wetenschapswinkel exemplaar

boer en boerin

een proces van bewustworden en kiezen

rapport

liesbeth klaver
m.m.v.
jeanne van poppel

Landbouwuniversiteit **Wageningen**

94

BOER & BOERIN
EEN PROCES VAN BEWUSTWORDEN EN KIEZEN

Naar een levensloopbaanperspectief

voor agrarische mannen en vrouwen

Wageningen, januari 1994

Liesbeth Klaver
m.m.v. Jeanne van Poppel

Het Gelders Agrarisch Vrouwen Overleg
(GAVO) Bergstraat 280
6811LH Arnhem
085-542841

In het GAVO is het agrarisch vrouwenoverleg van de Plattelandsvrouwenorganisaties van Gelderland ondergebracht.

Wetenschapswinkel
Landbouwuniversiteit
Postbus 9101
6700 HB Wageningen
08370-84661/84146

De Wetenschapswinkel bemiddelt in onderzoeksvragen voor organisaties die niet beschikken over middelen om zelf onderzoek te laten uitvoeren. De vragen moeten passen in het centrale thema van de Landbouwuniversiteit "landbouw en milieu".

Vakgroep Huishoudstudies
Ritzema Bosweg 32a
6703 AZ Wageningen
08370-82088

De vakgroep Huishoudstudies verzorgt onder-wijs en onderzoek op de gebieden huishouden en verzorging; consument en huishoudtechnologie; recreatie.

W 26388

WOORD VOORAF

In 1990 benaderden de vier Gelderse plattelandsvrouwenorganisaties de Wetenschapswinkel van de Landbouwuniversiteit. Het hierin bestaande agrarische vrouwenoverleg wilde nader onderzocht hebben welke drempels er bestaan voor agrarische vrouwen om deel te nemen aan scholing en opleiding. Aanleiding was het verschijnen van het rapport "De Gelderse Landbouw tussen markt en milieu". Daarin werd geconcludeerd dat agrarische vrouwen een scholingsachterstand hebben. Naar ondermeer deze kwestie was echter zojuist door de Landbouwuniversiteit een onderzoek uitgevoerd in de provincie Utrecht. De resultaten bleken ook van toepassing op de situatie in de provincie Gelderland.

De onderzoeksvraag is toen in gezamenlijk overleg verschoven naar een belangrijke achterliggende vraagstelling. Hoe komen agrarische vrouwen tot de keuze om opleiding of scholing te volgen? Hoe komt die keuze al dan niet tot stand in de echtelijke relatie op het agrarisch gezinsbedrijf? Hoe gaan man en vrouw in de agrarische sector met elkaar om als het gaat om het maken van plannen voor hun gezamenlijke toekomst op het bedrijf en in het gezin?

Om op deze vragen een antwoord te krijgen heeft de vakgroep Huishoudstudies van de Landbouwuniversiteit onderzoek uitgevoerd. Doel van het onderzoek was bouwstenen aan te leveren voor voorlichting en educatie. Het onderzoek ging in september 1991 van start. Helaas kon de daarvoor aangestelde contractonderzoekster ir. Jeanne van Poppel door ziekte het onderzoek niet afronden. Vanaf mei 1993 heeft ir. Liesbeth Klaver als contractonderzoekster de draad weer opgepakt en de onderzoeksgegevens verwerkt tot het voorliggende resultaat. We zijn aan beide onderzoeksters dank verschuldigd voor hun inzet. Een woord van dank ook aan Elly van Beek, die op uitstekende wijze leiding gaf aan de groepsgesprekken tijdens het onderzoek.

Het onderzoek werd verricht onder de begeleiding van een commissie.
Hierin hadden zitting:

Mw. R. Rougoor - ter Maat	Christelijke Plattelandsvrouwen Bond Gelderland (voorzitter)
Mw. J. te Braake - Reijerink	Katholieke Plattelandsvrouwen Organisatie/ABTB Gelderland
Mw. J. van Santen - van Driesten	Nederlandse Bond van Plattelandsvrouwen Gelderland
Mw. A. van Welie- Thijssen	Katholieke Vrouwen Organisatie/NCB Zuid-Gelderland
W. Jongenotter	SEV van de CBTB Gelderland
Mw. A. Schouten - Tap	SEV van de Gelderse Maatschappij van Landbouw
Mw. dr. Ir. S. Zwart	Vakgroep Huishoudstudies (wetenschappelijk begeleider)
Mw. Ir. M. Vijverberg	Wetenschapswinkel (tot 01.03.92)
Mw. drs. A. Hobbelink	Wetenschapswinkel (projectcoördinator)

De besprekingen in de commissie over inhoud, voortgang en resultaten waren immer opbouwend en hebben steeds in een uitstekende sfeer plaatsgevonden.

Het onderzoek werd mede mogelijk gemaakt door een subsidie van de Provincie Gelderland. Het onderzoek werd grotendeels gefinancierd door de Wetenschapswinkel.

We danken alle mensen die op welke wijze dan ook een bijdrage hebben geleverd aan het welslagen van dit onderzoek.

Riek Rougoor	Plattelandsvrouwenorganisaties in Gelderland
Saskia Zwart	Vakgroep Huishoudstudies Landbouwuniversiteit
Ans Hobbelink	Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit

INHOUD

1. INLEIDING 1

1. Aanleiding 1
2. Doel en vraagstelling van deze studie 2
3. Werkwijze 3
4. Achtergronden bij het onderzoek 4
   De levenscyclus 5
   De verwevenheid tussen gezin en bedrijf 6
   Keuzen maken in een huishouding 7
5. Wat vindt u in de volgende hoofdstukken? 8
6. Gebruikte afkortingen in dit rapport 8

2. FASE VOOR HET HUWELIJK EN DE BEDRIJFSOPVOLGING 9

1. Inleiding 9
2. Opleiding en werk van agrarische vrouwen 9
   De opleiding 9
   Aan het werk 13
   Bespreking en kernpunten 13
2. Opleiding en werk van agrarische mannen 14
   Boer worden 14
   Begin van de overname 16
   Bespreking en kernpunten 19
4. Kennismaking met schoonfamilie en bedrijf 20
   Als het bedrijf van de ouders van de man komt 20
   Als het bedrijf van de ouders van de vrouw komt 22
   Bespreking en kernpunten 24

3. TROUWEN, OVERNEMEN EN KLEINE KINDEREN 25

1. Inleiding 25
2. Wonen, werken en taakverdeling 25
   Vrouwen die hun baan buitenshuis aanhouden 25
   De samenwerking tussen de familieleden in huishouden en bedrijf 28
   Bespreking en kernpunten 36
3. Kleine kinderen 38
   Zwangerschap en bevalling 38
   Verzorging en opvoeding van de kinderen 39
   Bespreking en kernpunten 42
4. Zakelijke en juridische aspecten van het huwelijk 43

Bespreking en kernpunten 46

4. ZELFSTANDIG OP HET BEDRIJF EN OUDERE KINDEREN 47

1. Inleiding 47
2. Grotere kinderen: veranderingen in het werk 47
   Waarom gaan vrouwen meer in het bedrijf werken? 47
   Wat gaan vrouwen meer doen aan werkzaamheden in het bedrijf? 50
   Bespreking en kernpunten 53
3. Opnieuw gaan werken in het 'oude' beroep? 54
   Bespreking en kernpunten 56
4. Verandering in de juridische afspraken tussen echtgenoten 56
   Bespreking en kernpunten 58
5. Veranderingen in de landbouw 58
   Bespreking en kernpunten 59
6. Het opvoeden van de kinderen 60
   Bespreking en kernpunten 60

5. AFBOUWEN OF OVERDRAGEN EN DE TIJD DAARNA 61

1. Inleiding 61
2. Investeren voor opvolging of afbouwen? 61
   Bespreking en kernpunten 66
3. Als overname of beëindiging dichter bij komt 67
   Bespreking en kernpunten 71

6. SAMENVATTING, CONCLUSIES EN BOUWSTENEN 73

1. Inleiding 73
2. Samenvatting en conclusies 73
   De keuzen 73
   Het bespreekbaar maken van de keuzen 77
3. Bouwstenen 80

GERAADPLEEGDE LITERATUUR 83

BIJLAGE I ONDERWERPEN EN VRAGEN VOOR DE INTERVIEWS MET ECHTPAREN 85

BIJLAGE II VRAGEN EN ONDERWERPEN VOOR DE GROEPSGESPREKKEN 89

1. INLEIDING

1. Aanleiding

Binnen de Agrarische Onderwijs Centra (AOC) bestaan cursuscomités waarin de standsorganisaties, de agrarische jongeren organisaties en de plattelandsvrouwenorganisaties vertegenwoordigd zijn. Zij hebben een specifieke taak in deze cursuscomité's. Zij informeren het agrarisch onderwijs over de wensen en behoeften van de doelgroepen die zij vertegenwoordigen aan agrarisch onderwijs en cursussen. Zij dienen er bovendien zorg voor te dragen dat deze wensen en behoeften optimaal worden vertaald in het cursus- en onderwijsaanbod van de AOC's.

In Gelderland zijn vier plattelandsvrouwenorganisaties (PVO's) actief. Ten behoeve van onder andere een goede vertegenwoordiging in het provinciale cursuscomité hebben zij zich verenigd in een 4-PVO overleg. In principe is de inbreng in het cursuscomité van de vier PVO's gelijk aan dat van de andere vertegenwoordigingen.
In de praktijk dreigt hun inbreng echter onder te sneeuwen. Dit is mede gevolg van het feit dat de cursussen voor agrarische vrouwen niet altijd even goed lopen. Het ene moment slaat een cursus aan, op een ander moment is er slechts geringe belangstelling. Hierdoor zijn de AOC's genoodzaakt de cursussen die geen gelijkmatige belangstelling genieten uit het programma te schrappen. Zij zijn immers niet rendabel.
Voor het 4-PVO overleg leidde dit tot de vraag: hoe kan de deelname van agrarische vrouwen aan agrarische cursussen en onderwijs worden vergroot? In 1990 is deze vraag inmiddels beantwoord in een onderzoek in de provincie Utrecht[1]. De resultaten zijn voor een groot deel in Gelderland toepasbaar.

Het Utrechtse onderzoek wees erop dat de deelname van vrouwen aan agrarische cursussen verhoogd zou kunnen worden door het verlagen van drempels die vrouwen ervaren. Bijvoorbeeld door in de cursussen meer uit te gaan van leermethoden die aansluiten bij vrouwen en de cursussen vaker te organiseren in de omgeving waar vrouwen wonen. Daarnaast ontstonden in deze studie sterke aanwijzingen dat de geringe deelname van vrouwen samenhangt met hun positie op de bedrijven. Als vrouwen vooral worden ingezet om hun man op het bedrijf te helpen zal er voor hen niet snel een aanleiding zijn om zelf deskundig te worden.
Omdat er in deze zin nog weinig inzicht bestond in de mogelijkheden die er zijn om te werken aan positie verbetering van agrarische vrouwen, werd de oorspronkelijke onderzoeksvraag veranderd. Het 4-PVO-overleg besloot tot deze verandering in overleg et de Wetenschapswinkel van de Landbouwuniversiteit. In deze opnieuw geformuleerde

---

[1] Dit onderzoek heet: Bijscholing agrarische vrouwen, een onderzoek naar leerbehoeften en -belemmeringen door Dieuwke van der Wal.

onderzoeksvraag kwamen de keuzen die agrarische vrouwen en mannen maken in de verschillende levensfasen en de gevolgen daarvan voor ieders positie meer centraal te staan.

Met keuzen in het heden leggen mensen ook een deel van hun mogelijkheden in de toekomst vast. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan het aangaan van een maatschap tussen vader en zoon. Een belangrijke reden voor dergelijke maatschappen is meestal om de bedrijfsovername financieel mogelijk te maken. Het is echter de gewoonte de maatschap pas te ontbinden met de werkelijke bedrijfsovername. Indien de zoon in de periode van de maatschap trouwt en de vrouw mee gaat werken op het bedrijf, zijn de mogelijkheden om haar arbeid te belonen gering.
Doordat beslissingen die vandaag worden genomen gevolgen hebben voor de toekomst is het zaak te onderzoeken welke ingrijpende keuzen er zijn zodat men een besluit kan nemen waarin men de mogelijke gevolgen voor de toekomst heeft meegewogen. Het idee is dat als men keuzen bewuster maakt men ook meer zicht krijgt in welke scholing daarbij past.

In deze studie inventariseren we de keuzen die agrarische vrouwen en mannen maken ten aanzien van bedrijf, gezin en persoonlijke ontplooiing. Tevens zoeken we naar manieren om ze op het agrarisch gezinsbedrijf zelf aan de orde te stellen. Doel is om de resultaten van het onderzoek toepasbaar te maken voor voorlichting en educatie[2] die het bespreekbaar maken en het verbeteren van de waardering van de inzet van agrarische vrouwen tot doel hebben of als één van de doelen hebben. Daartoe formuleren we op basis van de conclusies van dit onderzoek bouwstenen voor dergelijke voorlichting en educatie.

Een wens van de begeleidingscommissie voor dit onderzoek was om extra aandacht te besteden aan agrarische vrouwen en mannen die in de fase van hun leven zitten waarin het jongste kind naar school gaat. Vrouwen krijgen in deze periode meer tijd en moeten die dus anders gaan indelen. Tot nu toe is er nog weinig aandacht geweest voor deze groep agrarische vrouwen en mannen.

2. Doel en vraagstelling van deze studie

In het kort samengevat is het doel dat we met dit onderzoek beogen:

- het ontwikkelen van bouwstenen voor voorlichting en educatie die onder andere tot doel hebben de keuzen van agrarische mannen en vrouwen te verhelderen. De bouwstenen kunnen gebruikt worden om op dit punt bestaande educatie en voorlichting te verbeteren of kunnen als uitgangspunten dienen voor nieuwe activitei-

[2] Met de begrippen voorlichting en educatie doelen we op een breed scala aan activiteiten. U kunt hierbij denken aan artikelen in de krant, persoonlijke voorlichting die door allerlei instanties en bedrijven in de landbouw wordt gegeven, cursussen van bijvoorbeeld AOC's en vormingscentra, avonden van standsorganisaties of plattelandsvrouwenorganisaties enz.

ten. Het geheel moet leiden tot verbetering van de positie van agrarische vrouwen en mannen.

De vragen die we ons stellen zijn:

- Welke keuzen ten aanzien van gezin, bedrijf en persoonlijke ontwikkeling beleven agrarische vrouwen en mannen als keuzen die gevolgen hadden voor ieders positie in bedrijf en gezin?
- Hoe geven zij aan dat deze keuzen beter bespreekbaar gemaakt kunnen worden?
- Welke bouwstenen kunnen op grond van de antwoorden op de voorgaande vragen geformuleerd worden?

3. Werkwijze

In dit onderzoek gaat het om het achterhalen van de keuzen die agrarische vrouwen en mannen maken en om inzicht in de wijze waarop zij dat doen. Vooral kwalitatieve onderzoeksmethoden bieden de mogelijkheid om inzicht in dergelijke processen te ontwikkelen. In deze studie zijn er daarom diepte-interviews gehouden met echtparen en vier groepsgesprekken gehouden.
Deze onderzoeksmethodiek heeft als nadeel dat het niet mogelijk is een uitputtend beeld te krijgen van het onderwerp dat men onderzoekt. Voor veel mensen zullen de in dit rapport beschreven keuzen en de manier waarop deze gemaakt zijn herkenbaar zijn. Men kan de resultaten en de bouwstenen van deze studie dus zonder enkel bezwaar in de praktijk gaan toepassen. Men dient er echter wel rekening mee te houden dat er voor agrarische mannen en vrouwen minstens even ingrijpende beslissingen kunnen zijn die niet in dit rapport aan de orde komen.

Er zijn 16 gesprekken met echtparen gehouden. Vier echtparen waren jonger dan 35 jaar en hadden de bedrijfsovername net achter de rug. De andere twaalf echtparen waren ouder dan 35 jaar. Reden voor de oververtegenwoordiging van echtparen ouder dan 35 jaar is dat zij de bedrijfsovername al langere tijd achter de rug hebben. Deze echtparen kunnen vanuit deze ervaring bepaalde gevolgen van eerdere belangrijke keuzen in hun leven gemakkelijker overzien. Een andere reden was de wens deze groep nadrukkelijker in beeld te brengen.

De gesprekken zijn gehouden aan de hand van een aandachtspuntenlijst van keuzen die echtparen in verschillende fasen kunnen maken en de mogelijke gevolgen daarvan. Deze aandachtspuntenlijst is gebaseerd op belangrijke beslissingsmomenten die uit de literatuur naar voren kwamen. De eigen ervaring van de onderzoeker vormde een tweede bron. De keuzen zijn vooraf in een bepaalde volgorde geplaatst.
De ervaringen met de eerste gesprekken zijn gebruikt om de volgorde van de gesprekson-derwerpen bij te stellen en de aandachtspunten bij de verschillende beslissingen aan te vullen. De aandachtspuntenlijst vindt u in bijlage I. Alle gesprekken zijn op band opgenomen en daarna woordelijk uitgetypt om de analyse te vergemakkelijken.

Aansluitend op deze gesprekken met echtparen zijn de vier groepsbijeenkomsten gehouden. Deels ter aanvulling van bepaalde keuzen en knelpunten, deels om te achterhalen of ze ook spelen bij een bredere groep. Aan deze groepsbijeenkomsten nam meestal één van beide huwelijkspartners deel.
Een aspect waarop aanvulling en toetsing wenselijk bleek, was het beeld dat mensen hebben over veranderingen in de toekomst die op het bedrijf, in het gezin en voor henzelf zullen gaan plaatsvinden. Hieraan is in alle groepsgesprekken expliciet aandacht besteed.
Een andere aanvulling betrof de beroepskeuze van vrouwen en de veranderingen in hun werk in de loop der tijd. Daarom is gekozen om twee van de vier groepsbijeenkomsten alleen met vrouwen te houden. Beide andere groepsbijeenkomsten waren gemengd.
Een ander aspect waarop middels de groepsbijeenkomsten aanvulling belangrijk bleek waren keuzen en knelpunten voor echtparen op bedrijven uit de plantaardige sector. De geïnterviewde echtparen waren grotendeels afkomstig uit de dierlijke sector. Daarom hebben aan twee groepsbijeenkomsten vooral mensen uit de plantaardige sector deelgenomen.
Er zijn vier groepsbijeenkomsten gehouden waaraan in totaal 41 personen (37 vrouwen en 4 mannen) hebben deelgenomen. In de bijeenkomsten werden de vooraf opgestelde vragen plenair beantwoord. Het gesprek werd door een professionele gespreksleider geleid. Voor de vragen en de organisatie van de bijeenkomsten verwijzen we u naar bijlage II.
Ook deze gesprekken zijn op band opgenomen en daarna woordelijk uitgetypt. Helaas bleek bij het afluisteren dat één van de gesprekken onverstaanbaar was zodat dit gesprek buiten de analyse is gebleven.

De vier groepsbijeenkomsten zijn door de meeste deelnemers zeer gewaardeerd. Veel mensen zeiden na afloop het als prettig te hebben ervaren dat zij hun verhaal bij de onderwerpen die aan de orde kwamen eindelijk eens kwijt konden. De deelnemers constateerden soms dat daar in het gewone dagelijks leven en op andere bijeenkomsten eigenlijk weinig gelegenheid voor is. Een mannelijke deelnemer zei hierover:

> "Vanmorgen had ik eigenlijk op willen bellen om niet te komen. Ik was druk deze week en ik had totaal zestien vergaderingen. Ik vond dit de prettigste vergadering, of eigenlijk is het geen vergadering. We hebben wel problemen gehoord, ook tijdens die vergaderingen waren er problemen, maar het was interessant om de verschillende verhalen te horen. In twee-en-een-half uur is er veel aan de orde gekomen en die tijd is ook genoeg. Je kunt hier veel langer, wel een paar dagen over praten."

Een eerste conclusie die we kunnen trekken is dat men niet gewend is om over de keuzen en beslissingen waar men voor staat -inclusief de gevoelens en de emoties die erbij komen kijken- met anderen te praten. Bij veel agrarische mannen en vrouwen bleek die behoefte echter wel te leven. Omdat de vragen en de opzet van de bijeenkomsten wellicht interessant zijn voor bijvoorbeeld contact- of gespreksgroepen zijn ze in bijlage II vrij uitgebreid beschreven.

4. Achtergronden bij het onderzoek

Als allereerste stap in het onderzoek is nagegaan wat er in de literatuur reeds te vinden

was over de keuzen die agrarische vrouwen en mannen maken ten aanzien van hun gezin, bedrijf en persoonlijke ontwikkeling. Het leverde belangrijke uitgangspunten op. We geven de belangrijkste daarvan in deze paragraaf weer.

De levenscyclus

In de eerste plaats bleek het perspectief van de levenscyclus belangrijke aanknopingspunten te bieden. Het idee van de levenscyclus gaat ervan uit dat zich in de loop der tijd een aantal veranderingen voordoen in hun sociale positie. Dit betreffen posities in het huishouden waar zij deel van uit maken en in hun beroepsloopbaan. Met het begrip sociale positie bedoelen we hier de plaats van een individu binnen een bepaalde groep of binnen een samenleving.
De verschillende sociale posities behoren bij en drietal levensfasen. In de eerste fase bevinden mensen zich in de positie van kind en adolescent. Een kenmerk van deze fase is dat zij dan door voornamelijk volwassenen worden opgevoed en verzorgd. Bovendien worden de eerste keuzen gemaakt wat betreft de opleiding en de beroepsloopbaan.
In de tweede levensfase werken mensen betaald of onbetaald en dikwijls leven zij samen met een generatiegenoot als partner. Veel mensen gaan ertoe over een gezin met kinderen te vormen. Deze fase brengt in de loop der tijd een aantal specifieke vragen en/of problemen met zich mee. In het begin van deze fase staan de partners voor het probleem hun relatie een bevredigende vorm te geven. Later beginnen de gewenste gezinsopbouw en de organisatie van het opvoeden en verzorgen van kinderen een rol te spelen. Hierna staat de begeleiding van de kinderen bij hun school- en beroepskeuze meer centraal.
Mannen en vrouwen nemen niet in gelijke mate deel aan de beroepsarbeid in deze fase. Vrouwen stoppen bijvoorbeeld vaak met werken als er kinderen komen. Zij gaan weer op zoek naar betaalde arbeid als de kinderen wat ouder zijn.
Tijdens de derde levensfase verlaten de kinderen het huis en stoppen mensen met hun beroepsarbeid. Het zinvol invullen van de eigen vrijgekomen tijd komt nadrukkelijk in beeld. Mannen en vrouwen trekken zich in deze fase steeds meer terug uit het maatschappelijk leven[3].

Belangrijk uitgangspunt voor het onderzoek van deze zienswijze is dat met het toenemen van de leeftijd de sociale positie van mensen verandert. Eveneens maakt deze visie duidelijk dat mensen in hun leven een proces doorlopen waarin zij beslissingen nemen waardoor zij bepaalde mogelijkheden voor de toekomst uitsluiten of juist mogelijk maken. Bovendien verinnerlijken zij gedurende hun leven allerlei waarden en normen die in de huidige tijd richting geven aan hun handelen en waarmee zij de toekomst beoordelen. Dit vormt een belangrijk vertrekpunt voor de bouwstenen.
Uit de literatuur komen de volgende momenten waarop veranderingen in de sociale positie van agrarische echtparen concreet plaatsvinden: de keuze van het beroep, het sluiten van een huwelijk of gaan samenwonen met een partner, de geboorte van kinderen, de organisatie van de opvoeding en verzorging van kinderen, de begeleiding bij de beroepskeuze van kinderen, het opnieuw invulling geven aan vrijgekomen tijd door de partner die de verzorgende taak op zich heeft genomen, het uit huis gaan van de kinderen en het beëindigen van de beroepsarbeid.

---

[3] zie L.Th. van Leeuwen (1979) en G. Kronjee (1991)

De verwevenheid tussen gezin en bedrijf

Een andere zienswijze die een belangrijk uitgangspunt voor dit onderzoek vormde is de visie dat in het agrarisch gezinsbedrijf gezin en bedrijf in belangrijke mate verweven zijn. In de literatuur worden vier aspecten onderscheiden die deze verwevenheid van gezin en bedrijf aangeven[4]. Dit zijn: de ruimtelijke nabijheid van wonen en werken, de wijze van verwerven van het bedrijf, het financiële beheer en de arbeid die wordt ingezet.

De privésfeer van de woning en de plek waar gewerkt wordt liggen veelal dicht bij elkaar. Hoewel in de bouw het woongedeelte en het bedrijfsgedeelte gescheiden worden, vinden er tal van activiteiten plaats in de woning bv. telefoneren en administratie bijhouden. De keuze voor de woonplek brengt automatisch een vermenging van de privésfeer en het werken met zich mee.
Het verwerven van het bedrijf, het eigendom van de grond, de gebouwen, het vee, en verdere inventaris wordt in de regel via de familie verkregen. De bedrijfsovername heeft betrekking op de juridische overdracht van het eigendom of gebruik. De juridische overdracht beëindigt min of meer de samenwerking tussen ouder(s) en één of meer kinderen. Een maatschap tussen ouder en kind is een veel voorkomend voorbeeld van zo'n samenwerkingsvorm. Het proces van samenwerking dat in gezinsverband plaatsvindt en dat vooraf gaat aan de overdracht noemt men het proces van bedrijfsopvolging[5].
Bij de kapitaalvoorziening om het bedrijf over te nemen, speelt de familie naast de bank een rol. Ook de echtgenote speelt vaak een rol bij de kapitaalvoorziening van het bedrijf. Als zij in gemeenschap van goederen getrouwd is brengt zij voor de helft het vermogen in. Daarnaast brengt zij soms extra inkomen in voor het gezin, of zij is mede aansprakelijk bij het aangaan van leningen bij de bank.
Ook in het financiële beheer is er een verstrengeling waar te nemen. Het verworven inkomen moet verdeeld worden tussen bedrijfs- en gezinsbestemmingen. Situaties als ziekte en overlijden hebben financiële gevolgen in beide sferen. Uitingen daarvan zijn bv. het bijhouden van een bedrijfseconomische boekhouding, het werken met een vast huishoudgeld, aparte giro- en bankrekeningen voor gezin en bedrijf.
De menselijke arbeid is een belangrijke hulpbron voor het agrarisch gezinsbedrijf. Veelal werkt de man volledig op het bedrijf en ligt de voornaamste taak van de vrouw in de huishouding. Zij is daarnaast flexibel inzetbaar in het bedrijf. Anders dan in het verleden kan er nu slechts in geringe mate een beroep gedaan worden op de arbeid van andere gezinsleden, familieleden of mensen uit de buurt. Men schakelt tegenwoordig de bedrijfsverzorgingsdienst of een loonwerker in. Soms neemt men personeel in dienst.

Lange tijd is de verwevenheid tussen gezin en bedrijf in de agrarische sector zelf en in de wetenschap onderbelicht geweest. Men deed het vaak voorkomen alsof het management en de uitvoerende taken op het bedrijf het werk waren van één ondernemer[6]. Dit onderzoek bestudeert uitvoerig de verwevenheid van gezin en bedrijf. Uitgangspunt is de interactie tussen deze twee terreinen en de betekenis die het heeft voor de verschillende

---

[4] S.I. Zwart (1990)

[5] H. Korpel (1991) en R. de Bruin (1991)

[6] zie H.J. de Haan in Sociologica Ruralis, Volume XXXIII (2)

erbij betrokken personen.
De literatuur over verwevenheid geeft nog een aantal momenten aan waarop de sociale positie van agrarische vrouwen en mannen ingrijpend verandert. Dit zijn: het wonen, het sluiten van het huwelijk, de bedrijfsopvolging, de bedrijfsovername en de bedrijfsoverdracht.

Keuzen maken in een huishouding
Een andere visie die van invloed is op het onderzoek is de wijze waarop leden van een huishouding keuzen maken[7]. Het voeren van een huishouding definiëren we hier als 'het handelen voor en door leden van het huishouden in hun dagelijkse leefsituatie dat gericht is op het bevredigen van materiële behoeften en het scheppen van voorwaarden voor het bevredigen van immateriële behoeften met inzet van beschikbare hulpbronnen'. Met dit handelen streeft ieder huishouden naar welzijn en welbevinden voor het huishouden als groep, maar ook voor de individuele leden van het huishouden afzonderlijk.
De leden van het huishouden wenden daartoe hulpbronnen aan. Er zijn niet-menselijke hulpbronnen zoals geld, land, (onroerende) goederen en informatie. Daarnaast zijn er menselijke hulpbronnen zoals arbeidskracht, tijd, kennis, vaardigheden, relaties, gewoonten en opvattingen. Leden van het huishouden kunnen in verschillende mate over hulpbronnen beschikken en deze ook op verschillende wijzen inzetten. In het maken van keuzen bestaat geen totale vrijheid.
Om deze hulpbronnen aan te wenden worden door het gezin plannen gemaakt en beslissingen genomen. Opvattingen, gewoonten, behoeften en doelen van leden van het gezin zijn van invloed op de planning en uitvoering. Leden van een gezin kunnen verschillend betrokken zijn bij het nemen van beslissingen en bij de inzet van de hulpbronnen. Niet altijd worden beslissingen bewust genomen. Vaak worden keuzes gemaakt vanuit een bepaalde gewoonte. Het gezin heeft ook niet altijd volledige controle over de inzet van hulpbronnen.
Door druk en/of gebeurtenissen buiten de eigen huishouding worden hulpbronnen van het huishouden aangesproken, waardoor het realiseren van eigen (individuele) doelen en wensen onder druk komt te staan.
Op een agrarische gezinsbedrijf worden hulpbronnen ingezet voor zowel gezin als bedrijf. Dit als gevolg van de sterke verwevenheid tussen gezin en bedrijf.

Kort samengevat vormen de volgende elementen uit deze visie uitgangspunten voor dit onderzoek. De betrokkenen bij een agrarisch gezinsbedrijf[8] streven zowel gemeenschappelijk doelen na als individuele doelen. Binnen het gezinsbedrijf bestaan verschillen tussen de betrokkenen in hun mogelijkheden de hulpbronnen noodzakelijk voor het realiseren van die doelen aan te wenden. Ook van buitenaf kan er druk bestaan om hulpbronnen voor bepaalde doelen in te zetten.

---

[7] A.J. Hardon-Baars (1989)

[8] Betrokkenen bij een agrarisch gezinsbedrijf zijn niet slechts de leden van het kerngezin. Zoals we eerder belichtten spelen diverse leden van de 'extended family' een belangrijke rol. Hierbij valt te denken aan de (schoon)-ouders van de huidige bedrijfsvoerders, hun broers en zussen, eventuele ooms en tantes etc. In dit onderzoek bekijken we in elke situatie opnieuw wie de belangrijkste betrokkenen bij een bepaalde keuze zijn.

5. Wat vindt u in de volgende hoofdstukken?

In de volgende hoofdstukken vindt u een beschrijving van de verschillende levensfasen met de belangrijkste beslissingen die uit het verzamelde onderzoeksmateriaal voor agrarische mannen en vrouwen naar voren kwamen. Ze wijken enigszins af van de van de levensfasen zoals beschreven in paragraaf 4 van dit hoofdstuk.
De eerste fase van voor het huwelijk kenmerkt zich door de beroepskeuze en het kennismaken van de huwelijkspartners met elkaar en het bedrijf. Dit komt in hoofdstuk 2 aan de orde. De huwelijksluiting en de bedrijfsovername luidt vaak het begin van de volgende fase in. Iets later in deze periode worden de kinderen geboren. Deze fase is het onderwerp van hoofdstuk 3. Vervolgens blijken er weer belangrijke veranderingen plaats te vinden en neemt men beslissingen met verder strekkende gevolgen als het jongste kind naar school gaat. Welke dit zijn beschrijven we in hoofdstuk 4. Belangrijke veranderingen die hierna plaatsvinden hebben betrekking op het overdragen van het bedrijf aan een volgende generatie of het beëindigen van het bedrijf. Hierop wordt ingegaan in hoofdstuk 5. In het laatste hoofdstuk vindt u de conclusies en de bouwstenen die eruit voortvloeien.

6. Gebruikte afkortingen in dit rapport

In de hierna volgende hoofdstukken vindt u veel fragmenten van de gevoerde vraaggesprekken. Om aan te duiden wie er aan het woord is gebruiken we afkortingen. Dit zijn:
V : vrouw
M : man
I : interviewer, indien het om een gesprek met een echtpaar gaat
L : gespreksleider, indien het gaat om een groepsgesprek
In enkele citaten vindt u de afkortingen V1, V2, M1 en M2. Dit betekent dat er twee verschillende vrouwen of mannen aan het woord waren.
Alle andere afkortingen worden in de tekst nader verklaard.

2. FASE VOOR HET HUWELIJK EN DE BEDRIJFSOPVOLGING

1. Inleiding

Alle geïnterviewde echtparen en de mensen die deelnamen aan de groepsgesprekken hebben de fase voorafgaande aan het huwelijk en de bedrijfsopvolging natuurlijk al achter zich liggen. Toch vinden we het belangrijk de keuzen die agrarische vrouwen en mannen in deze periode maakten te beschrijven. In deze fase vinden een aantal gebeurtenissen plaats die de bagage vormen voor latere fasen. Met onder andere deze ervaring beoordeelt men de situatie in latere perioden. Bovendien bepaalt een aantal beslissingen in deze fase wat er in latere fasen wel en niet mogelijk zal zijn. Bij gebeurtenissen uit deze tijd kan men denken aan de schoolopleidingen die agrarische vrouwen en mannen volgden, de werkervaring die zij voor hun huwelijk opdeden, het kennismaken van de toekomstige levenspartners met elkaar, elkaars familie en het bedrijf etc.

In dit hoofdstuk beschrijven we deze gebeurtenissen. Omdat ze voor vrouw en man op een aantal punten verschillen hebben we de jeugd, opleiding en werkervaring van agrarische vrouwen en mannen in aparte paragrafen beschreven. Dat doen we respectievelijk in paragraaf 2 en 3. Paragraaf 4 gaat over de kennismaking met elkaar, de schoonfamilie en het bedrijf.

2. Opleiding en werk van agrarische vrouwen

De opleiding

Alle vrouwen in de interviews en groepsgesprekken hebben de lagere school doorlopen en afgemaakt. De vrouwen die daarna een vervolg opleiding deden volgden een algemeen vormende opleiding en/of een opleiding om in een verzorgend of administratief beroep terecht te komen.
Een aantal vrouwen zijn van thuis uit of door andere mensen in hun omgeving gestimuleerd om een voortgezette schoolopleiding te kiezen. Een vrouw vertelt daarover:

> V: "Na de lagere school heb ik ULO gedaan. Dat werd ook gestimuleerd door thuis. Mijn ouders vonden dus als je kon leren, moest je leren."

De stimulans die de vrouwen kregen leidde niet altijd tot een bewuste keuze voor de vrouw zelf. Eén van de geïnterviewde vrouwen zegt:

V: "Ik heb HBS gedaan. Dat was eigenlijk niet echt een bewuste keuze. Het was meer van de lagere school uit dat ze zeiden van je kan goed leren. Pak maar wat je pakken kan. Dat heb ik dus gedaan."

