beginnen. Deze indruk wordt bevestigd door de voorlopige uitkomsten van een in 1973 uitgevoerd regionaal onderzoek van de "Provinciale Raad".

De algemene indruk uit tabel 2 is dat de opvolgingssituatie in zeer sterke mate wordt bepaald door de bedrijfsomvang en dat voor de bedrijven met betere toekomstmogelijkheden nog een grote belangstelling bij de komende generatie bestaat.

Meer dan één opvolger per gezin

Tot nu toe is als opvolgingscijfer steeds het percentage oudere bedrijfshoofden met een opvolger gehanteerd. In de praktijk blijkt echter het verschijnsel van meer dan één opvolger per gezin een belangrijke rol te spelen.

Dit blijkt uit tabel 3 die is ontleend aan onderzoek dat is gedaan in een aantal Zuidhollandse gemeenten en waarbij is gevraagd naar de beroepskeuze van alle zoons van 15 jaar en ouder. Als "opvolger" zijn aangemerkt alle zoons die agrarisch bedrijfshoofd zijn of worden.

Tabel 2. Opvolgingsituatie en bedrijfsgrootte 1972

	Het percentage oudere bedrijfshoofden met opvolger				
	kleine bedrijven (tot 70 sbe)	vrij kleine bedrijven (70-110 sbe)	vrij grote bedrijven (110-150 sbe)	grote bedrijven (150 sbe)	alle bedrijven
Zuid-Holland:					
1. gesp. melkveebedrijven	22	40	62	72	44
2. melkveebedrijven met neventak	19	41	57	75	43
3. overige veebedrijven	20	22	55	65	25
4. akkerbouwbedrijven	29	33	47	64	48
5. glasgroentebedrijven	21	42	47	67	58
6. glasbloemenbedrijven	33	47	61	72	62
7. opengrondsgroentebedrijven	29	42	76	76	41
8. bollenteeltbedrijven	31	53	62	67	51
9. boomteeltbedrijven	15	28	60	47	34
Totaal Zuid-Holland	23	40	57	68	47
Noord-Holland:					
1. gesp. melkveebedrijven	18	41	61	75	41
2. melkveebedrijven met neventak	24	18	51	78	37
3. overige veebedrijven	16	14	36	64	25
4. akkerbouwbedrijven	27	46	52	72	57
5. glasbloembedrijven	19	46	54	67	53
6. bollenteeltbedrijven	18	47	53	77	48
7. overige opengrondstuinbouwbedr.	26	18	79	68	43
Totaal Noord-Holland	19	41	57	71	43

Bron: CBS

Exclusief bedrijven < 10 sbe

Exclusief nevenberoepers

Tabel 3. De betekenis van de meerdere opvolgers

	Het opvolgingscijfer		
	weide- gebieden 1)	akkerbouw- gebieden 1)	bollen- streek 2)
- Opvolgingscijfer, alleen eerste opvolger gerekend (% met opvolger)	42	47	58
- Opvolgingscijfer met alle opvolgers, maar zonder twijfelgevallen	59	60	93
- Opvolgingscijfer met alle opvolgers	72	68	108
- Gemiddelde aantal opvolgers in de gezinnen met een opvolger	1,4 à 1,7	1,3 à 1,4	1,6 à 1,9

1) Zoons van 15 jaar en ouder van bedrijfshoofden, 50 jaar en ouder met als hoofdberoep land- of tuinbouwer.

2) Bron: B. van der Ploeg en J.J. Walrave.

Uit deze cijfers blijkt dat er nogal wat opvolgers een oudere broer als opvolger naast zich hebben. Het gaat dus om een verschijnsel met een belangrijke betekenis. Deze betekenis kan tot uitdrukking komen in een groter aantal zoons dat een bedrijf begint dan op basis van het percentage bedrijven met een opvolger verwacht kon worden. Het lijkt echter waarschijnlijk dat vooral van de tweede en latere opvolgers een groot aantal alsnog zal afvallen. In het onderdeel over de beroepskeuze van de zoons zal hierop worden teruggekomen.