Andere vrouwen maakten juist wel een bewuste keuze voor een opleiding.
Het feit dat vrouwen verzorgende en administratieve opleidingen deden is kenmerkend. Hier ligt een groot verschil met de opleidingen die agrarische mannen volgden. Bijna alle geïnterviewde mannen volgden een agrarische opleiding. Het is nog niet zo lang geleden dat het ongewoon was voor vrouwen om een agrarische opleiding te doen. Een vrouw vertelt:

V: "....Dat was in mijn tijd ook zo. Je ging niet naar de landbouwschool, dat was gewoon niet aan de orde. Maar onze dochter die is wel naar de HAS gegaan ....."

Van meisjes werd juist verwacht dat zij zich voor hun beroep buiten de agrarische sector zouden oriënteren:

V: "Later zijn mijn zussen wel door gaan leren. Je moest een beroep gaan leren, als meisje dan."

Deden mannen een vervolgopleiding omdat zij de bedrijfsopvolger waren, vrouwen leerden meestal door om in de tijd voor hun huwelijk een beroep uit te kunnen oefenen. Van hen werd verwacht dat zij met het huwelijk hun betaalde baan zouden opgeven en de huishouding op zich zouden nemen. Hun opleiding was, anders dan die van mannen, niet gericht op een duidelijke beroepsloopbaan en werd minder serieus genomen:

V: "Mijn vader zei altijd: och kind, zal je nog in het ziekenhuis gaan werken. Je hebt werk zat thuis. Ach zei mijn moeder, laat ze maar een beetje leren, dat is nooit weg."

Veel vrouwen in de interviews en groepsgesprekken ondervonden minder steun vanuit hun omgeving om een vervolgopleiding te doen na de lagere school of om die af te maken. Een aantal vrouwen moesten thuis het tekort aan arbeid invullen dat ontstond omdat er een knecht wegging of omdat een moeder ziek werd. Dit geldt met name voor de vrouwen die in de jaren vijftig en zestig opgroeiden. Een vrouw vertelt hierover:

V: "Ik was de oudste van vier zussen. Ik ben naar de huishoudschool geweest en de anderen hebben doorgeleerd."
L: "Die anderen mochten doorleren."
V: "Het punt was mijn moeder had hulp nodig. Dat geeft dus niks. Ik heb naderhand wat mogelijkheden gekregen.
L: "Wilde jij toen doorleren?"
V: "Ja, maar er speelt van alles. De financiële mogelijkheden, het is onvergelijkbaar, wat toen in de vijftiger jaren kon en wat nu kan. Het is onbegrijpelijk."
Groep: "Het was vaak de oudste ....."
L: "Dat is bij jou zo gelopen. Het was een bewuste keuze van moeder om jou terug naar huis te halen."
V: "Zij had hulp nodig in huis. Geen geld om hulp te betalen. En de zusjes die daarop volgden die hadden de handen wat vrij.

Dienstbaar zijn, ik weet het van anderen ook, is ons heel erg bij gebracht."

Een andere vrouw geeft een reden waarom het na de jaren zestig minder voorkwam dat vrouwen 'naar huis werden gehaald'. Zij legt de relatie met de komst van machines in het huishouden. Dat maakte het huishoudelijke werk lichter en minder arbeidsintensief. Er waren minder arbeidskrachten in het huishouden nodig en daarom was het voor een aantal meisjes mogelijk (toch nog) een verdere opleiding te volgen:

V: "Bij mij ging het precies zo. Ik ging ook naar de huishoudschool. Toen moest ik thuis komen helpen want ik had alleen maar broers en ik was dus mooi als meisje de hulp. En wat dagen bij een ander. Totdat ik 17 was, toen zei ik: nou doe ik het niet meer. Nou ga ik in opleiding. Toen kon ik nog in opleiding gaan.
L: "Wat heb jij toen gedaan?"
V: "Ziekenverzorging. Daar heb ik eigenlijk nooit geen spijt van gehad. En dat komt natuurlijk, ja, in die jaren kwam er een volautomatische wasmachine. Dus eigenlijk was ik de meid voor het wassen. Nou, die was niet meer nodig en zo kwamen heel veel dingen eigenlijk."

Ook ouders realiseren zich in deze huidige tijd de vanzelfsprekendheid waarmee vrouwen vaak naar huis werden gehaald om te werken. Zij zien nu soms in dat dit de kansen en mogelijkheden die hun kinderen graag hadden gehad heeft beperkt:

V: "Enkele jaren geleden zei m'n moeder, ze is nu overleden, zou je niet aan de studie gaan. Nee, moe, nu is het te laat. Ze vond het achteraf jammer dat ze die rem was geweest."

Een aantal vrouwen geven in de interviews aan dat ze het jammer vinden dat ze geen verdere opleiding hebben gedaan of hun opleiding niet 'up-to-date' hebben gehouden. Er spreekt een sluimerende behoefte uit om 'hier toch nog iets mee te doen'. Het lijkt echter niet gemakkelijk om dat concreet te maken. Te meer omdat men geen mogelijkheden ziet om aan die behoefte vorm te geven:

V: "..... Maar nu zit ik nog wel eens te denken. Ik wou zo graag nog een vervolg-opleiding, dat had ik kunnen doen. Want vroeger zeiden ze, als je een A-diploma hebt, dan ben je all-round verpleegkundige. Maar het stelt niets meer voor, want overal worden specialisaties gevraagd. Ik ben toen wel eens op een hearing geweest van het arbeidsbureau, maar ik zie het me op dit moment niet meer doen."

In vergelijking met de huidige tijd zien vrouwen ook vaak dat ze graag andere mogelijkheden hadden gehad:

V: "Ik ben na die tijd gaan werken als secretaresse. Als ik nou zo af en toe zie wat je allemaal kunt en ja, wat er allemaal aangeboden wordt, dan denk ik weleens van ik wou dat dat er toen geweest was, want dan had ik een heel andere richting gekozen."

Het is vaak moeilijk concreet aan te geven wat die leer- of beroepswensen nu dan zijn:

L: "Als je nu de film terugdraait, had je dan zoiets van dat zou ik graag hebben willen

doen?"
V: "Misschien iets meer leren, maar iets dat op dat moment uit komt. Niet dat of dat. Iets met boeken misschien."

Om deze reden volgen vrouwen nogal eens een cursus. Niet alleen omdat zij kennisinhoudelijk geïnteresseerd zijn, maar ook omdat het voor hen een manier van oriënteren is op wat zij verder nog zouden willen leren en wat de mogelijkheden zijn om iets met de kennis die zij hebben te doen:

V: "Ja, ik zit er nou wel eens over te denken om toch weer een en ander aan te pakken. Ik ben met een studie begonnen ...."
L: "Ja, wat voor studie?"
V: "Ik ben in eerste instantie begonnen met middenstand. Voor de lol eigenlijk. Je weet maar nooit hoe een koe een haas vangt. Vooral ook omdat bij ons nog wel wat gaat veranderen. Wie weet."

Of vrouwen dit nog verder in 'schoolachtige' activiteiten willen ontwikkelen hangt nauw samen met de ervaringen die zij met leren op school hebben:

V: "Ik mocht wel leren, maar ik kon niet leren. Ik heb zo'n hekel aan leren gekregen dat ik absoluut niet meer leren wou. Dat kan ook. Gelukkig in deze tijd is het allemaal wel wat anders. Maar ik heb zo'n hekel gekregen aan alles wat met lezen en schrijven te maken had en dat zat zo diep. Dat had ik zelf niet in de gaten. Op een gegeven moment toen de kinderen veel meer gingen leren, ga je je eigen dom voelen en dan denk je: wat kan ik nu nog ophalen? Maar dat deed ik dus niet meer. Om meerdere redenen niet. Ten eerste wordt je gewoon eigenwijs. Ten tweede, het kostte me zoveel inspanning, dat je zegt, in die tijd kan ik wel leukere dingen doen. Maar het ergste motief was die haat van alles met wat school te maken had zat zo diep geworteld, dat ik er eigenwijs van werd."
"..... Er zijn zoveel andere dingen te doen als leren, dus. Op het moment dat je zelf kunt accepteren, het is niet anders. Dan is het een stuk gemakkelijker geworden."

Of vrouwen zich verder binnen of buiten de agrarische sector willen gaan scholen hangt onder andere af van hun ervaringen met het werk dat zij voor hun huwelijk deden en hun ervaring met het werk op het bedrijf. We komen daar in volgende paragrafen en hoofdstukken op terug.

De ervaringen die de vrouwen zelf met wel of niet de mogelijkheid hebben om een vervolgopleiding te volgen dragen zij nu vaak over aan hun kinderen. Een vrouw die zelf geen vervolgopleiding kon doen zegt hierover:

V: "Maar ik zie het nu bij de kinderen. Het is niet dat we ze achter de vodden moeten zitten, maar je hebt toch het idee, die kans krijg je geen twee keer."

Aan het werk

De vrouwen die geen vervolgopleiding hebben gehad zijn vaak tot aan hun huwelijk op het ouderlijk bedrijf en in de huishouding blijven werken. Zoals we hierboven al gezien hebben was dit voor een aantal vrouwen niet hun eigen keus, maar waren de omstandigheden zodanig dat andere mogelijkheden moeilijk te realiseren waren. Veel vrouwen geven aan dat zij voor dit werk niet werden betaald. Het was in die tijd vaak niet de gewoonte voor ouders om dat te doen, voor mannen kon precies hetzelfde gelden.
Soms was er een toezegging dat hierover bij het huwelijk wel zou worden afgerekend. Wanneer dit dan niet gebeurde leidde dit tot scheve ogen. Zeker wanneer een opvolger het bedrijf voor een veel lagere waarde kon overnemen. Voor andere mensen geldt dat zij op deze manier hun kost, inwoning en zakgeld verdienden.
Voor andere vrouwen was het meer een eigen keuze om op het ouderlijk bedrijf te gaan werken. Een vrouw die niet gelukkig was met haar aanvankelijke, niet agrarische beroepskeuze zegt hierover:

> L: "Werkte je niet liever in de kinderverzorging waar je voor geleerd had?"
> V: "Vroeger werd er niet zoveel doorgeleerd en in de kinderverzorging kwam je dan vooral terecht tussen dochters van directeuren. Dat kon je merken want die vonden alles vies en durfden de kindjes niet vast te houden. Nee, toen voelde ik me toch fijner thuis."
> Iets verder in het groepsinterview vertelt ze:
> V: "Nou, toen was de verzorgende sector ook elitair, in de jaren '50, dat zei ik net al. Daar kwamen echt de meisjes van directeuren ofzo die niet konden leren."

Zoals we ook elders in dit rapport zullen zien hangt een bewustere keuze van een vrouw voor de agrarische sector vaak samen met ervaringen in een ander beroep.

De vrouwen die een vervolgopleiding na de lagere school volgden werkten meestal een aantal jaren in het beroep waar ze voor zijn opgeleid. Tot aan het huwelijk of tot aan de geboorte van het eerste kind. Soms ook nog wel eens daarna.

Bespreking en kernpunten

Alle vrouwen maakten hun lagere school opleiding af. Daarna werden een aantal geïnterviewde vrouwen als arbeidskracht ingezet op het ouderlijk bedrijf en in de huishouding. Als hun arbeidskracht thuis gemist kon worden deden de vrouwen een algemeen vormende opleiding of een beroepsopleiding gericht op de verzorgende en administratieve sector. De vrouwen die opgroeiden in de jaren '50, '60 en soms ook nog in de zeventiger jaren deden hun opleiding destijds niet met de bedoeling een beroepsloopbaan op te bouwen. Hetzelfde geldt voor hun werkervaring. Op deze beide punten verschilt de ervaring van vrouwen met die van mannen. Als zij een opleiding volgden was dit een agrarische opleiding met de bedoeling de kennis in het bedrijf toe te gaan passen.
De beroepskeuze van jongere vrouwen en de motieven die zij daarvoor hadden zijn in de vraaggesprekken te weinig aan de orde geweest om er een zinvolle uitspraak over te doen.

Een aantal vrouwen heeft het werken buitenshuis destijds als prettig ervaren. Zij zouden dat in de huidige tijd daarom graag weer willen doen. In het onderzoek zijn geen vrouwen betrokken die deze stap hebben gezet maar er komen wel een aantal belemmeringen naar voren voor vrouwen om deze wens concreet te maken. Twee ervan hebben te maken met de keuzen die vrouwen in deze fase maakten en met de mogelijkheden die zij toen hadden.
Een eerste belemmering belemmering heeft te maken met het feit dat vrouwen hun opleiding en werk niet deden met de bedoeling er een loopbaan in te ontwikkelen. Zij gaven hun werk, in veel gevallen met het huwelijk, daarom vaak bijna als vanzelf op. Hierdoor ervaren zij nu dat zij voor de arbeidsmarkt van vandaag onvoldoende (bij)geschoold zijn en/of werkervaring hebben. Een tweede belemmering is dat vrouwen zich in de huidige tijd voor een hernieuwde beroepskeuze geplaatst zien. De arbeidsmarkt biedt vrouwen tegenwoordig meer dan startfuncties in de verzorgende en administratieve sector en de scholingsmogelijkheden liggen voor hen ruimer dan vroeger. Desondanks ervaren zij het als moeilijk om hun wensen concreet te maken en vervolgens de voor hen juiste mogelijkheden te vinden.
Andere belemmeringen zullen in volgende hoofdstukken naar voren komen.
Een manier die vrouwen gebruiken om zich te oriënteren op hun verdere beroeps- en opleidingsmogelijkheden binnen en buiten de agrarische sector is het volgen van cursussen. Het vermoeden is dat dit oriëntatie-element in cursussen te weinig wordt onderkend zodat vrouwen weinig houvast wordt geboden effectief aan de slag te gaan met hun ideeën.

Voor andere vrouwen geldt dat zij in het eigen bedrijf en de eigen huishouding willen blijven werken. Hoe deze keuze tot stand komt en wat dat betekent komt in de volgende hoofdstukken aan de orde.

2. Opleiding en werk van agrarische mannen

Boer worden

Opvallend is dat de meeste mannen in de interviews al heel vroeg weten dat ze boer willen worden. Voor een aantal mannen geldt dat zij boer zijn geworden uit de traditie dat de oudste zoon het bedrijf overneemt. Dan was het zo vanzelfsprekend dat de man nooit heeft hoeven nadenken over zijn keuze. Een man vertelt:

I: "Wanneer wist u dat u boer wilde worden?"
M: "Dat wordt je automatisch."
I: "Automatisch?"
M: "Ik zat op de lagere school, ik was de oudste. Automatisch rol je erin. Hij wordt boer, klaar!"

In de meeste interviews was opvolging vanzelfsprekend, maar iets minder vanzelfsprekend

dan in bovenstaand citaat. In een aantal interviews beschrijven mannen dan ook dat zij langzaamaan steeds meer interesse kregen voor het beroep omdat ze op een boerenbedrijf opgroeiden en hun vader als voorbeeld namen. Een man zegt:

> M: "Je groeit op in een gezin. Je kijkt wat je vader op een gegeven moment doet. Je groeit ergens naar toe. Je interesse daarin groeit. Je probeert in de vrije uren na schooltijd daarin mee te draaien. Daardoor wordt de interesse zo groot dat je denkt daarin lijkt me wel een toekomst zitten. Als er dan wat mogelijkheden inzitten dan probeer je die uit te bouwen en aan te grijpen. Dan wordt de liefde voor het vak steeds groter en daardoor ga je de schouders eronder zetten en probeer je dat op poten te krijgen en uit te breiden. Daardoor er voor jezelf een toekomst in op te bouwen."
> I: "Wist u al dat u het bedrijf ging overnemen?"
> M: "Dat wist ik toen nog niet. Er werd me altijd voorgehouden: je kunt later wel boer worden. Je werkte wel mee, je kreeg er ook ambitie in, maar om definitief te zeggen dat neem ik over, dat besluit lag niet eerder dan dat je er vrij dicht voorstond."

Zoals uit dit citaat al blijkt wisten veel jongens al vroeg dat ze boer wilden worden, maar betekende dat nog niet automatisch dat dit ook tot een probleemloze overname van het ouderlijk bedrijf zal leiden. We komen daar zo dadelijk op terug. Belangrijk is om eerst te vermelden dat veel van de geïnterviewde mannen om deze reden min of meer vanzelf een agrarische opleiding zijn gaan doen. Ook als het nog niet duidelijk was dat zij een bedrijf zouden kunnen overnemen. Enkele mannen vertellen dat zij, omdat zij bijvoorbeeld een oudere broer hadden die zou gaan opvolgen, pas later een agrarische opleiding zijn gaan volgen. Een man verteld hierover:

> I: "Wanneer wist u dat u boer wilde worden?"
> M: "Toen ik naar de MULO ging. Het was eerst de bedoeling dat mijn broer thuiskwam, die is acht jaar ouder. Dus die is toen eigenlijk een jaar thuis geweest. Toen zat ik in MULO-4, in de vierde klas. Maar toen ben ik gezakt en moest het dus overdoen. Op dat moment kwam aan het licht dat mijn broer het thuis niet zag zitten. Dus toen is hij weggegaan. Want ik had toen in eerste instantie toch wat anders te doen. Ik moest wat anders, want dat kon niet met twee man op het bedrijf. Dus toen ik gezakt ben en weer een jaar moest doen, toen was mijn broer inmiddels vertrokken. Toen kon ik dus naar de MLS. Ik wilde wel graag boer worden, maar daar waren de mogelijkheden niet voor. Mijn broer was de oudste, hij kwam thuis. Dat was zo gebruikelijk. Nee, hij zag het niet zitten. Later is hij weer gaan studeren en accountant geworden.

Ouders spelen in deze schoolkeuze een grote, maar over het algemeen impliciete rol. Een belangrijk aspect daarvan is dat jongens vaak hun vader nemen als voorbeeld voor wat zij later willen gaan doen. Een ander aspect is dat opvolgers vaak merken dat ouders graag willen dat een van hun kinderen het bedrijf overneemt. Samen met het feit dat een aantal mannen werden gezien als de automatische bedrijfsopvolger bestond er op deze manier voor de mannen in de interviews weinig stimulans om hun licht eens buiten de agrarische sector op te gaan steken. Hiermee verschilt hun opleiding en ervaring dus in grote mate met die van agrarische vrouwen. Voor hen was het namelijk juist vanzelfsprekend dat zij een opleiding buiten de agrarische sector kozen.
Ouders kunnen soms ook expliciet rem of stimulans zijn in de opleiding van hun zoon:

L: "Als je nu terugkijkt op die tijd, was dat dan een eigen keus die landbouwschool of was die toch wel gestimuleerd of misschien wel gedwongen door thuis?"
M: "Nee, dat was duidelijk eigen keus, want mijn vader had liever dat ik na die lagere landbouwschool toch thuis bleef. Ik moest er wel op aandringen om er wel naar toe te gaan. Vandaar dat ik er nu ook nog altijd met plezier op terug kijk."

Een aantal geïnterviewde mannen vertelt dat zij juist niet meer een vervolgopleiding hebben gedaan die zij wel hadden willen doen omdat zij thuis op het bedrijf nodig waren. Dit is vaak in verband met ziekte van hun vader.
Ook schoolervaringen kunnen positief of negatief zijn. In een aantal gevallen geven mannen aan dat de leermethode of opleiding die zij deden op dat moment niet bij hen paste. Omdat er op dat moment ook geen opleidingen zijn of gevonden worden die daar wel bij passen, stoppen zij vaak met het volgen van onderwijs. Dat kan in latere fasen de aanleiding vormen om toch weer met cursussen aan de slag te gaan. Een man vertelt hierover:

M: "Nou, ik vind het jammer dat ik het niet gedaan heb. Ik voel het niet automatisch van ik mis veel, maar ik denk wel dat daardoor mijn kennis was opgevijzeld. Dan kom je tot de ontdekking dat de school niet meer op je van toepassing is en dan ga je andere dingen doen. Ik heb dus nogal wat verschillende cursussen gevolgd. Bijvoorbeeld een cursus op het terrein van algemene ontwikkeling en allerlei andere cursussen. Daar heb ik best aan moeten trekken. En dan wist die leraar ook weer te vertellen: als je nou de middelbare had gehad, zou je dit wat makkelijker kunnen doen. Ik zeg: dan was ik hier niet geweest, want dan had ik dat al gehad. Zo werkt dat dan."

Behalve bedrijfsgerichte cursussen als bedrijfsontwikkeling, mechanisatiecursussen, lascursussen etc volgde hij cursussen gericht op algemene ontwikkeling, bijvoorbeeld een cursus Duits, omdat hij zich dan beter verstaanbaar kan maken op zijn vakantie in Oostenrijk.
Een ander element dat hij belangrijk vindt bij het volgen van cursussen:

M: "Maar niet alleen dat je dat doet voor de kennis, ook om de mensen waar je dan contact mee hebt."

Een aantal mannen zijn dus voor cursussen of ander aanbod op zaken aan te spreken als een bredere maatschappelijk oriëntatie en ontwikkeling. Dit vanuit hun ervaringen met school en opleiding vroeger.

Begin van de overname

Na school gaan de meeste geïnterviewde mannen direct op het ouderlijk bedrijf werken. Een aantal mannen geven aan dat ze vinden dat ze daardoor toch een bredere ontwikkeling en oriëntatie gemist hebben. Mogelijkerwijs bestaat er daarom ook nu nog onder een aantal mannen de behoefte om zich verder breder te oriënteren. Iemand vertelt:

I: "En hoe was dat voor jou, na die opleiding?"
M: "Ik ben altijd thuis gebleven."

I: "Dus op dit bedrijf?"
M: "Ja, ik heb nooit elders gewerkt tot mijn spijt.
I: "En dat is er niet van gekomen?"
M: "Als ik ergens anders ging werken dan was mijn oudere broer hier in de buurt. Echt wel. Dat was eigenlijk min of meer de stok achter de deur. Dat vond ik helemaal niet zo prettig. Ik was de jongste en mijn oudere broers zagen dat zij ook boer wilden worden. Ze zijn nu alle drie in de agrarische sector terecht gekomen. De bedreiging was dus wel groot."
I: "Dit bedrijf is van uw ouders overgenomen?"
M: "Ja, dit bedrijf is van mijn ouders overgenomen. Alleen de ervaring al, dat elders gewerkt moeten hebben, dat vind ik wel leuk."

Eerder constateerden we al dat hoewel veel zaken rondom opvolging en bedrijfsovername vanzelfsprekend lijken en vanzelf gaan, dit niet automatisch betekent dat dat ook probleemloos verloopt. Een van de redenen wordt weergegeven in het bovenstaande citaat. Hoewel veel van de geïnterviewde mannen al vroeg wisten dat ze boer wilden worden, kwamen een aantal van hen niet direct in aanmerking voor bedrijfsopvolging en moesten zij eerst een strijd leveren met andere broers die eerder in aanmerking kwamen.
Vaak zijn er dus meerdere bedrijfsopvolgers, zij concurreren met elkaar. Zij moeten hun positie verwerven en versterken. Zoals we uit bovenstaand citaat kunnen lezen, is dit in een aantal gevallen de reden waarom mannen niet elders werkervaring opdoen. Het lijkt er niet op dat veel hierover uitgesproken wordt, noch dat er gekeken wordt of zaken eventueel op een andere manier op te lossen zijn. In sommige gevallen komen er conflicten uit voort die in latere fasen nog steeds spelen. Een man die nog twee broers had vertelt hierover:

I: "En je wist al vroeg dat je boer wilde worden?"
M: "Ja, dat wist ik al toen ik 12 jaar was. Maar toen was er al een broer die thuis werkte."

Iets verder in het interview zegt hij:

M: "Maar die andere dat was wel duidelijk een concurrent voor mij. Die wilde dus ook graag op de boerderij komen. En daar werd **na die tijd ook vaak** over gepraat. Waarom heeft hij het niet gedaan, zei zijn vrouw dan hè. Die zei dan van: 'ik begrijp niet waarom Jan de boerderij niet heeft gekocht.' Maar hij wou eerst van .... Ja, een beetje feest vieren, uitgaan. Je weet hoe dat werkt."
I: "Heb je ook tijdens je schoolperiode meegewerkt?"
M: "Ja, altijd."
I: "En na school, ben je toen ook blijven meewerken?"
M: "Ja, altijd, ik ben altijd gewoon blijven meewerken. Van kinds af aan eigenlijk wel. Twaalf, dertien jaar ben je dan ongeveer."

Zoals we in het volgende hoofdstuk zullen zien wordt dit probleem ook wel opgelost door het bedrijf in tweeën te splitsen. Indien broers met elkaar moeten concurreren om het ouderlijk bedrijf begint deze concurrentiestrijd bijna tegelijkertijd met het besef dat men boer wil worden.

Een andere reden dat de mannen in de interviews vaak geen werkervaring buiten het eigen bedrijf opdeden is dat zij thuis moesten komen werken om een zieke vader te

vervangen of te helpen. Een echtpaar zegt hierover:

M: "Mijn vader was voor een groot gedeelte arbeidsongeschikt."
I: "Dat was hij al een tijdje?"
M: "Dat was hij al voor de maatschap, denk ik wel ja. Vandaar dat ik eigenlijk thuis moest werken om het overeind te houden."
V: "Dat is eigenlijk ook wel de reden geweest waarom je niet meer naar de MAS bent geweest."

Ook andere betrokkenen bij de bedrijfsoverdracht kunnen andere belangen hebben dan de opvolger. Opvallend is dat dit meestal onuitgesproken blijft. Dit betekent dat mensen vaak pas veel later kunnen identificeren wat er destijds gebeurde. Hoewel een conflict soms jaren later aan het licht komt, zien zij nu dat in de periode voor de daadwerkelijke bedrijfsovername het conflict al speelde. Een echtpaar vertelt daarover:

V: "Zijn vader zag het gewoon niet meer zo zitten. En ik kon toen niet precies begrijpen hoe dat zat."
M: "Ik ook niet."
V: "Achteraf...."
M: "Achteraf wel."
I: "Was het moeilijk hierover te praten?"
V: "Maar dat mocht ook niet gezegd worden, als je het financieel niet ziet zitten!"
M: "Het is toch vaak zo dat het financiële aspect, dat realiseer je je pas achteraf, wat dan een hoofdrol heeft gespeeld. Van: ik zie het niet meer zitten en als je het wilt hebben moet je het nu overnemen of ik verkoop het.
Nou, en dat is dan een bepaalde situatie en daar grijp je op in. Dan bekijk je de mogelijkheden. Mijn vader was nog niet zo oud, 56, hij wou er wel vanaf. Het tweede verhaal was eigenlijk dat hij er ook nog wel een stukje inkomsten uit wou halen."

Zoals uit het citaat blijkt is het zo ook moeilijk om met elkaars belangen rekening te houden.

Samenvattend kunnen we stellen dat de mannen vaak al in een vroeg stadium een samenwerkingsverband ontwikkelen met hun familie. Zij groeien langzaamaan in de bestaande taakverdeling, overlegstructuren en verwachtingspatronen van het gezin. Zoals we zagen kunnen opvattingen ook nog wel eens verschillen en groeit er een meer of minder conflictueuze samenwerking. Aan de andere kant geven de meeste geïnterviewden aan dat veel zaken 'gewoon automatisch gaan' en vanzelfsprekend zijn. Een man die nog niet zo lang geleden het bedrijf overnam zegt hierover:

I: "Er is een maatschap geweest met je vader?"
M: "Ja."
I: "Hoelang heeft die geduurd?"
M: "Zes jaar, zoiets."
I: "Waarom zijn jullie in maatschap gegaan?"
M: "Zodat ik toch een beetje kapitaal kon vormen voor de bedrijfsovername. En natuurlijk een beloning voor het werk."

I: "Hoe hadden jullie de afspraken over het werk?"
M: "Wij hadden geen afspraken over het werk. Wie wat moest doen, nee. We deden gewoon samen het werk en voor de rest hadden we geen afspraken."
I: "Het was duidelijk voor ieder?"
M: "Ja, de vaste werkzaamheden zijn bekend en die werden gedaan door een van beiden."
I: "Het was niet zo van: we moeten daar eens een keer iets over afspreken?"
M en V: "Nooit over gesproken."
I: "Het verliep dus naar jullie beider goedvinden?"
M: "Ja, er zijn nooit problemen over geweest."

Dat het maar de vraag is of het proces van de groeiende samenwerking en de langzame herverdeling van de verantwoordelijkheden door alle betrokkenen als even vanzelfsprekend ervaren wordt, blijkt uit het volgende citaat:

I: "Weet je nog welke afspraken er gemaakt zijn in de maatschap met je vader over wie het bedrijf naar buiten toe vertegenwoordigde?"
M: "Dat ging door mij, dat ging vanzelf eigenlijk."
V: "Jullie Pa stimuleerde ook wel dat hij (de zoon) ook mee naar vergaderingen ging, bij de gesprekken van het boekhoudbureau aanwezig was. Ja, dat moet ook wel even."
M: "Dat ging eigenlijk automatisch zo'n beetje."

Vaak gaan mensen ervan uit dat ze elkaars belangen, wensen en behoeften wel kennen. Een opvolger zegt:

I: "Was er in de maatschap nog iets afgesproken over de vergoeding aan de echtgenote, in dit geval je moeder?"
M: "Nee, nee, ons moeder vond het wel goed."

Uit het volgende citaat blijkt dat het juist belangrijk kan zijn om in een vroeg stadium goed na te denken over de eigen wensen en behoeften en om die ook van te voren kenbaar te maken. Een vrouw vertelt hierover:

V: "Misschien is het leuk om te vertellen hoe we aan onze maatschap begonnen. De zoon was een paar jaar thuis geweest en toen zeiden we: nou een maatschap. En ik zei: ik heb altijd meegewerkt, ik wil dat ook graag zien. Ik had dat dus van tevoren duidelijk gemaakt. We hebben het toen o.a. besproken met de SEV (Sociaal Economische Voorlichtingsdienst), die ging er dus vanuit dat het om een vader-zoon maatschap ging. Toen zei ik: dan blijf ik nergens! Het leuke vind ik dat mijn zoon zei: ma heeft er 25 jaar voor gewerkt en ik vind dat dat zichtbaar moet zijn!"

Bespreking en kernpunten

De keuze om boer te worden ligt voor de meeste mannen op jonge leeftijd. Van kind-af-aan zijn ze er langzaam maar zeker ingegroeid. Ze werken mee op hun ouderlijk bedrijf, nemen steeds meer taken op zich, ontwikkelen er steeds meer kennis over en ze stoppen er vaak veel van hun vrije tijd in. Veel mannen betrokken bij dit onderzoek zijn welhaast

'vanzelf' boer geworden, zij hebben een andere werkkring nooit serieus overwogen. Omdat men al vroeg weet dat men zijn toekomst in de agrarische sector zoekt gaan alle mannen die een vervolgopleiding doen naar een agrarische vervolgopleiding. Vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid van hun vader kunnen sommige mannen geen vervolgopleiding meer doen. Zij zijn thuis nodig als arbeidskracht op het bedrijf. Een enkele geïnterviewde gaat een agrarische opleiding doen als duidelijk is dat oudere broers niet willen overnemen.
Na hun opleiding gaan de mannen die het bedrijf van hun ouders overnemen op dit bedrijf werken. Veel mannen hebben dus, anders dan vrouwen, geen opleiding en/of werkervaring buiten de agrarische sector of zelfs buiten het eigen bedrijf. Een aantal mannen ervaart dit als een beperking. Zij zouden daarom in de huidige tijd graag wat meer aan hun algemene ontwikkeling willen werken. Voor sommige mannen komt dit voort uit het feit dat zij niet in staat waren een vervolgopleiding te doen of om die af te ronden.

Het proces van bedrijfsopvolging[9] is voor de geïnterviewde mannen eigenlijk al begonnen op het moment dat zij besloten boer te worden. Zij groeien langzaamaan in de bestaande taakverdeling en andere verwachtingspatronen van het gezin. De samenwerking tussen de gezinsleden ontstaat als 'vanzelf'.
Kenmerkend is dat de zaken die van belang zijn om dit proces goed te laten verlopen nagenoeg nooit besproken worden met de andere betrokkenen. Iedere individuele betrokkene lijkt er van uit te gaan de belangen, wensen, meningen en bedoelingen van de anderen te kennen. Vanuit dit idee houdt iedere betrokkene rekening met de anderen. Het onderzoek laat zien dat men zich terecht af kan vragen of het beeld dat men van elkaar heeft altijd juist is.
Een andere reden waarom bepaalde zaken rondom de bedrijfsopvolging niet worden besproken is omdat zij taboe zijn voor de betrokkene of een van de betrokkenen. Men kan hierbij denken aan de financiering van de overname, maar ook aan zaken als het afstand moeten nemen van het bedrijf door de oudere generatie, het meer verantwoordelijkheid gaan dragen door de jongere generatie etc.
In veel van de interviews is iets te proeven van de situatie waarin men onjuiste beelden heeft over de andere betrokkenen. Hierin lijkt er geen verschil te zijn tussen de wat oudere en de jongere geïnterviewden. In sommige gevallen leidt deze situatie tot conflicten.

4. Kennismaking met schoonfamilie en bedrijf

Als het bedrijf van de ouders van de man komt

Als het bedrijf via de ouders van de man is gekomen is de vrouw te beschouwen als de nieuwkomer. Vrouwen maken veelal in hun verkeringstijd kennis met hun toekomstige

[9] Zie voor de uitleg van dit begrip paragraaf 4 onder de kop 'verwevenheid gezin en bedrijf'.

schoonfamilie en het bedrijf. Zoals we in de vorige paragraaf duidelijk maakten zijn in de tijd voor de verkering de contouren van de samenwerking tussen de gezinsleden in het huishouden en in het bedrijf al grotendeels duidelijk. Een aantal geïnterviewde vrouwen komt zelf van een agrarisch bedrijf. Voor hen is de situatie waar ze mee geconfronteerd worden min of meer bekend, zij weten wat er van hen verwacht wordt. Een jonge vrouw vertelt:

I: "Wat vond jij ervan om bevriend te raken met iemand die boer wilde worden, of was dat toen nog niet duidelijk?"
V: "Ja, goed, dat was in het begin van de verkeringstijd. Je kijkt niet alleen wat ze doen. Op zich, ik kom zelf ook van een boerderij en ik heb het nooit bezwaarlijk gevonden om zelf ook op een boerderij terecht te komen. Dus, het was eigenlijk heel vanzelfsprekend, het rolt gewoon verder. Ik rolde van de ene boerderij in de andere."

Opvallend is verder dat de meeste vrouwen weinig op het bedrijf komen in hun verkeringstijd. Pas als zij op het bedrijf komen wonen en het elke dag meemaken begint het meer voor hen te leven. Dezelfde vrouw vervolgt:

I: "Het eerste contact met het bedrijf, hoe verliep dat?"
V: "Ja, goed, voor het trouwen ben ik niet veel hier op het bedrijf geweest."
I: "En daarna?"
V: "Ja, daarna raak je er eigenlijk echt bij betrokken, dan woon je erin, je zit er dag en nacht echt bij. Je voelt je dan ook meer betrokken en daardoor ga je ook meer interesse vertonen."
I: "Jullie zijn na het trouwen hier komen wonen?"
V: "Ja."

Dit citaat maakt eveneens duidelijk dat willen vrouwen interesse in het bedrijf krijgen zij vaak eerst meer van de praktijk van alle dag van het bedrijf willen weten. Omdat er voor en met het trouwen (denk aan de juridische constructies!) toch belangrijke beslissingen genomen worden kan het belangrijk zijn dat de toekomstige vrouwelijke partner ook in de verkeringstijd al meer op de hoogte raakt van het reilen en zeilen van het bedrijf.

Zoals we eveneens in het voorgaande al zagen is het proces van opvolging vaak eigenlijk al begonnen op het moment dat de man besloten had dat hij boer wilde worden. Hij trekt steeds meer taken op het bedrijf naar zich toe, soms noodgedwongen om zijn positie ten opzichte van concurrenten te verstevigen, en begint langzaamaan meer na te denken en mee te praten over beleidszaken etc. De samenwerking tussen de gezinsleden is niet altijd even harmonieus, dat kan de relatie tussen de partners beïnvloeden. Een echtpaar vertelt:

V: "Het werd wel beïnvloed dat we toen haast maakten met het trouwen. Anders had hij de verantwoordelijkheid alleen. Die kon hij wel delen met zijn vader, hij woonde toen nog bij zijn vader en moeder, maar dat liep niet zo goed. Hij zag het alleen niet meer zo zitten."
I: "U heeft het gevoeld als dat u toch eerder bent getrouwd?"
V en M: "Ja."
V: "Het was natuurlijk toch een drukke, spannende tijd. Er moesten allerlei plannen gemaakt worden."

Iets verder in het interview zegt de man:

M: "Het was allemaal een beetje gespannen toen. Mijn vader wou het wel kwijt en hij wou het wel overdoen. Als dreigement en argument zei hij: ik verkoop het anders. Maar eigenlijk wou hij er ook niet bij weg. Er zijn zoveel zijwegen in de kern van de overname. Hij zegt: ik wil het wel kwijt, maar ik wil er niet bij weg en ik wil er toch zo nu en dan zeggenschap in hebben, maar geen verantwoordelijkheid meer. Dat zijn allemaal facetten, de een wil die naar zich toe halen en de ander wil die van zich afdrukken. En dan moet je er een keer tussen door schipperen en zeggen: zo is het goed!"

Zoals uit dit en sommige andere interviews duidelijk wordt kunnen man en vrouw veel steun aan elkaar hebben tijdens hun verkeringstijd in het proces van bedrijfsovername, zeker als het tussen opvolger en ouders niet zo goed loopt. De vrouwen zijn dan bij het proces betrokken. Man en vrouw praten er veel samen over. Opvallend is dat zij dan elkaars inbreng en kennis waarderen. Dat is niet altijd zo. Veel vrouwen hebben ervaren dat zij maar als 'vreemde eend in de bijt' werden gezien. Een vrouw vertelt hierover:

V: "Ja, want ik ben er niet bij geweest, want ik was er maar pas bij ingetrouwd. Ik begreep er verder niet veel van, ik had dus geen zeggenschap."

Iets verder als het over de overname gaat:

V: "Nee, nee, ik ben diezelfde avond gewoon naar bed gegaan, want daar wou ik niet bij zijn, want dat was voor hun. Want, weet je, dan zou ik ook een en ander zeggen. Nee, voor de goede harmonie dacht ik: nee laat ik er maar niet bij wezen."

Duidelijk is dat vrouwen het moeilijk vinden om in dit soort situaties, wanneer er al een spannende sfeer tussen de familieleden hangt, hun mening te geven. Ook de overige familieleden vinden het vaak normaal dat de vrouw er in de verkeringsperiode 'nog niet bij hoort'. Een echtpaar zegt over een beslissing om een broer eerder uit te kopen die tijdens hun verkeringsperiode genomen werd:

V: "Ik mocht toen nog niets zeggen."
M: "Nee, jij was er toen nog niet."
V: "Nee."
I: "Bij die gesprekken daar zat u, uw broer en uw vader?"
M: "Mijn vader en moeder, anders niet. Nee, jij bent er niet bij geweest."
V: "Daar heb ik niets van mee gekregen."
M: "Nee, dat is misschien maar goed ook!"

Het zal duidelijk zijn dat het in deze situatie dan ook meestal niet mogelijk is voor vrouwen om hùn kennis in te brengen in het overleg en er weinig rekening wordt gehouden met hun eventuele wensen. Voor een vrouw is het zo moeilijk om geïnteresseerd te raken in het bedrijf.

Als het bedrijf van de ouders van de vrouw komt

Het komt een aantal keren voor dat het bedrijf overgenomen is van de ouders van de vrouw. Soms komt dat onverwacht, mogelijke mannelijke opvolgers uit het eigen gezin

gaan voor:

> V: "Weet je, het was wel zo dat het eerste jaar dat wij elkaar kenden, we niet dachten dat we hier zouden boeren. Dat gebeurt natuurlijk wel, maar dat was toen wij trouwden nog niet aan de orde. Ik had twee broers. Maar het was vrij snel bekeken dat die geen boer wilden worden. Zij wilden geen boer worden en mijn vader had het bedrijf wel lief. Dan komt er iets om de hoek kijken van: jij (haar man) wilde heel graag boer worden."

Opvallend is dat de meeste 'aangetrouwde' mannelijke opvolgers pas op het bedrijf komen werken als zij getrouwd zijn. Vroeger viel dat nogal eens samen met de daadwerkelijke overname. Vaak lijkt de samenwerking met de schoonouders in goede orde te verlopen. Voor vrouwen die, zoals we in paragraaf 2 zagen, soms een belangrijke taak op het bedrijf hadden betekent de komst van hun echtgenoot op het bedrijf dat zij zelf minder op het bedrijf gaan doen. Een vrouw die als secretaresse werkte maar daarnaast een aantal taken op het bedrijf had vertelt daarover:

> V: "Ik werkte fulltime, ja. Maar vooral de jaren voor het trouwen, toen mijn man er nog niet was, toen deed ik toch ook verschillende taken. Toen we het overgenomen hadden, toen was mijn man hier dus ..... toen werd het wat minder. Maar daarentegen was je weer getrouwd en had je een eigen huishouding en bracht dat alweer meer werk mee."

In sommige interviews komt naar voren dat ook mannen door de schoonouders gezien worden en ook later gezien blijven als 'een vreemde eend in de bijt'. Een man wiens vader in een dergelijke situatie verkeerde vertelt:

> M: "Als een zoon bij een boerendochter introuwt, nou, dan durf ik zeker te zeggen, dat geeft heel wat meer problemen als andersom. Dat zag je hier ook. Mijn opa zag altijd in mij, de kleinzoon, de opvolger. Mijn vader liep er altijd een beetje bij. Hij was een hele goede boer, maar mijn opa heeft toch vijftig jaar lang de touwtjes in handen gehouden. Ja, je kunt nu wel zeggen, dat heeft hij verkeerd gedaan, ik weet het niet, maar hij zag mij een beetje meer als bloedverwant.
> En mijn vader kwam uit het noorden, die had wat andere gedachten, en dat botste nog wel eens natuurlijk. Want hier waren ze heel behouden boer en mijn vader was veel vooruitstrevender. Hier investeerden ze veel te weinig in die tijd, ze bleven teveel op het oude hangen. Ze teerden hier op hun oude roem, de vruchtbare aarde ..... We hebben goede jaren gehad met het fruit toen, en ze meenden dat dat maar door bleef gaan. De crisis van de zestiger jaren, daar hadden ze eerder op in moeten spelen. Dat vond mijn vader ook en mijn opa niet, met het gevolg dat het bedrijf, als ik het achteraf bekijk, tien jaar heeft stilgelegen. Dat is jammer."

Als de samenwerking tussen ouders en schoonzoon minder prettig verloopt vormt de visie op de ontwikkeling van het bedrijf vaak het verschil van mening. Voor vrouwen kan dat soms vervelend zijn omdat zij zich 'heen-en-weer' getrokken voelen tussen hun ouders en hun partner. Een opvolgend echtpaar dat het wel samen eens was over de ontwikkeling van het bedrijf, maar verschilden van mening met hun (schoon)ouders vertelt daarover:

I: "Nog even terug naar de overname. Kunt u zeggen welke veranderingen prettig waren en welke niet?"
M: "Ja, we bouwden het samen op."
V: "Niet zo prettig was dat soms de contacten met de ouders wat stroever waren of niet zo makkelijk. Ja, het was zo als mijn man al zei dat mijn ouders meer behoudend waren en in die tijd wel meer van hun generatie. Het verliep dus wel eens wat moeilijker. Dat was dan niet zo leuk. Later werden we het wel weer eens. Dat was wat mij betreft de minder prettige kant."

Bespreking en kernpunten

In de verkeringstijd zoekt het jonge stel naar een vorm in hun relatie die voor hen beide bevredigend zal kunnen zijn. De kwaliteit van de relatie lijkt van belang te zijn voor hoe de vrouw kennis maakt met het bedrijf van haar toekomstige schoonfamilie. Het kan zijn dat de vrouw als vanzelfsprekend op de hoogte raakt van de gang van zaken op het bedrijf doordat dit ter sprake komt als onderdeel van het elkaar leren kennen. Zodoende komen beslissingen die genomen worden ook ter sprake en dragen vrouwen in deze tijd al bij aan de meningsvorming daarover. Vrouwen voelen zich dan al in de verkeringstijd betrokken bij het bedrijf.
Vaak voelen vrouwen zich echter een vreemde eend in de bijt in deze fase. Zeker als de sfeer in het bestaande samenwerkingsverband van haar schoonfamilie reeds conflictueus is hebben vrouwen de neiging zich buiten bedrijfszaken te houden. Bovendien ervaren veel mannen en vrouwen dat vrouwen in deze periode niet bij bedrijfszaken betrokken horen te worden. Een reden die in dit onderzoek naar voren komt is dat zij vinden dat vrouwen dan nog geen deel uit maken van de familie en dus nog geen partner in overleg horen te zijn.

Mannen die als nieuwkomer op het bedrijf van hun schoonouders komen beginnen meestal na het trouwen op het bedrijf te werken. Voor vrouwen betekende dit dat zij het werk dat zij altijd op het bedrijf deden verruilen voor werk in de eigen huishouding. Ook mannen worden soms gezien als buitenstaander die geen volwaardige plaats in kunnen nemen in het bestaande samenwerkingsverband. Conflicten die dan ontstaan gaan echter veelal over de bedrijfsvoering en vernieuwingen in het bedrijf.

3. TROUWEN, OVERNEMEN EN KLEINE KINDEREN

1. Inleiding

Na het sluiten van het huwelijk of als partners gaan samenwonen begint er voor veel geïnterviewden een nieuwe fase. Zoals we in het vorige hoofdstuk al meldden gaan veel partners dan op het bedrijf wonen. Vaak betekent dit dat het jonge stel gaat inwonen bij de ouders van wie het bedrijf wordt overgenomen. Het toetreden van schoondochter of schoonzoon tot de familie beïnvloed eveneens de bestaande samenwerking tussen de familieleden.
Een ander belangrijk aspect van deze fase van de levenscyclus is dat het reeds in gang gezette overdragen van het bedrijf van de ene generatie op de andere zeer tastbaar wordt. Meestal vindt in deze fase de juridische overdracht van het bedrijf plaats.
Een andere gebeurtenis met grote gevolgen voor het huishouden en de bedrijfsvoering die in deze fase plaats vindt is de geboorte van kinderen.

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe deze gebeurtenissen bedrijf, gezin en familie vormgeven en beïnvloeden. De sociale, juridische en zakelijke aspecten worden besproken.

2. Wonen, werken en taakverdeling

Vrouwen die hun baan buitenshuis aanhouden

In de begintijd van hun huwelijk blijven de vrouwen die voor hun huwelijk een baan buiten het eigen bedrijf hadden deze uitoefenen. Een aantal geïnterviewde vrouwen doen dat tot aan de geboorte van hun eerste kind. Een vrouw vertelt:

I: "En heeft u na de opleiding gewerkt?"
V: "Ja, in de administratieve sector als secretaresse."
I: "En hoe lang?"
V: "Zes jaar."
I: "Was dat fulltime of parttime?"
V: "Fulltime, tot mijn oudste dochter geboren is, zeg maar, toen ben ik gestopt."

Een aantal vrouwen ontdekken echter na enige tijd dat het moeilijk is buitenshuis te blijven werken of om dat fulltime te blijven doen omdat in het bedrijf ook een arbeidsinzet van hen verwacht wordt. Een vrouw zei daarover:

V: " .... Toen ben ik getrouwd en heb ik drie tot vier maanden fulltime gewerkt en toen kreeg ik in de gaten dat het niet vol te houden was met het bedrijf ernaast en toen heb ik daarna nog wel drie jaar parttime gewerkt."
L: "En wel geregelde tijden?"
V: "Ik was praktijkbegeleidster en dat is een hele leuke baan want dan hoef je niet meer onregelmatige diensten te draaien. Niet in de weekeinden enzovoort. En werd er ingekuild dan kwam ik niet en nam ik de volgende keren de uren erbij. Het was echt een hele luxe baan hoor.

Niet voor alle vrouwen was het mogelijk hun fulltime baan om te zetten in een parttime baan:

V: "Ik werkte op de Rabobank en daar heb ik totaal zo'n acht jaar gewerkt. En na m'n trouwen heb ik eerst nog hele dagen gewerkt, geloof ik?
M: "Ja, nog wel een poosje."
V: "En daarna nog halve dagen, maar dat werkte op die bank niet, dat ging niet. En hele dagen dat werd me teveel, dus ik ben opgehouden met werken."
Iets verder in het interview:
I: "Dat het teveel werd en dat je je werk opzij, hoe kwam dat?"
V: "Nee, hele dagen werken, dat vond ik eigenlijk teveel. Het idee dat je nooit thuis was. En halve dagen dat kon dus niet, want ik werkte aan de kas en dan moest je tussen-de-middag overgeven en weer opmaken enzo, dat ging heel anders dan nu en dat vond ik zelf ook vervelend. En ik hoefde ook helemaal niet te werken, ik kon hier ook wel wat doen."
I: "En dat heb je toen ook gedaan?"
V: "Ja."

Voor veel van de geïnterviewde vrouwen geldt, zoals ook in het bovenstaande citaat, dat het vanzelfsprekend is dat zij het werk op het bedrijf laten voorgaan voor hun baan buitenshuis. Een reden is vaak dat zij vinden dat je het bedrijf samen hebt en je dus de verantwoordelijkheid ervoor dient te nemen. Een vrouw die meende dat er op het bedrijf teveel werk was voor haar man alleen, zeker nadat een aantal investeringen voor veel extra werk hadden gezorgd, vertelt:

V: "Ja, en dat was net gebeurd toen we getrouwd waren (de investeringen). En daar waren opzie, en daar zaten varkens in en daar en daar ..... Die moest je allemaal uitmesten. En bij de koeien ....."
" ..... ik dacht, nou hou ik op met de verpleging ..... en dan kom ik thuis. Als ik naar het werk ben, altijd weer die bende te zien. Kijk, dat is dus het verschil. En dan dacht ik, nee, ik ben nou getrouwd met een boer, dus daar zet ik me nu voor in. En dat wil ik best. Maar ik wilde dus wel dat de boel een beetje prettig was om in te werken. Voor de mensen en voor de dieren. Daar komt het op neer. Dat je het kunt overzien. Maar niet dat ik helemaal niets wil doen, hoor. Ik ben niet zo dat als het hier heel druk is, of 's avonds, dat ik dan hier ga zitten niksen. Ik wil best meewerken, maar wel op een prettige manier. Daar komt het op neer."

Voor deze vrouw was het moeilijk om haar baan op te geven omdat dit haar eigen keuze

was:

V: "En thuis hadden we ook een boerderij. Een boerderij kwam mij dus niet onbekend voor. Maar kijk, toen ik nog in de verpleging zat, was dat wel de keus waar ik echt voor gekozen had. Dat lag mij wel meer. Daar moest ik wel weer aan wennen. Om helemaal thuis te zijn op de boerderij."

Andere vrouwen vinden het juist niet moeilijk hun oude beroep op te geven en dat in te ruilen voor het eigen bedrijf. Een vrouw vertelt over haar keuze om op het bedrijf te gaan werken en haar baan op te zeggen:

V: " ..... Ik moet zeggen dat ik die liefde ook wel had voor de boerderij. Ik kom zelf ook van een boerderij. Ik heb altijd gezegd, ik trouw niet of ik trouw met iemand met een eigen bedrijf. Wat dat dan ook is. Gewoon je eigen, je inzet daarin, iets van jezelf. Ik zat dus op kantoor. Ik heb een prachtige baan gehad, omdat ik er alleen zat en een heleboel moest regelen. En ik had verantwoordelijkheid. Maar ik moest wel zorgen dat ik er om acht uur 's morgens was. Dat precies binnen die tijd blijven, als je tussen-de-middag wat wilde doen of als het wat later werd. Ik vind het fijn als ik dat zelf in de hand kan hebben. Als ik me nu een keer verslaap, dan moet ik dat zelf oplossen. Dus dat leek me wel iets, iets voor jezelf."

Het perspectief dat de vrouwen in hun baan buitenshuis zien vergeleken met dat van het bedrijf is vaak een andere factor die meeweegt of een vrouw haar baan buitenshuis aanhoudt of juist opgeeft. Een aantal vrouwen gaf als derde factor aan dat hun echtgenoten het niet prettig vonden dat zij vaak niet aanwezig waren op het bedrijf, zeker als vrouwen nachtdiensten hebben.

Een reden voor een aantal vrouwen om juist wel buitenshuis te blijven of te gaan werken is dat hun schoonmoeder nog op het bedrijf werkt. Een vrouw zegt daarover:

V: "Ik ben met een heel speciaal doel gaan werken. Nadat ik getrouwd was, voor die tijd werkte ik thuis."
Iets verder in het gesprek vervolgt ze:
"Het feit dat ik ben gaan werken toen was niet omdat we thuis niet genoeg werk hadden, maar om m'n schoonmoeder twee, drie morgens in de week de kans te geven om haar werk op het bedrijf, haar aandeel af te bouwen. Die morgens dat ik weg was kwam zij. En dan kon ze zich nog eens heerlijk uitleven op al die dingen die ze zoveel jaren had gedaan. Dat was mijn reden."
L: "Was dat toen ook zo gezamenlijk overlegd?"
V: "Nou, nee. Ik denk dat dat van die dingen zijn die je aanvoelt. Dan denk je, dat heeft ze nodig."
L: "Dan kon ze even haar gang gaan."
V: "Dat heeft ook prima gewerkt."

Alle geïnterviewde vrouwen met en zonder baan buitenshuis zijn verantwoordelijk voor de huishouding. In een agrarisch bedrijf komen daar ook zaken bij als het verzorgen van de bedrijfskleding en boodschappen doen voor het bedrijf. Een echtpaar zegt daarover:

I: "Jij werkt, is dat fulltime?"
V: "Nog wel, in februari wordt dat een dag minder."
I: "Doe je ook dingen op het bedrijf?"
V: "Dat is eigenlijk alleen 's zondags, dan help ik mee voeren, verder ...."
M: "Huishouden."
V: "Ja, als je toch maar één dag vrij hebt in de week komt toch het huishoudwerk."

Voor een aantal echtparen geldt dat zij het minder vanzelfsprekend vinden dat de vrouw op het bedrijf komt werken. Een man vertelt in verband hiermee over zijn werk:

M: "Ja, de arbeid krijg ik nog goed rond, het is wel flink doorwerken, maar het gaat nog, maar misschien dat ik over een jaar zeg: het is niet leuk meer, het is niet meer vol te houden. Ik ga op zoek naar iemand die mee kan helpen. Dat is koffiedik kijken.

Deze vrouwen lijken een bewustere keuze te maken om al dan niet op het bedrijf te gaan werken. In deze interviews geven vrouwen aan dat het niet altijd gemakkelijk is die keuze te maken. Geen van de geïnterviewden kan antwoord geven op de vraag hoe zij zich op deze keuze voorbereiden. Uit de interviews blijkt echter vaak dat zij dat wel degelijk doen, bijvoorbeeld door af en toe eens mee te helpen op het bedrijf en door cursussen te volgen op agrarisch terrein. Ook overleggen de echtparen over het bedrijf. Hierdoor krijgen vrouwen inzicht in wat het bedrijf inhoudt en wat hun rol er zou kunnen zijn. Zij lijken deze ervaring echter nauwelijks bewust te betrekken in hun keuze voor een baan buitenhuis of een baan op het bedrijf.
Een ander opvallend kenmerk is dat vrouwen zich wel oriënteren op het bedrijf maar er weinig aandacht lijkt te zijn voor de perspectieven die het eigen beroep heeft. Het is de vraag of er zonder deze informatie een evenwichtige afweging kan worden gemaakt.
Een en ander doet vermoeden dat er in de omgeving van de vrouwen ook weinig oog is voor de manier waarop een keuze tussen wel of geen baan buitenshuis wordt en kan worden voorbereid. Het is de vraag of er in de cursussen bijvoorbeeld wordt ingespeeld op het feit dat een aantal vrouwen de cursus niet alleen volgen om de technische kennis op te doen, maar het ook gebruiken als oriëntatiemiddel op het bedrijf. Het aanbieden van cursussen als een manier om je te oriënteren op het bedrijf in plaats van alleen als overdracht van bepaalde technisch kennis vergroot mogelijk de deelname van vrouwen aan agrarische cursussen.
Ook de echtgenoten of partners en de schoonouders van de vrouwen lijken zich niet altijd bewust van de rol die zij spelen en kunnen spelen in deze keuze. Het is dus eveneens wenselijk dat nieuw en bestaand aanbod zich eveneens meer gaat richten op het versterken van de communicatie tussen de partners.

De samenwerking tussen de familieleden in huishouden en bedrijf

Zoals we in het vorige hoofdstuk al constateerden krijgt de samenwerking tussen de gezinsleden werkend in bedrijf en huishouden steeds verder vorm. Potentiële mannelijke opvolgers gaan steeds meer in het bedrijf doen, vrouwen krijgen eveneens steeds meer taken in het bedrijf en in de huishouding, soms naast hun baan buitenshuis. Zo wordt opvolging een proces. Voor mannen en vrouwen verloopt dat verschillend, hoe, daar komen we verderop in deze paragraaf op terug. Eerst is het belangrijk aan te geven wat

de kern van het opvolgingsproces lijkt te zijn.
Hoewel elke situatie weer anders is komen in de interviews een aantal steekwoorden naar voren die de kern lijken te zijn van waar het in dit proces om draait. In het volgende, eerder gebruikte citaat verwoordt een geïnterviewd echtpaar dat als volgt:

> M: "..... Er zijn zoveel zijwegen in de kern van de overname. Hij zegt, ik wil het wel kwijt, maar ik wil er niet bij weg en toch zo nu en dan zeggenschap erin hebben, maar geen verantwoordelijkheid. Dat zijn allemaal facetten. De een wil die naar zich toe halen en de ander wil die van zich afdrukken."

Belangrijk aspect lijkt het overdragen van de verantwoordelijkheid voor en de zeggenschap over het bedrijf te zijn. De juridische overname lijkt geen noemenswaardige invloed op dit proces te hebben.

Een gebeurtenis die volgens de meeste geïnterviewden uiteindelijk wel grote gevolgen heeft voor het overdragen van de feitelijke verantwoordelijkheid en voor de arbeidsinzet van de verschillende betrokkenen is de komst van de huwelijkspartner in huishouden en bedrijf.
Een eerste grote verandering is dan al dat het nieuwe stel in veel gevallen een eigen huishouding gaat voeren. In de interviews zijn alle vrouwen hiervoor verantwoordelijk. Hiermee nemen zij in het huishouden de zorgverantwoordelijkheid voor hun partners over van hun schoonmoeders. Zoals we al eerder zagen betekent dit voor vrouwen via wiens ouders het bedrijf is overgenomen dat hun taken veranderen. Zij gaan voor de eigen huishouding zorgen en daarmee verdwijnen een aantal van hun taken en verantwoordelijkheden op het bedrijf. Deze worden overgenomen door hun echtgenoot.
Een aantal geïnterviewde vrouwen delen de zorg voor de huishouding met hun schoonmoeder. Vooral voor de wat oudere echtparen was het gewoon dat het jonge stel na het huwelijk introk bij de ouders op het bedrijf. Dat geeft in veel gevallen problemen over het overdragen van de zeggenschap en verantwoordelijkheid in het huishouden en de verdeling daarvan. Een vrouw die haar verdiensten uit haar baan buitenshuis investeerde in een melkmachine en een badkamer vertelt over haar investering in de badkamer:

> V: "Ja, daar (de nieuwe badkamer) hebben we veel plezier van. Ik had hierboven alleen maar zo'n douche met een wasbak. Daar stond ook de commode op. Dus ik kon mijn kont niet draaien. En het is van oma, dus het was niet altijd even denderend, dat introuwen. Want ze ruimde achter mij de boel wel op, maar dat vond ik dus niet leuk. Want dat is troep weet je wel en ik vind het niet leuk dat een ander dat pakt."
> M: "En de badkamer, daar zat een hoop werk in, afvoer en ..."
> V: "Ja, dat was mijn investering."

In een enkel geval woonden (schoon)ouder(s) en jonge opvolgers dus bij elkaar in het zelfde huis. Meestal echter werd de woning in tweeën gesplitst zodat er twee aparte huizen ontstonden of werd er een tweede woning op het erf gezet. Ofwel voor de ouders ofwel voor het nieuwe stel. In alle gevallen worden er werkzaamheden voor het huishouden gedeeld. Veel vrouwen doen boodschappen voor elkaar en de grootouders passen nogal eens op de kinderen. Welke werkzaamheden precies worden gedaan verschilt.
Vooral als de (schoon)moeder overlijdt kan de schoondochter veel werk te doen krijgen voor haar schoonvader. Een vrouw vertelt:

V: "We hebben na het overlijden van mijn schoonmoeder het bedrijf overgenomen. Mijn schoonvader woont op de boerderij maar wel apart. Hij eet bij ons, ik was voor hem en ik houd het huis schoon."

De opvolgers hebben de plicht de zorg voor de ouder en behoeftiger wordende ouders op zich te nemen. Tegenover deze zorgplicht staat dat de opvolgers het bedrijf kunnen overnemen tegen minder dan dat er waarschijnlijk bij verkoop aan derden voor gekregen zou zijn. Ook voor broers en zussen is dit de legitimatie om niet hun volledige deel van de erfenis op te eisen maar deze voor een groot deel in het bedrijf te laten zitten. Een man vertelt hierover:

M: "Maar dat houdt wel in, die ouders gaan naar het dorp en als je een eigen boerderij hebt dan kan ik me voorstellen dat ze een huis moeten kopen en dat gaat ten koste van degene die thuis is want dat moet wel betaald worden zo'n huis. En dat is ook logisch want als je zo'n klein huisje kunt verbouwen voor 50.000 en de ouders die kunnen daaraan meehelpen dat heeft duidelijk z'n voordelen, maar ook z'n nadelen, jawel."
I: "Ze werkten ook nog lang mee?"
M: "Ja, behoorlijk lang. Nu zijn ze allebei 80 en in de tuin doen ze nog wel het meeste maar daar houdt het wel zo'n beetje mee op. Maar ik heb het idee dat dit de laatste generatie is die de ouders verzorgt. Ouders die ernaast blijven wonen worden natuurlijk verzorgt door degene die er woont. Door de andere kinderen wordt daar financieel op gerekend. Van: ja, die ouders blijven ernaast wonen en die kan daar veel werk mee krijgen. Daar moet ook wat tegenover staan. Vandaar dat hier in het oosten, hoe het verder zit weet ik niet, dat degene die thuis blijft goed wordt bevoordeeld. De ouders wonen ernaast en daar kun je nog veel problemen mee krijgen."
I: "Dat kind verzorgt de ouders en zo zijn de ouders ook goed verzorgd?"
M: "Nou, inderdaad wel. Mijn vader heeft geen rijbewijs en dan is het automatisch, wij weten niet beter, dat wij ze al 25 jaar naar de visite toe brengen. Dan denk ik, wel eens, mijn broer die woont hier twintig kilometer vandaan en die zit daar prinsheerlijk en die hoeft zich nergens zorgen over te maken. Ja, nou weet ik ook wel dat toen zijn kinderen klein waren hij altijd oppas moest hebben, daar zit je dan natuurlijk wel mee en dat hoefden wij nooit. Maar ja, zo heeft alles z'n voor en z'n tegen en dat weet je ook heel goed. Degene die thuis op de boerderij zit die mag wel goed bevoordeeld worden omdat de ouders ernaast zitten waar je later nog heel wat werk mee kunt krijgen."

In de begintijd is de zorg minder dan wanneer de ouders hulpbehoevender worden. Zoals we in het volgende hoofdstuk zullen zien komt deze zorg vooral op de (schoon)dochter neer. Dit kan een groot deel van haar mogelijkheden bepalen in de hierop volgende periode. Het zal eveneens duidelijk zijn dat deze zorgplicht direct van invloed is op de financiële positie en mogelijkheden van het bedrijf.
Tegenwoordig is het veel minder gebruikelijk dat ouders op het bedrijf blijven wonen. Meestal verhuizen zij naar het dorp. Er is geen sprake meer van meer of minder gedeelde huishoudingen en ook hebben de jongeren minder zorgplicht meer jegens de ouderen. Zij maken waarschijnlijk steeds meer gebruik van professionele zorg. Wel blijven beide ouders of een van hen nog op het bedrijf werken. Vaak gebeurt dit in ouder-kind maatschapverband om de financiële overdracht van het bedrijf mogelijk te maken. De maatschap blijft vaak de eerste jaren van het huwelijk nog bestaan.

Zoals u in het laatste citaat ook kunt lezen blijven ouders soms nog lang in het bedrijf meewerken. Deze samenwerking groeide en veranderde in de loop der tijd. De komst van een schoondochter of schoonzoon in het bedrijf betekent veelal een grote verandering voor die samenwerking. Er komt een extra arbeidskracht bij. In geval van een schoonzoon die overneemt heeft dit dus vaak tot gevolg dat de dochter minder in het bedrijf gaat werken. Hoe deze schoonzoon zijn positie in het bedrijf verwerft zullen we later in deze paragraaf zien. Eerst gaan we in op de gevolgen van de komst van een schoondochter. Vaak is het zo dat de jonge vrouw het werk van haar schoonmoeder overneemt. Een jonge vrouw zegt:

V: "In het begin heeft de moeder van Jacob het (de boekhouding) nog gedaan. Daarna heeft ze het meer naar mij toe geschoven. Op een gegeven moment zei ze, nu kun jij het wel doen, de boekhouding. Dat was eigenlijk vrij snel na het trouwen. Ik denk toen wij hier uitgebouwd waren."
Iets verder vervolgt ze:
V: "Ja, toen dat klaar was zei ze, nu kun jij de boekhouding wel doen. Het is eigenlijk heel automatisch gegaan. Ik moest toch al verschillende dingen bijhouden omdat zij die dingen niet meer zag natuurlijk."

In veel gevallen is het niet zo dat de oudere vrouw het werk dat zij jaren heeft gedaan zomaar wil laten wegvallen en blijft zij dit werk ook doen. Kenmerkend is dat hierover geen communicatie is. Met de komst van een nieuwe arbeidskracht worden de taken en capaciteiten van degenen die op het bedrijf werken niet geëvalueerd en opnieuw bekeken. Zoals we al eerder zagen houden sommige vrouwen hun baan aan omdat er voor hen geen werk is op het bedrijf. Anderen gaan zeer omzichtig te werk met het bekijken welke werkzaamheden ze op het bedrijf zouden kunnen gaan doen. Daarbij worden ook de werkzaamheden van de schoonvader betrokken. Een vrouw vertelt:

V: "Ik heb daar achteraf wel zich op. Ik had toch wel van dat Herberts vader dat nog heel graag wilde doen. Ik heb eerst heel goed bekeken wie wat deed en wat er voor mij overbleef. Daar heb ik nooit een punt van gemaakt. Ik heb me daar heel erg goed aan aangepast, zou ik haast zeggen.
Ik was al blij dat Herberts moeder niet direct wat op het bedrijf deed. Dat was al makkelijker. Want anders moest je die ook nog werk afnemen op zo'n manier. Kijk, dat heeft misschien ook wel de doorslag gegeven om eerder thuis te komen, want Herberts moeder werkte niet achter."
I: "Die deed niets?"
V: "Nee. Toen hielp ik waar er te helpen was. Dat was eerst van alles. Ik hielp wel melken en .."
M: "In dat eerste jaar met die verbouwerij melkte ik 's morgens en melkten Paulien en mijn vader dus samen 's avonds. Dan kon ik hierachter met de bouwerij doorgaan."
V: "Met tegels zetten en van alles.:
M: "Je was half boer, half bouwvakker. De boer moet tegenwoordig alles kunnen en dat kwam toen ook al tot uiting."
V: "Later zijn de taken steeds meer veranderd. Dat gaat dan vanzelf op een gegeven moment. Herberts vader deed het jongvee en de kalveren enzo, maar die was niet zo secuur, ik zal het zo maar zeggen. En dat ging heel slecht. Ik liep er wel eens naar toe en dan deed ik er maar niks aan. Of ik ging er naar toe en gaf ze er nog wat bij. Op

een gegeven moment zei hij: doe jij dat maar.
Ik heb toen dus de zak bestudeerd en bekeken wat de kalveren moesten hebben. Dan moest je een schep per kalf hebben. Hij zei: je voert ze nog dood. Weet je wel. Maar zelf had hij nog nooit bestudeerd wat die kalveren moesten hebben. Dat werkte dus niet. Op een gegeven moment gaf hij dat toe en zei hij: alsjeblieft, doe het maar."
M: "Ja."
V: "Kijk zo ging het geleidelijk aan dat je meer dingen ging doen. En geleidelijk aan gingen we ook meer overleggen over zaken waarover je beslissingen moet nemen. Eerst overlegde Herbert nog veel met zijn vader. Op een gegeven moment kom je daar niet uit. En dan gaat het vanzelf, dan wordt het gesprek meer hier naar binnen gehaald. Van: wat moet ik daarmee? Zodoende kom je er langzamerhand steeds meer in, krijg je er steeds meer zeggenschap in. Zo is het gegroeid."

Wil een vrouw een taak op het bedrijf hebben als ook haar schoonouders daar nog een taak hebben dan moet zij vaak in een conflictueuze situatie haar positie verwerven. Nogal wat vrouwen gaan deze confrontatie niet aan en wachten totdat hun schoonouders ouder worden en minder op het bedrijf kunnen en willen werken. Jongere vrouwen voelen hun schoonouders soms als obstakel om samen met hun partner het bedrijf op te bouwen. Opvallend is dat hoewel mannen, net zoals vrouwen, vaak het ideaal uitspreken dat het boerenbedrijf iets is dat 'je samen doet' zij nooit vertellen hoe zij deze periode ervaren hebben. Het ligt voor de hand dat ook zij dit als een niet gemakkelijke periode moeten hebben ervaren. Zoals we verder in de paragraaf zullen zien beschrijven vrouwen wiens echtgenoot introuwde wel het probleem dat zij daarmee hadden. Voor hen is het moeilijk omdat zij zich soms gedwongen voelen te kiezen tussen hun ouders of hun echtgenoot. De meeste partners lijken weinig steun van elkaar te ondervinden in deze periode. Ook schoonouders geven de jonge vrouw weinig ondersteuning in het vinden van een geschikte plaats op het bedrijf en in het reeds bestaande samenwerkingsverband tussen ouders en opvolger. Een vrouw vertelt daarover:

V: "Toen mijn man een maatschap had vroeger, hielp ik wel eens mee kalveren voeren. Op een gegeven moment ben ik er gewoon mee gestopt, want het had gewoon geen zin. Het was geen verantwoordelijk werk, hij (haar schoonvader) deed het toch een andere keer weer. Je had niet iets om voor te zorgen. Toen kwamen de kinderen en toen dacht ik hij kan het ook makkelijk alleen af. Want als ik het deed ging hij in die tijd niks zitten doen.
Na de bedrijfsovername ben ik veel meer mee gaan werken. Mijn man heeft z'n draai wel gevonden met het werk, maar wat ik doe dat is een beetje schoonmaken enzo. Maar ik voel het wel zo: dat is mijn gebied. Daar zorg ik dan voor. Hij stoot dus ook die dingen graag af, want daar heeft hij geen zin in. En de administratie en zo, daar zijn we nu wel veel meer mee bezig, dat veel meer door mij gedaan wordt."
L: "En vind jij dat ook leuk?"
V: "Ik heb dus pas de EVAV-cursus (de cursus: Economische Vorming Agrarische Vrouwen) gevolgd. Naar aanleiding van die cursus heb ik bewust gekozen om in het bedrijf mee te werken. Dan weet je er veel meer van.