De beroepskeuze van de zoons

Het totaalaantal opvolgers is afhankelijk van het totaalaantal zoons en het relatieve aantal van hen dat boer/tuinder wordt. Uit onderzoek in een aantal gebieden in Zuid-Holland bleek het relatieve aantal zoons dat boer/tuinder wordt nogal uiteen te lopen. Ook het gemiddelde aantal zoons per gezin vertoonde van gebied tot gebied belangrijke verschillen. (Zie tabel 4 blz. 12.)

In de akkerbouwgebieden worden naar verhouding de meeste zoons boer. Het gemiddelde aantal zoons, van 15 jaar en ouder, per gezin is echter veel lager dan in beide andere gebieden. Daardoor is het verklaarbaar dat de Zuidhollandse akkerbouwgebieden niet gekenmerkt worden door extreem hoge opvolgingscijfers (tabel 3).

In de weidegebieden van Zuid-Holland worden naar verhouding weinig zoons boer. De bollenstreek neemt, in dit opzicht, een tussenpositie ten opzichte van akkerbouw- en weidegebieden in. In de bollenstreek wordt wel het hoogste gemiddelde aantal zoons per gezin aangetroffen. Dit

Tabel 4. Het beroepskeuzepatroon in enkele Zuidhollandse gebieden

	Weidegebieden 1)	Akkerbouwgebieden 1)	Bollenstreek 2)
- Aantal zoons dat al (mede)bedrijfshoofd is	11%	19%	23%
- Aantal dat dit, naar het zich laat aanzien, zeker zal worden	24%	40%	24%
- Aantal twijfelgevallen	8%	7%	8%
- Aantal dat dit "zeker" niet wordt	56%	34%	45%
- Totaalaantal zoons	100%	100%	100%
- Gemiddelde aantal zoons per gezin	1.7	1.0	2.0

1) Bron: B. van der Ploeg en J.J. Walrave.

2) Bron: D.B. Baris.

komt tot uitdrukking in een, in vergelijking met beide andere gebieden, hoog opvolgingscijfer (tabel 3).

De mogelijkheden om de opvolging te realiseren

Uit het onderzoek in de akkerbouw- en weidegebieden van Zuid-Holland blijkt dat daar in het recente verleden nog al eens van een aanvankelijk plan tot opvolging wordt afgezien. In de periode 1967-'72 was naar schatting een kwart van de (eerste) opvolgers afgefallen. Het verschijnsel deed zich het sterkst gelden op de kleinere bedrijven. Dit maakt het waarschijnlijk dat het niet realiseren van een aanvankelijk plan tot opvolging meestal wordt veroorzaakt door een (late) confrontatie met het ontbreken van voldoende mogelijkheden.

Als algemene factoren die van invloed zijn op de mogelijkheden tot opvolging noemen wij de volgende:

1. De bedrijfsomstandigheden

Hierbij wordt met name aan de toekomstmogelijkheden (levensvatbaarheid) van het bedrijf gedacht. Het beoordelen van de toekomstmogelijkheden van een bedrijf wordt bemoeilijkt door wijziging van de economische en technische omstandigheden in de loop van de tijd. Waarschijnlijk is in het verleden het tempo waarin de grenzen verschuiven van wat nog een levensvatbaar bedrijf is, nogal eens onderschat.

De huidige bedrijfsomstandigheden (uitgangspositie) zijn niet alleen mede bepalend voor de toekomstmogelijkheden van het bedrijf maar ook voor de mogelijkheid om de bedrijfsovername te financieren (capaciteit om inkomen te vormen in de overbruggingsperiode).

2. De gezinsomstandigheden

De gezinsomstandigheden zijn van belang voor de mogelijkheid om de bedrijfsovername te financieren (hoeveelheid kapitaal die buiten het bedrijf terecht komt). Verder kunnen in gezinnen met meer dan één zoon deze zoons, ten opzichte van elkaar, in een concurrentiepositie verkeren.

Ten slotte zullen de gezinsomstandigheden ("gezinsklimaat") van invloed zijn op het hierna volgende.

3. De bekwaamheid en instelling van de opvolger

De elementen vakbekwaamheid en instelling kunnen niet los van elkaar worden bekeken. Beide elementen lijken vooral te worden beïnvloed door aanleg, praktijkervaring (inclusief "gezinsklimaat") en scholing.