Als vrouwen weinig ondersteuning van hun partner ondervinden is het werk dat zij op het bedrijf doen niet altijd het werk waarin zij zichzelf het liefst zouden ontwikkelen en dat past bij hun capaciteiten. Ook als de schoonouders niet meer op het bedrijf werken en

geen verantwoordelijkheid en zeggenschap erover hebben doen een aantal vrouwen nog het werk dat anderen laten liggen:

> V: "Dat kalveren voeren dat heb ik dus gedaan tot nu toe. Vanaf het moment dat mijn schoonmoeder is overleden is daar de administratie bij gekomen. En allerlei lopende zaken wat er zo'n beetje omheen hangt, dat kwam toch op een gegeven moment op mij neer."
> L: "Wat is dan op een gegeven moment? Zie je dan dat het niet wordt opgepakt door je man? Had je zoiets van dat ga ik dan doen? Of was het echt zo van, nou, we hebben erover gesproken?"
> V: "De administratie, die zag hij niet zo zitten. Dat vond hij geen leuk werk. Dus toen zei hij van, jij kent dat wel en nou doe ik het dus. Dat is dus niet alleen de fiscale boekhouding, maar ook de administratie van de vleesvarkens en vleesstieren, mest-boekhouding en we zitten in een waterwingebied en al die dingen meer, dat komt er allemaal bij. Als ik dat allemaal op een rijtje leg dan heb ik mijn hele tafel vol liggen."
> L: "Dan heb je heel veel ordners."
> V: "Ja, maar je groeit er zo langzamerhand in. Eerst lijkt het allemaal van, ojee, hoe moet dat. Het gaat zo langzamerhand eigenlijk steeds beter."

Sommige partners ondersteunen elkaar wel. Mannen ervaren hun partner dan vaak ook als een partner in overleg als het om bedrijfsbeslissingen gaat. Zeker als dit overleg niet zo goed mogelijk is met hun ouders of als die ouders zich inmiddels hebben teruggetrokken uit het bedrijf vanwege hun leeftijd, ziekte of omdat zij overleden zijn. Zoals we verder in deze paragraaf zullen zien wordt voor het overleg over bedrijfsbeslissingen de onbekendheid en de gebrekkige kennis van vrouwen door henzelf en door hun partner vaak als een reden gezien om in het begin minder te inbreng hebben. In dit soort situaties lijkt kennis een struikelblok te zijn om samen beslissingen te nemen. We komen hier later in de paragraaf op terug.

Veel van de geïnterviewde vrouwen doen wel werk op het bedrijf waarin zij zich kunnen ontplooien en waarin zij zich thuis voelen. Een vrouw vertelt daarover:

> V: "Nou, ik melk dus heel veel. Het is voor mij ontspanning, ik mag het graag doen. De huishouding doe ik ook wel, maar toch, 's avonds dan denk ik, ik kan weer naar de koeien toe. 's Morgens dan beginnen we gewoon samen. Dan begin ik eerst met melken en dan gaat m'n man de koeien voeren. En dan ga ik naar binnen toe. We hebben altijd afgesproken, zolang de kinderen naar school gaan, ben ik binnen om ze weg te helpen. Ja, ze doen het wel zelf, maar ze vinden het leuk dat je er bent. Na die tijd is het melken af en dan doe ik de kalveren. Dat hebben we samen zo afgesproken. Als het mij niet uitkomt, dan is het ook goed, dan doet mijn man het. Maar ik heb er soms gewoon behoefte aan."

Het lijkt alsof zij een bewuste, eigen keuze hebben kunnen maken voor het werk en hun taken op het bedrijf. Het lijkt nogal eens samen te hangen met de waardering die zij kregen voor hun inbreng en met de mogelijkheid zich te oriënteren op de werkzaamheden op het bedrijf. Dat gebeurt op veel verschillende manieren. Soms komen vrouwen in een situatie waarin zij iets nieuws kunnen uitproberen:

V: "Het eerste jaar van het huwelijk heb ik nog gewerkt. Toen ik in verwachting was van de oudste ben ik gestopt. Op dat moment konden we een hele stal met koeien overnemen. Dat was in 1970. Die hebben we toen gekocht. Toen stonden hier een stel koeien en daar wat en die moesten gemolken worden. Zo ben ik erin gekomen, van: als we het nou samen doen. Jij neemt die stal en ik neem die stal. Het was allemaal met emmers. En toen moest je 's morgens om vijf uur beginnen wilde je de melk op tijd klaar hebben. Dus zodoende ben ik erin gekomen. Toen vond ik het heel fijn en ben ik het blijven doen. Ja, ik wil een taak op de boerderij."
L: "Heel bewust ook gekozen. Ervaren dat het leuk was en het toch blijven doen."

Hierdoor leren zij wat zij leuk vinden en wat het beste past bij hun capaciteiten. Andere vrouwen oriënteren zich op het bedrijf door middel van cursussen, dat zagen we in de vorige paragraaf over een baan buitenshuis al. Ook in het overleggen en het uitwisselen van de dagelijkse ervaringen doen vrouwen veel kennis op over het bedrijf. Veel van de ervaringen en kennis noodzakelijk voor vrouwen om een goede plaats op het bedrijf te krijgen kunnen zij dus verkrijgen via de mensen die al op het bedrijf werken. Vaak blijkt dat als de situatie niet uitnodigt tot 'ontdekken' vrouwen er moeilijker achter komen wat zij nu eigenlijk zelf zouden willen. Gevolg is dan dat ze ook veel moeilijker hun wensen naar voren kunnen brengen.
Dat de andere werkenden op het bedrijf de nieuwkomer niet altijd deze kans geven is niet altijd een kwestie van onwil. Een vrouw zegt hierover:

V: "Het kan wel eens zijn dat de vertegenwoordiger er is en dan ben ik benieuwd waar die voor komt. Dat groeit door de jaren heen. Als dat een paar keer gebeurd is, dan verandert dat wel. Het is ook niet dat het met opzet gebeurt, maar heel veel dingen gebeuren gewoon onbewust. Op dat moment ze misschien heel druk en zo ontstaat dat. Er is begrip nodig van twee kanten. Ik denk dat dat heel belangrijk is."

Van belang is dus dat in de aanpassing van bestaand of in nieuw aanbod aandacht komt voor de communicatie tussen de nieuwkomer en degenen die reeds op het bedrijf werken.

Mannen die nieuwkomer zijn op het bedrijf nemen dus vaak de taken over van hun vrouw en werken vooral samen met hun schoonvader. De meeste mannen ervaren deze samenwerking als prettig. Als er problemen zijn in die samenwerking gaan zij over dezelfde dingen als naar voren komt in de gesprekken met echtgenoten bij wie het bedrijf via de ouders van de man kwam. Het gaat meestal niet over de directe uitvoerende werkzaamheden maar over wie de eindbeslissing neemt over bedrijfsbeslissingen. Dus over wie uiteindelijk verantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering. Een echtpaar dat te maken kreeg met een in de ogen van de man conservatieve schoonvader zegt:

M: "Het gekke was altijd, ik kreeg altijd gigantisch veel commentaar, maar die stier kwam er wel op. Ik zei: zoek er dan zelf maar een uit. Maar dan kwamen ze altijd bij die zelfde stier. Daar kan ik slecht tegen. Het altijd zelf beter willen weten en dan ..... En een aantal jaren later hebben we het zelf bedacht he. En wie nou die grote Amerikanen gebruiken dat zijn grote hufters. ....."
V: "Maar dat komt ook omdat jouw overleg situatie met mijn vader was. Dat is een sterke persoonlijkheid. Terwijl mijn overlegsituatie meer binnenshuis was."

Kenmerkend in dit geval is dat beide echtgenoten beiden een eigen terrein hebben en geen kennis van zaken van elkaars terrein. Hierdoor kunnen zij elkaar niet ondersteunen, de vrouw heeft geen kennis over veefokkerij. Dat is aan haar vader en echtgenoot. Een ander geïnterviewd echtpaar heeft een soortgelijk probleem. Zij benoemen het probleem echter anders en kunnen er daarom wel samen over praten en naar een oplossing zoeken. Zij vertellen:

I: "Kunt u iets vertellen over hoe u dat met elkaar besprak?"
V: "Ja, je bespreekt het toch wel met elkaar. We overleggen het gewoon samen. We hebben er één mening over, denk ik."
M: "We meenden dus, ook mijn vrouw, dat we het een beetje modern moesten opzetten. Mijn schoonouders waren nogal behoudend op allerlei dingen en niet zo van de moderne tijd.
Van onze kant uit waren we toch moderner gewend, meer vooruitstrevend. In die tijd dan, laten we dat voorop stellen. Nou, dat botste wel eens een keer, dat gaf ook wel eens verschil van mening, dat hou je toch. Maar mijn vrouw vond toch dat we het op een bepaalde manier moesten doen om een inkomen uit het bedrijf te halen. Dat stond als een paal boven water, anders konden we niet verder boeren. Achteraf is dat ook goed gelukt."

Opvallend is dus dat voor het ene echtpaar kennis een struikelblok is om samen te kunnen zoeken naar een oplossing. In het andere citaat wordt een zelfde soort probleem naar een wat abstracter bedrijfsdoel getild en blijkt de vakspecifieke kennis niet noodzakelijk. De samenwerking tussen echtgenoten of partners kan dus verbeterd worden als er ook op een meer beleidsmatiger niveau over het bedrijf gedacht en gepraat kan worden. In het laatste citaat noemden men dat een 'moderner beleid voeren' en niet of er geïnsemineerd moet worden met een bepaalde stier. De gevolgen voor andere aspecten van het bedrijf kunnen als dit niveau beter benoemd en ontwikkeld wordt beter overzien worden. Ook het werk van vrouwen -hun werkzaamheden, inzet en inbreng- moet op een bepaald niveau met andere werkzaamheden en ontwikkelingen in verband worden gebracht en afgewogen worden.
In het overleg dat alle geïnterviewde echtparen hebben kunnen vrouwen dan meer inbreng hebben en kunnen er betere beslissingen worden genomen. Kennis hoeft voor vrouwen zo geen struikelblok meer te zijn om niet verantwoordelijk te kunnen zijn voor de genomen beslissingen ten aanzien van het bedrijf. Het blijkt nogal eens een argument te zijn voor vrouwen zelf en voor hun echtgenoten om eindbeslissingen aan hun man over te laten. Duidelijk is ook dat er zo een soort hiërarchie in soorten beslissingen komt. Het algemene beleid daar worden de beslissingen door beide partners genomen. Andere zaken, zoals het fokbeleid of het merk afwasmachine dat zal worden aangeschaft kunnen 'gedelegeerde' beslissingen zijn. Niet iedereen hoeft over de kennis te beschikken om die beslissingen te kunnen nemen. Ze moeten echter wel in het algemene beleid passen. Dat 'technische' beslissingen slechts gedelegeerde beslissingen zijn waarover vrouwen op deze manier, ook al bezitten zij de kennis niet, wel degelijk iets te zeggen hebben, lijken zij zich niet altijd te realiseren. Vaak hebben vrouwen een houding van: "We beslissen alles samen maar die technische beslissingen, daar weet ik niets van hoor!"
Zoals we in het volgende hoofdstuk zullen zien is dit meer beleidsmatige overzicht dat over het bedrijf in samenhang met het gezin ontwikkeld kan worden ook van belang voor andere problemen waar men in de agrarische sector mee te maken heeft, zoals bijvoor-

beeld het milieuprobleem.

Bespreking en kernpunten

In het begin van hun huwelijk maken nagenoeg alle geïnterviewde vrouwen de keuze om te stoppen met hun werk buitenshuis. Soms stoppen zij vrij snel na het sluiten van het huwelijk, andere vrouwen stoppen met de komst van het eerste kind. Een aantal vrouwen werkt in de periode tussen huwelijk en de geboorte van het eerste kind parttime.
Vrouwen hebben een aantal redenen om te stoppen met hun baan buitenshuis. Een aantal vrouwen stopt met hun baan omdat zij het werk op het bedrijf aantrekkelijker vinden dan het werk dat zij in loondienst deden. Deze vrouwen lijken een bewuste keuze te maken voor het werk op het bedrijf.
De keuze van andere vrouwen wordt meer beïnvloed door de omstandigheden waarin zij zich bevinden. Alle vrouwen zijn na de huwelijkssluiting verantwoordelijk voor de eigen huishouding. Bovendien wordt vaak van hen verwacht dat zij hun aandeel op het bedrijf leveren. De combinatie van huishouden, baan en bedrijf is voor veel vrouwen te zwaar. Veel vrouwen vinden dat het werk in de huishouding en op het bedrijf voor de eigen baan gaat. Men vindt dat dat nu eenmaal hoort bij het getrouwd zijn met een boer. Vrouwen geven daarom zelfs hun baan op als zij deze prefereerden boven het werk op het bedrijf. Kenmerkend is dat er niet is overlegd over deze keuze. Mannen en vrouwen blijken soms een onjuist beeld te hebben van elkaars verwachtingen met betrekking tot deze keuze en interpreteren de omstandigheden waaronder vrouwen besloten hun baan op te geven verschillend. In een enkel geval voerde de echtgenoot openlijke oppositie tegen het buitenshuis werken.

Voor de jongere geïnterviewde echtparen lijkt het minder vanzelfsprekend dat vrouwen het werk op het bedrijf voor horen te laten gaan. Men overweegt dan eerder om een medewerker in dienst te nemen of anderszins de hoeveelheid arbeid noodzakelijk op bedrijf te beperken.
Met de toegenomen 'keuzevrijheid' lijkt de keuze tussen werken op het bedrijf of een baan buitenshuis er niet voor iedereen gemakkelijker op te zijn geworden. Men vindt het moeilijk de argumenten te achterhalen die men tegen elkaar zou willen afwegen. Aangrijpingspunten om de argumenten 'op een rijtje' te krijgen en ze op een bevredigende af te wegen komen wel uit het onderzoek naar voren. Het blijkt dat vrouwen zich oriënteren op het werk op het bedrijf door af-en-toe mee te helpen op het bedrijf, ervaringen uit te wisselen met hun partner en door het volgen van agrarische cursussen. De dingen die men hieruit te weten komt worden echter niet in verband gebracht met de keuze wel of niet de eigen baan op te geven. Hieraan zou men in bestaand en nieuw te ontwikkelen educatie- en voorlichtingsaanbod aan kunnen werken. Bovendien lijkt men, zoals eerder geconstateerd, in de cursussen weinig rekening te houden met het oriëntatie-element dat een cursus voor vrouwen kan hebben.
In het afwegen van de keuze is het opvallend dat er geen oriëntatie lijkt plaats te vinden op de mogelijkheden die het eigen beroep op kortere en langere termijn voor de vrouw heeft. Het zou vanuit dit oogpunt gezien wenselijk zijn dat er binnen de agrarische sector meer aandacht zou komen voor de reguliere arbeidsmarkt.

Voor de meeste echtparen gaat het proces van bedrijfsopvolging in het begin van huwelijk

gewoon door. De juridische overname vormt voor de meeste geïnterviewden geen zeer ingrijpende verandering, behalve dat op dit moment vaak voor het eerst wordt gesproken over een onderdeel van het overname proces. Voor vrouwen is het moment dat zij op het bedrijf komen wonen vaak wel een belangrijk breekpunt met het verleden en voor de jongere geïnterviewde echtparen geldt hetzelfde.
Veel van de wat oudere geïnterviewden gaan na de huwelijkssluiting samen met de (schoon)ouder(s) op het bedrijf wonen. Dit betekent dat vrouwen de zorg voor de huishouding overnemen of delen met hun schoonmoeder. Omdat hierover geen enkel overleg is leidt dit vaak tot problemen. Er is geen duidelijkheid over de verdeling van verantwoordelijkheden binnen het huishouden en er is nauwelijks privacy. Als de ouders hulpbehoevender worden wordt van de (schoon)dochter verwacht dat zij deze zorg op zich neemt. Dit in verband met de zorgplicht die kinderen die het bedrijf overnemen ten opzichte van hun ouders hebben.
Ligt de kern van het overnameproces voor mannen bij het steeds meer zeggenschap en verantwoordelijkheid krijgen over het bedrijf, voor vrouwen geldt dat zij in deze periode een plaats trachten te verwerven in het bedrijf, in het reeds bestaande samenwerkingsverband tussen (schoon)ouder(s) en de opvolger en in het overleg. De meeste vrouwen hebben dit als een vervelende periode ervaren omdat zij hier weinig ruimte voor kregen van de andere betrokkenen. Het blijkt dat het voor vrouwen belangrijk is de mogelijkheid te krijgen zich op het bedrijf te oriënteren om zodoende zicht te krijgen op welk werk het beste bij hun interesses en capaciteiten past. Vaak blijkt enkele jaren later dat vrouwen moeten concluderen dat zij het werk doen dat anderen graag afstoten indien zij deze mogelijkheid niet hadden.
Kenmerkend is dat veel van de geïnterviewde vrouwen de stappen die zij zetten om hun positie op het bedrijf te verwerven niet beschrijven als keuzen, maar als een proces waarin zij langzaam toegroeiden naar de positie die zij in de huidige tijd hebben. Zeer opvallend is dat er geen communicatie lijkt te zijn over hoe de nieuwe echtgenote en schoondochter betrokken kan worden bij het bedrijf. Een ander opvallend punt is dat mannen in de interviews geen verslag doen over hun ervaringen in deze periode.
Gebrek aan kennis wordt door mannen en vrouwen vaak gezien als een struikelblok om vrouwen volwaardig bij het bedrijf te betrekken. Of dit een struikelblok is blijkt echter samen te hangen met de wijze waarop het bedrijf als geheel bekeken wordt. Is men in staat daar meer 'algemene' niveaus in te onderscheiden en kan men de verschillende bedrijfsonderdelen benoemen binnen dit algemene niveau dan blijkt men voor de beslissingen minder aangewezen is op vakkennis. Vrouwen lijken dan sneller betrokken te worden bij bedrijfsbeslissingen en bedrijfsbeleid. In hoofdstuk 4 zullen we zien dat dit ook voor andere terreinen van belang is.
Indien introuwende mannen de betrokkenheid van hun vrouw bij het bedrijf op bovenstaande wijze opvatten blijken zij niet alleen te staan in de problemen die zij hebben over de bedrijfsvoering met hun schoonvader, maar is hun vrouw daar een belangrijke partner in.

Jongere echtparen hebben veel minder vaak te maken met zorgplicht en inwoning van hun (schoon)ouders. Met het huwelijk verhuist het oudere echtpaar vaak naar het dorp en komt het jonge stel zelfstandig op het bedrijf te zitten. Dat betekent dat er in de privésfeer veel minder bemoeienis met elkaar is. (Schoon)Vaders dan vaak nog wel in een maatschap met hun zoon of doen als bezigheid voor hun oude-dag nog (veel) werk op het bedrijf. Jonge vrouwen die te maken hebben met deze situatie blijven het probleem

ervaren dat zij hun positie op het bedrijf en in het overleg moeten 'veroveren'.

3. Kleine kinderen

Voor de wat oudere geïnterviewde echtparen zijn kinderen een vanzelfsprekendheid. Een echtpaar vertelt:

I: "U heeft drie kinderen. Is er iets dat een rol gespeeld bij wanneer u ze kreeg?"
V: "Nee, nu nemen ze kinderen, wij kregen ze."

Omdat de kinderen 'gewoon kwamen' konden ze ook niet in een bepaalde tijd gepland worden zodat hun komst gunstig uit zou komen. De jongere echtparen zien het krijgen van kinderen meer als een keuze. De geïnterviewde echtparen kregen pas na enige tijd na hun trouwen kinderen of plannen om het krijgen van kinderen nog een tijd uit te stellen. Een echtpaar dat nog geen kinderen heeft en pas is getrouwd zegt hierover:

I: "Denken jullie aan kinderen of is dat iets dat verder weg ligt?"
V: "Nu nog niet."
M: "Dat zal nog wel een poosje duren denk ik."
I: "Hebben jullie daar een reden voor?"
M: "Nou, je hebt er een hoop last van."
V: "Dan kun je niets meer doen, dan kun je niet meer weg."
M: "We zijn nog maar net getrouwd, misschien dat je er over een paar jaar anders over denkt."

Reden die mensen vaak aandragen is dat zij na de huwelijkssluiting graag nog enige tijd samen doorbrengen. Kinderen binden meer aan huis en er zijn minder mogelijkheden om 's avonds weg of samen uit te gaan, zeggen zij.

Zwangerschap en bevalling

De vrouwen die een baan buitenshuis hebben nemen vanuit dit werk zwangerschapsverlof op. De vrouwen die in de tijd werkten dat dit nog niet mogelijk was stopten enige tijd voor de te verwachten geboorte met werken. Vaak werden zij na de geboorte gevraagd weer te komen werken.
Het werk op of voor het bedrijf, zoals de boekhouding, gaat meestal gewoon door. In sommige gevallen waarin de zwangerschap niet vlekkeloos verloopt en er op advies rustiger aan gedaan moet worden minderen vrouwen hun werkzaamheden iets. Vaak echter is door drukte op het bedrijf de periode waarin rust wordt genomen klein. Een echtpaar vertelt hierover:

V: "..... Toen waren we namelijk volop bezig met de verbouwing van de ligbox-schuur. Ik ben zelfs nog die avond bezig geweest. De pinken moesten op stal en allerlei andere dingen heb ik nog gedaan. Ik heb 's nachts het kind gekregen."

M: "Ook iets te snel."
V: "Drie weken eerder dan we verwachtten. Nou, ik heb die zaterdag, zondag, maandag uitgebreid in bed gelegen. Maar daarna was weinig rust meer te vinden want jullie waren bezig met die varkensschuur. Toen liep het allemaal zo hoog op dat je dacht, dat kan helemaal nooit. 's Avonds als de kraamhulp weg was schoot ik snel weer in mijn oude kleren. Gauw de kinderen naar bed. Ik heb daar niet onder geleden, die keer, moet ik eerlijk zeggen. We waren zo bezig."
M: "Ze had een heel makkelijke geboorte."
V: "Ja, het is wel zo dat als alle kinderen zo makkelijk werden geboren er heel wat meer kinderen op de wereld rondliepen. Het was er zo één van: ik heb drie dagen rust gehad en even tussendoor een kind gekregen. Ik heb er geen veer om gelaten. Hartstikke prima."

Zoals het citaat al aangeeft zijn vrouwen die een makkelijke zwangerschap en geboorte hadden tevreden over dat zij lang doorwerkten en snel na de bevalling weer aan de slag konden. De druk van het bedrijf werkt positief voor hen. Voor sommige geïnterviewde vrouwen heeft het een minder positieve uitwerking. Hun gezondheid is soms minder en de druk vanuit het bedrijf te groot. Zij gaan te snel weer aan het werk zodat zij er lichamelijke klachten door krijgen.
Geen van de geïnterviewde vrouwen werd tijdens de periode voor de bevalling vervangen. In de periode na de geboorte wordt haar huishoudelijke taak overgenomen door een kraamverzorger. Het bedrijfswerk blijft liggen of wordt (deels) overgenomen door de echtgenoot.

Verzorging en opvoeding van de kinderen

Zoals we eerder vermeldden stoppen bijna alle geïnterviewde vrouwen met kinderen na de geboorte van hun eerste kind. Ook zijn alle vrouwen grotendeels verantwoordelijk voor de dagelijkse verzorging van de kinderen. Een aantal vrouwen combineren deze zorg met werkzaamheden voor het bedrijf zoals het doen van boodschappen, de boekhouding en het ontvangen van vertegenwoordigers enzovoorts. Zij werken niet achter en zijn ook minder beschikbaar voor het opknappen van kleine klusjes in het bedrijf. Een echtpaar vertelt:

I: "Verwachten jullie naar het gezin en naar het bedrijf toe nog grote veranderingen?"
M: "Zeker geen grote, nee."
V: "In het eerste geval niet. Als dadelijk de kleinste weer een jaar of vier is, ja goed, dan krijg ik het minder druk hier voor en tegen die tijd moet ik meer mee naar achter denk ik en dat kan dan ook."
M: "Het is nu druk met voeden enzo."
V: "Ja, het is wel druk."
M: "Dan kan ik haar niet roepen om even iets te doen. Dan moet ik het ook even alleen doen. Maar dat is het eerste half jaar."

Op deze manier heeft de komst van kinderen invloed op de bedrijfsvoering. Voor vrouwen die een baan buitenshuis hadden betekent de geboorte dat zij meer in het bedrijf gaan doen. Een echtpaar met het eerste kind op komst zegt:

I: "En wat gaat er voor jullie veranderen als jullie een gezin krijgen?"
M: "Ja, dat vergt ook meer tijd."
V: "Ja."
I: "Dat verwacht je wel?"
M: "Dat weet ik wel zeker. Het is niet alleen het bedrijf dat er is, er zijn meer dingen."
I: "Wat voor veranderingen zal dat voor jullie meebrengen?"
V: "Ik denk dat het nog drukker wordt hierbinnen, nog meer werk, misschien ook wel meer tijd om achter te helpen als ik minder werk."

Zoals we al eerder zagen en hier opnieuw zien vinden echtparen het soms moeilijk om een beslissing te nemen. Reden is dat de zaken die we eerder aangaven onduidelijk zijn. Rondom de taken en de verantwoordelijkheden voor de verzorging van kinderen wordt de keuze dan ook als moeilijk ervaren. Uiteindelijk wordt de beslissing dan maar aan de praktijk van het moment overgelaten.
Vrouwen die in het bedrijf blijven werken veranderen soms wel van takenpakket om de dagelijkse verzorging van de kinderen op zich te kunnen nemen. Een vrouw vertelt hierover:

V: "Ik heb vroeger heel veel gemolken. Zeker toen we nog geen ligboxenstal hadden. Maar op een gegeven moment dan heb je kleine kinderen, en dan verdwijnt er toch wel iets uit het werkproces. Varkens voeren is dan toch wel flexibeler als melken. Als je gaat melken, moet je blijven melken, moet je doorgaan. Als je aan het varkens voeren bent, kun je halverwege wel even stoppen. Even wat anders gaan doen. En dan ligt het gewoon gemakkelijker. Ja, dan ga je dat een beetje doen. Wat dan voor jezelf het gemakkelijkst is. En op een gegeven moment loopt iets en dan vind je dat het zo goed is."

In deze gevallen combineren vrouwen het toezicht op de kinderen met hun werk op het bedrijf. Vaak ervaren de geïnterviewde echtparen het als een groot voordeel dat zij het bedrijf zo te kunnen combineren met de opvoeding van hun kinderen. Een echtpaar vertelt over deze combinatie:

I: "Hoe was het toen ze klein waren?"
V: "Bij het bedrijf?"
I: "Ja."
V: "Heel flexibel, want dan namen we de box mee, die zetten we voor de koeien neer."

Kinderen hebben lego in de melkput en rijden mee op de trekker. Een aantal geïnterviewde echtparen delen deze toezichtstaak. Wie het beste uitkomt houdt het toezicht op de kinderen. Ook (schoon)ouders springen nogal eens om op de kinderen te passen. Terugkijkend ervaren een aantal vrouwen de periode van kleine kinderen toch als zwaar. Een echtpaar vertelt daarover:

M: "Daar blijkt ook uit dat Ria de opvang deed van de kinderen. En opa en oma waren hier toen nog naast, of oma in hoofdzaak."
I: "Die vingen ook op?"

M: "Als Ria weg was of zo ... Ria kuilde 's zomers in enzo en ze deed trekkerwerk. Dus dan ving oma de kinderen op."
V: "De kinderen waren ook binnen. Ik was op het bedrijf en 's morgens mochten ze niet eerder de slaapkamer uit. Half acht, kwart voor acht, dan kwam ik binnen en dan ging de deur los. Dat was heel gewoon, ze zeiden er niets van."
Iets verder vervolgt ze:
V: "..... Bij ons (in onze tijd, begin '70-er jaren) moesten ze twee jaar in de box blijven. Als ze krijsten dan gingen ze naar de kamer en dan speelden ze wel. Zeker toen we een stal aan het bouwen waren."
M: "Een ligboxenstal."
V: "..... en dan moest ik de hele tijd maar oppassen. Ik legde ze in de box in de kamer. Op een goed moment stond hij voor het raam naar buiten te kijken. Ik hiernaar toe en toen ik binnenkwam zat hij er weer in. Hij wist dat hij erin moest natuurlijk. Dat zijn maar van die dingen ...."

De taak van het toezicht houden op de kinderen, bezig zijn met de dagelijkse opvoeding en verzorging is een taak die veel tijd en energie vraagt. Dit is een van de aspecten die vrouwen betrekken in hun oordeel over de gang van zaken op het bedrijf. Door mannen wordt niet altijd begrepen hoeveel tijd en energie dit werk kost. Het kan leiden tot misverstanden over de manier waarop het bedrijf zich op de korte termijn kan ontwikkelen. Een echtpaar vertelt daarover:

V: "Nee, Conrad had altijd zo van ..... Hij wou graag uitbreiden met de varkens. Maar dan had ik iets van: nou vind ik het wel best zo. Kijk, hoe meer je hebt, hoe meer werk je ook hebt. Als hij nu zou zeggen, ik wil graag een stuk bij die varkensschuur aanzetten, dan zou ik zeggen, nou doe maar, want nu overzie je het weer. Maar toen op dat moment .... En de kinderen waren veel kleiner en net te druk. Dan denk ik, stop maar even. Maar ja, nu kan het niet meer. En dat heeft hij altijd wel gezegd."

Over het algemeen kan gesteld worden dat de verantwoordelijkheid voor het huishouden en voor de dagelijkse verzorging en opvoeding van kinderen voor een groot deel hun betaalde arbeid bepalen, zowel buitenshuis als in het bedrijf. Het is eveneens van invloed op hoe zij de ontwikkelingen in het bedrijf zien. Voor het goed kunnen integreren van deze taak en tijdsbesteding in het bedrijfsbeleid lijkt een waardering hiervan noodzakelijk. Een ander aspect van het soms uitsluitend toebedelen van de verzorging en opvoeding van kinderen is dat mannen zich daar dus niet mee bezig houden. In één interview vertelt een man dat hij dat achteraf het daarbij wel betrokken zijn gemist heeft:

M: "Ja, het kwam ook wel doordat een neef plotseling overleed. Toen ging je nadenken. Dat je zegt, waar ben je mee bezig. Altijd maar werken, werken, werken en je hebt nauwelijks tijd voor de kinderen. Op dat moment wordt er een punt gezet en sindsdien gaan wij een week op vakantie."
Iets verderop vertelt hij:
M: "..... Maar het idee dat je tijd voor haar had. Dat heeft me toen wel wat gedaan. Dat je denkt, dat moet je volhouden. Vooral in het begin als je pas getrouwd bent en net het bedrijf hebt opgezet, dan ben je zo verschrikkelijk druk. Ik heb het eerste jaar zo verschrikkelijk hard gewerkt. Van 's morgens vroeg tot 's avonds laat, eigenlijk."

V: "Plus 's nachts werken."

Ook hieruit blijkt dat beslissingen en ervaringen in de privésfeer van invloed kunnen zijn in het bedrijf. Eveneens zegt dit citaat dat het niet altijd zo is. Het hangt af onder andere af van de manier waarop de mensen op het bedrijf hun verschillende taken definiëren en hoe zij ze organiseren. De invulling is telkens verschillend.

Veel vrouwen ervaren deze periode als erg druk. Hierdoor stellen zij vaak hun bijscholing en het volgen van cursussen uit totdat de kinderen wat groter zijn. Een vrouw zegt:

L: "..... behoefte aan cursussen, belangstellenden voor cursussen?"
V: "Wat ik over zo'n twee jaar nog wel zou willen is een cursus over coöperatie, standsorganisatie en kerkelijke instantie. Het heet regiobestuur."
L: "Dan wordt je gekaderd op een regiofunctie niet?"
V: "Maar dat is pas over twee drie jaar als ik meer tijd heb."
L: "En waarom, als ik vragen mag?"
V: "De kinderen zijn nu nog klein. Als je 's avonds thuis zit dan ben je moe en dan is er toch druk om minder dingen uit huis te gaan doen."

Bespreking en kernpunten

Voor de oudere echtparen geldt dat voor hen de kinderen 'gewoon' kwamen. Zij konden het tijdstip waarop de kinderen kwamen en het aantal kinderen minder beïnvloeden dan tegenwoordig mogelijk is. Jongeren plannen kinderen iets later in hun huwelijk.

Veel vrouwen namen nauwelijks zwangerschapsverlof. Reden die zij daarvoor aanvoeren is dat de drukte op het bedrijf dat niet toeliet of dat zijzelf het gevoel hadden niet gemist te kunnen worden op het bedrijf. Sommige vrouwen hebben het als positief ervaren dat zij t gedwongen rust hoefden te nemen. Andere vrouwen ondervonden later problemen met hun gezondheid doordat zij te lang doorgewerkt hadden. Het lijkt er niet op dat vrouwen vanuit hun omgeving gestimuleerd worden om rust te nemen tijdens hun zwangerschap als dit noodzakelijk is.

De vrouwen zijn uitsluitend belast met de dagelijkse verzorging van de kinderen. Zij combineren dit dus met hun huishouding en bedrijfswerk. Vrouwen die al eerder op het bedrijf werkten werken in de tijd van kleine, niet schoolgaande kinderen minder op het bedrijf of stoppen er zelfs mee. Ook gaan vrouwen ander werk op het bedrijf doen dat beter te combineren is met het feit dat zij plotseling even wat anders moeten doen.
Men maakt geen gebruik van kinderopvangmogelijkheden. Een reden voor een aantal echtparen is dat dat er in de tijd dat hun kinderen klein waren nog niet was. Bij de wat jongere mensen is er te weinig op het onderwerp ingegaan om conclusies te kunnen trekken. Men lijkt oppas vooral in de eigen familie en omgeving te organiseren. Achteraf signaleren een aantal vrouwen dat de periode dat zij niet-schoolgaande kinderen hadden toch zwaar voor hen was. Dit vaak omdat de kinderen vaak kwamen op een moment dat er ook in het bedrijf werd geïnvesteerd en dat om een grotere arbeidsinzet vroeg.
Vrouwen die eerder een baan buitenshuis hadden gaan na de geboorte van hun kind meestal voor het eerst op het bedrijf werken.

Mannen en vrouwen blijken in de periode weinig tijd meer te hebben voor nevenactiviteiten buiten het bedrijf en het eigen gezin.

4. Zakelijke en juridische aspecten van het huwelijk

Vrijwel alle oudere echtparen die eind jaren 60 en in de 70'er jaren trouwden zijn getrouwd in gemeenschap van goederen. In veel gebieden was het gebruik om dit te doen zodat de meeste echtparen ook nooit een andere huwelijksvorm overwogen hebben. Voor de meeste echtparen was het trouwen in gemeenschap van goederen wel een bevestiging van de verhouding ten opzichte van elkaar in hun huwelijk, gezin en bedrijf. Een man vertelt:

> M: "Dat is gewoon puur de hoofdreden geweest, helemaal niet voor beloning of dergelijke, je bent samen met niks begonnen, je hebt het samen opgebouwd en het is voor samen."

De echtparen die eind jaren '70, de tijd dat er inmiddels wel werd gesproken over het huwelijk op huwelijkse voorwaarden, toch besloten voor de gemeenschap van goederen hebben dat ook om die reden gedaan. Een echtpaar zegt:

> M: "..... Ja, ik vond dan zo, gemeenschap van goederen, ja, gelijke rechten, gelijke plichten. Ik bedoel, als je buiten gemeenschap wilt trouwen, ja, dan zeggen ze, ja, als er dan wat gebeurt, dan heb je nog de helft."
> V: "Ik kom zelf ook van een boerderij."
> M: "Ja, we komen van de boerderij af, anders had ik het misschien niet gedaan."
> V: "Dat weet je gewoon niet."
> I: "Is dat omdat u nu terugkijkt, of was dat op dat moment ook?"
> V: "Nou, we hebben het er toen wel over gehad."
> M: "We hebben er toen wel over gepraat, maar dat was toen nog niet zo ....."
> V: "En toen, toen hij erover begon, toen zei ik op een gegeven moment, als je me te min vindt, dan moet je het zeggen. Toen was de doelstelling op de meeste plaatsen ook om gewoon binnen gemeenschap van goederen te trouwen. Buiten gemeenschap was meteen van, ja, als je ooit eens gaat scheiden, nou, noem maar op, da's de andere kant. Ik was toen twintig, met die leeftijd bekijk je toch vaak de dingen op een uiterste manier.
> M: "Buiten gemeenschap van goederen trouwen is maar net of je vrouw een beetje ....."
> V: "Want achteraf zeg ik, nou, je hebt wat aardigs gedaan ...."
> M: "Nou, in feite, als je ooit nog scheiden zou, ja, dan ben je de helft van het geld kwijt. Maar als je het andersom bekijkt, dan hangt die vrouw er ook maar bij."

Ook uit dit citaat blijkt dat een huwelijk in gemeenschap van goederen staat voor de gelijkwaardige inbreng op alle vlakken van de partners en voor hun wederzijdse waardering hiervoor. Ook is het een gemakkelijke manier om het bezit of het kapitaal dat vrouwen in een aantal gevallen meenamen toe te voegen aan het gemeenschappelijke bezit

van het echtpaar. Dat kan land of kapitaal zijn dat een vrouw uit haar familie erft of een eigen kapitaal dat zij zelf opbouwde in de periode dat zij een baan buitenshuis had. Een echtpaar zegt hierover:

V: "We hadden echt wel het idee, dat moeten we samen doen."
M: "Met het trouwen moet je ook een stukje vertrouwen geven, dat was toch wel direct aanwezig."
V: "Ik had wel wat gespaard en had *f*35.000,- op het boekje staan. Er was geen geld voor mijn schoonouders om te verbouwen, dat is daar gelijk in gestopt. Dat was echt zo van, dat moeten we samen doen."

Veel van de geïnterviewde echtparen die in gemeenschap van goederen zijn getrouwd zeggen dat zij in de huidige tijd op huwelijkse voorwaarden zouden zijn getrouwd. Zij voeren hier over het algemeen twee redenen voor aan. Een daarvan is dat het financiële vermogen dat de bedrijven vertegenwoordigen veel groter is geworden en er ook (veel grotere) leningen worden afgesloten bij de bank om investeringen te financieren. Meestal hadden de ouders van wie het bedrijf is overgenomen nog geen enkele schuld bij een bank op het bedrijf rusten. Een echtpaar vertelt daarover:

I: "U bent in 1975 getrouwd, welke huwelijksvorm heeft u gekozen?"
M: "In gemeenschap van goederen."
I: "Waarom heeft u daarvoor gekozen?"
V: "Dat ging een beetje automatisch. In die tijd gebeurde dat, denk ik, veel meer. Nu hoor je wel eens dat het veel meer overwogen wordt en er wordt ook veel meer buiten gemeenschap van goederen gehuwd. Met alle risico's van tegenwoordig misschien wel heel verstandig. Als wij nou nog zouden trouwen zou ik er ook eerst een beetje over nadenken."
M: "De bedrijven zijn anders geworden."
V: "De bedrijven zijn groter geworden."
M: "Het leven is heel anders geworden."

Een andere reden werd al in een eerder citaat genoemd: doordat echtscheiding een normaler maatschappelijk verschijnsel is geworden brengt dit de continuïteit van het bedrijf in gevaar. Met een echtscheiding krijgen beide partners de helft van het vermogen toebedeeld indien zij in gemeenschap van goederen waren getrouwd. Voor de meeste bedrijven zal dit betekenen dat zij zullen moeten stoppen of zwaar moeten aanpassen. Een jongere man getrouwd op huwelijkse voorwaarden zegt:

M: "Dan is de vrouw weg en dan ben je nog geen boer meer ook. Misschien ook, het is altijd in de familie geweest ....."

Toch vinden jongere geïnterviewde echtparen het soms moeilijk de scheiding in bezit van huwelijkse voorwaarden emotioneel in hun relatie in te passen. Vaak eisen de ouders van de opvolger dat hij of zij op huwelijkse voorwaarden trouwt. Zeker als zij zelf ook nog financieel afhankelijk zijn van het bedrijf. Op de vraag van de interviewster wat een echtpaar ervan vond dat zij op huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd:

V: "Ja, ik vond dat stom, het is wel vervelend."

M: "Ze vond het maar niks, dat is ook wel logisch ook."
I: "Had jij het liever anders gezien?"
V: "Ja, ik vond het een rare achtergrond."
M: "Nou, daar kan ik best inkomen. Ik vertel het tegen u, maar anders weet ook helemaal niemand dat. Als ze het aan me vragen zeg ik gewoon dat ik in gemeenschap van goederen ben getrouwd. Als ze het vragen dan moet je dat gewoon zeggen. Daar heeft niemand wat mee te maken en daar hoef je ook niet mee te koop te lopen. Ik ben ook iets ouder dan zij, en ik heb het altijd al gezegd ..... Nou, ik heb het eerder ook al wel gezegd, maar toen dacht je nog "dat doet ie toch niet". Ja, het is wel moeilijk hoor."

Uit de andere interviews blijkt dat het veel gewoner is om naar de omgeving duidelijk te zijn over de gekozen huwelijksvorm. De emotionele invloed die dit heeft op een relatie lijkt een veel minder besproken onderwerp.

Deze verandering in huwelijksvorm is tevens een verandering in het economisch bestaan van mannen en vrouwen. De economische bestaanszekerheid voor vrouwen in een huwelijk in gemeenschap van goederen is redelijk gewaarborgd. In een huwelijk op huwelijkse voorwaarden moeten daar speciale maatregelen voor genomen worden. Een constructie die alle geïnterviewde echtparen gebruiken is een verrekenbeding. Aan het einde van het jaar of een andere bepaalde periode wordt bekeken hoeveel vermogen ieders arbeid opleverde en dit wordt toegeschreven aan ieders persoonlijke vermogen. Het is echter wel iets dat moet gebeuren. Soms gebeurd het niet of soms verwacht men dat het in de toekomst wel zal verslappen:

M: "We proberen het zo goed mogelijk voor elkaar te hebben. De rest van het jaar zal nog wel makkelijk zijn maar ik denk hoe langer je getrouwd bent hoe moeilijker het wordt. Zeker als de vrouw eens een keer thuis blijft of het dan nog zo officieel gaat, dat weet ik ook niet. Ik heb mijn twijfels daarover maar dat zien we dan wel weer."

In een interview werd het om reden van hogere boekhoudkosten niet meer gedaan. De meeste echtparen lijken slecht op de hoogte over de consequenties van het niet of maar half uitvoeren van dit soort verrekeningen. Zo kwam het ook een keer voor dat men leefde van het geld dat de vrouw aan inkomen inbracht:

I: "Wat jij verdiende, had je daar een bepaalde bestemming voor?"
V: "Daar deden we het huishouden van."

Een ander voorkomend probleem dat in veel interviews naar voren kwam is dat vrouwen vaak moeten tekenen als het gaat om leningen bij de bank. Echtparen getrouwd in gemeenschap van goederen zijn beiden verantwoordelijk voor de schulden hun gemeenschappelijk bezit aangaande. De reden voor huwelijkse voorwaarden is dat men juist niet aansprakelijk is voor de schulden die de andere partner aangaat. Doordat banken nogal eens van vrouwen eisen dat zij wel tekenen vervalt hiermee deze bescherming en zijn zij wel aansprakelijk voor de schulden maar kunnen zij geen enkel recht over het kapitaal van de partner uitoefenen. Veel echtparen zien dit als probleem. Men hoeft zich echter niet geheel afhankelijk te maken van één bank:

M: "Ze wilden het wel proberen."
I: "Waarom heb je het afgehouden?"
M: "Nou, ik werk voor mezelf en mijn vrouw werkt ook voor zichzelf."
I: "En dat accepteerden ze?"
M: "Het was meteen goed. Er zijn meer mensen die willen financieren, dus je kunt ze onder druk zetten."
I: "Hoezo?"
M: "Nou, we hebben nu bij de Rabobank alles afgesloten, maar er zijn meer banken die je willen financieren. En graag. Daar moet je een beetje gebruik van maken."

De beloning voor de meeste vrouwen in deze periode is geregeld via de meewerkaftrek. Door de geïnterviewde jongere echtparen is soms nog niets geregeld. Men geeft dan als reden dat de vrouw (nog) buitenshuis werkt of tot voor kort werkte. Meestal verricht zij al wel wat werkzaamheden op en altijd voor het bedrijf.

Bespreking en kernpunten

De echtparen die voor de jaren '70 trouwden zijn allen in gemeenschap van goederen getrouwd. Dit was destijds de gewoonte. Toch drukt het voor de meeste echtparen ook uit dat het bedrijf van en samen is en dat zij er samen voor werken. De grotere kapitaalsintensiteit en de grotere financiële risico's en het toenemende aantal echtscheidingen vindt men een reden om op huwelijkse voorwaarden te trouwen. Ouders eisen vaak van een opvolger dat hij/zij op huwelijkse voorwaarden trouwt.
Toch vinden sommige jongere echtparen het moeilijk het wantrouwen dat dit voor hen uitdrukt in hun relatie te passen. Bovendien is niet iedereen op de hoogte hoe de economische zelfstandigheid van vrouwen gewaarborgd moet worden in deze huwelijksconstructie. De economische bestaanszekerheid van vrouwen lijkt hierdoor ernstig te worden aangetast.

4. ZELFSTANDIG OP HET BEDRIJF EN OUDERE KINDEREN

1. Inleiding

Op het moment dat het jongste kind naar school gaat veranderen er een aantal zaken in gezin en bedrijf, zo ervaren de meeste geïnterviewde echtparen. Ten eerste kost het huishouden en de verzorging vanaf dat moment minder tijd. Hierdoor krijgen vrouwen meer tijd die ze anders kunnen gaan invullen.
Veel geïnterviewde vrouwen gaan meer in het bedrijf werken. Behalve het feit dat dat de huishouding minder tijd kost is in een aantal gevallen ook belangrijk dat de tot dan toe nog meewerkende (schoon)vader en soms ook (schoon)moeder vanwege hun leeftijd minder actief worden in het bedrijf. Die arbeid moet wel weer worden ingevuld en daar springen vrouwen vaak weer op in. In andere gevallen betekent het dat de taken van mannen iets verschuiven. Andere vrouwen denken er in deze periode over hun oude beroep weer op te pakken. Hoe een en ander in zijn werk gaat komt aan de orde in dit hoofdstuk.
Actuele onderwerpen die in veel gesprekken naar voren kwamen waren de maatregelen ten aanzien van het milieu en de prijsvorming voor landbouwprodukten. Het zijn natuurlijk geen onderwerpen die speciaal voor deze periode gelden. De meeste geïnterviewde echtparen bevinden zich echter in deze fase van hun leven zodat vooral hun ervaringen met deze ontwikkelingen naar voren komen. Vandaar dat we deze onderwerpen in dit hoofdstuk aan de orde laten komen.
Een laatste onderwerp dat in dit hoofdstuk naar voren komt vormt al een aanzet tot het volgende hoofdstuk. Het gaat over de opvoeding en opleiding van de kinderen.

2. Grotere kinderen: veranderingen in het werk

Waarom gaan vrouwen meer in het bedrijf werken?

Doordat de kinderen naar school gaan kost het huishouden minder tijd. Een aantal geïnterviewde vrouwen gaan daarom weer of meer meewerken in het bedrijf. Een vrouw vertelt daarover:

> V: "Aan de andere kant, de kinderen werden wat groter, gingen naar school toe en ik had dus minder werk hierbinnen."

Een andere reden is dus dat de (schoon)ouders minder op het bedrijf gaan doen.

> V: "Maar doordat opa niet meer kwam hielp ik ook steeds meer bij."

Wat in de meeste interviews opvalt is dat het weer opnieuw mee gaan werken een vrij geleidelijk proces is waarin geen bewuste keuzen worden gemaakt. Het lijkt 'vanzelf' te gaan.

> V: "Ja, je laat je man niet de hele tijd alleen. Dus je gaat de varkens voeren en de kalveren. Ja, nu hebben we dus alleen het vee, geen varkens meer. Dan rol je er vanzelf helemaal in."

Ook een jonge vrouw die doordat haar kinderen nog niet naar school gaan (nog) uitsluitend in het huishouden werkt verwacht dat het op deze manier zal gaan:

> V: "Ik denk dat als het allemaal een beetje geregeld is, dat ik dan ook wel weer verschillende uurtjes mee naar achter ga. Dat denk ik wel.
> Ik doe het heel graag, dus ..... Ja, nu is mijn schoonvader er nog wel, maar het kan natuurlijk ook een keer zo zijn dat hij niet meer kan. Ik denk dat het dan gebeurt dat je dan meer dingen achter gaat doen."

Voor de meeste mannen lijkt het ook een vanzelfsprekendheid. Zij geven vaak nauwelijks commentaar hoewel het logisch lijkt dat hun werkzaamheden er iets door zullen veranderen. Overleg over hoe de werkzaamheden opnieuw zullen worden verdeeld is er vaak niet. Het lijkt aannemelijk dat het werk van vrouwen op deze manier het karakter krijgt van 'meehelpen'.
Andere echtparen geven aan dat er bij het meer gaan werken van vrouwen in het bedrijf werkzaamheden anders moesten worden ingedeeld. Een echtpaar over dat er 'ruimte' gecreëerd moet worden om de vrouw taken in het bedrijf te geven:

> V: "De jongste is dan nu zes en je zit zo'n beetje in de overgang. Hiervoor was je toch echt wel met de kleine kinderen bezig. Ze zijn nu wat groter en je krijgt wat meer tijd. Je gaat niet niks zitten doen. Je pakt dan toch weer gauw wat dingen aan. Zo geleidelijk aan ga ik toch weer wat meer meewerken. Behalve de administratie, de was, de tuin, het erf, dat deed ik zowiezo al."
> M: "Ja, de koeien voeren, dat doe jij ook meestal. Nu, ja, en toen de kinderen kleiner waren gaf dat ook niet zoveel."
> V: "Zo langzamerhand groeit dat wel weer iets omdat je dat zelf ook wilt. Ik ben blij dat mijn man mij dat laat doen, omdat ik het heel graag doe ook wel."

De verandering van beider takenpakket gaat niet alle echtparen even gemakkelijk af. Soms vinden mannen het moeilijk om taken af te stoten en over te dragen aan hun vrouw:

> V: "Ik heb zelf in het begin heel veel vakbladen gelezen enzo. En dan zei ik hem er wel eens wat van en dan was het soms best wel dat hij mij gelijk kon geven. Van dat kun je beter zo doen. Hij weet er zelf volgens mij veel van en ik heb het gevoel dat ik hem ook niet bij kan benen. Bijvoorbeeld de administratie enzo. Dat doet hij allemaal zelf en hij wil dat niet uit handen geven. Dat is best wel moeilijk. Ergens wil ik best wat doen."

Uit andere interviews blijkt dat voor een aantal vrouwen het op het bedrijf werken iets is dat 'hoort' bij het met een boer getrouwd zijn. Zij kregen dit van huis uit mee en

waarschijnlijk vinden veel mensen in hun omgeving ook dat het zo hoort. Als de kinderen groter worden gaat het meer meewerken voor de vrouwen vanzelf, voor mannen lijkt het dan soms een bewuste keuze van hun vrouw. Een echtpaar vertelt:

V: "..... Ik vond achteraf bekeken eigenlijk, dat ik ieder jaar meer achter moest helpen. Maar dat was gewoon. De buurjongens (die eerder op het bedrijf hielpen) werden ouder. Die kregen dus minder tijd. Dus moest je steeds meer achter gaan doen, omdat eigenlijk ....."
M: "Nou, ik had best een ander kunnen krijgen. Maar het is een kwestie van dat je meer tijd krijgt en misschien ben je nauw met de zaak betrokken."

Het idee dat als je met een boer getrouwd bent dat je als zijn vrouw dan ook mee hoort te werken op het bedrijf kan zo sterk zijn voor een vrouw dat zij daarom andere mogelijkheden niet overweegt. Ook in dit volgende citaat blijkt weer dat de echtgenoot dit dan niet altijd begrijpt. Zo is het moeilijk voor het echtpaar om tot een voor hen beide bevredigende keuze te komen:

M: "Niet, nee gewoon niet met elkaar werken. Ik denk dat het ...."
V: "Voordeel heeft?"
M: "Jazeker, ik denk het wel ja. Het heeft andere voordelen. Dat je het van elkaar kunt onderscheiden, als iemand buitenshuis werkt, helemaal volledig. Ieder voor zich. Zij bijvoorbeeld kantoor, hij de boerderij. Ik denk dat het een gezondere situatie is dan alles zelf doen."
V: "Nou, dat weet ik niet. Alles gescheiden houden, ik ben altijd gewend alles samen te doen. Daar was ik in de verpleging heel erg op gesteld."
Iets verder:
V: "..... En dan vind ik je hebt wel als vrouw een hele verantwoording. Ja, je bent er zo nauw bij betrokken. Je kunt wel zeggen van, ja, dat is makkelijk, of, wat jij dan ook zegt, nou, je mag wel blijven werken. En je mag wel, je, je eigen ..... Dan moet je er maar niet mee ....."
M: "Hoe bedoel je?"
V: "Jij zegt van, ja, je had ook kunnen blijven werken. Ik bedoel, dan moet je niet met een boer gaan trouwen."
M: "Ja, nou, dat vind ik ouderwets geredeneerd."
V: "Nee, maar ik kan dat niet."
M: "Ik ....."
V: "Ik vind als vrouw zijnde kun je dat echt niet opbrengen. Dat kun je bij de meesten navragen, dat is niet te doen. Vooral als je een gezin hebt."
M: "Maar als je toch gaat trouwen, dan heb je toch geen gezin?"
V: "Nee, maar ik ga er wel vanuit."
M: "Maar goed, dat is op den duur dan."
V: "Nee, niet op den duur. Het is toch wel snel gebeurd."
Iets verder vervolgen zij:
V: "Ik vind de verpleging leuker, maar als je dan in huis bent, dan ga ik niet hier constant een beetje aanmodderen. Nee, dan ben ik best bereid om even wat te gaan doen.
Weer iets verder:
V: "Maar als ik helemaal niet mee zou werken denk ik .... Ja, dan zou ik het niet

prettig vinden om op een boerderij te wonen."

In dit citaat blijken ook al andere aspecten die voor vrouwen meespelen als zij een baan buitenshuis overwegen. We komen daar in paragraaf 3 op terug.
Andere echtparen zijn het er wel beide over eens dat zij samen het bedrijf willen doen:

M: "Ja, je hebt natuurlijk zoals u (de interviewer) en iedereen die op kantoor zit, collega's. Wij zijn eigenlijk ook collega's, we zijn man en vrouw, maar we zijn ook collega's. Je doet eigenlijk alles samen."
V: "En dat is het mooie ervan, voor het bedrijf."

Een aantal vrouwen werken niet mee op het bedrijf. Er is dan soms een vaste medewerker op het bedrijf.

Wat gaan vrouwen meer doen aan werkzaamheden in het bedrijf?

Alle geïnterviewde vrouwen blijven volledig verantwoordelijk voor het huishouden en de verzorging van de kinderen. Vrouwen brengen de kinderen naar school en als ze ouder zijn zorgen zij ervoor dat zij op tijd naar school toe gaan. Zij combineren dus allen de werkzaamheden in het bedrijf met hun werk in het huishouden. Slechts een echtpaar deelt een paar taken hierin. Zij merken vaak dat mensen in hun omgeving dat vreemd vinden.

V: ".... En wie dan het eerst klaar is met zijn deel werk gaat naar de keuken en die zet alvast thee. Nou, en de ene keer ben ik het en de andere keer staat de thee klaar, het eitje gekookt. Het is maar net even hoe het loopt. Maar dat weten we van elkaar. We kijken gewoon even bij elkaar: hoe ver ben je? Moet ik nog even helpen of maak je het even af en kom je zo binnen? Dat is eigenlijk zo'n vast gegeven. Maar als ik dat andere vrouwen vertel dan vinden ze dat blijkbaar heel gek. Dat, dat kan niet. Je kan niet binnenkomen en dat de man dan de thee al klaar heeft. Dat is niet streek-eigen hier."

Praktisch gezien worden de werkzaamheden die vrouwen in het bedrijf gaan doen de eerste tijd bepaald door het schoolrooster van de kinderen. Veel geïnterviewde echtparen wonen te ver van de school vandaan om hen de eerste jaren alleen naar school te laten gaan. Ook gevaarlijke verkeerssituaties die kinderen tegenkomen op hun weg naar school noopt ouders ertoe hen vier keer per dag te halen en te brengen. Veelal is dit de taak van vrouwen. Zij klagen er dan ook nogal eens over dat zij daarom geen grotere taken in het bedrijf op zich kunnen nemen. Als de kinderen extra verzorging nodig hebben omdat zij chronisch ziek zijn is dit een extra aspect dat de dagindeling van vrouwen bepaald. Een echtpaar wiens kinderen de eerste paar jaar van hun leven bronchitis hebben zegt:

V: "..... En moet je nagaan, dat ik iedere dag daar gelopen heb. Ik heb wel eens dagen gehad dat ik twee keer per dag liep, dan had ik twee jongens om los te kloppen. Toen kwam er eentje, die zat op een andere school. Dat durfden ze hier niet aan met die zware bronchitis. Die zat dus in Nijmegen op school, die ging dus rechtstreeks uit school naar de therapeut toe. Om los te kloppen, anders kon hij de volgende dag niet redden.

Maar die ander ging tussen-de-middag. Want als ik het 's avonds deed klopte het niet met de koeien ophalen. Gewoon met het werk hierachter, want als ik twee kinderen achter elkaar liet loskloppen dan was het een half uur of drie kwartier later, dat ging niet. Dus dat moest ik tussen de middag opvangen. Dus voor de kinderen zat ik hier eigenlijk heel vast. Je kon niet zomaar zeggen, ik doe dit of ik doe dat, nee."

Een aantal vrouwen hebben schoonmaken in het bedrijf als vaste taak. Vaak voelen zij dat het minder gewaardeerd wordt als andere werkzaamheden. Hetzelfde geldt voor het zogenaamde 'inspringwerk'. Een nadeel dat zij daarvan zien, is dat je altijd gestoord kan worden in je eigen vaste werkzaamheden.

V: "Wat zij al zegt van ik maak de boel schoon en dan alles een beetje ('inspringen'). Dat klinkt altijd alsof het niets is, maar dat is best al veel. Want zodra ze op het raam kloppen, dan leg je de boel thuis neer en dan kom je."
L: "Dat mag best even gezegd worden."
V: "Je kunt eigenlijk pas verder vanaf het moment dat je man klaar is."

Kenmerkend is dat alle geïnterviewde echtparen overleggen over belangrijke investeringen in huishouden en bedrijf. Vrouwen nemen veelal het initiatief voor investeringen in het huishouden en mannen voor het bedrijf. Voor wat betreft investeringen in het bedrijf zijn vrouwen vaak wat zij noemen 'klankbord'. Veel echtparen gaan echter pas daadwerkelijk tot de aanschaf over als beiden het eens zijn. Anderen laten de man beslissen over bedrijfsinvesteringen vanwege zijn grotere kennis daarover. Vrouwen hebben immers geen agrarische opleiding.
Een punt dat veel minder aan de orde komt in de overleggen is de dagelijkse planning van de werkzaamheden. Vrouwen vangen dus vaak de momenten op dat het spaak loopt. Echtparen die wel overleggen over de dagelijkse gang van zaken hebben meestal ook beiden een duidelijke eigen verantwoordelijkheid over afgebakende taken in het bedrijf. Een echtpaar waarvan de vrouw geheel verantwoordelijk is voor de schapentak in hun bedrijf, vertelt over het 'werkoverleg':

V: "Ja sinds we de schapen hebben, dan is het vooral in drukke tijden, dat we goed moeten plannen wat we die dag zullen doen. Want ik moet dat en dat met de schapen en hij moet dat en dat. En dat moet inpasbaar zijn. Dus dan help ik mee voeren want hij moet mij dan helpen met de schapen overtillen."
M: "Nou, tegenwoordig hebben we 's middags na het eten tactische besprekingen. Zo zeg ik dat altijd. Dat deden we vroeger nooit, dan gingen we werken."
V: "Nou, vooral toen in die drukke tijd, toen moest dat gewoon, want anders kwamen we niet klaar."

Veel vrouwen zijn waarschijnlijk minder tevreden met hun inspringwerk. Het geeft hen weinig voldoening omdat het zeer vermoeiend is zonder dat er veel concrete resultaten zichtbaar worden. Een andere dergelijke taak die vrouwen continu van hun werk afhoudt is het koffie zetten voor bezoekers. Het is op veel bedrijven de gewoonte dat elke bezoeker koffie krijgt aangeboden, elk tijdstip van de dag. Veel vertegenwoordigers hebben de gewoonte zonder afspraak langs te komen. Een vrouw vertelt daarover:

V: "Ik merk het nu bij ons ook. Philip zegt daar heb ik geen tijd voor bijvoorbeeld en

dan zeg je ook niet ga je mee koffie drinken. Dat ligt toch wel anders.
Maar het meest valt dat iemand op als je eens een dag alleen bent. Dan denk je: wat heb ik vandaag toch een hoop gedaan."
L: "Dus de achterban die bepaalt dan een beetje mee?"
V: "Dat laat je bepalen."

Meer overleg over de dagelijkse werkzaamheden en hoe die het meest efficiënt gedaan kunnen worden lijkt een manier om het werk van vrouwen zichtbaarder en gewaardeerder te maken. Men springt efficiënter om met de beschikbare arbeid en men heeft meer vrije tijd, bovendien ontstaat er zo voor beiden een beter overzicht over het werk. Beide echtgenoten hebben er belang bij.

Een aantal geïnterviewde echtparen ervaren dat hun overleg in deze periode intensiever wordt. Dit kan verschillende redenen hebben. Een ervan is dat de (schoon)ouders minder op het bedrijf zijn of soms zelfs wegverhuisden. Tegenwoordig met de meer geformaliseerde bedrijfsovernames betekent het einde van het samenwerkingsverband tussen vader en zoon dat de beide echtgenoten meer gaan overleggen.

V: "In het begin was er ook wel overleg, ik ben altijd volledig bij het bedrijf betrokken geweest, maar de frequentie is dus toegenomen omdat de maatschap met mijn schoonvader is komen te vervallen."

Voor een aantal vrouwen heeft het einde van het samenwerkingsverband ook een emotionele betekenis waardoor zij vaak beter in staat voelen meer initiatieven in het bedrijf te ontplooien. Een vrouw zegt daarover:

V: ".... Vanaf die tijd voel je eigenlijk, nou is het bedrijf ook van mij. Terwijl het bedrijf daarvoor ook wel van mij was, je praat ook mee, je beslist ook mee met bepaalde dingen, maar dan was het toch, ja, ik was ingetrouwd. Sinds dat jaar vind ik wel, nou hoor ik er ook bij, nou is het echt ook van mij."
I: "Dat is in 1986 geweest?"
V: "Ja."

Een andere reden is dat vrouwen in deze periode ook meer meewerken en dus meer inzicht krijgen in het functioneren van het bedrijf.

Een andere ontwikkeling die van belang is voor het overleg tussen de echtgenoten, hun taken en de waardering van die taken is de manier waarop men het bedrijf als geheel ziet. In een aantal interviews komt naar voren dat men in de loop der tijd veel 'beleidsmatiger' over het bedrijf is gaan nadenken. Voor de taken die beide echtgenoten hebben betekent dat niet alleen dat zij het uitvoerende werk verdeelden maar dat zij ook eigen deskundigheid opbouwden over die taken en onderdelen van het bedrijf. De beide partners brengen die verschillende kennis in in hun overleg. Zij nemen beide initiatieven en zijn beide klankbord. Een echtpaar vertelt daarover:

V: "..... Dat is natuurlijk ook als je een brok .... Ik had natuurlijk ook een enigszins boekhoudkundige achtergrond. We vulden elkaar heel goed aan met beslissingen nemen. De een had daar meer zicht op, de ander daar meer. En als je gewoon merkt

dat die beide invloeden voordeel opleveren dan zeg je, nou, dat is toch echt een maatschap?
M: "En als het niet lukt om het samen eens te worden dan probeer je tot een oplossing, een compromis te komen, en dat is soms de een wat meer dan de ander. Maar ja, voor de continuïteit van het bedrijf moet dat haalbaar zijn. En misschien is dat wel iets vooruitstrevends dan, maar je probeert toch met elkaar tot een eensluidend beleid te komen. En dat is dan misschien wel ontstaan in het begin, je beleidsmatig denken wordt steeds breder. Dat moet ook wel door de huidige wetgeving. Je moet goed met elkaar kunnen praten want zo gauw de een z'n eigen weg gaat, dan vliegt het zo uit elkaar. En we doen dit bedrijf samen."
V: "En het kan ook niet anders meer."

Zoals in dit citaat reeds te zien is heeft het op deze manier tegen het bedrijf aankijken ook gevolgen voor andere 'hot-items' in de landbouw. We komen daar in de volgende paragrafen op terug.
Er is minder ontwikkeling te zien in de manier waarop men denkt over de combinatie van gezin en bedrijf.

Bespreking en kernpunten

Als het jongste kind naar school gaat gaan vrouwen (weer) meer in het bedrijf werken. Reden is dat er minder werk in de huishouding is. Een andere reden is vaak dat de (schoon)ouder(s) vanwege hun leeftijd vaak minder op het bedrijf werken.
Omdat de schoonouders niet meer op het bedrijf zijn hebben sommige vrouwen het gevoel het bedrijf nu eindelijk ook hun bedrijf is. Een ander effect hiervan is dat het overleg tussen man en vrouw intensiever wordt.
Dat vrouwen in deze fase (weer) meer achter gaan werken ervaren de geïnterviewde echtparen niet als een bewuste keuze. Er is over het algemeen geen overleg tussen man en vrouw hoe zij haar vrijgekomen tijd zal gaan invullen. Bijna als vanzelf lijken vrouwen meer werk te gaan doen op het bedrijf. Een aantal interviews laten zien dat echtgenoten hierdoor een onjuist beeld hebben van elkaars beslissing. In wezen namen zij beiden een andere beslissing.
Vrouwen geven soms aan dat het achter werken hoort omdat 'je met een boer getrouwd bent'. Voor anderen lijkt het vanzelfsprekend omdat het bedrijf iets is 'dat je samen hebt'. Het lijken redenen waarom vrouwen andere mogelijkheden niet overwegen. In het laatste geval lijkt men tevredener over de gang van zaken dan in het eerste geval.

De verantwoordelijkheid voor de kinderen is een element dat bepalend is voor het werk dat vrouwen op het bedrijf doen. Jonge kinderen kunnen vaak niet zelfstandig naar school vanwege de afstand en verkeersgevaarlijke situaties. Het werk dat vrouwen doen moet dus gecombineerd worden met het halen en brengen van kinderen naar en van school. Indien kinderen te maken hebben met chronische ziekten bepaalt de tijd en energie die hun verzorging kost eveneens de mogelijke werkzaamheden voor vrouwen in het bedrijf.
Vrouwen zeggen nogal eens het werk te doen dat anderen niet zien zitten. Dit geeft aan dat zij weinig zeggenschap hebben over het werk dat zij in het bedrijf doen. Tegelijkertijd spreken zij hiermee uit het uitdagender te vinden ook werk te doen in het bedrijf dat beter past bij hun capaciteiten.

Tevens blijken niet alle vrouwen tevreden over het inspringwerk dat zij nogal eens doen. Het heeft voor hen het nadeel dat hun hulp op elk moment kan worden ingeroepen, ook op momenten dat het niet uitkomt. Hun eigen planning van werkzaamheden komt erdoor in de war en zij zijn veel later klaar met hun werk dan waar zij op gerekend hadden. Inspringwerk geeft bovendien weinig voldoening omdat het resultaat ervan niet concreet is maar het wel veel energie kost.

Opvallend is dat de echtgenoten in veel gevallen wel overleggen over grote investeringen maar bijna nooit over het organiseren van de dagelijkse werkzaamheden. Dit terwijl zij juist veel samenwerken. Echtgenoten die dat wel doen blijken efficiënter met hun tijd om te springen door vooraf een goede planning te maken van wanneer zij elkaars hulp nodig hebben en wanneer dat voor elk het beste uitkomt. Zij zijn op de hoogte van elkaars werkzaamheden en zorgen ervoor dat zij beiden in staat zijn hun werkzaamheden op een efficiënte wijze uit te voeren.
Het stimuleren van dagelijks 'werkoverleg' lijkt een methode om vrouwen meer grip te laten krijgen op de dagelijkse werkzaamheden in het bedrijf, voor het bedrijf en in de huishouding en de verstrengeling van deze verschillende werkzaamheden. Bovendien is het in het belang van beide echtgenoten dat alle werkzaamheden op een efficiënte wijze worden uitgevoerd.
Zoals we reeds in het vorige hoofdstuk concludeerden is de wijze waarop het bedrijf wordt gezien van invloed op de bijdragen van vrouwen en de wijze waarop die bijdrage wordt gewaardeerd. In deze paragraaf beschrijft een echtpaar dat als 'beleidsmatiger' over het bedrijf gaan denken. Dit denken lijkt een proces te zijn dat zich in de loop der tijd steeds verder ontwikkelt en waarin beide echtgenoten vanuit hun eigen specifieke kennis een aandeel kunnen hebben. In voorlichting waarin aandacht besteed wordt aan bedrijfsbeleid zou meer aan de orde kunnen komen hoe de kennis van beide echtgenoten te gebruiken is in het maken van het bedrijfsbeleid.