Hoe belangrijk de betekenis van deze factor "bekwaamheden en instelling" is voor de mogelijkheden tot opvolging, in verhouding tot de betekenis van de factoren 1 (bedrijfsomstandigheden) en 2 (gezinsomstandigheden) voor de mogelijkheden tot opvolging, valt niet aan te geven.

De behoefte om boer/tuinder te worden

Niet alleen de mogelijkheden tot opvolging zouden van bedrijfstype tot bedrijfstype en van gebied tot gebied kunnen verschillen, maar ook de binding aan het ouderlijk beroep. De invloed van verschillen in binding aan het ouderlijk beroep komen echter niet aan de oppervlakte zo lang de belangstelling om boer/tuinder te worden de mogelijkheden nog overtreft. Het uiteindelijke aantal opvolgers zal dan worden bepaald door de mogelijkheden en niet door de omvang van de behoefte om boer/tuinder te worden. Deze situatie lijkt zich momenteel (nog?) voor te doen.

Treedt er selectie op?

Voor de toekomst van de land- en tuinbouw is niet allen van belang hoeveel opvolgers er zijn maar ook wat de kenmerken van de opvolgers zijn. Naarmate het relatieve aantal zoons dat boer/tuinder wordt, afneemt wordt de kans op een kwalitatieve selectie groter. Of kwalitatieve selectie optreedt is afhankelijk van de bekwaamheden en instelling (motivatie) van de opvolgers in vergelijking met de (potentiële) bekwaamheden en instelling van de niet-opvolgers.

Aan het element "instelling" kan hier wat meer inhoud worden gegeven. Dit is mogelijk door drie typen van drijfveren (motivaties) om boer/tuinder te worden, te onderscheiden.

1. Negatieve motivatie

Het ontbreken van alternatieven vormt dan de belangrijkste drijfveer. Opmerkelijk is dat Noord- en Zuid-Holland in vergelijking tot andere provincies veel alternatieven buiten de agrarische sector te bieden heeft en de opvolgingscijfers toch hoger dan elders zijn.

Hierbij moet echter wel worden bedacht dat behalve de aanwezigheid van alternatieven ook de mate waarin men zich hierop oriënteert, bv. in het onderwijs, een rol speelt.

2. "Neutrale" motivatie

Het beroep van boer/tuinder wordt dan vooral om pragmatische redenen (bv. een behoorlijk inkomen) gekozen.

3. Positieve motivatie

Het beroep als zodanig trekt dan sterk aan.

Aan de hand van het voorgaande zijn wij geneigd van positieve selectie te spreken wanneer het vooral de zoons met relatief veel bekwaamheden en met een neutrale of positieve motivatie zijn, die boer/tuinder worden. Of er zich een belangrijke, negatieve of positieve selectie voordoet is niet duidelijk.

Eindconclusie

Hoewel de aard van het onderwerp geen waterdicht bewijs mogelijk maakt zouden wij op basis van het voorgaande toch de volgende algemene conclusie willen trekken.

In beide provincies is momenteel nog geen sprake van een tekort aan opvolgers. De belangstelling om boer/tuinder te worden overtreft de mogelijkheden om dit te realiseren. Het niveau van de opvolgingscijfers lijkt vooral tot stand te komen door een confrontatie van de belangstelling met de (beperkte) mogelijkheden.

De conclusie is vooral op de volgende overwegingen gebaseerd:

1. Bij nagenoeg alle bedrijfstypen is voor de grotere bedrijven nog een groot aantal beschikbaar.
2. Op de vrij kleine bedrijven zijn nog tamelijk veel opvolgers.
3. Verrassend vaak is er meer dan 1 opvolger per gezin (alleen maar voor enkele gebieden in Zuid-Holland gegevens beschikbaar).
4. In het recente verleden zijn, althans in de Zuidhollandse akkerbouw- en weidegebieden, nog veel opvolgers afgevallen.

De daling van de opvolgingscijfers is in het recente verleden vrij aanzienlijk geweest. Het lijkt dan ook zeer gewenst het verdere verloop van deze cijfers te blijven volgen. Een reden te meer om dit te doen is het toenemen van de kans op een kwalitatieve selectie bij het "schiftingsproces" waarbij zoons wel of niet boer/tuinder worden.