3. Opnieuw gaan werken in het 'oude' beroep?

Een aantal vrouwen in de interviews denkt erover hun werk buitenshuis weer op te pikken. Uit ander onderzoek blijkt zelfs dat 30% van de niet-buitenshuis werkendeagrarische vrouwen dat graag wel weer zou doen indien mogelijk[10]. Het is echter geen stap die gemakkelijk gezet is. In feite spelen alle zaken die een rol speelden bij het opzeggen van de baan bij het huwelijk of toen het eerste kind werd geboren opnieuw een rol. Samenvattend uit het vorige hoofdstuk kunnen we stellen dat een aantal echtparen het nog steeds vanzelfsprekend vinden dat vrouwen hun arbeid allereerst in het bedrijf dat zij samen met hun man hebben inzetten. Soms keuren mannen het buitenshuis werken van vrouwen openlijk af. In de vorige paragraaf van dit hoofdstuk zagen we dat vrouwen zich soms zo verantwoordelijk voelen voor het bedrijf dat zij hun arbeid op het bedrijf blijven inzetten terwijl ze liever in hun 'oude' beroep zouden werken. Ook de verantwoordelijkheid die

[10] In: Jonge vrouwen op agrarische gezinsbedrijven, door U.Ph. Blom en J.H.A. Hillebrand.

vrouwen voelen voor hun gezin en de verzorging van hun (schoon)ouders, die naarmate zij ouder worden steeds meer een beroep op hen zullen gaan doen, leidt er soms toe dat die vrouwen weinig mogelijkheden zien om hun baan weer op te pakken:

V: "Ik heb de eerste jaren van ons huwelijk parttime gewerkt. En ik zit er nog steeds over te denken mijn voelhorens uit te steken. Want er is natuurlijk werk genoeg. Je kan zo aan de bak. Ik heb toch het idee om weer iets te gaan doen. Want ik denk dat het bij ons zo ..... Wij hebben alleen maar vee. Dus ook geen varkens enzo. Maar die tijden en alles, dat is nog wel eens moeilijk. Maar ik zeg niet dat ik ooit weer eens buitenshuis zal gaan werken. En dan woont ook mijn schoonmoeder nog bij ons, wel apart, met nog een broer van mijn man."
L: "In huis met een eigen leefgedeelte en een eigen opgang?"
V: "Ja, maar die is wat moeilijk ter been enzo. Dus ... daar heb je best wel werk aan."
L: "Zorg voor en werk?"
V: "Ja, dat speelt allemaal een beetje mee. Dat ik best wel iets wil gaan doen. Maar toch, de kinderen zijn er nog. Je moet met zoveel dingen rekening houden."
L: "Hoe moet je dan kiezen? Er zijn heel veel factoren die bepalen hoe je gaat kiezen. En of je wel of niet die stap neemt."
V: "Dat is heel moeilijk."

Vrouwen voelen dus grote verantwoordelijkheid voor hun gezin, eventuele schoonouders èn voor het bedrijf. Zij kunnen zich daar niet zomaar en gemakkelijk (gedeeltelijk) van los maken als zij een baan buitenshuis overwegen. Als zij deze stap zetten is dat een grote en vaak moeilijke stap.
Er zijn nog meer aspecten die een rol spelen bij het buitenshuis gaan werken van een vrouw. Een echtpaar dat samen op het bedrijf werkt vertelt het volgende over hun overwegingen omtrent dit onderwerp:

M: " ..... Ik kan me ook situaties voorstellen dat de vrouw erbij introuwt en je komt op het bedrijf te wonen en dat die gewoon haar eigen taak houdt en dat ze buitenshuis werkt en zulke dingen. Die bemoeit zich er niet beleidsmatig mee, dat is gewoon ....."
V: "Dat is gewoon de situatie dan."
M: "Dat kun je van te voren afspreken en ik denk dat dat heel belangrijk is."
V: "Als dat een wil is of als dat je beter ligt."
M: "Ja, of als er geen andere mogelijkheid is. Ik kan me ook situaties voorstellen waarin er geen beloning voor twee inzit en dat die vrouw buitenshuis blijft werken. Maar daar kun je ook voor die tijd afspraken over maken. Ik noem maar, dat die man het werk niet rond kan zetten, nou, dan moet hij een andere vorm, of dan moet er anders overlegd worden. En dat die vrouw die baan aanhoudt drie, vier dagen in de week, ja nou, dan ligt de situatie heel anders. Onze bedrijfsomvang was eigenlijk zodanig dat we zeiden, dat moet eigenlijk zo kunnen."

De organisatie van gezin en bedrijf zijn berekend op de arbeidsinzet van vrouwen. Gaat zij buitenshuis werken dan zal daarin iets moeten veranderen. Ook echtgenoten zullen dus hun steentje moeten bijdragen om het buitenshuis werken van hun vrouw mogelijk te maken. Dat kunnen aanpassingen in het bedrijf en/of het huishouden zijn. Zoals in het

citaat wordt aangegeven komt daar ook een financieel plaatje bij kijken. De aanpassingen in het huishouden en het bedrijf komen in de andere interviews niet expliciet aan de orde. Wel wordt nogal eens opgemerkt dat de combinatie van gezin, bedrijf en baan buitenshuis praktisch gezien niet haalbaar is. Geen van de echtparen lijkt ooit eens te hebben bedacht hoe het wel zou kunnen. Over het financiële consequenties lijkt nooit te worden gesproken.

Een volgende stap voor een baan buitenshuis is natuurlijk er ook daadwerkelijk een vinden. Zelf je weg vinden op de arbeidsmarkt lijkt eveneens niet altijd een gemakkelijk opgave. Zeker niet als een vrouw een verouderde opleiding heeft en/of op zoek is naar een parttime baan.

> V: "Ik heb de opleiding tot verpleegkundige gedaan. Maar ik zit nu nog wel eens te denken van, ik wou zo graag weer een vervolgopleiding. Want vroeger zeiden ze als je een A-diploma hebt, dan ben je all-round verpleegkundige. Maar het stelt niets meer voor, want er worden overal specialisaties gevraagd. Ik ben wel eens op een voorlichtingsmiddag daarover geweest. Maar ik zie het me op dit moment niet meer doen."

Bespreking en kernpunten

De vrouwen in dit onderzoek die er wel eens over denken om weer in hun oude beroep te gaan werken ervaren grotendeels dezelfde struikelblokken als toen zij hun werk opgaven in het begin van hun huwelijk. Zij voelen een grote verantwoordelijkheid voor gezin en bedrijf. Het hulpbehoevender worden van de (schoon)ouder(s) is een zorg die voor vrouwen in deze periode steeds meer een rol gaat spelen. Dit niet meer altijd de eerste prioriteit geven is voor hen een hele grote stap.
Aan de andere kant is het praktisch gezien ook minder gemakkelijk geworden. Voor het bedrijf kan op dit moment een zodanige arbeidsinzet noodzakelijk zijn dat iemand niet zomaar die arbeid terug kan trekken. Als een vrouw weer buitenshuis wil gaan werken zal dat in een aantal gevallen niet kunnen zonder aanpassingen in bedrijf en/of huishouden. Een derde drempel die vrouwen ervaren is dat het niet gemakkelijk blijkt te zijn hun weg te vinden op de arbeidsmarkt, zeker niet met een verouderde opleiding en werkervaring.

4. Verandering in de juridische afspraken tussen echtgenoten

In een aantal interviews geven echtgenoten aan dat zij in de middenfase de juridische afspraken die ze met elkaar hebben willen herzien of herzien hebben. Zij vullen hun huwelijk in gemeenschap van goederen of huwelijkse voorwaarden aan met een man-vrouw maatschap. Zij hebben het idee dat hun oude afspraken niet meer passend zijn omdat vrouwen in deze periode meer in het bedrijf zijn gaan doen en omdat er meer overleg is tussen man en vrouw. In een enkel geval gaan echtgenoten in deze periode een man-vrouw maatschap aan omdat de maatschap tussen vader en zoon beëindigd is. Een echtpaar vertelt hierover:

V: " ..... En zo is het gegroeid dat we in 1985 een maatschap met elkaar begonnen. Pieter z'n vader werd toen 65 jaar, dat was zo'n gevoelsdatum."
M: "Het is gekomen door mee te werken, secuur beginnen te werken en je inkomen groeide dermate dat je eigenlijk ..... dat we zeggen, moeten we dat altijd op een naam laten staan? Marijke heeft er ook voor gewerkt en we kunnen het beter verdelen onder een bepaald percentage. Mede-onderneemster. Marijke werkt er volledig in mee en heeft tussendoor ook nog een stel kinderen gekregen."

Opvallend is dat als men tot een man-vrouw maatschap besluit en dat niet uit louter belasting-technische redenen doet maar ook om de waardering van elkaars inzet, men de inbreng op een bepaalde manier kan relateren aan een financiële inbreng. Het lijkt dus belangrijk om de economische bijdrage van vrouwen aan het bedrijf of het huishouden nadrukkelijker zichtbaar te gaan maken. Een vrouw die graag een andere juridische regeling zou hebben met haar man zegt daarover:

V: "En ik vind dat als ik in het ziekenhuis was blijven werken, als ik in de verpleging was gebleven, dan had ik nu zelf een salaris gehad. Tegenwoordig is het toch zo dat vrouwen zelf een rekening hebben."

Een ander echtpaar zegt:

I: "En waarom wilde u toen een maatschap?"
M: "Nou, omdat we beide veel inzet hebben en het is ook het bedrijf van haar ouders."
V: "Ik moet zeggen dat toen we het in 1986 aankaarten en ze 'nee' zeiden, ik dat best jammer vond. Niet omdat ik zonodig zoveel mis of hoe ik dat allemaal moet noemen, maar ik vond het een stukje erkenning van de arbeid die je levert. Dat hoeft niet altijd lichamelijke arbeid te zijn. Het denkproces dat je meemaakt thuis. Samen tot de eindconclusie komen, dat vind ik altijd plezierig. En ik kreeg er ook altijd alle ruimte voor, dat is dan ook weer de andere kant natuurlijk.
Dus gewoon mede-eigenaar, alle beslissingen nemen we samen. Als je dat op papier kan zetten geeft dat een stuk voldoening."

Echtparen die alleen om belasting-technische redenen een man-vrouw maatschap aangaan brengen meestal naar voren dat het van hen niet zonodig hoefde. Voor hen is het slechts een goedkope juridische constructie voor het bedrijf. Een echtpaar vertelt over de reden waarom zij een maatschap aangingen:

V: "Belastingtechnisch, hè."
M: "Ja, voornamelijk belastingtechnisch, niet zo dat zij zegt ik wil ook wel mee."
V: "Dat ik zei, ik wil ook wat te vertellen hebben."
M: "Helemaal niet, zo is ze niet, maar zuiver belastingtechnisch."

Een ander verschil tussen de echtparen is dat de groep die een maatschap is aangegaan om belastingtechnische redenen de maatschap ziet als een bedreiging voor hun wederzijdse verhouding terwijl de andere groep het juist ziet als een bevestiging van de verhouding zoals die altijd al was. Op het eerste gezicht, voor zover het materiaal van dit onderzoek het toelaat, lijken er geen wezenlijk grote verschillen in inbreng in arbeid en overleg te

zitten tussen deze twee groepen. Wellicht is het aan te bevelen om in de toekomst de man-vrouw maatschap meer in het kader te plaatsen van dat het een bevestiging van de inbreng en inzet van mannen en vrouwen is (het samen). Het is niet omdat vrouwen 'iets te eisen hebben' om daarmee een bedreiging te zijn voor hun echtgenoot.

Bespreking en kernpunten

Een groot aantal geïnterviewde echtparen veranderde in de loop der tijd de juridische constructie die zij met elkaar hadden. In veel gevallen de meeste gevallen is men een man/vrouw-maatschap met elkaar aangegaan. De meeste echtparen hebben uit louter belastingtechnische redenen voor deze verandering gekozen. Voor een kleinere groep was het motief dat men de waardering voor het werk van de vrouw beter tot haar recht wilde laten komen.
Uit het onderzoek komt de aanwijzing naar voren dat de twee groepen niet lijken te verschillen in de mate waarin de vrouw bijdraagt aan het bedrijf. Wel lijken echtparen in de groep die het ook om de waardering te doen is de bijdrage van de vrouw kunnen relateren aan de economische betekenis daarvan. Bovendien zien zij het niet als een bedreiging voor de positie van de man, maar juist als bevestiging van hoe de situatie eigenlijk al lange tijd was.
Het lijkt van belang de man/vrouw-maatschap in de toekomst ook meer te gaan profileren als bevestiging van een bestaande situatie.

5. Veranderingen in de landbouw

Duidelijk komt uit de interviews naar voren dat de economische ontwikkelingen en de regelgeving vooral wat betreft het milieu grote invloed hebben op de mogelijke ontwikkeling van het bedrijf. In veel van de interviews en met name in een van de groepsdiscussies bleek de onmacht die veel mensen ervaren doordat zij het idee hebben dat al die regels 'maar op hen afkomen' zonder dat zij er zelf iets aan kunnen doen. Men ziet de regels als een zaak die de toekomstverwachtingen die men had over het bedrijf dwarsboomt. Er wordt veel gezegd dat het boeren geen toekomst meer heeft.
Er is in de interviews echter een kleine groep mensen te vinden die minder onmachtig lijken te staan ten opzichte van de milieumaatregelen waar zij mee te maken hebben.
Eerder zagen we al dat uit een aantal interviews blijkt dat mensen in deze fase van de levenscyclus een breder perspectief krijgen op hun bedrijf. Naast het uitvoerende werk krijgen zij steeds meer zicht op de beleidsmatige kant van het bedrijf. Dat gaan zij steeds belangrijker vinden. Dit had gevolgen voor hoe echtgenoten elkaars inbreng waarderen en inzetten voor het bedrijf. Een ander aspect dat met dit 'beleidsmatige' denken samenhangt is dat men dan vaak lijkt te beseffen dat het boeren niet alleen maar te maken heeft met wat er op het bedrijf gebeurt, maar dat de bedrijfsontwikkeling onderdeel uitmaakt van een bredere maatschappelijke ontwikkeling. In het volgende citaat vertelt een echtpaar over hoe zij daar mee bezig zijn:

V: "Mijn man zit nu twee jaar in het bestuur van de plaatselijke afdeling van de

standsorganisatie. Ik zit in het bestuur van de agrarische commissie. Toen de kinderen klein waren en mijn man erg veel werk had op het bedrijf, kwam je er toch niet zo toe. Toen schoof je het nog een beetje vooruit. Je moet er tijd voor hebben, je moet je ervoor in kunnen zetten, je moet het goed kunnen doen. We gaan nu ook iets meer buiten de deur, sociaal gezien vind ik dat ook wel belangrijk. De sociale contacten komen ook weer ten goede van het bedrijf vinden wij."
I: "Kunt u daar een voorbeeld van noemen?"
M: "Als je in zo'n standsorganisatie zit heb je ook overleg, bijvoorbeeld over het hele mestbeleid of de norm die ze waarschijnlijk gaan aanhouden met de stallen en uitstoot. Als bestuur overleg je met de kring of de provincie. Je hoort dan van hogerhand toch meer dingen dan wanneer je gewoon op het bedrijf blijft. Vaak ben je eerder van dingen op de hoogte."
V: "Als je eenmaal zo'n functie hebt dan moet je het weten. Je verdiept je meer in bepaalde dingen. Daar wordt je zelf weer wat rijker van vinden wij. Het komt ten goede van het bedrijf, maar ook persoonlijk en privé."
M: "De commissie ook die een onderzoek gaat doen naar de toekomst van de landbouw, daarover hebben we vergaderingen. Er zijn twee studenten die gaan dat onderzoeken. Alternatieven. Je komt dan dingen tegen waarvan je zegt: zit dat zo in elkaar. Gesprekken met de gemeente en de bank enzo. Dat is ook wel belangrijk."

Als mensen op deze manier inzicht hebben hebben zij minder het gevoel dat de maatregelen 'op hen afkomen'. In hun bedrijf gaan zij er dan minder defensief mee om maar calculeren zij de maatregelen in in hun toekomstplannen. Zij voelen zich dan niet door de regels bedreigd.

V: "En wij hadden ook echt het gevoel van dat komt (de verschillende regels m.b.t. het mestbeleid), dat wordt verplicht en toen zeiden we dat jaar, we zetten er nu een neer want nu is het geld ervoor beschikbaar. En we hebben ook echt gezien dat dat kon en we moeten ook echt inspelen op de toekomst en inzien wat de maatschappij of de politiek van je vraagt.
En dan komt er op ook plezier in. Wij hebben nu van, wat is dat toch een fijn gevoel dat wij dat zo gezien hebben, dat dat komt. Dan heb je er veel meer plezier van dan als je iets gedwongen moet doen. Als je ergens op in moet gaan dan is dat veel vervelender en dan hadden we er ook minder plezier in. En ik denk van de toekomst dat dat ook veel van jezelf gaat vragen, om een beetje op de toekomst in te gaan spelen. Niet dat het makkelijker wordt, maar ....."

Het lijkt dus belangrijk om mensen meer gelegenheid te geven zich voor te bereiden op de milieumaatregelen. Meer informatie te geven die het mensen mogelijk maakt in te spelen op de maatregelen in te spelen. Een ander belangrijk aspect lijkt dus te zijn om mensen zich te laten realiseren in welk maatschappelijk kader zij functioneren.

Bespreking en kernpunten

In de loop der tijd gaat men het beleidsmatige denken in de bedrijfsvoering steeds belangrijker vinden. Een ander onderdeel van dit denken dat nog niet aan bod is gekomen in de vorige paragrafen is dat men zich breder op de ontwikkelingen in de agrarische

sector en de maatschappij gaat oriënteren. Daardoor ziet men nieuwe (milieu)regelgeving en internationale ontwikkelingen van belang voor de landbouw eerder aankomen. Bij het maken van toekomstplannen voor het bedrijf betrekt men dergelijke ontwikkelingen. De ontwikkelingen zijn minder bedreigend en men is weer in staat om er op een creatieve manier mee om te gaan.
Het lijkt van belang om te zoeken naar methoden waardoor mensen in de agrarische sector beter inzicht krijgen op toekomstige regelgeving en ontwikkelingen die van belang zijn voor hun bedrijfsontwikkeling.

6. Het opvoeden van de kinderen

In deze periode wordt de schoolkeuze voor kinderen een belangrijk punt. Alle geïnterviewde echtparen benadrukken dat het belangrijk is dat kinderen kiezen voor een school en opleiding waar zij zelf gemotiveerd voor zijn. Toch lijken ouders wel goed in de gaten te houden of hun kinderen belangstelling hebben voor het bedrijf. Een vader zegt over zijn dochters:

> M: "..... zeg maar als ik een opvolger zou krijgen van een van die twee meisjes, de een zal nooit de boerderij overnemen en die ander heeft wel enorm veel liefde voor dieren ....."

Het is voor veel van de geïnterviewde echtparen normaal dat ook dochters in deze leeftijd belangstelling kunnen hebben voor het bedrijf en eventueel zouden kunnen opvolgen. Ook al voegt men daar nogal eens aan toe dat de dochter natuurlijk ook met een partner thuis kan komen die het bedrijf wil overnemen. Andersom maken ouders die opmerking niet. Sommige interviews doen vermoeden dat ouders eerder geneigd zijn bij hun zoons te onderkennen dat zij belangstelling voor het bedrijf en de agrarische sector hebben dan bij hun dochters.

In sommige gezinnen gaan er twee of zelfs meer kinderen naar de LAS en/of de MAS. Ouders zien dan al wel als probleem dat het bedrijf maar door één kind kan worden overgenomen, maar in deze periode ondernemen zij nog geen stappen om te bepalen wie het bedrijf zal gaan overnemen. Het is de vraag of er onder kinderen in deze periode toch niet al een besef is daarvan en er concurrentie tussen hen gaande is.

Bespreking en kernpunten

Ouders stimuleren hun kinderen om die opleidingen te volgen en voor die beroepen te kiezen waar zij zelf gemotiveerd voor zijn. Toch vinden zij het eveneens belangrijk om te weten of een misschien zou willen opvolgen en of dat kind de capaciteiten zal hebben om het bedrijf te leiden. Het vermoeden is dat ouders dergelijke kwaliteiten eerder in zoons onderkennen dan in dochters.

5. AFBOUWEN OF OVERDRAGEN EN DE TIJD DAARNA

1. Inleiding

Dit laatste hoofdstuk gaat over het overdragen van het bedrijf aan de volgende generatie of, als er geen opvolgers zijn, over het afbouwen van het bedrijf. Wanneer begint deze laatste fase? Dat blijkt niet met een strikte leeftijd van de overdragers verbonden te zijn, het hangt meer samen met de leeftijd van de kinderen. Zij zijn op een gegeven moment op een leeftijd waarop zij moeten besluiten het bedrijf over te gaan nemen of een loopbaan elders op te bouwen. De overdragers kunnen dan al bijna aan de pensioengerechtigde leeftijd toe zijn maar zij kunnen ook begin veertig zijn. Het levert allerlei verschillende (on)mogelijkheden op om over te dragen of af te bouwen. Samen met andere factoren die een rol spelen.
Andere factoren die in de interviews naar voren kwamen en die in dit hoofdstuk aan de orde komen zijn milieu-aspecten, de levensvatbaarheid van het bedrijf, de taak- en rolverdeling tussen de betrokkenen op het bedrijf, het overleg met de andere kinderen en tot slot de periode na de overdracht of beëindiging van het bedrijf.
Dit hoofdstuk is op grond van relatief weinig gegevens geschreven. Onder de geïnterviewde echtparen waren slechts drie echtparen die op dit moment daadwerkelijk met een samenwerkingsverband met een mogelijke opvolger te maken hadden. In de groepsgesprekken ging het om een viertal mensen. Toch houdt het veel geïnterviewden al vroeg in meerdere of mindere mate bezig. Het hoofdstuk laat dus vooral zien hoe men zich wel en niet voorbereidt op een mogelijke opvolging of bedrijfsbeëindiging.

2. Investeren voor opvolging of afbouwen?

De eerste beslissingen in het bedrijf die worden genomen in het licht van opvolging of afbouwen liggen vaak zo'n tien tot vijftien jaar voordat er een mogelijke serieuze opvolger is of voordat men denkt het bedrijf te gaan beëindigen. Bij investeringen in het bedrijf begint men zich dan al af te vragen waarom en voor wie men deze moderniseringen zou doorvoeren. Voor een mogelijke opvolger is het belangrijk bepaalde investeringen wel te doen, maar voor de geïnterviewden zelf is het niet zo zinvol meer. Dat betekent soms alleen meer (te veel) werk. Veel geïnterviewden vinden het moeilijk zo'n onzekere beslissing te moeten nemen. Een echtpaar vertelt over hun overwegingen om al dan niet te investeren in een nieuwe varkensschuur:

> M: ".... Dat is een poot van het bedrijf (het melkveehouderij gedeelte), waarvan je zegt laten we die maar .... de gebouwen staan er en de arbeid is er over het algemeen wel, daar hoef je niet zo gek veel mee te doen, met bepaalde financieringen is dat

rond. Als je er een varkensschuur bijzet, dan moet je een half miljoen neertellen en dan krijg je flink extra werk."
V: "Plus het feit dat als de top eraf is (van de financiering bij de bank) dan weet je zeker dat de kinderen het huis uit zijn, dat is een ding dat zeker is. Ik bedoel er gaat wel tien jaar overheen voordat die top van die schuur af is en de jongste is dan bijna zesentwintig. Dan zijn ze bijna uitgestudeerd, dan hoeft het voor ons zelf niet meer zonodig."

De onzekerheid doet de meeste geïnterviewde echtparen ertoe besluiten een soort middenweg te zoeken: zoveel investeren dat het bedrijf levensvatbaar blijft, maar niet zoveel dat het in de ogen van het geïnterviewde echtpaar aan de allerlaatste eisen voldoet. Zo is het niet te sterk verouderd als zich toch nog een opvolger aandient en is het ook goed verkoopbaar. Het echtpaar uit het vorige citaat vertelt iets verder in het interview:

V: "Het moet wel een levensvatbaar bedrijf blijven, ook om het eventueel te verkopen."
M: "Wat dat betreft, voor mezelf had ik die melk ook niet bij hoeven te kopen, maar om toch een levensvatbaar bedrijf te houden, als je het wilt verkopen is het goed en als er eentje mee verder wil ook. Wat dat betreft, ik laat het niet langzaam teruglopen, zodat je er straks niets meer mee kunt, die bedrijfsaanpassingen proberen we toch wel bij te houden."

Of het mogelijk is deze middenweg te volgen lijkt o.a. af te hangen van de financiële situatie van het bedrijf. Het lijkt erop dat bedrijven die veel vreemd vermogen in hun bedrijf hebben zitten de kosten van dit vermogen ook tot op het laatste moment moeten blijven opbrengen. Een man zegt hierover:

M: "Vroeger kon je nog eens zeggen, ik ga geleidelijk aan afbouwen. Op vandaag de dag is het doorgaan of stoppen. Dat is het punt. In het verleden zei je van, ach, ik doe het rustig aan, ik ga een beetje afbouwen. Dat gaat op vandaag niet meer met de apparatuur allemaal. Je moet volop doordraaien of stoppen."

Een groot nadeel hiervan is dus dat de werkdruk tot aan de bedrijfsbeëindiging groot zal blijven terwijl, zoals we verderop in dit hoofdstuk zullen zien, veel mensen het als prettig ervaren dat ze het naarmate ze ouder worden toch wat rustiger aan kunnen doen.
Aan de andere kant blijkt dat mensen met een klein bedrijf die nog niet weten of ze wel of geen opvolger hebben op oudere leeftijd geen lening meer kunnen krijgen bij de bank om hun bedrijf levensvatbaar (op welke manier dan ook, zie later) te houden. Een echtpaar waarvan de man 61 jaar is en vrouw 53 vertelt hierover:

V: "..... Dat was in de '70-er jaren, zeg maar. Toen ging alles nog goed, dus toen kon je dat zonder geld te lenen. Maar nu, voor een paar jaar terug toen we die mestput moesten bouwen, toen moest er wel gewikt en gewogen worden of het wel zou kunnen. Ik bedoel maar, dan kun je toch zien ....."
M: "Ja, dat kun je dan wel makkelijker voor elkaar krijgen, als ik maar dertig was. Maar als je eenmaal in de zestig bent en je wilt dan nog zoveel gaan lenen van de bank, dan valt dat niet mee."
I: "Merkte u dat uw leeftijd meespeelde?"

M: "Dat speelt een grote rol."
I: "En hoe merkte u dat? Dat ze zeiden van, nou, zullen we dat wel doen?"
M: "Ja, zo ongeveer wel. Ja, er moet dan eerst gewikt en gewogen worden of dat allemaal wel kan, zouden we dat nou wel doen? Voor die paar jaar .... Nou ja, zolang je nog goed fit bent, dan zeg van, we draaien door, duidelijk. Maar ja, zij denken er iets anders over en zeggen, zo tussen 60 en 65 moet je eigenlijk ophouden. Gaan afbouwen, weet je wel? Dan met 65 zeggen van, ik houd ermee op. Maar ja, dat is soms niet direct de bedoeling, maar zo redeneren de banken wel. Zo gaat het ook met de huren, want zo gauw je 60 of 65 bent geweest en dat huurcontract zou verlopen, dan kun je het niet meer inhuren. Dan is het afgelopen, of je moet een opvolger hebben die ermee doorgaat, dan kan het wel. Maar anders kan het niet."

Een ander probleem dat opvalt is dat als ouders alleen dochters hebben en zij zeker weten dat deze dochters niet willen overnemen zij er toch nog niet zeker van zijn dat zij geen opvolger hebben. De meeste geïnterviewde echtparen houden er dan rekening mee dat een van de dochters een partner kan krijgen die het bedrijf zou willen overnemen. Een echtpaar met twee dochters waarvan de oudste 13 jaar is vertelt:

I: "Verwacht u dat een van de kinderen het bedrijf zal overnemen? Hoe kijkt u daar tegenaan?"
V: "Geen idee."
M: "Van mij mogen ze. Als een van mijn dochters wil overnemen dan zeg ik, de situatie is er en we moeten het dan bekijken. Ik doe er nog niks aan en ik denk er nog niet aan, maar ik kan me voorstellen dat als ik vijftig ben en ik denk dat geen van de dochters er interesse in heeft -dan kan ze altijd nog iemand treffen die dat wel heeft- dat ik dan in de positie van afbouwen kom."

Andersom komt het in de interviews niet voor dat ouders bedenken dat een zoon die zelf niet wil overnemen misschien wel eens een partner kan krijgen die wel wil overnemen. Een ander aspect dat opvalt is dat als ouders alleen dochters hebben zij het in een vroeg stadium al moeilijk vinden om zich een toekomstbeeld te vormen van hun eigen leven op oudere leeftijd. Het is een probleem dat zich eerder aandient dan bij echtparen met een zoon(s). Deze ouders houden er veel langer rekening mee eerst nog de periode in te moeten waarin het bedrijf wordt overgedragen. Bij opvolging en hoe het leven er dan uit ziet kunnen veel echtparen zich wel wat voorstellen, bij beëindiging van het bedrijf kunnen zij dat veel minder. Een echtpaar zegt hierover:

I: "Heeft u zich een beeld gevormd van hoe uw leven eruit ziet als u -hoe dan ook- met het bedrijf stopt?"
M: "Nee, nog niet over nagedacht."
V: "Nee, maar het dwingt ook niet zo."
I: "Nee, ik merk het."
V: "Nee, omdat normaal als er een jongen was in het bedrijf, dan zou die normaal wel een keer rondom de twintig zijn, dan ga je je daar ook makkelijker in verplaatsen, want dan kan binnen een paar jaar toch veel veranderen. Maar het is eigenlijk niet aan de orde."
M: "Als er geen opvolger is dan is de financiële kant natuurlijk nooit een probleem. De tijd die dan over is kan dan een groter probleem zijn. Ja, hoe ga je je tijd invul-

len?"
V: "We zouden het voor hobby nog aan kunnen houden, of wat dan ook, maar door de jaren heen heb je je daar geen vast beeld van gevormd. Er zijn natuurlijk wel mensen die wel een opvolger hebben en als de tijd daar is dan blijkt het toch niet zo te zijn. En dan vallen ze misschien wel in een gat."

Een en ander lijkt samen te hangen met een vermoeden dat we in het einde van het vorige hoofdstuk al naar voren brachten, nl dat ouders minder snel een opvolger, een boer zoals zij zeggen, in hun dochters zien dan in hun zoons. Misschien dat het zo is dat als ouders een zoon hebben met dezelfde aspiraties als een dochter zou hebben zij langer hopen dat de zoon uiteindelijk toch besluit het bedrijf over te nemen dan dat zij bij een dochter zouden doen. Hiermee krijgt een jongen meer stimulans en ondersteuning van zijn ouders om het bedrijf over te nemen dan een meisje. Met deze denkwijze beïnvloeden ouders indirect ook hun eigen toekomst.

Zoals we in de volgende paragraaf zullen zien is het voor veel mensen vanzelfsprekend dat als de opvolger in het bedrijf komt zijn moeder haar taken in het bedrijf afstoot. Zo komt er een arbeidsplaats vrij in het bedrijf voor de opvolger. Uit ander onderzoek blijkt dat vrouwen dit doen om de opvolger een kans te geven zich in het bedrijf in te werken en het bedrijf, via welke constructie dan ook, over te nemen. Behalve dat de vrouw zich terugtrekt uit het bedrijf komt het overleg over het bedrijf ook min of meer vanzelf steeds meer bij de vader en de opvolger te liggen. De vrouw raakt zo steeds minder betrokken bij het bedrijf en raakt zo een deel van de zeggenschap over haar situatie kwijt. Vrouwen ervaren het hebben van een opvolger vaak als positief, het feit dat zij hun werk en een deel van het overzicht over het bedrijf kwijt raken vaak als minder positief.[11]
In dit onderzoek laten een aantal interviews zien dat vrouwen verschillende zaken ondernemen om niet helemaal buiten het bedrijf te komen staan. In een van de interviews vertelde een echtpaar waarvan vrouw en man beide op het bedrijf werken, hoe de vrouw zich al op de opvolging voorbereidt zonder dat er al sprake is van een zoon in het bedrijf:

M: "..... Het ligt er ook aan wat voor vrouw hij (de opvolgende zoon) krijgt. Maar zoals het tegenwoordig is, dat de vrouw wil blijven werken in haar dingen. Evelien wil dat ook graag, maar zij zegt ook, dat met die computer, laat ik me er maar in verdiepen, want zo meteen sta ik er helemaal buiten."
V: "Als ik nu niet mee doe, als je dan een paar jaar verder bent en ik heb me er niet in verdiept .... Zij groeien er automatisch in en ik niet. En dan praten ze zo meteen ergens over en dan weet ik nergens van. Dat is het. Het komt toch. Ik vind dat je bij moet blijven."

Behalve dat vrouwen het prettig vinden om een opvolger te hebben en om hem een kans te geven in het bedrijf, ervaren zij ook zorg over het buitengesloten worden in de toekomst en zoeken zij naar manieren om betrokken te blijven bij het bedrijf. De vraag die overdragende mannen zich stellen is over het algemeen wat anders. Zij vragen zich af hoe hun rol in het bedrijf moet veranderen zodat de opvolger de kans heeft het bedrijf te leren runnen. In de volgende paragraaf komen we hier verder op terug.

---

[11] zie Jansen 1991.

Een ander aspect van opvolging dat mogelijke overdragers al vrij vroegtijdig signaleren is dat zij reeds zien aankomen dat overnemers niet meer dezelfde mogelijkheden zullen hebben als de overdragers zelf hadden in de tijd dat zij het bedrijf van hun ouders overnamen. Een man vertelt over het verschil tussen het overnemen nu en vroeger:

> M: "De eerste jaren (nadat het echtpaar zelf het bedrijf overnam) hebben we veel gebouwd. We waren elk jaar aan het bouwen of verbouwen. Achteraf is het wel goed geweest dat we toen doorgewerkt hebben. Later waren de mogelijkheden er niet meer zo.
> Op vandaag de dag, die jongens die willen wel, maar die kunnen niets meer. Je mag niets gebruiken, je moet eerst een melkquotum hebben, die zijn te zeer gebonden. Dat vind ik rot voor de jeugd die nu van school afkomt en een bedrijf hebben dat bijvoorbeeld door een kleine uitbreiding weer een levensvatbare toekomst zou hebben. Dat vind ik eigenlijk jammer. Toen ik begon was dit bedrijf ook niet levensvatbaar, maar door samen nieuwe energie erin te steken en je mag dat van hogerhand uit, dan kun je weer opbouwen. Er zijn heel wat bedrijven die zeggen, ja, ik kom een beetje vee tekort om in de toekomst verder te kunnen. Die kunnen dus niet."

Door milieumaatregelen van de overheid en de prijsvorming van agrarische produkten voelen veel geïnterviewde echtparen zich onmachtig als het gaat om de voortzetting van het bedrijf. Hierdoor twijfelen een aantal echtparen al vroeg of het echt wel mogelijk is om het bedrijf over te nemen. De overdragers beoordelen de mogelijkheden tot overname veelal vanuit hun eigen ervaringen met het overnemen van het bedrijf. Zij namen vrijwel allemaal over in een tijd waar men door middel van uitbreiding weer een levensvatbaar bedrijf kon opbouwen. Dat is voor veel bedrijven nu niet meer mogelijk en veroorzaakt het onmachtige gevoel.
In het verlengde van dit probleem ligt het feit dat een aantal geïnterviewden signaleren dat door het kapitaalsintensiever worden van de meeste bedrijven het vaak moeilijk is voor een opvolger om over te nemen. Dit omdat andere kinderen moeten worden uitgekocht en er bij overname belasting betaald zal moeten worden over de overnamesom. Men vraagt zich af of het bedrijf deze kosten zal kunnen opbrengen. Ook dit maakt overnemen anders dan vroeger. Een man vertelt daarover:

> M: "..... maar die bedrijfsovername heeft bij ons helemaal geen financiële problemen gegeven, maar nu en in de toekomst vraag ik me dat wel af, met zulke kapitale bedrijven. Er zijn een paar kinderen en dan kun je die een paar honderdduizend gulden meegeven, maar dat is in verhouding met een melkveebedrijf waarmee je zo aan de twee, drie miljoen gulden zit misschien te weinig. En als je nou een beetje grote bedrijven hebt dan weet ik niet hoe kinderen daarmee omgaan. Dan begin je wel een maatschap, maar dat zal vroeg of laat op de naam van de zoon moeten en daar betaal je enorm veel successie op. Ik weet niet hoe het gaat, of dat in de toekomst wel mogelijk is. De bedrijven worden groter, of je nou wil of niet, ze worden groter, dat houd je niet tegen. Maar voor een opvolger, misschien moet die wel met een BV werken in de toekomst, ik weet niet hoe het moet, geen idee, maar ik zie wel een probleem hoor, tjongenjonge!"

Als een mogelijke overname dichterbij komt worden deze problemen nijpender en wordt er veel meer nagedacht over concrete oplossingen. De beslissing om niet op te volgen en

over te dragen in moeilijke financiële situaties lijkt men zoveel mogelijk vooruit te schuiven. We komen daar in de volgende paragraaf op terug.

Bespreking en kernpunten

De fase van overdragen of beëindigen dient zich tien tot vijftien jaar voordat er daadwerkelijk van overdragen sprake is aan. In die tijd zijn de kinderen meestal nog zo jong dat het niet mogelijk is te zeggen of er een opvolger is of niet. De vraag waar veel mensen zich voor geplaatst zien is of zij nog zullen investeren of niet. Voor henzelf is het niet meer nodig, om een opvolger een kans te geven is het wel noodzakelijk.
Een mogelijkheid die een aantal echtparen gebruiken om dit probleem op te lossen is om zoveel te investeren dat het bedrijf levensvatbaar blijft voor een eventuele opvolger en het tevens verkoopbaar blijft. Het bedrijf voldoet echter niet meer aan de modernste eisen. Niet voor iedereen is deze zogenaamde 'middenweg' weggelegd. Bij een zwaar gefinancierd bedrijf zullen de kosten van de financiering tot op het laatst moeten worden opgebracht. Maximale winst maken blijft dan een vereiste. Oudere echtparen op kleine bedrijven die nog niet zeker zijn van een opvolger krijgen vanwege hun leeftijd nog maar moeilijk financiering voor investeringen die het bedrijf levensvatbaar moeten houden. Hetzelfde geldt voor mensen die na hun vijfenzestigste willen blijven boeren.

Een andere vraag die zich al vroeg aandient is of het bedrijf wel overneembaar zal zijn. Vanwege ontwikkelingen in de landbouw twijfelt men daar nogal eens aan. Men vergelijkt het overnemen van een bedrijf nu met hoe men zelf het bedrijf overnam en de mogelijkheden die er toen waren om een levensvatbaar bedrijf op te bouwen en te houden. Hier zijn in de huidige tijd de omstandigheden niet meer naar. Het geeft mensen een onmachtig gevoel.
Een ander probleem dat men signaleert is dat overnemen moeilijk kan worden door de grotere kapitaalsintensiteit van de bedrijven. Ouders zijn er in principe niet op uit een van de kinderen te bevoordelen. Het probleem dat zij voorzien is dat het bedrijf niet zal kunnen worden voortgezet als andere kinderen niet terughoudend zijn in het opeisen van hun erfdeel. Bovendien moet over een hoge overnamesom veel belasting worden betaald.

Overdragen of beëindigen is net als overnemen een proces. Voor mannen en vrouwen heeft dit verschillende kanten.
Als er een opvolger in het bedrijf zal komen betekent dit dat hij of zij zal gaan samenwerken met de man. Vrouwen trekken zich terug uit het bedrijf om de opvolger de kans te geven ervaring op te doen in het bedrijf. Hoewel vrouwen het opvolgende kind graag een kans geven, voorzien zij soms al vroeg dat dit eveneens betekent dat zij minder betrokken zullen raken bij het bedrijf. Dit ervaren zij als een minder positief aspect van het hebben van een opvolger. Vrouwen ondernemen vaak lang voordat het zover is al stappen om niet helemaal buiten het bedrijf te raken. Ze zorgen bijvoorbeeld dat ze volledig op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen zodat ze als het wel zover is zullen kunnen meepraten.
Opmerkelijk is dat men zich vaak wel voor iets kan voorstellen bij een overname proces maar veel minder bij hoe de situatie zal zijn als het bedrijf wordt beëindigd. Omdat er in het onderzoek geen mensen zijn geïnterviewd die dicht bij een bedrijfsbeëindiging staan of daar al mee te maken hebben is het niet mogelijk na te gaan of en hoe men zich voorbe-

reidt op een bedrijfsbeëindiging. Duidelijk is wel dat als men alleen dochters heeft men er eerder rekening mee houdt het bedrijf te moeten beëindigen.

3. Als overname of beëindiging dichter bij komt

Met het oog op welke toekomst investeringen moeten worden gedaan is de allereerste keuze waarmee de geïnterviewde echtparen geconfronteerd worden in deze periode. Naarmate de kinderen ouder worden en het daarmee duidelijker worden of er wel of geen opvolger is beginnen andere aspecten belangrijker te worden.
Bij de interviews en groepsgesprekken waren geen mensen betrokken die daadwerkelijk weten dat zij zullen gaan afbouwen in de nabije toekomst of daar reeds mee bezig zijn. Het vervolg van deze tekst gaat dus over mensen die mogelijk een opvolger hebben of reeds redelijk zeker weten dat hun bedrijf in de nabije toekomst zal worden overgenomen door een zoon. Ouders met een redelijk zekere opvolgende dochter waren niet in het onderzoek betrokken.

Naarmate mogelijke opvolging dichterbij komt spreken overdragers steeds vaker uit dat zij het belangrijk vinden dat het bedrijf door een van de kinderen wordt voortgezet. Het feit dat dit in een aantal gevallen niet mogelijk zal zijn, in ieder geval niet op de manier waarop zijzelf en de generaties voor hen dit hebben gedaan wordt voor een aantal mensen emotioneler geladen dan dat het was in de tijd voor dat er concreet sprake was van een kind dat plannen heeft om over te nemen. Het idee dat het bedrijf niet kan worden voortgezet door de volgende generatie is voor een aantal mensen een zware teleurstelling. Een echtpaar vertelt daarover:

> M: "Hij (hun zoon) wil wel graag boer worden. En hij heeft het ook wel in zijn vingers, maar ja, op het ogenblik zijn er hier de mogelijkheden niet voor. Dat vind ik erg jammer. Dat heb je je wel anders voorgesteld."
> V: "Zoals je het zelf deed. Je trouwde, je schoof erbij in en je bouwde het bedrijf uit en je had samen weer een inkomen. Je kreeg kinderen en die kunnen nu niet zomaar in een keer instromen."

Als grote boosdoener ziet men de nieuwe milieumaatregelen van de overheid. Een vrouw vertelt daarover:

> V: "Je kunt het niet overdragen. We zitten in die periode. We hebben het ook wel over financiële zaken, maar je wordt door wettelijke regels beperkt om je levenswerk over te dragen aan je kinderen."

Toch vinden een aantal mensen oplossingen om het bedrijf door te geven aan hun kinderen. Het lijkt samen te gaan met het besef dat overnemen in deze tijd ook oplossingen van deze tijd vergt. Opvallend is dat een aantal geïnterviewden emigratie naar een ander land als oplossing ziet. Overdragers denken erover te emigreren om hun kinderen de kans te geven een boerenbedrijf elders op te bouwen. Een echtpaar zegt:

V: "Misschien komt voor ons de grote keuze nog wel: moeten we hier nog blijven?"
M: "Ja, daar hebben we het vaak over, moeten we hier weggaan? Vooral met de jongen."
V: "Een ander land, een andere streek."
M: "Er zijn nog een paar dingen die ons belemmeren, maar we zijn vorig jaar een hele tijd in Canada geweest. En dat heeft ons behoorlijk aangesproken. Maar daarom gaat hij (de opvolgende zoon) er eerst maar eens een jaar naar toe. En dan moet hij maar eens kijken wat hij ervan vindt. Want voor ons hoeft het eigenlijk niet meer, hé?"

Een andere oplossing die soms ter sprake komt is voortzetting van het bedrijf op deeltijd basis.

V: "Die zoon van ons is timmerman. Die zal na verloop van tijd dit bedrijf wel overnemen, denk ik. Misschien niet met het melkquotum want ik weet niet of hij erbij kan melken. Maar bijvoorbeeld wel het jongvee houden en de varkens. En dat hij toch blijft werken en dat wij ergens op het dorp gaan wonen. Zo zie ik de toekomst."

In één interview komt naar voren dat een oplossing misschien ook kan liggen het idee dat beide partners voor een inkomen zorgen. Eén uit de boerderij, één uit een baan buitenshuis. Een echtpaar die misschien een opvolgende dochter hebben:

V: "Dat inkomen is nu gewoon het punt, dat lukt niet meer."
M: "De volgende stap is dat de toekomstige ondernemer of de vrouw, in dit geval de man, een baan buitenshuis houdt. Nog een stap verder is dat je deeltijdboeren krijgt. Maar daar wil ik dus maar mee aangeven, je moet de ontwikkeling door kunnen blijven maken, anders red je het op een gegeven moment niet meer."

Rondom de overname ervaren nogal wat overdragers een verdriet dat zij hun kinderen niet dezelfde kansen kunnen geven als zij zelf hebben gehad. Oplossingen zijn er wel, maar het vergt het besef dat vandaag niet vroeger is en dat deze tijd vraagt om eigentijdse, creatieve oplossingen. Een troost is misschien dat wat opvalt in de interviews is dat het vijftal jongere echtparen dat is geïnterviewd veel minder moeite heeft met alle regelgeving dan de oudere. Zij hebben de regels veel meer geaccepteerd als de context waarbinnen zij hun bedrijf zullen moeten voeren en zien ook meer in dat er wat moest gebeuren. Binnen hun ondernemerschap hebben zij de grenzen al ingecalculeerd. Zij zien wel problemen in de toekomst, maar zien deze toch met vertrouwen tegemoet.

Een ander aspect van opvolging dat in de interviews naar voren komt is dat opvolging wordt gekenmerkt door het veranderen van de rol die ieder op het bedrijf en in het gezin heeft. Voor de ouders krijgt ook het kind een andere rol en zij gaan daarom andere eisen aan hem stellen dan dat zij zouden hebben gedaan als hij het bedrijf niet had overgenomen. Behalve dat ouders vaak heel graag willen dat het bedrijf wordt voortgezet vinden zij toch dat het opvolgende kind volledig achter zijn keuze moet staan.

M: "Wij houden ze wel voor, wat je doet moet je met plezier doen, anders houdt je het niet vol. Dat is gewoon zo. Onze zoon ook, ja, hij zit nog te twijfelen of hij thuis zal komen of niet. Maar we zeggen altijd, je hoeft geen boer te worden, alsjeblieft niet. Je mag het wel, maar je moet het graag willen, want anders houdt je het niet

vol."

Ouders verwachten een bepaalde inzet en verantwoordelijkheid van de opvolger, zij vinden het niet altijd gemakkelijk om met kritiek om te gaan. Vanuit hun ervaring beoordelen zij dingen soms anders. Overdragers vragen zich af of de opvolger voldoende capaciteiten, verantwoordelijkheid en inzet heeft om het bedrijf draaiende te houden. Als de opvolger wat dat betreft de verwachtingen niet helemaal waar maakt beginnen overdragers te twijfelen of het ooit wel tot een overname zal komen.

M: "Ja, hij heeft er wel belangstelling voor, maar ....."
V: "De inzet is meer ... ik weet het niet."
M: "Als het bij hemzelf aan de portemonnee komt, dan wordt het misschien anders, wat betreft de plichtsbetrachting zoals ikzelf altijd gehad heb enzo. Dat ligt bij de jeugd heel anders. Je krijgt nu altijd kritiek van de jeugd, dat je alleen voor de boerderij leeft en anders niets. Maar toch zie ik dat vaak veranderen bij mensen die dat eerst ook zeiden. Later, als het henzelf in de portemonnee komt wordt het vaak anders."

Deze overdrager ziet ook in dat zijn kritiek op de opvolger eveneens te maken heeft met dat hij het zelf moeilijk vindt om het bedrijf los te laten. Dezelfde man zegt hierover:

M: "Mijn vader was niet zo'n pottekijker, maar ik zal een pottekijker zijn. 'Jongen, dat doe je niet goed.' Ik ben er te hard op gefixeerd. Het is al makkelijker met vreemden (medewerkers, stagiaires). Een vreemde accepteert van jou altijd dat hij het zo moet doen. Een eigen zoon heeft een eigen mening. Dan is het anders. Dat weten we ook wel. Ik wil geen remmende factor zijn."

Iets verder vervolgt hij:

"Echt waar, hij moet, zo gauw hij van school afkomt en hij heeft alle kennis vergaard, dan moet hij de mogelijkheid krijgen om aan te pakken. Ik hoop dat ik dat kan, maar ik zal er moeite mee hebben. Dat geloof ik zeker."

Weer iets verder zegt hij:

"Ik hoop dat ik de kans krijg om hem te begeleiden. Maar ja, dat moet je afwachten."

Hiermee komen we de nieuwe rol van de overdragende vader. Hij ervaart de komst van de opvolger in het bedrijf als het delen van de verantwoordelijkheid voor het bedrijf met zijn zoon. Stapsgewijs leert de zoon het bedrijf te leiden. De vader krijgt meer de rol van begeleider. De stap van zelf de ondernemer of boer zijn naar de begeleider van de boer worden vergt het vermogen een zekere afstand te kunnen nemen. Niet voor iedereen is dat gemakkelijk. Er moet op een bepaalde manier eerst afscheid genomen worden. Dat kost tijd. De mensen die dit nog als toekomst voor zich hebben lijken zich dit niet te realiseren. Een geïnterviewde die deze fase al voor een deel achter zich heeft benadrukt dat dit afscheid een proces is waarin je aan het idee moet wennen. Het kost tijd. Hij zegt:

M: "Het is een groeiproces. Het kan best snel gaan en dat geloof ik ook wel, maar voor die veranderingen heb je een groeiproces nodig en je zult aan een heleboel dingen moeten wennen."

Zoals we al eerder aangaven loopt dit proces van opvolging voor vrouwen wat anders.

Opvallend is dat er geen naam lijkt te zijn voor hun nieuwe rol in dit proces. Als de samenwerking tussen vader en zoon goed loopt wordt zij als vanzelf steeds minder bij het bedrijf betrokken. Een echtpaar vertelt hoe het overleg tussen hen veranderde nadat hun zoon in het bedrijf was komen werken en vrouw zich uit het bedrijf had teruggetrokken:

I: "Het overleg met elkaar, is dat veranderd in de loop der tijd?"
M: "Over het bedrijf?"
V: "Ja, dat geloof ik wel. Als je zelf niet meewerkt , krijg je vanzelf minder interesse, je kunt het niet bijhouden omdat je het niet begrijpt. En de interesse is dan ook minder, dat geloof ik wel."
I: "En vond u die verandering prettig?"
V: "Nou, ja, wat moet ik zeggen. Ik lees wel, zoals de boerderijkrant, die lees ik altijd wel."
M: "Je houdt nog wel iets bij."
V: "En ja, als de boekhouder geweest is. Hoe het draait enzo, maar ik houd niet alles bij, dat is te veel, het verandert allemaal te veel."[12]

Hoewel vrouwen dus graag ruimte maken voor de opvolger, hebben zij hier ook vaak moeite mee. Iedereen lijkt het vanzelfsprekend te vinden dat zij dit doet, ook in het overleg wordt zij als vanzelf steeds minder gekend. Om onder andere dit te voorkomen gaan een aantal vrouwen in de interviews samen met hun man en zoon in maatschap. Het geeft voor hen uitdrukking aan het feit dat zij nog volop bij het bedrijf betrokken zijn en er verantwoordelijk voor zijn. Jansen signaleert dat vrouwen met een opvolger de tijd die zij over hebben omdat zij niet meer in het bedrijf werken vooral aan het huishouden besteden.

Hoewel er in de interviews meestal nog geen sprake is van een partner van de opvolger bestaan er bij de overdragers al wel ideeën over wat de rol van de nieuwe partner zou kunnen zijn. Men vindt het vanzelfsprekend dat de oudere vrouw haar taken voor het bedrijf overdraagt aan de jonge vrouw. Men lijkt zich niet af te vragen of de partner van de opvolger deze taken zal willen overnemen of dat zij misschien meer interesse heeft in andere taken en daar ook meer capaciteiten voor in huis heeft. Een jonge vrouw wordt zo met de vanzelfsprekendheden geconfronteerd, er is geen overleg, en het zal haar veel moeite kosten om de vanzelfsprekendheden te doorbreken. Met name ook omdat de oudere vrouw haar zoon niet begeleidt in het onder de knie krijgen van de essentiële taken die zij altijd deed voor het bedrijf, noch dat hij leert een huishouden te doen en te organiseren. Ook de opvolger zal het dus meer dan logisch vinden dat zijn partner te zijner tijd deze taken op zich neemt. Hij kan haar zo eigenlijk niet missen op het bedrijf en in het huishouden zodat daarmee op een bijna onzichtbare manier de keuzevrijheid hierin van de jonge vrouw onder druk komt te staan. Het overdragen van taken en verantwoordelijkheden lijkt direct aan sexe gekoppeld te zijn. Hierdoor kan de oudere vrouw haar taken in het bedrijf en in het overleg ook niet zelfstandig overdragen aan haar zoon of aan haar zoon en zijn partner. Dat doet zij grotendeels via haar echtgenoot. Hiermee verliest zij haar positie in het bedrijf en wordt de expertise die zij in de loop der

---

[12] In tegenstelling tot de meeste geïnterviewde vrouwen houdt de man van dit echtpaar de boekhouding bij.

jaren opbouwde niet overgedragen op de volgende generatie.
Nogmaals, zoals we in vorige hoofdstukken zagen zijn jongere vrouwen vaak niet tevreden over deze gang van zaken maar vinden zij het vaak moeilijk de vanzelfsprekendheden ter discussie te stellen. Ook oudere vrouwen geven blijk van niet altijd gelukkig te zijn met hun positie in het opvolgingsproces. Het lijkt zaak dat er tussen de betrokkenen bij het proces van bedrijfsovername meer gecommuniceerd gaat worden over ieders rol en positie tijdens dit proces. De situatie zal namelijk pas kunnen veranderen als ook de rol van de mannen in dit proces verandert.

In de interviews ervaren veel mensen grote onduidelijkheid over hoe het overnameproces precies zal lopen en wat ieders rol en positie daarin zal zijn. Eén aspect is voor de meeste mensen een stuk duidelijker, namelijk de manier waarop zij zullen gaan wonen. Hierin is men duidelijker in wat men van elkaar verwacht en welke ruimte ieder heeft om zelf beslissingen te nemen. Het geeft een grote verandering aan met hoe dit vroeger ging. Een echtpaar vertelt daarover:

> V: "Ik denk niet dat wij naast onze zoon op het bedrijf zullen blijven wonen. Misschien nog wel in de beginfase, dat zie ik nog niet helemaal voor me, maar ik wil niet graag naast onze kinderen met hun zorgplicht 80 of 90 jaar worden. Of in elk geval, dan nog niet zo hardop gezegd als zorgplicht, maar van ..... Ik zou me voor het geld dat ik nog had liever ergens inkopen en daar wonen en verzorgd worden."
> M: "Het is niet zo dat we het slecht met elkaar kunnen vinden, beslist niet. Maar we zullen het fijner vinden om met elkaar om te gaan als je gewoon ergens anders woont."
> Iets verder vervolgt de vrouw:
> V: "Dan komen ze ook op visite en dan is het **jouw** huis waarin **zij** te gast zijn. Dat ligt nu niet zo. Nu struinen ze (het oudere echtpaar) naar binnen en zijn ze niet op visite en zijn ze ook niet te gast. Het is ook net weer niet hun huis. Het loopt nu door elkaar en daarom is het moeilijk een goede verstandhouding op te bouwen."

In deze situatie zien de overdragers dus veelal wel helder voor ogen wat de wenselijke situatie is en kan men hierover met elkaar praten. Het overdragende echtpaar zijn **samen** een helder idee overeen gekomen waarin zij duidelijk kunnen zijn naar de overnemende generatie. Zij hebben van te voren hun grenzen benoemd.

Bespreking en kernpunten

Naarmate het duidelijker wordt dat er een opvolger is worden de ermee samenhangende problemen emotioneler ervaren. Als er een opvolger is wil men ook graag dat het bedrijf kan worden voortgezet. Het besef dat het bedrijf is overgedragen van generatie op generatie speelt dan een belangrijke rol.
Sommige mensen realiseren zich dat overnemen in deze tijd vraagt om mogelijkheden en oplossingen van deze tijd. Mogelijkheden die uit het onderzoek naar voren komen zijn: emigreren, er een deeltijdbedrijf van maken en de opvolgende partners zullen ieder voor hun eigen inkomen moeten blijven zorgen waarvan er een buiten het bedrijf komt.
De jongere geïnterviewden lijken minder moeite te hebben met de regelgeving. Zij accepteren het meer als de grenzen waarbinnen zij hun bedrijf moeten voeren. Zij begrijpen vaak beter dat er iets aan de problemen moest gebeuren.

Een volgende stap in het overdraagproces is dat er zich een opvolger aandient. Ouders stellen als eis dat de opvolger gemotiveerd is voor zijn keuze en grote inzet toont. doet hij dat niet in de ogen van de ouders dan betwijfelen zij sterk of het ooit tot een overname zal komen.
Een wrijvingspunt ligt in het feit dat ouders zaken door hun ervaring soms anders beoordelen. Een ander punt dat mee gaat spelen als de opvolger en de vader gaan samenwerken is dat de rol van de vader verandert in die van begeleider. Dat betekent eigenlijk al een afscheid van het boer-zijn.
Uit het onderzoek komt naar voren dat het van belang is dat deze veranderingen op een procesmatige wijze plaatsvinden. Een plotselinge beslissing ontneemt mensen de mogelijkheid langzaam aan de veranderingen te wennen.

Als de samenwerking tussen de vader en de opvolger goed loopt raakt de moeder als vanzelf buitengesloten. Zij draagt haar werkzaamheden en kennis niet zelfstandig over aan haar opvolger. Sommige vrouwen proberen dat te voorkomen door samen met hun man en zoon/dochter een maatschap aan te gaan.

Duidelijk is dat men (hier dus: de ouders) reeds verwachtingen heeft over de plaats van een toekomstige partner voor hun zoon. Men verwacht dat de jonge vrouw in ieder geval de werkzaamheden voor het bedrijf zal overnemen van de oudere vrouw. In wezen verwacht men ook dat de jonge vrouw de zorg op zich zal nemen voor het huishouden. Het idee dat een en ander ook zal afhangen van haar wensen en capaciteiten lijkt niet in het spel. Op deze wijze zal een jonge vrouw in de toekomst geconfronteerd worden met allerlei verwachtingen. Doordat er geen overleg is zal het moeilijk voor haar zijn deze te doorbreken.

6. SAMENVATTING, CONCLUSIES EN BOUWSTENEN

1. Inleiding

De studie is gedaan in opdracht van de vier plattelandsvrouwenorganisaties in Gelderland. Hun vraag was om uit te zoeken hoe de waardering van de inzet van vrouwen in het agrarisch gezinsbedrijf bespreekbaar gemaakt kan worden in gezin en bedrijf.
Om het probleem onderzoekbaar te maken zijn twee onderzoeksvragen geformuleerd. De eerste is een vraag om inventarisatie: welke keuzen maken agrarische vrouwen en mannen ten aanzien van gezin, bedrijf en persoonlijke ontplooiing. Hierbij zijn vooral die keuzen onderzocht die naar de beleving van mannen en vrouwen gevolgen hadden voor ieders positie in bedrijf en gezin.
De tweede vraag waar dit onderzoek een antwoord op wil geven is: welke manieren geven agrarische vrouwen en mannen aan om deze keuzen bespreekbaar te maken.
Het is de bedoeling om de onderzoeksresultaten toepasbaar te maken in voorlichting en educatie die het bespreekbaar maken van de keuzen van agrarische vrouwen en mannen tot doel of nevendoel hebben. Daarvoor worden op basis van de conclusies 'bouwstenen' geformuleerd.

In dit laatste hoofdstuk willen we een samenvatting geven van de resultaten uit het onderzoek en de daaraan te verbinden conclusies. Deze vindt u in paragraaf 2. In de derde paragraaf vindt u de bouwstenen die geformuleerd zijn op basis van de conclusies.

2. Samenvatting en conclusies

De keuzen

De inventarisatie laat een aantal keuzen zien die van invloed zijn op de positie van agrarische vrouwen en mannen in bedrijf en gezin. In dit onderzoek zijn de keuzen gegroepeerd in vier fasen. De keuzen die mannen en vrouwen maken verschillen vaak evenals de gevolgen daarvan. Hieronder geven we een korte samenvatting per fase:

* De fase voor het huwelijk en de overname
Een belangrijk moment in deze fase is de beroepskeuze. Voor vrouwen betekende dit veelal een opleiding en werkervaring in de administratieve of verzorgende sector. Het was niet de gewoonte dat vrouwen zouden opvolgen in het bedrijf en daarom was het van belang dat zij een beroep buiten de agrarische sector kregen. Dit niet met de bedoeling een beroepsloopbaan te ontwikkelen van vele jaren maar om enkele jaren te kunnen

werken tussen het afsluiten van de opleiding en het huwelijk of de geboorte van het eerste kind.
Doordat mannen opgroeien op een bedrijf en zij wel kunnen opvolgen of via huwelijk kunnen overnemen staat voor velen al vroeg vast dat zij boer zullen worden. Zij overwegen vaak geen andere beroepen en gaan als vanzelfsprekend naar een agrarische opleiding. De meesten hebben geen werkervaring buiten de agrarische sector. In een aantal gevallen ook niet buiten het eigen, ouderlijk bedrijf.
In opvoeding en opleiding van mannen en vrouwen was dus al duidelijk dat de taken van mannen in het bedrijf zouden liggen en dat vrouwen voornamelijk verantwoordelijk zouden zijn voor het huishouden. Vrouwen beschikken bij aanvang van hun huwelijk zodoende over minder agrarische kennis dan mannen. Mannen missen de bredere maatschappelijke oriëntatie die vrouwen wel bezitten.
Tegenwoordig is het niet meer uitgesloten dat dochters het bedrijf kunnen overnemen. Zij volgen dan soms ook een agrarische opleiding. Toch zijn er aanwijzingen te vinden dat ouders de kwaliteiten die een opvolger moet hebben eerder in een zoon herkennen dan in een dochter.

Het proces van bedrijfsopvolging begint al vroeg doordat de toekomstig mogelijke opvolger reeds vanaf jonge leeftijd bij het bedrijf betrokken raakt. Een opvolger groeit langzaamaan vanzelf in de bestaande taakverdeling en verwachtingenspatronen van het gezin. De samenwerking tussen de gezinsleden ontstaat als vanzelf. Er is weinig overleg over zaken die essentieel zijn om dit proces goed te laten verlopen. Men gaat ervanuit de wensen, behoeften, belangen en bedoelingen van anderen te kennen. Op deze wijze houdt men rekening met elkaar. Dit blijkt niet altijd terecht. Soms ontstaan op deze wijze conflicten.

Wanneer vrouwen kennismaken met het bedrijf is dit de situatie die ze aantreffen. Hoewel vrouwen het bedrijf in latere fasen als een van de belangrijkste onderdelen van hun leven ervaren worden zij in deze fase nauwelijks bij het bedrijf betrokken doordat zij (nog) worden beschouwd als buitenstaander.
Voor de jongere geïnterviewden lijkt dit proces van bedrijfsopvolging iets anders te verlopen. Doordat het jonge stel met het huwelijk vaak ook meteen de dagelijkse verantwoordelijkheid voor het bedrijf krijgt overgedragen is het voor hen meer mogelijk een goed samenwerkingsverband met betrekking tot het bedrijf op te bouwen. Vrouwen zijn echter minder betrokken als er nog een samenwerkingsverband is tussen de vader en de zoon. Communicatie over het bedrijf vindt dan vanzelf alleen tussen hen plaats.

* Trouwen, overnemen en kleine kinderen
De meeste vrouwen geven hun baan op met het huwelijk of bij de geboorte van hun eerste kind. Soms werken zij nog korte tijd parttime. Er zijn meerdere motieven waarom vrouwen deze beslissing nemen. Er zijn vrouwen voor wie het werk op het bedrijf aantrekkelijker is dan het werk in hun eigen beroep. Zij ambiëren het zelfstandig ondernemerschap. Andere vrouwen geven hun werk op omdat blijkt dat dit niet te combineren is met de taken die zij in de huishouding en op het bedrijf verrichten. Andere vrouwen stoppen met werken in het eigen beroep omdat zij van mening zijn dat de vrouw van een boer in het huishouden en in het bedrijf hoort te werken.
Er is over deze beslissing geen overleg tussen de echtgenoten. Voor jongeren is het

minder vanzelfsprekend dat vrouwen stoppen met een baan buitenshuis. Het blijkt echter moeilijk om de argumenten te achterhalen om op basis daarvan een goede afweging te maken.

Veel echtparen hebben in deze periode te maken met het in meerdere of mindere mate delen van het huishouden met hun (schoon)ouder(s). Het proces van bedrijfsopvolging strekt zich dan ook uit tot het huishouden. De komende en gaande vrouw hebben te maken met verdeling van taken en verantwoordelijkheden voor werk in het huishouden, in en voor het bedrijf. Voor mannen gaat dit proces in het bedrijf verder. Gewoonlijk worden de werkzaamheden overgedragen van vrouw op vrouw en van man op man.
In het bedrijf moeten vrouwen voor zichzelf een plaats trachten te verwerven in de reeds jarenlang bestaande samenwerking tussen de schoonouders en haar echtgenoot. Er is geen overleg over hoe dat het beste zou kunnen; men is van oudsher immers niet gewend om over dit soort zaken te overleggen. Veel vrouwen ervaren het als een vervelende periode. Zij gaan vaak de confrontatie niet aan. Vrouwen blijken uiteindelijk werk te doen op het bedrijf dat anderen graag afstoten. Mannen spreken zich niet uit over hoe zij deze periode hebben ervaren.
Kennis blijkt in een aantal gevallen een struikelblok te zijn om vrouwen bij het bedrijf te betrekken.
Mannen die 'introuwen' moeten een samenwerkingsverband met hun schoonvader zien op te bouwen. Vrouwen die in het bedrijf werkten stoten hun taken in het bedrijf dan omwille van hun nieuwe echtgenoot af. Conflicten die soms ontstaan hebben vooral de bedrijfsvoering als onderwerp.

De echtparen gehuwd voor de jaren '70 trouwden veelal in gemeenschap van goederen. Omdat dit destijds de gewoonte was maar ook omdat het voor hen de belangrijke waarde uitdrukt dat het bedrijf van man en vrouw samen is. Tegenwoordig trouwen mensen in de agrarische sector veel meer op huwelijkse voorwaarden. Behalve de voordelen die dit biedt kunnen echtgenoten het moeilijk vinden om het wantrouwen dat dit voor hen uitdrukt in hun relatie in te passen. Omdat men de eisen die een verrekeningsbeding stelt niet strikt uitvoert wordt de economische bestaanszekerheid van vrouwen ernstig aangetast.

Rondom de geboorte van een kind vinden vrouwen veelal weinig tijd voor rust. Drukte op het bedrijf of het idee onmisbaar te zijn is de oorzaak hiervan. Er lijkt nauwelijks stimulans te zijn vanuit de omgeving om rust te nemen. Er is geen overleg over hoe de arbeid van vrouwen te vervangen of uit te stellen is zodat er wel rust genomen kan worden.

De dagelijkse verzorging is uitsluitend de taak van vrouwen. Dit heeft gevolgen voor hun werkzaamheden. Deze moeten te combineren zijn met de verzorging van kleine kinderen en het huishouden. Soms is dat niet mogelijk.

* Zelfstandig op het bedrijf en oudere kinderen
Als het jongste kind naar school gaat krijgen vrouwen meer tijd. Zij besteden die vooral door meer in het bedrijf te gaan werken. Vaak raken de schoonouders in deze tijd minder bij het bedrijf betrokken vanwege hun leeftijd. Er is dan ook ruimte voor vrouwen om

meer in het bedrijf te gaan doen. Echtgenoten overleggen niet over welke werkzaamheden vrouwen zullen oppakken en hoe het werk tussen man en vrouwen opnieuw verdeeld kan worden. Vrouwen gaan als 'vanzelf' meer achter werken. Door de vanzelfsprekendheid lijkt men niet altijd inzicht te hebben in elkaars beslissing.
Ook in deze periode blijkt het werk van vrouwen deels bepaald door hun verantwoordelijkheden voor het huishouden en door het feit dat zij relatieve nieuwkomer zijn in het bedrijf. Vrouwen karakteriseren hun werk nogal eens als het werk dat anderen graag afstoten en als inspringwerk. De werkzaamheden moeten bovendien te combineren zijn met de schooltijden van de kinderen.

Voor een aantal vrouwen komt de keuze weer om de hoek kijken hun 'oude' beroep op te pakken. Dezelfde struikelblokken als bij het opgeven van de baan spelen weer een rol. Vrouwen voelen zich verantwoordelijk voor gezin en bedrijf en vinden het moeilijk deze twee niet altijd op de eerste plaats te zetten. Een factor die in sommige situaties meespeelt is dat de arbeidsinzet van de vrouw in het bedrijf niet gemist kan worden. Kenmerkend is dat er geen communicatie over deze eventueel te zetten stap is tussen de twee echtgenoten. Er ontstaat zo geen zicht op oplossingen voor de problemen die vrouwen ervaren. Een derde drempel is dat het niet voor iedereen gemakkelijk blijkt te zijn haar weg op de arbeidsmarkt te vinden, zeker niet met een verouderde opleiding en werkervaring.

Een aantal echtparen verandert in deze tijd de juridische constructie die ze met elkaar zijn aangegaan. Indien dit alleen gebeurt vanuit het bedrijfsperspectief blijken echtparen een vooroordeel te hebben over de bedoeling van meer emancipatoire constructies. Zij ervaren deze constructies als een aantasting van hun bestaande relatie in plaats van als de bevestiging ervan.

Belangrijke ontwikkelingen in de agrarische sector als de steeds ongunstiger wordende prijsvorming en de telkens strenger wordende milieumaatregelen veroorzaken veel onzekerheid en gevoelens van onmacht.

In de begeleiding van hun kinderen staat in deze periode de school- en beroepskeuze centraal. Ook vinden ouders het belangrijk om erachter te komen of er wel of geen opvolger zal zijn.

* Overdragen of beëindigen
Overdragen of beëindigen is net als opvolgen een proces. De eerste keuzen hierin liggen al tien tot vijftien jaar voor de werkelijke overname of beëindiging. De vraag is dan in welke mate er nog geïnvesteerd zal moeten worden. Indien er geen opvolger is zal er minder te hoeven gebeuren dan wanneer er wel een opvolger is. In de tijd dat dergelijke beslissingen genomen dienen te worden is er echter nog geen duidelijkheid over het wel of niet hebben van een opvolger.
Een ander probleem waar men zich voor geplaatst ziet is of de overname van het bedrijf financieel wel haalbaar is. Er zijn verschillende redenen waarom dit moeilijk zou kunnen zijn.

Als de opvolger in het bedrijf komt doet zich opnieuw de vraag voor hoe het werk verdeeld zal worden tussen de aanwezige arbeidskrachten, hoe er een nieuwe overlegsitua-

tie wordt gecreëerd, wie welke verantwoordelijkheden heeft en wie welke besluiten neemt. Voor mannen en vrouwen is dit een proces dat verschillend verloopt. Mannen gaan de opvolger begeleiden. Zo dragen zij hun taak met kleine stappen over. Vrouwen trekken zich veelal terug uit het bedrijf als de opvolger erbij komt. Zij menen de opvolger zo een kans te geven het bedrijf te leren runnen. Aan de andere kant vinden ze het vaak pijnlijk om op deze manier buiten het bedrijf te worden gesloten. Ook het overleg gaat vaak steeds meer plaatsvinden tussen vader en opvolger. Kenmerkend is dat er geen overleg hierover is.
De overdragers hebben vaak duidelijk omlijnde ideeën over de plaats van een toekomstige schoondochter. Men neemt aan dat zij verantwoordelijk zal zijn voor het huishouden en waarschijnlijk het werk zal overnemen van de oudere vrouw, hun schoonmoeder.

Als er geen opvolger is lijkt men een veel minder helder beeld te hebben van de stappen en problemen die bij bedrijfsbeëindiging komen kijken.

In de privésfeer geeft men tegenwoordig de voorkeur aan een heldere scheiding tussen de twee generaties. Dit betekent veelal de verhuizing van de overdragende ouders naar het dorp.

Kenmerkende van de hier gepresenteerde keuzen is dat zij veelal onbesproken blijven. Het overleg tussen echtgenoten onderling en andere betrokkenen gaat veelal over de grote investeringen in het bedrijf en het huishouden. Dit terwijl men de niet besproken beslissingen wel ervaart als ingrijpende beslissingen die gevolgen hebben voor de positie en mogelijkheden van agrarische vrouwen en mannen. Er blijkt grote behoefte te bestaan om de eigen ervaringen hierover uit te wisselen met anderen.
De keuzen zullen voor een grote groep van mensen herkenbaar zijn. Omdat er bij de inventarisatie slechts een relatief kleine groep mensen betrokken was zal het duidelijk zijn dat het mogelijk is dat men te maken kan hebben met hier niet genoemde keuzen die men als even ingrijpend ervaart.

Het bespreekbaar maken van de keuzen

Hoe kunnen de hiervoor beschreven keuzen wel bespreekbaar gemaakt worden? Uit het onderzoek komen een aantal mogelijkheden naar voren. We geven dat aan de hand van vier punten hieronder weer.

* Oriëntatie: het doorbreken van de vanzelfsprekendheid
De mensen in de interviews en groepsgesprekken ervaren het maken van keuzen veelal niet als een bepaald moment waarop zij bewust verschillende zaken tegen elkaar afwogen en een beslissing namen. Het blijkt een proces dat geleidelijk aan vorm krijgt waarin de meeste zaken 'vanzelf' gaan. Achteraf kunnen geïnterviewden vaak niet aangeven: dat heb ik toen bewust besloten. De vanzelfsprekendheid staat centraal in de meeste beslissingen: een vrouw werkt bijvoorbeeld mee op het bedrijf 'omdat dat hoort als je met een boer getrouwd bent' of zij belandt vrij vanzelf in de stereotype vrouwentaken als zij (weer) wil gaan werken in het bedrijf. Er worden geen afwegingen gemaakt. Andere keuzemogelijk-

heden komen vaak niet eens in de gedachten van mensen op.
Soms onderkent men de verschillende keuzemogelijkheden wel, zoals bij de keuze tussen het werken in het eigen beroep en het werken op het bedrijf. Het blijkt dan vaak niet gemakkelijker om tot een bevredigend besluit te komen. Men vindt het moeilijk om de argumenten te achterhalen om de beslissing op te kunnen baseren. Het benoemen van de vragen, afwegingen en minder vanzelfsprekende oplossingen ervaart men als een probleem. Het kan ertoe leiden dat men het maar van de situatie af laat hangen wat er gebeurt. Men geeft de eigen invloed uit handen.

Hoe kan men de eigen invloed weer terug krijgen? Uit het onderzoek komen twee voorbeelden naar voren die aangeven hoe dat mogelijk is. Eén daarvan is dat vrouwen verschillende werkzaamheden op het bedrijf uitproberen met begeleiding van andere werkenden op het bedrijf. Zij krijgen eerst een brede oriëntatie op het bedrijf alvorens zich toe te gaan leggen op bepaalde werkzaamheden. Vrouwen die deze oriëntatiemogelijkheid hadden blijken uiteindelijk werk te doen waarvan zij het idee hebben dat het past bij hun belangstelling en capaciteiten. Zij beschrijven hun werk niet als het werk waar anderen geen interesse in hebben.
Veel vrouwen krijgen al een dergelijke introductie op het bedrijf. Het blijkt echter belangrijk dit naast 'helpen' ook als oriënteren te benoemen.
Een andere wijze van oriënteren waar vrouwen nu al gebruik van maken is het volgen van cursussen. Zij willen meer vaktechnische kennis opdoen. Maar, heel belangrijk, het betekent voor hen tevens een oriëntatie op het werk op het bedrijf. Het oriëntatie-element in cursussen zou versterkt en verder uitgewerkt kunnen worden. Het contact met 'collega's' dat door de cursus tot stand komt is een belangrijk element van de oriëntatie.
Deze praktische wijzen van oriënteren zouden verder kunnen worden uitgewerkt in voorlichting en educatie. Het blijkt dat men door zich te oriënteren inzicht krijgt in andere mogelijkheden dan de meest voor de hand liggende en vanzelfsprekende. Op deze manier is men in staat een keuze te problematiseren en heeft men tegelijkertijd alternatieven ontwikkeld. Het stimuleren van bredere oriëntatie helpt vanzelfsprekendheden te doorbreken. Het maakt keuzen tevens inzichtelijk zodat men weet wat tegen elkaar af te wegen.
Bij het oriënteren valt op dat het belangrijk is dat dit niet wordt beperkt tot het eigen bedrijf of de agrarische sector. Beroepsperspectieven op de reguliere arbeidsmarkt verdienen evenveel aandacht.

* <u>Communicatie tussen de betrokkenen</u>
Tegelijkertijd met de vanzelfsprekendheid valt op dat er over de keuzen geen communicatie plaatsvindt, voor **alle** betrokkenen is de gemaakte keuze vanzelfsprekend.
Toch blijkt dat dit niet hoeft te betekenen dat de keuzen voor ieder vanuit dezelfde motieven gemaakt worden. Ze zijn in een aantal gevallen zelfs heel verschillend. Een man kan het idee hebben dat zijn vrouw een bewuste keuze maakte om in het bedrijf te werken en niet terug te gaan naar haar 'oude' beroep. De vrouw kan haar keuze gemaakt hebben omdat het 'gewoon' is op het bedrijf te werken en het 'vanzelf' gaat als de kinderen groter worden terwijl ze liever weer buitenshuis was gaan werken.
Een ander verschijnsel dat optreedt is dat men geen andere keuze overweegt omdat men het idee heeft dat andere oplossingen onmogelijk kunnen worden uitgevoerd. In het onderzoek zagen we dat bijvoorbeeld aan vrouwen die graag weer buitenshuis wilden gaan werken nadat de kinderen wat groter waren, maar hiervan afzagen omdat zij geen

alternatief zien voor de verzorging van hun (schoon)ouders. Ze overleggen hierover niet met de andere betrokkenen om alternatieven te overwegen.
Samenvattend kunnen we stellen dat doordat er geen communicatie plaatsvindt tussen de betrokkenen over de keuzen die zij maken, er geen inzicht is in:

* welke afwegingen de verschillende betrokkenen maken
* op grond van welke situatie de verschillende betrokkenen hun afwegingen maken. Betrokkenen blijken niet altijd zoveel inzicht in elkaars situatie te hebben dat zij zonder communicatie kunnen weten welke afweging de ander maakt.
* oplossingen die kunnen ontstaan doordat anderen ook hun situatie kunnen aanpassen. Het probleem kan niet altijd door maar één persoon worden opgelost.

Duidelijk zal zijn dat het uitermate belangrijk is om de communicatie tussen betrokkenen bij de keuzen die zij maken te versterken. Het zal daarbij belangrijk zijn de verschillende situatiedefinities vanwaaruit de verschillende betrokkenen tegen een keuze aankijken te verhelderen en vandaaruit te werken aan oplossingen.
Een gemakkelijke wijze die uit het onderzoek naar voren kwam om de communicatie tot stand te brengen is om dagelijks werkoverleg te stimuleren. Betrokkenen krijgen zo zicht op elkaars dagelijkse werkzaamheden in huishouden en bedrijf. Zo krijgt men eveneens vanzelf inzicht in elkaars situatie en wat bepaalde beslissingen kunnen betekenen voor verschillende betrokkenen. Men kan keuzen en oplossingen beter op elkaar afstemmen. Het heeft voor alle betrokkenen het voordeel dat iedereen meer overzicht krijgt en men het werk efficiënter kan indelen.

* <u>Het maken van gezinsbedrijfsbeleid: naar een strategische inzet van kennis en capaciteiten</u>

Een reden waarom agrarische vrouwen en mannen elkaar te weinig betrekken bij keuzen is dat zij menen dat hun taken, kennis en capaciteiten zo verschillend zijn dat dit niet mogelijk of nodig is. In verschillende levensfasen bleek eveneens het ontbreken van kennis een reden om vrouwen niet bij het bedrijf te betrekken. Kenmerkend voor de keuzen die agrarische vrouwen en mannen maken is echter dat één keuze vele aspecten vertegenwoordigd. Een keuze of beslissing is nooit uitsluitend teelttechnisch, economisch, juridisch, sociaal etc. maar hebben meestal op meerdere manieren gevolgen voor gezin en bedrijf. Een voorbeeld daarvan is het overdragen van het bedrijf aan de volgende generatie. Dit is een complex proces dat naast financiële, technische en juridische aspecten ook vergaande sociale aspecten heeft. Zonder overzicht over al deze aspecten is het niet mogelijk een weloverwogen besluit te nemen.

Uit het onderzoek komt het maken van beleid voor gezin en bedrijf naar voren als een methode om dit laatste probleem op te lossen. Juist door gebruik te maken van de verschillende deskundigheden en vaardigheden van mannen en vrouwen. Eén van de essenties ervan is dat de samenhang gezien wordt tussen de verschillende aspecten van gezin en bedrijf zodat de verschillende soorten kennis betekenis krijgen voor elkaar. Tevens blijkt deze manier van denken belangrijk om op strategische wijze om te kunnen gaan met de voor de meeste bedrijven ongunstige ontwikkelingen in de landbouw. Hierdoor blijkt men weer in staat om zelf het heft in handen te nemen. De bedrijfsontwikkeling kunnen zien als een onderdeel van bredere maatschappelijke ontwikkelingen blijkt dan een ander instrument om effectief beleid te kunnen maken.

Voor het verder uitbouwen van het beleidsmatige handelen is van belang dat de op het bedrijf en in het gezin aanwezige deskundigheid en vaardigheden worden benoemd.

* De rol van deskundigen, voorlichting en cursussen

Uit het onderzoek komt eveneens naar voren dat adviseurs, cursussen en voorlichting als 'relatieve buitenstaanders' een specifieke stimulerende rol kunnen spelen bij het maken van keuzen door agrarische mannen en vrouwen. Anders dan dat de meeste voorlichters, adviseurs, docenten etc. denken gebruikt men hun aanbod niet alleen om de directe veelal 'technische' kennis op te doen. Men gebruikt deze 'relatieve buitenstaanders' bijvoorbeeld om een keuze nog eens kritisch door te laten lichten, het laatste zetje te krijgen om een reeds gemaakte beslissing toch te nemen, op de hoogte te komen van alternatieven, onbenoemde vragen helder te krijgen etc. Vrouwen volgen nogal eens een cursus om naast het opdoen van de technische kennis hun positie in het bedrijf te verstevigen.
Adviseurs zouden zich meer bewust moeten worden van de vele doelen die hun adviezen voor klanten hebben en hier meer op in moeten spelen. Klanten willen graag dat adviseurs de **verschillende** afwegingen die zij kunnen maken helder maken. De beslissing nemen zij uiteraard zelf en daar blijkt bij het maken van keuzen ook geen enkel probleem te liggen. Naast gebrek aan informatie is het probleem vaak dat de keuze niet inzichtelijk is of dat er geen alternatieven voor handen lijken te zijn. Vooral boekhouders en accountants maken zich nogal eens schuldig aan het 'opleggen' van een beslissing door slechts een oplossingsmogelijkheid voor bepaalde beslissingen te presenteren zonder in acht te nemen dat agrarische mannen en vrouwen meer zaken tegen elkaar moeten afwegen dan alleen financiële.
Adviseurs zijn deskundigen op een bepaald terrein. Omdat zij vaak wel met vragen van klanten in aanraking komen die op het terrein van andere deskundigen liggen zou het wenselijk zijn als zij ook konden doorverwijzen naar deze adviseurs.

3. Bouwstenen

Hierna volgen de bouwstenen op basis van de conclusies. We hebben getracht ze zo algemeen mogelijk te houden. Een belangrijke reden daarvoor is dat ze dan kunnen worden uitgewerkt in allerlei vormen van voorlichting en soorten van cursussen. Iedere organisatie heeft immers weer andere, eigen mogelijkheden om aan de slag te gaan met de resultaten van deze studie.

* Het ontwikkelen van een levensloopbaanperspectief voor agrarische vrouwen en mannen zou wenselijk zijn omdat het mensen de mogelijkheid geeft zich voor te bereiden op keuzen waar zij zich in de (nabije) toekomst voor geplaatst zullen zien. Gebeurtenissen hoeven hen dan niet meer te 'overkomen' en de ruimte die er is in verschillende situaties voor eigen invloed kan dan volledig worden benut. Bij het ontwikkelen van het levensloopbaanperspectief is het van belang dat de oriëntatie op de verschillende mogelijkheden wordt gestimuleerd evenals de communicatie tussen de betrokkenen om meerdere oplossingsstrategiën te kunnen benoemen. Bedrijfs- en gezinsbeleid dienen op elkaar te worden afgestemd. Tevens dienen de eigen deskundig-

heden en vaardigheden daar een plaats in te krijgen. Evenals wensen en behoeften op het terrein van persoonlijke ontplooiing.
Het levensloopbaanperspectief kan op verschillende wijzen worden uitgewerkt. Er kan een langer lopende cursus worden opgezet voor agrarische mannen en vrouwen om te leren een toekomstplan op te zetten. Ook kunnen de verschillende keuzen die uit dit onderzoek naar voren komen apart worden belicht in bijvoorbeeld een geschreven artikel of een eenmalige bijeenkomst. Er kan gedacht worden aan onderwerpen als de beroepskeuze van agrarische vrouwen en mannen in de verschillende levensfasen, het overdragen van het bedrijf en/of het juist beëindigen, hoe je voor te bereiden op een gezonde zwangerschap, omgaan met de ongunstige ontwikkelingen in de landbouw, waarom overwegen de juridische constructie te veranderen en wat is de nu best passende constructie voor de eigen situatie enz.

* Van belang is tevens dat waar mogelijk elementen van het levensloopbaanperspectief worden geïntegreerd in bestaande voorlichting en educatie. Er zijn al verschillende mogelijkheden in dit onderzoek naar voren gebracht zoals bijvoorbeeld het uitwerken van de oriëntatie-mogelijkheid in vaktechnische cursussen. Een andere mogelijkheid is om er op te letten dat wanneer men belangrijke keuzen aan de orde stelt, zoals bijvoorbeeld bedrijfsopvolging en -overdracht, men zorgt dat dit alle aspecten voor alle betrokkenen bij een keuze belicht. Het gaat bij bedrijfsopvolging niet alleen om financiële en juridische zaken, maar ook om de technische ontwikkeling van het bedrijf en de sociale positie van alle betrokkenen.

* Om de mogelijkheden tot oriëntatie voor agrarische vrouwen en mannen te vergroten zou het wenselijk zijn dat er meer contacten ontwikkeld werden tussen de verschillende organisaties en deskundigen. Zij kunnen dan gemakkelijk doorverwijzen. Contacten buiten de agrarische sector verdienen daarbij speciale aandacht. Voor agrarische vrouwen die (weer) buitenshuis willen gaan werken is het bijvoorbeeld van groot belang dat contacten met arbeidsvoorzieningsorganisaties tot stand komen en versterkt worden. Naast de scholingsmogelijkheden in de eigen sector zouden ook de scholingsmogelijkheden buiten de landbouw meer in beeld kunnen worden gebracht. Dit versterkt een bredere maatschappelijke oriëntatie die bijvoorbeeld noodzakelijk is om een evenwichtig gezinsbedrijfsbeleid te kunnen ontwikkelen en meer zicht te kunnen krijgen in de eigen mogelijkheden buiten de agrarische sector.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

* Bilofsky, Penny en Fredda Sacharow, In-laws/Outlaws, how te make peace with his family and yours, New York, 1991.
* Blom, U.Ph. en J.H.A. Hillebrand, Jonge vrouwen op agrarische gezinsbedrijven, Landbouw-Economisch Instituut, Den Haag, 1992.
* Boer de, J., Met het oog op de doelgroep, Marketing voor welzijns- en andere non-profit organisaties, van Loghum Slaterus, Deventer, 1987.
* Bruin, R. de, Kiezen voor perspectieven, Agrarische jongeren verkennen hun toekomst, Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit, rapport nr.57, Wageningen, 1991.
* Casteren, Marina van en Toos Lodder, Werkboek agrarische vrouwen en hun beroep, een zaak van man en vrouw, Emancipatieproject 'Loon naar Werken' en de Emancipatieprojecten van de Centrale Landbouworganisaties, Utrecht/Berg en Dal/Bakkeveen/Den Haag, 1992.
* Doorne-Huiskes, J. van, Het dagelijks leven in de toekomst, Tijdschrift voor Huishoudkunde, Wageningen, 1989.
* Giesen, C.W.M., Werkverhoudingen en stress op het boerenbedrijf, Amsterdam, 1991.
* Goldman, A.E. en S. Schwartz-McDonald, The group depth interview: principles and practice, Prentice-Hall, New Jersey, 1987.
* Haan, de H.J., Images of family farming in the Netherlands. In: Sociologia Ruralis, Volume XXXIII (2) 1993, pp. 147-166.
* Hardon-Baars, A.J., Huishoud- en consumentenwetenschappen, Tijdschrift voor Huishoudkunde, Wageningen, 1989.
* Harpe, C., en M. Potters, Bedrijfsopvolgsters: Belemmeringen en participatie in agrarische jongerenorganisaties, Boerinnengroep Wageningen, 1991.
* Hilhorst, Th.J., Adviesboek contactgroepen agrarische vrouwen, Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit, rapport nr.81, Wageningen, 1993.
* Hilhorst, Th.J., Agrarische vrouwen benoemen hun belangen, Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit, rapport nr. 82, Wageningen, 1993.
* Hobbelink, Ans, Je trouwt niet alleen met een boer ..... maar ook met het bedrijf, zijn familie en de hele buurt, een antropologische studie naar boerinnen in een Nederlandse plattelandsgemeente 1950-1980, Nijmegen, 1982.
* Hoek, Conny van den, Liesbeth Klaver en Anita de Moor, Agrarische vrouwen en landinrichting. Hoe? Zo!, Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit, rapport nr. 24, Wageningen, 1988.
* Jansen, Hanny, Boerinnen van 50 tot 70, Een verkennend onderzoek naar de gevolgen van bedrijfsopvolging, bedrijfsbeëindiging en ouder worden, Katholieke Universiteit Nijmegen en Landbouwuniversiteit Wageningen, Nijmegen, 1990.
* Klaver, Liesbeth, Wat kunnen agrarische vrouwen hebben aan de vijfde EG-richtlijn?, Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit, rapport nr. 36, Wageningen, 1989.
* Klaver, E.A., F.V. Heymann met bijdragen van F.A.G. Hout, Meer resultaat met kleine, gerichte initiatieven! Een praktijkgerichte studie naar de Wageningse ingenieur als werkzoekende, Loopbaancentrum Wageningen, Wageningen 1993.
* Korpel, H., Samenwerken, een onderzoek naar problemen in de samenwerking bij bedrijfsopvolging in de glastuinbouw, Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit, rapport nr. 52, Wageningen, 1991.
* Kronjee, G., Veranderingen in de levenscyclus, demografische veroudering en

collectieve sociale uitgaven, Utrecht, 1991.
* Leeuwen van, L.Th., Het gezin als sociologisch studie-object, een historisch overzicht van de ontwikkeling van een sub-discipline, speciaal met het oog op de situatie in Nederland, Wageningen, 1976.
* Litjens, Maria m.m.v. Liesbeth Klaver, Hoe kan het ook anders, een onderzoek naar belangen van agrarische vrouwen, Wetenschapswinkel Landbouwuniversteit, rapport nr. 48, Wageningen, 1991.
* Moss-Kanter, R., When giants learn to dance, mastering the challenges of strategy, management and careers in the 1990s, London, 1989.
* Oogst-plus, bijlage Oogst 22, 28 mei 1993, Bedrijfsovername.
* Overbeek, M.M.M., Man/vrouw-maatschap in de agrarische sector, samenwerkingsmogelijkheden blijven onbenut. In: De Landeigenaar, maart 1993, pp. 5-7.
* Ploegmakers, M.J.H., L.Th. van Leeuwen en A.N. Baanders, Nederlandse Huishoudens in de periode 1960-1985, Min. van Volkshuisvesting, Ruimtelijke ordening en Milieubeheer, Wageningen, 1989.
* Poppel, Jeanne van, Stapsgewijs wijs worden, integratie van agrarische vrouwen in de standsorganisaties, Centrale van Plattelandsvrouwenorganisaties, Utrecht, 1990.
* Post, J.H. en A.J. Jacobs, Generatiewisseling in de landbouw, een onderzoek naar bedrijfsovergang, oudedagsvoorziening en vererving, Landbouw-Economisch Instituut, Den Haag, 1963.
* Scanzoni, J.H. en M. Szinovacz, Family decision-making, a developmental sex role model, Beverly Hills/London, 1980.
* Wal van der, Dieuwke, Bijscholing Agrarische Vrouwen, een onderzoek naar leerbehoeften en -belemmeringen, Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit, rapport nr. 41, Wageningen, 1990.
* Weinans, H., Als je met een boer of tuinder trouwt, positie en beloning van jonge agrarische vrouwen, Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt, Utrecht, 1989.
* Zwart, S.I., Agrarische Huishoudens, een onderzoek naar de veranderende relatie tussen gezin en bedrijf in Oost-Gelderland, Vakgroep Huishoudstudies, Wageningen, 1990.
* Zwieten, Dineke van en Michel van Oirschot, Bedrijfsopvolging in Brabant, Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit, Rapport nr. 72, Wageningen, 1992.

BIJLAGE I ONDERWERPEN EN VRAGEN VOOR DE INTERVIEWS MET ECHTPAREN

Hieronder vindt u de onderwerpen en vragen die aan de orde zijn gesteld tijdens de gesprekken met de 16 echtparen. Deze lijst vormde slechts een leidraad voor het gesprek. Als tijdens het interview bleek dat andere onderwerpen die niet op de lijst stonden belangrijk waren werd er in het gesprek dieper op ingegaan. Deze lijst dekt dus niet per definitie alles waarover in een interview gesproken is, maar geeft een globale indruk.

Interviewschema

I Introductie
de interviewster stelt zichzelf voor en legt de bedoeling van het gesprek en het onderzoek uit.

II Algemeen

* Leeftijd van man en vrouw
* Grootte van het bedrijf in sbe's en hectaren
* De productietakken op het bedrijf
* Lidmaatschappen organisaties vrouw en man

III De periode voor het huwelijk

* De opleidingen die vrouw en man na de lagere school volgden. Wat waren de motieven om deze opleidingen te volgen? Hoe ging het kiezen in zijn werk?
* Heeft u na uw opleiding gewerkt? Wat voor werk? Binnen of buiten het bedrijf? Hoe lang? Hoe kwamen deze keuzen tot stand?
* Van wie is het bedrijf overgenomen? Kwam het via de ouders van de man, van de vrouw, of anders?

Indien het bedrijf is overgenomen van de ouders van de man:
Aan de man:
* Wanneer wist u dat u boer wilde worden? De opleiding gevolgd met het oog op overname van het bedrijf of anders? Geldt hetzelfde voor uw werkervaring?
* Indien u op het bedrijf werkte hoe was de beloning dan geregeld? Waarom op deze manier?

Aan de vrouw:
* Hoe verliep de eerste kennismaking met het bedrijf?
* Wanneer bent u mee gaan werken, waarom? Wat was/is er geregeld omtrent beloning van het werk? Waarom zo?

Indien het bedrijf is overgenomen van de ouders van de vrouw:

Aan de vrouw:
* Indien u meewerkte op het bedrijf, welk werk deed u dan en hoe was de beloning daarvoor dan geregeld?

Aan de man:
* Hoe verliep voor u de eerste kennismaking met het bedrijf?
* Vanaf wanneer bent u mee gaan werken? Waarom? Hoe was de beloning geregeld? Waarom op die manier?

IV De periode na de huwelijksluiting

* Jaar van huwelijksluiting
* Welke huwelijksvorm, waarom juist deze vorm?
* Waar bent u gaan wonen na het trouwen, waarom?

De bedrijfsovername:
* Wanneer is het juridisch eigendom verkregen? Gebeurde dit ineens of gedeeltelijk? Waren bepaalde juridische constructies van belang (maatschap, BV, testament etc.)? Waarom is dit op dat tijdstip gebeurd?
* Voor welk bedrag is het bedrijf overgenomen en hoe is dit overnamebedrag bepaald?
* Hoe is de overname gefinancierd (schenkingen ouders, eigen vermogen opvolger en/of echtgeno(o)t(e)/levenspartner, verrekeningen niet uitgekeerd loon, hypotheek, achtergestelde leningen etc.)? Hoe was en is de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen?
* Zijn er bij de overname nog veranderingen geweest in de bedrijfsopzet? Waarvoor?
* Hoe was het overleg over de overname? Wie waren daarbij betrokken? Waarom? Kunt u iets vertellen over de manier waarop u dat met elkaar besprak?
* Aan welke informatie of welk advies heeft u toen veel gehad? Van wie?
* Welke veranderingen vond u prettig en welke niet?
* Wat was na de overname de belangrijkste inkomstenbron van de ouders?

De woonsituatie:
* Wat is er veranderd aan uw woonsituatie, wanneer?
* Wat is er in de loop der tijd veranderd aan de woonsituatie van de ouders, waarom?

Andere veranderingen in de bedrijfsopzet:
* Zij er behalve bij de overname nog andere veranderingen in de bedrijfsopzet geweest? Welke? Welke zaken speelden een belangrijke rol bij het overwegen van de investering? Waarom?
* Hoe is de eventuele investering gefinancierd en wie zijn aansprakelijk voor de schuld?
* Aan welke adviezen/informatie heeft u veel steun gehad?
* Welke veranderingen vond u prettig en welke niet?

Werk op of voor het bedrijf:
* Kunt u veranderingen noemen in uw werkzaamheden op of voor het bedrijf? welke veranderingen vond u prettig, welke niet?
* Hoe is nu de taakverdeling wat betreft het sluiten van overeenkomsten met derden en de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe? Op wiens naam staan bankre-

keningen, nota's, contracten met derden etc?
* Hoe is de beloning voor het werk van de vrouw geregeld? Waarom op deze manier? Zijn hierin in de loop der tijd nog veranderingen in opgetreden? Wat waren de overwegingen voor die veranderingen?

Werken buitenshuis:
* Heeft u na het aangaan van de maatschap, het huwelijk of de bedrijfsovername nog buitenshuis gewerkt? Waarom? Hoe wordt dit inkomen besteed?

Gezin:
* Aantal kinderen, hun leeftijden, wel/niet thuiswonend
* Het werk en de vervanging van de vrouw tijdens de zwangerschap(pen)
* De opvang en opvoeding van de kinderen, begeleiding bij school en beroepskeuze
* Werken de kinderen mee op het bedrijf? Waarom wel/niet?
* Zijn er in de loop der tijd veranderingen geweest in het werk voor het gezin, was er een verandering toen de kinderen naar de basisschool gingen?
* Welke veranderingen vond u prettig, welke niet?

Besteding van het inkomen:
* Zijn er veranderingen geweest in het inkomen en de wijze waarop dit werd/wordt besteed? Waarom/waardoor?
* Heeft u gescheiden rekeningen voor gezin en bedrijf? Waarom?

Overleg:
* Kunt u iets vertellen over het overleg met elkaar en hoe dit is veranderd in de loop der tijd? Welke veranderingen waren prettig, welke niet?

Persoonlijke ontwikkeling:
* Kunt u veranderingen noemen in uw behoefte aan bijscholing en informatie?
* Kunt u veranderingen noemen in de besteding van uw vrije tijd?

Terugkijkend op de periode tot nu toe:
* Kunt u drie belangrijke keuzen die u tot nu toe gemaakt heeft noemen?
* Welke zaken wat betreft gezin, bedrijf en persoonlijke ontwikkeling zou u anders doen als u het nog een keer zou mogen doen? Waarom?

V De toekomst

Het bedrijf:
* Welke veranderingen in het bedrijf verwacht u, ook bijvoorbeeld door regelgeving van de overheid (welke maatregelen) en het wel of niet hebben van een opvolger? Zijn er investeringen nodig en hoe denkt u die te kunnen financieren?
* Hoe stelt u zich een eventuele overname of bedrijfsbeëindiging voor?

Gezin:
* Wat vindt u belangrijk bij de opleidingskeuzen van uw kinderen?
* Wat vindt u belangrijk bij hun beroepskeuze?

* Gaan de kinderen (meer/minder) meewerken op het bedrijf? Beloning?
* Welke veranderingen verwacht u in het gezinsinkomen en in de besteding daarvan?

* Wat zullen de veranderingen voor u zelf betekenen wat betreft uw werk, manier van belonen en uw onderlinge overleg?
* Hoe bereidt u zich voor op deze veranderingen? Waarover zou u meer advies en informatie willen hebben?
* Welke regelingen heeft u getroffen in geval een van u beiden ziek of arbeidsongeschikt wordt of overlijdt?
* Welke regelingen heeft u getroffen om te voorzien in uw inkomen na de bedrijfsovername of beëindiging?
* Hoe stelt u zich uw woonsituatie voor na de bedrijfsovername of beëindiging?

VI Afsluiting van het gesprek

* Zijn er zaken nog niet aan de orde geweest die u wel van belang vindt voor het onderzoek? Eventuele andere opmerkingen?

* DANK voor uw medewerking en gastvrijheid!

BIJLAGE II VRAGEN EN ONDERWERPEN VOOR DE GROEPSGESPREKKEN

Organisatie

De deelnemers aan de groepsgesprekken zijn door de leden van de begeleidingscommissie geworven. Zij verspreidden een door de onderzoekster opgestelde introductiebrief onder mensen waarvan zij dachten dat zij belangstelling zouden hebben en die voldeden aan bepaalde kenmerken (zie hiervoor hoofdstuk 1 paragraaf 4). In de introductiebrief werd uitgelegd wat de bedoeling en de werkwijze van het onderzoek was en welke bijdrage van de deelnemers aan de groepsgesprekken werd verwacht. Tevens waren hierin datum en tijd vermeld. Men kon zich bij de persoon van wie men de brief had gekregen opgeven om mee te doen met het gesprek. Er is gestreefd naar maximaal 12 personen per groep.

De leden van de begeleidingscommissie gaven de namen en adressen van de deelnemers door aan de onderzoekster zodat er een bevestiging van deelname kon worden teruggestuurd. Het programma van de ochtend of middag werd eveneens in deze brief bekend gemaakt. Het programma bestond uit de volgende onderdelen:

* welkom
  informatie over doel en opzet van de bijeenkomst
  kennismaking
* het beantwoorden van de vragen die op een flap waren gezet
* pauze
* vervolgen van het beantwoorden van de vragen
* afsluiting

De bijeenkomsten duurden 2 1/2 tot 3 uur. Ze werden geleid door een professionele gespreksleidster. Tijdens de gesprekken werd het woord gegeven aan iemand uit de groep die wel iets over de gestelde vraag wilde vertellen. Daar reageerden anderen uit de groep dan weer vanzelf op, omdat zij het vertelde herkenden of juist omdat zij andere ervaringen hadden. Op deze manier kreeg het gesprek een eigen dynamiek en waren de vragen alleen om het gesprek op gang te brengen. De vier groepsgesprekken verschillen daarom in wat er precies is besproken en welke onderwerpen de meeste aandacht hebben gekregen. Niemand is gedwongen antwoord te geven.
De onderzoekster observeerde het gesprek en maakte er aantekingen van, tevens legde zij het doel van de bijeenkomst uit.

Vragen voor de bijeenkomsten

* Kennismaking: naam en woonplaats, leeftijd, type bedrijf, wel of geen kinderen, wel of niet thuiswonend

* Heeft u na de lagere school een opleiding gevolgd? Zo ja, welke en waarom?

* Heeft u na uw opleiding gewerkt? Zo ja, wat voor werk heeft u gedaan en waarom heeft u voor dat beroep of werk gekozen?

* Wat is er in de loop der tijd veranderd in uw werk op en voor het bedrijf? Wanneer is dat gebeurd? Wat waren de omstandigheden? Wat was de reden van de verandering?

* U doet een aantal werkzaamheden op het bedrijf of heeft dat gedaan. Waarom doet u dat of heeft u dat gedaan? Welke informatie, kennis en/of vaardigheden had of heeft u nodig om deze werkzaamheden uit te kunnen voeren? Waar heeft u die informatie vandaan?

* Wat is er in de loop der tijd veranderd in het overleg over het bedrijf? Wanneer? Met wie? Wat zijn de besproken onderwerpen? Wat is de frequentie? Wat is de reden van veranderingen?

* Welke veranderingen verwacht in de nabije toekomst in uw bedrijf? Verwacht u dat een van uw kinderen het bedrijf gaat overnemen? Zo ja, waarom, zo nee, waarom niet?

* Wat betekenen die veranderingen voor uzelf? Wat vindt u fijn? Waar heeft u moeite mee? Hoe beriedt u zich op die veranderingen voor?

In twee gesprekken zijn alleen de laatste drie vragen aan de orde geweest en uitgebreider besproken dan in de andere bijeenkomsten.

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BILBLOTHEEK, DEN HAAG

Klaver, Liesbeth

Boer en boerin : een proces van bewustworden en kiezen naar een levensloopbaanperspectief voor agrarische mannen en vrouwen / Liesbeth Klaver ; met medew. van Jeanne van Poppel. - Wageningen : Wetenschapswinkel Landbouwuniversiteit. - (Rapport / Wetenschapswinkel ; 94)
Met lit. opg.
ISBN 90-6754-328-4
Trefw.: loopbaanplanning ; agrariërs / agrarische sociologie.

omslag : Ernst van Cleef
druk : Ernsting Wageningen
prijs : *f* 7,50